

## Voucher per il welfare aziendale

avv. *Riccardo Zanon*

Se è semplice, funziona, è questo uno degli adagi a me più cari che mi porto dietro dalle mie lezioni di Diritto dell'informatica dell'Università. È passato qualche anno da quei giorni e ho potuto constatare come quelle poche parole rappresentino una verità. Ci basti pensare a quante volte come giuristi vediamo norme che, pur dotate di qualche utilità, soccombono a causa degli stessi meccanismi creati a (non) funzionamento delle stesse. Pensiamo alle dimissioni online: appena create e già si era capito che non potevano funzionare.

Così anche per il Welfare aziendale: per funzionare deve essere semplice.

Non solo, certo, obietterà il lettore, ma se nella pratica le aziende riscontrassero difficoltà gestionali troppo impegnative, apparirà chiaro che non potrà funzionare. Con buona pace dei migliori intenti del Legislatore e, a mio avviso, con la perdita di una grossa opportunità per il Paese.

Il Voucher è uno strumento del Welfare aziendale che in passato non ha funzionato, eppure rappresenta uno strumento necessario per permettere una semplificazione operativa non indifferente.

Prima di addentrarci è utile fare qualche considerazione iniziale.

Il riconoscimento delle agevolazioni fiscali per i benefit individuati all'interno di un piano di welfare aziendale sussiste in subordine al fatto che questo sia concesso dal datore di lavoro, direttamente o per il tramite di terzi, sia per il tramite di un accordo contrattuale o convenzione sia per l'erogazione da parte di un provider e siano garantite alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti. Non può dunque trattarsi di benefit concessi a singoli lavoratori, ed è evidente che l'impostazione della norma mira a incentivare l'inserimento delle misure di welfare tra le materie di contrattazione di secondo livello.

Dovendo quindi coinvolgere la generalità dei lavoratori, appare evidente la necessità di uno strumento che permetta l'utilizzo e la fruizione di tali benefit in modo facile ed agevole sia per l'azienda che per il lavoratore.

Come già detto il voucher rappresenta lo strumento che dovrebbe servire proprio ad aiutare a sfruttare al meglio il welfare aziendale.

**Studio Zanon** di Dolo (VE)

Questo non appariva così chiaro prima della riforma del 2016. Il problema sussisteva dal momento che non si comprendeva se fosse o meno imponibile l'erogazione di beni e servizi attraverso i voucher, intesi come documenti di legittimazione per il possessore di fruire di quei beni e/o servizi erogati dal datore di lavoro. Infatti se i voucher venivano assimilati ad erogazioni in natura, era consentita la non imponibilità; viceversa la loro assimilazione al denaro comportava l'applicazione sulla somma di contributi.

Inoltre la stessa Agenzia delle Entrate non era mai stata chiara sulla natura e sul trattamento fiscale da riservare ai voucher.

La novità normativa mira a rimediare a questo problema.

Il nuovo comma 3-bis dell'art. 51 del TUIR afferma che "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.". La nuova norma supera le incertezze interpretative emerse in passato e chiarisce definitivamente che i titoli (definiti voucher) che rappresentano i predetti benefit (beni, prestazioni, opere e servizi), anche se connotati da un valore nominale, non configurano denaro, rendendo superflua qualsiasi qualificazione dei voucher come benefit in natura piuttosto che in denaro.

Con questo nuovo inquadramento i benefit conservano il regime fiscale agevolato anche se erogati tramite voucher. Inoltre risulta irrilevante ai fini fiscali la circostanza che un benefit sia erogato direttamente o attraverso l'intervento di terzi, oppure sia incorporato in un titolo.

Ai fini dell'esenzione sussistono ulteriori limiti per i voucher (art. 6), in particolare:

- devono essere nominativi;
- non possono essere usati da persona diversa dal titolare e quindi non possono essere ceduti;
- non possono essere monetizzati;
- devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni da parte del titolare (unica eccezione per i beni e servizi non imponibili entro il limite di euro 258,23, purché il valore complessivo non ecceda la soglia, es. carrello della spesa).

Ci si domanda, quale possa essere la prestazione oggetto di cui il voucher può essere portatore. Possiamo pensare a somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore

complessivo, quali, ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto. Infatti nessuno ci vieta di pagare un mese di palestra o di corso di yoga al nostro dipendente, nel qual caso il voucher includerebbe una prestazione priva di integrazione perché completa per quel mese e il dipendente non entrerebbe nel rapporto economico con la struttura che eroga la prestazione. Così rispetteremo in pieno la norma e le conseguenze fiscali.

Ci sono alcune precisazioni di cui dobbiamo tener conto in relazione alle categorie merceologiche. Il comma 3 dell'articolo 6 del Decreto statuisce che i servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal Decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207". I voucher sono uno strumento differente rispetto alle prestazioni sostitutive del servizio di mensa (c. d. buoni pasto o ticket). Infatti questi ultimi non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "... fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica ...".

Per quanto concerne un altro strumento spesso utilizzato come il buono carburante, è utile evidenziare come con circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 59/E del 2008 sono state ricondotte nell'ambito di applicazione del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi di importo non superiore al citato limite di euro 258,23.

Tenuto conto di quanto detto finora, appare chiaro l'intento del Legislatore di rendere il sistema di Welfare aziendale facilmente fruibile da parte del dipendente ed erogabile da parte dell'azienda. La soluzione del Voucher rappresenta la scelta più adatta all'esperienza quotidiana dei buoni spesa o, come già visto, dei ticket restaurant o dei buoni benzina, quindi più facile da recepire a livello culturale. Tolto ogni alibi, sta a noi, ora, commentatori e consulenti rassicurare le aziende sulla reale convenienza di adottare un sistema di welfare aziendale, concentrandosi non più sui problemi interpretativi, ma sui reali vantaggi sul personale che esso comporta.