

RISOLUZIONE.N. 391/E



Direzione Centrale Normativa e Contenzioso

Roma, 21 dicembre 2007

OGGETTO: Fondo Unico Nazionale L.T.C. - Trattamento fiscale dei contributi a carico del datore di lavoro - Detrazione d'imposta ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. f), del Tuir.

Con la nota del 2007 l'Associazione ALFA ha rappresentato quanto segue.

L'art. 88 del CCNL dei lavoratori dipendenti non dirigenti delle imprese di assicurazione (stipulato il 18 luglio 2003) ha previsto l'introduzione di un istituto che garantisca a detti dipendenti la copertura assicurativa del tipo Long Term Care (L.T.C.), letteralmente "assistenza a lungo termine", contro il rischio di eventi invalidanti tali da comportare uno stato di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, a causa di malattie o di infortuni.

La forma attraverso la quale vengono realizzate dette finalità a beneficio dei lavoratori dipendenti del settore assicurativo è stata individuata nell'istituzione del Fondo Unico Nazionale L.T.C., avente la forma giuridica di associazione non riconosciuta ed avente per scopo statutario quello di garantire agli affiliati-beneficiari la copertura contro il rischio di non autosufficienza.

Il finanziamento di detto Fondo avviene mediante una contribuzione, posta a carico delle imprese che applicano il CCNL, fissata nella misura dello 0,2% della retribuzione annua tabellare dei dipendenti.

Il Fondo provvede a gestire i contributi riscossi al fine di garantire agli affiliati-beneficiari le prestazioni di assistenza necessarie in caso di non autosufficienza, mediante la sottoscrizione di contratti di assicurazione con diverse imprese assicuratrici.

Il Fondo definisce le caratteristiche della copertura assicurativa che deve essere garantita dalle compagnie di assicurazione suddette.

Tutto ciò premesso, l'Associazione chiede di conoscere il corretto trattamento fiscale - nei confronti di ciascun lavoratore dipendente - dei contributi versati al Fondo Unico Nazionale L.T.C.

In particolare, ad avviso dell'ALFA, qualora in virtù del principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente, detti contributi concorrano alla formazione del reddito dovrebbe trovare applicazione l'art. 51, comma 3, del Tuir.

Pertanto, i contributi versati al Fondo L.T.C. non dovrebbero concorrere a formare il reddito di lavoro dipendente se di importo complessivamente non superiore nel periodo d'imposta a 258,23 euro.

Nell'ipotesi in cui non ricorrano dette condizioni, l'Associazione istante ritiene, comunque, che i dipendenti interessati possano fruire, relativamente ai contributi in discorso, del beneficio della detrazione d'imposta che l'art. 15, comma 1, lett. f), del Tuir, riconosce, tra l'altro, ai premi relativi alle polizze assicurative aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, per un importo annuo complessivamente non superiore a 1.291,14 euro ed a condizione che l'impresa di assicurazione non abbia facoltà di recesso dal contratto.

Infatti, ad avviso dell'ALFA, lo strumento assicurativo di cui si avvale il Fondo L.T.C. per garantire agli affiliati-beneficiari le prestazioni previste in caso di non autosufficienza, consente di considerare i contributi in questione alla stregua di premi versati dal datore di lavoro per le polizze collettive che (in base ai chiarimenti resi dalla scrivente con la circolare n. 95 del 2000) legittimano

ciascun dipendente a fruire della menzionata detrazione d'imposta relativamente alla quota di premio riferita alla singola posizione individuale.

Ciò posto, in merito alle garanzie del tipo Long Term Care, è opportuno tener conto del Decreto del Ministro delle Finanze del 22 dicembre 2000, richiamato anche dall'Associazione istante, emanato al fine di individuare i contratti di assicurazione per i quali è consentita la detrazione d'imposta nella misura del 19% dei relativi premi, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. f), del Tuir, in base al quale è considerato non autosufficiente, tra l'altro, il soggetto che non è in grado di compiere in modo autonomo determinati atti della vita quotidiana, quali l'assunzione di alimenti, l'espletamento delle funzioni fisiologiche e dell'igiene personale, la deambulazione e l'indossare gli indumenti.

Relativamente alle caratteristiche alle quali devono rispondere tali contratti, che possono essere stipulati nell'ambito dell'assicurazione per malattia o dell'assicurazione sulla vita e che devono prevedere la copertura del rischio per l'intera vita dell'assicurato, il Decreto suddetto ha stabilito che, qualora il contratto assicurativo venga stipulato nell'ambito delle assicurazioni sulla vita, la prestazione deve consistere nell'erogazione di una rendita vitalizia o temporanea, convertibile in capitale a determinate condizioni.

Invece, per i contratti stipulati nell'ambito dell'assicurazione per malattia la prestazione deve consistere nel risarcimento del costo di assistenza ovvero in una prestazione in natura.

Tutto ciò premesso, si osserva che le caratteristiche suddette sembrano trovare puntuale riscontro relativamente al Fondo Unico Nazionale L.T.C..

In particolare, è utile richiamare, al riguardo, l'art. 3 dello Statuto del Fondo, secondo il quale *“le prestazioni attuate dal Fondo sono finalizzate ad erogare, per l'intera vita degli affiliati-beneficiari, prestazioni di assistenza alla persona, del tipo indennitario, e/o di rendita, e/o di capitale e/o con prestazioni di servizi, al verificarsi del rischio di non autosufficienza nel compimento in modo autonomo degli atti della vita quotidiana”*.

Ciò premesso, per quanto concerne più specificamente il trattamento fiscale dei contributi versati al Fondo Unico Nazionale L.T.C., poiché i contratti di assicurazione stipulati dal Fondo medesimo hanno lo scopo di garantire un beneficio aggiuntivo a favore dei lavoratori dipendenti-affiliati al Fondo, si ritiene che l'importo dei contributi rappresenti un elemento aggiuntivo della retribuzione del dipendente (c.d. "fringe benefit").

Pertanto, l'importo dei contributi in questione rappresenta un componente positivo del reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 1, del Tuir, ferma restando l'applicazione del comma 3 del medesimo articolo, in base al quale il valore dell'emolumento in natura (nel caso di specie, l'importo dei contributi) non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente se, sommato al valore degli eventuali beni e servizi in natura concessi ai dipendenti, non supera l'importo complessivo di 258,23 euro nel periodo d'imposta.

Si rammenta, al riguardo, che se il valore in questione è superiore a detto limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Per quanto concerne le caratteristiche di funzionamento del Fondo Unico Nazionale L.T.C., si osserva che detto Fondo si pone alla stregua di un soggetto intermediario per la gestione accentrata e, presumibilmente, più efficace, della garanzia assicurativa del tipo Long Term Care a vantaggio della categoria dei lavoratori dipendenti del settore assicurativo.

In altri termini, sembra ragionevole considerare la costituzione del Fondo medesimo un mero strumento organizzativo per la stipula di polizze assicurative analogo al contratto di assicurazione stipulato dal singolo dipendente ovvero alla polizza collettiva stipulata dal datore di lavoro, avente, pur sempre, lo scopo di assicurare i dipendenti del settore assicurativo contro i rischi di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana.

Pertanto, tenuto conto che nel caso di stipula di un contratto di assicurazione L.T.C. da parte del singolo lavoratore dipendente ovvero di stipula una polizza collettiva da parte del datore di lavoro, i lavoratori hanno diritto a fruire della detrazione d'imposta per i contributi relativi, ai sensi dell'art. 15,

comma 1, lett. f), del Tuir, si ritiene, analogamente, che anche per i contributi versati dalle imprese per finanziare il Fondo Unico Nazionale L.T.C., concorrenti alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, comma 1, del Tuir, i lavoratori possano fruire del beneficio della detrazione d'imposta.

Quindi, ciascun lavoratore può detrarre dall'imposta lorda un importo pari al 19% dei contributi versati al Fondo L.T.C., fermo restando che la detrazione va calcolata su un limite massimo di spesa (contributi o premi) complessivamente non superiore a 1.291,14 euro.

Al riguardo, si rammenta che, i lavoratori dipendenti interessati dalle garanzie in discorso, ai fini del calcolo di tale limite di detraibilità, devono tener conto anche dei premi relativi ad altre assicurazioni detraibili (assicurazione sulla vita e per malattia) in relazione ai quali compete il beneficio della detrazione.