

Strumenti di lavoro n. 1/2018

Welfare aziendale: le novità sulle spese di trasporto pubblico e un esempio di regolamento aziendale

di Dario Fiori - consulente del lavoro e dottore commercialista

Il Legislatore, negli ultimi anni, ha mostrato un'attenzione particolare allo sviluppo e all'ampliamento delle categorie di servizi che possono rientrare nei c.d. piani di welfare aziendale. Tra gli interventi più importanti, vi è sicuramente la L. 208/2015 (Legge di Stabilità per il 2016), con la quale, tra le varie previsioni, è stata introdotta la possibilità di creare piani di welfare equiparando l'iniziativa negoziale con quella unilaterale dell'impresa. Nel presente approfondimento, si analizzerà proprio il caso del regolamento aziendale, e le relative considerazioni tributarie fornite da giurisprudenza e prassi, nonché le novità introdotte dalla Legge di Bilancio per il 2018 sui servizi di trasporto pubblico.

Il concetto di generalità o categorie di dipendenti

L'[articolo 51](#), comma 2¹, D.P.R. 917/1986, esclude dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente una serie di elementi elencati dalla lettera a) alla lettera i-bis). Per rientrare nella non imponibilità, la norma richiede, in molti casi, che l'erogazione di tali elementi avvenga alla generalità o a categorie di dipendenti. La *ratio* della norma è evitare che l'esenzione fiscale coinvolga elementi concessi *ad personam*. In tale fase introduttiva, è opportuno analizzare le definizioni di “generalità” e di “categorie” di dipendenti fornite dalla prassi.

Sul tema, il riferimento di prassi principale² è la nota [circolare n. 326/E/1997](#), con la quale l'Amministrazione finanziaria afferma che riguardo al concetto di generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti si intende:

“la generica disponibilità verso un gruppo omogeneo di dipendenti (anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle opere o servizi o delle somme), poiché, invece, qualunque somma attribuita ad personam costituisce reddito di lavoro dipendente”.

¹Per approfondimenti si veda: R. Lucarini, *Viaggio nell'articolo 51, Tuir: servizi di trasporto o di interesse sociale non imponibili*, in “Strumenti di lavoro”, n. 12/2017.

² Per approfondimenti si veda anche: Agenzia delle entrate, [risoluzione n. 3/E/2002](#); [Inps, circolare, n. 11/2011](#).

Tale definizione, in qualche modo, va a impattare anche sul concetto di categorie di lavoratori, da intendersi, nel caso, in senso diverso rispetto alla definizione offerta dal codice civile ex [articolo 2095](#), comma 1: *“I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai”*.

In materia tributaria, il concetto di categoria fuoriesce dalla classificazione civilistica, ricomprendendo lavoratori omogenei, per categoria, riguardo al livello o alla qualifica di inquadramento.

Con la [circolare n. 188/E/1998](#) il Ministero delle finanze rinforza quanto affermato dalla [circolare n. 326/E/1997](#) sul concetto di *“categorie di dipendenti”*:

“La circolare n. 326/E del 1997 ha già 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 dirigenti, o tutti quelli di un certo livello o una certa qualifica)”.

L'Amministrazione finanziaria, attraverso la citata circolare n. 188/E/1998, redatta con la caratteristica forma di risposta a quesiti, continua affermando:

“Anche l'esempio proposto nel quesito, cioè “tutti gli operai del turno di notte” è idoneo ad individuare una categoria di dipendenti nel senso richiesto dal legislatore poiché sufficiente ad impedire in senso teorico che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale da imposta³”.

Regolamento aziendale, attivazione del *welfare* ed aspetti tributari

Tra gli interventi più significativi in materia di *welfare* aziendale, vi è sicuramente la L. 208/2015 (Legge di Stabilità per il 2016), con la quale sono state previste le possibilità di:

- convertire i premi aziendali derivanti dalla c.d. detassazione in servizi per il benessere dei lavoratori e dei loro familiari;
- offrire *welfare* equiparando l'iniziativa negoziale con quella unilaterale dell'impresa.

In merito a tale seconda opportunità, il regolamento aziendale rappresenta uno strumento snello e utile soprattutto nelle micro-imprese, poco predisposte al coinvolgimento dei sindacati per la stipula di un contratto collettivo aziendale.

³ Mef, [circolare n. 188/E/1998](#), sez. Reddito di lavoro dipendente, punto 4, pag. 13.

Nel prosieguo della trattazione si proporrà un sintetico esempio di regolamento aziendale al fine di introdurre misure di *welfare* aziendale, ma prima è opportuno fare alcune considerazioni tributarie relativamente alla deducibilità dei costi sostenuti per opere e servizi di *welfare*.

Infatti, ai fini della deducibilità dei costi sostenuti per le suddette misure, vi è una netta differenza tra le prestazioni offerte volontariamente dal datore di lavoro e quelle previste da un contratto stipulato tra le parti.

Infatti, nel caso primo caso, il riferimento normativo è l'[articolo 100](#), comma 1, D.P.R. 917/1986, che prevede una deducibilità limitata per:

“Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi”.

Passando alle prestazioni stabilite a seguito di un accordo tra datore di lavoro e lavoratori, l'[articolo 95](#), Tuir, stabilisce:

“Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1”.

Nel recente passato, la deducibilità senza limiti di servizi previsti tramite regolamento aziendale era aspetto controverso e dubbio, rispetto alla fattispecie del contratto collettivo, dove l'accordo tra le parti emerge come elemento essenziale del contratto⁴.

Infatti, rispetto al contratto collettivo, il regolamento aziendale rappresenta un atto unilaterale, e quindi volontario, del datore di lavoro.

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con la [circolare n. 10/2016](#), si espresse a favore di una completa equiparazione tra regolamento e contratto ai fini della deducibilità in esame:

“La deducibilità del costo sostenuto per il piano di welfare, tuttavia, si ritiene possa essere integrale anche in presenza di un regolamento aziendale purché non sia un mero atto unilaterale privo di vincoli specifici all'attuazione del piano”.

Successivamente, anche l'Agenzia delle entrate si espresse in tal senso con la [circolare n. 28/E/2016](#):

⁴ Articolo 1321 cod. civ.: “Il contratto è l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale”.

“l'erogazione dei benefits 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'art. 95 del Tuir, e non nel solo limite del cinque per mille secondo quanto previsto dall'art. 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”.

Sul tema la giurisprudenza di legittimità, con la con [sentenza n. 5768/2016](#) della Corte di Cassazione, ha affermato che il regolamento aziendale:

“pur non costituendo espressione di funzione pubblica, neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a conseguire un'uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda, agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale”.

Pertanto, secondo i giudici di legittimità, essendo il regolamento un atto unilaterale del datore di lavoro, contenente un impegno per un determinato arco temporale, esso assume le caratteristiche di un atto vincolante al pari di un contratto.

L'Agenzia delle entrate, Direzione regionale Lombardia, aderendo all'orientamento giurisprudenziale citato, con gli interpelli [n. 954-1417/2016](#) e [n. 904-603/2017](#) ammette l'integrale deducibilità dei costi relativi al piano di *welfare* introdotto con un regolamento, purché al datore di lavoro non sia concesso di cessare unilateralmente e discrezionalmente⁵ l'implementazione e l'efficacia del piano *welfare* al termine di ciascun anno di riferimento.

Le novità della Legge di Bilancio per il 2018 per i servizi di trasporto pubblico

L'articolo 1, [comma 28](#), L. 205/2017, integra l'[articolo 51](#), comma 2, D.P.R. 917/1986, in merito alle erogazioni del datore di lavoro che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Nello specifico, all'articolo 51, comma 2, Tuir, viene introdotta la lettera *d-bis*), prevedendo la possibilità, da parte dei datori di lavoro e dei committenti in caso di collaborazioni coordinate e continuative, di riconoscere, a favore dei lavoratori e dei loro familiari a carico, somme o rimborsi da destinare all'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale.

⁵ Non dovrà essere apposta, all'interno del regolamento, una clausola di recesso unilaterale a favore del datore di lavoro.

Le somme erogate o rimborsate devono fare riferimento alla “*generalità o categorie di dipendenti*”. L’espressione “*categorie di dipendenti*”, come già esaminato, va riferita “*a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dirigenti, o tutti quelli di un certo livello o una certa qualifica)*”⁶.

La novella normativa specifica che beneficiari possono anche essere, oltre agli stessi lavoratori, i loro familiari a carico, indicati all'[articolo 12](#), Tuir, ovvero:

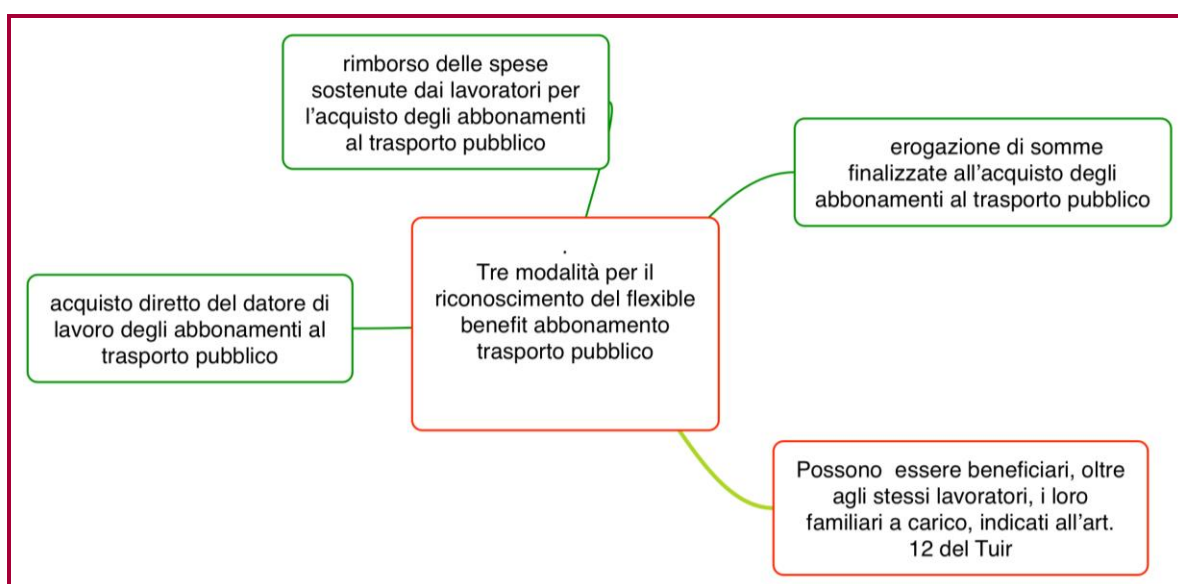
1. coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
2. figli, compresi quelli naturali riconosciuti;
3. i figli adottivi e gli affidati;
4. ogni altra persona indicata nell'[articolo 433](#) cod. civ. che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti giudiziari.

Pertanto, il datore di lavoro ha 3 modalità a disposizione per riconoscere il *flexible benefit*:

- a. erogazione di somme finalizzate all’acquisto degli abbonamenti al trasporto pubblico;
- b. rimborso delle spese sostenute dai lavoratori per l’acquisto degli abbonamenti al trasporto pubblico;
- c. acquisto diretto del datore di lavoro degli abbonamenti al trasporto pubblico.

Tali somme potranno essere riconosciute volontariamente o sulla base di un contratto, accordo o regolamento aziendale.

Per completezza di informazione sulle novità in materia di spese per trasporto pubblico, si precisa che tra gli oneri detraibili dal reddito delle persone fisiche previsti dall'[articolo 15](#), Tuir, viene aggiunta la lettera *i-decies*, che prevede la detraibilità del 19% delle spese sostenute per l’acquisto degli abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale per un importo non superiore a 250 euro.



⁶ Mef, [circolare n. 326/E/1997](#).

Esempio di regolamento aziendale con previsioni di *welfare*

Nell'attuale contesto normativo, i datori di lavoro hanno a disposizione un paniere molto ampio di strumenti di *welfare* aziendale esenti da imponibilità fiscale e contributiva:

- contributi a favore della previdenza complementare (esenti fino a 5.164,57 euro l'anno, ma esenti da limite qualora si convertissero i premi di risultato in contributi previdenziali);
- contributi di assistenza sanitaria (esenti fino a 3.615,20 euro l'anno, ma senza limite per la conversione dei premi di risultato in contributi sanitari);
- assicurazioni per la non autosufficienza e per le gravi patologie;
- somme e prestazioni dirette per servizi di assistenza ai familiari anziani (*over 75* anni) o non autosufficienti;
- somme e prestazioni destinate a servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare ai familiari dei dipendenti, compresi i servizi integrativi e di mensa, la frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali, borse di studio;
- opere o servizi aziendali destinati ai dipendenti e ai loro familiari, per le finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto;
- servizi aziendali di mensa e trasporto;
- buoni pasto;
- beni e servizi nel limite di non imponibilità annua di 258,23 euro;
- prestiti.

Si propone di seguito un esempio di regolamento aziendale per l'introduzione di un piano di *welfare* aziendale.



[Preleva
il documento](#)

**Esempio di regolamento
per l'introduzione di un piano di *welfare* aziendale**

Articolo 1

Al fine di incrementare la soddisfazione dei propri dipendenti, Alfa Srl ha varato un piano *welfare*, rivolto alla generalità di essi, fruibile mediante un "credito *welfare*" caricato su piattaforma *web* personalizzata, che consente ai dipendenti stessi la libera scelta di beni, servizi e prestazioni previsti dal piano nei seguenti ambiti:

- 1) educazione e istruzione per i familiari: il dipendente potrà ottenere il rimborso delle spese di istruzione ed educazione sostenute per i propri familiari (spese per servizi di *baby-sitting*, asilo nido e

scuola materna, rette scolastiche di ogni ordine e grado, mensa scolastica, servizi di pre-scuola e *post* scuola, gite e iniziative previste dall'offerta formativa scolastica, testi scolastici, ludoteche, centri estivi e invernali);

2) assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti: il dipendente potrà richiedere il rimborso delle spese sostenute per servizi di assistenza per i propri familiari anziani che abbiano compiuto i 75 anni di età o per i quali vi sia una certificazione medica di non autosufficienza;

3) buoni carburante e buoni acquisto: il dipendente potrà richiedere buoni carburante o buoni spesa da utilizzare negli esercizi convenzionati, entro il valore massimo di 258,23 euro annui previsto dalla normativa vigente;

4) istruzione, ricreazione e assistenza sociale: il dipendente potrà scegliere, per sé stesso o per i propri familiari, abbonamenti a palestre, centri sportivi e centri benessere convenzionati, *smart-box*, viaggi, ingressi a cinema, teatri, concerti, mostre, corsi di formazione;

5) previdenza complementare: il dipendente potrà effettuare versamenti volontari aggiuntivi al proprio Fondo di previdenza complementare per sé stesso e per i propri familiari

L'iniziativa riguarda le seguenti categorie di lavoratori in servizio: personale con contratto a tempo indeterminato e determinato in servizio per almeno 6 mesi nell'anno solare di riferimento.

Articolo 2 - Credito *welfare*

Il credito *welfare* per ciascun dipendente come sopra qualificato ammonterà a € _____ annuali relativo all'esercizio 2018 come da piano industriale 2017-2019. La disponibilità del credito *welfare* sarà attivata tramite apposita piattaforma informatica a far data dal _____ e sarà disponibile sino al _____. Ogni singolo avente diritto potrà accedere attraverso *id* e *password*. Si specifica che non è in alcun modo possibile monetizzare il credito *welfare*. Nel caso in cui il dipendente, entro il 30 novembre 2018, non eserciti alcuna scelta circa l'utilizzo del proprio credito *welfare* o la eserciti in maniera solo parziale, il versamento della somma relativa affluirà ad apposito Fondo pensione intestato al dipendente stesso.

Articolo 3 - Educazione e istruzione per i familiari

Il dipendente può richiedere, entro il 30 novembre 2018, il rimborso delle spese per servizi e prestazioni di educazione/istruzione destinate ai suoi familiari, sostenute dal 1° gennaio al 30 novembre 2018. Farà fede in tal senso la data indicata sul giustificativo di spesa.

Familiari coperti:

- coniuge o unito civilmente;
- figli (compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi, gli affidati o affiliati);
- genitori;
- generi e nuore;
- suoceri;
- fratelli e sorelle.

Tipologie di spesa rimborsabili:

A) asili nido:

- spese rimborsabili: rette di asili nido, sia pubblici sia privati;
- spese non rimborsabili: spese sostenute per nidi condominiali; nidi-famiglia; spese accessorie (ad esempio, materiali per la cura e l'igiene del bambino);

B) spese per istruzione:

- spese rimborsabili: tasse e/o rette di iscrizione e frequenza alla scuola dell'infanzia (c.d. scuole materne); contributi volontari/obbligatori richiesti dalla scuola; tasse di iscrizione e/o rette per la frequenza di scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado, comprese le tasse e rette universitarie, spese sostenute per test di ingresso all'università; spese sostenute per corsi di formazione professionale o di abilitazione professionale (ad esempio, abilitazione ad avvocato, commercialista etc.), ivi comprese le relative tasse, spese per servizi di pre-scuola o *post*-scuola; spese sostenute per gite didattiche e visite di istruzione; spese derivanti da iniziative previste dall'offerta formativa della scuola; altre spese sostenute, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per scuole di recupero anni scolastici o per la scuola di preparazione ai *test* di ammissione;
- spese non rimborsabili: spese sostenute per corsi di laurea non riconosciuti o rilascianti un titolo non avente valore legale in Italia, spese accessorie anche se relative all'ambito scolastico/universitario (a titolo esemplificativo e non esaustivo: spese di convitto o semiconvitto annesso a scuola ovvero per affitto in caso di studente fuori sede, spese per materiali necessari all'attività scolastica diversi dai libri di testo, ad eccezione di una richiesta specifica della scuola/università per l'acquisto di *tablet* o supporti informativi e informatici); spese accessorie relative a bolli, commissioni d'incasso, etc.; spese sostenute per corsi/attività sportive e ludiche non previsti dall'offerta formativa scolastica;

C) mensa:

- spese rimborsabili: spese per il servizio mensa, purché la sua fruizione sia connessa ai servizi di istruzione ed educazione;
- spese non rimborsabili: spese per servizio di mensa diversa da quella scolastica (es. spese sostenute per il servizio mensa in ambito universitario);

D) testi scolastici:

- spese rimborsabili: spese sostenute per i libri di testo della scuola primaria e secondaria; spese sostenute per i libri di testo universitari o per master e scuole di specializzazione;
- spese non rimborsabili: spese sostenute per i libri diversi dai libri di testo;

E) soggiorni studio all'estero:

- spese rimborsabili: spese per la frequenza di scuole all'estero, anche per periodi infra-annuali (ad esempio, trimestrali/semestrali), purché aventi valore di frequenza riconosciuta in Italia (quali programmi di *Erasmus*, *exchange program*, intercultura e altre organizzazioni similari); spese sostenute per la frequenza di corsi universitari all'estero e soggiorni-studio, sempre svolti all'estero, per lo svolgimento di specifiche attività di formazione, sostitutivi o complementari alla formazione scolastica, eventualmente svolti anche durante il periodo estivo;
- spese non rimborsabili: spese accessorie e/o ulteriori, ancorché relative alla formazione scolastica svolta all'estero o al soggiorno di studio (a titolo esemplificativo, spese di viaggio o di soggiorno all'estero);

F) corsi di lingue:

- spese rimborsabili: i costi sostenuti per la frequenza di corsi di lingua straniera, quale attività collaterale e integrativa della formazione scolastica; i costi relativi a corsi di lingua sostenuti per i figli frequentanti la scuola primaria e secondaria, nonché per i figli studenti universitari. I corsi saranno rimborsabili sia se frequentati in Italia che all'estero, anche durante il periodo estivo;
- spese non rimborsabili: spese accessorie (ad esempio, costi relativi a trasporto, vitto e alloggio nel caso di corsi all'estero);

G) master e corsi di specializzazione *post*-laurea:

- spese rimborsabili: rette e spese di iscrizione a master (master universitario di I livello II livello); rette e spese di iscrizione a corsi di specializzazione *post* laurea organizzati e frequentati presso strutture universitarie;

- spese non rimborsabili: spese sostenute per master o corsi di specializzazione non aventi riconoscimento legale; spese accessorie (ad esempio, spese di trasporto per studenti fuori sede, etc.);

H) centri estivi/invernali e ludoteche:

- spese rimborsabili: i costi sostenuti per la frequenza ai c.d. centri estivi/invernali, ancorché svolti in località coincidenti con il Comune di residenza, che organizzino attività ludico/ricreative, di studio ovvero sportive, purché sempre con finalità ricreative e/o di intrattenimento durante il periodo estivo di sospensione delle attività scolastica; costi relativi alla frequenza di ludoteche;
- spese non rimborsabili: spese sostenute per centri estivi e invernali di figli maggiorenni o comunque non frequentanti la scuola dell'obbligo; spese accessorie (ad esempio spese di viaggio, vitto, etc.);

I) servizi di *baby-sitting*:

- spese rimborsabili: costo sostenuto dal dipendente per il servizio di *baby-sitting*;
- spese non rimborsabili: spese accessorie (ad esempio, acquisto di prodotti per la cura e l'igiene del bambino).

Al fine di ottenere il rimborso delle spese, il dipendente, tramite la piattaforma *internet*, deve inserire idonea documentazione giustificativa per ciascuna tipologia di servizio e i dati anagrafici del familiare intestatario del documento

I documenti idonei per il rimborso sono:

- le fatture;
- le ricevute fiscali;
- i bollettini postali;
- i bollettini MAV;
- gli scontrini parlanti.

Articolo 4 - Assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti

Il dipendente può richiedere, entro il 30 novembre 2018, il rimborso delle spese sostenute dal 1° gennaio al 30 novembre 2018 per l'assistenza ai familiari anziani che abbiano compiuto 75 anni di età o non autosufficienti. Farà fede in tal senso la data indicata sul giustificativo di spesa.

Tipologia di spese rimborsabili: spese sostenute per badanti; operatori socio-sanitari; cure mediche, infermieristiche e riabilitative per assistenza alla persona; assistenza personale nell'espletamento degli atti della vita quotidiana (assunzione di alimenti, igiene personale, deambulazione), a condizione

che la non autosufficienza risulti da certificazione medica, spese mediche e paramediche di assistenza specifica per soggetti ricoverati presso una casa di cura o di riposo (non sarà infatti possibile portare a rimborso l'intera retta pagata (ad esempio vitto e degenza) e, a tal fine, sarà necessario che nel documento giustificativo rilasciato dall'istituto di assistenza le spese risultino distintamente indicate.

Articolo 5 - Buoni carburante e buoni acquisto

Il dipendente può richiedere, entro il 30 novembre 2018, tramite la piattaforma *internet*, buoni carburante e numerose tipologie di buoni acquisto di diverse categorie merceologiche.

Si ricorda che i buoni non sono convertibili in denaro e non possono essere integrati con somme in denaro né danno diritto a resto.

Articolo 6 - Istruzione, ricreazione e assistenza sociale

Il dipendente può richiedere, entro il 30 novembre 2018, per sé stesso o per i suoi familiari, tramite la piattaforma *internet*, *voucher* che consentono l'accesso a servizi attinenti ai seguenti ambiti:

- sport (abbonamenti in palestra/piscina, attività sportive, etc.);
- cultura e tempo libero (ingressi al cinema o a teatro, a musei, a parchi, oltre a viaggi e pacchetti esperienziali);
- formazione personale (corsi di lingue, informatica, cucina, giardinaggio);
- servizi di assistenza sociale e familiare (prestazioni di *baby-sitting* e badantato).

Precisazioni:

- il *voucher* deve essere univoco, quindi è spendibile da parte del beneficiario (dipendente o familiare) indicato sul *voucher* stesso esclusivamente per il tipo di servizio prescelto;
- l'importo del *voucher* non potrà essere integrato in denaro per l'acquisto del servizio.

Gli operatori convenzionati possono controllare in ogni momento la corrispondenza tra il beneficiario del *voucher* e il documento di identità del richiedente la prestazione.

Ciascun *voucher* riporterà una data di scadenza entro cui dovrà essere utilizzato. Si ricorda che non sarà più possibile utilizzare *voucher* scaduti o richiedere la conversione in denaro dei medesimi o la loro conversione con altri servizi.

Questa tipologia di *voucher* non consente l'acquisto di prodotti, anche nell'ipotesi in cui siano correlati alla fruizione dei servizi cui il *voucher* si riferisce. A titolo esemplificativo, il *voucher* relativo alla palestra non potrà essere utilizzato per acquistare abbigliamento sportivo, bevande o cibi dietetici.

Articolo 7 - Previdenza complementare

Il dipendente ha la possibilità di effettuare versamenti aggiuntivi al proprio Fondo pensione o a quello di un familiare. La scelta di quanto versare deve essere indicata sulla piattaforma internet.

Articolo 8 - Decorrenza

Il presente regolamento si applica a partire dal giorno 1° gennaio 2018.