

## **SERVIZIO LAVORO E PREVIDENZA**

**CIRCOLARE N. 44 – del 21.07.2016**

**Oggetto:**           **1) Novità in materia di cambio di appalto**  
                          **2) Beni e servizi non soggetti a tassazione**

### **1) Novità in materia di cambio di appalto**

La Legge n. 122 del 7-7-2016 (GU n. 158 dell'8-7-2016) - Legge europea 2015-2016 ha sostituito il comma 3, dell'articolo 29 del D.lgs. n. 276/2003.

La norma entrerà in vigore il 23-7-2016.

Questi i due testi a confronto.

Vecchio testo	
3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.	3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore <u>dotato di propria struttura organizzativa e operativa</u> , in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, <u>ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa</u> , non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

La normativa era entrata nel cono di attenzione della Commissione europea che non la riteneva conforme ai principi della direttiva 2001/23/Ce del 12-3-2001 sul trasferimento d'azienda.

L'assimilazione del cambio di appalto al trasferimento d'azienda è sempre stata fonte di grandi preoccupazioni in quanto una simile posizione renderebbe praticamente impossibile l'attività in alcuni fondamentali settori.

Ad un certo punto sembrava infatti che la modifica legislativa dovesse comportare tale equiparazione.

Il testo che è stato approvato non modifica l'impianto precedente mantenendo la distinzione tra cambio di appalto e trasferimento d'azienda che però ora è subordinata ad alcune ulteriori condizioni:

- l'appaltatore subentrante deve essere dotato di una propria struttura organizzativa e operativa
- vi deve essere una discontinuità (riteniamo col precedente appaltatore) che determina una specifica identità di impresa.

Rimane la precedente condizione relativa al fatto che il subentro avvenga in forza di legge (ad esempio nel caso del call center il recente Tu sugli appalti ha previsto una clausola sociale), di contratto collettivo nazionale di lavoro (classica clausola sociale prevista per cooperative sociale, pulizie ecc.) o di clausola del contratto d'appalto.

Non scattando le tutele del trasferimento d'azienda (articolo 2112 cc) potrà quindi essere applicato un contratto diverso e/o ridotte le retribuzioni e/o l'orario di lavoro.

## 2) Beni e servizi non soggetti a tassazione

La circolare n. 28 del 15-6-2016 dell'Agenzia delle entrate, ampiamente analizzata in relazione alla detassazione dei premi di risultato, contiene anche istruzioni operative in ordine ai beni e servizi goduti dai lavoratori non soggetti a tassazione (il cosiddetto welfare aziendale).

L'articolo 1 commi 182-190 della Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016) infatti ha modificato in modo significativo la normativa che è contenuta nell'articolo 51 del Tuir ampliando le ipotesi di somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. In particolare nel comma 2 sono state modificate le lettere f) ed f-bis) ed è stata introdotta la lettera f-ter). È poi stato inserito il comma 3-bis, in base al quale i benefit indicati nei commi 2 e 3 possono essere erogati mediante l'attribuzione di titoli di legittimazione.

Il successivo Dm 25-3-2016, emanato in relazione alla detassazione dei premi di risultato, contiene un capitolo dedicato al tema in esame.

Per godere del beneficio ci sono alcune caratteristiche/condizioni, che si possono sintetizzare così. A una prima lettura della Legge 208 era parso che il principio della volontarietà del riconoscimento del benefit da parte del datore di lavoro previsto dai commi 2 e 3 fosse stato sconvolto.

La circolare dell'Agenzia delle entrate, invece, non dà portata generale a quanto previsto dal comma 187<sup>1</sup>, che pare riferito soltanto alla detassazione dei premi di risultato.

Per godere del beneficio ci sono alcune caratteristiche/condizioni che si possono sintetizzare così e che sono indicate nella tabella che segue, in funzione delle singole tipologie di benefit:

1. Ai fini del riconoscimento dell'esenzione, talvolta, è richiesto che il benefit sia fruibile da tutti o categorie di lavoratori. In alcuni casi è possibile l'utilizzo anche, o in via esclusiva, da parte dei familiari.
2. Il benefit in qualche caso può essere previsto da contratti, accordi o regolamenti.
3. Vari benefit possono essere "goduti" anche sotto forma di rimborso delle spese sostenute dal lavoratore.
4. Infine in alcune ipotesi è previsto un limite massimo alla non concorrenza al reddito.

Per avere un quadro complessivo, nella tabella che segue sono riportate le lettere del comma 2 e l'ultimo periodo del comma 3 con le tipizzazioni indicate nell'elenco precedente (le lettere non riportate sono state abrogate o non hanno attinenza con la presente).

	1	2	3	4
a) ... contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale ... che operino negli ambiti di intervento stabiliti ...	no	si	no	si
c) somministrazioni di vitto, mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, ticket restaurant indennità sostitutive	no no no	no no no	no no no	no si si
d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo	si	no	no	no
f) utilizzazione opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (*)	si - anche familiari	si	no	no
f-bis) somme, servizi e prestazioni per servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, servizi integrativi e di mensa connessi, frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali, per borse di studio usufruite da familiari (*)	familiari	?	si	no
f-ter) somme e prestazioni per fruizione servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (*)	familiari	?	si	no
g) azioni offerte ai dipendenti	si	no	no	si
h) somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 erogazioni per spese sanitarie per grave e permanente invalidità	no no	no si	no si	no no
beni ceduti e servizi prestati	no	no	no	si
(*) lettere introdotte o modificate da Legge 208				

Nella tabella che segue sono riportati i testi delle due lettere modificate e di quella inserita.

1 187. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali...

Vecchio testo	Nuovo testo
f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 13;	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
f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari;	f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari
	f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12

La circolare 28/E ricorda che queste lettere *sono state oggetto nel tempo di ripetuti interventi normativi che ne hanno in vario modo definito le modalità di erogazione, al fine di distinguere quelle che potevano essere corrisposte anche in somme di denaro, rispetto alle altre attribuibili solo in prestazioni, opere o servizi, nonché quelle che non potevano essere oggetto di contrattazione ma dovevano essere erogate in via volontaria dal datore di lavoro.*

Le lettere f), f-bis) e f-ter) hanno mantenuto come condizione per la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente che i benefit siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti.

Secondo prassi consolidata la messa a disposizione dei benefit se non è rivolta a tutti, deve riguardare un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano.

Di conseguenza le erogazioni messe a disposizione solo di taluni lavoratori - e non di specifiche "categorie" concorrono anche in base alle nuove previsioni normative alla formazione del reddito di lavoro dipendente. In questo senso non ci sono modifiche rispetto al passato (cfr. circolare 326/1997, par. 2.2.6).

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

Rispetto al passato l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente *opera 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).*

A onor del vero questa "uniformità" tra le lettere f) f-bis) e f-ter) non è chiara visto che nelle ultime due lettere modificate non si fa cenno ai contratti e anche la stessa circolare quando tratta questi aspetti non riprende il tema.

Una interpretazione estensiva sarebbe logica considerando che la modifica alle 3 lettere risponde a una stessa finalità. In attesa di un opportuno chiarimento del chiarimento, riteniamo che in tutti e 3 i casi possa intervenire un accordo aziendale.

La fonte dell'erogazione dei benefit comporta un differente regime fiscale per l'impresa: in caso di obbligo negoziale opera la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del Tuir. In caso erogazione volontaria la deducibilità è nel solo limite del 5 per mille (articolo 100 Tuir).

Non cambia l'ambito di applicazione della norma che comprende opere e servizi aventi finalità di:

- educazione,
- istruzione,
- ricreazione,
- assistenza sociale e sanitaria
- culto.

Le opere e i servizi possono essere utilizzate sia dal dipendente sia dai familiari indicati nell'articolo 12 del Tuir, anche non fiscalmente a carico del lavoratore.

E' rimasto invariato l'ambito applicativo della norma, ulteriormente chiarito dalla circolare dell'Agenzia n. 28/2016, la quale ha precisato che tra i servizi che rientrano nell'esenzione, sono ad esempio compresi *l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza*.

Le opere ed i servizi possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o attuati da parte di strutture esterne all'azienda (come nel caso del servizio di checkup medico), ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio

Tra i servizi che rientrano nell'esenzione, la circolare cita ad esempio *l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza*.

La lettera f) riguarda servizi e opere, ma non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, per ristorare i costi sostenuti per opere e servizi aventi le citate finalità (cosa che invece è possibile per gli altri casi).

## 2. Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio - articolo 51, co. 2, lettera f-bis).

Le modifiche apportate hanno ampliato e definito meglio i servizi di educazione ed istruzione fruibili dai familiari del dipendente, anche fiscalmente non a carico.

Tra i servizi di istruzione ed educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, sono comprese le scuole materne, precedentemente escluse in quanto non contemplate; inoltre la locuzione "colonie climatiche", ormai desueta, è sostituita con "centri estivi e invernali" e "ludoteche".

La nozione di borse di studio a favore dei familiari dei dipendenti era presente anche nella precedente disposizione. La circolare n. 238/2000, richiamata anche in questo contesto, aveva precisato che *rientrano nella lettera f-bis) le erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all'articolo 12 ricomprendendo i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico*.

Sono inoltre inclusi i servizi di *trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta - anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting*.

I servizi di educazione ed istruzione possono essere erogati direttamente dal datore di lavoro, tramite terzi o attraverso *la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, sempreché acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte*.

## 3. Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti - articolo 51, co. 2, lettera f-ter)

Come accennato sopra, il comma f-ter) è una novità nell'articolo 51 e in qualche modo chiude il cerchio dell'assistenza Insieme alla lettera f-bis) , specificatamente dedicata ai più piccoli-

La norma consente di detassare le prestazioni di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese. Anche se non è prevista l'erogazione di servizi (ipotesi che sembra poco praticabile), anche questa opzione è possibile rientrando tra le previsioni della lettera f).

I soggetti non autosufficienti (circolare n. 2/E del 2005) *sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente richiamate e deve risultare da certificazione medica*.

Non rientrano in questa fattispecie altri soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricollegli all'esistenza di patologie.<sup>2</sup>

Per "familiari anziani" si intendono coloro abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta dall'articolo 13, comma 4, del Tuir.

## 4. Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione

Un'ulteriore modifica all'articolo 51 del TUIR è costituita dal nuovo comma 3-bis<sup>3</sup> che, *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*

<sup>2</sup> Questa frase, ripresa dalla circolare, non è chiara. Il testo di legge ricomprende le persone anziane e tutte quelle non autosufficienti a prescindere dalla patologia.

<sup>3</sup> 3-bis. 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.

*interpretative sulla natura del titolo emerse in passato, risolte dalla prassi amministrativa attraverso un esame caso per caso.*

Ricordiamo che il comma 3-bis si applica a tutti i benefit contenuti nei commi 2 e 3, non solo alle lettere modificate e indipendentemente dal fatto che siano percepiti in sostituzione di premi di risultato. È altrettanto evidente che alcune di queste prestazioni sono funzionali all'utilizzo del voucher e altre no.

Come detto in premessa, sul tema è intervenuto l'articolo 6 del Dm 25-3-2016 il quale li definisce "voucher".

La regola generale (comma 1) è che tali documenti:

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

I commi 2 e 3 contengono, come vedremo, alcune deroghe alle regole generali.

Il voucher si connota quindi 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 e deve indicare il valore è limitativa, ma esprime una finalità di controllo, visto il favor legislativo assegnato a tale forma di riconoscimento economico.

La circolare precisa che il valore della prestazione offerta deve essere determinato in base al valore normale, come definito dall'articolo 9<sup>4</sup> del TUIR. La prima parte del comma 3 contiene anche alcuni criteri relativi ai beni prodotti dall'impresa.<sup>5</sup>

Un ulteriore criterio è contenuto nella risoluzione n. 26/E del 2010: *...il valore normale può essere costituito anche dal prezzo scontato, praticato dal fornitore sulla base di apposite convenzioni stipulate dal datore.*

La circolare ribadisce che *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; cioè debbono coprire l'intero costo.*
- 2) *non possono rappresentare più prestazioni opere o servizi di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR.*

I "voucher" devono essere intestati *all'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.* Per ragioni contabili si ritiene che debbano contenere anche il nome/codice identificativo del lavoratore.

L'oggetto della prestazione indicata nel voucher deve consistere in un bene o un servizio e, *pertanto, il voucher non può essere rappresentativo di somme di denaro.*

*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.*

La circolare precisa giustamente che il lavoratore può stipulare con la struttura un ulteriore contratto. *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.*

## 5. Le deroghe dell'articolo 6 del Decreto

Come accennato sopra, il Dm contiene alcune deroghe.

La prima riguarda la possibilità che nel voucher siano indicati cumulativamente indicati più beni e servizi purché di importo complessivo non superiore a 258,23 euro.

In questo comma, a una prima lettura, rientrano gli omaggi in occasione di festività, i prodotti dell'azienda ecc. Vi rientrano però anche beni e servizi prodotti da terzi.

---

4 Per valore normale, salvo quanto stabilito nel comma 4 per i beni ivi considerati, si intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso. Per i beni e i servizi soggetti a disciplina dei prezzi si fa riferimento ai provvedimenti in vigore.

5 ...Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista...

Ci sembra quindi che la ratio del provvedimento sia la possibilità di cumulare prodotti e servizi (non necessariamente di tipo assistenziale) con il solo limite appunto dei 258,23 euro superato il quale l'intera cifra diventa imponente.

La circolare fornisce anche alcuni esempi pratici: *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 euro.* Si pensi ad esempio a una cooperativa agroalimentare che fornisce ai propri dipendenti una tessera a scalare per ritirare in magazzino o nello spaccio aziendale prodotti dell'azienda.

La circolare richiama la precedente n. 59/E del 2008 con la quale *...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.*

In questo caso l'erogazione deve essere strettamente in natura, con esclusione di quelle in denaro che rimangono totalmente imponenti.

Un secondo capitolo riguarda i buoni pasto per i quali il comma 3 dell'articolo 6 del Decreto fa salva la disciplina relativa ai servizi sostitutivi di mensa che continuano ad essere disciplinati dal Dpr 207/2010 (articolo 285) e non dal comma 3-bis dell'articolo 51 e dall'articolo 6, comma 1, del Dm.

La circolare non ricorda che l'art. 285 del Dpr in esame è stato abrogato dal D.lgs. 50/2016 (Tu sugli appalti), con decorrenza 19-4-2016. E' un comportamento molto strano visto che tutte le interpretazioni che seguono si basano sull'applicazione della norma del 2010. Al riguardo, si segnala che l'art. 144 del medesimo D.lgs. 50/2016, oltre a replicare alcune disposizioni del soppresso art. 285, stabilisce che con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, sentita l'ANAC, saranno individuati gli esercizi presso i quali potrà essere erogato il servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei **buoni pasto**, le caratteristiche dei **buoni pasto** e il contenuto degli accordi stipulati tra le società di emissione di **buoni pasto** e i titolari degli esercizi convenzionabili.

In questo momento non è utile crearsi ulteriori dubbi e assumiamo le indicazioni della circolare. Le prestazioni sostitutive del servizio di mensa (c.d. buoni pasto o ticket) pertanto non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "...fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica ...".

La salvaguardia contenuta dal Dm fa salvi i precedenti orientamenti interpretativi. Tra questi la circolare richiama la risoluzione n. 26/2010, con la quale è stato precisato che *"L'importo del loro valore nominale che eccede il limite di 5,29 euro non può essere considerato assorbibile dalla franchigia di esenzione prevista dal comma 3 dell'articolo 51..."*.

L'importo dei buoni pasto che eccede i citati limiti concorre pertanto alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

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..."*.

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".*
- *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.*
- *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.*