

I SERVIZI DI UTILITÀ SOCIALE (ART 51C2 LETTERA F) GESTITI CON IL VOUCHER MONOUSO WELFARE: IMPATTI SUL REDDITO DA LAVORO DIPENDENTE

Caso: un provider di welfare ha sottoscritto un mandato senza rappresentanza con un datore. In particolare, il provider ha il compito di acquistare i servizi di welfare anche attraverso specifiche convenzioni con i fornitori avendo ricevuto un mandato senza rappresentanza dal datore. Si suppone che il dipendente del datore sia titolare di un credito wa da regolamento (rivolto a generalità-categorie) di 1000 € e abbia scelto un abbonamento alla palestra commerciale convenzionata di 500 €, ricevendo dalla piattaforma del provider un voucher monouso del valore di 500 € da utilizzare/riscattare presso il fornitore/palestra. Il provider, sulla base dell'opzione del dipendente, che ha un credito wa capiente (es. 1000 €), emette un voucher monouso del valore di 500 € (il voucher è strumento di gestione dei servizi di utilità sociale - art 51c2 lettera F tuir) in relazione ad un piano welfare messo in campo dal datore per i suoi dipendenti.

Quesito: come si inquadra il voucher sul reddito da lavoro dipendente? Lo stesso è esente a livello fiscale e previdenziale? Quali sono le norme e la prassi per inquadrare il voucher?

Risposta: dal punto di vista delle imposte dirette (lato reddito da lavoro dipendente), il legislatore e l'A.d.E. permettono di assegnare prestazioni di welfare (es. servizi di utilità sociale rivolti a generalità o categorie dipendenti di cui all'art 51c2 lettera F/art 100 del tuir) anche mediante documento di legittimazione (articolo 51, comma 3-bis, Tuir).

Per cui l'articolo 51c2 lettera F (il servizio di utilità sociale dettagliato nell'articolo 100 del tuir) può essere gestito tramite documenti di legittimazione di cui all'articolo 51c3bis.

In tal caso il titolo di legittimazione dovrà presentare alcune caratteristiche come ricorda il D.M. 25/03/26 (art 6 c1) che definisce la nozione di voucher welfare monouso.

Il voucher monouso welfare:

- 1) non deve essere assimilato al denaro, ma piuttosto dovrà qualificarsi come titolo rappresentativo di una specifica utilità (nella fattispecie il servizio scelto dal dipendente);
- 2) deve dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale. Quindi deve esservi un'esatta corrispondenza tra il valore indicato nel voucher inteso come titolo di legittimazione e quello della prestazione offerta (es. 500 € voucher monouso/500 € abbonamento di palestra - mensile/bimestrale/ecc.);

esempio: il dipendente ha un credito wa di 1000 € da regolamento rivolto a generalità-categorie, sceglie ai sensi dell'articolo 51c2 lettera F una palestra che vale 500 €, la stessa viene voucherizzata (il voucher ha un valore di 500 € e indica un abbonamento mensile/bimestrale per quella palestra scelta ex ante), con il voucher monouso il dipendente potrà esigere dalla palestra il servizio

- 3) deve essere nominativo e non trasferibile terzi;

- 4) non è integrabile monetariamente (voucher con valore di 500 € a fronte di palestra scelta ex ante e voucherizzata di 500 €);

no palestra che vale 500 €/pagabile con voucher di 400 €/con 100 € integrati dal dipendente

Il dipendente deve rimanere estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda, datore di lavoro, e il terzo erogatore del servizio.

Solo laddove fossero rispettate tali caratteristiche, il buono emesso dal provider sarebbe qualificato come voucher monouso welfare e risponderebbe alle prerogative richieste dal legislatore e, dunque,

scatterebbe per il lavoratore il regime di esenzione fiscale/previdenziale riservato alle opere e servizi aventi finalità sociale (articolo 51, comma 2, lettera F, del Tuir).

Per cui nel caso del quesito, i 500 € di voucher monouso consegnati al dipendente dal provider che ha un mandato senza rappresentanza dal datore da utilizzarsi presso la palestra convenzionata saranno esenti fiscalmente e previdenzialmente in armonizzazione (51c2 lettera f tuir/con gestione 51c3bis).

Art 51 c2 Lettera f) tuir;

Finalità	Servizi
Educazione e istruzione	- Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue) - Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv ecc. - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa ecc. - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani ecc. - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli ecc.)
Assistenza Sociale	- Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A.)
Assistenza Sanitaria	- Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	- Pellegrinaggi (pacchetti completi)

- **Corretta alimentazione**
- **Corso yoga**
- **Cura persona**
- **Centro benessere**
- **Corsi lingua/cucina**
- **Servizio carpooling-int 461 19:**
- **No consulenza veterinaria telefonica animali domestici/** 55 e 2020;
- **no servizi estetici;**

Riferimento

normativo:

Art.

5

FINALITÀ	SERVIZI
EDUCAZIONE e ISTRUZIONE	- Corsi extraprofessionali
	- Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue)
	- Servizi di orientamento allo studio
RICREAZIONE	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ...
	- Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ...
	- Abbonamenti a testate giornalistiche, <u>quotidiani</u> , ...
	- Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza
	- Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze
	- Attività culturali (mostre e musei)
	- Biblioteche
	- Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...)

Caso quesito

Art 51 comma 2 lett. F del Tuir

- Regime fiscale e contributivo: non soggetti/armonizzazione fisco/previdenza;
- Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico (familiari con nuova formulazione legge bilancio 2025/legge 207 2024 c11(coniuge-figlio-ascendente)/circ 4 ade 25; anche figlio coniuge deceduto.
- x) legge bilancio 2025 riscrive/art 12 c1 lett c tuir/art 12 c1 d tuir/su figli - vedi 12c 4 ter (anche <21 anni/>30 anni - non solo da 21 a 30 anni)/238 E 2000; circ 4 25 A.d.E./circ 4 22 A.d.E./238 2000;
- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro/no rimborso):
 - Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati/voucher monouso art 6 c1 D.M. 25/03/16 come modo gestione lettera F (laddove interviene provider che agisce con mandato senza rappresentanza);
 - Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore)
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher monouso/D.M. 25/03/16 art 6), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto);

welfare puro/no welfare da conversione premio di risultato

Nota bene: la lettera F (es. palestra non va in cu)

Nota bene: lul e lettera F – figurativo (esente fisco/previdenza)

Nota bene: contabilità - costo/debito fornitore

Nota bene: deduzione irpef/ires se regolamento vincolante (regolamento adempimento di obbligo negoziale) art 95 tuir

Norme/prassi che affrontano il tema dei servizi di utilità sociale (51c2 lettera F tuir) gestiti tramite lo strumento del voucher monouso

- articolo 51c2 lettera F (art 100 del tuir);

art 51 c3bis del tuir (voucher welfare monouso come modo di gestione articolo 51c2 lettera F);

- D.M. 25/03/16 - art 6 c1(voucher monouso);

- circolare 28 - ade – 2016 (par 21./2.4/2.5.1);

x) 51c2 lettera F/gestibile con il voucher monouso ai sensi del 51c3bis.

Ricordo che l'articolo 6 del D.M. 25/03/16 è stato commentato nella circolare 28 A.d.E. 2016 (vedi paragrafo 2.4/2.5).

Procedo ad un'analisi più dettagliata del caso del quesito.

L'articolo 51 c2 lettera F del tuir riconosce l'irrilevanza reddituale relativamente all'“utilizzo 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. L'Amministrazione finanziaria ha precisato che, affinché si determini l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi della riportata disposizione, devono ricorrere congiuntamente, tra l'altro, le seguenti condizioni:

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

- le opere e i servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro (non è ammissibile il rimborso sulla lettera F);

- le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto (cfr., tra l'altro, circolari del Ministero delle Finanze 23 dicembre 1997, n. 326 e 22 dicembre 2000, n. 238, nonché la circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016, n. 28/E).

In relazione all'utilizzo dell'espressione di “generalità dei dipendenti” ovvero “categorie di dipendenti”, la norma 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 (vedasi circolari del Ministero delle Finanze 23 dicembre 1997, n. 326 e 16 luglio 1998, n. 188; nonché le circolari dell'Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016, n. 28/E e 29 marzo 2018, n. 5/E). Con i citati documenti di prassi è stato ulteriormente chiarito che l'espressione “categorie di dipendenti” utilizzata dal legislatore non va intesa soltanto con

riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), 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.

Il 51c2 lettera F richiede che le opere e i servizi aventi le finalità di cui all'articolo 100 vengano offerti alla generalità o a categorie di dipendenti. Ai fini dell'applicabilità della lettera F del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, le opere e servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro. Al riguardo si fa presente che 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.

Ritengo necessario il convenzionamento del fornitore esterno a cura del datore (provider che agisce con mandato senza rappresentanza dal parte del datore).

Per quanto concerne la modalità di erogazione, il comma 3-bis dell'articolo 51 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”.

Con la circolare n. 28/E del 2016 viene commentata la modalità di erogazione del benefit (quello del quesito è il 51c2 lettera F), tramite il titolo che lo rappresenta (voucher monouso) e si afferma che, se anche il voucher riporta un valore nominale, non configura denaro. La specifica disciplina delle caratteristiche e delle modalità di fruizione dei titoli voucher welfare è dettata dall'articolo 6 del Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, emanato il 25 marzo 2016, che li definisce “voucher” e stabilisce, al comma 1, 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 comma 1 dell'articolo 6 del Decreto connota il documento di legittimazione come un titolo rappresentativo di una specifica utilità; la previsione secondo cui il documento deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale prefigura un'esatta corrispondenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione 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.

Pertanto, i voucher di cui al citato comma 1:

- 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.

I voucher hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante e richiedono, pertanto, la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente. Anche nel caso dei

voucher il dipendente assume la veste di mero destinatario della prestazione, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto.

In ragione di quanto detto si può affermare che, nel caso del quesito, il welfare voucher monouso di 500 € (per la gestione dell'abbonamento della palestra) risponde alle prerogative richieste dal legislatore e, conseguentemente, può trovare applicazione il regime di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente delle opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, così come previsto dall'articolo 51, comma 2, lettera F del TUIR.

Norma:

Articolo 51

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

Testo in vigore dal 18 giugno 2025

2. Non concorrono a formare il reddito:

f) 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; (4) (26)

(4) La presente lettera è stata così sostituita prima dall'art. 13, D.lgs. 23.12.1999, n. 505 (G.U. 31.12.1999, n. 306, S.O. n. 232), in vigore dal 15.01.2000, e poi dall'art. 1, comma 190, L. 28.12.2015, n. 208 con decorrenza dal 01.01.2016.

(26) Ai sensi dall'art. 1, comma 162, L. 11.12.2016, n. 232 le disposizioni di cui alla presente lettera, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.

Articolo 6 D.M. 25/03/16.

Voucher

1. L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di cui all'articolo 51, comma 3-bis, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico. 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. – Voucher monouso del quesito -

2. In deroga a quanto disposto dal comma 1, i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione.

3. L'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207.

Circolare 28 A.d.E. 2016

2.1 Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f)

In base alla nuova formulazione della lettera f) dell'articolo 51 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".

La modifica innova rispetto alla precedente formulazione in quanto esclude dal reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100, anche nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali 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).

L'erogazione dei 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'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

Resta invariato l'ambito oggettivo di applicazione della norma che 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 affermato dalla precedente prassi (cfr. circolare 326 del 1997; circolare 238 del 2000), possono anche essere non fiscalmente a

carico del lavoratore. Rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza.

Le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o, come chiarito con risoluzione 34/E del 2004 per il servizio di checkup medico, 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.

Analogamente a quanto previsto dalla precedente formulazione, la disposizione si differenzia dalle successive lettere f-bis) ed f-ter) in quanto non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità.

2.4 Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione

L'articolo 1, comma 190, lettera b), ha inserito, dopo il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, il comma 3-bis secondo cui "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.". Il comma 3-bis, nel disciplinare in via generale tale modalità di erogazione dei benefit, sancisce che i titoli che li rappresentano, anche se connotati da un valore nominale, non configurano denaro. Sono superate, pertanto, le incertezze interpretative sulla natura del titolo emerse in passato, risolte dalla prassi amministrativa attraverso un esame caso per caso. La specifica disciplina delle caratteristiche e delle modalità di fruizione dei titoli in esame è dettata dall'articolo 6 del Decreto, il quale li definisce "voucher" e stabilisce, al comma 1, 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". Sono previste poi dai successivi commi 2 e 3 alcune deroghe alle regole generali. Il comma 1 dell'articolo 6 del Decreto connota il documento di legittimazione come un titolo rappresentativo di una specifica utilità; la previsione secondo cui il documento deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale prefigura una esatta corrispondenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione 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. Si ricorda che con risoluzione n. 26/E del 2010 è stato chiarito che il valore normale può essere costituito anche dal prezzo scontato, praticato dal fornitore sulla base di apposite convenzioni stipulate dal datore.

Pertanto, i voucher di cui al citato comma 1:

- 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.

I "voucher" hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante e richiedono pertanto la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

L'oggetto della prestazione alla quale il titolo può dare diritto, secondo quanto previsto dallo stesso comma 190, deve consistere in un bene o un servizio e, pertanto, il voucher non può essere rappresentativo di somme di denaro.

L'uso del voucher agevola l'utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare ai dipendenti le prestazioni e i servizi rappresentati, alle quali, come già detto, il datore di lavoro può fare ricorso a condizione che il dipendente non intervenga nel rapporto economico con la struttura che eroga la prestazione, potendo altrimenti configurarsi un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro ove non previsto. Anche nel caso dei voucher il dipendente assume la veste di mero destinatario della prestazione, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto.

La prestazione rappresentata dal voucher, fruibile presso una delle strutture convenzionate, 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, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto.

Non rilevano ai fini in esame, eventuali corrispettivi pagati dal dipendente alla struttura che eroga il benefit, a seguito di un rapporto contrattuale stipulato autonomamente dal dipendente. Ad esempio, se la prestazione ricreativa erogata dal datore di lavoro mediante voucher consiste in dieci ingressi in palestra, il pagamento dell'undicesimo ingresso contrattato direttamente dal dipendente non costituisce integrazione del voucher.

2.5. Le deroghe dell'articolo 6 del Decreto

2.5.1: I voucher emessi per più beni, prestazioni o servizi

In deroga al principio in base al quale i voucher "devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale" (articolo 6, comma 1, del Decreto), il comma 2 dell'articolo 6 del Decreto, prevede 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 €".

La deroga alle regole generali contenute nel comma 1 costituisce una eccezione al "divieto di cumulo", potendo un unico voucher rappresentare più beni e servizi, di importo complessivo non superiore a 258, 23 €.

La pluralità di beni e servizi erogabili attraverso l'utilizzo di un unico voucher si riflette sulle modalità di individuazione dei beni e servizi rappresentati dal titolo di legittimazione.

Mentre il voucher monouso deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio, predeterminato ab origine e definito nel valore, il voucher cumulativo può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio - ad esempio - ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel "carrello della spesa", per un valore non eccedente 258,23 €. Depone in tal senso la ratio della norma, che ha riguardo al valore complessivo dei beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, che non deve eccedere 258,23 €.

È sufficiente, pertanto, che il valore dei beni e servizi erogati non ecceda il limite di 258,23 €; diversamente l'intero importo concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Si ricorda che il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR statuisce l'esclusione dalla concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a € 258,23. Con circolare n. 59/E del 2008 sono state ricondotte nell'ambito di applicazione di tale ultima norma le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi (ad es. buoni carburante) di importo non superiore al citato limite. La determinazione del valore da attribuire ai beni e servizi offerti ai fini della verifica della soglia di esenzione avviene ai sensi dell'articolo 9 del TUIR.

La soglia di esenzione di € 258,23, riguarda le sole erogazioni in natura, con esclusione di quelle in denaro, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente, ad

eccezione delle esclusioni specificatamente previste. La soglia, inoltre, deve essere verificata, anche per i voucher, con riferimento all'insieme dei beni e servizi di cui il dipendente ha fruito a titolo di fringe benefit nello stesso periodo di imposta. Qualora il valore dei fringe benefit, complessivamente erogati nel periodo d'imposta - sia sotto forma di voucher che nelle modalità ordinarie - superi il citato limite di 258,23 €, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

2.5.2 Buoni pasto

Il comma 3 dell'articolo 6 del Decreto fa salva la disciplina relativa ai servizi sostitutivi di mensa prevedendo che "l'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal Decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207".

L'espressa salvaguardia delle disposizioni di cui al d.P.R. n. 207 del 2010 sottrae i buoni pasto alla disciplina di cui all'articolo 6 del Decreto in considerazione delle loro specificità e funzione, che li differenziano dai voucher.

I voucher di cui all'articolo 6, comma 1, del Decreto costituiscono, pertanto, uno strumento distinto dalle prestazioni sostitutive del servizio di mensa (c.d. buoni pasto o ticket) di cui al comma 2, lettera c), dell'articolo 51 del TUIR, le quali non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "fino all'importo complessivo giornaliero di € 5,29, aumentato a € 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica".

Il mantenimento delle disposizioni disciplinanti le caratteristiche e la regolamentazione dell'utilizzo dei buoni pasto consente di recuperare gli orientamenti interpretativi formati in relazione al trattamento fiscale dei suddetti strumenti, tra cui la risoluzione n. 26 del 2010, con la quale è stato precisato che "L'importo del loro valore nominale che eccede il limite di 5,29 € non può essere considerato assorbibile dalla franchigia di esenzione prevista dal comma 3 dell'articolo 51...".

La funzione dei buoni pasto resta quella di permettere all'utilizzatore di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del documento (articolo 285, comma 4, lettera a), del d.P.R. n. 207 del 2010). L'importo dei buoni pasto che eccede il citato limite di 5,29 €, o 7 € per i ticket elettronici, concorre pertanto alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Riguardo alle caratteristiche del c.d. "buono pasto", anche nel contesto delle norme disciplinanti la conversione dei premi di risultato il buono pasto potrà continuare ad essere utilizzato "durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per

il pasto..." (articolo 285, comma 4, lettera c), del d.P.R. n. 207 del 2010). Dai richiami operati si possono trarre le conclusioni che seguono.

Il buono pasto, al pari del voucher, non è "cedibile, commercializzabile, cumulabile o convertibile in denaro" ed è "utilizzabile esclusivamente per l'intero valore facciale" (lettera d) ed e) del d.P.R. n. 207 del 2010); per i buoni pasto, a differenza di quanto previsto per i voucher dall'articolo 6, comma 1, del Decreto, non è preclusa la possibilità di integrazione monetaria da parte del dipendente.

L'emissione del buono pasto, a differenza di quella del voucher, è riservata esclusivamente dalle società aventi i requisiti di cui al comma 1 dell'articolo 285 del d.P.R. n. 207 del 2010.

Infine, laddove la sostituzione con voucher riguardi i beni e servizi di cui al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, l'erogazione - al pari del buono pasto - dovrà essere rivolta alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi, secondo le precisazioni fornite nei paragrafi precedenti (cfr. circolare n. 326/E del 1997; circolare n. 188/E del 1998).

Reddito dipendente: sintesi 51c2 lettera f/51c3bis

500 € voucher monouso come modalità di gestione di art 51c2 lettera F del tuir (servizi di utilità sociale)

C.U. non va rappresentata la consegna del voucher monouso

Reddito dipendente -no imponibile fisco/previdenza - 500/art 51 c2 lettera f del tuir

Il welfare puro da regolamento (esempio art 51 c2 lettera F - servizio di utilità sociale/gestito con voucher 51c3bis) non ha un limite all'esenzione fiscale/previdenziale (nota bene: capacità contributiva art 53 costituzione/non aggiramento progressività irpef);

lul- figurativo/non imponibile fisco/previdenza;

Beneficiari art 51c2 lettera F TUIR: dipendente e familiari (12 tuir) carico e non carico;

Nota bene: familiari art 12, riscritti dalla legge 207/24 art c11 (vedi legge bilancio 2025)/vedi circolare 4 A.d.E. 2025

Modo gestione servizio: mai rimborso, rivolto a generalità o categoria dipendenti, anche voucher monouso

A cura del Dott. Roberto Vinciarelli – Consulente del Lavoro e Analista normativo

