

## Costi-benefici per aziende e dipendenti di un Piano di Welfare Aziendale

Negli ultimi anni il Welfare aziendale è stato oggetto di interesse da parte dello Stato attraverso le leggi di stabilità 2016-2017 e 2018, che hanno in parte modificato l'iniziale impianto normativo caratterizzato dagli art. 51 e 100 del TUIR, che regolamentano i servizi che possono essere offerti ai lavoratori dipendenti.

Per Welfare aziendale si intende un complesso di iniziative messe in atto dal datore di lavoro per migliorare il benessere dei lavoratori e della sua famiglia attraverso l'erogazione di beni e servizi in aggiunta alla retribuzione

Si tratta di misure, che cominciano a diffondersi anche nelle piccole imprese, come l'assistenza sanitaria integrativa, l'assistenza agli anziani, la previdenza complementare, le spese d'istruzione, buoni pasto, pacchetti viaggio, attività ricreative.

Se vengono rispettate certe condizioni che vedremo in seguito, un piano di welfare può offrire notevoli vantaggi sia per le aziende che per i dipendenti.

Vediamo quali

### VANTAGGI

#### A) PER I DIPENDENTI

- 1) Aumento del potere di acquisto (rispetto alla erogazione diretta della corrispondente retribuzione in busta paga) attraverso:
  - Erogazione di **servizi che non costituiscono reddito** (e quindi detassati e decontribuiti e senza ripercussioni su aiuti quali il trattamento integrativo, assegni familiari o isee...), a condizione che siano **assegnati alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di dipendenti (e non ad personam)** di cui all' art. 51 c. 2 del TUIR
  - Fringe benefit (beni ceduti o dati in concessione, anche ad personam) al dipendente da parte del datore di lavoro), detassati e decontribuiti fino a € 258,33 (art. 51 c. 3 del TUIR)
- 2) **Possibilità di conciliare vita lavorativa e privata** attraverso dei servizi in grado di soddisfare qualche esigenza dei lavoratori, conducendo a una maggiore flessibilità lavorativa.

#### B) PER LE AZIENDE

- 1) Miglioramento del clima sul posto di lavoro e delle motivazione dei dipendenti al fine di fidelizzarli e, quindi, ridurre il turnover e l'assenteismo, determinanti per la stabilità e il successo di una azienda
- 2) Possibilità di attrarre nuovo capitale umano di valore, fondamentale per la crescita di un'azienda
- 3) Rafforzare il proprio brand

4) Ottimizzare i costi aziendali e incentivo ad effettuare altri investimenti per effetto:

- della decontribuzione,
- della non influenza sugli altri istituti contrattuali (tredicesima, quattordicesima, tfr)
- della deducibilità ( nel rispetto di certe condizioni che vedremo più avanti) dal reddito imponibile di tutti i costi per finanziare benefici e servizi da erogare ai dipendenti

## SVANTAGGI

### A) PER I DIPENDENTI

A fronte di servizi immediatamente spendibili per il loro valore, essendo che questi servizi erogati esenti da contributi, **non concorrono alla formazione delle futura pensione del dipendente.**

Situazione che può essere in qualche modo risolta destinando i servizi welfare alla previdenza complementare (sulla quale comunque l'azienda è tenuta a versare all'INPS il 10% a titolo di contributo di solidarietà)

### B) PER LE AZIENDE

Investire in un piano di welfare aziendale è costoso sia in termini di tempo che di risorse. Ma, valutata bene la situazione di ogni singola azienda, **i vantaggi nel tempo possono essere di gran lunga superiori.**

Esempio:

Supponiamo che la ditta ALFA SRL operante nel settore industria decida di erogare nell'anno 2021 a tutti gli operai un servizio welfare, ad esempio il rimborso delle tasse universitarie per i figli.

Supponiamo che la spesa per un operaio sia pari a € 1.000,00

**Per la ditta**, in caso di erogazione monetaria la situazione sarebbe la seguente:

Retribuzione lorda	€ 1.000,00 +
Contributi INPS (31,28%)	€ 312,80 +
Contributi INAIL (7%)	€ 70,00
	-----
Totale	€ 1.382,80

In caso di erogazione attraverso un Piano di Welfare la ditta spenderebbe semplicemente € 1.000,00

**Per il dipendente**, con una retribuzione imponibile annua di partenza tra € 15.000,00 e € 28.000,00, in caso di erogazione in busta paga di € 1.000,00 la situazione sarebbe la seguente

Retribuzione lorda	€ 1.000,00 -
Trattenute INPS (9,49)	€ 94,90 -
Trattenute IRPEF (27%)	€ 270,00 -

Tratt. Addizionale regionale e comunale (2%)	€ 20,00
Netto in busta paga	-----
	615,10

In caso di erogazione attraverso un Piano di Welfare il dipendente riceverebbe invece un rimborso di € 1.000,00 effettivi

Naturalmente per il dipendente la maggior/minor convenienza dipende dal numero dei familiari a carico, che qui non abbiamo considerato per semplicità

## **COME PROGETTARE UN PIANO DI WELFARE AZIENDALE**

La progettazione di un piano di Welfare si articola sostanzialmente in tre fasi:

- 1) **Individuare i bisogni reali dei dipendenti**, tenendo presente che i primi possono variare in funzione ad esempio:
  - dell'età
  - del sesso
  - della composizione del nucleo familiare
  - degli interessi personali.

L'efficacia di un Piano di Welfare dipende molto dall'impatto che ha sui dipendenti.

Occorre, quindi, coinvolgere e rendere partecipi i dipendenti attraverso riunioni, questionari o incontri di gruppo spiegando, anche attraverso l'ausilio di figure esperte, l'utilità che può avere il piano.
- 2) **Effettuare un'analisi dei costi** che tutto questo comporta in funzione degli obiettivi che il datore di lavoro vuole raggiungere in termini di
  - maggiore produttività
  - fidelizzare i dipendenti
  - attrarre nuovi talenti
  - rafforzare il proprio brand...
- 3) **Scelta del partner attraverso cui erogare i servizi** ovvero una piattaforma tecnologica all'interno della quale il lavoratore ha a disposizione un paniere con una serie di servizi.

## **TIPOLOGIE DI WELFARE**

## WELFARE ON TOP

Investimento che comporta l'erogazione unicamente di servizi welfare on top (ovvero in aggiunta alla retribuzione), prevedendo eventualmente criteri di erogazione legati a dei risultati aziendali.

Con la Risoluzione 55/E del 25/09 2020 l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il regime fiscale agevolato previsto dall'articolo 51 del TUIR può trovare applicazione anche nel caso in cui:

- 1) I beni e servizi siano erogati a titolo premiale, ovvero per gratificare i lavoratori o una categoria di lavoratori del raggiungimento di un obiettivo aziendale, come ad esempio l'aumento del fatturato
- 2) anche eventualmente con una ripartizione del premio con modalità però che non siano strettamente connesse alla prestazione del singolo lavoratore. Ad esempio:
  - ammessa la ripartizione in base alla RAL
  - non è ammessa la ripartizione in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda né una erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori.

Con riferimento alla **deducibilità** dei servizi possiamo distinguere tre tipologie di Piani di Welfare:

- 1) **Senza regolamento** (*liberalità pura*),  
Nessun limite di deducibilità per i servizi ex art. 51 c. 2 , eccetto quelli di cui alla lettera f per le finalità di cui all'art. 100, deducibili al 5 per mille
- 2) **Con regolamento validato** formalmente dal datore di lavoro (*unilaterale*), che lo rende vincolante una volta portato a conoscenza dei lavoratori  
Nessun limite di deducibilità sia per i servizi ex art. 51 c.2 che per i servizi ex. art. 100
- 3) **Previsto da contratto aziendale o territoriale** (*bilaterale*).  
Nessun limite di deducibilità sia per i servizi ex art. 51 c. 2 che per i servizi ex. art. 100

Le spese ex art.100 citate dall' art. 51 c.2 lett. f sono quelle sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto

## WELFARE DI PRODUTTIVITA'

La legge di stabilità per il 2016 (con successivi aggiornamenti dalle leggi di stabilità 2017 e 2018) ha previsto la possibilità che il premio di risultato possa alternativamente essere erogato ai dipendenti in forma monetaria o in servizi welfare alle seguenti condizioni:

- il premio di risultato deve essere necessariamente regolamentato
  - **da un contratto collettivo aziendale** stipulato dalle RSA o RSU (che come è noto sono interni all'azienda) o in mancanza da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (esterni all'azienda)
  - **da un contratto collettivo territoriale** stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

I contratti collettivi aziendali o territoriali devono essere **depositati telematicamente** tramite il sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) unitamente alla dichiarazione di conformità alla normativa, entro 30 giorni dalla

sottoscrizione In caso di contratti già depositati, il datore dovrà solamente indicare i riferimenti dell'avvenuto deposito.

- il premio di risultato deve essere legato a **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione**, con espressa previsione dei criteri di misurazione e verifica degli incrementi
- il reddito di lavoro dipendente del beneficiario deve essere **inferiore a euro 80.000** (riferito all'anno precedente rispetto alla percezione dei servizi welfare);
- il premio di risultato fino all'importo **di euro 3.000,00**:
  - in caso di **erogazione monetaria** è soggetto a **un'imposta sostitutiva del 10%**, fermo restando i contributi a carico del dipendente e della ditta.
  - in caso di **conversione** (in tutto o in parte) **in servizi welfare** non costituisce reddito per cui è **totalmente defiscalizzato e decontribuito** e senza ripercussioni su aiuti quali il trattamento integrativo, assegni familiari o isee...  
Inoltre le somme versate per forme pensionistiche complementari, assistenza sanitaria integrativa e, nel rispetto di certe condizioni, per azioni distribuite ai dipendenti non concorrono al raggiungimento dei limiti di deducibilità previsti dalla legge per questi servizi.

## **WELFARE OBBLIGATORIO**

Alcuni rinnovi dei contratti collettivi nazionali prevedono che le aziende che li applicano mettano a disposizione dei loro collaboratori strumenti di welfare (Telecomunicazioni, metalmeccanici...)

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, che derivanti da accordi collettivi.

Generalmente, le aziende si confronteranno con le rappresentanze sindacali, se presenti, per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare

Naturalmente anche in questo caso gli strumenti di Welfare non concorrono a formare il reddito ai sensi dell'art. 51 del TUIR e sono deducibili per le aziende

## **SERVIZI DI WELFARE EROGABILI**

Come si è detto in precedenza i benefit erogabili sono elencati dagli art. 51 e 100 del Tuir.

Vediamo quali sono

### **1) SERVIZI EX ART. 51 C. 2**

### **Assistenza sanitaria integrativa** (art. 51, comma 2, lett.a del TUIR)

- **Tipo di servizio:** contributi versati, dal lavoratore o dal datore di lavoro, a casse aventi esclusivamente finalità assistenziale, iscritte in apposita anagrafe presso il ministero della salute
- **Condizioni:** occorre specifica previsione da contratto o accordo collettivo o da un regolamento aziendale (presenza ormai massiccia anche all'interno dei contratti collettivi che hanno reso generalmente tali contributi obbligatori)
- **Massimali:** Non concorrono a formare il reddito fino a € 3.615,20 (quelli convertiti da premio di produzione non concorrono al limite di deducibilità)
- **Ulteriori vantaggi per il dipendente:** In sede di dichiarazione dei redditi il dipendente portare in detrazione la parte di spesa rimasta effettivamente a suo carico e non rimborsata dalla cassa di assistenza.
- **Contribuzione:** Sono soggetti ad un contributo di solidarietà a carico ditta del 10% da versare all'INPS, in luogo della aliquota ordinaria dei contributi Inps
- **Deducibilità per la ditta:** Costo integralmente deducibile ai fini IRPEF/IRES

### **Somministrazioni di vitto e buoni pasto** (art. 51, comma 2, lett.c del TUIR)

Non concorrono a formare il reddito:

- le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi;
- le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29 (€ 7,00 se sono in formato elettronico)
- **Buoni pasto** ovvero prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica. Nel dettaglio:
  - a) Destinatari: tutto il personale** sia dipendenti (anche part time), sia collaboratori che stagisti, anche quando il contratto di lavoro non preveda una pausa pranzo (smart working incluso) indipendentemente che la prestazione sia effettuata nei confronti della generalità o di categorie di lavoratori
  - b) Caratteristiche:** Il buono pasto non è cedibile, nè cumulabile oltre il limite di otto buoni, nè commercializzabile o convertibile in denaro

- c) **Funzionamento:** il datore di lavoro acquista i buoni da una società emittente e li consegna con cadenza mensile ai dipendenti (o se sono elettronici ricaricando una carta prepagata) che li utilizzano presso gli esercizi convenzionati con la società emittente. Quest'ultima provvederà a rimborsare periodicamente agli esercizi convenzionati il valore del buono al netto di una commissione.
- d) **Deducibilità per l'azienda:** Costo integralmente deducibile ai fini IRPEF/IRES, anziché il 75% di cui all'art. 109 co. 5 del TUIR relativo alle somministrazioni di alimenti e bevande
- e) **Vantaggi:** l'azienda offre ai dipendenti la possibilità di migliorare la qualità del tempo della pausa pranzo e vivere momenti di condivisione fuori dall'azienda con effetti positivi sulla produttività
- f) **Disciplina IVA** Non sono soggetti alla disciplina IVA introdotta per i buoni-corrispettivo
- **Cessione dei buoni pasto da società emittente al datore di lavoro**  
E' soggetta ad aliquota IVA del 4% (identica a quella per le somministrazioni di alimenti e bevande presso mense aziendali).  
La base imponibile è pari al prezzo convenuto a prescindere dal valore facciale del buono.
  - **Prestazione resa dagli esercizi o dalle mense convenzionate alla società emittente i buoni**  
E' soggetta ad aliquota IVA del 10% in quanto trattasi di una somministrazione di alimenti e bevande che esula da quelle effettuate presso mense aziendali.  
La base imponibile è data dal valore facciale dei buoni al netto dello sconto riconosciuto alla società emittente e dell'IVA in esso incorporata.
  - **Prestazioni fornite dai pubblici esercizi ai possessori dei buoni**  
  
Gli esercenti che accettano i buoni pasto come mezzo di pagamento memorizzano il corrispettivo in tutto od in parte non riscosso ed emettono il documento commerciale indicando l'importo pagato mediante ticket, includendolo nel totale complessivo dei corrispettivi inviati tramite registratori telematici all'Agenzia delle Entrate.  
La successiva fatturazione verso la società che emette i buoni naturalmente non rappresenta una duplicazione del debito IVA, in quanto questa ultima va computata nella liquidazione iva in cui avviene il rimborso del ticket o se antecedentemente è stata emessa la fattura.

## **Servizi di trasporto e abbonamenti** (art. 51, comma 2, lett.d e d-bis del TUIR)

Non concorrono a formare il reddito:

lett.d) Le prestazioni di servizi di trasporto collettivo:

- alla generalità o a categorie di dipendenti;
- anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici

lett.d bis) Le somme rimborsate o sostenute direttamente dal datore di lavoro per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale:

- **Destinatari:** generalità o a categorie di dipendenti e loro familiari;
- **Sostenimento della spesa:** volontaria o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale.
- **Tipi di abbonamento:** mensili, plurimensili e annuali (con esclusione dei biglietti orari o giornalieri con una durata oraria e delle carte di trasporto integrate che includono anche servizi ulteriori rispetto a quelli di trasporto)
- **Vantaggi per il dipendente:** se erogato come servizio welfare non ci sono limiti alla deducibilità dal reddito (se è il dipendente a sostenere la spesa autonomamente, al di fuori del welfare, avrebbe diritto semplicemente a una detrazione del 19% su un importo massimo di € 250,00)
- **Deducibilità per l'azienda:** Costo integralmente deducibile ai fini IRPEF/IRES in caso di erogazioni conformi a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale.

**Opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto** (art. 51, comma 2, lett.f del TUIR con riferimento ai servizi di cui all'art. 100)

- **Non concorrono a formare il reddito**
- **Destinatari:** generalità o categorie di dipendenti e loro familiari anche non fiscalmente a carico
- **Sostenimento della spesa:** volontaria o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale.
- **Tipologia di servizi:** Es. l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza....
- **Modalità di erogazione:** Sono messi a disposizione direttamente dal datore o da parte di strutture esterne all'azienda a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio. (non sono comprese le somme erogate a titolo di rimborsi spese)
- **Deducibilità per l'azienda:**
  - 1) Integrale ai fini IRPEF/IRES in caso di erogazioni conformi disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale.
  - 2) Limitata al 5 per mille in caso di erogazione volontaria

**Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio (art. 51, co. 2, lettera f-bis).**

- **Non concorrono a formare il reddito**
- **Destinatari:** generalità o categorie di dipendenti ma fruibili solo dai familiari anche non a carico;
- **Modalità di erogazione:** erogazione diretta , tramite terzi, o mediante rimborso di spese già sostenute.
- **Servizi rimborsabili:**
  - Le tasse sostenute per l'iscrizione agli asili nido
  - Le tasse scolastiche sostenute per l'iscrizione a scuole di ogni ordine e grado, statali, paritarie o legalmente riconosciute, in Italia o all'estero;
  - Le tasse universitarie
  - Servizi di mensa connessi
  - Libri di testo scolastici
  - Iscrizione e soggiorno per centri estivi e invernali
  - Ludoteche
  - Servizio di trasporto scolastico (se incluso nel Piano di Offerta Formativa scolastica, ad esempio scuolabus)
  - Spese per gite didattiche e visite d'istruzione (se incluso nel POF)
  - Servizi di *baby-sitting*
- **Deducibilità per l'azienda:** Integrale ai fini IRPEF/IRES

**Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (arti. 51, co. 2, lettera f-ter)**

- **Non concorrono a formare il reddito**
- **Destinatari:** generalità o categorie di dipendenti
- **Familiari anziani:** soggetti che abbiano compiuto 75 anni di età
- **Familiari non autosufficienti:** Lo stato di non autosufficienza deve essere comprovato da certificazione medica.
- **Modalità di erogazione:** erogazione diretta , tramite terzi, o mediante rimborso di spese già sostenute.
- **Vantaggi per il dipendente:** conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative
- **Deducibilità per l'azienda:** Integrale ai fini IRPEF/IRES

## **Assicurazioni rischio non autosufficienza e malattia grave (arti. 51, co. 2, lettera f-quater)**

- **Non concorrono a formare il reddito**
- **Destinatari:** generalità o categorie di dipendenti
- **Tipologia di servizio:** Contributi e premi versati dal datore di lavoro per polizze assicurative aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie
- **Deducibilità per l'azienda:** Integrale ai fini IRPEF/IRES

## **2) FRINGE BENEFIT (arti. 51, co. 3)**

- **Definizione:** beni ceduti o dati in concessione (anche ad personam) al dipendente al coniuge o ai suoi familiari da parte del datore di lavoro. Si tratta di Benefici accessori sotto forma di retribuzione in natura la cui erogazione può avvenire anche mediante documenti di legittimazione
- **Reddito:** Non concorrono a formare il reddito fino a € 258,33 ( si fa riferimento a tutti i benefit percepiti durante l'anno anche da altri datori di lavoro). In caso di superamento concorrono interamente a formare il reddito e non soltanto la parte eccedente € 258,33. Il limite va considerato al netto di quanto eventualmente corrisposto al dipendente per l'utilizzo di questi beni.
- **Quantificazione: valore normale** dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti, determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista

### **Tipologie di fringe benefit determinati con criteri particolari (art. 51, co. 4)**

#### **A) Auto in uso concesse ai dipendenti:**

- fino al 30/06/2020 costituiva fringe benefit, concorrendo a formare il reddito, il 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali dell'ACI, al netto delle somme eventualmente trattenute o corrisposte al dipendente.
- Dal 01/07/2020 il fringe benefit è determinato in base all'inquinamento del veicolo
- Per i veicoli stradali a motore concessi gratuitamente in uso promiscuo al personale dipendente, la detrazione IVA spetta all'azienda nella misura del 40% (100% se concessi a titolo oneroso)

- La presenza di un corrispettivo obbliga il datore di lavoro ad operare la **rivalsa IVA** nei confronti del dipendente, prendendo come base imponibile il fringe benefit (tenendo presente che le Tariffe Aci si intendono Iva compresa e, pertanto, si dovrà operare lo scorporo)
- I relativi costi sono deducibili nella misura del 70% per i veicoli dati in uso promiscuo ai dipendenti per la maggior parte del periodo d'imposta. Non si applicano i limiti al costo fiscale previsti per l'acquisto di veicoli aziendali in genere (18.075,99 euro)
- Se il dipendente utilizza l'auto in misura maggiore soprattutto per lavoro, l'azienda può usufruire di un vantaggio fiscale importante. Ed allo stesso modo anche il lavoratore ha il vantaggio dell'utilizzo dell'auto (soprattutto le meno inquinanti) per una percorrenza maggiore rispetto a quella a lui imputata come benefit.

#### **B) Prestiti ai dipendenti:**

- In caso di concessione diretta di prestiti ai dipendenti (o per finanziamenti concessi da terzi con cui il datore di lavoro ha stipulato convenzioni), il fringe benefit da assoggettare a tassazione è costituito dal 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato in base al tasso ufficiale di riferimento vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi, salvo specifiche esclusioni

#### **C) Fabbricati in uso ai dipendenti**

- Per i fabbricati concessi in locazione, uso o comodato, costituisce fringe benefit da assoggettare a tassazione la differenza tra la rendita catastale del fabbricato, aumentata di tutte le spese inerenti, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Se il dipendente è obbligato a dimorare nel fabbricato, la suddetta differenza è ridotta al 30%
- Non è ammessa in detrazione l'IVA relativa all'acquisto, locazione, leasing, manutenzione, recupero, gestione dei fabbricati abitativi, ad eccezione delle imprese costruttrici
- Fabbricato concesso in uso gratuito al dipendente, l'operazione deve ritenersi esclusa dal campo di applicazione dell'IVA
- Fabbricato concesso in locazione al dipendente dietro pagamento di un canone, l'operazione si considera di natura onerosa ai sensi dell'art. 3 co. 2 n. 1 del DPR 633/72 ma è esente IVA
- Il fringe benefit, calcolato come sopra esposto, costituisce quindi la soglia massima per la deducibilità dei costi di locazione e manutenzione sostenuti dall'impresa

### **DOCUMENTO DI LEGITTIMAZIONE O VOUCHER UNICO (art. 51, co. 3 bis)**

- **Definizione:** ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.
- **Modalità di utilizzo:**

- non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.
  - non possono essere monetizzati o ceduti a terzi
  - devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale **senza integrazioni a carico del titolare** e quindi non possono essere messi a parziale copertura del costo ( a differenza dei buoni pasto )
  - possono consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche....
  - essendo il mero destinatario della prestazione, il dipendente non interviene nel rapporto economico con la struttura che eroga la prestazione, potendo altrimenti configurarsi un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro
- **Funzionamento:** il datore di lavoro acquista i voucher da una società emittente e li consegna ai dipendenti (o se sono elettronici ricaricando una carta prepagata) che li utilizzano presso gli esercizi convenzionati con la società emittente. Quest'ultima provvederà a rimborsare agli esercizi convenzionati il valore del buono al netto di una eventuale commissione.
- **Vantaggi:** L'uso del voucher agevola l'utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare ai dipendenti le prestazioni e i servizi rappresentati
- **Disciplina iva:** sono in via generale qualificabili agli effetti dell'IVA come **buoni-corrispettivi di cui all'art. 3 bis del TUIR**, purché le cessioni di beni e o le prestazioni di servizi che incorporano non rientrino tra le fattispecie espressamente escluse dalla normativa in materia di voucher (titoli di trasporto, biglietti di ingresso a cinema e musei, francobolli e altri titoli simili, buoni sconto
- Possiamo distinguere tra:
- **Buono Monouso** La disciplina IVA applicabile all'operazione cui il buono dà diritto è nota fin dal momento della sua emissione, per cui IVA è esigibile all'atto di ogni trasferimento del buono precedente alla cessione de beni o alla prestazione dei servizi
  - **Buono Multiuso** La disciplina IVA applicabile all'operazione cui il buono dà diritto non è nota fin dal momento della sua emissione, per cui IVA è esigibile al momento della cessione dei beni o servizi

## **I VOUCHER EMESSI PER PIÙ BENI, PRESTAZIONI O SERVIZI**

(Art. 6 c. 2 del Decreto Attuativo Interministeriale 25/03/2016)

A differenza del voucher unico, i servizi erogati in regime di **fringe benefit** possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro, potendo, quindi, combinare più beni e servizi elencati all'interno di una piattaforma elettronica