

Secondo le Entrate l'imposta si sconta all'emissione se la disciplina è certa all'origine

Voucher welfare, Iva a 2 velocità

Cambia l'applicazione se il buono è mono o multiuso

DI ANTONIO FREDIANI*

Ai voucher welfare si applica il nuovo trattamento Iva dei buoni-corrispettivo. Questo l'aspetto più rilevante contenuto nella risp. n. 10 del 2020 dell'Agenzia delle entrate. In particolare, nel caso in cui si verificano tutti i presupposti, detti documenti di legittimazione scontano l'Iva all'emissione se indicano prestazioni welfare la cui disciplina Iva è certa all'origine e sono utilizzati per assegnare benefit ai dipendenti (art. 51, comma 3-bis, Tuir e dm 25 marzo 2016).

La risposta scaturisce da un interpello proposto da un provider che gestisce i piani di welfare dei propri clienti mediante contratti di mandato senza rappresentanza, dove la mandante (datore di lavoro) si impegna a costituire la provvista finanziaria per beni e servizi scelti dai lavoratori ed i successivi acquisti del provider sono effettuati in virtù delle scelte di ciascun lavoratore e nel rispetto delle norme fiscali di cui al Tuir (art. 51, comma 2). Nella fattispecie delineata nell'interpello in esame, l'erogazione dei servizi welfare avviene mediante emissione ed utilizzo di voucher, ovvero: (i) il lavoratore, attraverso il portale, comunica al provider i dati del fornitore convenzionato prescelto

e la tipologia di erogazione desiderata; (ii) il provider contatta il fornitore indicato dal lavoratore, verifica i dati, i servizi e/o i beni offerti, precisando che il buono formalizza l'erogazione al lavoratore dei servizi e/o i beni esposti nel medesimo documento, nonché l'impegno della società a pagare l'importo ivi indicato.

Il documento di legittimazione descritto nell'interpello presenta le caratteristiche di seguito indicate: (a) dati identificativi del beneficiario; (b) dati identificativi del fornitore; (c) tipo di bene o prestazione a cui il documento dà diritto; (d) valore dell'intera erogazione di beni o servizi; (e) non utilizzabilità da parte di terzi, non monetizzabilità e non cedibilità; (f) data e codice univoco. In ragione del suddetto schema, l'istante ha chiesto se il trattamento Iva dei buoni possa applicarsi ai voucher welfare e, in caso affermativo, se tale documento di legittimazione sia da ricondurre alla categoria dei buoni monouso o multiuso. In risposta al quesito l'amministrazione ritiene che i voucher, come descritti dall'istante, rientrano nell'ambito di applicazione del concetto di buoni-corrispettivo. Infatti, secondo il dlgs 141/2018,

emanato in recepimento della direttiva (Ue) 2016/1065, il buono deve contenere l'obbligo di essere accettato come corrispettivo o parziale corrispettivo a fronte di una cessione di beni o una prestazione di servizi, deve indicare i beni o i servizi da cedere o prestare o le identità dei potenziali cedenti o prestatori. Inoltre, l'amministrazione ritiene che il caso in esame configuri, ai fini Iva, l'emissione di un buono corrispettivo monouso in

La risposta fornisce importanti chiarimenti che restano però comunque da adattare alle concrete fattispecie contrattuali tra il datore di lavoro e il fornitore di beni e servizi nell'ambito del welfare aziendale

quanto, all'atto dell'emissione, la disciplina Iva risulta conosciuta e quindi applicabile alla cessione dei beni o alla prestazione dei servizi a cui il buono corrispettivo dà diritto.

Quindi, all'atto dell'emissione del buono il fornitore dovrà fatturare l'operazione al provider, committente dell'operazione, che agisce per conto del datore di lavoro erogante il welfare, senza ovviamente alcun ulteriore e successivo obbligo ai fini

Iva all'atto della cessione del bene o prestazione del servizio al lavoratore. La risposta all'interpello coglie l'occasione per chiarire alcuni aspetti di carattere generale legati al trasferimento al datore di lavoro, nell'ambito del rapporto di mandato, degli effetti giuridici delle prestazioni usufruite dai lavoratori. In particolare, si sofferma sui criteri da applicare in caso di operazioni esenti (ambito oggettivo) e di regime forfetario e regimi speciali (ambito soggettivo). In caso di identità oggettiva della prestazione, l'Agenzia delle entrate conferma l'equiparazione dei servizi resi o ricevuti dal mandataro (provider) a quelli da lui resi al mandante (datore di lavoro), senza alcuna influenza sul calcolo

del pro-rata del provider. Invece ritiene non trasponibili le caratteristiche insite nei regimi soggettivi previsti per talune categorie di soggetti passivi (forfetario), con conseguente necessità di valutare la detraibilità dell'Iva per il datore di lavoro ricevente la fattura del provider. Infine, per i regimi speciali (agenzie di viaggio) ritiene l'amministrazione inesistente la rivalsa, poiché l'operatore economico assume il ruolo di unico punto di

riscossione dell'imposta.

Dalla lettura della risposta all'interpello si evince che il voucher, come identificato dalla disciplina delle imposte dirette ed altresì nella comune accezione linguistica, assume la qualifica di monouso quando identifica un'unica prestazione. Invece, ai fini Iva, si definisce monouso se al momento dell'emissione è nota la disciplina Iva applicabile alla cessione dei beni o alla prestazione dei servizi, e quindi conoscenza del luogo (inteso come identificazione del cedente o prestatore), natura, quantità, qualità dei beni e servizi oggetto del buono.

In assenza di tali caratteristiche il documento di legittimazione, e quindi anche il voucher welfare, deve ritenersi buono corrispettivo rientrante nella categoria residuale multiuso ed in tal caso l'Iva sarà assolta in sede di riscatto del buono, con le ordinarie regole di individuazione del momento impositivo. Con la risp. n. 10 del 2020 si ritiene quindi che siano stati forniti importanti chiarimenti, comunque da interpretare e adattare alle concrete fattispecie contrattuali che regolano i rapporti tra datore di lavoro/provider/fornitori dei beni e servizi/lavoratore dipendente nell'ambito del welfare aziendale.

*Studio legale Acta

—© Riproduzione riservata—

La contrattazione di 2° livello è un motore di crescita per le imprese

Premettendo che in merito alla contrattazione di secondo livello, chiamata anche «contrattazione decentrata» o «contrattazione integrativa», si può discernere altresì tra contrattazione aziendale e contrattazione territoriale, giova ricordare che essa costituisce certamente uno strumento di flessibilità in grado di integrare istituti economici e normativi disciplinati dai contratti collettivi nazionali o da specifiche normative. Fine principale della contrattazione di secondo livello infatti, è proprio quello di intervenire su determinati istituti con l'obiettivo di modificarli sì che essi possano essere adeguati al tessuto aziendale di riferimento per far fronte a quelli che sono i bisogni dell'azienda mediante un coinvolgimento dei lavoratori. Si pensi ad esempio ai contratti di prossimità, ovvero quei contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, i quali vengono stipulati per il raggiungimento di

determinati obiettivi tra i quali: maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, incrementi di competitività e salario ecc.

Dunque, è evidente come questi contratti vengano stipulati proprio con l'obiettivo di migliorare le tipologie contrattuali esistenti in azienda o comunque al fine di coinvolgere e corresponsabilizzare i lavoratori negli ambiti di gestione e nei processi decisionali della società datrice di lavoro, oppure ancora al fine di introdurre elementi di aumento dei salari direttamente connessi ad incrementi di produttività etc; pertanto ne va sottolineata la loro portata positiva.

Purtroppo però, il decreto legge n. 87, convertito con modificazioni in legge n. 96/2018, il quale ha ridisciplinato i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e quelli di somministrazione, ha ridotto notevolmente, rispetto a quanto previsto dal dlgs n. 81/2015, la possibilità di intervento alla contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro a termine, anche con riferimento alla previsione di pos-

sibilità di deroghe alla legge n. 96/2018 attraverso accordi con le sigle sindacali; ciò diversamente da quanto era stato previsto dal jobs act, il quale all'art. 51 del predetto dlgs n. 81/2015, aveva riservato all'autonomia collettiva, alimentata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, un'ampia possibilità di adeguamento delle regole legali alle specificità dei vari contesti sia a livello nazionale, che territoriale, che aziendale, ove avrebbero dovuto essere applicate.

Un utilizzo della contrattazione di secondo livello non può non essere considerato come una sorta di rimedio, per certi versi, a quella che può essere definita troppo spesso una normativa eccessivamente rigida.

Tale eccessiva rigidità risulta essere infatti molto deleteria sia per l'azienda che si sente troppo «costretta» per i numerosi vincoli che la normativa impone (si pensi alle causali per i rinnovi dei tempi determinati) e dunque si trova sovente in stato di difficoltà, sia per i lavoratori che molto spesso sono sottoposti anche loro a pressioni costanti e non possono essere sempre resi partecipi delle

politiche aziendali.

La contrattazione di secondo livello deve essere considerata invece come uno strumento di flessibilità e di dinamicità che va a rompere quella rigidità propria delle leggi precetto.

In particolare la contrattazione aziendale, consente una maggiore partecipazione anche dei lavoratori e così facendo, incrementa quello che è il benessere di questi ultimi, favorendo altresì un incremento qualitativo di quelle che sono le loro performance, e nel contempo, una maggiore competitività delle imprese all'interno delle quali essi lavorano.

avv. Giovanni Di Corrado

—© Riproduzione riservata—

Pagina a cura

DI ENTE BILATERALE CONFEDERALE
EN.B.I.C.

CISAL TERZIARIO -
ANPIT- CIDEK - UNICA

WWW.ENBIC.IT TEL. 0688816384/5
SEDE VIA CRISTOFORO COLOMBO,
115 ROMA