

“PREMI DI RISULTATO” E “WELFARE” AZIENDALE: IL PUNTO A SEGUITO DEI RECENTI CHIARIMENTI FORNITI DALL’AGENZIA DELLE ENTRATE CON LA CIRCOLARE N. 5/E DEL 29 MARZO 2018

Il presente documento informativo ha lo scopo di divulgare e descrivere i regimi impositivi agevolati applicabili in relazione a talune forme di integrazione salariale consistenti nell’erogazione ai dipendenti:

- (i) di somme di denaro aventi natura premiale, condizionate al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali; o
- (ii) di talune tipologie di “beni e/o servizi” i quali, essendo finalizzati ad incidere positivamente sulla qualità della vita lavorativa e privata dei dipendenti stessi e dei loro familiari, sono generalmente riconducibili nell’ambito del cd. *welfare* aziendale.

Proveremo quindi ad esaminare le principali caratteristiche dei predetti regimi impositivi, evidenziandone gli aspetti di maggior interesse sia per i dipendenti che per le imprese datrici, soprattutto alla luce dei recenti chiarimenti forniti al riguardo dall’Agenzia delle Entrate con la Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018.

A tal fine, si chiarisce fin da subito che nei paragrafi che seguono per “TUIR” dovrà intendersi il Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con il Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e per “Decreto” il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, emanato, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, il 25 marzo 2016 e recante le disposizioni attuative del regime sostitutivo dei premi di risultato.

Il regime impositivo agevolato dei cd. “premi di risultato”

L’art. 1, commi da 182 a 189, della legge di Stabilità 2016 ha introdotto un regime di imposizione sostitutiva dell’IRPEF e delle relative addizionali, con aliquota del 10 per cento, da applicare ai premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad

incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa in favore dei lavoratori del settore privato entro determinati limiti di importo.

La normativa in esame ha inoltre previsto la possibilità di convertire i predetti premi "monetari" in beni e/o servizi riconducibili entro l'ambito del *welfare* aziendale, beneficiando così, in luogo del regime sostitutivo appena menzionato, dell'integrale esenzione da imposta normalmente prevista in relazione a questi ultimi.

1. L'ambito soggettivo di applicazione

L'ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione è definito in base alle specifiche caratteristiche che devono connotare sia il datore che i prestatori di lavoro.

Essa, innanzitutto, è riservata ai soli dipendenti del settore privato. Sono pertanto escluse dal suo ambito applicativo le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001¹.

Nell'ambito del settore privato – individuato, per esclusione, nei datori di lavoro non riconducibili tra le amministrazioni pubbliche di cui al citato D.Lgs. 165/01 – rientrano, inoltre, i premi erogati ai propri dipendenti:

- da enti (del settore privato) che non svolgono attività commerciale;
- dalle agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni;
- dagli esercenti arti e professioni;
- dagli enti pubblici economici, i quali, non rientrando tra le amministrazioni pubbliche di cui al richiamato articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/01, possono essere compresi nel settore privato.

Destinatari dell'agevolazione sono i soli titolari di reddito di lavoro dipendente soggetto a tassazione ordinaria di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione del premio di risultato, a € 80.000.

Restano pertanto esclusi dall'applicazione della predetta agevolazione i titolari di redditi assimilati ai redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis) del TUIR.

¹ Ossia "tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300".

Il limite reddituale di € 80.000² è calcolato tenendo conto dei redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, e comprende anche:

- le pensioni di ogni genere e gli assegni di cui all'articolo 49, comma 2, del TUIR, in quanto equiparate ai redditi di lavoro dipendente;
- i premi assoggettati ad imposta sostitutiva nel medesimo anno se e nella misura in cui non siano stati sostituiti – come si dirà meglio nel seguito – con le prestazioni di *welfare* aziendale escluse, nel rispetto dei limiti fissati dall'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del TUIR, dalla formazione del reddito di lavoro dipendente;
- i redditi di lavoro dipendente tassati all'estero in base alla residenza estera del dipendente nell'esercizio precedente a quello in cui ha ricevuto il premio;
- i redditi di lavoro dipendente prodotti all'estero da parte di soggetti residenti computati in base alla "retribuzione convenzionale" di cui al comma 8-*bis* dell'art. 51 del TUIR³;
- la quota di TFR maturanda e richiesta in busta paga dal dipendente ai sensi dell'art. 1, comma 26 della L. 190/14 (in quanto soggetta a tassazione ordinaria).

Non rientrano invece nel computo del predetto limite i redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata.

Il regime agevolato è applicabile anche se nell'anno precedente non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente ed anche se il limite di € 80.000 sia stato superato per effetto del conseguimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente (inclusi i redditi ad essi assimilati).

Ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, risulta infine irrilevante il superamento della predetta soglia di reddito nell'anno in cui sono erogati i premi di risultato (ciò determina infatti l'esclusione dal beneficio per i premi eventualmente erogati nell'anno successivo).

2. L'ambito oggettivo di applicazione

L'imposta sostitutiva del 10 per cento si applica ai "*premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto di cui al comma 188*", nonché alle "*somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa*".

Il regime sostitutivo in parola può essere tuttavia disapplicato previa "*espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro*". L'applicazione della tassazione agevolata potrebbe infatti

² Il limite di € 80.000, introdotto in sostituzione dell'originario limite di € 50.000 previsto dall'art. 1, comma 186 della legge di stabilità 2016, si applica a partire dalle erogazioni effettuate nel corso del 2017, anche se maturati precedentemente o se erogati in virtù di contratti già stipulati.

³ Resta fermo, ovviamente, che in tali casi l'applicazione dell'imposta sostitutiva riguarda solo le ipotesi in cui la retribuzione premiale non sia assorbita dalla determinazione forfetaria della base imponibile convenzionalmente determinata.

risultare meno vantaggiosa in caso di redditi bassi per i quali le detrazioni potrebbero anche superare l'ammontare dell'imposta dovuta.

La normativa in esame consente di assoggettare ad imposta sostitutiva anche le “*somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa*” (art. 1, comma 182). Sotto questo profilo, l'art. 3 del Decreto specifica che “*per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile*”⁴.

La partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di risultato in senso stretto ed è quindi ammessa all'agevolazione a prescindere dalla realizzazione di determinati incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione⁵.

Le somme e i valori per i quali può applicarsi l'imposta sostitutiva – e quindi sia i premi di risultato rispondenti ai criteri definiti dal Decreto che gli utili da distribuire – devono essere “*erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*” (comma 187)⁶. Sono pertanto esclusi dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro.

Il Decreto demanda alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale⁷ anche l'onere di definire i criteri incrementali ai quali devono essere ancorati i premi. Ai fini dell'applicazione del beneficio è necessario infatti che, nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva.

⁴ Ai sensi dell'art. 2102 del codice civile, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro (art. 2554 c.c.) è determinata in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio (artt. 2423, 2435, 2464, 2491, 2516 del c.c.), in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato (art. 2433 e seguenti c.c.).

⁵ Al riguardo occorre altresì considerare che il Decreto prevede espressamente che gli utili distribuiti a titolo di retribuzione incentivante agevolabile sono computati in diminuzione del reddito del datore di lavoro nell'esercizio di competenza, indipendentemente dalla loro imputazione al conto economico.

⁶ In base a quanto previsto dall'art. 5 del Decreto, per poter beneficiare dell'imposta sostitutiva è altresì necessario che i predetti contratti collettivi aziendali o territoriali siano depositati (in attesa dell'effettivo avvio dell'Ispettorato nazionale del lavoro) presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel Decreto.

⁷ Nello specifico, l'art. 2, comma 2 del Decreto demanda alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale il compito di “*prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati*”.

La legge di Bilancio 2017 ha elevato, a decorrere dal periodo d'imposta 2017, l'importo del premio di risultato e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa assoggettabile ad imposta sostitutiva, che risulta ora fissato in € 3.000, nonché in € 4.000 in caso di erogazione da parte di aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro⁸.

Sui premi erogati da queste ultime aziende è successivamente intervenuto il citato D.L. 50/17 ed ha stabilito che i premi di risultato erogati in esecuzione di contratti, aziendali o territoriali, stipulati dopo la sua entrata in vigore (avvenuta il 24 aprile 2017), sono anch'essi agevolabili nell'importo massimo lordo di € 3.000 ma il datore di lavoro può ridurre il proprio carico contributivo di 20 punti percentuali relativamente ad una parte di premio di risultato agevolabile fino ad un massimo di € 800 e il lavoratore è esentato dal versare, sul medesimo importo, i contributi normalmente previsti a suo carico⁹.

Si osservi infine che il limite di € 3.000 (o € 4.000 ove previsto) deve essere assunto al lordo dell'imposta sostitutiva del 10 per cento e al netto delle ritenute previdenziali obbligatorie.

3. Beni e servizi erogati in “sostituzione” dei premi

Accanto alla possibilità di avvalersi della tassazione sostitutiva, in luogo di quella ordinaria, al dipendente è riconosciuta anche la possibilità di scegliere se ricevere il premio (o l'utile) in denaro ovvero tramite l'erogazione di beni e/o servizi elencati nei commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR, beneficiando così del regime di esenzione per essi ivi previsto (fiscale e contributivo).

La fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi di cui all'art. 51, commi 2 e 3 del TUIR e, cioè, la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in natura, deve essere espressamente contemplata dai contratti collettivi aziendali o territoriali. Essa pertanto è sottratta alla libera disposizione delle parti.

Ai fini del computo della soglia annua di € 3.000 (o € 4.000 ove consentito), il *benefit* erogato in sostituzione del premio di risultato (o dell'utile) deve essere valorizzato in base al suo “valore normale”, determinato ai sensi dell'art. 9 del TUIR.

La parte di premio eventualmente non sostituita dal *benefit* può essere assoggettata all'imposta sostitutiva o alla tassazione ordinaria, a scelta del prestatore di lavoro.

Dal 2017 la disposizione in esame consente altresì al dipendente di sostituire il premio di risultato anche con i *benefit* disciplinati dal comma 4 del medesimo art. 51 del TUIR. In particolare, in base all'attuale formulazione del citato comma 184, le somme e i valori di cui

⁸ Sul concetto di “coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro” cfr. art. 4 del Decreto, nonché Agenzia delle Entrate Circ. n. 5/ del 2018, par 1.2.

⁹ L'art. 55, comma 1 del D.L. 50/17 dispone inoltre che: “Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.

al comma 4 dell'art. 51 del TUIR erogati in sostituzione del premio di risultato *“concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste”*.

In ragione di tale disposizione, pertanto, l'uso dell'auto aziendale, la concessione di prestiti da parte del datore di lavoro, la messa a disposizione del dipendente dell'alloggio e la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario, erogati a richiesta del dipendente in sostituzione e nei limiti di valore del premio agevolabile, sono assoggettati a tassazione ordinaria assumendo come base imponibile il valore determinato sulla base dei criteri dettati dal comma 4 dell'art. 51 del TUIR¹⁰. Anche in questo caso, la parte del premio eccedente il valore del *benefit* resta assoggettata ad imposta sostitutiva o a tassazione ordinaria a scelta del lavoratore, ovvero potrà essere sostituita con gli altri *benefit* di cui all'art. 51, commi 2 e 3 del TUIR. In tal modo, dunque, il legislatore ha dato piena attuazione al criterio di fungibilità tra erogazione monetaria e sotto forma di *benefit* in natura dei premi agevolabili, prevedendo che questi ultimi mantengano comunque il loro regime impositivo, in tutte le ipotesi previste dall'art. 51 del TUIR e non solo nelle fattispecie di cui ai commi 2 e 3.

Inoltre, è importante osservare che, secondo quanto chiarito dall'Agenzia delle Entrate con la Circ. 28/E del 2016, la disposizione secondo cui i beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 restano detassati (e – aggiungiamo noi – i *benefit* di cui al comma 4 “valutati” in misura agevolata) anche se fruiti in sostituzione di somme *“resta limitata all'ipotesi in cui ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:*

- *le somme costituiscano premi o utili riconducibili al regime agevolato (articolo 1, comma 182, della legge di Stabilità per il 2016);*
- *la contrattazione di secondo livello attribuisca al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR”*.

In questo modo, l'Agenzia ribadisce l'impossibilità generalizzata, per il lavoratore, di “convertire” a proprio piacimento e senza specifici vincoli normativi l'ordinaria retribuzione in denaro, assoggettabile ad imposta progressiva, in *welfare* detassato o agevolato e riafferma la natura tendenzialmente onnicomprensiva del reddito di lavoro dipendente e la sua naturale espressione monetaria (e quindi, *ex adverso*, la natura eventuale e residuale delle componenti retributive in natura detassate).

¹⁰ Si noti che, secondo quanto chiarito dall'Agenzia delle Entrate nella citata Circ. 5/e del 2018, *“In assenza di tale previsione, la sostituzione di erogazioni monetarie (nel caso di specie il premio di risultato) con beni e servizi [di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR] comporterebbe l'assoggettamento a tassazione del benefit in base al suo 'valore normale', al fine di non alterare la base imponibile fiscale e contributiva del reddito di lavoro dipendente”*.

4. Benefici “aggiuntivi” concessi in caso di conversione dei premi in *benefit* detassati di cui all’art. 51, commi 2 e 3 del TUIR

Come già evidenziato, l’irrelevanza reddituale dei *benefit* di cui all’art. 51, commi 2 e 3 del TUIR fruiti in sostituzione di premi o di utili erogati ai dipendenti soggiace ai seguenti limiti:

- l’ammontare massimo delle somme assoggettabili ad imposta sostitutiva (€ 3.000 o € 4.000 ove consentito);
- gli importi stabiliti per dette utilità dai commi 2 e dall’ultimo periodo del comma 3 dell’art. 51 del TUIR.

I limiti in questione sono tuttavia superabili nel caso in cui i premi siano convertiti in uno dei *benefit* di cui al comma 2, lett. a), g) ed h) dell’art. 51 del TUIR e, cioè:

- contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale;
- azioni (emesse dal datore di lavoro o da altre società del gruppo);
- contributi alle forme pensionistiche complementari.

4.1 Conversione del premio in contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale

Secondo quanto previsto dall’art. 51, comma 2, lett. a) del TUIR, i contributi sanitari alle casse aventi esclusivamente fine assistenziale sono esclusi dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente nel limite complessivo di € 3.615,20. Ciò comporterebbe, pertanto, in base ai limiti generali di conversione sopra descritti, che se ai sensi della citata lett. a) fossero già stati versati alla cassa contributi per € 3.000, il premio agevolato potrebbe essere convertito in contributi esenti, nello stesso periodo d’imposta, per un ammontare non eccedente € 615,20.

A partire dal periodo d’imposta 2017, tuttavia, i contributi versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in sostituzione di premi di risultato (o utili distribuiti dall’impresa) non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente anche nell’ipotesi in cui vadano ad aggiungersi ai contributi già versati dal datore di lavoro o dal lavoratore medesimo per un importo di € 3.615,20. Tale importo, infatti, può essere incrementato di un ulteriore ammontare di contributi esclusi dal reddito nel limite massimo di € 3.000 (elevato ad € 4.000 ove previsto).

Riguardo invece agli effetti della detassazione dei contributi in esame sulla deducibilità o detraibilità delle spese sanitarie successivamente rimborsate dalla cassa, resta fermo il principio secondo cui la deduzione o detrazione degli oneri è possibile solo se e nella misura in cui la relativa spesa sia rimasta a carico del contribuente; condizione che non sussiste qualora la spesa sia sostenuta o rimborsata a fronte di contributi dedotti dal reddito o che

non hanno concorso alla sua formazione, come accade nel caso dei contributi versati in sostituzione di premi agevolabili¹¹.

4.2 Conversione del premio in azioni

Secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 2, lett. g) del TUIR, non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il *“valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 2.065,83, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione.”*

La lett. c) del nuovo comma 184-*bis* della legge di Bilancio 2017, consente la sostituibilità, in esenzione d'imposta, del premio di risultato con azioni della società/datore di lavoro o delle società del gruppo anche nell'ipotesi in cui non siano rispettate le condizioni previste dalla disposizione appena citata.

A ben vedere, inoltre, la deroga disposta dalla legge di Bilancio 2017 riguarda non soltanto il limite di valore delle azioni che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ma anche le altre condizioni ivi previste. Di conseguenza, il lavoratore che decida di sostituire, in tutto o in parte, il premio in denaro con azioni della società/datore di lavoro o del gruppo non realizzerà alcun reddito imponibile:

- sia nel caso in cui l'offerta sia rivolta a singole categorie di lavoratori, anziché alla generalità di essi (sempreché risulti in linea con le previsioni contrattuali aziendali e/o territoriali);
- sia nel caso in cui il valore delle azioni assegnate in sede di conversione superi il limite di € 2.065,83 previsto per ciascun periodo d'imposta;
- sia qualora le medesime azioni siano cedute prima che siano trascorsi tre anni dalla conversione del premio assoggettabile ad imposta sostitutiva;
- sia, infine, qualora siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro.

Resta fermo che la cessione delle azioni da parte del dipendente potrebbe far emergere un *“reddito diverso”* imponibile ai sensi dell'art. 67 del TUIR. A tal riguardo, è tuttavia d'uopo rilevare che l'art. 1, comma 161, della legge di Bilancio 2018, modificando l'art. 1, comma 184-*bis*, lett. c), della legge di Stabilità 2016, ha previsto che *“il costo o il valore di acquisto [da confrontare con il prezzo di cessione ai fini della determinazione della plusvalenza imponibile] è pari al valore delle azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al medesimo comma 182”* e non, come previsto dall'art.

¹¹ In tal senso cfr. Agenzia delle Entrate Circ. 5/E del 2018.

68, comma 6 del TUIR, dal costo o dal valore di acquisto assoggettato a tassazione. In tale ipotesi, pertanto, la plusvalenza imponibile sarebbe determinata in base alla differenza tra il prezzo di cessione delle azioni e l'importo del premio erogato mediante l'assegnazione delle stesse azioni al dipendente.

4.3 Conversione del premio in contributi alle forme di previdenza complementare

La lett. c) del comma 160 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2017, inserendo il comma 184-bis nell'art. 1 della legge di Stabilità 2016, ha disposto che: *“Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191: a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005”*.

La sostituzione, in esenzione d'imposta, del premio con contributi alla previdenza complementare era già consentita in base alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente, atteso che tali contributi trattenuti dal datore di lavoro rientrano nella previsione di cui all'art. 51, comma 2, lett. h), del TUIR. I contributi alla previdenza complementare costituiscono, infatti, oneri deducibili ai sensi dell'articolo 10, lett. e-bis) del TUIR e, in quanto tali, non concorrono alla formazione del reddito imponibile.

Con la disposizione in commento, il legislatore ha disposto che il premio di risultato erogato sotto forma di contribuzione alla previdenza complementare non è assoggettato a tassazione anche se detti contributi superano il limite di deducibilità dal reddito di €5.164,57 previsto dall'articolo 8, commi 4 e 6, del D.Lgs. 252/05¹².

Quale ulteriore misura di favore, inoltre, è stato previsto che l'esclusione dal reddito dei contributi versati alla previdenza complementare in sostituzione dei premi di risultato non ha effetti sulla tassazione della prestazione pensionistica. La legge di Bilancio 2017, infatti, derogando all'art. 11, comma 6, del D.Lgs. 252/05, ai sensi del quale tali prestazioni sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto dei contributi non dedotti, prevede che i contributi in esame siano comunque dedotti dalla base imponibile.

¹² Limite incrementato, limitatamente ai primi cinque anni di contribuzione, di un importo non superiore ad €2.582,29 per i lavoratori di prima occupazione.

Il “welfare” aziendale

Il concetto di “welfare” aziendale è frutto dell’elaborazione dottrinale e viene, generalmente, fatto coincidere con l’insieme di *benefit*, prestazioni e servizi (di seguito *benefit*) che l’azienda eroga ai propri dipendenti al fine di migliorarne la qualità della vita lavorativa e privata.

Si tratta di un tema che negli ultimi anni sta riscontrando un interesse sempre maggiore da parte delle imprese grazie soprattutto all’intervento del legislatore tributario che, di recente, ha contribuito a rendere particolarmente conveniente il ricorso a forme di integrazione salariale fondate appunto sull’erogazione di *benefit* ai dipendenti e ai loro familiari. Al ricorrere di talune condizioni, infatti, tali forme di integrazione salariale – che sono disciplinate principalmente dai commi 2 e 3 dell’art. 51 del TUIR – non concorrono alla formazione del reddito imponibile in capo al prestatore di lavoro, mentre il relativo costo è deducibile da parte dell’impresa datrice.

I *benefit* in questione ed i relativi regimi di esenzione assumono quindi rilevanza anche e soprattutto al di fuori delle ipotesi di conversione dei premi di risultato di cui si è detto nei paragrafi precedenti e, in particolare, costituiscono la “base” su cui sono solitamente strutturati i cd. piani di “welfare” aziendale o di “flexible benefit” che l’impresa mette a disposizione dei propri dipendenti. Questi ultimi, in particolare, sono modelli alternativi di remunerazione del lavoro dipendente, non soggetta a tassazione né a contribuzione previdenziale, costituiti da quell’insieme di *benefit* non monetari che un’impresa può erogare ai propri dipendenti, in aggiunta alla “normale” retribuzione monetaria, al fine di incrementarne il potere di acquisto e di migliorarne la qualità della vita. In altri termini, si tratta di schemi di retribuzione flessibile, che consentono di integrare una quota del pacchetto retributivo accessorio del dipendente con beni e/o servizi in natura che normalmente vengono acquistati dal dipendente all’ “esterno” per far fronte a specifiche esigenze personali o familiari. Ne sono un esempio la frequenza di corsi di lingua o di altri corsi di formazione, l’acquisto di abbonamenti a cinema o a teatri, la sottoscrizione di polizze sanitarie, l’erogazione di forme di trasporto collettivo, e così via.

Ciò premesso, nel seguito esamineremo le tipologie di *benefit* di cui abitualmente si compongono i piani di “welfare” aziendale o di *flexible benefit* e che riscontrano il più alto livello di gradimento da parte dei lavoratori dipendenti (e che sono stati oggetto di alcune rilevanti modifiche normative), nonché quelle di più recente introduzione nell’ambito dell’art. 51, comma 2 del TUIR.

1. Gli “oneri di utilità sociale” di cui all’art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR

La più importante tra le categorie di *benefit* di cui si compone il *welfare* aziendale è probabilmente quella delineata dall’art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR e riguarda i c.d. oneri

di utilità sociale e, cioè, quelle opere e quei servizi, riconosciuti dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'art. 12 del TUIR, che rispondono, ai sensi dell'art. 100, comma 1 del TUIR, a “*specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto*”¹³.

La disposizione citata, nella formulazione vigente, innova rispetto alla precedente versione in quanto esclude dal reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi di cui al comma 1 dell'art. 100, anche nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali¹⁴ e non solo quando siano “volontariamente” erogati dal datore di lavoro, uniformandone per tale aspetto la disciplina a quella prevista dalle successive lettere *f-bis* ed *f-ter* (di cui si dirà nel seguito).

La diversa “genesi” dell'erogazione (volontaria vs contrattuale) assume invece rilevanza ai fini dell'individuazione del regime di deducibilità da parte dell'impresa datrice di lavoro dei costi sostenuti a tale scopo. Qualora, infatti, l'offerta di tali *benefit* avvenga su base volontaria la deducibilità dei relativi costi è ammessa nel solo limite del cinque per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente che l'impresa ha sostenuto nell'esercizio, secondo quanto previsto dall'articolo 100, comma 1 del TUIR. Nella diversa ipotesi in cui le predette spese siano sostenute in base a contrattazione collettiva di primo o secondo livello, l'art. 95 del TUIR ne consente invece l'integrale deducibilità.

Per beneficiare dell'esenzione, le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità o di categorie di dipendenti; è ininfluente, pertanto, la circostanza per cui, in concreto, soltanto alcuni degli aventi diritto ne usufruiscano. Inoltre, secondo quanto affermato dall'Amministrazione Finanziaria nella Circolare 23 dicembre 1997, n. 326/E, per individuare una “categoria” di dipendenti, rilevante ai fini dell'esenzione, non è necessario riferirsi alle categorie elencate nell'articolo 2095 c.c., ma è sufficiente che si venga a delineare un qualsiasi gruppo di lavoratori accomunato da una o più caratteristiche obiettivamente individuabili (può avere ad oggetto ad es. tutti i lavoratori di un settore aziendale o di una turnazione nonché quelli appartenenti ad una determinata fascia salariale o di età, e così via), purché tali caratteristiche siano tali da impedire, in senso teorico, che siano concesse erogazioni *ad personam*¹⁵ in esenzione da imposta.

¹³ Nello specifico, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente “*l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100*” ossia per le finalità “*di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto*” (cfr. art. 100, comma 1 del TUIR).

¹⁴ In particolare, i *benefit* in questione possono essere oggetto di contrattazione sia a livello nazionale che decentrata ossia territoriale e aziendale.

¹⁵ Nella Circolare 16 luglio 1998, n. 188/E, la stessa Amministrazione ha affermato che per categoria di dipendenti devono intendersi “*tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dirigenti o tutti quelli di un certo livello o di una certa qualifica)*” specificando che, ad esempio, sono considerati come facenti parte di una categoria anche tutti gli “*operai del turno di*”

L'ambito oggettivo di applicazione della norma comprende opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR, che – come chiarito dall'Agenzia delle Entrate nelle Circolari nn. 326/E del 1997, 238/E del 2000 e 28/E del 2016 – possono anche non essere fiscalmente a carico del lavoratore. Rientrano, ad esempio, nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, informatica, musica, teatro, danza o anche abbonamenti alla palestra, allo stadio, al cinema o ancora viaggi vacanza e altre attività ricreative.

I *benefit* contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione degli aventi diritto direttamente dal datore ovvero, in alternativa, da parte di strutture convenzionate esterne all'azienda, ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto contrattuale che intercorre tra il datore ed il terzo fornitore del servizio. La disposizione si differenzia inoltre dalle successive lett. f-bis) ed f-ter) in quanto non prevede la possibilità di erogare somme di denaro a titolo di rimborso di spese, anche documentate, da impiegare o già impiegate dai dipendenti per fruire delle opere e dei servizi aventi le citate finalità.

Si osserva infine che l'attuale lett. f) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR, nella sua formulazione letterale, non pone limiti quantitativi ai *benefit* fruibili dal dipendente in totale esenzione d'imposta (e decontribuzione). L'Agenzia delle Entrate, tuttavia, ha tenuto a sottolineare che i beni e i servizi che rientrano nelle fattispecie di cui al comma 2 dell'art. 51 del TUIR (che, al pari di quelle della lett. f, non prevedono limiti quantitativi precisi) non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "*sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione*". Ciò significa, in buona sostanza, che l'erogazione in natura detassata deve essere effettuata secondo una logica di "integrazione" e non di "sostituzione" della remunerazione monetaria.

2. Le somme, le prestazioni e i servizi di educazione e istruzione di cui all'art. 51, comma 2 lett. f-bis) del TUIR

Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-bis) del TUIR, "*le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari*".

note". In senso analogo, la Risoluzione 20 dicembre 2007, n. 378/E ha ritenuto sussistente una categoria di dipendenti anche nel caso dei c.d. *expatriates*.

Il testo della disposizione appena citata è stato recentemente modificato con l'obiettivo di ampliare e meglio definire i servizi di educazione ed istruzione fruibili dai familiari del dipendente, anche fiscalmente non a carico, che erano limitati, nella precedente formulazione, alle somme, servizi e prestazioni erogate *“per la frequenza di asili nido e di colonie climatiche”* nonché per le *“borse di studio”*. In base al nuovo testo normativo, pertanto, sono ora inclusi tra i servizi di istruzione ed educazione anche quelli relativi alla frequenza delle scuole dell'infanzia (i.e. materne), che erano precedentemente non esentabili in quanto non espressamente menzionate. La nuova disposizione sostituisce inoltre la ormai desueta locuzione *“colonie climatiche”* con la più attuale *“centri estivi e invernali”* e *“ludoteche”*.

Riguardo, invece, alle *“borse di studio”* a favore dei familiari dei dipendenti, è stato precisato che rientrano nella lett. f-bis) le erogazioni di somme corrisposte al dipendente per *“assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all'articolo 12”* tra cui possono essere ricompresi anche i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per il pagamento delle rette scolastiche, delle tasse universitarie, dei libri di testo scolastici, nonché per l'attribuzione di *“incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico”*¹⁶. E' stato altresì chiarito che, data l'ampia formulazione della norma, beneficiano dell'esenzione anche il *“servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta – anche sotto forma di rimborso spese – di servizi di baby-sitting”*¹⁷.

L'attuale formulazione della lett. f-bis) conferma, infine, quale modalità di erogazione della prestazione esente, la possibilità che il datore di lavoro fornisca i servizi di educazione ed istruzione direttamente o tramite terzi, nonché attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate, anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, sempreché acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

Il regime di deducibilità dei costi sostenuti dall'impresa in relazione alle prestazioni in esame è analogo a quello previsto per l'erogazione dei *benefit* di cui alla lett. f) poiché: (i) i servizi di istruzione sono anch'essi riconducibili tra le finalità dell'art. 100, comma 1 del TUIR; e (ii) la lett. f-bis) altro non è che una mera specificazione della lett. f). Pertanto, la erogazione di tali *benefit* in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'art. 100 del medesimo testo unico. Tale limite di

¹⁶ Cfr. in tal senso Circ. 28/E del 2016.

¹⁷ Così Circ. 28/E del 2016.

deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui i servizi di istruzione siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

3. Le somme e le prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti di cui all'art. 51, comma 2 lett. f-ter) del TUIR

Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-ter) del TUIR, *“le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12”*.

La norma consente di detassare le prestazioni di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese.

Per soggetti non autosufficienti si intendono coloro i quali non siano in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa¹⁸. Lo stato di non autosufficienza può derivare anche dalla ricorrenza di una soltanto delle condizioni sopra richiamate a titolo esemplificativo e, in ogni caso, deve risultare da certificazione medica¹⁹.

Per familiari anziani, invece, devono intendersi i soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, ossia il limite di età al ricorrere del quale l'art. 13, comma 4, del TUIR riconosce una maggiore detrazione d'imposta.

4. Le prestazioni, anche in forma assicurativa, a copertura del rischio di autosufficienza o di gravi patologie di cui all'art. 51, comma 2, lett. f-quater) del TUIR

Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-quater) del TUIR, *“i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana”* le cui caratteristiche sono definite dall'art. 2, c. 2, lett. d), nn. 1) e 2), del D.M. 27 ottobre 2009 *“o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie”*.

La relazione illustrativa al disegno di legge di bilancio²⁰ chiarisce che in base a tale disposizione non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente solo i contributi e i

¹⁸ Cfr., in tal senso, Agenzia delle Entrate, Circ. 28/E del 2016.

¹⁹ Secondo quanto affermato dall'Agenzia delle Entrate con la Circ. 28/E del 2016, *“L'esenzione dal reddito pertanto non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricolleggi all'esistenza di patologie”*.

²⁰ A.C. 4127.

premi versati per le polizze “*Long Term Care*” e “*Dread Disease*”, ovvero per le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi.

Rientrano nella tipologia *Long Term Care*, le polizze dirette a fornire copertura assicurativa per gli stati di non autosufficienza del dipendente, per cui è generalmente richiesto il sostenimento di spese per lunga degenza²¹. Riguardo ad esse, va inoltre rilevato che le caratteristiche delle prestazioni che devono essere garantite sono individuate dalla norma mediante il rinvio alle “prestazioni vincolate” di cui all’art. 2, comma 2, lett. d), nn. 1) e 2) del D.M. 27 ottobre 2009 e, cioè:

- (i) le prestazioni sociali, a rilevanza sanitaria, da garantire alle persone non autosufficienti al fine di favorirne l’autonomia e la permanenza a domicilio, con particolare riguardo all’assistenza tutelare, all’aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all’aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché le prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semi-residenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera;
- (ii) le prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti in ambito domiciliare, semi-residenziale e residenziale, articolate in base alla intensità, complessità e durata dell’assistenza.

Sono riconducibili, invece, alla categoria *Dread Disease* le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa contro il rischio di insorgenza di malattie particolarmente gravi²².

L’esenzione prevista per i contributi versati ai sensi della lett. f-*quater*) trova applicazione sempreché gli stessi siano destinati all’erogazione di prestazioni in favore del dipendente e non anche dei suoi familiari²³. Infine, un ulteriore requisito per poter beneficiare dell’esenzione consiste nel fatto che il versamento del premio o del contributo deve essere eseguito dal datore di lavoro in favore della generalità o di categorie di dipendenti²⁴.

²¹ L’individuazione dei soggetti non autosufficienti avviene secondo i criteri già illustrati nel paragrafo precedente in relazione alle prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti di cui all’art. 51, comma 2 lett. f-ter) del TUIR

²² Al riguardo, secondo quanto chiarito dall’Agenzia delle Entrate con la Circ. n. 5/E del 2018, è opportuno fare riferimento all’elenco delle malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia all’Ispettorato del lavoro, di cui all’art. 139 del d.p.R. 30 giugno 1965, n. 1124, elenco pubblicato con D.M. 18 aprile 1973, e da ultimo aggiornato con D.M. 10 giugno 2014.

²³ Qualora la polizza garantisca l’erogazione di prestazioni in favore sia del dipendente che dei suoi familiari, è necessario scorporare la quota riferita alla posizione dei familiari, fermo restando che per tali prestazioni potrebbe trovare applicazione l’esenzione prevista in base del comma 3 dell’art. 51, secondo cui non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il “valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a 258,23 euro” o ai sensi dell’art. 51, comma 2, lett. a) alle condizioni e nei limiti ivi previsti.

²⁴ L’applicazione del predetto regime di esenzione non consente di fruire della detrazione d’imposta prevista all’art. 15, comma 1, lett. f) del TUIR in relazione ai premi versati a beneficio del dipendente mentre, invece, l’imponibilità dei premi riferibili alla posizione dei familiari, se a carico, dà diritto alla predetta detrazione (sempreché tali premi abbiano le caratteristiche previste dallo stesso art. 15, comma 1, lett. f).

5. Somme erogate o rimborsate ai dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico di cui all'art. 51, comma 2, lett. d-bis) del TUIR

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. d-bis) del TUIR, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *“le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12”*.

Il regime fiscale di favore è riconosciuto sia nell'ipotesi in cui il *benefit* sia erogato dal datore di lavoro volontariamente sia qualora sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale.

Lo stesso, inoltre, trova applicazione anche nel caso in cui l'abbonamento per il trasporto pubblico sia destinato ad un familiare del dipendente, a condizione che risulti fiscalmente a carico di quest'ultimo.

Per beneficiare dell'esenzione è altresì necessario che l'abbonamento al trasporto pubblico sia offerto alla generalità dei lavoratori dipendenti o a categorie di dipendenti.

Il datore di lavoro è tenuto ad acquisire e conservare la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con la finalità per le quali sono state corrisposte.

Per abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico si intende un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato.

Per servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale devono intendersi quelli aventi ad oggetto il trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici²⁵.

6. La corresponsione dei *benefit* mediante titoli di legittimazione (cd. *vouchers*)

L'art. 51, comma 3-bis del TUIR dispone che: *“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”*.

²⁵ Rientra in tale categoria qualsiasi servizio di trasporto pubblico, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.

La norma stabilisce quindi che i titoli attraverso i quali è possibile accedere in concreto ai *benefit* in questione, anche se connotati da un valore nominale, non sono equiparabili al “denaro”.

In base a quanto previsto nell’art. 6, comma 1 del D.M. 25 marzo 2016 i predetti titoli, definiti appunto “*vouchers*”:

- (i) non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare;
- (ii) non possono essere monetizzati o ceduti a terzi; e
- (iii) devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l’intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

Essi, pertanto:

- richiedono la previa intestazione del titolo all’effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio, anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente;
- non possono essere emessi a “parziale” copertura del costo della prestazione, opera o servizio (e quindi non sono integrabili);
- non possono rappresentare più prestazioni opere o servizi di cui all’articolo 51, c. 2, del TUIR.

La prestazione rappresentata dal *voucher* deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale e può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, a palestre, cicli di terapie mediche, etc.

L’art. 6, comma 2 del citato D.M. disciplina invece il cd. *voucher* “multiuso” e dispone che: “*I beni e servizi di cui all’articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR 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*”.

Di conseguenza, se il *voucher* ordinario/monouso deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio, predeterminato *ab origine* e definito nel valore, il *voucher* cumulativo/multiuso può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel cd. “carrello della spesa”, per un valore non eccedente € 258,23.

* * *