

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

di **MARIO CASSARO****Modalità di erogazione del servizio mensa ai dipendenti**

Si analizzano brevemente le principali modalità con cui il datore di lavoro può organizzare il servizio di ristorazione dei dipendenti.

Il datore di lavoro che intende soddisfare l'esigenza di ristorazione dei propri dipendenti durante l'orario di lavoro può orientarsi verso 3 soluzioni: l'organizzazione di un servizio di mensa aziendale o interaziendale, la corresponsione di un'indennità sostitutiva in busta paga, oppure l'assegnazione di buoni pasto. Le 3 modalità, pur perseguendo la medesima finalità, ricevono un trattamento tributario profondamente differenziato, decisivo sia per la deducibilità del costo, sia per la determinazione del reddito imponibile del lavoratore.

La mensa aziendale può essere gestita in via diretta quando l'impresa provvede essa stessa alla preparazione e somministrazione dei pasti (anche nella variante con alimenti forniti da terzi, ma somministrati a cura del datore di lavoro), ovvero in via indiretta, quando il servizio è affidato in appalto o regolato da convenzioni con esercizi pubblici. In entrambi i casi trova applicazione l'art. 51, c. 2, lett. c) del Tuir, per cui le somministrazioni di vitto non concorrono in alcuna misura alla formazione del reddito di lavoro dipendente, indipendentemente dal valore della prestazione. La norma, peraltro, non richiede espressamente che il servizio sia riconosciuto alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee, requisito introdotto in via interpretativa dalla prassi (C.M. 326/E/1997) e non pacificamente condiviso in dottrina.

Nell'ambito della mensa aziendale rientra il modello della c.d. "mensa diffusa", realizzato mediante card elettroniche che, operando su circuito dedicato, consentono una sola prestazione giornaliera nei giorni di effettiva presenza in servizio e non ne permettono la posticipazione né la conversione in denaro, caratteristiche che, per l'Agenzia delle Entrate, le distinguono dai buoni pasto e le riconducono al regime di piena esclusione proprio della mensa.

Diversa qualificazione è stata riconosciuta, sia pure con qualche incertezza applicativa, al servizio reso tramite app mobile, assimilato ai buoni pasto (Agenzia Entrate, principio di diritto n. 3/2018). Diversamente, l'indennità sostitutiva di mensa, erogata in denaro in busta paga, concorre integralmente al reddito imponibile, salvo l'eccezione per gli addetti a cantieri edili o ad altre strutture temporanee prive di servizi di ristorazione, per i quali opera una franchigia di 5,29 euro giornalieri, riconosciuta anche in caso di temporanea chiusura di esercizi convenzionati.

I buoni pasto disciplinati dal D.M. Sviluppo Economico n. 122/2017, si collocano in posizione intermedia e le relative prestazioni sono escluse dal reddito imponibile entro 4 euro giornalieri per i buoni cartacei e, a seguito della revisione operata dall'art. 1, c. 14 della L. 199/2025, entro 10 euro per quelli elettronici (in luogo dei precedenti 8).

Sotto il profilo documentale, merita segnalazione l'ipotesi, sempre più diffusa, in cui il dipendente fruisce del servizio mensa presso un locale convenzionato, con addebito di una quota del costo in contanti o in busta paga. L'Agenzia delle Entrate ha chiarito, con le risposte a interpello 159/2019 e 231/2022, che l'operazione è assimilabile al regime della mensa aziendale, con esonero sia dall'obbligo di fattura, ex art. 22, c. 1, n. 2) del D.P.R. 633/1972, sia dall'obbligo di memorizzazione e trasmissione telematica dei corrispettivi, ex art. 2, c. 1, lett. i) D.P.R. 696/1996 e D.M. 10.05.2019. È sufficiente l'annotazione nel registro dei corrispettivi, qualunque sia il mezzo di pagamento utilizzato dal lavoratore.