

Importanti precisazioni sull'argomento nella circolare n. 4/2025 dell'Agenzia delle entrate

Guida alla sanità integrativa

Quadro più chiaro sul regime fiscale della contribuzione

DI GIANPAOLO SBARAGLIA*

Regime fiscale della contribuzione a forme di sanità integrativa: quadro più definito con l'intervento dell'Agenzia delle entrate. È quanto emerge dalla Circ. 4/2025 di venerdì scorso che ha fornito importanti precisazioni sul trattamento fiscale dei contributi in favore dei fondi sanitari integrativi, alla luce delle modifiche normative introdotte dal d.lgs. 192/2024, attuativo della l. 111/2023 (legge delega per la riforma fiscale). Quest'ultima, all'art. 5, comma 1, lett. e), ha affidato al Governo il compito di procedere alla revisione e alla semplificazione delle disposizioni riguardanti le somme e i valori esclusi dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, con particolare riguardo ai limiti di non concorrenza al reddito previsti per l'assegnazione dei compensi in natura, salvaguardando le finalità tra gli altri dell'incremento dell'assistenza sanitaria, con l'obiettivo di razionalizzare il sistema, semplificarlo e rafforzare la funzione sociale degli stru-

menti di welfare aziendale. Nello specifico, la delega ha richiamato espressamente la necessità di rivedere la disciplina dei contributi in favore dell'assistenza sanitaria, in modo da valorizzarne l'effettiva finalità mutualistica ed evitare usi distorti del beneficio fiscale. La Circolare 4/E rappresenta, quindi, il primo intervento interpretativo che concretizza questi obiettivi, offrendo indicazioni operative sull'applicazione degli articoli 10 e 51 del Tuir. Nel nuovo assetto normativo, resta confermata la possibilità per i contribuenti di beneficiare delle agevolazioni fiscali in relazione ai contributi versati a fondi sanitari integrativi, ma a condizione che questi soddisfino requisiti sostanziali. In primo luogo, il fondo deve risultare iscritto all'Anagrafe dei fondi sanitari istituita presso il Ministero della Salute, come previsto dall'art. 9, comma 2, del dlgs 502/1992 e regolamentata dal dm 31 marzo 2008. In secondo luogo, il fondo deve operare nel rispetto dei principi di mutualità e solidarietà tra gli iscritti, garantendo prestazioni collettive, paritarie e

non discriminatorie, senza selezione del rischio in base alle condizioni di salute degli iscritti. Si tratta, a ben vedere, di un principio già ribadito in precedenti documenti di prassi (Circ. 5/2018), ma mai espressamente elevato a rango di norma. Ferme tali novità, la Circolare distingue, poi, con precisione i due regimi agevolativi previsti dal Tuir. Da un lato, l'articolo 10, comma 1, lettera e-ter) consente la deducibilità dal reddito complessivo dei contributi versati a favore di fondi sanitari integrativi, entro il limite annuo di euro 3.615,20. Tale deducibilità è ammessa anche per i contributi riferiti ai familiari fiscalmente a carico, come definiti dall'articolo 12 del Tuir, recentemente modificato dall'articolo 1, commi 58-62, della l. 207/2024 (legge di bilancio 2025). Le nuove disposizioni hanno razionalizzato il sistema delle detrazioni per familiari a carico, re-

stringendo la platea dei soggetti che ricadono in tale categoria (ascendenti: genitori, nonni etc.). La circolare 4/E precisa che il concetto di "familiare a carico", ai fini dell'art. 10, deve essere interpretato in coerenza con le nuove disposizioni dell'art. 12, prestando attenzione alle nuove condizioni soggettive. Dall'altro lato, l'art. 51, comma 2, lettera a), del Tuir prevede l'esenzione fiscale e contributiva per i contributi versati dal datore di lavoro a favore di forme integrative di assistenza sanitaria collettiva, sempre nel limite di 3.615,20 euro annui. Il Fondo annualmente deve impegnare almeno il 20% delle risorse complessive per prestazioni escluse o parzialmente escluse dai Lea (Livelli essenziali di assistenza). Viene precisato che l'esenzione in commento si applica solo ai contributi versati in conformità a contratti collettivi di cui all'art. 51

del dlgs 81/2015 (jobs act) o di regolamento aziendale. Fermo restando il riferimento al regolamento aziendale, la precedente formulazione richiama le disposizioni di contratto o di accordo senza specificare esattamente la fonte istitutiva degli obblighi contributivi in favore a forme di assistenza sanitaria. Il richiamo all'art. 51 del Jobs Act, invece, ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. Si tratta di una disposizione che assegna centralità alla contrattazione collettiva di primo e secondo livello. La Circolare precisa che questa esenzione può applicarsi anche ai contributi versati per i familiari del dipendente, ancorché non siano fiscalmente a carico, nel rispetto di tutte le condizioni in precedenza illustrate (Circ. 50/2002).

e-Ius tax&legal
© Riproduzione riservata

Centro Studi EN.B.I.C. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE
ANPIT, CIDECE, UNICA, CISAL, CISAL TERZIARIO, FEDERAGENTI.
SEDE IN ROMA, Via Cristoforo Colombo 112, 00147.
Tel. 0688816384/5 - Sito www.enbic.it

Trattamento Iva del distacco del personale, perimetro definito

Perimetro più definito sul nuovo trattamento Iva del distacco del personale. Con la circ. 5/2025, l'Agenzia delle entrate ha fornito un articolato commento interpretativo in merito al trattamento, agli effetti Iva, delle operazioni di distacco o prestito di personale, alla luce dell'art. 16-ter, d.l. 131/2024 (cosiddetto "decreto Salva-infrazioni"), convertito dalla l. 166/2024. Tale disposizione è stata adottata per dare attuazione alla sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea dell'11 marzo 2020, causa C-94/19, che ha dichiarato incompatibile con la direttiva 2006/112/Ce la norma nazionale che escludeva dall'ambito Iva i distacchi effettuati a mero rimborso di costi (art. 8, comma 35, della legge n. 67/1988). Il nuovo regime si applica ai contratti di distacco stipulati o rinnovati a decorrere dal 1° gennaio 2025. Tale circostanza, osserva l'Amministrazione, si ritiene possa essere ravvisata sulla base di qualsiasi tipologia di atto o di documento idoneo ad attestare la data di formazione dell'accordo tra le parti, fermo restando che l'esistenza di tali operazioni sia dimostrata sulla base di elementi oggettivamente riscontrabili, dai quali si possa desumere con certezza la data di inizio e di fine rapporto (i.e. le comunicazioni obbligatorie

al Ministero del lavoro e delle politiche sociali). La nuova disposizione comporta l'assoggettamento all'Iva delle operazioni di messa a disposizione di personale a titolo oneroso, anche quando il corrispettivo consista esclusivamente nel rimborso dei costi sostenuti. È superata, così, la distinzione fondata sulla sola assenza di mark-up, in favore di una ricostruzione basata sul nesso sinallagmatico tra le parti, coerente con i principi dell'ordinamento unionale. La Circolare precisa che il distacco di personale costituisce prestazione di servizi ai sensi dell'art. 3 del dpr 633/1972, se sono rispettati i tre requisiti richiesti dalla disciplina Iva: oggettivo, soggettivo e territoriale. Quanto al requisito oggettivo, l'elemento determinante è la presenza di un corrispettivo economicamente rilevante, indipendentemente dal fatto che sia superiore, pari o inferiore al costo sostenuto dal distaccante. È sufficiente che tra prestazione e pagamento vi sia un nesso diretto, secondo il criterio di reciprocità sancito dalla Corte di Giustizia Ue (punto 28 sentenza C-94/19). Ai sensi dell'art. 13 del decreto Iva, l'intero importo corrisposto costituisce base imponibile, senza esclusione delle somme versate a titolo di rimborso. Sul piano soggettivo, è necessario che

il datore di lavoro sia un soggetto passivo Iva, ovvero eserciti un'attività d'impresa o professionale, anche non prevalente. Per gli enti non commerciali, l'operazione è rilevante solo se effettuata nell'ambito di un'attività riconducibile all'attività commerciale o agricola o organizzata in forma d'impresa, secondo quanto chiarito anche dalla risoluzione n. 286/E/2007 e ribadito nella circolare stessa. Diversamente, laddove il distacco avvenga nel quadro dell'attività istituzionale, in assenza di organizzazione imprenditoriale anche a fronte del mero rimborso di costi, l'operazione è esclusa dal campo di applicazione dell'Iva. In sintesi, pertanto, si osserva che, qualora il personale distaccato sia afferente all'attività di impresa svolta dall'ente non commerciale, il requisito soggettivo è da ritenersi implicitamente integrato. Nel caso in cui, invece, l'operazione di distacco sia effettuata dagli enti non commerciali nell'ambito di attività diverse da quelle d'impresa - non essendo, in tal circostanza, il datore di lavoro distaccante un soggetto che opera in qualità di soggetto passivo Iva - l'operazione è da ritenersi fuori dal campo di applicazione dell'imposta, sempreché, come detto, il distacco o il prestito di personale sia effettuato dall'ente in assenza di

una organizzazione in forma d'impresa finalizzata all'erogazione del servizio di prestito di personale. Sul piano territoriale, si applicano le regole degli artt. 7-ter e 7-septies del decreto Iva. In linea generale, l'operazione si considera effettuata in Italia se il distaccatario è soggetto passivo stabilito nel territorio nazionale. Tuttavia, non è territorialmente rilevante il distacco reso a favore di soggetti non passivi d'imposta domiciliati o residenti fuori dell'Unione europea (art. 7-septies, comma 1, lett. e)). La circolare disciplina anche i regimi alternativi al distacco: la codatorialità e l'avvalimento. Nel primo caso, disciplinato dall'art. 30, comma 4-ter, del dlgs n. 276/2003, l'addebito pro-quota degli oneri tra imprese codatrici, purché limitato al mero rimborso dei costi, non è rilevante ai fini Iva, trattandosi di ripartizione interna tra co-datori (art. 2, comma 3, lett. a), decreto Iva). Nell'avvalimento, invece, disciplinato dall'art. 104 del dlgs n. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici), il trattamento dipende dalla presenza di un corrispettivo. Se il servizio viene prestato a titolo oneroso, anche se a rimborso, l'operazione è imponibile; se gratuito, resta fuori campo Iva.

centro studi Enbic
© Riproduzione riservata