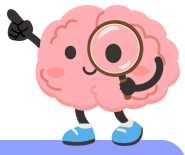
NORMA VOGLIO



WELFARE SANITARIO: CASSA O POLIZZA? FISCO E CONTRIBUTI CASO PER CASO

LE TRE DOMANDE CHE DECIDONO IL REGIME

PRIMA DI TUTTO: CHE COSA PREVEDE GIÀ IL CCNL? Fondo sanitario di categoria ed ente bilaterale sono spesso già attivi e pagati: ciò che l'azienda aggiunge deve integrarli, non duplicarli.

1.DOVE VA IL DENARO?
A una cassa sanitaria o a una compagnia di assicurazione: sono due regimi diversi.

2.QUALE RISCHIO COPRE?
Spese mediche, non autosufficienza e gravi patologie, infortuni sul lavoro o fuori dal lavoro.

3.CHI È IL BENEFICIARIO?
Se protegge il datore, non è reddito. Se la polizza è della cassa, la cassa deve esserne beneficiaria. Se protegge il dipendente, di regola è un benefit.

STRUMENTI DI WELFARE SANITARIO: LA MATRICE DI SCELTA

STRUMENTO	IRPEF	CONTRIBUTI INPS	FAMILIARI	PUNTO CRITICO
CONTRIBUTI A UNA CASSA SANITARIA	**ESENTI** fino a 3.615,20 € l'anno (quota azienda + quota dipendente)	Quota azienda: solo **10%** di solidarietà (circ. INPS 49/2023). Quota dipendente: imponibile	Sì, anche non a carico, nello stesso limite	Dal 2025: fonte collettiva o regolamento, iscrizione all'Anagrafe, mutualità
POLIZZA SANITARIA STIPULATA DALL'AZIENDA	**FRINGE BENEFIT**: esente entro 1.000 € (2.000 € con figli a carico) nel 2025-2027	Entro la soglia: **escluso**. Oltre la soglia: contribuzione ordinaria sull'intero valore (2)	Il premio conta nella soglia del dipendente	Soglia superata: è imponibile l'intero valore, non solo l'eccedenza. Informativa alle RSU
POLIZZE LTC E GRAVI PATOLOGIE	**ESENTI** senza limite di importo	Polizza diretta: **esclusi**, anche dal 10%. Tramite casse o fondi: 10% (circ. INPS 49/2023)	Dal 2025 anche i familiari fiscalmente a carico (3)	Solo per generalità o categorie. Via cassa: contabilità separata
POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALI	**NON È REDDITO**: tutela l'azienda	Esclusa	—	Solo eventi legati al lavoro
POLIZZA INFORTUNI EXTRAPROFESSIONALI	**FRINGE BENEFIT**: esente solo entro la soglia annua	Entro la soglia: **escluso**. Oltre la soglia: contribuzione ordinaria sull'intero valore (2)	Il premio conta nella soglia del dipendente	Separare in polizza la quota extraprofessionale
PREMIO DI RISULTATO CONVERTITO IN CONTRIBUTI ALLA CASSA	**ESENTI** anche oltre 3.615,20 €, entro il premio agevolabile (5.000 € nel 2026-2027 (1))	Solo **10%** di solidarietà, al posto dei contributi ordinari (circ. INPS 49/2023)	Come per la cassa	Serve un accordo di secondo livello che preveda la conversione
CONTRIBUTO A UN ENTE BILATERALE	Di regola **REDDITO**; non lo è se calcolato in modo cumulativo (es.forza media) o versato nell'interesse esclusivo del datore (ris.AE 54/E/20)	Contributo azienda: **10%** di solidarietà (4)	Secondo lo statuto dell'ente	Le prestazioni seguono una regola propria: conta che cosa sono (nascita e asilo nido non sono reddito, la borsa di studio sì)

(1) La ris. AE 22/E/2026 riconosce il limite di 5.000 € per la conversione in benefit; per i contributi alla cassa vale per lo stesso ragionamento, senza una presa di posizione espressa.
(2) La circ. INPS 49/2023 afferma che queste polizze (escluse quelle per il rischio professionale) sono «sempre» soggette a contribuzione ordinaria. Per l'armonizzazione delle basi imponibili, la soglia dei fringe benefit dovrebbe valere anche ai fini INPS, e il suo superamento rende imponibile l'intero valore sia per il fisco sia per i contributi. Manca una presa di posizione espressa dell'Istituto: lettura prudenziale da valutare caso per caso.
(3) Ai fini contributivi l'INPS (circ. 49/2023, anteriore all'estensione del 2025) limita l'esenzione alle coperture del dipendente: per i familiari manca un aggiornamento.
(4) Il messaggio INPS 25690/2009 applica il 10% alle somme versate a casse, gestioni e fondi previsti dai contratti collettivi per finalità diverse dalla previdenza complementare; gli enti bilaterali lo applicano ai propri contributi, spesso sulla sola quota destinata alle prestazioni.

QUALI SONO LE CONSEGUENZE PER LA DICHIARAZIONE DEI REDDITI DEL LAVORATORE?

1.RIMBORSO DA UNA CASSA CON CONTRIBUTI ESENTI
La spesa rimborsata **non è detraibile**. Se i contributi superano 3.615,20 €, è detraibile una quota proporzionale.

2.RIMBORSO DA UNA POLIZZA CON PREMIO ASSOGGETTATO A IMPOSTE IN BUSTA PAGA
La spesa rimborsata **resta detraibile** (19% oltre 129,11 €).

3.RIMBORSO DA UNA POLIZZA CON PREMIO ESENTE (ENTRO LA SOGLIA DEI FRINGE BENEFIT)
La spesa rimborsata **non è detraibile**: il premio non ha concorso al reddito (art. 15, c. 1, lett. c), TUIR).

4.RIMBORSO DA UN ENTE BILATERALE CON CONTRIBUTI ASSOGGETTATI A IMPOSTE IN BUSTA PAGA
La spesa rimborsata **resta detraibile** (19% oltre 129,11 €); l'ente non comunica il rimborso per la precompilata (risposta AE 178/2026).

5 ERRORI FREQUENTI

- ✖ **APPLICARE IL LIMITE DI 3.615,20 € A UNA POLIZZA STIPULATA DIRETTAMENTE**
  per le polizze vale la soglia dei fringe benefit.
- ✖ **PAGARE CON IL PREMIO DI RISULTATO LA QUOTA ASSOCIATIVA DEL LAVORATORE**
  non è un contributo sanitario.
- ✖ **POLIZZA COLLETTIVA DELLA CASSA CON I DIPENDENTI COME BENEFICIARI**
  il premio diventa fringe benefit
- ✖ **VERSARE A UNA CASSA NON ISCRITTA ALL'ANAGRAFE PER L'ANNO**
  i contributi diventano imponibili.
- ✖ **SOMMARE UNA CASSA AZIENDALE AL FONDO SANITARIO DEL CCNL SENZA RICONTARE IL LIMITE**
  i 3.615,20 € valgono **complessivamente** per tutti i contributi sanitari del dipendente.

IN PAROLE SEMPLICI

FRINGE BENEFIT: bene o servizio aggiuntivo allo stipendio, esente solo entro una soglia annua.
MUTUALITA': i contributi di tutti pagano le prestazioni di chi ne ha bisogno.
CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA': contributo ridotto del 10% a carico del solo datore.
ATTENZIONE: Prima di scegliere una cassa o una polizza, guarda la busta paga: il fondo sanitario e l'ente bilaterale previsti dal contratto collettivo sono già welfare.
Che cosa coprono e come si trattano? Te lo raccontiamo nel podcast NormaVoglio.

Riferimenti: art. 51, c. 2, lett. a) e f-quater), c. 3, TUIR; D.Lgs. 192/2024; L. 207/2024, c. 390-391; L. 199/2025, c. 9; art. 1, c. 184-bis, L. 208/2015; circ. AE 4/E/2025 e 326/E/1997; ris. AE 22/E/2026; art. 12, c. 4, lett. f), L. 153/1969; circ. INPS 49/2023. Dal 1° gennaio 2027 la disciplina passa all'art. 53 del nuovo Testo unico (D.Lgs. 117/2026). Aggiunti: art. 15, c. 1, lett. c), TUIR; ris. AE 54/E/2020; circ. AE 5/E/2018. Aggiunti dopo la verifica: circ. AE 14/E/2023; mess. INPS 25690/2009; risposta AE 178/2026.