

## APPENDICE LEGISLATIVA

### PIANO SANITARIO STIPULATO CON ADESIONE AD UNA CASSA SANITARIA

Lo strumento della Cassa si rivela vantaggioso per quanto concerne il trattamento fiscale che regola i contributi del datore di lavoro e del dipendente.

La normativa applicabile ai contributi versati ad una Cassa di assistenza in relazione ai redditi di lavoro dipendente, è quella prevista dall' art. 51, comma 2, lett.a) del TUIR (testo unico delle imposte sui redditi), già art. 48 TUIR, approvato con D.P.R. 22/12/1986, n. 917 e successive integrazioni e modificazioni, ultima delle quali quella del D. Lgs. 12 dicembre 2003, n. 344, che contiene la disciplina dei contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore stabilendo condizioni e limiti per la non concorrenza degli stessi al reddito di lavoro dipendente.

Il comma 2 del predetto articolo recita: "non concorrono a formare reddito: a) ... i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o Casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale per un importo non superiore complessivamente a lire 7.000.000 fino all'anno 2002 e a lire 6.000.000 per l'anno 2003, diminuite negli anni successivi in ragione di lire 500.000 annue fino a lire 3.500.000...".

Il predetto art. 48, comma 2, lett.a) del TUIR, così come modificato dal D. Lgs. n. 41/00, prevedeva quindi, un regime di adeguamento del plafond annuo di "non concorrenza al reddito" di Euro 3.615,20 (pari a lire 7 ML). L'art. 1, comma 123, della Legge n. 266 del 23 dicembre 2005 (Legge Finanziaria 2006, pubblicata in G.U. n. 302 del 29/12/2005 - S.O. n. 211), ha ripristinato per il 2006 il precedente plafond di Euro 3.615,20 ai fini del calcolo della non concorrenza al reddito.

Il beneficio fiscale, quindi, viene accordato ai contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore solo se vengono soddisfatte le seguenti condizioni:

- i contributi devono essere versati ad una Cassa avente esclusivamente finalità assistenziale;
- il versamento dei contributi alla Cassa di assistenza deve essere previsto da uno specifico contratto o accordo collettivo o da un regolamento aziendale.

## APPENDICE LEGISLATIVA

### PIANO SANITARIO STIPULATO SENZA ADESIONE AD UNA CASSA SANITARIA

Qualora in alternativa alla Cassa di assistenza, il datore di lavoro stipuli, sulla base di un contratto collettivo, accordo o regolamento aziendale, una polizza collettiva per il rimborso delle spese sanitarie a favore dei dipendenti, il relativo premio non gode di alcun beneficio contributivo e fiscale.

Il premio delle polizze sanitarie è infatti assoggettato ad integrale ordinaria contribuzione (art. 12, comma 2, Legge n. 153/69, così come modificato dal D. Lgs. 314/97 e Circ. Inps n. 263/97).

Con riferimento al reddito di lavoro dipendente, la Legge 662/96 (collegata alla legge Finanziaria '97), ha eliminato dall'art. 51, comma 2, lett.b), del TUIR il riferimento alle erogazioni effettuate dal datore di lavoro, in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali, in forma assicurativa a fronte di spese sanitarie.

Di conseguenza, dall'1/1/96 i premi versati dal datore di lavoro per la stipulazione di polizze "rimborso spese sanitarie" a favore dei dipendenti, concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente e il lavoratore non ha più diritto alla detrazione d'imposta prevista dalla previgente normativa. **Tuttavia, poiché il premio assicurativo concorre interamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente, il lavoratore potrà indicare le spese sanitarie sostenute, ancorché rimborsate dall'impresa assicuratrice, nella propria dichiarazione dei redditi al fine di usufruire della detrazione d'imposta del 19% di cui all'art. 15 del TUIR o della deduzione dal reddito complessivo ai sensi dell'art.10, comma 1, lett. b) del TUIR.**

Diverso è il trattamento fiscale delle spese sanitarie rimborsate dal datore di lavoro mediante erogazione diretta dello stesso, in conformità a contratti collettivi, o accordi o regolamenti aziendali. L'art. 51, comma 2, lett. h) del TUIR, così come modificato dal D. Lgs. 314/97, prevede che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi collettivi o ad accordi o regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso art. 10, comma 1, lett. b) del TUIR, ossia delle spese mediche e di quelle di assistenza specifica necessari nei casi di grave o permanente menomazione, sostenute dai soggetti indicati nell'art. 3 della Legge 05/02/1992, n.104.

Le predette erogazioni non concorrono alla determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi (art. 12, comma 2, Legge 153/69, così come modificato dal D. Lgs. 314/97).

Le erogazioni effettuate direttamente dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi o regolamenti aziendali a fronte di spese sanitarie ex art. 15 del TUIR, sono invece soggette ad Irpef all'atto dell'erogazione, ma il datore di lavoro è tenuto a riconoscere, in sede di conguaglio, una detrazione d'imposta del 19% calcolata, però, sulla parte che eccede la franchigia di Euro 129,11.

Ai fini contributivi, il suddetto rimborso è soggetto a contribuzione ordinaria (art. 12, Legge n. 153/69, così come modificato dall'art. 6 del D. Lgs. 314/97).

## APPENDICE LEGISLATIVA

### PIANO SANITARIO STIPULATO CON ADESIONE AD UNA CASSA SANITARIA

Il contributo versato dal lavoratore è trattenuto dal datore di lavoro direttamente dalla retribuzione lorda del dipendente, a monte dell'imposizione fiscale. Pertanto, la certificazione che il datore di lavoro deve rilasciare ai propri dipendenti in qualità di sostituto d'imposta a norma dell'art. 7-bis del D.P.R. 29/9/73, n. 600 (modello CUD), dovrà indicare in apposita casella l'ammontare dei contributi sanitari versati alla Cassa di assistenza che non hanno concorso a formare il reddito di lavoro dipendente. Nelle annotazioni della suddetta certificazione il datore di lavoro dovrà:

1. indicare al lavoratore che non può essere presentata la dichiarazione per far valere deduzioni o detrazioni di imposta relative a spese sanitarie rimborsate per effetto di tali contributi;
2. chiarire al contribuente, se sono stati versati contributi di importo superiore ai limiti previsti dalla legge (Euro 3.615,20, pari a lire 7 milioni, anche per l'anno 2006), che le spese sanitarie rimborsate per effetto di prestazioni rese dalla Cassa di assistenza in base ai contributi versati potranno proporzionalmente essere portate in deduzione o che potrà essere proporzionalmente calcolata la detrazione d'imposta. A tal fine, nella medesima annotazione dovranno essere indicati in uguale misura i contributi che non hanno concorso alla formazione del reddito.

Il lavoratore dipendente, in sede di dichiarazione annuale dei propri redditi, non deve fare alcun conteggio in quanto il reddito imponibile è già stato determinato dal datore di lavoro e riportato nel CUD. **Nel caso in cui il lavoratore voglia estendere la copertura sanitaria ai familiari fiscalmente a carico e non (Circolare Agenzia delle Entrate n. 50 del 12/06/2002), sostenendone il costo, il relativo contributo usufruirà dei benefici fiscali sopra descritti.** Nel momento in cui il lavoratore ottiene dalla Cassa di assistenza il rimborso delle spese sanitarie sostenute, potrà avvalersi, in sede di dichiarazione personale dei redditi, della deduzione dal reddito o della detrazione d'imposta nella misura del 19% che spetta sull'importo che eccede Euro 129,11, pari a lire 250.000, limitatamente alla parte di spesa rimasta effettivamente a suo carico e non rimborsata dalla Cassa di assistenza.

Le prestazioni sanitarie erogate dalla Cassa di assistenza sono esenti da qualunque tipo di tassazione ai sensi dell'art. 6, comma 2, del TUIR. Per il datore di lavoro l'importo dei contributi versati alla Cassa di assistenza costituisce "costo per lavoro dipendente" integralmente deducibile dal reddito d'impresa calcolato ai fini IRES.

Un'ulteriore agevolazione di cui usufruiscono i contributi a carico del datore di lavoro versati alle Casse di assistenza è la ridotta aliquota contributiva sociale prevista dall' art. 6, comma 4, lett. F, del D. Lgs. del 2 Settembre 1997, n. 314. I suddetti contributi, in luogo della contribuzione sociale ordinaria, sono infatti soggetti ad un contributo di solidarietà del 10% che deve essere devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori. Rimane invece fermo l'assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza delle quote e degli elementi retributivi a carico del lavoratore destinati al finanziamento della Cassa di assistenza (art. 6 del D. Lgs. 314/97).