

BUONI PASTI E WELFARE: ISTRUZIONI PER L'USO

Negli ultimi anni il *welfare* aziendale e gli incentivi ai premi di produttività hanno ricevuto forti impulsi da parte del Legislatore grazie all'introduzione di appositi incentivi fiscali con l'obiettivo di favorire l'adozione delle nuove misure da parte delle imprese. In questo contesto si inserisce il D.M. 7 giugno 2017, il quale, in esecuzione di quanto previsto dal codice appalti e contratti di concessione, regola l'emissione e l'utilizzo dei buoni pasto e amplia le prestazioni che possono essere contenute negli stessi. Infatti, alla somministrazione di alimenti e bevande, alle cessioni di prodotti alimentari pronti per il consumo effettuate dagli esercenti e all'attività di mensa aziendale ed interaziendale, si aggiungono la vendita al dettaglio dei prodotti appartenenti al settore merceologico alimentare, la vendita al dettaglio dei prodotti dei propri fondi effettuata dagli imprenditori agricoli, dai coltivatori diretti e dalle società semplici esercenti l'attività agricola nell'ambito dell'attività di agriturismo, la somministrazione di pasti e bevande nell'ambito dell'attività di ittiturismo o derivanti dall'attività di pesca. Il D.M. fornisce anche importanti chiarimenti in relazione agli utilizzatori dei buoni pasto. Per titolare del buono, si intende il prestatore di lavoro

subordinato, a tempo pieno o parziale (anche quando l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto), nonché il soggetto che instauri con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato, al quale, secondo le norme vigenti e i contratti collettivi, sono assegnati i buoni pasto. Inoltre, il D.M. precisa che il buono può essere cartaceo o elettronico, deve essere datato e deve riportare la sottoscrizione da parte del titolare. Restano fermi alcuni importanti limiti sul suo utilizzo come l'incidentalità, la non cumulabilità oltre il limite di otto buoni, la non commerciabilità e il divieto di sua conversione in denaro. Le novità introdotte dal D.M. favoriscono la diffusione tra le imprese dei servizi sostitutivi di mensa mediante titoli di legittimazione e si aggiungono agli specifici incentivi di natura fiscale e previdenziale già previsti. Come noto, infatti, i buoni pasto sono esenti nei limiti giornalieri di euro 5,29, se cartacei, o di euro 7,00 se in forma elettronica. La ragione della parziale esenzione è dovuta alla natura non remunerativa del buono, in quanto ha come principale scopo quello di migliorare le condizioni del lavoratore nel luogo di lavoro. Proprio per questo motivo, l'assegnazione dei buoni solitamente è regolata nei piani di *welfare* aziendale adottati

dal datore di lavoro unilateralmente o con un regolamento aziendale o con un accordo di secondo livello. L'utilizzo dei buoni nei piani anzi detti è spesso accompagnato da ulteriori *benefit* che scontano un regime fiscale e previdenziale agevolativo, come, ad esempio, gli "oneri di utilità sociale" (es. asilo nido, sostegno ai familiari non autosufficienti o anziani dei lavoratori dipendenti) il che permette al datore di lavoro e al lavoratore di cumulare una serie di benefici. In questo senso va letta anche la possibilità per il lavoratore, a partire dal 2016, di sostituire il premio monetario agevolato ai fini fiscali (imposta al 10%, se non superiore a 3.000 euro annui) in *welfare* aziendale, inclusi i buoni pasto, conservando il regime di esenzione riservato a questi (5,29 e 7,00 euro). È importante rilevare, tuttavia, che tale opzione deve essere prevista da apposita contrattazione decentrata con cui costruire piani personalizzati di *welfare* aziendale anche legati alla produttività che consentono l'erogazione sia di premi detassati, sia di *benefit* totalmente o parzialmente esenti ai fini fiscali e previdenziali, inclusi, dunque, i buoni pasto.

A cura dell'Avv. Gabriele Sepio