



UniSalute
per l'Azienda

Laborfin
Agenzia Generale
Unipol e Unisalute
Piani di Assistenza Sanitaria

Via Tor Fiorenza, 35
00199 Roma
Tel. 06 86324764

I PIANI SANITARI UNISALUTE:

- ➔ Le opportunità, i vantaggi e la convenienza
- ➔ Gli aspetti normativi e fiscali

UniSalute per l'Azienda: un know-how all'avanguardia

Soluzioni flessibili e innovative in linea con la costante evoluzione del mercato. Questa è la nostra offerta da sempre. La Direzione Grandi Clienti offre servizi personalizzati costruiti ad hoc grazie all'esperienza maturata a diretto contatto con:

- Gruppi e Aziende di ogni dimensione
- Imprese artigiane
- Banche e istituti di credito
- Istituzioni politiche, istituti di vigilanza
- Associazioni di categoria ed Enti previdenziali
- Fondi sanitari integrativi di categoria

Quali opportunità

Per l'azienda:

- ➔ Fidelizzazione e incentivazione dei dipendenti a costi contenuti
- ➔ Minori costi in caso di malattia del dipendente: il Piano sanitario permette al lavoratore di poter scegliere un percorso di cura privilegiato, velocizzando conseguentemente il ritorno sul posto di lavoro
- ➔ Protezione delle risorse e del patrimonio aziendale: il dipendente è un valore aggiunto per l'azienda; è quindi opportuno assicurarlo e tutelarlo con un'attenzione maggiore rispetto a tutti gli altri "strumenti di lavoro"
- ➔ Salvaguardia e miglioramento del tenore di vita del proprio dipendente, e consapevolezza delle sue necessità di sicurezza
- ➔ Opportunità di usufruire di rilevanti vantaggi fiscali

Per il dipendente:

- ➔ Possibilità di accedere ad un Piano sanitario a costi particolarmente vantaggiosi
- ➔ Facoltà di disporre di coperture e prestazioni più ampie, rispetto ad un Piano sanitario ad adesione individuale
- ➔ Riduzione al minimo dei tempi di attesa tra richiesta e prestazione, grazie alla possibilità di scegliere il percorso di cura più appropriato
- ➔ Tutela del proprio patrimonio familiare, mettendolo al riparo da eventuali imprevisti economici che potrebbero gravare sulla famiglia in seguito ad una malattia o ad un infortunio
- ➔ Possibilità di estensione delle coperture al nucleo familiare ad un prezzo conveniente
- ➔ Opportunità di avvalersi, in sede di dichiarazione dei redditi, della detrazione di imposta del 19% che spetta sull'importo che eccede la franchigia di € 129,11, limitatamente alla parte di spesa rimasta effettivamente a proprio carico e non rimborsata dalla cassa di assistenza sanitaria
- ➔ Vantaggi fiscali ottenibili anche per il contributo corrisposto alla Cassa sanitaria per i propri familiari (coniuge o convivente e figli)

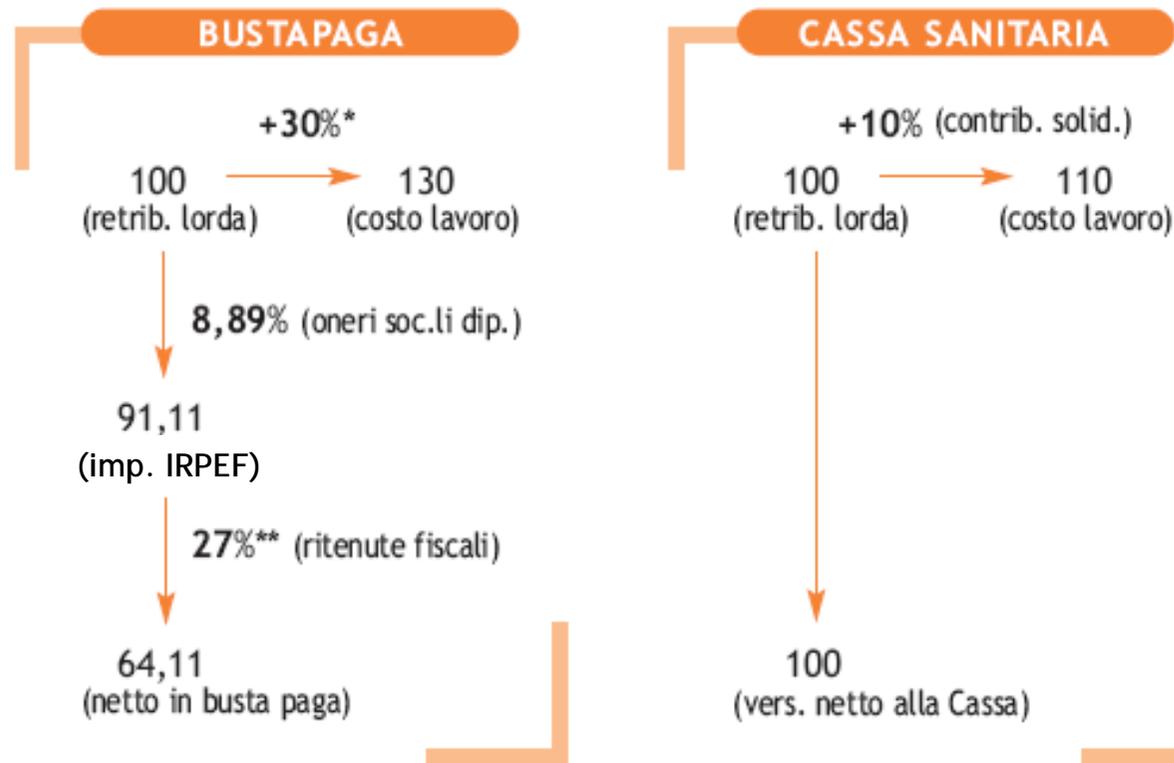
Quali
opportunità

Vantaggi Fiscali: il risparmio è servito

UniSalute e Laborfin collaborano con diverse Casse sanitarie costituite a norma delle vigenti disposizioni di legge e destinate a tutti i settori produttivi, che consentono al cliente di godere di notevoli vantaggi fiscali, con oneri gestionali e tempi di attivazione nulli.

- Un minor costo aziendale (solo un 10% a carico dell'azienda invece del 30% dovuto in caso di retribuzione in busta paga)
- Maggiori benefici ottenuti dai dipendenti (che in busta paga si vedono tassare il compenso nella misura del 30% circa, mentre usando una Cassa godono di tutta la quota prevista in forma di coperture sanitarie).

Vantaggi Fiscali: il risparmio è servito



* Percentuale di contributo INPS a carico dell'azienda

** Aliquota IRPEF media per redditi fino a 36.000 Euro/annui

Nuova Appendice legislativa

Aggiornata al 01/02/2009

CASSA SANITARIA: lo strumento della Cassa si rivela vantaggioso per quanto concerne il trattamento fiscale che regola i contributi del datore di lavoro e del dipendente.

La normativa applicabile ai contributi versati ad una cassa di assistenza in relazione ai redditi di lavoro dipendente, è quella prevista dall' art. 51, comma 2, lett.a) del TUIR (testo unico delle imposte sui redditi), già art. 48 TUIR, approvato con D.P.R. 22/12/1986, n. 917 e successive integrazioni e modificazioni, ultima delle quali quella della Legge 24 dicembre 2007, n.244, art.1, comma 197, che contiene la disciplina dei contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore stabilendo condizioni e limiti per la non concorrenza degli stessi al reddito di lavoro dipendente. **Il comma 2 del predetto articolo recita: "non concorrono a formare reddito : a) ... i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale , che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministero della Salute di cui all'art. 10 comma 1, lettera e-ter, per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'art. 10 comma 1, lettera e-ter.**

Il beneficio fiscale viene accordato ai contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore solo se vengono soddisfatte le seguenti condizioni:

- i contributi devono essere versati ad una cassa avente esclusivamente finalità assistenziale. **Si precisa che il Decreto del Ministero della Salute del 19 marzo 2008 ha puntualizzato che, a partire dal 2010, il beneficio fiscale di cui all'art. 51 sarà riconosciuto solo se le casse/mutue attesteranno di erogare, singolarmente o congiuntamente, prestazioni socio-sanitarie e di assistenza odontoiatrica in misura non inferiore al 20% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla copertura di tutte le prestazioni garantite ai propri assistiti.**

- il versamento dei contributi alla cassa di assistenza deve essere previsto da uno specifico contratto o accordo collettivo o da un regolamento aziendale. Il contributo versato dal lavoratore è trattenuto dal datore di lavoro direttamente dalla retribuzione lorda del dipendente, a monte dell'imposizione fiscale. Pertanto, la certificazione che il datore di lavoro deve rilasciare ai propri dipendenti in qualità di sostituto d'imposta a norma dell'art. 7-bis del D.P.R. 29/9/73, n. 600 (modello CUD), dovrà indicare in apposita casella l'ammontare dei contributi sanitari versati alla cassa di assistenza che non hanno concorso a formare il reddito di lavoro dipendente.

Nelle annotazioni della suddetta certificazione il datore di lavoro dovrà:

1. indicare al lavoratore che non può essere presentata la dichiarazione per far valere deduzioni o detrazioni di imposta relative a spese sanitarie rimborsate per effetto di tali contributi;
2. chiarire al contribuente, se sono stati versati contributi di importo superiore ai limiti previsti dalla legge (euro 3.615,20), che le spese sanitarie rimborsate per effetto di prestazioni rese dalla cassa di assistenza in base ai contributi versati potranno proporzionalmente essere portate in deduzione o che potrà essere proporzionalmente calcolata la detrazione d'imposta. A tal fine, nella medesima annotazione dovrà essere indicato in uguale misura i contributi non hanno concorso alla formazione del reddito.

A decorrere dal 1 gennaio 2008, ai fini del calcolo del limite di euro 3.615,20 si deve tener conto anche dei versamenti eseguiti a titolo personale dai lavoratori ai Fondi Integrativi del Servizio Sanitario Nazionale istituiti o adeguati ai sensi dell'art. 9 Dlgs. 502/1992.

Il lavoratore dipendente, in sede di dichiarazione annuale dei propri redditi non deve fare alcun conteggio in quanto il reddito imponibile è già stato determinato dal datore di lavoro e riportato nel CUD. Nel caso in cui il lavoratore voglia estendere la copertura sanitaria ai familiari fiscalmente a carico e non (Circolare Agenzia delle Entrate n. 50 del 12/06/2002), sostenendone il costo, il relativo contributo usufruirà dei benefici fiscali sopra descritti. Nel momento in cui il lavoratore ottiene dalla cassa di assistenza il rimborso delle spese sanitarie sostenute, potrà avvalersi, in sede di dichiarazione personale dei redditi, della deduzione dal reddito o della detrazione d'imposta nella misura del 19% che spetta sull'importo che eccede Euro 129,11, limitatamente alla parte di spesa rimasta effettivamente a suo carico e non rimborsata dalla cassa di assistenza.

Le prestazioni sanitarie erogate dalla cassa di assistenza sono esenti da qualunque tipo di tassazione ai sensi dell'art. 6, comma 2, del TUIR. Per il datore di lavoro l'importo dei contributi versati alla cassa di assistenza costituisce costo per lavoro dipendente integralmente deducibile dal reddito d'impresa calcolato ai fini IRES. Un'ulteriore agevolazione di cui usufruiscono i contributi a carico del datore di lavoro versati alle Casse di assistenza è la ridotta aliquota contributiva sociale prevista dall' art. 6, comma 4, lett. F, del D. Lgs. del 2 Settembre 1997, n. 314. I suddetti contributi, in luogo della contribuzione sociale ordinaria, sono infatti soggetti ad un contributo di solidarietà del 10% che deve essere devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori.

Rimane invece fermo l'assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza delle quote ed elementi retributivi a carico del lavoratore destinati al finanziamento della cassa di assistenza (art. 6 del D. Lgs. 314/97).

Appendice legislativa

PIANO SANITARIO STIPULATO SENZA ADERIRE ALLA CASSA SANITARIA: qualora in alternativa alla cassa di assistenza, il datore di lavoro stipuli, sulla base di un contratto collettivo, accordo o regolamento aziendale, una polizza collettiva per il rimborso delle spese sanitarie a favore dei dipendenti, il relativo premio non gode di alcun beneficio contributivo e fiscale.

Il premio delle polizze sanitarie è infatti assoggettato ad integrale ordinaria contribuzione (art. 12, comma 2, Legge n. 153/69, così come modificato dal D. Lgs. 314/97 e Circ. Inps n. 263/97). Con riferimento al reddito di lavoro dipendente, la Legge 662/96 (collegata alla legge Finanziaria '97), ha eliminato dall'art. 51, comma 2, lett. b), del TUIR il riferimento alle erogazioni effettuate dal datore di lavoro, in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali, in forma assicurativa a fronte di spese sanitarie. Di conseguenza, dall'1/1/96 i premi versati dal datore di lavoro per la stipulazione di polizze "rimborso spese sanitarie" a favore dei dipendenti, concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente e il lavoratore non ha più diritto alla detrazione d'imposta prevista dalla previgente normativa. Tuttavia, poiché il premio assicurativo concorre interamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente, il lavoratore potrà indicare le spese sanitarie sostenute, ancorché rimborsate dall'impresa assicuratrice, nella propria dichiarazione dei redditi al fine di usufruire della detrazione d'imposta del 19% di cui all'art. 15 del TUIR o della deduzione dal reddito complessivo ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del TUIR.

Diverso è il trattamento fiscale delle spese sanitarie rimborsate dal datore di lavoro mediante erogazione diretta dello stesso, in conformità a contratti collettivi, o accordi o regolamenti aziendali. L'art. 51, comma 2, lett. h) del TUIR, così come modificato dal D. Lgs. 314/97, prevede che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi collettivi o ad accordi o regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso art. 10, comma 1, lett. b) del TUIR, ossia delle spese mediche e di quelle di assistenza specifica necessari nei casi di grave o permanente menomazione, sostenute dai soggetti indicati nell' art. 3 della Legge 05/02/1992, n.104. Le erogazioni effettuate direttamente dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi o regolamenti aziendali a fronte di spese sanitarie ex art. 15 del TUIR, sono invece soggette ad Irpef all'atto dell'erogazione, ma il datore di lavoro è tenuto a riconoscere, in sede di conguaglio, una detrazione d'imposta del 19% calcolata, però, sulla parte che eccede la franchigia di Euro 129,11. Ai fini contributivi, il suddetto rimborso è soggetto a contribuzione ordinaria (art. 12, Legge n. 153/69, così come modificato dall' art. 6 del D. Lgs. 314/97).

Art. 6, comma 4, lett. f), D. Lgs. 2 Settembre 1997, n. 314:

"I contributi e le somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate, sotto qualsiasi forma, a finanziamento delle forme pensionistiche complementari di cui al D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni e integrazioni, e a casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione. I contributi e le somme predetti, diverse dalle quote di accantonamento al TFR, sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10% di cui all'art. 9-bis, D. L. del 29 marzo 1991, n. 103, convertito con modificazioni, dalla Legge 1 giugno 1991, n. 166, e al citato D. Lgs. del 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni e integrazioni, a carico del datore di lavoro e devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori. Resta fermo l'assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza delle quote ed elementi retributivi a carico del lavoratore destinati al finanziamento delle forme pensionistiche complementari e alle casse, fondi e gestioni predetti. Resta fermo, altresì, il contributo di solidarietà a carico del lavoratore nella misura del 2% di cui all'art. 1, comma 5, lett. b), D. Lgs. del 14 dicembre 1995, n. 579.

Art. 51, comma 3, TUIR: "Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati all'art. 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'art. 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito di valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a Euro 258,23 (pari a lire 500.000); se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito".

I Piani sanitari
UNISALUTE con
adesione ad una
Cassa sanitaria:
I Vantaggi

PER L'AZIENDA



Tabella di confronto del costo sostenuto dall'azienda in caso di corresponsione di una maggiore retribuzione in busta paga o pagamento del premio per una polizza sanitaria senza adesione ad una Cassa sanitaria, rispetto al pagamento del contributo ad una Cassa sanitaria per attivare un Piano sanitario

**MAGGIORE RETRIBUZIONE IN BUSTA PAGA O
PIANO SANITARIO SENZA ADESIONE AD UNA CASSA**

| | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Retribuzione annua | € 500,00 |
| Contribuzione sociale ordinaria con aliquota ipotizzata pari al 32% | € 160,00 |
| TFR pari al 7,41% sull'incremento della base imponibile | € 37,05 |
| Costo totale annuo | € 697,05 |

PIANO SANITARIO CON ADESIONE AD UNA CASSA

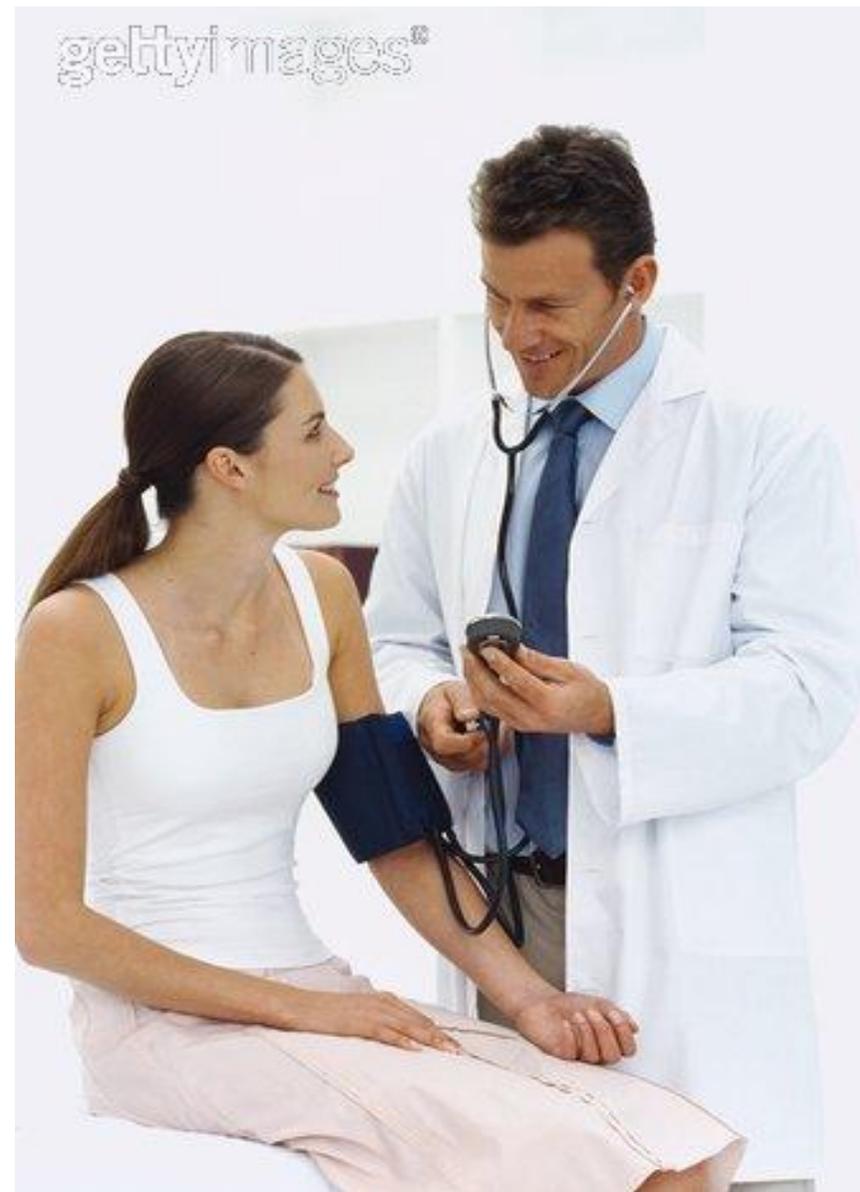
| | |
|-------------------------------------------------------------|-----------------|
| Contributo annuo | € 500,00 |
| Contributo di solidarietà del 10% a favore dell'INPS/INPDAP | € 50,00 |
| Quota associativa alla Cassa sanitaria* | € 10,00 |
| Non incide sulla base imponibile TFR | |
| Costo totale annuo | € 560,00 |

| | |
|------------------------------------------------------------|-------------------|
| Minor costo annuo per l'azienda per ogni dipendente | - € 137,05 |
|------------------------------------------------------------|-------------------|

* Il contributo è versato per ogni singolo dipendente, una volta l'anno (i familiari, eventualmente inclusi nel Piano sanitario, sono esenti)

I Piani sanitari
UNISALUTE con
adesione ad una
Cassa sanitaria:
I Vantaggi

*PER IL
DIPENDENTE*



Coniuge o Convivente "more uxorio"

SENZA CASSA SANITARIA

| | |
|--------------|----------|
| Premio annuo | € 375,00 |
| Costo totale | € 375,00 |

In questo caso, non c'è alcun vantaggio fiscale per il lavoratore.

CON CASSA SANITARIA

| | |
|--------------|----------|
| Premio annuo | € 375,00 |
| Costo totale | € 375,00 |

In questo caso, il premio per il familiare pagato dal dipendente, tramite trattenuta in busta paga effettuata direttamente dall'azienda, non concorre a formare reddito imponibile ai fini IRPEF, generando un risparmio fiscale pari all'aliquota marginale IRPEF.

Risparmio
fiscale annuo
per il
dipendente per
ogni singolo
familiare
assicurato

- € 86,25
(ipotizzando un'aliquota
IRPEF del 23%,
assegnata allo scaglione
di reddito più basso)

- € 108,75
(con IRPEF del 29%)

Figli fiscalmente a carico o non fiscalmente a carico

SENZA CASSA SANITARIA

| | |
|--------------|----------|
| Premio annuo | € 350,00 |
| Costo totale | € 350,00 |

In questo caso, non c'è alcun vantaggio fiscale per il lavoratore.

CON CASSA SANITARIA

| | |
|--------------|----------|
| Premio annuo | € 350,00 |
| Costo totale | € 350,00 |

In questo caso, il premio per il familiare pagato dal dipendente, tramite trattenuta in busta paga effettuata direttamente dall'azienda, non concorre a formare reddito imponibile ai fini IRPEF, generando un risparmio fiscale pari all'aliquota marginale IRPEF.

Risparmio
fiscale annuo
per il
dipendente per
ogni singolo
familiare
assicurato

- € 80,50
(ipotizzando un'aliquota
IRPEF del 23%,
assegnata allo scaglione
di reddito più basso)

- € 101,50
(con IRPEF del 29%)