



Sportello Fiscale AdV n. 93 del 27 novembre 2024
Ultimo aggiornamento 12 gennaio 2025

[Per inviare il tuo quesito clicca qui](#)

Servizio istituito il 16.08.2022

[Se sei associato Assoviaggi clicca qui](#)

L'argomento di oggi

La gestione dei voucher nei programmi di WELFARE AZIENDALE

Durante il TTG dello scorso ottobre a Rimini ci è stato posto il problema di come gestire i voucher di welfare aziendale, rilasciati da società di gestione del welfare come per esempio Edenred, Eudaimon, AON, che i clienti portano in agenzia chiedendo di utilizzarli per il pagamento di viaggi.

La nostra analisi

1. Il welfare aziendale: generalità.

Il **welfare aziendale**, ovvero quell'insieme di **benefit e servizi** forniti da un'azienda ai propri dipendenti (e talvolta anche ai loro familiari) come forma integrativa della normale retribuzione monetaria, ha avuto una forte spinta da alcuni provvedimenti legislativi del 2016 e 2017 e sta assumendo un ruolo e un volume via via crescenti, sì da portare l'Italia ai primi posti in Europa nell'utilizzo dello strumento. Tuttavia, poiché si tratta di benefit **deducibili per l'impresa ed esentasse per il percipiente** a condizione che vengano rispettate **alcune regole dettate dalla norma fiscale**, l'Agenzia delle Entrate sta applicando controlli sempre più rigorosi al fine di evitarne utilizzi irregolari.

Più precisamente, i voucher welfare devono obbedire alle seguenti regole.

- Devono essere messi a disposizione della **generalità o di categorie di dipendenti** (quindi non *ad personam*).
- Devono consistere esclusivamente in **erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive di denaro** (il dipendente deve estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio). Questa caratteristica è analoga ai *fringe benefit* per i dipendenti entro l'antico limite di 258,23 €/anno, ora portati per il 2024 a 2.000 €/anno per i dipendenti con figli a carico e a 1.000 €/anno per gli altri: tali benefit **devono essere materializzati**, cioè utilizzati per l'acquisto di servizi specifici (bollette utenze, buoni benzina, o appunto voucher di welfare aziendale) da documentarsi nel cedolino paga; mentre invece se si mette in cedolino il premio in denaro privo del documento che lo materializza, esso diventa tassabile.
- Devono perseguire le specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto.

L'applicazione delle norme fiscali in materia di welfare aziendale è stata come al solito complessa, all'interno di un sistema giuridico formale e articolato come quello italiano, ed ancora più complicato è stato coordinarla con la gestione dei servizi turistici forniti dalle agenzie di viaggi.

Il presente documento è il frutto di un confronto avuto con l'ufficio legale e fiscale di **Edenred Italia**, leader italiano ed europeo del settore, e con altri specialisti della materia, con i quali abbiamo analizzato le più recenti prese di posizione dell'Agenzia delle Entrate (fra cui la risposta all'interpello n. 338/2020). Abbiamo inoltre consultato i documenti proposti alle agenzie di viaggi dalle società **Eudaimon** e **Aon Italia**.

2. I voucher welfare: come funzionano in pratica.

Gli attori coinvolti sono quattro.

- 1) **Il fornitore** di beni e servizi, rientranti fra quelli che **per la loro finalità** di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto rientrano nel perimetro del welfare aziendale. Il fornitore fattura il bene/servizio al gestore del programma welfare secondo le regole proprie del bene/servizio in oggetto. **Il fornitore non può essere un intermediario.**
- 2) **Il gestore del programma welfare** acquista i beni e servizi da una gamma di fornitori su mandato (senza rappresentanza) dell'azienda cliente, per formare il programma welfare, e rifattura quindi i beni e i servizi utilizzati all'azienda cliente.
- 3) **L'azienda cliente** acquista i beni e servizi dal gestore del programma welfare per destinarli ai propri dipendenti quale forma di incentivazione e di retribuzione integrativa. Il programma welfare deve essere offerto a favore delle **generalità dei dipendenti** o di categorie omogenee di essi, mentre come si è detto **non può costituire un "premio ad personam"**. Se le regole fiscali sono rispettate, tali acquisti rappresentano costi deducibili per l'azienda, mentre l'Iva, se presente, non è mai detraibile.
- 4) **Il dipendente dell'azienda cliente**, in base ai parametri di incentivazione aziendali, ottiene il beneficio sotto forma di **voucher welfare** di un determinato valore, con il quale può scegliere uno dei beni o servizi inclusi nel programma welfare offerto.

Ed ecco le principali regole fiscali per l'utilizzo del voucher welfare.

- a) **Il voucher welfare** segue le regole fiscali dei **buoni-corrispettivo**, pertanto nel momento in cui viene assegnato dall'azienda al dipendente costituisce un buono-corrispettivo **multiuso**, il cui valore può essere utilizzato dal beneficiario per l'acquisto di un bene/servizio scelto in un momento successivo. Quindi il voucher nel momento in cui viene rilasciato costituisce una operazione fuori campo Iva, mentre solo nel momento in cui viene scelto il bene/servizio si realizza l'operazione rilevante ai fini Iva, secondo le regole proprie del bene acquistato.
- b) **Il voucher welfare** può essere utilizzato, in tutto o in parte, **esclusivamente per l'acquisto del bene o servizio offerto nel programma welfare**. Il beneficiario non può avere nessun rapporto commerciale con il fornitore e non può acquistare un bene/servizio che non sia precedentemente incluso nel programma welfare.
- c) **Il voucher welfare** assume quindi il ruolo di semplice **documento di legittimazione** ai sensi dell'art. 2002 c.c., avente la funzione di "identificare l'avente diritto alla prestazione". Il voucher welfare **non è un titolo**

di credito in denaro e non può essere utilizzato per pagare al fornitore un servizio diverso da quello offerto nel programma welfare ed avente un costo maggiore da integrare in denaro.

- d) **Il bene/servizio acquistato nel programma welfare non può essere ceduto a terzi**, ma deve essere utilizzato dal dipendente beneficiario a titolo personale oppure, a seconda della sua tipologia, unitamente ai propri familiari per come definiti nell'art. 12 del TUIR.

Il concetto di base è che il voucher welfare non è un titolo di credito finanziario, ma un semplice documento di legittimazione che identifica il soggetto avente diritto ad usufruire del prodotto o servizio.

Questo è il punto cruciale affinché lo strumento sia deducibile dal reddito dell'azienda e non costituisca reddito tassabile per il percettore (il dipendente dell'azienda).

3. Come gestire i servizi turistici da parte dell'agenzia di viaggi.

- 1) **L'agenzia di viaggi** nel suo ruolo di fornitore di servizi turistici stipula un **contratto di fornitura con il gestore del programma welfare** e pubblica i propri prodotti nella piattaforma digitale del gestore stesso.
- 2) **Il dipendente dell'azienda cliente**, a seguito dell'assegnazione di un voucher welfare, sceglie uno dei prodotti offerti dall'agenzia **avente un costo uguale o inferiore al valore del voucher** e ne chiede la prenotazione, per se ed eventualmente per i familiari.
- 3) **Ottenuta la conferma della disponibilità**, il dipendente comunica la sua intenzione di acquistare il servizio e di effettuare il pagamento con il voucher welfare di cui comunica i dati. Il tutto sempre attraverso la piattaforma digitale del welfare.
- 4) **L'agenzia a seconda del prodotto turistico in oggetto crea una pratica di organizzazione oppure di compravendita in regime 74ter**, in quanto la struttura contrattuale prevede che l'agenzia stessa sia il fornitore del servizio e ne emetta fattura. La pratica e la relativa fattura saranno quindi intestate **al gestore del programma welfare**, mentre il dipendente beneficiario e gli eventuali familiari figureranno come **passaggeri**.
- 5) **L'agenzia** sempre per il tramite della piattaforma digitale invierà al gestore del programma welfare **la fattura** con i dati del voucher impegnato a copertura e i **documenti di viaggio** per i passeggeri.
- 6) **Il gestore del programma welfare pagherà all'agenzia il valore del voucher impegnato a copertura**, nei tempi stabiliti dal contratto.

Attenzione: non è consentito al dipendente acquistare un servizio turistico diverso da quello offerto nel programma welfare né utilizzare il voucher welfare come pagamento parziale di un servizio di costo maggiore.

Traducendo il tutto nella pratica dell'agenzia di viaggi:

- i. il dipendente che ha ricevuto in premio un servizio turistico predefinito di valore X, deve presentarsi in agenzie per ritirare tale servizio di valore X;
- ii. se il dipendente ha ricevuto un voucher per un servizio turistico di valore $Y > X$, può ritirare o un unico servizio turistico di valore Y oppure in sostituzione (per valide ragioni, per esempio che il servizio Y non aveva più disponibilità) due servizi turistici analoghi, uno di valore X e l'altro di valore $(Y - X)$;
- iii. invece il dipendente in possesso del voucher per un servizio turistico di valore X non può recarsi in agenzia, negoziare un nuovo servizio di valore $Y > X$ e poi pagarlo parte con il voucher X e parte in contanti, perché l'operazione **trasformerebbe il voucher in un titolo di credito in denaro** e quindi non godrebbe più dell'esenzione fiscale.