

Udine, 04 dicembre 2024

Oggetto: Versamenti a polizze, fondi, enti e simili – Comunicazione allo Studio

Circolare numero 021/2024

In breve

Come è noto, il datore di lavoro (sostituto d'imposta) sulla mensilità afferente dicembre di ciascun anno, provvede ad effettuare le operazioni di conguaglio fiscale tenendo conto di tutti i redditi erogati a ciascun collaboratore, redditi che possono essere corrisposti sia in denaro, sia in forma di beni e servizi.

Tra i beni e servizi di cui tenere conto, rientrano anche i versamenti effettuati dal datore di lavoro ad assicurazioni, fondi, enti e simili che erogano prestazioni a favore dei dipendenti.

A tal fine invitiamo le aziende che hanno sottoscritto polizze e/o altri strumenti assicurativi a favore dei dipendenti a segnalare per ciascuna casistica:

- il tipo di prestazione garantita;
- l'identificazione dei beneficiari
- l'importo dei versamenti effettuati con le relative quote di competenze dei beneficiari.

A mero titolo esemplificativo andranno segnalati i seguenti strumenti che forniscono prestazioni ai dipendenti:

- polizze sanitarie;
- polizze vita;
- polizza per infortuni extraprofessionali;
- versamenti a fondi/casse sanitari;
- polizze così dette Long Term Care e/o Dread Disease.

Con riferimento al trattamento fiscale e previdenziale degli strumenti sopra elencati nell'approfondimento riportiamo una breve sintesi della disciplina vigente.

Approfondimento

Criterion Generale – Principio di onnicomprensività del reddito

Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme (denaro) e i valori (beni, servizi e altre utilità - c.d. benefits -) in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Considerato quanto sopra, qualora il datore di lavoro versi: il premio di una polizza, la contribuzione ad un fondo, i contributi ad una cassa/ente, ecc. consentendo così al dipendente di ricevere

Dott. Riccardo Canu Dott.sa Elena Zanon P.Az. Roberta Gregoris Dott. Massimiliano Caprari

specifiche prestazioni, gli importi versati costituiscono la misura dell'utilità e/o del beneficio che – secondo le regole generali –dovrebbe sempre costituire reddito con tutti i conseguenti obblighi fiscali e previdenziali sia in capo al lavoratore che in capo all'azienda.

Esclusione dal reddito

L'esclusione di tali versamenti dal reddito del dipendente con conseguenti esenzioni fiscali e/o previdenziali, deve essere prevista da una norma specifica (ad esempio art.51, co.2 del D.P.R. 917/1986/TUIR e art.12 L.153/1969), oppure da un'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate e/o dell'Inps.

Il ruolo della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali

La presenza di un obbligo derivante dal CCNL a stipulare polizze e/o a versare contribuzione a fondi/ casse/ enti che erogano prestazioni a favore del dipendente non è di per sé elemento sufficiente a consentire l'esclusione dal reddito dei versamenti effettuati, come detto, è sempre necessaria una norma di esenzione.

La contrattazione collettiva e/o l'attenzione alla collettività dei dipendenti vengono comunque valorizzate dal legislatore, infatti le norme prevedono l'esclusione dal reddito qualora:

- il versamento corrisponda all'adempimento di un obbligo derivante da un contratto (CCNL), da un accordo (collettivo) o da un regolamento aziendale, oppure
- il versamento interessi la generalità o categorie di dipendenti.

Polizze (responsabilità civile, tutela legale, infortuni, vita)

Con il termine "polizze" si possono intendere strumenti assicurativi di diversa natura con trattamenti fiscali e previdenziali tutt'altro che omogenei. Esistono infatti polizze RC, infortuni, tutela legale, sanitarie, di previdenza integrativa, vita, ecc.. In conseguenza il termine polizza in sé per sé non fornisce alcuna indicazione circa il trattamento fiscale e/o previdenziale.

L'Agenzia delle Entrate con la Circolare n. 326/1997 e l'Inps con la Circolare n. 263/1997, interpretative dell'art.51 del TUIR, forniscono una elencazione di somme e valori che sono soggetti (ovvero non soggetti) ad imposizione e contribuzione se pagati dal datore di lavoro ed aventi come beneficiario il dipendente. Con riferimento alle polizze RC e a conferma di quanto sopra si vedano in particolare la Risoluzione AdE n. 178/2003 e la Circolare Inps n.69/2004.

Non costituiscono reddito (ovvero non sono da assoggettare ad Inps ed Irpef):

- i premi pagati per polizze sulla responsabilità civile in ambito lavorativo dei dipendenti (c.d. RC dipendenti);
- i premi pagati per polizze di tutela legale in ambito lavorativo dei dipendenti (spesso collegate alle polizze RC);
- i premi pagati per assicurazioni sugli infortuni professionali (compreso il caso morte). Si tratta di copertura di danni, menomazioni, invalidità, morte, ecc. subiti dal dipendente mentre lavora.

La ragione per cui le polizze di cui sopra sono escluse dalla retribuzione imponibile va ricercata nel fatto che, in ultima analisi, tali polizze forniscono una copertura del rischio al medesimo datore di lavoro che sarebbe chiamato comunque ad intervenire a tutela del dipendente, in conseguenza tali polizze attengono più alla sfera organizzativa dell'impresa che a garantire benefici al lavoratore.

Costituiscono reddito (ovvero sono da assoggettare ad Inps ed Irpef):

- i premi pagati per assicurazioni sanitarie. Si tratta di assicurazioni che rimborsano prestazioni di tipo sanitario quali: visite, interventi, analisi, ecc.. (N.B. vedi anche più avanti la casistica dei contributi obbligatori di assistenza sanitaria);
- i premi pagati per assicurazioni sulla vita che coprono il rischio morte (N.B. attenzione, al caso delle polizze su infortuni professionali che coprono il rischio morte);
- i premi pagati per assicurazioni sugli infortuni extra professionali. Si tratta di copertura di danni, menomazioni, invalidità, morte, ecc. subiti dal dipendente al di fuori dell'attività lavorativa.

Polizze LTC e DD.

LTC = Long term care: Assistenza a lungo termine. Sono polizze che coprono stati di lungo degenza comportanti la non autosufficienza nel compimento dei normali atti della vita quotidiana, ovvero: muoversi, lavarsi, mangiare, ecc..

DD = Dread disease: malattia gravissima. Sono polizze che coprono il rischio di insorgenza di malattie particolarmente gravi.

A partire dal 2017 (cfr. art.51 TUIR, co.2 lett.f-quater e Circolare AdE n.5/2018) non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente *i contributi e i premi versati 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 nel compimento degli atti della vita quotidiana, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.*

In assenza della norma in esame, quindi prima del 2017, come chiarito con risoluzione AdE n. 391/E del 2007, i contributi versati dal datore di lavoro per garantire ai dipendenti una copertura assicurativa del tipo LTC o DD costituivano una componente del reddito di lavoro dipendente

Si noti che l'esenzione dalla formazione del reddito è riferita alle sole polizze aventi quale assicurato il lavoratore dipendente. Qualora la polizza fornisca prestazioni sia al dipendente che ai familiari occorrerà scorporare la quota riferita alla posizione dei familiari che dovrà essere considerata per la formazione del reddito da lavoro dipendente. Inoltre si segnala che qualora non fosse possibile – sulla base delle indicazioni dedotte in polizza – suddividere il premio versato tra componente vita (da assoggettare), componente di infortunio e malattia professionale (esente) e altre componenti (da assoggettare) allora non resta che considerare tutto il premio nella formazione del reddito.

Fondi, Enti o Casse Sanitarie e Assistenziali

In base alle norme vigenti i versamenti a fondi o casse sanitarie e assistenziali godono di esenzione fiscale e previdenziale unicamente nell'ipotesi in cui tali versamenti avvengano in applicazione di disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale.

Dott. Riccardo Canu Dott.sa Elena Zanon P.Az. Roberta Gregoris Dott. Massimiliano Caprari

Sinergie Consulenti del Lavoro Associati

Via A. Zanon, 16/6 - 33100 Udine T. 0432 502540 / F. 0432 504902
info@sinergie.studio / studio.sinergie@legalmail.it / www.sinergie.studio

Inoltre è necessario che il fondo, l'ente o la cassa abbiano particolari caratteristiche stabilite con decreto ministeriale.

L'esenzione non è assoluta ma è limitata ad un importo annuale non superiore complessivamente ad euro 3.615,20.

Tale livello di esenzione ha portato così a favorire nell'ambito delle assistenze di tipo sanitario (rimborsi di esami, viste, ricoveri, interventi, ecc) il sistema dei fondi, enti o casse sanitarie in luogo delle polizze sanitarie.

Stante l'applicazione del CCNL a tutti i dipendenti così come i regolamenti emanati dalle aziende e sebbene la norma non lo esprima chiaramente, anche in questo caso per godere delle esenzioni il riferimento deve essere alla generalità o categorie di dipendenti.

La casistica dei **fondi, enti o casse sanitari e/o assistenziali** previsti dal contratto collettivo nazionale o aziendale oppure da un regolamento aziendale risulta ulteriormente complessa in quanto non sempre vi è una perfetta sovrapposizione tra le disposizioni di esenzione fiscale e quelle di esenzione previdenziale.

Infatti se dal punto di vista **fiscale** risultano esenti (fino a € 3.615,20) solo i versamenti per assistenza sanitaria effettuati a casse e fondi che erogano prestazioni integrative del servizio sanitario nazionale, dal punto di vista **previdenziale**, l'esclusione ha una portata maggiore, infatti riguarda più in generale tutti i versamenti non solo quelli di assistenza sanitaria, e le casse e i fondi destinatarie dei versamenti esenti devono fornire prestazioni (genericamente) assistenziali e non solo prestazioni sanitarie integrative del SSN.

Preme segnalare che sui versamenti considerati per il lavoratore esenti dal punto di vista previdenziale è richiesto all'azienda dall'Inps il pagamento di un contributo pari al 10% a suo completo carico.

Spese per finalità di assistenza sanitarie comprese tra gli Oneri di utilità sociale

Con riferimento alle spese sostenute dal datore di lavoro per attribuire coperture di tipo sanitario al personale oltre alle Polizze sanitarie (in disuso) e ai Fondi sanitari (più frequenti) che abbiamo già trattato in precedenza esiste una terza possibilità ovvero le Spese per assistenza sanitaria previste tra i c.d. oneri di utilità sociale che spesso vengono incluse in piani di welfare.