

La precisazione dell'Agenzia delle entrate nella risposta ad interpello n. 249 di settembre

Sanità, polizza nei fringe benefit

Il pagamento del premio vale come prestazione in natura

Il pagamento del premio assolto in virtù di una polizza sanitaria per i dipendenti all'estero è qualificabile come prestazione in natura (fringe benefit), tassabile ex art. 51, comma 1 e comma 3, Tuir. Questa, la precisazione dell'Agenzia delle entrate nella risposta ad interpello n. 249, del settembre 2025. L'istante è un ente dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, sottoposto ai poteri di indirizzo e vigilanza del ministero, gode di autonomia regolamentare, finanziaria, organizzativa, patrimoniale e contabile ed opera sia in Italia, con uffici siti nelle sedi di Roma e Milano, sia all'estero tramite unità operative collocate nell'ambito delle rappresentanze diplomatiche e consolari. L'articolo 14 dello Statuto dell'ente istante prevede che al personale di ruolo in servizio all'estero si applichino le stesse disposizioni previste per i dipendenti del ministero di riferimento, in servizio presso la medesima sede. Per effetto della disciplina di legge applicabile all'ente, per il personale in servizio in Stati o territori in cui non è erogata assistenza sanitaria in forma diretta, viene consentito al ministero di stipulare polizze sanitarie (malattia, infortunio, maternità) anche per i familiari conviventi a carico. Pertanto, la copertura assicurativa è obbligatoria per il personale di ruolo in servizio all'estero e per i familiari conviventi a carico, nei Paesi dove non è disponibile assistenza sanitaria pubblica diretta. La polizza è stipulata direttamente dall'Ente con una società assicurativa. Il premio è totalmente a cari-

co dell'Ente, calcolato pro-capite (in base alla copertura del singolo o del nucleo familiare). Per i dipendenti in Italia, l'estensione al nucleo familiare è facoltativa e a carico del dipendente. Per i dipendenti all'estero, invece, la copertura del nucleo familiare è obbligatoria, in conformità alle norme ministeriali richiamate dallo Statuto. Agli effetti fiscali, l'ente ha finora trattato il premio come fringe benefit (art. 51, comma 3, del Tuir), quindi: incluso nel reddito di lavoro dipendente; soggetto a contribuzione previdenziale e tassazione Irpef; applicando, quando possibile, i limiti previsti dalla legge di bilancio 2024 (L. n. 213/2023) per beni e servizi (ad esempio, soglia esenzione 1.000/2.000 euro). L'Ente chiede chiarimenti su quale sia il corretto regime fiscale da applicare al premio assicurativo relativo: ai dipendenti in servizio all'estero, in Paesi dove non esiste assistenza sanitaria pubblica diretta; ai familiari conviventi a carico coperti obbligatoriamente dalla polizza. Nel pensiero dell'ente, il contributo può infatti qualificarsi alla stregua di "contributo previdenziale e assistenziale obbligatorio per legge", e dunque irrilevante agli effetti dell'articolo 51, comma 2, lett. a), Tuir, in quanto versato per "obbligo di legge". Sul punto, l'Agenzia delle entrate precisa che l'articolo 51, comma 1, Tuir, stabilisce che costituiscono reddito da lavoro dipendente tutte le somme e i valori percepiti dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, indipendentemente dalla loro natura o denominazione. Il

principio di onnicomprensività, significa che tutto ciò che il dipendente riceve, anche sotto forma di benefici o erogazioni liberali, è di regola imponibile, salvo i casi specificamente esclusi dai commi successivi dello stesso articolo. Tra queste esclusioni, l'articolo 51, comma 2, lettera a), cit., prevede che non concorrono a formare il reddito i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge. Secondo quanto chiarito dall'Amministrazione finanziaria (circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997), i contributi assistenziali sono quelli che perseguono finalità solidaristiche, rivolti cioè a soggetti che si trovano in stato di bisogno; i contributi previdenziali, invece, sono quelli previsti obbligatoriamente per legge per garantire prestazioni previdenziali specifiche, come pensioni o indennità di malattia e maternità. Nel caso in esame, tuttavia, il contratto di assicurazione sanitaria stipulato dall'Ente non può essere considerato né un contributo assistenziale né un contributo previdenziale. Non si tratta infatti di un versamento fondato sulla solidarietà collettiva, né di un contributo imposto da una norma di legge a favore di un ente previdenziale pubblico: è piuttosto un premio assicurativo privato, pagato dall'Ente a una compagnia assicurativa per garanti-



Peso:43%

re copertura sanitaria ai propri dipendenti. Di conseguenza, non è applicabile l'esclusione prevista dall'articolo 51, comma 2, lettera a), del Tuir. Il premio della polizza sanitaria deve quindi essere considerato a tutti gli effetti reddito di lavoro dipendente, ai sensi del comma 1 dello stesso articolo, e come tale assoggettato a tassazione e con-

tribuzione. Precisazione, questa, secondo V. Caratelli – presidente Enbic, in linea con i principi e le regole che governano l'imposizione fiscale del reddito dei lavoratori e che contribuisce alla certezza dei rapporti giuridici.

**a cura del centro studi
Enbic**



Peso: 43%