

## Contratti collettivi e tabelle n. 1/2019

# *Ticket restaurant: regole fiscali, modalità di riconoscimento e revoca*

di Carlo Cavalleri e Ilaria Conte - consulenti del lavoro

*Il momento della consumazione del pasto rientra tra i bisogni primari e può rappresentare un momento di convivialità tra colleghi. Tra i vari sistemi di ristoro che il datore di lavoro può, o deve, riconoscere al lavoratore troviamo quello dei buoni pasto, la cui erogazione consente di alleggerirlo di un costo pressoché obbligato, massimizzando la soddisfazione dello stesso e nel contempo ottimizzando il carico fiscale dell'impresa. In quest'articolo andremo pertanto ad analizzare la normativa di riferimento, per passare poi all'aspetto più pratico, contributivo e fiscale.*

### **Premessa**

I buoni pasto, o *ticket restaurant*, sono innanzitutto dei documenti di legittimazione, emessi o in forma cartacea o elettronica, che svolgono la funzione di strumento di pagamento da utilizzare negli esercizi convenzionati in cambio della somministrazione di alimenti o bevande o della cessione di prodotti alimentari.

Come accennato in premessa, la loro erogazione può derivare da un obbligo contrattuale, ex [articolo 51](#), D.Lgs. 81/2015, dove per contrattazione collettiva si intende “*contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria*” oppure dalla contrattazione individuale.

A titolo esemplificativo, vediamo 2 contratti collettivi nazionali che hanno disposto in merito.

### **Ccnl Credito**

A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'articolo 104, ovvero ai turnisti che effettuano la pausa, un buono giornaliero per la consumazione del pasto di 1,81 euro.

Detto buono pasto viene compensato fino a concorrenza con quanto eventualmente riconosciuto allo stesso titolo, anche tramite mense aziendali.

Il buono pasto non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

### Ccnl Agenzie marittime e aeree

A decorrere dal 1° giugno 2004 si avrà un'erogazione, attraverso *ticket restaurant*, dell'importo di 1,36 euro giornalieri.

Alla contrattazione di secondo livello viene demandata *“la misura di indennità di mensa e/o indennità o ticket sostitutivi mensa ed eventuali altre indennità connesse a specifiche e comprovate situazioni territoriali”*.

Nel nostro ordinamento troviamo sicuramente, come importante riferimento, quanto previsto dall'[articolo 51](#), Tuir, che, alla lettera c), stabilisce:

*“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 € 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”*.

La somministrazione di vitto ai dipendenti viene principalmente realizzata tramite una delle seguenti forme:

- a) mensa aziendale o interaziendale;
- b) fornitura di pasti preconfezionati;
- c) convenzioni con pubblici esercizi;
- d) acquisto di servizi sostitutivi di mensa (“buoni pasto”).

In mancanza di tali forme di ristorazione l'impresa può erogare un'indennità sostitutiva di mensa.

Ciascuna delle forme di erogazione sopracitate presenta differenti risvolti fiscali, sia ai fini delle imposte dirette che ai fini di quelle indirette.

Concentrandoci sui *ticket*, possono ricevere buoni pasto tutti i dipendenti a busta paga, che siano a tempo indeterminato, determinato, *part-time*, o con contratti atipici (ad esempio di collaborazione).

I lavoratori hanno diritto a un buono pasto al giorno, per ogni giorno effettivamente lavorato, fino al valore di 5,29 euro per i buoni pasto cartacei e 7 euro per il servizio buono pasto elettronico è prevista esenzione da oneri fiscali e previdenziali, questo vuol dire che quel servizio sostitutivo di

mensa non concorre a determinare i contributi e, dunque, non fa aumentare le trattenute a carico in busta paga.

Il Ministero delle finanze, con la [circolare n. 326/E/1997](#), ha precisato che, per fruire del beneficio fiscale, l'erogazione dei *ticket* deve riguardare tutti i lavoratori o categorie omogenee, dove per categorie omogenee non si devono intendere solo quelle previste dal codice civile (dirigenti, operai, etc.), ma anche tutti i dipendenti accomunati da una particolare caratteristica, ad esempio tutti i lavoratori con una certa qualifica o di un certo livello o che svolgono l'attività in una particolare unità produttiva.

Pertanto, qualora l'erogazione del *ticket* riguardi solo determinati lavoratori, l'importo sarà interamente soggetto a contributi e imposte.

Relativamente ai lavoratori con contratto *part time*, è stato chiarito con la [risoluzione n. 118/E/2006](#), qualora l'articolazione dell'orario di lavoro non preveda il diritto alla pausa pranzo, ove fruiscono di buoni pasto, anch'essi sono ammessi a beneficiare della previsione di cui all'[articolo 51](#), comma 2, lettera c), Tuir.

In merito al diritto all'erogazione dei buoni pasto, sempre per i lavoratori a tempo parziale, si ricorda la [sentenza n. 22702/2014](#) della Corte di Cassazione, secondo la quale i buoni pasto spettano anche nel caso in cui il lavoratore abbia terminato di lavorare, ma i tempi di percorrenza non gli consentano di raggiungere la propria abitazione entro l'esaurirsi di tale fascia oraria.

### La disciplina previdenziale per i lavoratori

Il D.Lgs. 314/1997 ha previsto l'armonizzazione della base imponibile fiscale con quella previdenziale. In seguito a tale intervento normativo, la base imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali deve essere individuata, sempre facendo riferimento a quanto disposto dall'articolo 51, Tuir.

Di conseguenza, l'erogazione dei buoni pasto al lavoratore dipendente fino all'importo giornaliero di 7 euro (buoni pasto elettronici) o 5,29 euro (buoni pasto cartacei) non è soggetta a oneri di natura previdenziale e assistenziale, non concorrendo tale dazione alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

Soltanto eventuali importi di buoni pasto superiori alle soglie appena viste saranno computati per il calcolo degli oneri contributivi Inps e Inail del lavoratore dipendente.

### Novità introdotte dal regolamento Mise

Il Mise, con il [regolamento n. 122/2017](#), in vigore dal 9 settembre 2017, ha introdotto diverse novità relative ai buoni pasto.

Sono state definite le caratteristiche che devono essere rispettate, a seconda che si tratti di buoni cartacei o elettronici.

In formato cartaceo dovranno contenere:

- 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 in valuta corrente;
- il termine temporale di utilizzo;
- uno spazio riservato all'apposizione della data di utilizzo, della firma del titolare e del timbro dell'esercizio convenzionato presso il quale il buono pasto viene utilizzato;
- la dicitura *“Il buono pasto non è cedibile, né cumulabile oltre il limite di otto buoni, né commercializzabile o convertibile in denaro; può essere utilizzato solo se datato e sottoscritto dal titolare.*

In modalità elettronica dovranno, invece, riportare:

- le indicazioni relative ai primi 4 punti per i buoni in formato cartaceo;
- l'abbinamento elettronico degli stessi buoni all'azienda e al lavoratore beneficiario in fase di memorizzazione sul relativo *carnet* elettronico;
- la data di utilizzo del buono pasto e i dati identificativi dell'esercizio convenzionato presso il quale il medesimo è utilizzato;
- l'obbligo di firma del titolare del buono pasto è assolto associando, nei dati del buono memorizzati sul relativo supporto informatico, un numero o un codice identificativo riconducibile al titolare stesso;
- la dicitura elettronico.

Il Regolamento ha poi rivisto alcune delle precedenti regole, prima ferree, allargando quindi le maglie di fruibilità dei *ticket*.

Nello specifico, a far data dall'entrata in vigore del Regolamento, è consentita la cumulabilità di utilizzo fino a 8 buoni contemporaneamente e possono essere utilizzati anche in giornate non lavorative (a differenza della precedente disciplina che era molto più stringente) presso soggetti legittimati ad esercitare:

- a) la somministrazione di alimenti e bevande (ai sensi della L. 287/1991);
- b) l'attività di mensa aziendale e interaziendale;

## Approfondimenti professionali

- c) la vendita al dettaglio, sia in sede fissa che su area pubblica (ai sensi del D.Lgs. 114/1998), dei prodotti appartenenti al settore merceologico alimentare;
- d) la vendita al dettaglio nei locali di produzione e nei locali attigui dei prodotti alimentari, previa iscrizione all'Albo (di cui all'[articolo 5](#), comma 1, L. 443/1985);
- e) la vendita al dettaglio e la vendita per il consumo sul posto dei prodotti provenienti dai propri fondi, effettuata dagli imprenditori agricoli (ai sensi dell'[articolo 4](#), commi 1 e 8-*bis*, D.Lgs. 228/2001), dai coltivatori diretti e dalle società semplici esercenti l'attività agricola, iscritti nella sezione speciale del Registro Imprese (di cui all'[articolo 2188](#) ss. cod. civ.);
- f) nell'ambito dell'attività di agriturismo di cui alla L. 96/2006, la somministrazione di pasti e bevande, costituiti prevalentemente da prodotti propri e da prodotti di aziende agricole della zona, presso la propria azienda;
- g) nell'ambito dell'attività di itturismo, la somministrazione di pasti costituiti prevalentemente da prodotti derivanti dall'attività di pesca (ai sensi dell'[articolo 12](#), comma 1, L. 96/2006), da parte di imprenditori ittici;
- h) la vendita al dettaglio dei prodotti alimentari, anche trasformati, nei locali adiacenti a quelli di produzione nel caso di soggetti esercenti l'attività di produzione industriale.

Andiamo ora ad analizzare, con numeri alla mano, qual è il vantaggio per il lavoratore e per l'azienda, in caso di erogazione di *ticket* ai propri lavoratori dipendenti (e non), rispetto all'erogazione in denaro, con un'indennità sostitutiva di pari valore.

<b>RAFFRONTO BENEFICIO LAVORATORE</b>			
BUONO PASTO ELETTRONICO		EROGAZIONE IN DENARO	
importo del buono	7,00	erogazione giornaliera	7,00
incidenza su ratei	-	incidenza su ratei	1,68
contribuzione inps (9,19%)	-	contribuzione inps (9,19%)	0,64
irpef (es. aliquota media 25%)	-	irpef (es. aliquota media 25%)	2,01
add. Reg. (1,23%) add. Com. (0,8%)	-	add. Reg. (1,23%) add. Com. (0,8%)	0,16
<b>NETTO IN BUSTA</b>	<b>7,00</b>	<b>NETTO IN BUSTA</b>	<b>5,86</b>
<b>NETTO ANNUALE (200 GG LAVORATI)</b>	<b>1.400,00</b>	<b>NETTO ANNUALE (200 GG LAVORATI)</b>	<b>1.172,88</b>
<b>DELTA € 227,12</b>			

RAFFRONTO COSTO AZIENDA			
BUONO PASTO ELETTRONICO			EROGAZIONE IN DENARO
importo del buono	7,00		erogazione giornaliera
			7,00
contribuzione inps (28,98%)	-		contribuzione inps (28,98%)
			2,03
incidenza su ratei	-		incidenza su ratei
			1,68
irap (3,9%)	-		irap (3,9%)
			0,42
COSTO AZIENDA	7,00		COSTO AZIENDA
			11,13
COSTO ANNUALE (200 GG LAVORATI)	1.400,00		COSTO ANNUALE (200 GG LAVORATI)
			2.225,25
<b>DELTA € 825,25</b>			

Una dovuta precisazione deve essere fatta nel caso in cui l'indennità sostitutiva mensa venga riconosciuta agli addetti dei cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o a unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione. In tali ipotesi i lavoratori beneficiano della fascia di esenzione.

### È possibile il caso di erogazione mista?

Nulla vieta all'azienda, al presentarsi di determinate condizioni, l'erogazione mista di somministrazione di mensa e prestazioni sostitutive.

La questione riguarda l'esenzione dal punto di vista fiscale (e previdenziale).

L'Amministrazione finanziaria, con la [circolare n. 326/E/1997](#), ha infatti 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 e utilizzare anche il buono pasto o ricevere anche l'indennità sostitutiva del servizio mensa, fruendo dell'esclusione dalla formazione del reddito di 5,29

euro. 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.

### È possibile la revoca dei *ticket*?

Nel caso in cui i *ticket* siano stati concessi spontaneamente dal datore di lavoro a favore di tutti i lavoratori o a una particolare categoria, la Cassazione, con la [sentenza n. 6690/1996](#), ha sancito che *“la prassi, se esistente, e più favorevole al lavoratore, può essere superata solo da una espressa manifestazione di volontà delle parti”*.

Al tempo stesso, ha statuito che tali condizioni di miglior favore, rispetto ai trattamenti economico-normativi definiti nei contratti collettivi, non si inseriscono come clausole d'uso, ex [articolo 1340](#) cod. civ., nei contratti individuali dei singoli lavoratori, non entrano pertanto a far parte del loro patrimonio individuale, che escluderebbe qualsiasi successiva modificazione o soppressione a opera delle fonti negoziali collettive.

Una possibile motivazione che giustificerebbe la revoca del trattamento è la crisi aziendale.

Laddove l'azienda versi in una situazione di crisi economica, va da sé che i primi “tagli” da operare riguardino gli elementi “extra” per i quali non vige un obbligo normativo.

### Un accenno dal punto di vista dell'azienda

Oltre al risparmio ottenuto con l'erogazione del *ticket* piuttosto che la corresponsione dello stesso importo in denaro, il costo che sostiene l'azienda per l'acquisto dei buoni pasto è integralmente deducibile, per competenza, ai fini delle imposte dirette (Irppef/Ires/Irap).

Con la [circolare n. 6/E/2009](#), infatti, l'Agenzia delle entrate ha chiarito che:

*“atteso che la fornitura dei ticket restaurant rappresenta un servizio sostitutivo di mensa, si ritiene che la limitazione della deducibilità al 75% (fissato per le spese di vitto e alloggio dall'articolo 109, comma 5, del DPR n. 917/86), non sia applicabile alle spese sostenute dal datore di lavoro per il loro acquisto. Tali spese, infatti, analogamente a quelle relative ad una convenzione con un esercizio pubblico, rappresentano il costo per l'acquisizione di un servizio complesso non riducibile alla semplice somministrazione di alimenti e bevande”*.

Per quanto riguarda l'Iva applicabile ai buoni pasto, in base alle modifiche intervenute ad opera dell'[articolo 83](#), comma 28-bis, D.L. 112/2008, dal 1° settembre 2008 le imprese hanno facoltà di detrarre interamente l'Iva (con aliquota del 4%) relativa alle spese sostenute in relazione ai servizi alberghieri e di ristorazione, compresi anche i costi per l'acquisto di buoni pasto.