

IL WELFARE AZIENDALE TRA CONTRAZIONE SALARIALE E REGRESSO SOCIALE

(Prospettiva Marxista – maggio 2018)

Un eccesso di offerta di forza lavoro sul mercato causa un proporzionale decremento del potere contrattuale di chi la vende ed un conseguente deprezzamento della stessa.

Il venditore di forza lavoro (il proletario), stante la diminuzione dei rapporti di forza nei confronti del compratore (il datore di lavoro) vedrà le proprie azioni rivendicative scadere di qualità, passando dal livello “lotta per l’aumento del salario”, a quello inferiore, ovvero “lotta per il mantenimento del salario”, e via via a scendere sino ad arrivare in molti casi al livello “mantenimento del posto di lavoro a qualsiasi condizione”. Ma non solo. La regressione interessa anche l’intensità delle azioni rivendicative a qualsiasi livello. L’espulsione della forza lavoro dal ciclo produttivo avviene in Occidente principalmente a causa di ristrutturazioni industriali, dovute a delocalizzazioni, processi di automatizzazione ed eliminazione dal mercato di alcune realtà produttive. Se a ciò s’aggiunge che parte del proletariato espulso dal ciclo del grande capitale è riassorbito (in maniera precaria e discontinua) dalla piccola e media borghesia, che atomizzandone la rete ne diminuisce ancor di più i rapporti di forza, è facile comprendere come qualsiasi livello di rivendicazione risulti poco efficace anche in intensità, o comunque non sia nemmeno paragonabile al “volume di fuoco” che le concentrazioni operaie presso le grandi industrie erano capaci di esprimere.

Come accennato in principio, la principale conseguenza di questo stato di cose è il deprezzamento della merce forza lavoro, che si realizza tramite la contrazione salariale, essendo fortemente indebolite le difese che il proletariato è in grado di porre in essere per contenerlo. Ma l’asfissia della lotta di classe conduce altresì, più generalmente, al regresso sociale, fenomeno che in Italia sta vivendo una fase di accelerazione.

Nello scorso articolo ci siamo occupati delle dinamiche che caratterizzano il lavoro domenicale e dei danni che esso crea anche al proletariato non direttamente coinvolto nel fenomeno. Oggi ci occuperemo invece di un altro aspetto del peggioramento delle condizioni di lavoro, dalle conseguenze meno intuitive rispetto a quelle del tema dell’articolo scorso, ma che possono configurarsi come sintesi tra contrazione salariale e regresso sociale. Stiamo parlando del welfare aziendale.

Per welfare aziendale si intende un pacchetto di servizi che l’azienda, in modo diretto o molto più diffusamente in convenzione con terzi, pone a disposizione del lavoratore in affiancamento del salario o in parziale sostituzione di esso, ovvero ancora in luogo dei premi produttività. Questi servizi vengono normalmente divisi nella letteratura in dodici aree, con riferimento alla codifica del Welfare Index Pmi¹, ovvero: assicurazioni, sicurezza e prevenzione, conciliazione vita lavoro, formazione, sanità integrativa, sostegno economico, previdenza integrativa, welfare allargato alla comunità, soggetti deboli e integrazione, servizi d’assistenza, cultura e tempo libero, istruzione figli. Un metodo di pagamento “in natura” che dal 2009 ha subito un vero e proprio salto di qualità, quando Luxottica ha contribuito a renderlo strumento di contrattazione aziendale.

Il suo utilizzo tuttavia non si è affermato unicamente presso il grande capitale, ma, dopo un’iniziale diffidenza, ha preso piede anche presso le piccole e medie imprese, anche a seguito della riforma posta in essere con la legge di Stabilità del 2016 che ha introdotto la defiscalizzazione e decontribuzione integrale per i servizi di welfare aziendale, compresi quelli assistenziali rivolti ai familiari anziani o non autosufficienti dei dipendenti².

La quota di piccole e medie imprese che risultano attive nella fruizione di servizi di welfare in almeno quattro delle dodici aree sopra elencate è passata dal 25,5% del 2016 al 41,2% del 2018, mentre quelle attive in almeno sei aree su dodici sono passate dal 7,2% del 2016 al 14,3% del 2018.

A fine giugno del 2017 le aziende italiane attive nella pratica del welfare aziendale

risultavano essere già il 67% del totale. Il benefit più diffuso offerto a quella data era il buono pasto (60%). Seguivano i turni agevolati (46%), le polizze sanitarie (41%), le convenzioni per il consumo (38%), l'assistenza sanitaria (37%) ed i benefit per lo studio dei figli (30%)³.

Chi dovesse tentare di approfondire il fenomeno del welfare aziendale, si troverà, di primo acchito, a dover combattere contro un vero e proprio torrente in piena fatto di propaganda e di ideologia dominante sul quale galleggiano pochissimi dati reali. All'unisono, libri, pubblicazioni e articoli suonano a tambur battente la nuova "verità", che grossomodo suona così: stante che aumentare i salari è totalmente fuori discussione (con la "crisi" che c'è stata le aziende riescono a malapena a sopravvivere, figuriamoci se c'è spazio per un aumento dei salari), l'unico modo per salvaguardarne il potere di acquisto è evitare che il lavoratore spenda soldi in prima persona per quei servizi ai quali può supplire l'azienda tramite convenzioni fiscalmente agevolate con enti terzi, considerando altresì l'attuale propensione dello Stato a disinvestire su molti servizi pubblici. In questo modo si innescherebbe un circuito virtuoso ("virtuoso" è un aggettivo sempre più in voga per descrivere leggi, riforme e formule contrattuali che vanno a danno della nostra classe) in cui azienda, Stato e lavoratore risulterebbero pariteticamente avvantaggiati. L'azienda perché può integrare un salario (che resta di fatto immobile) con benefit esentasse, risparmiando sul costo del lavoro e rendendo motivato e per questo più produttivo il lavoratore. Lo Stato poiché può continuare tranquillamente a togliere risorse dal welfare pubblico per ridurre il debito. Il lavoratore perché vede salvaguardato il potere d'acquisto del proprio salario. Una logica che viene spesso definita "win win win", ovvero dove tutti alla fine si ritrovano vincitori.

In realtà, senza nemmeno molti sforzi, è facile individuare quale dei tre ipotetici "winner" è in realtà il "loser". Il welfare aziendale, così com'è concepito, si presenta come il surrogato di un emolumento in denaro. Esso lo sostituisce poiché in primo luogo quest'ultimo (il classico aumento in busta paga) rappresenterebbe un costo maggiore per l'azienda essendo il primo esentasse, in secondo luogo poiché nella maggior parte dei casi è frutto di una contrattazione aziendale in cui gli investimenti in welfare sono posti in essere nella misura in cui aumenta la produttività. È da segnalare poi che molti dei servizi di welfare non vengono erogati a tutti i lavoratori. Infatti, il plusvalore investito dall'azienda in rimborso spese sanitarie, andrà a beneficio solamente di quei lavoratori che debbono sostenere spese sanitarie, così come il rimborso spese per l'istruzione dei figli, andrà nelle tasche solo di quei lavoratori che hanno figli, e non degli altri. Ne esce dunque un quadro meno fumoso di quel che, con artificio, la borghesia presenta ai lavoratori. Il welfare aziendale rappresenta una sorta di aumento di cui il lavoratore non può disporre come vuole, contrattato azienda per azienda ad ulteriore detrimento di condizioni di lavoro comuni all'intero comparto (base fondamentale per lotte unitarie su larga scala), elargito nella misura in cui la produttività soddisfa l'imprenditore, non equamente distribuito a tutti i dipendenti e dal quale alcuni gruppi di lavoratori vengono addirittura esclusi. Ma non è tutto. Sull'inserito *Focus* de *Il Sole 24 Ore* dell'11 aprile, viene indicata un'importante conseguenza «*indesiderata*» della completa conversione del premio produttività in welfare: a fronte del totale risparmio fiscale di cui il datore di lavoro beneficerebbe, ci sarebbe l'azzeramento della «*modesta*» (puntualizza il giornale di Confindustria) quota di contribuzione utile ai fini pensionistici. In altre parole, a fronte di un'età pensionabile sempre più alta, di pensioni sempre più misere, per sperare di rimpolpare le quali il moderno proletariato ha dovuto sacrificare il proprio Tfr investendolo in fondi pensionistici, anche i contributi previdenziali derivati da possibili integrazioni salariali vengono sacrificati in nome della santa esigenza del datore di tagliare i costi per tenere per sé una quota maggiore di plusvalore. A tal proposito, vorremo riprendere l'entusiasta affermazione che il giornalista e consulente di comunicazione del lavoro Filippo Di Nardo riporta nel suo libro *L'evoluzione del welfare aziendale in Italia*, la quale recita: «*il tradizionale patto fondato sullo scambio lavoro – retribuzione monetaria, sta mutando in favore del nuovo patto fondato sul binomio lavoro – benessere*». Vorremmo a tal proposito provare a ribaltare i soggetti: un imprenditore accetterebbe che il «*tradizionale patto*» fondato sullo scambio delle merci prodotte dalla sua azienda contro denaro, mutasse in scambio di merci contro «*benessere*»? Forse pecciamo di troppa permalosità, ma ci sentiamo di

affermare con assoluta certezza che la borghesia non solo riderebbe in faccia ad una simile proposta, ma altresì che ha sempre dimostrato, sfoderando gli artigli, di non voler rinunciare a nulla di ciò che percepisce come suo, neppure alla quota più «modesta».

Un'accelerazione che non marcia da sola

L'accelerazione descritta dal fenomeno del welfare aziendale marcia di pari passo con altre campagne di contrazione salariale, come quella dell'aumento salariale legato alla produttività, di cui il welfare aziendale come abbiamo visto è pure espressione integrante e al quale il recente "Patto per la Fabbrica" siglato il 9 marzo dalla stessa Confindustria e dai confederali vorrebbe essere prodromico. Tuttavia, tra quelli già passati in cavalleria, si annovera il recupero dell'inflazione "ex post", ovvero la corresponsione dell'aumento previsto dal Ccnl in sede di contrattazione solo dopo la verifica del tasso di inflazione. Una regressione già in essere in diversi contratti nazionali strategici, come quelli dei metalmeccanici e dei chimici. In quest'ultimo, in particolare, la verifica dell'inflazione "ex post" comporta, in caso di inflazione minore rispetto a quella pronosticata, il recupero da parte delle aziende del misero aumento già elargito.

La politica di Confindustria riguardo ai temi testé accennati è molto chiara. Particolarmente illuminanti sono le dichiarazioni dell'ex vicepresidente di Confindustria Stefano Dolcetta, rilasciate a *Il Sole 24 Ore* nell'ottobre del 2015. Di fronte ad un periodo di deflazione che sarebbe perdurato per tutto l'anno successivo e che avrebbe comportato un calo dei prezzi dello 0,1% (secondo Daniele Manca, vicedirettore del *Corriere della Sera*, il calo dei prezzi è stato talmente modesto che nessuno se ne sarebbe accorto⁴), Dolcetta prendeva subito la palla al balzo: «*Nell'ultima tornata contrattuale le aziende hanno anticipato l'inflazione prevista in base all'indice Ipc. Si è verificato lo scenario che stavolta sono state le imprese a dare di più e di fatto gli aumenti concessi possono coprire i prossimi 30-34 mesi*»⁵. Che questo sia di monito ai lavoratori: quando le aziende sborsano qualcosa in più del dovuto, ne chiedono immancabilmente il conto. Ad ogni modo Dolcetta prosegue: «*Non vogliamo certo i soldi indietro, ma pareggiare i conti. Per i prossimi anni i minimi contrattuali debbono tenere conto di quello che è successo nel triennio precedente e quindi non dovrebbero per forza di cose aumentare. Del resto gli aumenti economici dei contratti collettivi non devono essere esclusivamente legati ai minimi ma possono essere frutto di politiche di welfare oppure essere il corrispettivo di maggiori flessibilità. Gli incrementi della retribuzione potranno venire dalla contrattazione aziendale, dove è possibile legare produttività e salario*»⁶. Dolcetta, dunque, inquadra chiaramente le politiche di welfare aziendale come metodo per non toccare al rialzo i minimi contrattuali.

Quello del potenziamento del ruolo della contrattazione aziendale quale volano per legare gli aumenti alla produttività è un altro tassello fondamentale del mosaico, che vede d'accordo, pur con varie sfumature, tutti gli attori in campo: rappresentanti datoriali e sindacati confederali. Nel "Patto per la Fabbrica" si è sancita (nuovamente) l'importanza della contrattazione di secondo livello nello stabilire, azienda per azienda, l'entità del salario aggiuntivo in base alle performance di produttività, fermo restando il ruolo del Ccnl che sarebbe fondamentale nello stabilire i minimi tabellari, ovvero l'adeguamento dei salari al costo della vita, in base agli scostamenti registrati dall'Ipc, l'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi Ue depurato dei prezzi dei beni energetici importati, calcolato dall'Istat⁷.

Andiamo dunque a vedere quanto il lavoratore ci guadagna in queste nuove formule definite "virtuose" in ogni dove. Per farlo prendiamo in esame il contratto nazionale dei metalmeccanici, ovvero uno dei Ccnl che ha fatto da apripista a queste soluzioni così avveniristiche, approvato tramite referendum il 22 dicembre 2016. Esso prevede un aumento medio mensile a regime (ovvero alla scadenza del contratto) in busta paga di circa 51 euro, ma solo se vengono confermate le previsioni inflattive nel prossimo triennio. Se a queste poi vengono aggiunte «*trasformandole idealmente in moneta corrente*» le misure di welfare aziendale, al 31 dicembre 2019 i lavoratori si troverebbero con in tasca l'iperbolica, e sempre ipotetica, cifra di 92 euro in più al mese rispetto a 3 anni prima⁸.

Antonio Ferrari, segretario della Fmlu-Cub, in un'intervista ripresa dal sito web del Sial Cobas, ci aiuta a comprendere meglio le dinamiche che si stanno sprigionando da quel contratto. Per il 2016 zero adeguamenti, 80 euro di una tantum e 100 euro annuali di benefit nel 2017, ovvero poco più di 14 euro al mese. A giugno 2017 è poi previsto l'eventuale adeguamento salariale in caso l'inflazione sia aumentata dello 0,5% rispetto al giugno del 2016. «Dopo di che – spiega Ferrari – ed è qui che sta il trucco, il contratto introduce degli aumenti eventuali nel caso in cui l'inflazione raggiunga determinati aumenti annuali, rispetto al mese di giugno dell'anno precedente. Nel 2017 si prevede un aumento di 9 euro, in caso di incremento dell'inflazione dello 0.5%, aumento tra l'altro previsto solo per il 5° livello, quando la stragrande maggioranza degli operai è del 3° o del 4°». In realtà, al primo giugno 2017, essendo stato l'incremento dell'inflazione dello 0,1% rispetto all'anno prima, si sono registrati aumenti salariali risibili, nell'ordine degli 1 – 3 euro, a seconda della categoria (Angelina Tortora, "Aumento contratto Metalmeccanici dal 1 giugno 2017, ecco come cambia la busta paga" *InvestireOggi*, 10 giugno 2017). Nel 2019 l'aumento scatterà solamente nel caso in cui l'inflazione salga dell'1,2%. In caso contrario, non vi sarà nessun aumento. Ad ogni modo, sottolinea Ferrari a proposito delle fruizioni sottoforma di welfare aziendale, «la maggior parte dei cosiddetti aumenti viene erogato in forma di benefit, con dei voucher. Non sono soldi che vanno direttamente ai lavoratori, che possono decidere come spenderli. Si tratta di soldi che saranno gestiti da Confindustria e sindacati attraverso fondi privati, che oltretutto sono misure che spingono alla privatizzazione dei servizi sociali: previdenza, sanità».

Gli effetti del fenomeno del welfare aziendale in chiave odierna, non vanno dunque mai esaminati disgiuntamente da quelli prodotti da altre politiche di contrazione salariale.

Il problema degli "oneri sociali"

L'11 aprile *Il Sole 24 Ore* ha pubblicato un sondaggio attuato su 160 multinazionali italiane ed estere operanti in Italia, sul livello di gradimento del Jobs Act a tre anni dalla sua entrata in vigore. Il giudizio delle aziende intervistate è senz'altro positivo: sono state demolite gran parte delle tutele del lavoro dipendente, sono state ridotte in modo significativo le possibilità di fare ricorso contro i licenziamenti, si è dato modo alle imprese di poter demansionare i dipendenti, in altre parole si è finalmente ristabilito «un maggiore equilibrio nei diritti del datore di lavoro e lavoratori». Tuttavia, le aziende hanno segnalato alcuni punti critici sui quali sarebbe d'uopo intervenire per rendere ancor più "virtuosa" la riforma. Il primo punto riguarda «la scarsa flessibilità in uscita del personale che beneficia della tutela dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori». In altre parole, vi è ancora una certa platea di lavoratori che non si possono licenziare in santa pace, e questo, per le imprese, va corretto. Ma, cosa ancor più grave, è il nodo del costo del lavoro, che continua ad essere gravato da troppi «oneri sociali»⁹.

Gli «oneri sociali» sono quelli che garantiscono agli imprenditori il mantenimento della sovrastruttura statale, atta a salvaguardarne il dominio di classe tramite gli apparati legislativi ed il monopolio della violenza (oltre a garantire reddito ad ampi strati parassitari non sempre funzionali al buon funzionamento della macchina capitalistica). Ma sono anche quelli che il proletariato, con le sue battaglie di progresso sociale, è riuscito in parte a dirottare sulla sanità e sulla scuola pubblica, sull'edilizia popolare e sulla previdenza, in altre parole, sul welfare sociale.

Negli ultimi lustri abbiamo potuto osservare come l'efficienza dell'apparato legislativo e repressivo (unitamente alla pleora parassitaria) sia rimasta sostanzialmente inalterata, mentre quella del welfare sociale sia notevolmente scaduta. Non è difficile quindi intuire quale parte degli «oneri sociali» sia finita e in maggior misura finirà in futuro sacrificata sull'altare del capitale. È quello che si intende in parte quando si parla di regresso sociale.

E qui torniamo al prologo del nostro articolo: il welfare aziendale come sintesi tra contrazione salariale e regresso sociale. Lo facciamo citando il titolo di uno di quei libricci di propaganda di cui abbiamo descritto i contenuti: *Il futuro del welfare è in azienda*, curato anch'esso dal già citato Filippo Di Nardo. Un titolo che prefigura, con i toni trionfalistici di

chi ha trovato la soluzione semplice ma geniale per porre rimedio alle inefficienze di welfare pubblico destinato ad un naturale declino, scenari in realtà assai cupi. Lasciando libera la fantasia sul concetto espresso dal titolo, non può che venire alla mente un welfare somministrato dalle aziende unicamente a chi è utile al capitale e fintanto che resta utile al capitale. In altre parole, a chi è alle dipendenze di una determinata azienda fintanto che non viene licenziato. Perché, infatti, le aziende dovrebbero rinunciare a parte del plusvalore per garantire servizi sociali a disoccupati, pensionati, invalidi ovvero ancora a forza lavoro di aziende che non sono in grado di provvedere al welfare per i propri lavoratori? Che ruolo hanno costoro nella valorizzazione del capitale della singola azienda che si pone questa domanda?

Un futuro distopico, quello inconsapevolmente evocato dal titolo del libro, che difficilmente si realizzerà nelle sue forme più estreme, ma a cui il capitalismo tende, se lasciato senza freni.

NOTE:

¹ Indice che valuta il livello di welfare aziendale nelle piccole e medie imprese italiane. La metodologia di ricerca e di costruzione dell'indice sono sottoposte al controllo del Comitato Guida, costituito da Generali Italia, Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni e da esperti dell'industria e del mondo accademico.

² Avv.ti Damiana Lesce e Valeria De Lucia, "Servizi di welfare aziendale e detassazione. I chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate", *Diritto24 (Il Sole 24 Ore)*, 28 giugno 2016.

³ Gregorio Fogliani, "Più welfare nelle aziende italiane", *Corriere della Sera*, 23 giugno 2017.

⁴ "L'Italia è in deflazione", *Il Post*, 4 gennaio 2017.

⁵ Nicoletta Picchio, «Stefano Dolcetta, vicepresidente Confindustria: "Non si può continuare ad aspettare o andare avanti con i tatticismi"», *Il Sole 24 Ore*, 8 ottobre 2015.

⁶ Ibidem.

⁷ Giorgio Pogliotti, "Confindustria-sindacati, accordo contro il dumping contrattuale", *Il Sole 24 Ore*, 28 febbraio 2018 e Rita Querzè, «Confindustria-sindacati, accordo sul "patto della fabbrica". Ecco le novità», *Corriere della Sera*, 28 febbraio 2018.

⁸ Giorgio Pogliotti, "Metalmeccanici, sì al contratto: 92 euro al mese tra Welfare e busta paga", *Il Sole 24 Ore*, 26 novembre 2016.

⁹ Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci, "Tutele crescenti e contenziosi dimezzati, Jobs Act promosso dalle multinazionali", *Il Sole 24 Ore*, 11 aprile 2018.