



# Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai   
 Il fondo sanitario per il tuo benessere

## “Il contributo Assidai rateizzato: una svolta epocale per il Fondo”

Il direttore Rossetti: “Rispondiamo alle esigenze degli iscritti con una grande novità, già accolta con favore”

### LA PAROLA AL PRESIDENTE

DI TIZIANO NEVIANI - PRESIDENTE ASSIDAI

Le ultime settimane hanno portato novità positive per Assidai, per i suoi iscritti e, in generale, per la sanità integrativa in Italia. Una delle più importanti è sicuramente la rateizzazione del contributo annuale di adesione al nostro Fondo per i Piani Sanitari Individuali: un'idea nata dalle esigenze manifestate da molti iscritti, che non riuscivano più ad affrontare il versamento in un'unica soluzione a fine anno. Passare a quattro rate con cadenza trimestrale è una svolta cruciale per Assidai, che ha richiesto un grande lavoro di cui siamo orgogliosi. Per usufruire di questa possibilità, tuttavia, bisogna scegliere il canale della domiciliazione bancaria, che a sua volta offre vantaggi in termini di garanzia della copertura Assidai, di comodità e tracciabilità del contributo versato. Altra novità di rilievo è l'accelerazione impressa dal Governo al welfare aziendale. Grazie agli incentivi previsti dalla Legge di Bilancio 2017 sono stati alzati i limiti reddituali per le agevolazioni a 80mila euro e l'importo dei premi potenzialmente detassati. Uno scenario certamente favorevole per i fondi sanitari integrativi che, in Italia, acquistano sempre più peso come elemento a supporto della sostenibilità del Sistema sanitario nazionale. Non solo: in futuro, come affermato dal professor Marco Leonardi nell'intervista in ultima pagina, gli incentivi potrebbero essere ulteriormente potenziati. A vantaggio anche del nostro settore. Buona lettura.



**L**a rateizzazione del contributo annuale? “L'idea nasce dalle esigenze di molti iscritti: è una svolta gestionale epocale”. La domiciliazione bancaria dei pagamenti? “È condizione essenziale per accedere alla rateizzazione e dà garanzia totale sulla continuità di copertura Assidai”. I nuovi incentivi previsti dalla Legge di Bilancio per il welfare aziendale? “Molto positivi, finalmente il Governo pone l'accento, in modo importante, su un tema cruciale per il futuro del nostro Paese”. Così Marco Rossetti, direttore di Assidai, commenta le ultime novità che riguardano il Fondo sanitario integrativo.

**Anziché versare il contributo annuale di adesione ad Assidai in un'unica soluzione, si passa a quattro rate trimestrali. Come è nata l'idea di un cambiamento così radicale?**

Diversi iscritti, negli ultimi anni, ci avevano segnalato che versare il contributo in un'unica soluzione risultava essere piuttosto gravoso. Una problematica che

avevamo ben presente, soprattutto a fronte della crisi economica che il Paese sta attraversando ormai da anni, ma di difficile soluzione sia in ambito creditizio che assicurativo. Come noto Assidai, per l'adempimento dei propri scopi istituzionali, ricorre al mercato assicurativo che pretende il versamento del premio da parte del Fondo anticipatamente e in un'unica soluzione. Nel corso del tempo abbiamo provato a verificare alcune soluzioni con il mercato creditizio ma senza grandi risultati, fino al momento in cui ci siamo convinti che era arrivato il momento che Assidai si facesse carico di questa tematica oramai non più procrastinabile. Molti iscritti, infatti, ci segnalavano che non riuscivano più ad affrontare economicamente il versamento del contributo in un'unica soluzione, causa per la quale alcuni non hanno più rinnovato l'iscrizione al nostro Fondo.

**Quindi come vi siete mossi? Abbiamo trovato interna-**



MARCO ROSSETTI, DIRETTORE ASSIDAI

mente le risorse economiche: ci faremo, infatti, carico del costo finanziario dell'operazione. Per minimizzare il rischio assicurativo abbiamo comunque scelto di consentire la rateizzazione solo a chi effettua il versamento del contributo attraverso la domiciliazione bancaria.

>>> Continua a pagina 2

## QUATTRO RATE PER IL CONTRIBUTO 2017

**PER USUFRUIRE DEL FRAZIONAMENTO GLI ISCRITTI DEVONO SCEGLIERE LA DOMICILIAZIONE BANCARIA. UNA SOLUZIONE CORAGGIOSA PER ASSIDAI CHE, DOPO ANNI DI LAVORO, L'HA TOTALMENTE AUTOFINANZIATA GRAZIE A EFFICIENZE INTERNE**

La possibilità di suddividere in quattro rate trimestrali il contributo 2017 per tutti coloro che scelgono la domiciliazione bancaria. È questa la grande novità che Assidai offre agli iscritti ai Piani Sanitari Individuali per il 2017; iscritti che, da anni, chiedevano di poter frazionare il versamento. Grazie a un intenso lavoro di contrattazione con il mercato creditizio e assicurativo oltre a

una riorganizzazione dei processi interni, il Fondo è riuscito finalmente a trovare una soluzione, totalmente autofinanziata, che consente di alleggerire lo sforzo economico dei manager iscritti, distribuendolo su quattro rate con le seguenti scadenze: 31 dicembre 2016, 31 marzo 2017, 30 giugno 2017 e 30 settembre 2017. Una svolta voluta fortemente dal Consiglio di Amministrazione di Assidai poiché permette a molti iscritti (in particolare pensionati) di conciliare i versamenti per il rinnovo dell'iscrizione al Fondo con le spese correnti e straordinarie da sostenere alla fine di ogni anno.

Va ribadito, tuttavia, che bisogna scegliere il canale della domiciliazione bancaria per aderire alla rateizzazione: uno strumento che garantisce sicurezza, tracciabilità, e continuità di copertura, visto che in caso di morosità Assidai non procederà con il rimborso delle spese mediche sostenute.

Per quanto riguarda il livello delle prestazioni offerte, invece, Assidai conferma anche



per il 2017 l'impegno nell'erogare la quota dell'Iva non più rimborsata dal Fasi dal primo gennaio 2015, sempre nei limiti dei massimali e delle prestazioni previsti dal piano sanitario dell'iscritto. Tutto ciò comporta un aggravio di costi non indifferente per il bilancio tecnico di Assidai ma è intenzione del Fondo sostenere gli iscritti nel rimborso di spese importanti,

che nel caso, per esempio, di interventi chirurgici diventano rilevanti.

**Per maggiori informazioni su come iscriversi ai Piani Sanitari o rinnovare la propria iscrizione è a completa disposizione il Customer Care Assidai al numero 06 44070600 dal lunedì al venerdì, dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle 15.00 alle 17.00.**

>>> continua dalla prima pagina - Intervista al direttore Rossetti

### "L'IMPEGNO DEL GOVERNO PER LA SANITÀ INTEGRATIVA È FONDAMENTALE: NOI PERÒ PUNTIAMO A UN'ESTENSIONE DEGLI INCENTIVI PER TUTTI I CITTADINI"

**Come vi aspettate che verrà accolta la novità?**

Con grande entusiasmo e i primi segnali vanno in questo senso. È una svolta epocale: ora ci aspettiamo di aumentare il numero dei nostri iscritti sia riavvicinando al Fondo chi non riusciva più a rinnovare l'iscrizione, sia suscitando l'interesse di altri manager e di conseguenza aumentando il numero degli iscritti a Federmanager.

**Perché scegliere la domiciliazione bancaria, in generale, oltre che per accedere alla rateizzazione?**

Perché dà garanzia di copertura. Ricordiamo infatti che le prestazioni che vengono effettuate nel periodo di morosità non sono garantite. Procedere, quindi, con l'addebito bancario permette di evitare eventuali dimenticanze per il versamento del contribu-

to garantendo la continuità di copertura da un anno all'altro. Inoltre non è necessario recarsi presso gli sportelli bancari per eseguire il versamento con evidenti vantaggi di comodità, oltre che di tracciabilità e sicurezza.

**Con la nuova Legge di Bilancio c'è un'ulteriore spinta allo sviluppo del welfare aziendale. Siamo sulla strada giusta?**

Direi proprio di sì. Dal nostro punto di vista, dare incentivi alle aziende per puntare su sistemi di sanità integrativa è fondamentale: l'obiettivo, e la nostra ambizione, è che gli incentivi stessi vengano allargati, oltre che ai lavoratori, a tutti i cittadini e soprattutto a inoccupati e pensionati, che ne avrebbero più bisogno. Questo è l'unico sistema per contenere la spesa sanitaria so-

stenuta di tasca propria dai cittadini (anche detta "out of pocket", ndr) in un momento in cui molte persone stanno rinunciando ad alcune tipologie di cure, probabilmente a causa della perdurante crisi finanziaria. In particolare si è registrata una maggiore flessione per le spese odontoiatriche, le visite specialistiche, la diagnostica e la prevenzione.

Siamo inoltre soddisfatti, nello specifico, che nella Legge di Bilancio 2017 siano stati aumentati i plafond per le aziende anche se auspichiamo che questo limite venga ulteriormente incrementato per comprendere all'interno della manovra stessa i colleghi dirigenti che vorrebbero aumentare la contribuzione proprio ai fondi di assistenza sanitaria.

# LEGGE DI BILANCIO, TURBO AL WELFARE

**ALZATI I LIMITI REDDITUALI PER LE AGEVOLAZIONI A 80MILA EURO E L'IMPORTO DEI PREMI POTENZIALMENTE DETASSATI**

Il Governo punta ancora sul welfare aziendale. La Legge di Bilancio 2017, infatti, ha rafforzato le già significative novità introdotte nei mesi scorsi, segnando un ulteriore passaggio verso l'affermazione del welfare aziendale come fulcro della contrattazione nazionale, territoriale e aziendale. Una leva da azionare per incentivare la competitività delle imprese, ma anche una solida base di partenza per una ulteriore valorizzazione del ruolo dei fondi sanitari integrativi come Assidai.

## I fondi sanitari diventano protagonisti

Grazie alla nuova normativa, i fondi sanitari non sono più solo "un'opzione", che dipendenti e manager possono attivare, ma il punto di incontro tra azienda e lavoratori con potenziali e si-

## PRODUTTIVITÀ E WELFARE CONTRATTUALE

● **Aumenta la detassazione del salario di produttività: potranno avvalersene i lavoratori che guadagnano fino a 80mila euro di reddito annuo con un tetto di 4mila euro di premio se coinvolti nell'organizzazione aziendale.**

### Questa misura:

- Favorisce la produttività, spostando la contrattazione laddove si possono operare scambi positivi tra aumenti di efficienza e incrementi salariali.
- Consente risparmi fiscali alle aziende e aumenta i salari dei lavoratori raggiunti da contrattazione aziendale.



gnificativi vantaggi economici per entrambi. Su questo tema va evidenziata una importante modifica all'articolo 51, comma 2 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, che estende la possibilità di convertire i premi di risultato a favore dell'utilizzo di strumenti di welfare per godere del regime di totale detassazione (in pratica non si paga neppure l'imposta sostitutiva del 10%). Tra questi strumenti vengono citati i contributi a forme pensionistiche complementari, quelli per l'assistenza sanitaria ma soprattutto, recita testualmente la legge, "i premi versa-

ti dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nella vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie". Oppure, ancora, i sussidi occasionali concessi dal datore di lavoro per rilevanti esigenze personali e familiari del singolo dipendente. A tal proposito, va ricordato che la copertura della cosiddetta *Long Term Care* (l'eventuale non autosufficienza) è uno dei punti di forza di Assi-

dai e, dallo scorso anno è estesa, peraltro, anche al coniuge dell'iscritto/a.

## Benefici per tutti: dipendenti, imprese e Stato

L'intervento del Governo chiarisce inoltre che il welfare aziendale può essere stabilito non soltanto dalla contrattazione di secondo livello ma anche dai contratti collettivi nazionali, sia del settore privato sia pubblico. Prende così forma uno scenario che presenta vantaggi per tutti i soggetti coinvolti: i dipendenti, le aziende e lo Stato. I primi, coperti da contratti aziendali, godono di un aumento netto della busta paga perché rispetto alla Legge di Stabilità 2016 si aumenta la quota di premio tassata al 10% e il limite di reddito. Tutto ciò è positivo anche per le aziende, poiché la tassazione ridotta opera solo con veri incrementi della produttività e dell'efficienza, di cui beneficia innanzitutto l'impresa stessa; senza contare che se il premio viene convertito in previdenza complementare il costo per l'azienda è zero. Infine, di questo circolo virtuoso beneficia anche lo Stato, perché si mette in moto un meccanismo integrativo e sussidiario, rispetto alle politiche sociali nazionali, dei piani contrattuali di welfare.

## UN ESEMPIO PRATICO

### IPOTESI DI BASE

- Reddito imponibile: **50.000 euro**
- Premio monetario: **4.000 euro**
- Contributo c/azienda: **28%**
- Contributo c/dipendenti: **10,49%**
- Aliquota Irpef media: **30,28%**
- Imposta sostitutiva: **10%**

= Nel 2016, il lavoratore di questo esempio ha ricevuto un premio di risultato di 4.000 euro e grazie alla norma presente nella scorsa Legge di Stabilità ha ricevuto in busta paga più **363 euro** rispetto al 2015. Anche nel 2017, riceverà un premio di risultato di 4.000 euro. Rispetto al 2015, riceverà altri **363 euro**, per un totale di **726 euro in più in busta paga**

|                                    | 2015     | 2016 (*)      | 2017          |
|------------------------------------|----------|---------------|---------------|
| Costo azienda                      | 5.120    | 5.120         | 5.120         |
| Contributi c/o azienda             | 1.120    | 1.120         | 1.120         |
| Premio lordo                       | 4.000    | 4.000         | 4.000         |
| Contributi c/o dipendente          | - 420    | - 420         | - 420         |
| IRPEF                              | - 1.084  | - 542         | -             |
| Imposta sostitutiva                | -        | - 179         | - 358         |
| Netto in tasca                     | 2.496    | 2.859         | 3.222         |
| <b>Differenza rispetto al 2015</b> | <b>-</b> | <b>+ 363€</b> | <b>+ 726€</b> |

(\*) Nel 2016, solo 2.000 euro beneficiano dell'imposta sostitutiva al 10%



# “UNO STIMOLO PER LA SANITÀ INTEGRATIVA”

**IL PROFESSOR MARCO LEONARDI (CONSIGLIERE ECONOMICO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO): “LA LEGGE DI BILANCIO POTENZIA GLI INCENTIVI SUL WELFARE”**

“**L**a filosofia è quella dell'anno scorso, fornire un incentivo che si inquadra nella contrattazione di secondo livello. Visto il successo ottenuto nella Legge di Bilancio 2016, abbiamo deciso di potenziare le misure previste sia per quanto riguarda i tetti salariali sia per l'importo dei premi potenzialmente detassati convertendoli in welfare”. A parlare è Marco Leonardi, professore associato di Economia Politica presso l'Università di Milano. Leonardi è consigliere economico della Presidenza del Consiglio alle riforme del mercato del lavoro ed insieme al professor Tommaso Nannicini (ordinario alla Bocconi di Milano) è uno dei membri di spicco della squadra del Governo su questo settore.

**Professore, quale è lo spirito di questa riforma in un periodo non facile per l'economia italiana e per le fasce più deboli per la popolazione?**

L'idea è quella di alleggerire la pressione in un momento in cui i salari nazionali non possono dare grandi soddisfazioni dal punto di vista economico. Questo, oltre che per le aziende private, potrebbe valere anche per il settore pubblico: è indubbio che avere un welfare detassato anziché un salario tassato può essere una prospettiva interessante per tutti. Basta svolgere una facile simulazione sulla conversione di un premio di 2mila euro per capire l'utilità di questa misura.

**In futuro volete puntare ulteriormente sullo sviluppo, attraverso adeguati incentivi, del welfare aziendale?**

Certamente sì, è una strada che vogliamo percorrere anche se quanto fatto nell'ultimo anno, specie per quanto riguarda le grandi aziende, è già molto importante. In questo momento come possibili sviluppi vedo sicuramente il settore pubblico, che è ancora poco sviluppato. E poi c'è il tema delle piccole aziende dove si potrebbe pensare di introdurre un po' di decon-

“**SE IL LAVORATORE DIPENDENTE DECIDE DI CONVERTIRE IL PREMIO IN SANITÀ INTEGRATIVA L'IMPORTO NON INTACCA IL MASSIMALE DI 3.615,20 EURO PREVISTO DAL 730 PER LA DEDUCIBILITÀ FISCALE DI QUESTE SPESE**”

**MARCO LEONARDI**  
> *Docente di Economia Politica*

tribuzione per le imprese che mettono a punto piani di partecipazione per il personale. Ecco, questa è una cosa che si potrebbe fare a breve, magari con un emendamento all'attuale Legge di Bilancio.

**Quanto introdotto a livello di welfare aziendale favorisce anche lo sviluppo della sanità integrativa in Italia?**

Direi proprio di sì. A tale proposito vorrei sottolineare un aspetto legato all'attuale Legge di Bilancio che forse è passato in secondo piano. Attualmente, i contributi versati dai lavoratori dipendenti ai fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale (in conformità di contratto o di accordo o regolamento aziendale, ndr) sono deducibili dal



Marco Leonardi è professore associato di Economia Politica presso l'Università Statale di Milano. Laureato in Bocconi con il massimo dei voti, 44 anni, Leonardi è un grande esperto di tematiche del mercato del lavoro (su questo tema è consigliere economico della Presidenza del Consiglio) e vanta una profonda esperienza internazionale in ambito accademico.

reddito per un importo complessivamente non superiore a 3.615,20 euro. Ecco, se il lavoratore decide di convertire il premio in sanità integrativa, l'importo non intacca il massimale previsto dal 730. Mi sembra si tratti di una novità non da poco, che aiuterà ulteriormente lo sviluppo di questo settore.

## IL PUNTO DI VISTA

PER UNA WELFARE COMMUNITY DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER



Dalle analisi Bankitalia sappiamo che negli ultimi anni, complici la contrazione dei fatturati ma soprattutto la sfiducia verso la possibilità di una ripresa economica, gli strumenti di incentivazione della produttività sono stati gradualmente tralasciati dalle imprese italiane. Pertanto, bene ha fatto il governo con questa manovra a confermare l'utilizzo della leva fiscale per

sostenere la premialità e, soprattutto, a detassarla ulteriormente quando essa è tradotta in welfare.

Ci piace pensare che la Legge di Bilancio 2017 alimenterà la propensione degli imprenditori verso l'investimento in welfare aziendale in modo da agire più decisamente a livello di contrattazione di lavoro, e stabilizzare, per tutti i settori, il riferimento a sanità e previdenza integrative. Entrambe, più di altri tipi di benefit pur graditi, sono da considerare

i pilastri su cui costruire una società più sana e un'economia più competitiva. Rendiamo queste misure il più possibile strutturali e dotiamole progressivamente di autonomia rispetto al sistema dei premi di risultato: ne deriverà sicuramente un vantaggio condiviso e un nuovo modello di “welfare community” che corrisponde al disegno di Federmanager e delle più moderne politiche di relazione industriale già in atto in altri Paesi.