

Risposte AI sulla disciplina relativa alla somministrazione di vitto ai dipendenti

di **Mauro Muraca**

 **FiscoPratico** La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI** per lo **Studio del Commercialista** [scopri di più >](#)

A norma dell'[articolo 51, comma 1, Tuir](#), costituiscono **reddito di lavoro dipendente** tutte le **somme e i valori che il dipendente percepisce nel periodo d'imposta**, a qualunque titolo, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Tale principio di onnicomprensività è mitigato dalla lettera c) del successivo comma 2 (come da ultimo modificata dall'[articolo 1, comma 677, L. 160/2019](#)), che prevede **un'elencazione tassativa delle somme e dei valori**, percepiti in relazione al rapporto di lavoro dipendente che, in deroga al richiamato comma 1, **non concorrono a formare il reddito**. In particolare, ai sensi dell'[articolo 51, comma 2, lett. c\), Tuir](#), **non concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente:**

- le **somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro** e quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi;
- le **prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto (buoni pasto)**, fino all'importo complessivo giornaliero di 4 euro, aumentato a 8 euro nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica;
- le **indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto**, 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, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29.

Si rappresenta che il **datore di lavoro è libero di scegliere la modalità** che ritiene più facilmente adottabile in funzione delle proprie esigenze organizzative e dell'attività svolta e può anche prevedere **più sistemi contemporaneamente**.

Abbiamo interrogato il nostro sistema di intelligenza artificiale, sulla disciplina in rassegna; **riportiamo di seguito le principali risposte**.

quali sono le regole per la somministrazione del vitto ai dipendenti?

Le regole per la somministrazione del vitto ai dipendenti e le relative indennità sostitutive sono stabilite dall'articolo 51, comma 2, lettera c) del TUIR. Ecco i punti principali: 1.

****Somministrazione di Vitto****: - Non concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente la somministrazione di vitto da parte del datore di lavoro, sia in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro che gestite da terzi. 2. ****Prestazioni Sostitutive****: - Le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto non concorrono a formare il reddito fino all'importo complessivo giornaliero di 4 euro, aumentato a 8 euro se rese in forma elettronica. 3. ****Indennità Sostitutive****: - Le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto, corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative temporanee o ad unità produttive in zone senza strutture di ristorazione, non concorrono a formare il reddito fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro. 4. ****Modalità di Erogazione****: - Il datore di lavoro può scegliere la modalità di somministrazione del vitto più adatta alle proprie esigenze organizzative e può prevedere più sistemi contemporaneamente. - Tuttavia, lo stesso dipendente non può usufruire del servizio di mensa e contemporaneamente utilizzare il ticket restaurant o ricevere l'indennità sostitutiva del servizio di mensa nella stessa giornata lavorativa. 5. ****Condizioni di Esclusione dal Reddito****: - Le prestazioni devono essere offerte alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi. - Le indennità sostitutive di mensa concorrono integralmente alla formazione del reddito di lavoro dipendente se non rientrano nelle specifiche condizioni previste dalla normativa. 6. ****Casi Particolari****: - Per i lavoratori in cantieri edili o altre strutture temporanee, l'indennità sostitutiva di mensa non concorre a formare il reddito solo se l'unità produttiva è ubicata [1] [2]

come il datore di lavoro può organizzare le somministrazioni di vitto a favore dei dipendenti?

Il datore di lavoro può organizzare le somministrazioni di vitto a favore dei dipendenti in diversi modi, tenendo conto delle esigenze organizzative e dell'attività svolta. Le opzioni includono:

1. ****Somministrazione di vitto direttamente****: Il datore di lavoro può fornire il vitto direttamente ai dipendenti o tramite mense organizzate direttamente o gestite da terzi. 2. ****Prestazioni sostitutive del vitto****: In alternativa, può fornire prestazioni sostitutive del vitto, come i buoni pasto, fino a un importo giornaliero di 4 euro (8 euro se in forma elettronica). 3. ****Indennità sostitutive del vitto****: Per i lavoratori in cantieri edili, strutture temporanee o unità produttive in zone senza servizi di ristorazione, può essere corrisposta un'indennità sostitutiva fino a 5,29 euro giornalieri. È importante notare che il dipendente non può usufruire contemporaneamente del servizio di mensa e dei buoni pasto o dell'indennità sostitutiva nella stessa giornata lavorativa. Inoltre, non è possibile cumulare l'indennità sostitutiva e il buono pasto per raggiungere la soglia di esenzione di 5,29 euro giornalieri; uno dei due importi deve essere tassato integralmente. La somministrazione di vitto o le prestazioni sostitutive devono essere offerte alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi per beneficiare della totale o parziale esclusione dalla formazione del reddito imponibile. [1] [2] [3]

mi spieghi la fiscalità dei buoni pasto?

La fiscalità dei buoni pasto è regolata dall'articolo 51, comma 2, lettera c) del [TUIR](#). Ecco i punti principali: 1. ****Esenzione dal Reddito****: - Le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto, come i buoni pasto, non concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente fino all'importo complessivo giornaliero di 4 euro, aumentato a 8 euro se i buoni pasto sono in forma elettronica. 2. ****Condizioni di Esenzione****: - La totale o parziale esclusione dalla formazione del reddito imponibile è subordinata alla condizione che i buoni pasto siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi. 3. ****Modalità di Utilizzo****: - I buoni pasto possono essere utilizzati per acquistare esclusivamente un pasto o prodotti alimentari presso esercizi pubblici che accettano i ticket restaurant. Questi esercizi avranno stipulato un accordo con la società emittente il buono, che a sua volta avrà concluso un contratto con il datore di lavoro. 4. ****Scelta del Datore di Lavoro****: - Il datore di lavoro è libero di scegliere la modalità di somministrazione del vitto più adatta alle proprie esigenze organizzative e può anche prevedere più sistemi contemporaneamente. Tuttavia, lo stesso dipendente non può usufruire del servizio di mensa e utilizzare anche il buono pasto o ricevere l'indennità sostitutiva del servizio di mensa nella stessa giornata lavorativa. 5. ****Aspetti Contabili****: - All'atto dell'acquisto dei buoni pasto, l'azienda rileva un debito verso la società fornitrice e un credito verso la medesima. Il costo viene rilevato solo al momento in cui il dipendente entra in possesso del buono pasto. 6. ****Disciplina IVA****: - I buoni pasto sono considerati documenti di legittimazione che danno diritto all'acquisizione di beni alimentari oltre che di servizi di ristorazione. La tassazione IVA avviene al momento della spendita del buono pasto. In sintesi, i bu [\[1\]](#) [\[2\]](#) [\[3\]](#)

Mi spieghi la disciplina Iva dei buoni pasto?

La disciplina IVA dei buoni pasto è regolata dal [D.M. 122/2017](#) emanato dal MISE. Ecco i punti principali: 1. ****Documento di Legittimazione****: - I buoni pasto hanno perso la natura di titolo rappresentativo del servizio sostitutivo di mensa e hanno acquisito quella di documento di legittimazione. Questo significa che i buoni pasto danno diritto all'acquisizione di beni alimentari oltre che di servizi di ristorazione. 2. ****Buoni-Corrispettivo Multiuso****: - Alla luce della nuova disciplina, i buoni pasto dovrebbero essere considerati buoni-corrispettivo multiuso. L'IVA si applica al momento della spendita del buono e non alle cessioni anteriori. Tuttavia, i servizi di distribuzione dei buoni pasto sono tassati come prestazioni autonome. 3. ****Contrasto con la Normativa Comunitaria****: - Nonostante la normativa comunitaria, la relazione di accompagnamento al decreto legislativo di recepimento della direttiva sui voucher ha escluso erroneamente i buoni pasto dalla disciplina dei voucher. Di conseguenza, per il legislatore italiano, il buono pasto viene ceduto con IVA al soggetto acquirente, e l'esercente fatturerà al soggetto emittente il buono pasto la prestazione resa che è stata pagata con il medesimo. In sintesi, i buoni pasto sono soggetti a IVA al momento della loro spendita presso gli esercizi convenzionati, e non al momento della loro emissione o cessione. [\[1\]](#) [\[2\]](#) [\[3\]](#)

quale è la differenza tra buono pasto cartaceo ed elettronico?

La differenza principale tra buoni pasto cartacei ed elettronici riguarda il loro formato e il limite di esenzione fiscale. I buoni pasto cartacei sono fisici, mentre quelli elettronici sono digitali e spesso gestiti tramite una carta elettronica. Dal punto di vista fiscale, i buoni pasto cartacei hanno un limite di esenzione di 4 euro, mentre per quelli elettronici il limite è di 8 euro. Questo significa che il valore nominale dei buoni pasto elettronici può essere più alto senza incorrere in tassazione rispetto a quelli cartacei. [\[1\]](#) [\[2\]](#) [\[3\]](#)

sono dovuti i buoni pasto ai dipendenti che lavorano in smart working?

Secondo il tribunale di Venezia (decreto n. 3463/2020), i buoni pasto non sono dovuti ai lavoratori in smart working. Questo perché, per la loro maturazione, è necessario che l'orario di lavoro sia organizzato con specifiche scadenze orarie e che il lavoratore consumi il pasto al di fuori dell'orario di servizio. Queste condizioni non sussistono nel lavoro agile, dove il lavoratore è libero di organizzare la propria prestazione lavorativa sotto il profilo della collocazione temporale. [\[1\]](#) [\[2\]](#) [\[3\]](#)

sono deducibili dal reddito di impresa i costi sostenuti per l'acquisto di buoni pasto ai dipendenti

Sì, i costi sostenuti per l'acquisto di buoni pasto ai dipendenti sono deducibili dal reddito di impresa. La limitazione della deducibilità al 75% non è applicabile a tali spese, in quanto rappresentano il costo per l'acquisizione di un servizio complesso, non riducibile alla semplice somministrazione di alimenti e bevande. [\[1\]](#) [\[2\]](#) [\[3\]](#)

quando si applica la disciplina della somministrazione di vitto per i dipendenti che operano nei cantieri?

La disciplina della somministrazione di vitto per i dipendenti che operano nei cantieri si applica nei seguenti casi: 1. ****Addetti ai cantieri edili****: Le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto, fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente. Questo riguarda i luoghi dove sono concentrati mezzi, macchinari, attrezzi, depositi di materiale, costruzioni precarie, ecc. 2. ****Strutture lavorative a carattere temporaneo****: Questo include cantieri per riparazioni stradali o strutture del settore spettacolo, dove il requisito della temporaneità è presente anche nei casi di stagionalità dell'attività svolta. 3. ****Unità produttive in zone senza strutture di ristorazione****: Le indennità sostitutive sono esenti fino a 5,29 euro giornalieri per unità produttive situate in aree prive di servizi di ristorazione. Per verificare l'applicabilità dell'esenzione, devono essere soddisfatte le seguenti condizioni: - L'orario di lavoro deve richiedere una pausa per il vitto. - Il dipendente deve essere assegnato stabilmente a un'unità produttiva. - L'unità deve essere ubicata in un luogo che non consente di recarsi al più vicino luogo di ristorazione senza l'uso di mezzi di trasporto. Al di fuori di queste ipotesi, le indennità sostitutive di mensa concorrono integralmente alla formazione del reddito di lavoro dipendente. [1] [2]

quali rapporti tra servizi di mensa, prestazioni sostitutive e indennità sostitutive?

I servizi di mensa, le prestazioni sostitutive e le indennità sostitutive sono tre modalità diverse attraverso le quali un datore di lavoro può fornire ai propri dipendenti un beneficio legato alla ristorazione durante l'orario di lavoro. 1. ****Servizi di mensa****: Questi possono essere organizzati direttamente dal datore di lavoro o gestiti da terzi tramite convenzioni con ristoranti o esercizi pubblici. Le somministrazioni di vitto in mensa non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente. 2. ****Prestazioni sostitutive (buoni pasto)****: I buoni pasto consentono ai dipendenti di ricevere un servizio sostitutivo di mensa. Essi non sono cedibili, commercializzabili, cumulabili o convertibili in denaro e sono utilizzabili solo per l'intero valore facciale. I buoni pasto concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente solo per la parte eccedente la soglia di 4,00 euro giornalieri (8,00 euro se in formato elettronico). 3. ****Indennità sostitutive****: Queste sono somme di denaro corrisposte in sostituzione della mensa. In generale, le indennità sostitutive concorrono per intero a formare il reddito di lavoro dipendente. Tuttavia, se erogate agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o a unità produttive ubicate in zone prive di strutture di ristorazione, concorrono a formare il reddito solo per la parte eccedente la soglia di 5,29 euro giornalieri. È importante notare che un dipendente non può usufruire contemporaneamente del servizio di mensa e ricevere un buono pasto o un'indennità sostitutiva per la stessa giornata lavorativa. Inoltre, non è possibile cumulare i buoni pasto e le indennità sostitutive fino al raggiungimento della soglia di esenzione di 5,29 euro giornalieri; uno dei due importi deve essere integralmente tassato. [1] [2]

mi fai un esempio?

Ecco un esempio per chiarire i rapporti tra servizi di mensa, prestazioni sostitutive e indennità sostitutive: ****Scenario:**** Un'azienda ha tre categorie di dipendenti: amministrativi, operai in cantiere edili e tecnici che lavorano in una zona remota senza strutture di ristorazione. 1. ****Servizio di mensa per gli amministrativi:**** - L'azienda ha una mensa interna per i dipendenti amministrativi. - Le somministrazioni di vitto in questa mensa non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente. 2. ****Buoni pasto per gli operai in cantiere:**** - Gli operai in cantiere ricevono buoni pasto del valore di 4,00 euro ciascuno. - Questi buoni pasto non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente fino alla soglia di 4,00 euro giornalieri (8,00 euro se in formato elettronico). 3. ****Indennità sostitutiva per i tecnici in zona remota:**** - I tecnici che lavorano in una zona remota senza strutture di ristorazione ricevono un'indennità sostitutiva di 5,29 euro al giorno. - Questa indennità non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente fino alla soglia di 5,29 euro giornalieri. ****Nota:**** - Un dipendente non può usufruire del servizio di mensa e ricevere un buono pasto o un'indennità sostitutiva per la stessa giornata lavorativa. - Se un dipendente riceve sia un buono pasto del valore di 3,50 euro che un'indennità sostitutiva di 1,50 euro, il datore di lavoro deve scegliere quale dei due importi assoggettare a tassazione, anche se la somma complessiva (5,00 euro) è inferiore al limite di 5,29 euro. Questo esempio illustra come un'azienda può gestire diverse modalità di fornitura di benefici legati alla ristorazione per diverse categorie di dipendenti, rispettando le normative fiscali. [1] [2]

come può essere gestito dal datore di lavoro il servizio mensa?

Il datore di lavoro può gestire il servizio mensa in diversi modi: 1. ****Gestione Diretta****: L'impresa organizza direttamente il servizio di mensa, occupandosi della preparazione e somministrazione degli alimenti e bevande ai propri dipendenti. 2. ****Gestione Diretta "Impropria"*****: L'impresa somministra alimenti e bevande ai propri dipendenti, ma questi sono forniti da terzi. 3. ****Gestione Indiretta****: Il servizio mensa è dato in appalto a terzi o gestito tramite contratti di somministrazione o convenzioni. In questo caso, l'appaltatore deve fornire il servizio esclusivamente ai dipendenti dell'impresa appaltante. 4. ****Mensa Aziendale Diffusa****: Utilizzo di card elettroniche che permettono ai dipendenti di consumare pasti presso esercizi convenzionati. Queste card consentono una sola prestazione giornaliera nei giorni di effettiva presenza in servizio e non permettono di posticipare la fruizione del pasto. 5. ****App Mobile****: Servizio sostitutivo di mensa reso tramite applicazioni mobili per smartphone, assimilabile ai buoni pasto elettronici. Le spese sostenute per la gestione della mensa aziendale sono completamente deducibili dal reddito d'impresa, sia che la mensa sia gestita direttamente dall'impresa sia che sia gestita da terzi. [1] [2]

quale è la deducibilità delle spese di mensa in capo alla società?

Le spese sostenute dalla società per il servizio di mensa destinato alla generalità dei dipendenti sono completamente deducibili dal reddito d'impresa. Questo vale sia per la mensa gestita direttamente dall'azienda sia per quella gestita da terzi tramite convenzione con un esercizio pubblico. La deducibilità è totale perché tali spese sono considerate come l'acquisizione di un servizio complesso, non riducibile alla semplice somministrazione di alimenti e bevande. [1] [2] [3]

Può un dipendente, con riferimento alla medesima giornata lavorativa, usufruire del servizio di mensa e utilizzare anche il ticket restaurant o ricevere l'indennità sostitutiva del servizio di mensa

No, un dipendente non può usufruire del servizio di mensa e utilizzare anche il ticket restaurant o ricevere l'indennità sostitutiva del servizio di mensa nella medesima giornata lavorativa. [1] [2]

perché?

Un dipendente, con riferimento alla medesima giornata lavorativa, non può usufruire del servizio di mensa e utilizzare anche il ticket restaurant o ricevere l'indennità sostitutiva del servizio di mensa perché le normative vigenti non permettono il cumulo di tali benefici nello stesso giorno. Questo è chiarito dall'Amministrazione Finanziaria, che specifica che in presenza di indennità sostitutiva e di buono pasto, non è possibile cumulare i due importi fino al raggiungimento della soglia di esenzione di 5,29 euro giornalieri, ma è necessario assoggettare integralmente a tassazione uno dei due. [1] [2]

in presenza di indennità sostitutiva e di "buono pasto", è possibile cumulare i due importi fino al raggiungimento della soglia di esenzione di 5,29 euro giornalieri?

Non è possibile cumulare l'indennità sostitutiva e il buono pasto per raggiungere la soglia di esenzione di 5,29 euro giornalieri. Secondo la normativa, i buoni pasto non sono cumulabili, commercializzabili o convertibili in denaro e devono essere utilizzati esclusivamente per l'intero valore facciale. Inoltre, l'indennità sostitutiva è esente dal reddito imponibile solo in specifiche condizioni e per determinate categorie di lavoratori. Pertanto, i due benefici non possono essere combinati per ottenere un'esenzione fiscale. [1] [2] [3]



quali sono le scritture contabili per la rilevazione dei buoni pasto?

Per la rilevazione contabile dei buoni pasto, le scritture contabili da effettuare sono le seguenti: 1. **All'atto dell'acquisto dei buoni pasto:** - **Debito verso la società fornitrice:** `plaintext` Diversi a Fornitori (Sp) 31.200 a Fornitori per buoni pasto (Sp) 30.000 a Iva su acquisti (Sp) 1.200 ~ 2. **Alla consegna dei buoni pasto ai dipendenti:** - **Rilevazione del costo:** `plaintext` Buoni pasto ai dipendenti a Fornitori per buoni pasto 30.000 ~ Queste scritture permettono di rispettare il principio di competenza, rilevando il costo solo al momento della consegna dei buoni pasto ai dipendenti. [1] [2] [3]