

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 con-

sentito 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 carico 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 onnicomprensivi-

tà, 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, tutta-

via, 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 garantire 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 contribuzione. 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

© Riproduzione riservata

Centro Studi EN.BLC. - 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

Trent'anni del figlio a carico, bussola sulle detrazioni a favore del genitore

DI GIUSEPPE SCALIA
E ANTONIO COLELLA*

A seguito delle novità introdotte dalla legge di bilancio 2025, al compimento del trentesimo anno di età del figlio fiscalmente a carico, in assenza di disabilità accertata, consegue il venir meno del diritto alla detrazione di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), del Tuir; da ciò, tuttavia, non dipende automaticamente la perdita della possibilità di fruire delle detrazioni e deduzioni previste per gli oneri e le spese sostenute nell'interesse dei medesimi figli fiscalmente a carico. Questo è quanto precisato nella Risposta a interpello n. 243 del 15 settembre 2025, con la quale l'Agenzia delle entrate si è espressa in relazione al quesito della società istante che, in veste di sostituto d'imposta, a seguito delle modifiche apportate all'articolo 12 del Tuir, interrompeva il riconoscimento della detrazione in busta paga per i dipendenti con figli che avevano compiuto il trentesimo anno di età, e chiedeva se da ciò dovesse pure derivare la perdita dello status di familiare a carico, con la conseguente impossibilità di detrarre gli oneri sostenuti nell'interesse del figlio trentenne. L'articolo 15, comma 2, del Tuir, prevede, infatti, che per determinati oneri (spese sanitarie, di istruzione, ecc.) spetta una detrazione anche laddove questi

vengano sostenuti nell'interesse dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12. Nel rispondere al contribuente, l'Agenzia ha dapprima ricostruito il quadro normativo di riferimento, ricordando che con l'articolo 1, comma 11, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio 2025) è stato modificato l'articolo 12 del Tuir; a fronte di tali modifiche, è stato previsto che la detrazione per figli a carico – pari a 950 euro per ciascun figlio con età almeno pari a 21 anni – è ora ammessa a condizione che non sia stato compiuto il trentesimo anno di età, restando invece ammessa senza limiti di età per i figli con disabilità accertata ai sensi della legge n. 104 del 1992. Conseguentemente, ha precisato l'Agenzia richiamando le indicazioni già fornite nella Circolare n. 4/E del 16 maggio 2025, in assenza di disabilità, la detrazione non spetta più a decorrere dal mese in cui il figlio compie trent'anni. Nel comporre il quadro normativo di riferimento, inoltre, l'Agenzia ha operato una distinzione tra i due piani attinenti, da un lato, al diritto alla detrazione di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c) del Tuir (condizionato al limite di età del fi-

glio) e, da un altro lato, alla qualifica di familiare fiscalmente a carico, ancorata al reddito complessivo del familiare a carico di cui al comma 2 dell'articolo 12. Al riguardo, l'articolo 12, comma 2, del Tuir fissa il limite del reddito complessivo posseduto dal familiare, per potersi definire "a carico", nella misura di 2.840,51 euro lordi annui; mentre per i figli con età non superiore a 24 anni la soglia sale a 4.000 euro. Ciò posto, l'Agenzia ha ricordato che ai sensi del comma 4-ter dell'articolo 12 del Tuir (di recente introdotto dal decreto-legge n. 4 del 27 gennaio 2022, convertito con legge n. 25/2022) è stato stabilito che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni fiscali che rinviano ai soggetti di cui all'articolo 12, i figli per i quali non spetta la detrazione sono considerati al pari di quelli per i quali la detrazione, invece, spetta. Al riguardo, con la menzionata circolare n. 4/E/2025, richiamando quanto già illustrato nella Circolare n. 4/E del 2022, è stato espressamente precisato che la previsione di cui al comma 4-ter può essere estesa anche ai figli di età pari o superiore ai trent'anni, senza disabilità accertata, fermo restando il rispetto del requisito red-

tuale di cui all'articolo 12, comma 2, del Tuir. Dunque, sulla base del combinato disposto di tali disposizioni, l'Agenzia ha indicato conclusivamente che la qualifica di familiare a carico viene mantenuta – al ricorrere delle soglie reddituali – anche oltre il limite anagrafico dei trent'anni. Pertanto, al livello operativo, la detrazione di 950 euro spetterebbe in busta paga a partire dal mese del compimento del ventunesimo anno fino al mese che precede il compimento del trentesimo; il sostituto d'imposta dovrebbe perciò cessarne il riconoscimento dal mese in cui il figlio raggiunge il predetto limite anagrafico. Ad ogni modo, sulla base delle conclusioni raggiunte dall'Agenzia, resta in capo al genitore il diritto di fruire in dichiarazione delle detrazioni per oneri e spese sostenuti nell'interesse del figlio fiscalmente a carico, laddove ai sensi dell'articolo 15, comma 2, del Tuir gli oneri – di cui al comma 1 della stessa norma – risultano detraibili anche se sostenuti nell'interesse dei familiari a carico. In altri termini, la perdita della detrazione per figli a carico di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), del Tuir non incide sul diritto alla detrazione per gli oneri sostenuti nel loro interesse, che resta condizionato esclusivamente al requisito reddituale del familiare (di cui al comma 2 dell'articolo 12).

*e-Ius tax&legal

© Riproduzione riservata

L'Agenzia delle entrate si è espressa sull'argomento in base alle modifiche apportate all'articolo 12 del Tuir dalla legge di bilancio 2025