



Ticket restaurant e ticket compliments

Sotto il profilo del trattamento tributario il Tuir riserva una specifica previsione all'ipotesi della somministrazione del vitto al dipendente (anche sotto forma di prestazioni sostitutive o *ticket restaurant*). La lettera c) del comma 2 dell'art.51 Tuir, riguardante le ipotesi di non concorrenza alla base imponibile dei redditi di lavoro dipendente è, infatti, dedicata allo specifico "servizio" reso ai dipendenti rappresentato dalla somministrazione del vitto (nelle sue varie forme).

In ordine, invece, alle altre "utilità" che l'azienda può mettere a disposizione dei dipendenti, come la consegna di buoni acquisto o buoni sconto (genericamente definiti *ticket compliments*), il Legislatore non detta specifiche regole e, per tale ragione, occorre rifarsi alla disciplina fiscale generale riguardante i *fringe benefits*, prevista dall'art.51, co.3 Tuir, che ha come criterio guida, per la determinazione del loro importo fiscalmente rilevante, il c.d. valore normale.

Somministrazione del vitto ai dipendenti

Occorre distinguere tra le varie ipotesi che il datore di lavoro può garantire ai dipendenti. L'art.51, co.2, lett. c) Tuir prevede la totale esclusione dalla base imponibile Irpef per le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro presso la propria azienda, in quelle inter-aziendali, nonché le somministrazioni effettuate in mense aziendali organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi. Rientrano in tale accezione anche i casi di convenzioni stipulate con ristoranti e la fornitura di cestini preconfezionati contenenti il pasto dei dipendenti. In questi casi l'irrilevanza fiscale del *benefit* erogato coincide con il valore dello stesso: in sostanza non esiste un limite (come avviene per le prestazioni sostitutive) pertanto il sostituto d'imposta non opera alcuna ritenuta fiscale o trattenuta contributiva.

Nei limiti dell'importo giornaliero di €5,29 sono, invece, esclusi dalla retribuzione imponibile anche i c.d. buoni pasto o *ticket restaurant*, definite prestazioni sostitutive del vitto, così come le indennità sostitutive (somme in denaro sostitutive della mancata fruizione della mensa) anche se, queste ultime, nel rispetto di determinate condizioni "logistico/oggettive" che la stessa norma prevede. Pertanto la fornitura dei buoni pasto o *ticket restaurant* rimane sempre esclusa dalla tassazione fino all'importo giornaliero di €5,29, mentre le erogazioni in denaro sotto forma di indennità di mensa, beneficiano della medesima soglia di esclusione dalla formazione del reddito, soltanto se attribuite agli addetti ai cantieri edili, nonché agli addetti ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o a unità produttive ubicate in zone ove manchino strutture o servizi di ristorazione.

Con riferimento alla fattispecie del "buono pasto" (in relazione al quale, ai fini dell'esclusione, si deve fare riferimento al valore nominale del buono) è necessaria l'evidenza del collegamento tra i tagliandi e il tipo di prestazione cui danno diritto. Inoltre, al fine di evitare il rischio della loro "monetizzazione" ogni tagliando deve recare sul retro la precisazione che non può essere cedibile, cumulabile, negoziabile e tanto meno convertibile in denaro. La finalità dei buoni pasto, infatti, è quella di consentire esclusivamente l'espletamento della prestazione sostitutiva nei confronti del dipendente, avente diritto. Per tale ragione è necessario che siano tutti datati e sottoscritti dal fruitore della prestazione.

Tanto premesso, l'Amministrazione Finanziaria, con la [R.M. n.63/E/05](#), al fine di fornire chiarimenti tra la somministrazione del vitto mediante i *ticket restaurant* e quella erogata dal datore di lavoro (in forma indiretta) con conseguente, differente trattamento fiscale, ha affrontato la casistica dell'attribuzione del servizio tramite apposite *card* aziendali, consegnate ai dipendenti da utilizzare in esercizi convenzionati. Nel caso di specie l'esibizione del *badge*, per ogni dipendente, consentiva di ottenere una sola prestazione giornaliera, non ripetibile nell'arco dello stesso giorno lavorativo. Ebbene, secondo l'Amministrazione Finanziaria, dalla funzione attribuita alle *card* elettroniche (di mero strumento identificativo dell'avente diritto) deriva che le stesse non sono assimilabili ai c.d. "*ticket restaurant*", ma piuttosto a un sistema di mensa aziendale, che può essere definita "diffusa" in quanto il dipendente è libero di rivolgersi ai diversi esercizi pubblici che avendo sottoscritto la convenzione sono abilitati a gestire la *card* elettronica. Le prestazioni rese attraverso di esse, quindi, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, a prescindere dal superamento o meno del limite di €5,29, di cui all'art.51, co.2, lett. c), del Tuir (riferito esclusivamente alle prestazioni e alle indennità sostitutive di mensa).

Va ricordato che è facoltà del datore di lavoro scegliere modalità anche diverse di somministrazione dei pasti ai dipendenti in base alle proprie esigenze, potendo arrivare a prevedere e adottare anche più sistemi contemporaneamente (a esempio istituire il servizio di mensa per una categoria di dipendenti, il sistema dei c.d. "*ticket restaurant*" per un'altra categoria e provvedere all'erogazione di un'indennità sostitutiva per un'altra ancora, magari per chi non possa usufruire del servizio mensa).

Non è invece possibile che lo stesso dipendente, con riferimento alla medesima giornata di lavoro, possa avvalersi di più prestazioni: per esempio avvalersi del servizio mensa e utilizzare anche il buono pasto (*ticket restaurant*) beneficiando della franchigia di €5,29 di esclusione dal reddito.

Nella tabella sottostante si riepiloga il trattamento fiscale della somministrazione del vitto ai dipendenti nelle sue varie forme, sia sotto il profilo dell'imponibilità in capo al lavoratore, sia per quanto riguarda gli aspetti tributari inerenti l'azienda.

Vitto somministrato dal datore di lavoro	
Irpef	Il valore relativo al vitto non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente, senza alcun limite
Ires	Il costo sostenuto dal datore di lavoro è deducibile dal reddito di impresa. Non si applicano limitazioni dell'art.109, co.5 Tuir (deducibilità al 75% del loro ammontare) stante le precisazioni della C.M. n.6/E/09 , paragrafo 6
Irap	Il costo sostenuto dal datore di lavoro è deducibile dalla base imponibile Irap (C.M. n.27/E/09)
Iva	Il fornitore dei prodotti addebita l'Iva al datore di lavoro riferita ai prodotti e, ai sensi dell'art.19- <i>bis</i> 1, co.1, lett.f) DPR n. 633/72, è consentita la detrazione dell'Iva relativa all'acquisto di alimenti e bevande in quanto gli stessi sono oggetto di somministrazione
Mensa "diffusa" (erogata tramite <i>badge</i> elettronico) R.M. n.63/E/05	
Irpef	Il valore relativo al vitto non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente, senza alcun limite. Le prestazioni rese attraverso le <i>card</i> , quindi, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, a prescindere dal superamento o meno del limite di €5,29

Ires	Il costo sostenuto dal datore di lavoro è deducibile dal reddito di impresa. Non si applicano limitazioni dell'art.109, co.5 Tuir (deducibilità al 75% del loro ammontare)
Irap	Il costo sostenuto dal datore di lavoro è deducibile dalla base imponibile Irap (cfr. C.M. n.27/E/09)
Iva	Il fornitore del servizio può addebitare al datore di lavoro l'aliquota del 4%, trattandosi di una fattispecie riconducibile nell'ambito applicativo di cui al n.37) della Tabella A, Parte II, del DPR n.633/72 (cfr. R.M. n.63/E/05)
Prestazioni sostitutive di mensa (buoni pasto)	
Irpef	Il valore delle prestazioni di mensa concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente per la parte che eccede il limite di €5,29 (cfr. R.M. n.63/E/05)
Ires	Il costo sostenuto dal datore di lavoro è deducibile dal reddito di impresa senza le limitazioni imposte dall'art.109, co.5 Tuir, come precisato dalla C.M. n.6/E/09, paragrafo 8. La fornitura di <i>ticket restaurant</i> rappresenta, infatti, un servizio sostitutivo di mensa
Iva	Il fornitore del servizio addebita l'aliquota del 10%, trattandosi di una fattispecie riconducibile nell'ambito applicativo di cui al n.121) della Tabella A, Parte III, del DPR n.633/72

I chiarimenti contenuti nella [R.M. n.26/E/10](#)

La posizione di prassi sopra richiamata ha il pregio di fornire i necessari chiarimenti in merito agli argomenti illustrati, stante la possibile confusione che potrebbe generarsi tra i sostituti d'imposta alla luce del rapporto, talvolta percepito come una "sovrapposizione" tra le diverse discipline agevolative, inerenti il rapporto di lavoro (*ticket restaurant*, *fringe benefit*, utilità ecc.).

In particolare, l'Agenzia delle Entrate si pronuncia in merito alla quota imponibile dei *ticket restaurant*, sulla natura degli "oneri di utilità sociale" e sui criteri identificativi che li distinguono dai *fringe benefit*. Oltre a ciò vengono meglio trattati i criteri per la determinazione del valore normale dei beni o servizi ceduti ai dipendenti o ai loro familiari.

⇒ Ticket restaurant

L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il valore nominale del *ticket restaurant* impedisce di qualificarli come prestazioni in natura, riconducibili al co.3 dell'art.51 Tuir (*fringe benefits*) pertanto l'eventuale eccedenza rispetto alla soglia di esenzione giornaliera non potrà essere assorbita nella franchigia di €258,23 applicabile, invece, ai *benefits*. Ai *ticket restaurant*, è applicabile la sola disposizione dell'art.51, co.2, lett. c) Tuir che prevede la non concorrenza alla base imponibile fiscale e contributiva, fino all'importo giornaliero di €5,29. L'eventuale eccedenza "nominale" giornaliera (esempio buono pasto da €10,00, con eccedenza pari ad €4,71) non potrà essere conteggiata ai fini del raggiungimento della franchigia di esenzione prevista per i *fringe benefit*, pari a €258,23, in quanto i *ticket restaurant* non sono annoverati tra i compensi in natura di cui all'art.51, co.3 Tuir.

⇒ Oneri di utilità sociale

La risposta al secondo quesito fa chiarezza sulla distinzione tra le opere e i servizi utilizzati dai lavoratori e dai loro familiari identificabili come "oneri di utilità sociale", che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art.51, co.2, lett. f) Tuir e i *fringe benefit*, remunerazioni complementari erogate in natura ai collaboratori, esenti nel limite annuo di €258,23, superato il quale diventano imponibili per intero.

Il documento di prassi si richiama a quanto già chiarito con la [R.M. n.34/E/04](#), con la quale si elencavano le tre condizioni dalle quali non si può prescindere per beneficiare dell'agevolazione prevista per gli "oneri di utilità sociale", condizioni che devono sussistere contemporaneamente:

- spesa volontaria da parte del datore di lavoro e non stabilita da contratto;
- strutture e prestazioni a disposizione di tutti i dipendenti o di alcune categorie e
- specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto.

In mancanza di uno di questi requisiti, cade il diritto all'esclusione dalla tassazione del valore del servizio prestato. I servizi e le opere messi a disposizione possono anche essere situati in strutture esterne, a patto che non appartengano al datore di lavoro, che il dipendente sia estraneo al rapporto tra l'impresa e fornitore del servizio e, soprattutto, non risulti "*beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione all'obiettivo di fornitura dei servizi medesimi*".

⇒ Valore normale

L'ultimo chiarimento riguarda la determinazione del "valore normale" (art.9, co.3, del Tuir) dei beni e servizi ceduti ai dipendenti e acquistati dal datore di lavoro, grazie ad apposite convenzioni, a un costo inferiore rispetto al prezzo di mercato. La risoluzione precisa che non esistono ipotesi alternative al disposto dell'art.9, ma aggiunge anche che la stessa norma tiene conto, per la definizione del "valore normale", degli "*sconti d'uso*" e di quelli praticati dai fornitori a seguito di apposite convenzioni stipulate con il datore di lavoro "acquirente".

I buoni acquisto/sconto per i dipendenti

Questa modalità di incentivazione del personale ha avuto un sempre maggior utilizzo negli ultimi anni. Ciò anche perché alla luce dell'abrogazione ad opera dell'art.2, co.6, D.L. n.93/08, convertito nella L. n.126/08, del regime di favore, previsto per le erogazioni liberamente disposte in denaro dal datore di lavoro "*in occasioni di festività e ricorrenze*", l'assegnazione di beni o servizi sotto forma di *fringe benefits*, nel rispetto della soglia di €258,23, è diventato una valida alternativa alle stesse erogazioni liberali, ora imponibili.

Nella prassi operativa, sempre più frequentemente, infatti, le aziende attribuiscono ai dipendenti "buoni rappresentativi" di beni e servizi, ottenuti tramite convenzioni con apposite società specializzate nel settore. Si pensi al caso dei "buoni spesa" o dei "buoni carburante" emessi dalle società petrolifere, destinati ai dipendenti. In questi casi è necessario (come per i *ticket restaurant*) fare riferimento al valore nominale indicato sul buono stesso, assoggettando a ritenuta e contribuzione il *benefit* solo laddove superiore alla soglia di €258,23 di cui all'art.51, co.3 Tuir.

Inoltre considerato che le attribuzioni vengono qualificate con *fringe* non sarà più necessario riferirsi alla generalità o a categorie di dipendenti, essendo possibile l'assegnazione "*ad personam*", né, ovviamente, sarà necessario corrisponderli in occasione di festività e ricorrenze. Questo importante chiarimento è stato fornito dall'Agenzia delle Entrate con la [C.M. n.59/E/08](#), paragrafo 16, riguardante i primi chiarimenti in merito alla disciplina della detassazione di premi e straordinari.

Esempio di erogazioni liberali in denaro ed in natura

Un'azienda nel mese di dicembre 2013 riconosce ad un dipendente:

- pacco natalizio dal valore complessivo di €135,00;
- buono spesa dal valore complessivo di €40,00;
- importo pari ad €250,00 per la nascita del figlio.

Il trattamento fiscale e contributivo delle tre erogazioni è differente in quanto le prime due voci rimangono esenti da tassazione e contribuzione, ai sensi dell'art.51, co.3 Tuir (nell'arco dell'anno il dipendente non ha ricevuto altri beni in natura) mentre l'erogazione in denaro sarà assoggettata a imposizione per l'intero importo.

Tipologia erogazione	Trattamento fiscale/contributivo
➔ pacco natalizio dal valore complessivo di €135,00	esente da tassazione e contribuzione ai sensi dell'art.51, co.3 Tuir, per il mancato superamento del limite annuo di €258,23
➔ buono spesa dal valore complessivo di €40,00	esente da tassazione e contribuzione ai sensi dell'art.51, co.3 Tuir, per il mancato superamento del limite annuo di €258,23
➔ importo pari ad €250,00 per la nascita del figlio	assoggettamento a tassazione e contribuzione con aliquote ordinarie

Nell'ambito della cessione di beni e servizi ai dipendenti, oltre al rilascio di buoni acquisto o buoni sconto direttamente da parte del datore di lavoro (in questo caso concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il valore nominale del buono acquisto o buono sconto, se superiore a €258,23 annui) il datore di lavoro rimane libero di adottare soluzioni alternative, provvedendo secondo differenti modalità. In particolare, tramite convenzioni stipulate con esercizi commerciali, viene consentito ai dipendenti di acquisire dei beni a prezzi inferiori a quelli praticati sul mercato. In questo caso, secondo le regole generali, concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente la differenza tra il valore normale del bene o del servizio (cfr. art.9, co.3 Tuir) e quanto corrisposto dal dipendente per l'acquisto del bene o servizio a prezzo scontato.