

La Deducibilità dei Fondi Sanitari Integrativi: tutti i Vantaggi

di

Publicato il 28 Giugno 2017

i fondi sanitari integrativi che nascono da organizzazioni no profit gestite direttamente dai cittadini, dalle aziende, dai sindacati o enti specifici, come le società di mutuo soccorso, aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, potrebbero essere la risposta ideale per conciliare i bisogni dei lavoratori e gli interessi delle aziende



I **fondi sanitari integrativi** che nascono da organizzazioni no profit gestite direttamente dai cittadini, dalle aziende, dai sindacati o enti specifici, come le società di mutuo soccorso, aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, potrebbero essere la risposta ideale per conciliare i bisogni dei lavoratori e gli interessi delle aziende. Per “Fondi sanitari” si intendono: enti, casse, società di mutuo soccorso che raccolgono contributi di assistenza

sanitaria esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti. Nel corso degli anni con il termine *mutua* si è stati abituati a identificare il Servizio Sanitario Nazionale, ma le **società di mutuo soccorso** sono realtà che operano nel settore della sanità integrativa e sono presenti sul territorio italiano **fino da metà dell’800**. Di rilievo l’attività svolta con i piani di [assistenza sanitaria integrativa della Cesare Pozzo](#) che festeggia nel 2017 ben 140 anni di attività e supera ormai i 405.000 assistiti tra soci e familiari aventi diritto. E’ infatti importanti notare che l’essere socio della *CesarePozzo* ti permette di scegliere di estendere ai familiari (moglie, figli, partner convivente) le tue stesse coperture. Dal punto di vista fiscale l’**art. 51 Tuir (D.P.R. 917/86)** stabilisce che non concorrono a formare il reddito del dipendente i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ai suddetti enti, per un importo non superiore complessivamente a € 3.615,20. L’espansione che stanno avendo negli ultimi anni le società di mutuo soccorso che operano in ambito di **sanità integrativa** come la *CesarePozzo* è dovuta anche all’agevolazione fiscale prevista per gli enti non commerciali e le Onlus (D.Lgs. 460/1997).

Questa agevolazione consente a chi aderisce volontariamente di poter detrarre dall'Irpef lorda il 19% dei contributi associativi versati, fino ad un ammontare massimo di 1.291€. In aggiunta però è garantita l'esenzione fiscale fino ad un massimo di 3.615,20€ dei contributi versati per i fondi sanitari, ex art.51 Tuir. **Come ottenere i benefici fiscali per i contributi di assistenza sanitaria?** Le condizioni necessarie per ottenere il beneficio fiscale per i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore sono i seguenti:

- I contributi devono essere versati ad una **cassa dalle finalità assistenziale** e non possono avere fini retributivi
- I contributi devono essere **trattenuti dal datore di lavoro** direttamente dalla retribuzione lorda del dipendente
- Il fatto che l'ammontare di questa cifra venga versato in una cassa di assistenza deve essere **regolamentato** tramite contratto, accordo collettivo o regolamento aziendale
- I **contributi** e la relativa copertura deve interessare **tutti i dipendenti** facenti parte della stessa categoria
- Le **prestazioni** offerte in funzione dei contributi possono essere **diversificate per** le diverse **categorie** dei lavoratori

A proposito della seconda voce dell'elenco di cui sopra, che riguarda la trattenuta in busta paga, l'importo risulterà dalla **Certificazione Unica** (ex modello CUD), che riporta l'esatto ammontare dei contributi sanitari versati alla cassa di assistenza che non hanno concorso a formare il reddito di lavoro dipendente. **Quali sono i vantaggi fiscali concreti per i lavoratori e per il datore di lavoro? I lavoratori dipendenti**, oltre ad avvalersi del rimborso delle spese sanitarie tramite la cassa di assistenza, possono anche ottenere una detrazione d'imposta del 19% (per l'importo della spesa che eccede € 129,11) delle altre eventuali spese mediche sostenute personalmente. Un altro importante vantaggio è quello di far parte di un'organizzazione mutualistica nazionale con la più vasta rete sul territorio con **diciannove sedi regionali e settanta tra presidi e sportelli** a disposizione dei soci. Sempre dal punto di vista del dipendente, con la CesarePozzo si ha una **fitta rete di centri convenzionati** che permette ai soci di prenotare esami in forma diretta, senza quindi anticipare nessun costo. Il **vantaggio fiscale per il datore di lavoro** invece sta nel fatto che l'importo dei contributi versati alla cassa di assistenza costituisce costo per lavoro dipendente che l'azienda può dedurre dal reddito d'impresa calcolato ai fini IRES. E' anche necessario precisare che, ad ulteriore vantaggio, i contributi a carico del datore di lavoro versati nella cassa godono di una aliquota contributiva sociale ridotta pari al 10%, devoluti alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori. Per fare un esempio di risparmio economico, sia per l'azienda che per il lavoratore, proviamo a mettere a confronto due casi in cui il lavoratore percepisca 400€: in copertura sanitaria e la stessa somma come aumento in busta paga:

- se il datore di lavoro e il lavoratore dipendente si accordano per un aumento in busta paga di 400€, succede che l'aumento retributivo costa all'azienda circa 528€ ed il netto per il dipendente è

di circa 256€;

- in caso invece di “copertura sanitaria” la spesa per l’azienda è di 440€ ed il netto per il dipendente è esattamente di 400€, perchè non ci sono oneri fiscali.

Nel primo caso occorre corrispondere il contributo INPS, che per l’azienda è pari al 28% e per il lavoratore è pari al 9,19% dell’importo, e in più deve anche essere corrisposto dall’azienda il 3,9% e dal dipendente ad esempio il 27% (o diversa percentuale a seconda del reddito) dell’importo per gli oneri fiscali. Nel secondo caso invece solo il contributo agevolato INPS del 10%. Il **vantaggio del dipendente** è che riceve in copertura sanitaria esattamente l’importo pattuito con il datore di lavoro, su cui non deve pagare nè contributi INPS nè oneri fiscali, in più riceve i rimborsi per le spese sanitarie sostenute e il contributo versato è deducibile dal reddito imponibile. Il **vantaggio per l’azienda**, oltre all’evidente risparmio economico di dover pagare solo il 10% in più, è dovuto al fatto che il costo è deducibile dal reddito d’impresa, non entra nella retribuzione pensionabile e non viene inserito nella retribuzione. Guardando il quadro generale possiamo quindi concludere che la copertura sanitaria tramite fondi sanitari gestiti da società di mutuo soccorso è un vantaggio economico per entrambe le parti interessate, che garantisce un risparmio per l’azienda ed un valore aggiunto per il dipendente. 28 giugno 2017
Società di Mutuo Soccorso Cesare Pozzo