

**[IL SISTEMA]**

# Sanità, scuola e assistenza è il welfare del lavoratore

**NELL'EPOCA DELLE PENSIONI A RISCHIO E DELLE SCARSE RIVALUTAZIONI DI CAPITALE LE AZIENDE SCOPRONO I BENEFIT LEGATI ALLA PRODUTTIVITÀ SOTTO FORMA DI SERVIZI: I CAMPI DI APPLICAZIONE SONO NUMEROSI E ALLA FINE TUTTI I CITTADINI ANNO**

**Roma**

Siamo decisamente più attenti ad accumulare che a proteggere il nostro patrimonio personale, il ridotto peso delle assicurazioni danni e della previdenza in Italia conferma la scarsa attenzione che poniamo a certi temi. Il peso dello Stato nella sanità, nell'istruzione e nella previdenza è elevato, eppure una larga quota di spesa resta a carico delle famiglie. Nel 2105 la spesa sanitaria è stata pari a 149 miliardi, la parte prevalente, 115 miliardi, è finanziata dal servizio sanitario nazionale, i rimanenti 34 miliardi rappresentano la spesa privata, ma solo il 10% di questa cifra è intermediata, ossia pagata da fondi e casse sanitarie (6%) e da polizze assicurative individuali (4%), tutto il resto è uscito direttamente dalle tasche delle famiglie, l'out of the pocket, per pagare ticket, farmaci o visite ed esami diagnostici effettuati in intramoenia o in strutture private, molto spesso per evitare liste d'attesa pubbliche. L'invecchiamento della popolazione pone il problema dell'assistenza agli anziani.

L'indennità di accompagnamento rappresenta la principale fonte di supporto pubblico per disabili e

non autosufficienti, nel 2015 la spesa statale complessiva è stata di 12 miliardi, ovvero lo 0,75% del Pil, ma sono poi i familiari a provvedere all'assistenza, quasi sempre integrando il contributo dello Stato. Sono in atto cambiamenti socio-economici che complicheranno le cose: la frammentarietà e precarietà del lavoro, il tramonto della famiglia multi-generazionale, quasi un nucleo familiare su tre è composto da un'unica persona, la demografia, gli ultra 65-enni sono destinati a raddoppiare nei prossimi cinque decenni, passando dagli attuali 13,2 milioni a oltre 20 milioni, quelli con più di 85 anni saranno il triplo di oggi. Sul tema previdenza i numeri sono noti. Le diverse riforme hanno innalzato i requisiti per l'accesso alla pensione pubblica, esteso l'applicazione del sistema di calcolo contributivo e previsto l'adeguamento su base triennale, biennale dal 2021, dei coefficienti di trasformazione.

I tassi di sostituzione netti per chi andrà in pensione da qui al 2040 sono stimati in calo, fino ad arrivare al 71% circa per i dipendenti privati e al 68% per un lavoratore autonomo, ma nell'ipotesi di un'anzianità contributiva di 38 anni e di una dinamica retributiva positiva. Non si può chiedere al disoccupato o al lavoratore sottopagato di versare contributi nella previdenza complementare, ma un lavoratore "stabilizzato", soprattutto se è entrato tardi nel mondo del lavoro regolare, non dovrebbe avere dubbi. Sinora ha aderito alla previdenza complementare il 30% circa della potenziale platea di aderenti, ma un gran numero di iscritti non effettua versamenti. Nel 2016, al netto delle uscite, le iscrizioni sono aumentate di 557 mila unità, ma colpisce il fatto che a raccogliere il maggior numero di adesioni continuano a essere i Pip assicurativi, ovvero piani individuali, e che l'incremento di iscrizioni nei fondi negoziali sia frutto essenzialmente di

un meccanismo di adesione automatica adottato per i lavoratori del settore edile.

Una spinta a una maggiore copertura delle esigenze previdenziali e della salute, attraverso una soluzione "collettiva", ma fruibile con la massima flessibilità, potrebbe venire dal welfare aziendale, la possibilità di utilizzare il premio di produttività sotto forma di servizi o beni. La normativa, la legge di stabilità 2017 ha potenziato gli incentivi, prevede la detassazione totale per i trattamenti di welfare aziendale fruiti in alternativa ai premi aziendali; rientrano in questi trattamenti i contributi versati a fondi di previdenza complementare, oppure a enti o casse a fini assistenziali e sono compresi contributi e premi versati per prestazioni, anche in forma assicurativa, che hanno ad oggetto il rischio di non autosufficienza, nonché le prestazioni a sostegno di istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido, borse di studio a familiari.

Il lavoratore che rinuncia, anche solo in parte, a incassare il premio di produttività in contanti, ha il vantaggio di accedere a servizi che, contrattati dall'azienda, costano decisamente meno rispetto a quanto potrebbe spuntare individualmente. Per il lavoratore può rappresentare un risparmio su spese che, come si è visto, sostiene già (salute, istruzione) o farebbe bene a sostenere (previdenza integrativa); l'impresa dispone di un valido strumento per migliorare il clima aziendale, per aumentare la capacità di trattenere, ma anche di attrarre, talenti. **(m.mang.)**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Salvatore Rossi**  
presidente  
Ivass, Authority  
delle  
assicurazioni

