

Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)

Definizione

Tipologia di **contratto assicurativo** a favore di terzi avente ad oggetto il trasferimento del rischio legato a problemi di salute. In particolare, il **datore di lavoro**, con la stipula della polizza sanitaria collettiva **a favore dei lavoratori** (terzi assicurati), si obbliga a versare alla compagnia assicurativa il relativo premio. L'adesione del lavoratore alla polizza può essere volontaria od obbligatoria.

Le prestazioni fornite dalle assicurazioni sanitarie aziendali possono essere di due tipi: a) **rimborso delle spese sanitarie** sostenute dal terzo assicurato (talvolta anche dai suoi familiari); b) **erogazione di una prestazione medica presso strutture convenzionate**.

Le assicurazioni sanitarie aziendali sono una tipologia di assistenza sanitaria integrativa e fanno parte del sistema di sanità privata, c.d. **Terzo Pilastro del sistema sanitario italiano**.

Di cosa parliamo

Nella gestione delle polizze sanitarie, la compagnia assicurativa agisce con **scopo di lucro**.

Pertanto, a differenza dei fondi sanitari integrativi, le compagnie assicurative utilizzano tecniche di **selezione dei rischi** che consistono in una valutazione personalizzata, al momento dell'adesione da parte del lavoratore, potendo anche rifiutare le persone ad elevato rischio.

Le assicurazioni sanitarie aziendali prevedono generalmente il rimborso delle spese sostenute per visite mediche, medicinali, interventi chirurgici, trattamenti fisioterapici e odontoiatrici.

L'art. 51 co. 2 lett. a) TUIR stabilisce che 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, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20 non concorrono a formare il reddito da lavoro. **Questo comma non fa riferimento all'importo versato dal datore di**

lavoro alle compagnie assicurative a titolo di premio a seguito della stipula della polizza assicurativa sanitaria. Per tanto, queste somme costituiscono reddito da lavoro.

L'art 51. co. 2. lett. f) TUIR invece stabilisce che non costituiscono reddito da lavoro l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 13. Si tratta di opere e servizi di utilità sociale tra i quali si include l'assistenza sanitaria. Tuttavia, **l'Agenzia delle Entrate esclude dal regime di esenzione d'imposizione sul reddito di lavoro dipendente la sottoscrizione di specifiche polizze di assistenza sanitaria in forma esclusivamente diretta**, in quanto il premio è pagato dal datore di lavoro in nome e per conto di ciascun dipendente. In questo caso, i dipendenti coinvolti nel rapporto assicurativo non sono contraenti ma terzi assicurati.

Esiste un caso in cui il premio versato dal datore di lavoro non concorre a formare reddito da lavoro. La legge di Stabilità 2016 ha introdotto la lettera f) *quarter* al comma 2 dell'art. 51 TUIR che dispone "non concorrono a formare reddito i contributi e **i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità o categoria di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana**, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2) del decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010 **o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie**".

A eccezioni dei casi menzionati, in generale le polizze sanitarie non godono di deducibilità ma sono soggette a detraibilità. In generale, le spese sanitarie rimborsate non sono detraibili, tuttavia l'art. 15, co. 1 lett. c) TUIR prevede una eccezione a detta regola e stabilisce che "si considerano, altresì, rimaste a carico del contribuente le spese rimborsate per effetto di contributi o premi che, pur essendo versati da altri, concorrono a formare il suo reddito, salvo che il datore di lavoro ne abbia riconosciuto la detrazione in sede di ritenuta". Perciò, **le spese mediche sostenute dal lavoratore durante l'anno sono detraibili fiscalmente**, nei limiti stabiliti dalla legge, **anche se parzialmente o interamente rimborsate dalla compagnia assicurativa.**

Le assicurazioni sanitarie aziendali nella contrattazione collettiva

Dall'analisi della contrattazione collettiva nazionale e aziendale si riscontra che negli ultimi anni l'interesse verso le polizze sanitarie sia aumentato. Tuttavia, la loro diffusione è inferiore rispetto ai fondi sanitari integrativi del Servizio Sanitario Nazionale (SSN). I contratti aziendali che fanno riferimento alle polizze sanitarie, come quello di **Ducati**, prevedono l'introduzione di **nuove coperture**, quali la medicina preventiva e le cure odontoiatriche e riabilitative. Altri contratti, invece, come l'integrativo **Findomestic**, prevedono il rimborso di **spese mediche**.

Riferimenti normativi

- 15 e 51, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR)
- D. lgs. 7 settembre 2005, n. 209. Codice delle assicurazioni private

L'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate

- Agenzia delle Entrate, Circolare n. 326, 23 dicembre 1997
- Agenzia delle Entrate, Interpello n. 904-1532/2016
- Agenzia delle Entrate, Circolare n. 21/E, 23 aprile 2010

Riferimenti bibliografici

- ANIA, *Fondi sanitari, la necessità di un riordino*, maggio 2015
- M. Cavazza, M. Del Vecchio, C. De Pietro, V. Rappini, *L'innovazione nell'assicurazione salute*, Egea, 2016
- S. Paci, *Imprese di assicurazione e fondi sanitari integrativi, Diritto ed economia dell'assicurazione*, n. 2, 2011

Per una analisi empirica della contrattazione collettiva

- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia*, III Rapporto Adapt, Adapt University Press, 2016

Silvia Fernández Martínez

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @Silvia_FM_

Scarica il **PDF** 