

# I LAVORATORI, IL PREMIO, LE TASSE... E IL WELFARE AZIENDALE

In questo periodo UPS, come tantissime altre grandi aziende, propone a favore dei propri “collaboratori” politiche rivolte al loro benessere fisico e sociale attraverso nuovi strumenti come il *WELFARE AZIENDALE*.

Come lavoratori - in mancanza di servizi protezione sociali efficienti e pubblici- sempre con maggiore insistenza subiamo il bombardamento verso la fruizione di strumenti e servizi una volta accessori oggi molto di più, come il Welfare aziendale. Al vecchio modello di “integrativo aziendale” è stato sostituito dall’ attuale PDR - Premio di Risultato- reso sempre più appetibile da una tassazione al 10% delle imposte. Oggi abbiamo una sua ulteriore evoluzione che rende il Premio aziendale “immateriale” fatto di *buoni spesa, rimborsi e servizi*, tutte messe in “offerta” dalle imprese che con la scelta del gestore (non concordato con nessuno) offrono servizi con un accesso a piattaforme predefinite.

Nel nostro Contratto - dopo Previlog, Sanilog e Ebilog (che questa Rsu ha contrastato durante le loro implementazioni [rinnovo del CCNL 2008-2012](#)) - adesso abbiamo il “Welfare Aziendale” con effetti ulteriormente devastanti sul sistema protezione sociale.

Pertanto alle condizioni date abbiamo cercato di limitare i danni con un dignitoso [accordo UPS sul premio di Risultato sottoscritto il 15 novembre 2018](#). Lo abbiamo fatto con il supporto delle Organizzazioni sindacali dando al lavoratore la possibilità di *scegliere liberamente ed annualmente* se salire sul carro del Welfare aziendale.

## **un problema ideologico?**

Con il nuovo accordo di PDR, abbiamo cercato dopo un decennio di sperimentazione (primo accordo 2010) di migliorare la resa economica di alcuni parametri e valori sulla base della nostra esperienza, ma restano alti i margini di manovra di aggiustamento che l’impresa ha in dote per rendere il premio meno oneroso. In un sistema economico che tassa fino all’ultima goccia del nostro sudore di lavoro lasciando sacche di evasione ed elusione alle imprese (110 miliardi di cui 35 solo di Iva) rendere accattivante e fruibile questo modello è decisamente facile visto la completa detassazione del premio se trasformato in *rimborsi, servizi e buoni spesa*.

Ma le informazioni ricevute in fase di implementazione non sono state così chiare e trasparenti come avremmo voluto. Sulla tassazione la presentazione è stata viziata. La prova è nei numerosi interventi in merito alla tassazione che del 10% e non 20%!!! Perché la differenza si chiama contributi pensionistici, quindi non sono persi! Ma se da un lato con il Welfare noi lavoratori evitiamo di pagare il 10% di tasse e non accantoniamo il 9% del premio per la pensione - d’altra parte cosa saranno mai con i rendimenti pensionistici attuali?- un punto importante a cui molto è lasciato al caso e alla fortuna di leggere con attenzione la brochure, quali saranno i veri vantaggi oltre i buoni spesa e qualche servizio ad hoc? Per un premio così minimalista, i risparmi sono marginali ...

*Ma perché le imprese sono così interessate a promuovere, indirizzare, sostenere ed impegnare risorse, tempo, ore di lavoro, “ambasciatori” per il Welfare aziendale?*

La risposta è banale: incassare maggiori profitti!

Facciamo un po di “conti”. In Ups su 1050 dipendenti di cui a spanne circa 450 sono PartTime di 4 e 5 ore, pochi sono quelli a 6 ore giornaliere e i restanti 600, Full time. Facendo una stima per difetto, con un premio che purtroppo ha valore medio decisamente basso (442 Eur) – e per questo chiederemo conto all’impresa perché il valore medio doveva essere decisamente più alto- è vero che una parte dei lavoratori per effetto del raddoppio (assenze personali minime) supererà il valore di 500... Comunque valori irrisori per una multinazionale che dichiara milioni e milioni di profitti. Dunque, nel caso in cui la scelta dei lavoratori fosse il Welfare aziendale, i lavoratori non pagherebbero circa 40.000/50.000 euro di tasse complessivamente e non si accantonerebbero altre 40/50 mila euro nelle casse dell’Inps.

Un esiguo risparmio, ma apprezzabile per salari che non migliorano da decenni! L’impresa invece con questa operazione risparmierebbe circa 3 volte la quota dei 1050 lavoratori, oltre 120 mila euro. Un risparmio che la multinazionale si guarda bene di socializzare con i suoi lavoratori ...

Questo è un banale esempio di come vengono dirottate le ricchezze prodotte dai lavoratori. Oltre al danno, i bassi salari da decenni, oggi anche la beffa.

Sarà l’impresa ad indicare il come, quando e in che misura fruire dei servizi messi a disposizione da una multinazionale dei servizi legata al doppio filo con la nostra compagnia.

Se in generale siamo tutti per la riduzione delle tasse sulle persone fisiche (i dipendenti sono quelli che pagano tutto e in percentuale più alta in Europa) noi non siamo assolutamente favorevoli ai tagli lineari (Flat-tax) perché porterebbero al suicidio dello stato sociale in questo paese.

Nello specifico di UPS, seppur abbiamo come Rsu espresso una valutazione critica sul sistema Welfare aziendale abbiamo accettato il confronto paritetico. Ma le comunicazioni in merito al Welfare non sono state adeguate alle aspettative degli accordi sottoscritti.

Al problema generale, 440 euro di premio base, più basso rispetto gli scorsi anni che rende risibile i margini di convenienza fra Welfare e soldi in busta, riscontriamo:

le comunicazioni ricevute dai lavoratori si sono rivelate in realtà un tentativo di veicolare la scelta del dipendente verso il welfare. Solo a seguito di registrazione sul portale di un ente terzo, titolare dei servizi Welfare affidati da UPS, il lavoratore è stato messo a conoscenza del proprio valore del premio ... avendo garantito nel frattempo all’ente la “registrazione” al portale quindi dando valore economico e commerciale al portale. E poi il lavoratore in fase di scelta non ha ricevuto alcuna certificazione dei propri conteggi per una verifica dei dati comunicati ([qui una interpretazione del premio in base alle assenze](#)).

Pertanto ai lavoratori chiediamo una scelta meditata e consapevole, ai Sindacati e alle rappresentanze di fare tesoro e tornare a rivendicare servizi sociali universali se vuole fare gli interessi dei lavoratori quelli che ricevono molto meno di quanto danno alle imprese e al sistema paese.

Milano 09-04-2019

Rsu UPS Milano e Vimodrone