

Quaderno di documentazione Fiscale n.8 (4/2024)

Erogazione di servizi di mensa e prestazioni sostitutive: il trattamento fiscale

INDICE

- 1. Introduzione**
- 2. Definizioni**
 - 2.1 Mensa aziendale o interaziendale**
 - 2.1.1 La “mensa diffusa” e le card**
 - 2.2. Indennità sostitutiva di mensa**
 - 2.3 Buoni pasto**
- 3. La disciplina fiscale per i dipendenti**
- 4. Legittimità dell'erogazione dei buoni pasto ai lavoratori in smart working**
- 5. La sostituzione dei buoni pasto al PdR convertibile in welfare**
- 6. La deducibilità in capo alla società**
- 7. Il trattamento Iva del servizio di mensa aziendale ovvero del servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei buoni pasto**
- 8. Compresenza di più sistemi**

1. Introduzione

Il datore di lavoro che decide di organizzare la somministrazione di pasti ai propri lavoratori subordinati, o comunque di ristorare il relativo bisogno, ha a disposizione tre modalità alternative tra loro:

- a) organizzare un servizio di mensa aziendale con gestione propria o affidata in appalto a società esterne (mensa interaziendale);
- b) erogare in busta paga l'indennità sostitutiva di mensa;
- c) assegnare ai propri dipendenti i buoni pasto (cartacei o elettronici).

2. Definizioni

2.1 Mensa aziendale o interaziendale

La mensa aziendale o interaziendale è un servizio di somministrazione di pasti organizzato direttamente dal datore di lavoro o in collaborazione con altre aziende. Questo tipo di servizio consente ai dipendenti di pranzare in un ambiente dedicato.

In particolare:

- la mensa aziendale consiste in un locale dedicato all'interno dell'azienda, gestito direttamente dal datore di lavoro o dato in appalto ad un'impresa specializzata, con "l'obbligo assunto dall'appaltatore di fornire la prestazione esclusivamente a dipendenti del soggetto appaltante¹", dove i dipendenti possono consumare i pasti durante la pausa pranzo (o le pause per i pasti).
- La mensa interaziendale è una struttura condivisa tra più aziende, normalmente situata in una posizione strategica per permettere ai dipendenti delle varie società di accedervi. Questo servizio consente anche a piccole e medie imprese di offrire un servizio mensa senza doverne sostenere i costi e la gestione in autonomia.

¹ Risoluzione n. 202/E/2002 Agenzia delle Entrate

2.1.1 La “mensa diffusa” e le card

È bene tenere presente che la modalità a), cioè la gestione di una mensa aziendale, può essere svolta anche nella modalità della cd. “mensa diffusa”.

La mensa diffusa è un modello innovativo di gestione della ristorazione che offre la possibilità ai dipendenti o agli utenti di consumare i pasti presso una rete di ristoranti e punti ristoro convenzionati, anziché utilizzare una mensa aziendale. Questo approccio permette una maggiore flessibilità e varietà nella scelta dei pasti, favorendo una gestione più agile del tempo e del budget, oltre a sostenere l’economia locale. La mensa diffusa elimina le limitazioni logistiche e organizzative delle mense interne, adattandosi meglio alle esigenze individuali degli utenti.

Una variante evoluta di questo sistema è la mensa diffusa con card, dove gli utenti ricevono una tessera elettronica o digitale che permette di pagare i pasti presso i ristoranti convenzionati.

La risoluzione n. 63/E/2005 dell’Agenzia delle Entrate chiarisce che le suddette card non sono assimilabili ai buoni pasto, ma piuttosto ad un sistema di mensa aziendale.

Ciò in quanto se è vero, secondo l’Agenzia, che anche le card elettroniche sono contraddistinte dai requisiti, individuati con la circolare 23 dicembre 1997, n. 326, propri dei buoni pasto (non sono cedibili, né cumulabili, commerciabili, o convertibili in denaro) e dalla presenza di un intermediario che si frappone tra il datore di lavoro ed il soggetto che effettua la somministrazione, è altrettanto vero che le proprietà insite nelle card elettroniche sono tali, ed evidenti, da distinguere completamente le due tipologie di somministrazione. L’Agenzia motiva, dunque, il diverso trattamento come segue.

Le card, operando su di un circuito elettronico, consentono di verificare in tempo reale l'utilizzo conseguente alla maturazione del diritto da parte del dipendente - una sola prestazione giornaliera limitatamente ai giorni di effettiva presenza in servizio e, al contempo, di scongiurare un loro eventuale utilizzo improprio e/o irregolare: quale potrebbe essere, ad esempio, la richiesta di somministrazione in un giorno in cui il dipendente risulti assente (ferie, malattia) o, semplicemente, in una fascia oraria diversa da quella prevista contrattualmente per la pausa pranzo.

L'utilizzo delle card, poi, non consente di posticipare nel tempo la fruizione della prestazione e, pertanto, il dipendente che, pur avendo maturato il diritto alla prestazione, non consuma il pasto, non potrà più recuperarlo nei giorni successivi, né al medesimo verrà riconosciuto altro analogo diritto riconducibile al servizio di mensa aziendale.

Le card, operando in tempo reale, non rappresentano titoli di credito, ma consentono unicamente di individuare il dipendente che quel giorno ha diritto a ricevere la somministrazione del pasto.

A tal fine, va precisato che nei confronti del dipendente la carta assume la funzione di rappresentare esclusivamente il pasto cui il soggetto interessato ha diritto e non il corrispondente valore monetario utilizzabile eventualmente per l'acquisto di beni diversi presso l'esercizio convenzionato.

In conclusione, per l'Agenzia, dalla funzione attribuita alle card elettroniche, di mero strumento identificativo dell'avente diritto deriva che le stesse non sono assimilabili ai *buoni pasto*, ma piuttosto ad un sistema di mensa aziendale, che può essere definita "diffusa" in quanto il dipendente può rivolgersi ai diversi esercizi pubblici che avendo sottoscritto la convenzione sono abilitati a gestire la card elettronica.

Resta inteso che nell'ipotesi in cui le card elettroniche venissero dotate di funzioni diverse - come, ad esempio, quelle di titoli di credito e/o documenti contenenti importi di spesa predeterminati - alle prestazioni ad esse collegate dovrà essere attribuita una qualificazione diversa, non potendo più la somministrazione essere considerata come svolgentesi nell'ambito di una mensa aziendale, ma diventerebbero buoni pasto.

Una volta individuata la natura delle somministrazioni di alimenti e bevande a mezzo card elettroniche, il regime fiscale applicabile ad esse non presenta particolari difficoltà.

Le prestazioni rese attraverso di esse, quindi, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, a prescindere dal superamento o meno dei limiti, di cui all'articolo 51, comma 2, lett. c), del Tuir, che è riferito esclusivamente alle prestazioni ed alle indennità sostitutive di mensa.

2.2. Indennità sostitutiva di mensa

L'indennità sostitutiva di mensa è un importo monetario che l'azienda riconosce ai dipendenti in alternativa alla mensa aziendale o interaziendale. Questa soluzione viene adottata nei casi in cui l'azienda non abbia la possibilità di organizzare un servizio mensa o qualora non vi sia accesso a una mensa interaziendale.

Questo tipo di indennità è spesso previsto in situazioni particolari, come ad esempio:

- **Lavoratori in trasferta:** Quando i dipendenti sono assegnati a cantieri o a sedi temporanee che non dispongono di un servizio mensa.

- Turnisti: Lavoratori che svolgono il loro turno in orari in cui il servizio mensa non è disponibile, come ad esempio i turni notturni.
- Personale operativo esterno: Lavoratori che non sono fissi presso la sede aziendale, ma svolgono attività fuori sede, come tecnici o personale di assistenza.

Può essere comunque erogata anche a dipendenti che non si trovino nelle condizioni particolari sopra descritte (ma con conseguenze sul differente trattamento fiscale, come vedremo)

L'indennità sostitutiva di mensa viene erogata direttamente nella busta paga del dipendente e l'importo può essere definito dai contratti collettivi nazionali (CCNL) o da specifici accordi aziendali. L'importo può variare in base al settore di riferimento e alla località in cui opera l'azienda.

2.3 Buoni pasto

I buoni pasto sono ad oggi regolamentati a livello nazionale dal Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 7 giugno 2017, n. 122, il quale all'art. 2 li definisce come documenti emessi in forma cartacea o elettronica che attribuiscono al loro titolare, ai sensi dell'art. 2002 del Codice civile, il diritto ad ottenere il servizio sostitutivo di mensa per un importo pari al valore facciale del buono e che attribuiscono invece all'esercizio convenzionato il mezzo per provare l'avvenuta prestazione nei confronti delle società che ha emesso i buoni pasto. Per servizi sostitutivi di mensa resi a mezzo dei buoni pasto, si intendono le somministrazioni di alimenti e bevande e le cessioni di prodotti alimentari pronti per il consumo.

I buoni pasto sono destinati esclusivamente ai lavoratori subordinati, sia a tempo pieno che a tempo parziale, anche se l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pranzo. Inoltre, possono essere utilizzati dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione, anche non subordinato (art. 4 comma 1 lett. c del Decreto MISE n. 122/2017).

I buoni pasto non sono cedibili, né cumulabili oltre il limite di otto buoni, né commercializzabili o convertibili in denaro, e sono utilizzabili solo dal titolare per l'intero valore facciale (dell'art. 4 comma 1 lett. d del Decreto MISE n. 122/2017)

Come ribadito in più occasioni dalla giurisprudenza di legittimità, il buono pasto non costituisce un elemento della retribuzione "normale", ma un'agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale, che si materializza ogniqualvolta il lavoratore osservi un certo orario di lavoro prolungato, comprensivo della fisiologica pausa per il pasto e in

luogo diverso dalla propria abitazione. Viene così in evidenza la finalità assistenziale consistente nell'alleviare il disagio di chi, in ragione dell'orario di lavoro effettivamente osservato, deve consumare il pasto fuori di casa.

Il beneficio non è, quindi, attribuito senza scopo in quanto, come detto, la sua erogazione è finalizzata a far sì che, nell'ambito dell'organizzazione di lavoro, si possano conciliare le esigenze di servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore. Il buono pasto, dunque, non rientra nel trattamento retributivo in senso stretto e la sua erogazione può essere modificata unilateralmente dal datore di lavoro. Pertanto, non vige alcun obbligo in capo al datore di lavoro di riconoscere il buono pasto ai dipendenti, salvo che tale obbligo non sia espressamente previsto dalla contrattazione collettiva² o da accordi sindacali, inclusi quelli aziendali (Cass. 21 luglio 2008 n 20087; Cass. 8 agosto 2012 n 14290; Cass. 14 luglio 2016 n. 14388; Cass. 28 luglio 2020 n. 16135; Cass. 28 luglio 2020 n. 16135).

3. La disciplina fiscale per i dipendenti

a) mensa aziendale

In forza di quanto previsto dall'art. 51, comma 2, lettera c del TUIR, le somministrazioni di vitto in mensa aziendale organizzata direttamente dal datore di lavoro o gestita da terzi, non concorre in alcun modo alla determinazione del reddito imponibile per il dipendente, ai fini fiscali e previdenziali. Da questo punto di vista, funziona esattamente come altre prestazioni in natura che vengano erogate ai dipendenti nelle medesime modalità: il nido, la palestra, ecc.

b) indennità di mensa

L'indennità di mensa, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 1, TUIR, concorre alla determinazione del reddito imponibile per il dipendente, ai fini fiscali e previdenziali.

L'importo può essere una somma giornaliera forfettaria oppure può derivare da un calcolo relativo alle ore effettivamente lavorate dal dipendente, durante il mese di riferimento. In entrambi i casi, l'importo lordo ottenuto verrà inserito in busta paga e andrà a costituire reddito per il lavoratore e sarà, quindi, soggetto a trattenute fiscali e previdenziali. Come previsto dall'art. 51, comma 2, lett.

² Sulla obbligatorietà o meno del buono pasto qualora previsto dalla contrattazione collettiva si segnala che la Cassazione (ordinanza n. 23255 del 31 luglio 2023) ha ribadito il principio di diritto secondo cui: "l'attribuzione del buono pasto (quale agevolazione di carattere assistenziale che, nell'ambito dell'organizzazione dell'ambiente di lavoro, è diretta a conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane del dipendente) è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo che, a sua volta, presuppone, come regola generale, solo che il lavoratore, osservando un orario di lavoro giornaliero di almeno 6 ore, abbia diritto ad un intervallo non lavorato".

c), ultimo periodo, TUIR, fanno eccezione solamente le indennità corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o a unità produttive situate in zone prive di strutture o servizi di ristorazione. Solo in questi ultimi casi particolari l'indennità di mensa non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente fino all'importo di 5,29 euro giornalieri (risalente precedente importo di lire 10.000 convertito in euro).

Il regime di favore non riguarda tutti, ma solo quelle categorie per le quali ricorrano contemporaneamente alcune condizioni come: un orario di lavoro che comporti la pausa pranzo, dipendenti addetti a un'unità produttiva e che questa si trovi in un'area che non consenta di fruire della pausa pranzo perché lontana da un luogo di ristorazione nel quale usare i buoni pasto³.

c) buoni pasto

Per quanto riguarda la disciplina fiscale dei buoni pasto, l'articolo 51, comma 2, lettera c) del TUIR stabilisce una soglia complessiva giornaliera di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente. In particolare, sono escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto nella modalità del buono pasto, fino a un importo giornaliero di 4,00 euro, aumentato a 8,00 euro se rese in forma elettronica

L'importo massimo escluso da tassazione si riferisce:

- al valore facciale del buono;
- all'ammontare complessivo dei buoni utilizzabili dai lavoratori dipendenti per ciascun giorno lavorativo⁴;

al netto di:

- somme eventualmente poste a carico del lavoratore dipendente (parziale partecipazione al costo del pasto);
- contributi previdenziali e assistenziali versati in conformità alle disposizioni di legge.

L'importo dei buoni pasto che eccede il suddetto limite giornaliero concorre interamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

³ Come tuttora previsto dall' art. 51, comma 2, lett. c), ultimo periodo, TUIR, le indennità di mensa corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o a unità produttive situate in zone prive di strutture o servizi di ristorazione non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente fino all'importo di 5,29 euro giornalieri.

⁴ Circolare Min. 326/1997.

I buoni pasto possono essere utilizzati anche in giornate non lavorative. Tuttavia, è importante precisare che la fruizione dei buoni pasto in giornate non lavorative non coincide con il concetto di maturazione del buono pasto. Il buono pasto, infatti, deve essere concesso per ogni giornata effettivamente lavorata dal lavoratore, essendo un sostituto del servizio mensa aziendale.

L'Agenzia delle Entrate, nella Risposta n. 118/E del 2006, conferma che il regime fiscale agevolato per i buoni pasto è stato istituito con l'intento di esentare le erogazioni destinate a soddisfare le esigenze alimentari dei dipendenti durante l'orario di lavoro. Se l'azienda decidesse di corrispondere il buono pasto anche per i giorni di mancata prestazione lavorativa, il valore del buono concorre interamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente (art. 51 comma 1 del TUIR).

Il regime fiscale di favore è applicabile solo qualora i buoni pasto siano riconosciuti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee⁵. Allo stesso modo, i buoni pasto sono esenti anche ai fini contributivi, nei limiti e alle condizioni menzionate⁶. Il riconoscimento a un singolo lavoratore fa sì che il controvalore sia considerato come trattamento "*ad personam*" e come tale soggetto a piena imponibilità fiscale e contributiva.

In merito all'individuazione delle categorie omogenee, l'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 5/E del 2018 e successivamente con la risposta a interpello n. 10/E del 2019, ha precisato che, indipendentemente dall'utilizzo dell'espressione "alla generalità dei dipendenti" o "categorie di dipendenti", non è riconosciuta l'esenzione da imposte e contributi ogni volta che le somme o i servizi siano rivolti *ad personam* o costituiscano vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori.

La circolare n. 5/E del 2018 ha inoltre chiarito che, il concetto di categorie omogenee 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.), purché tali inquadramenti siano sufficienti ad impedire, in senso teorico, che siano concesse erogazioni *ad personam* in esenzione totale o parziale da imposte.

4. Legittimità dell'erogazione dei buoni pasto ai lavoratori in *smart working*

Per quanto attiene al trattamento fiscale dei buoni pasto concessi ai lavoratori in *smart working* viene in rilievo la risposta n. 123 del 22 febbraio 2021 dell'Agenzia delle Entrate. In particolare,

⁵ Circolare. Min. n. 326/E/1997.

⁶ Circolare INPS n. 15/2022.

L'Amministrazione finanziaria nella citata risposta ha confermato che il regime di esenzione previsto alla lettera c), comma 2, dell'art. 51 del TUIR può essere applicato anche ai buoni pasto erogati ai dipendenti in *smart working*.

Tale orientamento si basa sull'analisi dell'art. 4 del Decreto Ministeriale 7 giugno 2017, n. 122, che prevede la possibilità per il datore di lavoro di erogare buoni pasto ai dipendenti, sia a tempo pieno che a tempo parziale, anche in assenza di una pausa pranzo. L'Agenzia delle Entrate sottolinea come dalla disposizione in esame non emergano vincoli sul riconoscimento dei buoni pasto in relazione all'orario e alle modalità di lavoro adottate. Pertanto, in assenza di disposizioni limitative, l'AdE ritiene che sia possibile applicare ai buoni pasto il regime di parziale imponibilità previsto dalla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, indipendentemente dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Di conseguenza, se i buoni pasto vengono riconosciuti dal datore di lavoro ai dipendenti in *smart working*, essi non concorreranno alla formazione del reddito di lavoro dipendente, entro i limiti di 4,00 euro per i buoni pasto cartacei e fino a 8,00 euro per quelli elettronici.

5. La sostituzione del PdR convertibile in welfare con buoni pasto

Come noto, la normativa vigente successivamente alla riforma del 2016, prevede la sostituibilità del PdR convertibile con i fringe benefit previsti ai commi 2 e 3 dell'art.51, TUIR. A commento delle novità normative, l'Agenzia delle Entrate si sofferma con un lungo e dettagliato excursus, nella circolare 28/2016 ad elencare e analizzare tutte le ipotesi di sostituzione. In tale sede, l'Agenzia prende le mosse dall'articolo 1, comma 190, lettera b), che 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" e cita espressamente, tra le varie ipotesi, anche i buoni pasto. Con l'occasione, l'Agenzia fornisce anche una serie di delucidazioni in merito.

In particolare, nel paragrafo 2.5.2 (Buoni pasto), l'Agenzia spiega che 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 euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica ...”.⁷

Secondo l'Agenzia, 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 euro 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 euro, o 7 euro per i ticket elettronici, concorre pertanto alla formazione del reddito di lavoro dipendente.⁸

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.

⁷ Importi oggi portati rispettivamente a 4 per il buono cartaceo e 8 per il buono elettronico

⁸ Cfr. nota precedente.

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 - 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).

Successivamente, nel paragrafo 3.2 (Benefit di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR) nella parte 3 (BENI E SERVIZI (BENEFIT) EROGATI IN SOSTITUZIONE DI PREMI), l'Agenzia afferma che:

“le remunerazioni premiali agevolate possono essere sostituite da uno o più beni e servizi indicati nei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR, tenuto conto delle modifiche normative allo stesso articolo 51, già esaminate.

Il lavoratore può sostituire il premio di risultato, nel limite di 2.000/2.5000 euro,⁹ con prestazioni sostitutive del servizio di mensa, di cui alla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR. In tali ipotesi, la conversione dei premi di risultato in buoni pasto - con quota esente giornaliera fino ad euro 5,29 se in formato cartaceo, ovvero fino ad euro 7 se in formato elettronico – deve avvenire nel rispetto delle disposizioni previste al riguardo dal d.P.R. 5 ottobre 2010, n.207, unitamente ai chiarimenti illustrati dalla scrivente con precedenti documenti di prassi (tra l'altro, circolare 326 del 1997 e ris. n. 63 del 2005). Analogamente, in caso di sostituzione del premio con l'indennità sostitutiva di mensa, devono essere rispettati le condizioni e i limiti previsti dalla citata lettera c) dell'articolo 51 (cfr., anche, circolare 326 del 1997 e risoluzione n. 41 del 2000).”

6. La deducibilità in capo alla società

a) mensa aziendale

Le spese sostenute per la gestione della mensa aziendale sono completamente deducibili dal reddito d'impresa. Come chiarito dall'Amministrazione Finanziaria con la circolare n. 6/E/2009:

- l'ipotesi di spese sostenute da un'impresa per la gestione diretta di un servizio di mensa aziendale non può essere ricondotta all'ambito applicativo della limitazione del 75% alla deducibilità di cui all'articolo 109, comma 5, del TUIR. In questa ipotesi, infatti, le spese sostenute dal datore di lavoro

⁹ Importi come noto attualmente attestati su 3.000 o 4.000 €

riguardano l'acquisto di beni e servizi ed eventualmente quelle per la manodopera da utilizzare per la preparazione di pasti da somministrare e non l'acquisto di una somministrazione di alimenti e bevande.

- nell'ipotesi in cui la mensa sia gestita da terzi, il relativo costo non subisce limitazioni alla deducibilità, tenuto conto che lo stesso è sostenuto per l'acquisizione di un servizio complesso non riducibile alla semplice somministrazione di alimenti e bevande. Secondo quanto precisato dall'Agenzia delle Entrate nella circolare n. 6/E/2020, anche l'ipotesi in cui l'impresa stipuli una convenzione con un esercizio pubblico per fornire un servizio di mensa esterna ai propri dipendenti non può essere ricondotta alla fattispecie prevista dall'articolo 109, comma 5, del TUIR. Conseguentemente, l'importo che, in base alla convenzione stipulata, il datore di lavoro paga all'esercente un pubblico esercizio, quale corrispettivo per i pasti consumati dai dipendenti, costituisce un costo che non subisce limitazioni alla deducibilità in quanto lo stesso è sostenuto per l'acquisizione di un servizio di mensa (esterna), cioè di un servizio complesso, non riducibile alla semplice somministrazione di alimenti e bevande.

b) buoni pasto

Analogamente alle spese sostenute per il servizio sostitutivo di mensa o a seguito di convenzione con un pubblico esercizio, il costo per l'acquisto dei buoni pasto è integralmente deducibile per i datori di lavoro che intendano assegnarli ai propri dipendenti, anche qualora il valore unitario del singolo buono ecceda le soglie di non imponibilità in capo al dipendente.

c) Indennità monetaria sostitutiva

Tale indennità è ovviamente deducibile integralmente dal reddito d'impresa. Peraltro, salvo le eccezioni che abbiamo visto, è un'indennità integralmente assoggettata a fiscalità e contribuzione ordinaria anche in capo al lavoratore.

7. Il trattamento Iva del servizio di mensa aziendale ovvero del servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei buoni pasto

Il trattamento IVA del servizio di mensa aziendale ovvero del servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei buoni pasto è stato oggetto di approfondimenti e chiarimenti da parte dell'Amministrazione finanziaria in numerosi documenti di prassi (tra cui: circolare del 16 aprile 1992 n. 30, circolare del

10 agosto 1994, n. 150, paragrafo 3.2; risoluzione del 17 maggio 2005 n. 63/E; risoluzione del 1° dicembre 2020, n. 75/E).

Nello specifico, il n. 37) della Tabella A, parte II, del DPR n. 633 del 1972 prevede l'applicazione dell'aliquota IVA del 4 per cento per le "somministrazioni di alimenti e bevande effettuate nelle mense aziendali ed interaziendali, nelle mense delle scuole di ogni ordine e grado, nonché nelle mense per indigenti anche se le somministrazioni sono eseguite sulla base di contratti di appalto o di apposite convenzioni".

L'articolo 75, comma 3, della Legge del 30 dicembre 1991, n. 413, ha stabilito che:

"L'aliquota dell'imposta sul valore aggiunto del 4 per cento di cui al n. 37 della parte II della tabella A, allegata al decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, prevista per le somministrazioni di alimenti e bevande rese nelle mense aziendali deve ritenersi applicabile anche se le somministrazioni stesse sono rese in dipendenza di contratti, anche di appalto, aventi ad oggetto servizi sostitutivi di mensa aziendale, sempreché siano commesse da datori di lavoro. Non è ammessa in detrazione l'imposta relativa alla somministrazione di alimenti e bevande da chiunque effettuata nei confronti di datori di lavoro, tranne quella effettuata nei locali dell'impresa o in locali adibiti a mensa aziendale o interaziendale".

Con il disposto normativo contenuto nell'articolo 75, comma 3, sopra citato - di interpretazione autentica delle disposizioni di cui al n. 37 della Tabella A, allegata al DPR n. 633 del 1972 - il legislatore ha inteso, dunque, chiarire l'ambito applicativo dell'aliquota del 4 per cento prevista per le somministrazioni di alimenti e bevande rese nelle mense aziendali, con l'intenzione di estenderlo espressamente anche alle somministrazioni effettuate in dipendenza di contratti aventi ad oggetto servizi sostitutivi di mense aziendali, sempreché siano commesse da datori di lavoro.

Come chiarito con risoluzione AdE n. 35 del 28 marzo 2001, la norma sopra citata consente l'applicazione dell'aliquota ridotta del 4 per cento a tutte le prestazioni aventi ad oggetto somministrazioni fornite al personale dipendente nei locali ivi indicati. In particolare, con il documento di prassi sopra citato si è ritenuto che il legislatore fiscale abbia voluto oggettivamente agevolare in senso ampio l'attività di somministrazione ai dipendenti, purché realizzata nel locale "mensa aziendale".

La risoluzione AdE n. 202 del 20 giugno 2002, con riferimento ad una questione correlata a quella in disamina - in tema di esonero dall'emissione dello scontrino - ha precisato il significato da attribuire alla locuzione "mense aziendali", intendendosi per tali quelle la cui gestione è data in appalto ad

un'impresa specializzata ovvero effettuata direttamente dall'azienda, indipendentemente dal luogo in cui è situata la mensa; inoltre l'appaltatore deve assumere l'obbligo di fornire la prestazione esclusivamente ai dipendenti del soggetto appaltante.

Dalla disciplina sopra richiamata emerge che il buono pasto è un documento di legittimazione (con specifiche caratteristiche) che attribuisce al titolare il diritto di ricevere la somministrazione di alimenti e bevande per un importo pari al valore facciale del buono stesso, il cui valore nominale è comprensivo dell'imposta sul valore aggiunto. Tra gli esercizi legittimati a ricevere i buoni pasto sono ricomprese, tra l'altro, le attività di somministrazioni di alimenti e bevande e le mense aziendali e interaziendali.

In tale caso, l'operazione che rileva ai fini IVA è la prestazione di servizi che la mensa aziendale rende nei confronti della società emittente i buoni pasto in favore del lavoratore. Tale prestazione di servizi consiste nell'impegno ad effettuare la somministrazione (articolo 4 del Decreto) all'atto della presentazione del buono pasto da parte del lavoratore.

Nel rapporto tra la società emittente i buoni pasto e la società che gestisce il servizio di mensa aziendale, che accetta i buoni pasto, la misura dell'aliquota applicabile sarà del 10 per cento, ai sensi del disposto di cui al n. 121) della tabella A, Parte III, del DPR n. 633 del 1972 riguardante le "somministrazioni di alimenti e bevande, effettuate anche mediante distributori automatici; prestazioni di servizi dipendenti da contratti di appalto aventi ad oggetto forniture o somministrazioni di alimenti e bevande"¹⁰.

Il lavoratore potrebbe:

- 1) pagare l'intero pasto (selezionando uno dei menù offerti dalla mensa aziendale) in denaro contante ovvero con altri mezzi di pagamento equivalenti (moneta elettronica, etc.)
- 2) il lavoratore dipendente paga l'intero pasto mediante buoni pasto
- 3) il lavoratore paga il pasto per parte in contanti e per parte in buoni pasto

Nel caso 1) in cui il lavoratore dipendente paga l'intero pasto in denaro contante ovvero con altri mezzi di pagamento equivalenti, alla somministrazione di alimenti e bevande presso la mensa aziendale si applica l'aliquota agevolata del 4 per cento, in quanto ricorrono i presupposti previsti dal n. 37 della Tabella A, parte II, DPR 633/1972.

¹⁰ Risoluzione 75/E/2020 dell'Agenzia delle Entrate.

Nel caso di specie, infatti:

- ricorre, come presupposto, il contratto di appalto tra la Società che eroga il servizio di mensa ed il soggetto committente (datore di lavoro) e
- sussiste l'obbligo, assunto dall'appaltatore, di fornire la prestazione ai dipendenti del soggetto appaltante.

Nel caso 2), laddove il lavoratore dipendente paga l'intero pasto mediante buoni pasto, non si realizza l'esigibilità dell'IVA al momento della somministrazione del pasto, poiché, come già anticipato, l'operazione che rileva ai fini IVA è la prestazione di servizi che la mensa aziendale rende nei confronti della società emittente i buoni pasto in favore del lavoratore, soggetta all'aliquota IVA del 10 per cento.

In tale evenienza, l'imposta diventa esigibile nel momento in cui la società che gestisce la mensa emette fattura nei confronti della società emittente i buoni pasto, mentre la base imponibile va determinata applicando la percentuale di sconto convenuta al valore facciale del buono pasto, scorporando, quindi, dall'importo così ottenuto, l'imposta del 10 per cento in esso compresa, mediante l'applicazione delle percentuali di scorporo dell'IVA indicate nel comma 4 dell'art. 27 del DPR n. 633 del 1972¹¹.

Va da sé che lo scorporo delle due diverse aliquote (4 per cento o 10 per cento) va fatto sempre facendo riferimento al prezzo convenuto, sicché non è corretto ipotizzare due listini prezzi differenziati sulla base del metodo di pagamento prescelto.

Con riguardo, infine, all'ipotesi 3), secondo cui il lavoratore dipendente paga il pasto "per parte in contanti e per parte in buoni pasto", visto quanto già chiarito, ne deriva che:

- sulla quota parte del prezzo pagato in contanti o con mezzi elettronici, per cui si realizza il momento impositivo, l'aliquota IVA da scorporare sarà quella del 4 per cento;
- Sulla restante parte "pagata" mediante il buono pasto, il cui momento impositivo si realizzerà all'atto della fatturazione dei corrispettivi alla società emittente il buono pasto - perché, come detto, l'operazione che rileva ai fini IVA è la prestazione di servizi che la mensa aziendale rende nei confronti della società che emette i *BP/ticket restaurant* (ossia l'impegno ad effettuare la somministrazione in favore del lavoratore) - l'aliquota IVA da scorporare sarà quella del 10%.

¹¹ Risoluzione n. 49 del 3 aprile 1996 e risoluzione 75/E/2020 dell'Agenzia delle Entrate.

8. Compresenza di più sistemi

In sintesi, le aziende hanno la possibilità di scegliere tra diverse modalità di erogazione dei servizi mensa, inclusi i buoni pasto, per soddisfare le proprie esigenze organizzative e logistiche. Come indicato nella Circolare del Ministero delle Finanze n. 326/E del 23/12/97, è possibile combinare queste soluzioni, garantendo così maggiore flessibilità. È ad esempio possibile che alcuni dipendenti usufruiscano della mensa aziendale, mentre altri ricevano buoni pasto, a seconda di variabili come la mansione svolta, la sede di lavoro o il turno effettuato.

Resta tuttavia il vincolo per il singolo dipendente di non poter utilizzare, nella stessa giornata lavorativa, entrambi i benefici (servizio mensa *gratuito* e buoni pasto. Diversamente qualora il buono pasto concorra al pagamento del servizio di mensa). In caso di utilizzo contemporaneo, l'esenzione fiscale non si applica, e l'importo totale dei benefit concorre a formare il reddito imponibile del lavoratore. Lo stesso principio vale naturalmente nel caso di assegnazione congiunta di buoni pasto e indennità sostitutiva della mensa.

Diversamente, se il buono pasto viene utilizzato in mense, spacci o bar aziendali a pagamento, la sovrapposizione con altri benefit non comporta alcuna perdita dell'esenzione fiscale. Ciò consente all'azienda di garantire un sistema di ristorazione diversificato e inclusivo, rispettando le normative fiscali e assicurando ai dipendenti il pieno godimento delle agevolazioni previste.

La scelta della combinazione più adatta deve essere guidata dalle caratteristiche specifiche dell'organizzazione, tenendo sempre in considerazione le normative vigenti e le esigenze del personale.