Emilio Venturin
STUDIO DI CONSULENZA
FISCALE•TRIBUTARIA•DEL LAVORO•DIREZIONALE

Ai Gentili Clienti
Loro Sedi

SERVIZI DI MENSA (O SISTEMI ALTERNATIVI)
Opportunità per l'azienda e per i propri dipendenti

Non sempre si è a conoscenza che vi sono **utili possibilità per massimizzare la soddisfazione dei dipendenti e nel contempo ottimizzare il carico fiscale dell'impresa.**

Tra questi, ancora oggi, nonostante le periodiche restrittive revisioni in materia fiscale, vi è il servizio di mensa che può assumere le seguenti forme:

- Indennità in denaro;
- Buono pasto (eventualmente in formato elettronico);
- Mensa aziendale interna o appaltata in tutto o in parte a terzi;
- Convenzioni con pubblici esercizi (ristoranti, bar, tavole calde, ecc.)

Di seguito verranno analizzate distintamente, nei loro tratti essenziali, evidenziandone gli aspetti operativi e fiscali/contributivi.

Personale che può fruire della mensa

Sin d'ora occorre segnalare che la non tassazione in capo ai dipendenti/collaboratori del servizio di mensa (nelle sue varie forme sopra elencate) è condizionata alla circostanza che il servizio messo a disposizione sia rivolto alla:

- Generalità di dipendenti;
- Categorie di dipendenti (dirigenti, impiegati, operai, ma anche addetti all'amministrazione, addetti al reparto commerciale, operai del turno di notte, dipendenti con una determinata qualifica, ecc.);
- I collaboratori co.co., (compresi gli amministratori), costituiscano una "categoria", talché è possibile, ove lo si ritenesse funzionale, erogare solo a questi uno dei servizi ricompresi nell'elencazione di cui sopra.

Non sono ricompresi, invece, gli amministratori professionisti e tutti i professionisti in generale (commercialisti, consulenti del lavoro, avvocati, ingegneri nelle cooperative edilizie, periti agrari nelle cooperative agricole, ecc.), in quanto non assimilati ai lavoratori dipendenti.

Riconoscimento di una Indennità in denaro

E' possibile erogare una indennità giornaliera in denaro, laddove la società non offra ai propri dipendenti/collaboratori forme alternative di mensa. **L'indennità forma interamente reddito e base contributiva per il lavoratore.**

La società deduce interamente ai fini Ires il predetto costo mentre l'importo è deducibile ai fini Irap solo se i predetti dipendenti sono assunti con contratto a tempo indeterminato, ovvero sono degli apprendisti, disabili, personale assunto con contratto di formazione lavoro e personale addetto alla ricerca e sviluppo.

La predetta indennità in denaro, ove dovesse essere corrisposta ad 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, non concorre a formare il reddito e base contributiva sino all'importo giornaliero di € 5,29.

Inutile far presente che la distanza minima di strutture o servizi di ristorazione tale da considerarle assenti è lasciata alla libera interpretazione del datore di lavoro.

Mensa interna o appaltata a terzi

L'impresa, in locali propri o di terzi, può gestire una mensa per i propri dipendenti/collaboratori (acquistando impianti, macchinari, vettovaglie e utilizzando personale proprio).

La fruizione della mensa non comporta alcuna tassazione né contribuzione per il dipendente.

Tutti i costi sono per l'impresa interamente deducibili ai fini Ires e Irap. Anche l'Iva relativa all'acquisto di alimenti e bevande è interamente detraibile, poiché destinata ad un servizio di somministrazione.

Va debitamente sottolineato che la società, in questo caso, deve provvedere agli adempimenti amministrativi e sanitari collegati con l'attività di somministrazione di alimenti e bevande.

Allo stesso modo, ove il servizio di mensa fosse appaltato a terzi (in locali propri o di terzi), per il lavoratore non vi sarebbe alcuna conseguenza fiscale e contributiva e la fattura emessa a carico del datore di lavoro dal soggetto che gestisce la mensa in base ad apposito contratto di appalto, sarebbe con Iva interamente detraibile e costo pienamente deducibile sia ai fini Ires che ai fini Irap.

Si fa presente che il servizio di mensa può essere anche organizzato mediante distribuzione ai lavoratori di cestini o vassoi, direttamente sul posto di lavoro.

Il punto critico del servizio di mensa appaltata a terzi può essere, forse, costituito dalla gestione delle presenze/assenze, salvo si riesca a comunicare all'impresa di ristorazione il numero esatto di soggetti fruitori in tempo congruo.

Erogazione di buono pasto

Il buono pasto è da considerarsi un servizio sostitutivo della mensa.

Esso viene assegnato al dipendente o collaboratore, (compreso l'amministratore) ed è esente da tassazione e contribuzione nel limite di € **5,29 giornalieri (€ 7 se in modalità elettronica)**. L'eccedenza assume rilevanza fiscale e contributiva.

La società emittente i buoni pasto fatturerà all'impresa il valore facciale dei buoni pasto scorporando l'Iva del 4%. Detta Iva è **interamente detraibile** per l'impresa. Il costo del buono pasto è per il datore **interamente deducibile ai fini Ires e ai fini Irap**.

Tuttavia, è da ritenersi che la parte del buono pasto che, superando l'importo di € 5,29, (€ 7 in modalità elettronica) forma reddito al dipendente, non sia deducibile ai fini Irap.

La risoluzione Agenzia Entrate n. 118/E del 30 ottobre 2006 ha stabilito che il buono pasto può essere erogato anche al lavoratore in part time che non fruisce della pausa pranzo. Anche l'INPS si è allineato con la propria circolare n. 1/2007. Tale favorevole interpretazione è dovuta al DPCM del 18/11/2005 che pur non trattando la materia tributaria prevede espressamente l'erogazione del buono pasto anche ai lavoratori in cui contratto non prevede la pausa lavorativa.

Il predetto DPCM del 18 novembre 2005 ha stabilito che possono essere convenzionati gli esercizi che svolgono l'attività di somministrazione di alimenti e bevande in base alla legge n. 287/91, nonché di cessione di prodotti di gastronomia pronti per l'uso immediato, comprese le rosticcerie artigianali.
I buoni pasto:

- Sono spendibili per il loro valore nominale;
- Non sono cedibili, né cumulabili, né commercializzabili;
- Non sono convertibili in denaro;
- Devono essere datati e sottoscritti dal dipendente/collaboratore utilizzatore;
- Devono essere utilizzati nei giorni lavorativi.

Buono pasto elettronico

Sta prendendo sempre più piede l'erogazione del servizio sostitutivo della mensa mediante l'uso di una carta elettronica, denominato "buono pasto elettronico".

Le carte elettroniche non rappresentano un titolo di credito, ma sono uno strumento identificativo del dipendente volto a scongiurare fenomeni fraudolenti come, 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.

Convenzioni con pubblici esercizi

Si tratta di una modalità non sufficientemente conosciuta e apprezzata nonostante offra innegabili vantaggi. Il datore può stipulare un contratto/convenzione con un esercente pubblico (ristorante, pizzeria, bar, tavola calda, birreria, ecc.) ubicato nei pressi dell'azienda, in modo che i propri dipendenti/collaboratori vi si rechino per consumare il pasto durante la pausa-pranzo.

Per pubblico esercizio si deve intendere qualsiasi locale (bar, self-service, free-flow, ristorante, ristorante interaziendale, spaccio interno) che sia in possesso di un'apposita autorizzazione amministrativa per la somministrazione di cibi e bevande.

La convenzione può prevedere la corresponsione di un buono pasto o di un buono valore.

Il *buono pasto* prevede che il datore intervenga totalmente nel pagamento di una determinata composizione di pasto; eventuali extra, non compresi nel contratto, sono a carico del dipendente.

Ad esempio, il buono dà diritto a:

- Primo piatto, acqua e caffè;
- Primo, secondo, contorno e frutta.

Consumazioni aggiuntive restano a carico del lavoratore.

Il *buono valore* si ha nel caso in cui il datore stabilisca un prezzo fisso indipendentemente dai prezzi di listino e dalla composizione del pasto.
Ad esempio, il buono dà diritto a:

- Consumare fino all'importo di € 10,00.

L'eventuale differenza resta a carico del lavoratore.

Dal punto di vista operativo, al lavoratore verrà assegnato l'apposito buono (concordato con il ristoratore) che verrà consegnato dal lavoratore medesimo al ristoratore, il quale erogherà il pasto secondo le caratteristiche concordate con la impresa.

A fine mese (o altra tempistica concordata), il ristoratore emetterà fattura alla impresa, allegando copia dei buoni consegnati dai lavoratori che attestano il numero di pasti erogati in convenzione.

All'atto della erogazione del pasto l'esercente non deve emettere alcuna ricevuta fiscale posto che con la Circ. del 04/04/1997 n. 97 il Ministero ha chiarito che l'emissione della fattura all'atto del pagamento del corrispettivo, afferente la prestazione continuativa, sostituisce il rilascio delle ricevute fiscali con indicazione "corrispettivo non pagato" relative alle singole prestazioni. Tale criterio è assistito da solide garanzie fiscali dal momento che il contrasto di interessi tra il soggetto che presta il servizio ed il committente (impresa) ostacola eventuali comportamenti evasivi. L'Iva è interamente detraibile per il datore e il costo è interamente deducibile ai fini Ires e Irap.

Circa l'aliquota Iva da applicarsi vi sono dubbi, posto che il punto 37 della tabella A, parte II allegata al DPR n. 633/72 concede l'Iva al 4% ai servizi di mensa effettuati "nelle mense aziendali e interaziendali", talchè, salvo il caso che il ristorante abbia un'apposita licenza e sia dotato di appositi spazi destinati a svolgere il servizio di mensa aziendale (anche solo una stanza) riservata ai fruitori della convenzione (o di più convenzioni), l'Iva è da ritenersi debba essere al 10%. L'eventuale eccedenza rispetto all'importo della convenzione che resta a carico del lavoratore è soggetta (questa volta indiscutibilmente) ad Iva con aliquota del 10%.

Per il dipendente non vi è alcuna ripercussione fiscale, qualsivoglia sia il "valore" del pasto consumato, stesso dicasi per quanto riguarda la piena deducibilità per il datore di lavoro

La compresenza di più sistemi di somministrazione

L'Amministrazione finanziaria (Circolare 326/1997, paragrafo 2.2.3) ha affrontato il tema della possibilità, per il dipendente, di utilizzare diversi sistemi nell'arco di una stessa giornata lavorativa, chiarendo che "*un dipendente che abbia un'indennità sostitutiva pari ad € 1,55 e ticket restaurant con un valore nominale di € 3,10, non può, 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*".

Questo significa che è escluso che lo stesso dipendente, con riferimento alla medesima giornata lavorativa, possa fruire del servizio mensa ed utilizzare anche il buono pasto o ricevere anche l'indennità sostitutiva del servizio mensa, fruendo dell'esclusione dalla formazione del reddito di € 5,29.

Viceversa è possibile, ad esempio, che il lavoratore nei giorni in cui è in sede si avvalga della convenzione con il ristorante e nei giorni in cui è in trasferta utilizzi il buono pasto.

Restiamo a disposizione per eventuali ulteriori informazioni e porgiamo cordiali saluti.