

Secondo Pilastro: una Opportunità per diventare il "Benefits Broker" delle Aziende

Per Il Pilastro si intende la previdenza/protezione complementare, il cui scopo è quello di integrare le coperture di base obbligatorie o di I pilastro (di cui abbiamo parlato nello scorso numero).



L'obiettivo della protezione complementare è quello di contribuire ad assicurare al lavoratore un livello adeguato di tutela, oltre alle prestazioni garantite dal sistema pubblico.

Con questo numero di Benefits Trends vogliamo fornirvi alcune indicazioni utili su quanto i lavoratori dipendenti Italiani siano effettivamente assicurati e quali potrebbero essere per voi le opportunità di mercato da cogliere.

Il secondo Pilastro si configura di natura privata, di matrice collettiva e ad adesione, anche se è sviluppato solo per alcune categorie di lavoratori. Il ruolo del II Pilastro è crescente, in un contesto sempre più deficitario del I Pilastro. Per questo è utile conoscerlo ed essere consapevoli che sarà sempre più uno strumento di welfare e di protezione fondamentale per i dipendenti.

In questo contesto ci auguriamo che ci sarà l'impatto positivo dei Sindacati nella definizione dei contratti collettivi nazionali ed integrativi, che si auspica rivestiranno un ruolo attivo nel promuovere le soluzioni integrative collettive. Riteniamo che l'assicurazione contro gli eventi gravi dovrebbe essere disponibile per i dipendenti e che dovrebbe essere garantita nel modo più efficiente possibile. Le soluzioni assicurative aziendali sono, come è noto, più efficaci nel coprire questi rischi rispetto alle soluzioni individuali, perché usufruiscono della mutualità ed evitano il rischio di anti-selezione.

I datori di lavoro possono quindi offrire un importante Vantaggio Sociale ai propri dipendenti, e questo è un messaggio che come elipsLife vogliamo darvi affinché possiate avere maggiore consapevolezza dell'importanza del vostro lavoro nel sensibilizzare gli imprenditori e i direttori delle risorse umane. Diversi di voi quindi potranno far evolvere la propria professione specializzandosi in veri e propri "Benefits Broker".

Va subito detto che i settori Industria, Commercio e Servizi sono quelli più strutturati a fornire coperture ai propri lavoratori nell'ambito dei contratti di lavoro. L'altro aspetto da tenere presente è che i più protetti dai rischi biometrici sono i dirigenti e in qualche misura anche i quadri.

Il segmento dei lavoratori assicurati dal II pilastro, risulta secondo alcune stime fatte da elipsLife, non superiore al 3% di tutti i lavoratori dipendenti in Italia, quindi un esiguo numero di persone. Si stimano infatti circa 125.000 dirigenti attivi (di cui 52.000 nel terziario) a cui si aggiungono 310.000 quadri.

I CCNL dei dirigenti Industriali, del Commercio, dei Trasporti e del Turismo obbligano i datori di lavoro ad acquistare garanzie morte e di invalidità permanente qualunque sia la natura del sinistro. Gli altri CCNL non includono garanzie. Fanno eccezione il CCNL Alimentare e Bevande che prevede obbligo di garanzia morte per tutti i lavoratori a tempo indeterminato e di garanzia infortuni, e il CCNL Aziende Grafiche che include la copertura morte anche per i quadri.

Nell'ambito degli infortuni, vi segnaliamo che solo i dirigenti dell'Industria hanno una garanzia che include gli eventi extra lavorativi, la maggior parte è quindi solo coperta per infortuni sul lavoro.

Le coperture assicurative contrattualizzate nei CCNL sono quindi vita, infortuni e in alcuni casi, come nel settore Terziario e Distribuzione dei Servizi, anche le garanzie LTC. Tutte queste coperture vengono sottoscritte in modo diretto o spesso tramite una Cassa /Fondo a cui le aziende sono associate.

Riguardo agli indennizzi di decesso e di invalidità permanente, occorre precisare che non costituiscono reddito imponibile. Il risarcimento quindi non sarà tassato.

Per fare un esempio pratico...

Un decesso di un lavoratore del settore industriale o dei servizi, con un inquadramento da "quadro" con reddito lordo di Euro 50.000 all'anno (pari a circa un netto di Euro 30.000), garantirebbe ai suoi eredi 5 volte la retribuzione lorda annua. L'indennizzo quindi sarebbe pari a Euro 250.000 netti, che equivalgono a oltre 8 anni di salario netto.

Se il datore di lavoro è contraente e i lavoratori dipendenti sono assicurati-beneficiari, il premio pagato dal datore di lavoro diventa fringe benefit aziendale e quindi concorre al reddito lordo.

Ritornando al caso appena citato del lavoratore "quadro", il premio pagato per assicurare Euro 250.000 di caso morte sarebbe intorno a Euro 250 all'anno, ammontare che costituisce reddito tassabile all'aliquota marginale (40%). Dal punto di vista finanziario, il dipendente sosterebbe solo il carico fiscale relativo al fatto che il premio costituisce un benefit, quindi circa Euro 100 all'anno.

Inoltre il premio versato è detraibile al 19% nel limite di Euro 530, se la polizza è stipulata in nome e per conto del lavoratore dipendente.

Nel caso in cui sulla base di un contratto collettivo, accordo o regolamento aziendale, il datore di lavoro sia il contraente-beneficiario e i lavoratori siano gli assicurati, il premio versato è deducibile nella determinazione del reddito di impresa per il datore di lavoro e non contribuisce alla formazione del reddito per il dipendente.

La circolare n.55/1999 dell'Agenzia delle Entrate ha chiarito che quando negli accordi contrattuali o nei regolamenti aziendali risulti unicamente l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere trattamenti aziendali, la società potrà decidere di stipulare una polizza assicurativa il cui premio non costituirà elemento retributivo per il dipendente, ma sarà un costo deducibile.

Il tema del trattamento fiscale degli indennizzi e delle rendite previste dalle polizze vita è sicuramente complesso, il nostro obiettivo è di fornirvi qui solo alcune indicazioni in merito.

L'Italia, come sapete è costituita da oltre 270.000 imprese con un fatturato inferiore a Euro 2 milioni, quelle medio-grandi sono invece circa 22.000 con Euro 10-50 milioni di fatturato.

Quante di queste offrono indennizzi in caso di eventi gravi ai propri dipendenti?

Riteniamo che il nostro mercato del lavoro oggi offra una "prateria" di opportunità per voi brokers. Come è noto, se escludiamo i dirigenti e i quadri di Industria e Commercio, le aziende che operano nei settori Artigianato, Terzo Settore e Pubblica Amministrazione, non hanno al momento alcun obbligo contrattuale di acquistare garanzie morte o infortuni per i propri dipendenti, salvo eccezione per gli operatori di vendita delle aziende artigiane alimentari o per gli impiegati del Terzo Settore.

Altri dati interessanti che potrebbero essere utili nella vostra trattativa con le aziende potenziali clienti, è che lo scorso 10 ottobre è stata proclamata la Giornata per le Vittime degli Incidenti sul Lavoro. Questo riflette la rilevanza sociale di questo problema. I morti sul lavoro nei primi dieci mesi del 2021 sono stati 1017; le denunce totali all'INAIL sono state 448.110 (+7% rispetto al 2020).

La maggior parte degli incidenti sono avvenuti presso le aziende medio-piccole, con lavoratori non assicurati se non dal I Pilastro.

Un messaggio, che vorremmo trasmettervi, è che c'è ancora tanto da fare nel settore degli employee benefits.

Anche nei contratti "più generosi" le coperture dovrebbero essere modulate in base alla situazione familiare di ogni singolo lavoratore. In questo contesto "entra in gioco" la vostra capacità come brokers di saper fare consulenza e di valutare la "fragilità" di ogni persona assicurata dai vari CCNL.

Gli ultimi dati Ania, riflettono un trend positivo nell'ambito delle polizze collettive sia di puro rischio che LTC.

A fine settembre 2021 le polizze TCM mostrano una nuova produzione di oltre Euro 400 milioni in crescita del 12%, mentre la nuova produzione relativa a premi LTC risulta avere un incremento superiore al 5%. Questi dati confermano che il mercato assicurativo si sta muovendo per assicurare di più aziende e dipendenti.

Siamo sicuri che già molti di voi siano gli artefici di questo maggiore sviluppo del mercato a sostegno del II Pilastro.

Overview dei Principali Livelli di "Assicurazione" tramite CCNL

Tipologia	Decesso	Decesso da Infortunio	Invalidità Totale e Parziale da Infortunio e extra professionale	Invalidità da Malattia/LTC Professionale
Dirigenti settore Industria Meccanica e Alimentare	Euro 150.000 senza figli. Euro 220.000 con figli	5 volte la retribuzione Annuale Lorda	6 volte la RAL	6 volte la RAL
Dipendenti settore Industria Meccanica e Alimentare	Euro 30.000	Euro 35.000	Euro 45.000 (solo per Invalidità Totale)	
Dirigenti settore Commercio e Servizi (escluso Aziende Grafiche)	min Euro 135.000 (60 - 65 anni), max Euro 520.000 (21 - 29 anni). Da 66 anni la Garanzia è attiva per Capitali inferiori	5 volte la RAL	6 volte la RAL	nessuna copertura
Dipendenti settore Commercio e Servizi (escluso Aziende Grafiche)	nessuna copertura	Euro 22.000	Euro 30.000 (solo per Invalidità Totale)	nessuna copertura
Dirigenti PA	nessuna copertura	nessuna copertura	nessuna copertura	nessuna copertura
Dipendenti settore Artigianale (solo operatori di vendita)	nessuna copertura	Euro 100.000	Euro 200.000	nessuna copertura

Nel prossimo BenefitsTRENDS di DICEMBRE



Confronti Internazionali e trend emergenti nei Mercati Esteri.

