

PRIMO PIANO

Solvency II, per il trilatero è ok

Finalmente si parte. Dopo quasi dieci anni di progettazione, la direttiva Solvency II sarà emanata entro le prossime settimane. I Paesi membri dell'Unione Europea avranno tempo fino al marzo 2015 per recepirne e ratificarla e dal primo gennaio 2016 sarà operativa. È quanto ha deciso il trilatero, formato da Commissione Europea, Parlamento e Consiglio, alla fine della scorsa settimana: si tratta di un accordo politico che definisce quindi tutte le regole per valutare, sulla base dei valori di mercato, la solvibilità delle assicurazioni europee. "L'idea fondamentale di Solvency II - ha spiegato Dario Focarelli, direttore generale di Ania - è che la valutazione della solidità del capitale debba basarsi sui dati di mercato. Però i dati di mercato cambiano continuamente causando una fortissima volatilità. L'accordo, che aveva l'obiettivo di creare uniformità tra i diversi mercati europei, si regge sulla decisione di basare i calcoli su valori di mercato spalmati nel tempo e meno sensibili alla contingenza". L'Italia, soprattutto grazie al recente intervento di Ivass sul meccanismo del Volatility Balancer, è stata in prima fila per la definizione dell'accordo. Solvency II, si augura il settore, cambierà anche il rapporto con gli assicurati e renderà i prodotti più appetibili.

Fabrizio Aurilia

WELFARE

Employee benefit: vantaggi per le aziende e per i lavoratori

L'introduzione del "paniere di beni e servizi" consente alle imprese di predisporre una gamma di servizi tra i quali i dipendenti possono scegliere quello a loro più utile o gradito: si tratta di un'agevolazione importante che permette di riconoscere un contributo aggiuntivo ai collaboratori e a quest'ultimi di ridurre il peso di eventuali spese, come i libri scolastici o l'abbonamento ai mezzi pubblici

In tempi di crisi le aziende devono adottare politiche retributive capaci di coniugare due esigenze apparentemente inconciliabili: migliorare il trattamento complessivamente offerto al personale dipendente per mantenere un buon livello di soddisfazione e di motivazione e contenere il costo del lavoro.

La risposta, almeno per il momento, non può venire dall'abbattimento del *cuneo fiscale* promesso dal governo, in verità assai modesto a causa dei noti vincoli del bilancio dello Stato. La soluzione si prospetta invece in una ricetta del secolo scorso, che vide un precursore assoluto nell'ingegner **Adriano Olivetti** e tanti esempi di applicazione più recenti nelle aziende italiane di tutte le dimensioni: il *welfare aziendale*.

Si tratta di forme di retribuzione non monetaria, cioè di beni e servizi offerti ai dipendenti, che possono alleviare la difficile condizione dei lavoratori nell'attuale sfavorevole congiuntura economica, senza però appesantire eccessivamente il bilancio delle aziende: dai libri di testo per i figli dei lavoratori, al contributo per l'asilo nido o la colonia climatica; dal corso di inglese, fino all'abbonamento al cinema o alla stagione teatrale, dal corso di ballo alla palestra.

Questa categoria di *benefit*, secondo la nostra legislazione fiscale, non costituisce retribuzione - rimanendo così esclusi da oneri contributivi e fiscali sia per il datore di lavoro che li finanzia, sia per il lavoratore che li riceve - a condizione che siano concessi alla generalità o a categorie di dipendenti (art. 51 Tuir). Fino a oggi questa condizione ha rappresentato anche un limite alla diffusione dello strumento: si riteneva che ai fini dell'esenzione contributiva e fiscale fosse necessario offrire a tutti i lavoratori il **medesimo servizio**. Ciò obbligava il datore di lavoro a intercettare le esigenze della maggioranza dei dipendenti, promuovendo un servizio astrattamente rivolto a tutti ma in concreto utilizzabile solo da alcuni, con inevitabili malumori tra i dipendenti non fruitori. Si pensi, ad esempio, al finanziamento dell'asilo nido, che interessa esclusivamente i lavoratori con figli di età inferiore a tre anni.

LA NOVITÀ: IL PANIERE DI BENEFIT

Il sistema sopra descritto è stato recentemente oggetto di un interpello dell'Agenzia delle Entrate, con il quale la stessa si è pronunciata sul corretto utilizzo a fini fiscali dei benefit previsti da piani di welfare attraverso i quali l'azienda mette a disposizione della totalità o di categorie omogenee di dipendenti un pacchetto di servizi tra cui ogni lavoratore interessato può scegliere, entro un *plafond* di spesa predefinito, a seconda delle proprie esigenze personali.

Il sistema prevede a monte una negoziazione preventiva tra la società e i fornitori dei servizi che in seguito verranno offerti, i quali contratteranno le condizioni economiche e le modalità di prestazione del servizio senza che ciò comporti alcun coinvolgimento dei dipendenti, che saranno interessati solo alla fruizione del servizio alle condizioni prestabilite.

(continua a pag.2)





(continua da pag. 1) Tale sistema consente al dipendente di scegliere liberamente la tipologia di servizi dei quali usufruire tra quelli messi a disposizione dall'azienda, entro un *budget* predefinito che deve essere il medesimo per tutti gli appartenenti alla categoria. La nuova prospettiva aperta dall'interpretazione dell'amministrazione finanziaria consente ai datori di lavoro di andare incontro alle differenti esigenze di vita dei lavoratori, pur conservando il controllo dei costi.

L'utilizzo del sistema del *paniere di benefit* comporta numerosi vantaggi: consente all'azienda di ridurre il costo del lavoro e di fidelizzare i propri dipendenti attraverso l'offerta flessibile di servizi diversificati e di effettiva utilità, e consente al lavoratore di poter scegliere il servizio di cui usufruire sulla base delle proprie necessità del momento. Il pacchetto retributivo è percepito dal dipendente come maggiormente efficiente, in quanto idoneo a rispondere alle specifiche esigenze di cui il singolo è portatore.

LA GAMMA DEI SERVIZI

In linea generale il datore di lavoro può spaziare liberamente nella scelta dei servizi di utilità sociale da proporre ai lavoratori, potendo diversificarli in base alle caratteristiche del proprio personale o della tipologia di attività o alla localizzazione del sito produttivo, oppure sulla base delle specifiche esigenze manifestate dai diretti interessati nell'analisi di clima. Deve trattarsi però sempre di servizi e non di interventi di sostegno in denaro, con la sola eccezione nell'ambito educativo, dove è consentito il rimborso della rette per la frequenza di asili nido e colonie climatiche e sono ammesse erogazioni sotto forma di borsa di studio.

Tra i servizi più ricorrenti offerti ai dipendenti rientrano, ad esempio:

- l'assistenza domiciliare e infermieristica;
- il *check up* medico;

(continua a pag.3)

D	E	V	E	L	O	P	M	E	N	T
T	E	C	H	N	O	L	O	G	Y	
S	T	R	A	T	E	G	Y			

D	I	N	A	M	I	C	A			
T	E	C	N	O	L	O	G	I	C	A
S	T	R	A	T	E	G	I	A		

Problem solving & strategic thinking



For info and free area test write at: areatest@dcaconsulting.it call: 06 89015080/1/2

(continua da pag. 2)

- i viaggi e i soggiorni;
- le attività ricreative, come il cinema e il teatro;
- le attività sportive;
- l'abbonamento annuale ai mezzi di trasporto pubblico.

Il controvalore di questi servizi non concorre per intero a formare reddito da lavoro dipendente.

Il *paniere di benefit* sopra descritto può essere integrato da altre forme di sostegno, che restano però escluse dal reddito imponibile solo entro precisi limiti d'importo:

- la contribuzione aggiuntiva a fondi di previdenza complementare, entro il limite di euro 5.164,57;
- la copertura delle spese mediche e di assistenza sanitaria integrativa, oltre quella eventualmente già prevista dalla contrattazione collettiva, nel rispetto del limite complessivo di contribuzione annua di euro 3.615,20.

IL VANTAGGIO RISPETTO ALLA RETRIBUZIONE MONETARIA

Per effetto dell'armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributive, il controvalore delle prestazioni che compongono il *paniere di benefit* non concorre alla formazione del reddito sia ai fini fiscali che contributivi. Conseguentemente, ne beneficiano sia il datore di lavoro che il lavoratore.

Ad esempio, ipotizziamo che il datore di lavoro offra ai lavoratori un *paniere di benefit* nel limite di un tetto di spesa di 1.000 euro, e che tra questi vi sia l'abbonamento annuale alla palestra, del valore di 1.000 euro. Se il datore di lavoro volesse riconoscere al lavoratore la medesima somma in denaro dovrebbe ordinariamente sopportare un costo non inferiore al doppio. In questo caso, invece, per l'abbonamento alla palestra il costo aziendale rimane di 1.000 euro, se non addirittura inferiore, dal momento che in genere la stipula di convenzioni consente di spuntare condizioni migliori rispetto ai prezzi riservati all'utente privato.

Il limite alla *generosità* del datore di lavoro è rappresentato dall'art. 100 c. 1 del Tuir, che fissa il tetto di deducibilità di queste spese dal reddito d'impresa al cinque per mille del costo del personale.

LE CARATTERISTICHE DEL PIANO

I piani di *welfare* aziendale devono rispettare, secondo il pronunciamento dell'Agenzia delle Entrate, alcune condizioni affinché i servizi offerti godano del regime fiscale agevolato. In particolare i servizi offerti:

- 1) devono perseguire una finalità sociale;
- 2) devono essere offerti alla totalità dei dipendenti o a una categoria omogenea di essi;
- 3) non possono essere monetizzati nemmeno in caso di mancato utilizzo di tutto il *budget* individuale accordato;
- 4) devono corrispondere a una libera determinazione del datore di lavoro, il quale deve sostenere le relative spese volontariamente, al di fuori quindi di obblighi di natura contrattuale o legale.

Massimo Brisciani,
consulente del lavoro

INTERMEDIARI



Collaborazioni

Risposte a domande frequenti
su collaborazioni tra intermediari,
ex art 22 l.221/2012

A partire da questo numero di Insurance Daily viene pubblicata una selezione delle domande che il Sindacato nazionale agenti ha raccolto in materia di libere collaborazioni.



Le risposte pubblicate, in base all'iniziativa realizzata da Sna, si propongono di:

- fornire un chiarimento ai numerosi quesiti pervenuti a Sna, anche durante il giro d'Italia *Collaboriamo*;
- presentare il risultato di un confronto interno alla struttura (gruppo di lavoro, dipendenti) a seguito della valutazione dei consulenti legali del Sindacato.

Le risposte non hanno carattere esaustivo della materia, ma rappresentano un contributo operativo per la categoria e il mercato, al fine di favorire lo sviluppo delle collaborazioni tra intermediari.

Si segnala che su alcuni aspetti potrebbero maturare in futuro interpretazioni diverse da quelle qui formulate, anche in virtù di eventuali evoluzioni normative.

Per esigenze di sintesi, si omette di riportare annotazioni e riferimenti giuridici, su risposte a quesiti.

Le risposte fornite vanno integrate con la modulistica presente nell'apposito dossier-guida, reperibile sul sito www.snaservice.it

D: È già possibile porre in essere la collaborazione prevista dalla L. 221/2012 oppure è necessario attendere qualche ulteriore disposizione normativa o regolamentare?

R: Non è necessario attendere alcuna ulteriore disposizione al fine di operare, in quanto la L. 221/2012 è già in vigore e non necessita di alcuna norma attuativa di secondo livello.

D: Sono previsti nuovi interventi del legislatore in materia di collaborazioni?

R: Nell'ambito del tavolo tecnico per la riforma del settore assicurativo istituito presso il Mise, il Governo (tramite il sottosegretario allo Sviluppo economico) ha affermato che "al momento non si intende normare ulteriormente la collaborazione tra gli intermediari assicurativi; eventualmente, solo dopo un periodo di 12/24 mesi, si valuterà se intervenire per correggere possibili distorsioni che dovessero verificarsi".

(Nelle prossime settimane selezioneremo per voi gli altri quesiti di maggiore interesse per la categoria).

COMPAGNIE

Aviva, in vendita la partecipazione in Eurovita

Un accordo è stato raggiunto con il fondo di private equity Jc Flowers

Aviva venderà la propria partecipazione in **Eurovita Assicurazioni**, compagnia che opera nel ramo vita, e che è controllata in maggioranza dalla compagnia britannica e da **Banco Popolare**. Un accordo è stato raggiunto con il fondo di private equity **Jc Flowers** (Jcf), e prevede la cessione della quota in mano ad Aviva, pari al 39%, per un controvalore totale di 33 milioni di euro pagabili in contanti, che una volta incassati contribuiranno a incrementare la liquidità, e più in generale per essere utilizzati per attività corporate.

La vendita, soggetta ad approvazione dell'Ivass, una volta andata in porto, dovrebbe aumentare il surplus di capitale economico nell'ordine di 100 milioni di euro, secondo quanto stima la stessa Aviva in una nota, e "non avrà impatto sul net asset value della compagnia".

Questo accordo "rappresenta un ulteriore progresso nella strategia di Aviva che prevede, per il business italiano, un maggior focus su prodotti più profittevoli e a minor consumo di capitale". Inoltre, l'accordo non impatta sulle altre operazioni di Aviva in Italia "che continuerà a offrire il proprio servizio a 2,5 milioni di clienti attraverso gli accordi bancari con primari gruppi del panorama italiano, attraverso la rete di oltre 600 agenti e gli accordi di distribuzione con importanti reti di promotori finanziari".

Eurovita ha contribuito con 7 milioni di euro ai profitti **lfrs** dopo le minorities registrati dal gruppo Aviva nel primo semestre 2013. Al 30 giugno 2013 Eurovita aveva 3,5 miliardi di euro di lfrs total asset. Anche Banco Popolare ha raggiunto un accordo per vendere la propria partecipazione in Eurovita a Jcf.

Beniamino Musto



INTERMEDIARI

Associazione agenti Unipol Enzo Sivori è il nuovo presidente

Al congresso oltre il 65% degli iscritti



Enzo Sivori, nuovo presidente Associazione agenti Unipol

Il nuovo presidente dell'**Associazione agenti Unipol** è **Enzo Sivori**, già vice presidente nella gestione di **Francesco Saporito**. Alla convention non c'è stata competizione perché la lista di Sivori è stata l'unica presentata.

"È stato un congresso molto bello - ha detto il nuovo presidente, Enzo Sivori, a *Insurance Daily* - e partecipato da oltre il 65% degli iscritti. Si è manifestata con forza la coesione della nostra associazione, che è un valore importante proprio in un momento di cambiamento, che a brevissimo sarà epocale. Ci sarà la necessità di fare quadrato perché non debba essere messa in discussione la nostra centralità: noi agenti presidiamo il territorio e il portafoglio".

Sivori ha definito il congresso che l'ha eletto come un'assise caratterizzata dal "rinnovamento nella continuità". Il presidente ha precisato che sono state create "le condizioni per un passaggio generazionale che l'Associazione agenti Unipol dovrà fare nei prossimi cinque anni. La nostra azienda - ha concluso -, con la costituzione di **Unipol Sai**, diventerà la prima in Italia nel mercato danni, e noi dovremo aiutare a superare il momento di transizione".

Il congresso degli agenti di **Unipol**, dal titolo *Saper essere per saper fare*, si è tenuto a Roma dal 14 al 17 novembre e ha rinnovato tutte le cariche sociali.

FA.

Insurance Daily

Direttore responsabile: Maria Rosa Alaggio alaggio@insuranceconnect.it

Editore e Redazione: Insurance Connect Srl, Via Montepulciano 21, 20124 Milano 02.36768000 redazione@insuranceconnect.it

Per inserzioni pubblicitarie contattare info@insuranceconnect.it

Supplemento al 18 novembre di www.insurancetrade.it

Reg. presso Tribunale di Milano, n. 46, 27/01/2012