

SENATO DELLA REPUBBLICA
COMMISSIONE AFFARI SOCIALI, SANITA', LAVORO PUBBLICO E PRIVATO,
PREVIDENZA SOCIALE

**Indagine conoscitiva sulle forme integrative di previdenza
e di assistenza sanitaria nel quadro dell'efficacia complessiva
dei sistemi di Welfare e di tutela della salute**

27 aprile 2023

Illustre Presidente, Onorevoli Senatori,

anche a nome del Presidente Antonio Patuelli, desidero innanzitutto ringraziare per l'invito a partecipare alla presente Audizione e ad esprimere il punto di vista dell'Associazione Bancaria Italiana nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle forme integrative di previdenza e assistenza sanitaria.

La sempre maggiore importanza che rivestono queste tematiche, in ragione dei livelli di copertura dei sistemi pubblici e della situazione demografica del Paese, rende quanto mai opportuna una riflessione su possibili interventi normativi che rendano maggiormente efficace il complesso assetto regolatorio e che sostengano i comportamenti "virtuosi" volti ad investire risorse in tali ambiti.

Nella sfera dei rapporti di lavoro la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa costituiscono due istituti cardine del welfare, inteso quale complesso di misure finalizzate al benessere delle persone, non solo sui luoghi di lavoro.

Si tratta di una tematica ormai centrale nella gestione delle risorse umane e nelle relazioni sindacali che interessa la generalità dei settori produttivi e, in maniera ancor più marcata, quello bancario.

Il settore bancario vanta, infatti, una lunga tradizione di interventi nell'ambito del welfare e si distingue per l'elevato dinamismo delle soluzioni adottate, sia a livello nazionale sia nelle sedi aziendali.

Per quanto attiene alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa, va considerato che le prime iniziative nelle banche risalgono a periodi antecedenti agli interventi legislativi in materia e sono andate arricchendosi nel tempo: iniziative originariamente

datoriali costituiscono oggi ambiti di riconosciuta competenza della contrattazione collettiva.

Il contratto collettivo nazionale del settore bancario tiene conto di questa origine nei singoli contesti aziendali e pertanto rinvia espressamente la disciplina della materia in larga parte alla contrattazione collettiva di secondo livello, aziendale o di gruppo bancario.

Sulla base degli ultimi dati disponibili (2021), risulta che i piani di previdenza complementare interessano il 97,6% dei dipendenti bancari: la limitata percentuale di non aderenti è correlata soprattutto a scelte individuali dei lavoratori. Anche le forme di assistenza integrativa riguardano la quasi totalità dei dipendenti (il 96,5%) e nella maggior parte dei casi ammettono la copertura anche dei relativi familiari.

Si tratta, dunque, di tutele che sono riconosciute nel mondo bancario pressoché a tutti i dipendenti, a prescindere dall'inquadramento.

Sempre dalle rilevazioni relative al 2021, emerge che nel settore bancario il contributo datoriale alla previdenza complementare si attesta in media al 4,3% della retribuzione, mentre il contributo medio a titolo di assistenza sanitaria integrativa è di circa € 870 per ciascun dipendente.

La storica diffusione a livello aziendale/di gruppo di forme integrative di previdenza e assistenza sanitaria e le relazioni sindacali del settore bancario hanno favorito il raggiungimento di tali livelli di copertura, anche prevedendo – tramite accordi sindacali nazionali – la costituzione di Enti bilaterali specificamente deputati, in grado di fornire una efficace risposta ai contesti che per le proprie caratteristiche preferiscono soluzioni di “settore” anziché aziendali.

La governance di tali Enti è sempre affidata alle relative fonti istitutive, le Parti sociali di settore (ABI, FABI, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin).

Si fa riferimento in particolare al Fondo pensione Previbank, nato nel 1988 con l'obiettivo di garantire prestazioni pensionistiche complementari a quelle offerte dal pilastro pubblico e che – come previsto dal contratto collettivo nazionale – rappresenta il Fondo residuale di settore cui possono aderire, sulla base di specifici accordi sindacali/regolamenti aziendali, le lavoratrici/lavoratori di settore privi di forme di previdenza complementare (attualmente circa 29.000 iscritti).

Relativamente all'assistenza sanitaria integrativa, nel 1992 è stata istituita la Casdic (oggi, Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per il Personale Dipendente del Settore del Credito) quale "Cassa di categoria", regolata da un accordo collettivo nazionale e che ha il principale scopo di fornire agli aventi diritto assistenza per le loro esigenze sanitarie, assicurando agli stessi, senza alcun fine di lucro, un concorso alle spese sostenute per fruire di prestazioni sanitarie integrative e/o sostitutive delle prestazioni del Servizio sanitario nazionale. Anche in questo caso, l'offerta si rivolge in particolare ai dipendenti di quelle imprese di settore che non abbiano già analoghe forme di assistenza sanitaria istituite a livello aziendale: gli attuali iscritti sono circa 45.000.

Nel campo dell'assistenza sanitaria integrativa il modello di welfare contrattuale del comparto bancario si è ulteriormente sviluppato con l'introduzione, dal 1° gennaio 2008, da parte della contrattazione collettiva nazionale di una copertura a favore di tutti i dipendenti bancari, indipendentemente dal loro inquadramento, per Long Term Care, in relazione all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti

dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza. Si è trattato di una rilevante innovazione, che in qualche modo ha anticipato i successivi provvedimenti che il Governo ha adottato nel 2009 con la Riforma dell'assistenza sanitaria integrativa, volti a sostenere la diffusione della copertura LTC e delle altre tipologie di prestazioni sociosanitarie.

In particolare, la copertura LTC è garantita, tramite la CASDIC e di un ente costituito ad hoc (Fondazione LTC) ed è finanziata da un contributo annuale a carico delle imprese per ciascun dipendente bancario, differenziato in relazione all'inquadramento, con parità di prestazioni nei confronti di tutti gli assicurati: la copertura del rischio non è limitata alla durata del rapporto di lavoro e prosegue successivamente al pensionamento.

Il sistema LTC assicura ad un soggetto divenuto non autosufficiente l'erogazione di un rimborso spese annuo per prestazioni sanitarie e/o socioassistenziali fino a € 16.800: le prestazioni sono garantite – come ricordato – anche ove la perdita di autosufficienza intervenga successivamente al pensionamento.

La necessità di interventi, in particolare, sulla previdenza complementare appare di tutta evidenza considerato che, a 30 anni dai primi provvedimenti legislativi organici sulla materia, il livello di partecipazione si colloca poco sopra il 35 per cento dei lavoratori.

Allo stesso tempo, anche per l'assistenza sanitaria è auspicabile un intervento considerata l'assenza allo stato di una disciplina organica, nonostante la tematica abbia assunto rilevanza centrale nei sistemi di welfare.

Si reputano, pertanto, opportune azioni tese a rendere strutturalmente più solidi i quadri normativi e a sostenere le forme pensionistiche complementari e quelle di assistenza sanitaria integrativa.

In particolare, la previdenza complementare richiede un'attenta riflessione sull'esigenza di una consapevolezza diffusa sulla sua importanza, tanto più alla luce degli attuali criteri di calcolo dei trattamenti pensionistici pubblici, oltre che delle caratteristiche del mercato del lavoro (che rischiano di rendere discontinua la contribuzione), che riducono il tasso di sostituzione tra pensione e ultima retribuzione.

Tali iniziative potrebbero ben collocarsi nell'ambito del più generale tema dell'educazione finanziaria, come sperimentato positivamente nell'ambito delle iniziative promosse anche attraverso FEduF, la Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio costituita su iniziativa dell'Associazione Bancaria Italiana.

Un'ulteriore area di efficace intervento può riguardare le misure tese a innalzare i plafond di esenzione fiscale di contributi e prestazioni dei fondi pensione (fermi alle soglie definite nel 2000 dalla legge n. 47): gli allora 10 mln di lire costituivano un plafond elevato, mentre oggi - 23 anni dopo - il limite di deducibilità di 5.164,57 euro risulta più facilmente raggiungibile e, dunque, disincentivante nell'ottica di un maggiore investimento nella previdenza integrativa.

Del pari, si potrebbe valutare il superamento/riduzione del contributo di solidarietà (10%) dovuto dalle imprese per le somme destinate a previdenza complementare (contributo di solidarietà che, se si giustificava nell'ambito di un sistema pensionistico fondato sul criterio "retributivo", risulta meritevole di una riflessione dopo il passaggio al criterio "contributivo" oggi universale).

Tali interventi, agendo positivamente sul cuneo fiscale e contributivo che grava sul lavoro, favorirebbero ulteriori “investimenti” in previdenza complementare in coerenza con il valore sociale del risparmio previdenziale.

Ulteriori provvedimenti auspicabili in materia di previdenza complementare potrebbero tendere a rifocalizzare l’attenzione dei lavoratori che attualmente non versano il TFR ai fondi pensione, rimodulando una nuova fase di adesione tacita alle forme pensionistiche.

Un’ulteriore riflessione dovrebbe essere rivolta all’opportuna evoluzione, in aderenza ad un modello più europeo, dell’attuale sistema di tassazione anticipata dei rendimenti tempo per tempo prodotti dai fondi pensione, capace di favorire la crescita del montante previdenziale dei lavoratori.

Secondo le regole vigenti, i rendimenti delle forme pensionistiche complementari sono tassati con un’aliquota del 20%, di poco inferiore a quella ordinaria del 26%, sul maturato invece che sul realizzato. Quest’ultimo aspetto è penalizzante, perché priva le casse di previdenza di importanti risorse da destinare all’economia reale o al sostegno del debito pubblico.

I principi contenuti nel disegno di legge delega sulla riforma fiscale, attualmente all’esame del parlamento, rappresentano un buon punto di partenza per efficientare il sistema, in quanto prevederebbero una forma di tassazione per cassa e aliquote agevolate.

Per diffondere l’utilizzo della previdenza complementare, sarebbe anche importante rafforzare i benefici per i soggetti fiscalmente a carico e incentivare la possibilità per chi lavora di iscriversi ai fondi ai propri figli e familiari, anche se non lavoratori.

La platea dei potenziali fruitori della previdenza complementare potrebbe essere ampliata favorendo l'ingresso di tirocinanti e specializzandi.

Inoltre, è opportuno valutare un utilizzo della previdenza complementare non solo secondo la tradizionale logica integrativa strettamente correlata al momento dell'accesso al pensionamento pubblico, ma anche secondo criteri "anticipatori", coerenti ai processi di invecchiamento attivo e di ricambio generazionale che le esigenze delle persone e del mercato del lavoro. In particolare, potrebbe essere potenziata l'accessibilità alla RITA ("Rendita integrativa temporanea anticipata"), oggi concepita per rappresentare una disponibilità reddituale utile nei casi di perdita o cessazione dell'occupazione, in attesa della maturazione dei requisiti per la pensione obbligatoria: si potrebbe consentire – tramite l'estensione della RITA - l'accesso anticipato al proprio risparmio previdenziale da parte dei lavoratori senior che in prossimità della pensione (ad es. 5 anni prima) trasformino il loro rapporto da tempo pieno a tempo parziale, eventualmente nell'ambito di piani di staffetta generazionale.

Ne conseguirebbe un duplice effetto: da un lato si consentirebbe al lavoratore un progressivo pensionamento attivo compensando con parte del proprio risparmio previdenziale integrativo la perdita di reddito relativa alla trasformazione del rapporto a part time; dall'altro si favorirebbe l'ingresso in particolare dei giovani nel mondo del lavoro nell'ambito di processi di staffetta generazionale.

Un riferimento, infine, al tema dell'assistenza sanitaria integrativa: risulterebbe opportuna una disciplina organica di sostegno della materia, sul modello di quella già esistente per i fondi pensione. Ciò al fine di costituire, anche su tale versante, un sistema di welfare ampio,

in grado di abbracciare un maggior numero di iscritti e capace di ridurre gli oneri a cui le aziende devono far fronte (anche con riferimento al contributo di solidarietà del 10 %) con l'obiettivo di allargare la platea dei dipendenti interessati e migliorarne i livelli di assistenza.

D'altra parte, i temi della sanità integrativa, della Long Term Care, della copertura per gravi patologie e consimili sono ormai acquisiti nella sensibilità della contrattazione collettiva dei principali settori e ricoprono un importante ruolo di supporto (complementare) all'assistenza pubblica, che merita di essere "istituzionalizzato" attraverso una normazione unitaria e razionale della materia.