

Approfondimento n. 5/2021

Le polizze vita nei piani di welfare aziendale: limiti e opportunità

Anche Non di rado emerge la volontà in alcune realtà aziendali di offrire ai propri lavoratori l'iscrizione a una c.d. "polizza vita", espressione che generalmente si riferisce a polizze assicurative per il rischio di morte o invalidità permanente del lavoratore. Da qui nasce l'esigenza di comprendere in che modo sia possibile inquadrare tali prestazioni all'interno di un piano di welfare aziendale e quale regime fiscale si applichi loro.

Le "polizze vita" in generale non sono riconducibili all'interno delle fattispecie elencate dal comma 2 dell'art. 51 del TUIR che, come noto, elenca una serie di misure che non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente. Pertanto, sui contributi versati dal datore di lavoro per questo tipo di prodotto assicurativo non si applicano i benefici fiscali previsti per le altre misure di welfare aziendale del comma 2.

Tali contributi risultano così soggetti a contribuzione e tassazione piena, essendo assimilabili ai «contributi per assistenza sociale facoltativa» che la Circolare Min. finanze 326/1997 aveva individuato come integralmente imponibili [p. 5446].

Emerge dunque un evidente paradosso: da una parte la normativa sul welfare aziendale collega i benefici fiscali alla finalità sociale delle misure di cui al comma 2 (Circolare 28/E del 2016); dall'altra, nel caso specifico, siamo di fronte all'esempio di una misura, quale quella della polizza vita, in cui è proprio la stessa connotazione sociale a sancirne la piena imponibilità.

Ma al di là di queste incongruenze, non certo nuove in materia, vi sono comunque, nell'ambito della normativa vigente, spazi interessanti per poter ricomprendere, con qualche accorgimento, questa tipologia di prestazioni all'interno di un piano di welfare aziendale defiscalizzato.

Tramite alcuni interventi l'Agenzia dell'Entrate (Risoluzione 391/E del 2007) aveva già provveduto a evidenziare come i contratti di assicurazione che hanno lo scopo di garantire un ulteriore beneficio a favore dei lavoratori dipendenti rappresentino un elemento aggiuntivo della retribuzione del dipendente (c.d. "fringe benefit").

Rispetto a questa posizione, però, si è aggiunta più recentemente (con la legge di Bilancio del 2017) la disposizione della lett. f-quater che, andando ulteriormente ad ampliare le previsioni del comma 2, art. 51 del TUIR, ha previsto la non concorrenza al reddito per il versamento da parte del datore di contributi e premi, anche a forme assicurative, aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza o gravi patologie offerte alla generalità dei dipendenti (o a categorie omogenee).

E proprio questa ultima disposizione potrebbe favorire la ricomprensione di almeno una parte delle prestazioni oggetto delle "polizze vita" collegate alla situazione di non autosufficienza. Una tale assimilazione peraltro è già stata operata.

Infatti, in materia di stipulazione delle c.d. «polizze long term care» la Circolare 5/E del

2018 specificava che per l'individuazione dei soggetti non autosufficienti il rimando è proprio ai criteri considerati dalla lettera f) dell'articolo 15 del TUIR ai fini della detrazione d'imposta dei premi per assicurazioni aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana.

Si ricorda infatti che quando il valore dei contributi versati per le "polizze vita" concorra alla formazione del reddito da lavoro dipendente, per la persona fisica resta possibile in sede di dichiarazione dei redditi di una detrazione fiscale del 19% (nel limite di 530 € per i premi per assicurazioni di morte o invalidità permanente non inferiore al 5%; nel limite di 1.291,14€ per i premi per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, al netto dei premi aventi per oggetto il rischio di morte o di invalidità permanente; nel limite 750 € relativamente ai premi per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di morte finalizzate alla tutela delle persone con disabilità grave) purchè tali spese siano state effettuate mediante sistemi di pagamento tracciabili (Legge di Bilancio 2020).

In aggiunta, si potrebbe ipotizzare che, a determinate condizioni, le stesse prestazioni legate al rischio di invalidità permanente, possano essere ricondotte alle polizze della f-quater. Sul punto però occorre tenere in considerazione anche che le "polizze long term care" devono garantire delle prestazioni vincolate (ex. art. 2, c. 2, lettera d, numeri 1 e 2 del D.M. 27 ottobre 2009) ovvero "prestazioni sociali a rilevanza sanitaria" e "prestazioni sanitarie a rilevanza sociale" (per un approfondimento si veda anche Circolare 5/E del 2018). Per cui occorre porre

attenzione anche al tipo di beneficio a cui dà diritto la stipula del prodotto assicurativo, e non solo alla tipologia di beneficiario, perché diversamente vi sarebbe il rischio di uscire dal perimetro della lett. f quater.

Per la restante parte delle prestazioni che generalmente si trovano all'interno delle c.d. polizze vita, quali ad esempio quelle relative al rischio di decesso, può arrivare in aiuto dei piani di welfare la (sempre utile) soglia del comma 3 che, grazie al positivo ampliamento della soglia a 516,46 euro anche per il 2021, permette ora maggiori margini di manovra per aziende e operatori che possono dunque scegliere, con maggior facilità, di destinare l'importo anche a un prodotto assicurativo di questo tipo.

Peraltro, la stessa AIWA ha sottolineato più volte come l'estensione della soglia del comma 3 avrebbe potuto favorire la sperimentazione e il sostegno di nuove soluzioni, all'interno dei piani welfare. Per quanto siano comprensibili le preoccupazioni di chi intravede nell'ampliamento della soglia del c. 3 il rischio di assecondare una deriva consumistica welfare, d'altro canto appare più costruttivo sottolineare l'impulso generativo che una tale tipo di previsione può offrire a fronte di un valore (516,46 euro) che resta comunque contenuto nel quadro del rapporto di lavoro. Questo appare evidente tanto a livello pratico: in quanto si favorisce la ricomprensione all'interno dei piani di welfare di misure altrimenti escluse per il loro sfavore fiscale; quanto sul piano culturale, poiché l'introduzione e la sperimentazione di nuove soluzioni: da un lato può contribuire ad accrescere la sensibilità delle aziende nel rispondere sempre più efficacemente ai bisogni dei lavoratori, dall'altro può offrire ulteriori spunti al dibattito istituzionale per

un'ulteriore evoluzione della normativa in materia.

In quest'ottica la scelta di destinare parte della soglia del c. 3 alle "polizze vita" rappresenta un esempio di come tale valore potrebbe essere declinato a favore di una misura dalla finalità sociale, non ancora ricompresa nella cornice normativa sul welfare aziendale, contribuendo all'evoluzione del welfare in azienda.

Maria Sole Ferrieri Caputi

Centro Studi AIWA

Dottoranda Università degli Studi di Bergamo

 @Mariasole_fc