

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Definizione

Documento di legittimazione, che si può presentare in forma cartacea o elettronica, utilizzabile dal datore di lavoro per l'erogazione di beni e servizi di welfare aziendale per una cifra pari al valore nominale riportato sul buono stesso. I servizi che possono essere erogati attraverso questo strumento possono appartenere alla sfera dell'educazione, dell'istruzione, dell'assistenza previdenziale, sociale e sanitaria, delle attività ricreative, del culto, dell'assistenza ai familiari anziani o non auto-sufficienti e in generale tutti i beni, prestazioni, opere e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR.

Di cosa parliamo

L'articolo 1, comma 190, lettera b) della legge di Stabilità 2016 ha introdotto il comma 3-bis) all'art. 51 del Tuir, il quale recita 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*". Tale previsione normativa, per il suo contenuto, è integralmente nuovo e originale nel sistema italiano. La novità consiste nel fatto che, grazie all'inserimento di questo comma, **il datore di lavoro ha a disposizione un nuovo strumento per erogare i beni e i servizi di welfare aziendale.**

Il buono welfare trae ispirazione dal modello francese del CESU (Chèque Emploi Service Universel), l'assegno universale per l'acquisto e la remunerazione dei servizi alla persona, introdotto nel 2006 dalla legge 26 luglio 2005 n. 841, che permette, attraverso un unico strumento, di accedere a diverse prestazioni relative ai servizi alla famiglia, ai servizi per la vita quotidiana e ai servizi per le persone non autosufficienti, godendo in ogni caso dei benefici fiscali.

L'obiettivo dell'introduzione del buono welfare, era quello di mettere a disposizione del datore di lavoro uno strumento di facile utilizzo e che permettesse, anche alle realtà più piccole e meno strutturate, di avvicinarsi al welfare aziendale, abbassando i costi di gestione e

semplificando le procedure necessarie per l'attivazione di un piano di welfare aziendale, procedure che con questo strumento possono essere gestite internamente senza dover far ricorso a costose consulenze esterne.

Fin dalla sua introduzione, il buono welfare, ha aperto un dibattito sulla sua natura e sulla sua capacità di rappresentare o meno delle vere e proprie erogazioni in denaro. Il problema è centrale per l'utilizzo di questo strumento e fa rimando alla sua natura giuridica. **Il buono welfare, infatti, è un semplice documento di legittimazione che, secondo quanto previsto dall'art. 2002 c.c., è funzionale unicamente "ad identificare l'avente diritto alla prestazione, o a consentire il trasferimento del diritto senza l'osservanza delle forme proprie della cessione"**. Dalla previsione normativa emerge quindi che il buono welfare non può essere assimilato ad un'erogazione di denaro. Ciò è stato confermato anche dalla circolare N.28/E dell'Agenzia delle Entrate, la quale ha esplicitamente chiarito che i buoni welfare non configurano in nessun modo e in nessun caso danaro, superando in questo modo tutte le incertezze e le interpretazioni che rischiavano di limitare l'utilizzo di questo strumento.

L'identificazione della natura giuridica risulta essere utile per comprenderne il suo corretto utilizzo. Il fatto che il buono welfare non costituisca un'erogazione in denaro, gli consente di godere a pieno delle agevolazioni fiscali e contributive previste dai commi 2 e 3 dell'art. 51 del Tuir. Infatti, se il buono welfare costituisse un'erogazione di denaro, potrebbe fruire delle agevolazioni esclusivamente per i servizi previsti dall'articolo 51, commi f-bis), f-ter) e f-quater) poiché all'interno di tali commi viene prevista la possibilità di detassare anche le somme di denaro erogate dal datore di lavoro per i beni e i servizi ivi previsti, diversamente da quanto avviene, ad esempio, con la lettera f) dove si fa riferimento solamente alle opere e ai servizi, escludendo quindi la possibilità di ricomprendere nelle agevolazioni fiscali anche l'erogazione di somme di denaro.

Per gli aspetti tecnici e l'identificazione delle caratteristiche del buono welfare, è utile far riferimento al Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 emanato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. L'articolo 6, comma 1 del Decreto prevede infatti che "[...] 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". Il buono welfare deve avere, quindi, le seguenti caratteristiche:

- Deve essere nominativo;
- Può presentarsi in formato cartaceo o elettronico;
- Non può essere utilizzato da una persona diversa dal titolare;
- Non è monetizzabile;
- Non è cedibile a terzi;
- Deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore.

Il buono welfare deve quindi dare diritto a un solo bene, una sola prestazione, una sola opera o un solo servizio. Questo elemento è stato ripreso anche dalla disciplina IVA del Consiglio dell'Unione Europea, che ha identificato questi buoni come *single-purpose vouchers*. Per fare in modo che il buono welfare sia utilizzato realmente per una sola prestazione, è quindi necessario che sia indicato anche l'oggetto della prestazione e il suo valore nominale, che deve necessariamente essere uguale al valore della prestazione offerta. La coincidenza tra valore nominale indicato sul documento di legittimazione e valore della prestazione fa in modo che il buono welfare non possa essere emesso a parziale copertura del costo di una prestazione. È però fondamentale che la prestazione indicata abbia una propria dignità commerciale chiara e finita e che il lavoratore non intervenga per completare la prestazione.

Nel medesimo Decreto, al comma 2 dell'articolo 6, è prevista una deroga al divieto di cumulo che fa nascere il c.d. "buono welfare multi-servizio". L'eccezione è riservata ai beni di importo complessivamente inferiore a 258,23 euro, la soglia economica storica riservata ai fringe benefit, sotto la quale si ha diritto alla totale esenzione fiscale e contributiva. Al di sotto di questo limite è quindi possibile utilizzare un unico buono welfare per una pluralità di beni ma, in caso di eccedenza, l'intero importo concorrerà alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. Nel calcolo di questa somma, devono inoltre essere inclusi anche tutti i beni e i servizi ricevuti dal dipendente a titolo di fringe benefit. La presenza di questa deroga, seppur sia soggetta ad una

capienza relativamente esigua, ha ampliato considerevolmente la portata e l'utilizzo del buono welfare, in particolare all'interno della contrattazione aziendale.

Il bonus welfare nella contrattazione collettiva

L'erogazione di un buono welfare risulta essere molto più semplice della strutturazione ex novo di un piano di welfare e per questo motivo, **il numero di contratti aziendali di secondo livello che prevedono l'erogazione di buoni welfare è considerevolmente aumentato**. Questa tendenza ha avuto un'ulteriore incremento anche in considerazione di quanto previsto dal **CCNL metalmeccanici che, all'interno dell'articolo 17** - Sezione Quarta - Titolo IV, prevede che, a partire dal 1° giugno 2017, tutte le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori beni e servizi di welfare per un valore pari a:

- euro 100 per l'anno 2017;
- euro 150 per l'anno 2018;
- euro 200 per l'anno 2019.

Per adempire a questo obbligo contrattuale, la maggior parte delle imprese sta optando per l'utilizzo del buono welfare (il più delle volte attraverso l'erogazione di un buono spesa o di un buono carburante). Tale prassi sembrerebbe svilire la reale finalità per cui è stato pensato e introdotto il welfare all'interno del CCNL, riducendo tale forma di welfare a una semplice erogazione di un buono spesa o di un buono benzina. Tuttavia bisogna dare atto che il buono welfare rappresenta in molte occasioni è lo strumento che permette di far entrare in contatto con la materia del welfare aziendale un elevato numero di imprese rappresentando un primo passo per la creazione di piani più strutturati, più aderenti alle esigenze dei lavoratori e di conseguenza anche più efficaci, superando i principali limiti legati alla semplice erogazione dei buoni welfare.

Riferimenti normativi

- 51 e 100, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR)
- 1, co, 184 - 190, Legge 25 dicembre 2015, n. 208

- 1, co. 160, 161, 162, Legge 11 dicembre 2016, n. 232
- 2002 C.C.

L'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate

- [Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E, 15 giugno 2016](#)

Riferimenti bibliografici

- Council of the European Union, Proposal for a Council Directive amending Directive 2006/112/EC on the common system of value added tax, as regards the treatment of buoni welfare - Political agreement, Brussels, 1 April 2016.
- E. Massagli, *Le novità in materia di welfare aziendale in una prospettiva lavoristica*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano 2016.
- F. Brenna-R. Munno, *Il welfare aziendale: aspetti fiscali*, in Treu T. (a cura di), *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, Milano, Ipsoa, 2016.
- M. Squeglia, *L'evoluzione del "nuovo" welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*. ADL, Fasc. 1, 2017.

Per una analisi empirica della contrattazione collettiva

- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia*, III Rapporto Adapt, Adapt University Press, 2016

Luca Vozella

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @LucaVozella1

Scarica il **PDF** 