

Buoni pasto in forma elettronica

Dal 1° luglio 2015 è prevista l'elevazione dell'esenzione fiscale da € 5,29 a € 7,00 per i buoni pasto in formato elettronico. Di seguito andiamo a verificare la disposizione di legge, ed approfittiamo per riepilogare la disciplina degli strumenti più utilizzati per sostituire la mensa aziendale.

Come verificiamo ogni giorno il buono pasto o ticket restaurant rappresenta uno strumento molto usato e molto utile. E' infatti uno di quei pochi strumenti in grado di economizzare la volontà imprenditoriale senza aggravio di costi. Andiamo ad analizzare la normativa che lo riguarda.

Il Tuir (d.P.R. n.600/73), all'art.51, contiene un principio di omnicomprensività. Tuttavia, oltre a prevedere al co.1 che:

“Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro”

lo stesso articolo elenca gli elementi che non concorrono a formare reddito. La lett.c), co.2, in particolare, prevede che non concorrono a formare reddito:

“c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di lire 10.240 (euro 5,29), le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione”.

Tale regime di favore è stato pensato per agevolare:

- somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro: senza limite;
- somministrazioni di vitto in mense organizzate dal datore di lavoro: senza limite;
- somministrazioni di vitto in mense organizzate da terzi: senza limite;
- buoni pasto: nel limite di € 5,29 al giorno¹;
- indennità sostitutive: nel limite di € 5,29 al giorno se corrisposte a: addetti a cantieri edili;

1.1.1.1.1 addetti ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo (per esempio cantieri per riparazioni stradali o particolari strutture dello spettacolo);

- addetti a unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione².

L'individuazione delle unità operative ove manchino strutture o servizi di ristorazione non è sempre agevole, anche dopo l'intervento dell'Amministrazione finanziaria con risoluzione n.41/E/00. Infatti, nella predetta risoluzione è stato affermato che la previsione normativa non consente di individuare criteri di carattere generale per stabilire la sussistenza di *“unità produttive ubicate in zone ove manchino strutture o servizi di ristorazione”*, essendo necessaria una verifica dei singoli casi concreti.

Le Entrate ritengono che, in linea di principio, l'esclusione dell'importo fino a € 5,29 può riguardare soltanto quelle categorie di lavoratori per le quali ricorrano contemporaneamente le seguenti condizioni:

- avere un orario di lavoro che comporti la pausa per il vitto. Sono esclusi, quindi, tutti i dipendenti ai quali, proprio in funzione della particolare articolazione dell'orario di lavoro che non consente di fruire della pausa pasto, viene attribuita un'indennità sostitutiva di mensa;
- essere addetti a un'unità produttiva. Sono esclusi, quindi, coloro che non sono stabilmente assegnati ad un'“unità” intesa come sede di lavoro;
- ubicazione della suddetta unità in un luogo che, in relazione al periodo di pausa concesso per il pasto, non consente di recarsi, senza l'utilizzo di mezzi di trasporto, al più vicino luogo di ristorazione per l'utilizzo di buoni pasto.

Vanno, inoltre, ricordate le importanti precisazioni contenute nella circolare del Ministero delle Finanze n.326/E/97. Per l'Amministrazione finanziaria non costituiscono compensi in natura, a titolo di esempio, i pasti consumati dai camerieri o dal cuoco di un ristorante, dai collaboratori domestici, mentre concorrono a formare il reddito solo per la parte che eccede € 5,29 le indennità di mensa corrisposte, ad esempio, ai lavoratori delle imprese edili o la panatica dei marittimi a terra. Tra le prestazioni di vitto e le somministrazioni in mense aziendali, anche gestite da terzi, sono da ricomprendere anche le convenzioni con i ristoranti e la fornitura di cestini preconfezionati contenenti il pasto dei dipendenti. Anche se la norma non contiene questa previsione, l'Amministrazione finanziaria

afferma che la prestazioni in questione dovessero comunque interessare la generalità dei dipendenti o intere categorie omogenee di essi. Come è stato precisato (circolare n.326/E/97 e n.188/E/98), per categorie omogenee non devono intendersi solo quelle previste dal codice civile (dirigenti, operai etc.), ma anche tutti i dipendenti di un certo tipo: ad esempio tutti i lavoratori con una certa qualifica o di un certo livello. L'interpretazione data dalle Entrate è comunque piuttosto flessibile e volta ad evitare che vi siano concessioni *ad personam*.

Il datore di lavoro è libero di scegliere la modalità di erogazione che ritiene più facilmente adottabile in funzione delle proprie esigenze organizzative e dell'attività svolta e che possa anche prevedere più sistemi contemporaneamente.

Ad esempio, può istituire il servizio di mensa per una categoria di dipendenti, il sistema dei *ticket restaurant* per un'altra categoria e provvedere all'erogazione di un'indennità sostitutiva per un'altra ancora; oppure può istituire il servizio di mensa e, nello stesso tempo, corrispondere un'indennità sostitutiva o i *ticket restaurant* ai dipendenti che, per esigenze di servizio, non possono usufruire del servizio mensa. Tenuto conto del tenore letterale della norma, è, invece, da escludere che lo stesso dipendente, con riferimento alla medesima giornata lavorativa, possa fruire del servizio mensa e utilizzare anche il *ticket restaurant* o ricevere anche l'indennità sostitutiva del servizio di mensa, fruendo dell'esclusione dalla formazione del reddito di € 5,29. Analogamente, in presenza di indennità sostitutiva pari a € 2,00 e *ticket restaurant* con valore nominale di € 3,29, non è possibile, con riferimento alla stessa giornata, cumulare le due prestazioni sostitutive fino a raggiungere la predetta soglia di esclusione, ma è necessario assoggettare a tassazione integralmente una delle due.

Inoltre, con risoluzione ministeriale n.63/E/05, l'Amministrazione finanziaria ha stabilito che la somministrazione di alimenti e bevande a mezzo *card* elettroniche fosse differenziata da quella realizzata attraverso i *ticket restaurant*, soprattutto per lo strumento elettronico attraverso il quale il dipendente può accedere al servizio di somministrazione, con esenzione totale dal reddito di lavoro dipendente, in quanto la fattispecie è riconducibile alla disciplina delle mense aziendali.

Per quanto riguarda i *part-timer*, l'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione ministeriale n.153/E/04, aveva inizialmente stabilito che, ove l'orario di lavoro non consentisse la fruizione della pausa pranzo (ad esempio per un lavoratore *part-time*), il valore dei *ticket restaurant* eventualmente concessi dovesse concorrere integralmente alla formazione del reddito di lavoro dipendente, al pari di tutti gli

altri *fringe benefit*. Tuttavia, poiché tale interpretazione, in seguito, cozzava con quanto previsto dall'art.5, D.P.C.M. 18 novembre 2005 (entrato in vigore un anno dopo la risoluzione), il quale al co.1, lett.c), dispone che i buoni pasto “sono utilizzati, durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno e parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto”,

la stessa Agenzia delle Entrate correggeva il tiro e, con successiva risoluzione n.118/E/06, spiegava che, in base al suddetto articolo, anche i lavoratori subordinati a tempo parziale, la cui articolazione dell'orario di lavoro non preveda il diritto alla pausa per il pranzo, hanno diritto all'esenzione sino a € 5,29 ove fruiscono di buoni pasto.

Qualora sia corrisposto un buono pasto per un maggior valore rispetto ai € 5,29, la differenza sarà da considerare come *fringe benefit*. Inoltre, per effetto delle disposizioni contenute nei co.3 e 4, art.51, Tuir, qualora il valore dei *benefit* complessivi annuali superi la soglia di € 258,23, l'intero importo sarà assoggettato a prelievo fiscale e contributivo. Al contrario, non sarà imponibile, quando il valore complessivo sia contenuto entro tale soglia (€ 258,23) ovvero il valore normale dei compensi in natura che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente. Infine, non va dimenticato che l'art.5, co.1, lett.c), D.P.C.M. 18 novembre 2005, confermando quanto indicato dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n.207/E/00, prevede che il buono pasto, oltre che dai dipendenti, può essere utilizzato da “*soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato*”, potendo usufruire, quindi, dell'esenzione fiscale e contributiva nei limiti di € 5,29.

Buoni pasto: caratteristiche

I buoni pasto sono definiti dal D.P.C.M. 18 novembre 2005, art.2, lett.c), come: “*il documento di legittimazione, anche in forma elettronica, avente le caratteristiche di cui al successivo art. 5, che attribuisce al possessore, ai sensi dell'art. 2002 del codice civile, il diritto ad ottenere dagli esercizi convenzionati la somministrazione di alimenti e bevande e la cessione di prodotti di gastronomia pronti per il consumo, con esclusione di qualsiasi prestazione in denaro*”.

Il successivo art.5 stabilisce i requisiti per i buoni pasto, come indicato nella tabella.

<p>Requisiti dei buoni pasto (c.1):</p>	<ul style="list-style-type: none"> • consentono all'utilizzatore di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del buono pasto; • costituiscono il documento che consente all'esercizio convenzionato di provare l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione; • sono utilizzati, durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno e parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato; • non sono cedibili, commercializzabili, cumulabili o convertibili in denaro; • sono utilizzabili esclusivamente per l'intero valore facciale.
<p>I buoni pasto devono riportare (c.2):</p>	<ul style="list-style-type: none"> • il codice fiscale o la ragione sociale del datore di lavoro; • la ragione sociale e il codice fiscale della società di emissione; • il valore facciale espresso in valuta corrente; • il termine temporale di utilizzo; • uno spazio riservato alla apposizione della data di utilizzo, della firma dell'utilizzatore e del timbro dell'esercizio convenzionato presso il quale il buono pasto viene utilizzato; • la dicitura: "<i>Il buono pasto non è cumulabile, né cedibile né commerciabile, né convertibile</i>

Regime fiscale e previdenziale: la situazione

Il regime fiscale e previdenziale è il seguente:

Non concorrono a formare reddito senza limite di importo:	le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, come ad esempio, pasti consumati dal personale dei ristoranti e dai collaboratori domestici;
	le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi;
	gli esercizi pubblici, limitatamente alle prestazioni di somministrazione di alimenti e bevande realizzate sulla base di specifiche convenzioni con i datori di lavoro.
Non concorrono a formare reddito le prestazioni di servizi sostitutivi di mense aziendali, sino al limite di € 5,29 al giorno (lavorato):	buono pasto o <i>ticket restaurant</i> ;
	la corresponsione di una somma a titolo di indennità sostitutiva della mensa agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o a unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione.

Cosa cambia dal 1° luglio 2015

La Legge di Stabilità 2015 (L. n.190/14), coi co.16 e 17 dell'unico articolo, apporta importanti modificazioni all'art.51 Tuir che, dal 1° luglio 2015, si presenterà come segue:

“Art. 51, c.2, lett. c): le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione.”

Dunque, dal 1° luglio 2015 i buoni pasto concessi a dipendenti e collaboratori saranno esenti dall'imponibile fiscale e contributivo fino all'importo complessivo giornaliero di € 7,00, se resi in forma elettronica, ovvero quei documenti emessi in forma elettronica che danno al loro possessore il diritto di ottenere, dagli esercizi convenzionati con la società di emissione dei buoni stessi, un servizio sostitutivo di mensa aziendale di importo corrispondente al valore facciale del buono pasto (la

somministrazione di alimenti e bevande e la cessione di prodotti di gastronomia pronti per il consumo etc.).

Fino al 30 giugno di quest'anno il trattamento fiscale in capo al lavoratore dipendente rimane invariato con la prevista esenzione fino a € 5,29, a prescindere dalla tipologia dei *ticket restaurant* distribuiti e utilizzati (fermo restando la risoluzione del 2005 vedi *infra*).

I limiti naturalmente saranno validi anche per i lavoratori *part-time*, quindi non si richiede alcun riproporzionamento in base all'orario di lavoro. Anzi, le stesse franchigie sono riconosciute anche nel caso in cui l'articolazione dell'orario di lavoro non prevedesse il diritto alla pausa pranzo.

Come si accorda la nuova previsione legislativa con la risoluzione n.63/E/05?

La risoluzione ministeriale n.63/E/05, nel ricordare che in caso gestione diretta di una mensa da parte del datore di lavoro è sempre esclusa l'emersione di un reddito di lavoro dipendente, aveva affermato che la somministrazione di alimenti e bevande a mezzo *card* elettroniche fosse differenziata da quella realizzata attraverso i *ticket restaurant* e, quindi, godesse di esenzione totale dal reddito di lavoro dipendente, in quanto fattispecie riconducibile alla disciplina delle mense aziendali. Già il Ministero delle Finanze, con la circolare n.188/98, commentando la formulazione dell'art.48, co.2, lett.c), Tuir citato (attuale art.51), aveva qualificato come mense aziendali anche gli esercizi pubblici, limitatamente alle prestazioni di somministrazione di alimenti e bevande realizzate sulla base di specifiche convenzioni con i datori di lavoro.

L'Amministrazione finanziaria aveva desunto che:

“Dalla possibilità di attribuire la qualifica di mensa aziendale anche agli esercizi pubblici (ristoranti, bar, ecc.), sia pur subordinata alla condizione di una preventiva convenzione con il datore di lavoro, discende che, ai fini della corretta collocazione di una somministrazione in una delle due tipologie - servizi sostitutivi di mensa aziendale ovvero mense aziendali o interaziendali - si rende necessario esaminare compiutamente le modalità con cui la prestazione stessa viene resa. [...] Relativamente al caso prospettato dall'istante concernente la somministrazione di alimenti e bevande a mezzo card elettroniche, deve rilevarsi che la disamina delle caratteristiche che contraddistinguono siffatta modalità di somministrazione - attinenti soprattutto allo strumento elettronico attraverso il quale il dipendente

può accedere al servizio di somministrazione - induce a differenziarla da quella realizzata attraverso i *ticket restaurant*”.

Sostanzialmente:

- le *card* elettroniche sono contraddistinte dai requisiti, individuati prima con la circolare n.326/E/97, propri dei *ticket restaurant*, e poi dall’art.5, D.C.P.M. 18 settembre 2005 (non sono cedibili né cumulabili, commerciabili, o convertibili in denaro) e dalla presenza di un intermediario che si frappone tra il datore di lavoro e il soggetto che effettua la somministrazione;
- le proprietà insite nelle *card* elettroniche sono tali, ed evidenti, da distinguerle strutturalmente dai *ticket restaurant*;
- le *card*, infatti, operando su 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 fraudolento, quale potrebbe essere, ad esempio, la richiesta di somministrazione in un giorno in cui il dipendente risulti ammalato 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 consumi 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.

Per tutti questi motivi l’Amministrazione finanziaria aveva allora stabilito che la somministrazione di alimenti e bevande a mezzo *card* elettroniche fosse differenziata da quella realizzata attraverso i *ticket restaurant*, e, quindi, godesse di esenzione totale dal reddito di lavoro dipendente, in quanto la fattispecie è riconducibile alla disciplina delle mense aziendali.

Ora, poiché dal 1° luglio 2015 i buoni pasto fino all’importo complessivo giornaliero di € 5,29, aumentato a € 7,00 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, sono esenti dall’imponibilità, la risoluzione n.63/E/05 appare superata.

Infatti il Legislatore, forse inconsapevole dell'interpretazione estensiva della norma in precedenza operata dall'Amministrazione finanziaria, pare voler introdurre un limite specifico per l'utilizzo delle *card* elettroniche.

Quindi, a parere dello scrivente, anche se la natura delle *card* su cui si basava l'interpretazione dell'Amministrazione finanziaria non è cambiata, difficilmente sarà possibile considerare l'esenzione totale, nel caso sopra prospettato, dal reddito di lavoro dipendente, a far data dalle corresponsioni del 1° luglio 2015.

Al riguardo, ci si augura un intervento legislativo *ad hoc* ovvero un successivo intervento dell'Agenzia delle Entrate volto a chiarire la portata della norma. Spero infine che da un punto di vista strettamente pratico ci siano delle soluzioni snelle e flessibili per rendere ancora più efficiente un ottimo strumento.

15 giugno 2015

Massimiliano Matteucci