

Piattaforme digitali per servizi di welfare aziendale

Profili imposte sui redditi dei welfare voucher

Servizi di welfare aziendale, benefit e sconti ai dipendenti tramite convenzioni e piattaforme digitali al centro dei chiarimenti dell'agenzia delle Entrate. La risposta ad interpello 338/2020, a cui si ricollegano le risoluzioni 55/E e 57/E del 25 settembre 2020, affronta le tematiche dei trattamenti ai fini Irpef (e Iva) in capo ai dipendenti destinatari delle iniziative e al datore di lavoro sostituto d'imposta che predispone il piano al fine della erogazione dei relativi servizi che possono tradursi anche in sconti praticati dai fornitori in sede di realizzazione di determinati acquisti.

Erogazione dei servizi welfare tramite piattaforma digitale

La risposta ad interpello del 10 settembre 2020, n. 338 dell'agenzia delle Entrate si esprime in merito al quesito concernente il **trattamento fiscale** dei **servizi di welfare aziendale** offerti ai dipendenti, individuati dall'articolo 51, commi 2 e 3 del Dpr 917/1986, con particolare riferimento a quelli previsti dal comma 2 lettera f), cioè opere e servizi per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto.

La fruizione dei suddetti servizi avviene tramite la scelta all'interno della gamma presente su una piattaforma informatica accedendo alla quale i lavoratori possono selezionare, nei limiti di un determinato valore (il credito welfare assegnato dal datore di lavoro), il servizio e/o la combinazione di servizi di welfare aziendale più rispondenti alle loro esigenze e/o a quelle dei loro familiari da godere tramite l'utilizzo di "**welfare voucher**", cioè un documento di legittimazione digitale generato dal sistema informatico, recante l'indicazione del bene o del servizio scelto, il beneficiario (dipendente o familiare) e il fornitore a cui rivolgersi per ottenere il benefit.

Articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir - Irrilevanza reddituale

L'irrelevanza reddituale è prevista per 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, ovvero di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

Quesiti dell'Interpello n. 338/E/2020

Il tema oggetto dell'interpello da un lato riguarda:

- a) il profilo del **trattamento ai fini delle imposte sui redditi** in capo al beneficiario del servizio welfare ed in particolare se la modalità - consistente nell'utilizzo di una piattaforma informatica - di erogazione dei servizi di welfare aziendale ai dipendenti possa impedire l'applicazione del trattamento di esenzione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente ordinariamente prevista per la fattispecie, dall'articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir;
- b) gli aspetti del **trattamento Iva** dei c.d. "welfare voucher" generati dalla piattaforma digitale in relazione all'applicabilità della disciplina prevista dagli articoli 6-bis e seguenti del Dpr 633/1972, per i cosiddetti buoni-corrispettivo.

In merito agli aspetti Iva il quesito riguarda anche un particolare aspetto derivante dalla relazione, anche contrattuale, che intercorre fra il soggetto datore di lavoro e la società che si occupa della gestione della piattaforma (entrambe facenti parte di un gruppo) e dell'approvvigionamento della stessa per i servizi da erogare che vengono acquistati da quest'ultima in veste di mandatario senza rappresentanza, avendo ottenuto la provvista dal datore di lavoro, ricevendo una provvigione per tale attività. Tale ultimo aspetto non è oggetto di trattazione nel presente contributo.

Trattamento imposte sui redditi

La linea dell'agenzia delle Entrate, nella formulazione della risposta all'interpello 338/2020 che trova conferme anche nella successiva Rm 25 settembre 2020, n. 55/E, è coerente con gli orientamenti di prassi precedente. L'articolo 51, comma 1 del Tuir stabilisce il **principio generale dell'onnicomprensività** del reddito di lavoro dipendente in applicazione del quale "*... tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro*".

I commi 2 e 3 ultimo periodo, dello stesso articolo 51 elencano, tassativamente, le somme e i valori erogati, anche da terzi, nonché le prestazioni e i rimborsi, in relazione al rapporto di lavoro dipendente, che in tutto o in parte sono esclusi dal reddito imponibile del lavoratore percettore (o sono ricompresi solo in parte), in espressa deroga al principio generale dell'onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente di cui sopra e fra queste anche le specifiche fattispecie della lettera f) del comma 2.

Resta fermo che l'erogazione in natura non si deve tradurre 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. Pertanto la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente deve essere coordinata col principio di onnicomprensività che, riconducendo nell'alveo di tale categoria reddituale

tutto ciò che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro, riconosce l'applicazione residuale delle deroghe, in ragione anche della circostanza che i *benefit* ivi previsti non sempre assumono una connotazione strettamente reddituale (Rm 55/E/2020).

Pertanto, qualora tali *benefit* rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la *performance* del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione.

Trattamento fiscale del Piano Welfare	
Esente da Irpef (articolo 51, comma 2 e 3)	<ul style="list-style-type: none"> • Quando premia i lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il proprio fatturato, con una graduazione dell'erogazione dei <i>benefit</i> in base alla retribuzione annuale lorda. • Quando i beni e servizi siano erogati a titolo premiale, ovvero per gratificare i lavoratori del raggiungimento di un obiettivo aziendale con l'obiettivo della fidelizzazione, che non viene meno anche nell'ipotesi di una graduazione nell'erogazione.
Imponibile Irpef	<ul style="list-style-type: none"> • Con una ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure una erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori. • Quando consente la riduzione dei redditi imponibili, fino al completo abbattimento degli stessi, in ragione della tipologia di retribuzione (in denaro o in natura) scelta dai soggetti interessati. • Con <i>benefit</i> erogati in esecuzione di un regolamento aziendale, attuativo di un piano <i>welfare</i> rivolto ai soli lavoratori che abbiano deciso di non percepire un premio in denaro (i <i>benefit</i> assumono rilevanza reddituale in ragione del loro valore normale, ovvero in base alle ordinarie regole dettate per la determinazione del reddito di lavoro dipendente). • Quando la ripartizione trova giustificazione nella valutazione dell'attività lavorativa del dipendente, sia singolarmente considerato che in gruppo, ovvero su valutazioni strettamente connesse alla prestazione lavorativa.

La prassi costante dell'Amministrazione finanziaria **(1)** ha più volte fornito specifici riferimenti agli effetti dell'applicabilità della deroga stabilita dalla lettera f) del comma 2, dell'articolo 51, rispetto alla formazione del reddito di lavoro dipendente dovendo ricorrere congiuntamente le seguenti condizioni.

Condizioni richieste

Requisito : le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti

- Il Legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "alla generalità dei dipendenti" ovvero a "categorie di dipendenti", non riconosce l'applicazione delle disposizioni tassativamente elencate nel comma 2 dell'articolo 51 del Tuir ogni qual volta le somme, le opere, i servizi e le prestazioni ivi indicati siano rivolti *ad personam*, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori.
- L'espressione "categorie di dipendenti" utilizzata dal legislatore non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, ecc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte ecc.), ovvero ad un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle "utilità" previste.

Requisito : le opere e servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro

- Le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore di lavoro o da parte di strutture esterne all'azienda, ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Requisito : le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto

- L'erogazione di opere e/o servizi devono avere finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.
- Rientrano nel regime di favore, tra l'altro, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, di teatro, di danza, nonché abbonamenti a teatri, palestre o cicli di terapie mediche.
- Non beneficiano della non imponibilità le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborso spese, anche se documentate e impiegate per opere e servizi aventi le predette finalità.

Anche la modalità di attribuzione tramite la piattaforma digitale, per ammettere il trattamento agevolato, deve garantire le condizioni prescrittive dell'articolo 51, comma 3-bis del Tuir. Questa norma prevede espressamente che ai fini **dell'applicazione dell'esenzione** dalla **tassazione** (commi 2 e 3 dell'articolo 51), 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 dal

momento che la presenza del valore nominale non comporta la qualificazione di tali documenti di legittimazione alla stregua di denaro (circolare 26/E/2016), con le modalità di fruizione individuate dall'articolo 6 del Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 25 marzo 2016.

Caratteristiche e modalità di fruizione dei voucher (articolo 6, Dm 25 marzo 2016)

Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

Pertanto i **documenti di legittimazione** per rispondere alla condizione stabilita dalla norma:

- 1) non possono essere emessi a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio e quindi non sono integrabili;
- 2) non possono rappresentare più prestazioni, opere o servizi di cui all'articolo 51, comma 2, del Tuir dovendo dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale;
- 3) devono riportare un valore che abbia esatta corrispondenza con il valore della prestazione specifica offerta che, ai sensi della prima parte del comma 3 dell'articolo 51 del Tuir, deve essere determinato in base al valore normale, come definito dall'articolo 9 del Tuir;
- 4) identifichino il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante con la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente;
- 5) comportino in capo al dipendente la veste di mero destinatario della prestazione, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto.

L'agenzia delle Entrate (per quanto riguarda l'interpello) conclude positivamente ritenendo che l'erogazione dei servizi welfare e benefit tramite piattaforma digitale non possa costituire pregiudizio per l'ottenimento dell'esenzione Irpef degli stessi in capo ai dipendenti, ma richiede che vi siano gli **specifici presupposti** conformi all'articolo 51, comma 2 del Tuir, cioè:

- l'offerta non sia circoscritta ad alcuni e ben individuati lavoratori;
- l'erogazione di opere e/o servizi abbia effettivamente la richiesta finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, in riferimento all'articolo 100 del Tuir.

La Rm 55/E/2020, in merito alla fattispecie della lettera f) precisa inoltre che l'esenzione da tassazione compete nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o non all'offerta proposta dal datore di lavoro, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera

e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del *benefit* che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione, come nel caso **dell'utilizzo del servizio in piattaforma digitale**.

L'Agenzia ritiene che si verrebbe a determinare un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro nel caso in cui l'opera e/o il servizio fossero predisposti dal datore di lavoro o dal terzo erogatore in ragione di specifiche esigenze del singolo lavoratore o dei suoi familiari e con le modalità da questi ultimi rappresentati.

Trattamento fiscale del Piano Welfare piattaforma (comma 2, lettera f)	
Esente da Irpef	<ul style="list-style-type: none"> • Vi rientrano le utilità aventi finalità ricreative quali: "Cinema", "Musei", "Palestre", "Parchi divertimento", "Abbonamenti a riviste", nonché le "Soluzioni di viaggio e cofanetti", se i servizi sono offerti senza facoltà di pattuizione con l'unica facoltà legata al momento di utilizzo del <i>benefit</i> che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione. • Vi rientrano i servizi "Benessere" e "Cura alla persona", offerti da centri e parchi termali, nonché quelli legati al benessere della persona, quali ad esempio i corsi di yoga, di tecniche di rilassamento e per la corretta alimentazione. • Vi rientrano i "Corsi di formazione" aventi finalità educative e/o formative organizzati da strutture qualificate (ad esempio corsi di lingua, di cucina, di giardinaggio). • Carte quale strumento per accedere ai servizi di natura sanitaria, a condizione che il loro utilizzo non possa essere esteso a soggetti diversi dai dipendenti e familiari.
Imponibile Irpef	<ul style="list-style-type: none"> • Servizio di consulenza veterinaria telefonica per animali domestici.

Si deve anche segnalare che la Rm 57/E/2020 in merito alla possibilità offerta ai dipendenti di ottenere uno **sconto in occasione di acquisti diretti di beni (o servizi)**, su piattaforma web entro un limite massimo di spesa, a seguito di apposita convenzione stipulata dal datore di lavoro, ha precisato che non si genera "materia imponibile" dal momento che quanto pagato dal dipendente (cioè il prezzo scontato) corrisponderebbe al valore normale stabilito dall'articolo 9 del Tuir e non si viene a determinare un'erogazione del datore di lavoro secondo la previsione dell'articolo 51, comma 3 del Tuir in presenza dei c.d. "sconti d'uso". La conclusione deriva dall'orientamento espresso con la precedente Rm 29 marzo 2010, n. 26/E e dalla successiva Cm 15 giugno 2016, n. 28 (relativa anche al welfare aziendale). Nel primo

documento di prassi l'Agenzia aveva precisato che per i beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti, il loro **valore normale di riferimento** è costituito dal prezzo scontato che il fornitore pratica sulla base di apposite convenzioni ricorrenti nella prassi commerciale, compresa l'eventuale convenzione stipulata con il datore di lavoro ed il secondo lo ha correlato ai casi in cui si realizza la presenza di un documento di legittimazione (cioè il *voucher* visto in precedenza).

Trattamento ai fini Iva

Ai fini della qualificazione dei welfare voucher come "*buoni corrispettivo*" agli effetti dell'Iva, occorre in primo luogo verificare se i detti documenti di legittimazione, emessi ai sensi dell'articolo 51, comma 3-bis del Tuir, presentino tutti gli elementi essenziali che caratterizzano i **buoni-corrispettivo** disciplinati dall'articolo 30-bis, punto 1), della Direttiva 2006/112/Ce (2).

Rientrano nella disciplina dei buoni corrispettivo, secondo le previsioni dell'articolo 6-bis del Dpr 633/1972, gli strumenti che contengono l'obbligo di essere accettati come corrispettivo o parziale corrispettivo a fronte di una cessione di beni o di una prestazione di servizi e che indicano, sullo strumento medesimo o nella relativa documentazione, i beni o i servizi da cedere o prestare o le identità dei potenziali cedenti o prestatori, ivi incluse le condizioni generali di utilizzo ad esso relative. Queste condizioni devono risultare anche nel caso dei documenti di legittimazione rilasciati digitalmente dalla piattaforma ai dipendenti che consentono di accedere alla fruizione dei servizi e all'acquisto dei beni scelti e indicati nello stesso documento.

Non rientrano nella fattispecie gli altri documenti e strumenti, compresi quelli di pagamento come ad esempio i titoli di trasporto, i biglietti di ingresso a cinema e musei, i francobolli e gli altri titoli simili, i buoni sconto (cioè gli strumenti che conferiscono al titolare il diritto a uno sconto all'atto dell'acquisto di beni o servizi, ma che non danno diritto a ricevere detti beni o servizi). Di conseguenza anche se rilasciati dalla piattaforma welfare i buoni che consentono l'accesso a queste fattispecie non hanno i caratteri ai fini Iva dei buoni-corrispettivi.

I suddetti **voucher** possono essere **monouso** (articolo 6-ter Dpr 633/1972) o **multiuso** (articolo 6-quater, Dpr 633/1972) e ai fini della distinzione di un buono corrispettivo come buono-monouso oppure buono-multiuso rileva la certezza o meno, al momento dell'emissione del predetto buono, del trattamento Iva applicabile alle cessioni di beni e alle prestazioni di servizi che esso incorpora. Deve essere immediatamente desumibile, in fase di emissione:

- la **territorialità** dell'operazione;
- la **natura, qualità e quantità** dei **beni o servizi**;
- l'**Iva applicabile** a detti beni e servizi.

Questi elementi sono necessari anche ai fini di stabilire le necessità della documentazione fiscale da emettere per la certificazione dell'operazione (risposta interpello n. 10 del 23 gennaio e n. 167 del 5 giugno 2020).

I voucher generati dalla piattaforma digitale a seguito della scelta operata dal dipendente, stante la varietà dei servizi e la molteplice presenza di una pluralità di fornitori, non hanno caratteristiche uniformi ai fini della loro qualificazione come buoni corrispettivo monouso o multiuso agli effetti dell'Iva.

Quindi in ragione di alcune tipologie di servizi possono presentare tutte le caratteristiche essenziali, in termini di natura, quantità e qualità dei beni o dei servizi che qualificano, agli effetti dell'Iva, il buono-monouso ai sensi dell'articolo 6-ter, ma al contempo, in altri casi, possono essere privi delle caratteristiche richieste e rientrare così nella fattispecie dei buoni multiuso, con le conseguenti differenze previste in sede di fatturazione tipiche delle due distinte tipologie di buoni corrispettivo (monouso o multiuso) rispettivamente previsti dagli articoli 6-ter e 6-quater del Dpr 633/1972.

Note:

1. Si vedano oltre al resto le circolari del Ministero delle Finanze 23 dicembre 1997 n. 326, 22 dicembre 2000 n. 238 e 16 luglio 1998 n. 188, nonché circolare dell'agenzia delle Entrate 15 giugno 2016 n. 28/E e 29 marzo 2018 n. 5/E.

2. I buoni corrispettivo sono disciplinati dalla Direttiva 2016/1065/Ce trasfusa negli articoli 30-bis, 30-ter, 73-bis, 410-bis e 410-ter della Direttiva 112 del 2006, recepita nell'ordinamento nazionale con il Dlgs 141/2018.