



IL BUONO A TAVOLA

Guida alla conoscenza ed all'uso dei buoni pasto

*Welfare aziendale e buoni pasto:
quadro normativo, innovazione
tecnologica e problemi applicativi
nell'era del COVID-19*

Ente Terzo Settore

MOVIMENTO
DIFESA
DEL Cittadino



INDICE DEGLI ARGOMENTI

Introduzione

Pag. 2

Welfare aziendale: definizione e quadro normativo nazionale

Pag. 3

**Il sostegno economico ai dipendenti: voucher e buoni pasto
sempre più protagonisti**

Pag. 6

Buoni pasto: il quadro normativo civilistico in Italia

Pag. 8

Le agevolazioni fiscali dei servizi sostitutivi di mensa

Pag. 10

**Il buono pasto elettronico caratteristiche e interazione
con le nuove APP degli emittenti**

Pag. 11

**Welfare aziendale e smart working: inquadramento
normativo ed evoluzione nell'emergenza coronavirus**

Pag. 13

**Buoni pasto e lavoratori in smart working, questioni aperte
tra giurisprudenza di merito e decisioni**

dell'Agenzia dell Entrate

Pag. 20





INTRODUZIONE

Il mercato del buono pasto in Italia vale circa 3 miliardi: rappresenta lo 0,72% del Pil, per 190mila posti di lavoro.

Stando ai dati di ANSEB, sono circa 2,4 milioni i lavoratori che oggi usufruiscono dei buoni pasto, di cui 1,6 di lavoratori nel settore privato e 900mila nel settore pubblico.

Il 40% dei lavoratori che pranza fuori casa per lavoro usa il buono pasto, che viene utilizzato nel 70% dei casi in bar, gastronomie e ristoranti e, per il restante 30%, nella grande distribuzione.

Il buono pasto è un importante strumento di sostegno al reddito: si stima infatti che, per le fasce di reddito più deboli, un buono pasto per ogni giorno di lavoro equivalga ad una mensilità in più.

La detassazione del buono pasto elettronico in vigore dal 1luglio 2015 ha comportato un "guadagno" per il lavoratore di 1,71 euro a pasto; circa 380/400 euro all'anno. Gli esercizi convenzionati sono circa 150mila e si stima che il 40% dei loro introiti derivino dall'utilizzo del buon pasto da parte dei lavoratori per una pausa pranzo.

Il buono pasto è funzionale anche ai nuovi modelli di lavoro, che hanno sperimentato un'ulteriore accelerazione a causa dell'emergenza Covid-19 (smartworking o lavoro agile), non prevedendo vincoli di orario, luogo e fruizione.

A tal proposito, assumono ulteriore importanza proprio in un periodo emergenziale come quello attuale, contribuendo a mitigare l'aumento di spese dovute al lavoro da casa.

È dunque importante continuare ad erogare il buono pasto anche a chi non può recarsi al lavoro, trattando in maniera equa tanto i lavoratori del settore pubblico quanto quelli del privato e questo soprattutto alla luce del sempre maggior ricorso allo smart working che, nella situazione di emergenza sanitaria causata dalla pandemia attuale, permette di limitare gli spostamenti ed evitare il blocco totale delle attività.

Nel 2019 il Movimento Difesa del Cittadino ha lanciato la campagna Il buono a tavola-guida alla conoscenza ed all'uso dei buoni pasto.

Obiettivo dell'iniziativa è informare i consumatori e gli stakeholders sulla natura, le caratteristiche e l'utilità dei buoni pasto, anche in termini di sana e corretta alimentazione, implementando strumenti educativi e divulgativi utili alla migliore conoscenza di questo strumento.

Il presente studio raccoglie e riordina tutti gli aspetti di mercato - normativi, fiscali e di innovazione tecnologica - alla base di uno strumento di sostegno alle necessità alimentari dei lavoratori che la pandemia di COVID-19 ha reso purtroppo ancora più urgenti.





Welfare aziendale: definizione e quadro normativo nazionale

Per Welfare si intende un sistema sociale che vuole garantire a tutti i cittadini la fruizione dei servizi sociali ritenuti indispensabili.

Il termine di origine anglosassone sintetizza bene il concetto di benessere del lavoratore molto più profondo rispetto alla mera assistenza nelle primarie necessità di vita.

Al cosiddetto *Welfare State pubblico*, consistente nell'insieme di misure varate dai governi dei singoli paesi, si è consolidato dalla metà del secolo scorso un sistema di Welfare Aziendale da intendersi come il complesso delle erogazioni e prestazioni che un'azienda riconosce ai propri dipendenti con lo scopo di migliorare l'equilibrio tra vita privata e lavorativa.

Il quadro normativo è stato recentemente riordinato grazie al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, che disciplina l'erogazione dei premi di risultato, la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata e prevede misure di welfare aziendale.

Ancora più incisive le misure introdotte dalle Leggi di Stabilità 2016 e 2017 con il regime di tassazione zero per i dipendenti che scelgono di convertire i premi di risultato del settore privato di ammontare variabile in benefit compresi nell'universo del welfare aziendale. In alternativa, come già previsto, i benefit saranno soggetti a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 %.

Ancor più nello specifico, con la Legge di Stabilità 2016 è stata conferita al datore di lavoro la possibilità di promuovere forme di welfare in azienda mediante la distribuzione di voucher ai propri collaboratori. Inoltre, i dipendenti con reddito da lavoro fino a 50.000€ beneficiano del completo sgravio fiscale.

La legge di Stabilità del 2017 ha fatto un ulteriore passo in avanti, innalzando questa soglia a € 80.000,00.

La legge di stabilità del 2018 ha successivamente ampliato le tipologie di benefit completamente deducibili, includendo anche l'acquisto di abbonamenti per i mezzi



pubblici da parte dei dipendenti e delle loro famiglie.

Supportare i bisogni sociali dei dipendenti, anche alla luce delle nuove necessità derivanti dalla situazione emergenziale, è la nuova frontiera del benessere aziendale non solo più all'interno degli ambienti lavorativi, ma anche nei contesti di vita sociale e familiare.

Tra le fonti normative troviamo la contrattazione collettiva nazionale ma anche accordi di secondo livello: contratti aziendali, interaziendali, territoriali.

Significativi a questo proposito i dati OCSEL (Osservatorio sulla Contrattazione di Secondo Livello) della CISL: il 36% degli accordi integrativi sottoscritti nel periodo 2017-18 hanno introdotto misure di welfare, con una crescita notevole sul biennio precedente (23%). Anche i Regolamenti aziendali stabiliti autonomamente dalle imprese hanno piena efficacia di fonte autonoma sul fronte dei meccanismi di welfare e sono utilizzati dal 20,6% delle imprese.

I contratti integrativi e i regolamenti aziendali introducono o disciplinano servizi di welfare aziendale nel 41,9% dei casi e prevedono premi di risultato nel 48,2%.

Nel tempo si sono sviluppati molteplici elementi di natura non prettamente retributiva a supporto non più solo dei dipendenti, ma anche dei collaboratori sotto forma di benefit che divengono complementari alla retribuzione ponendosi quale ulteriore elemento motivazionale sintetizzabili in 12 aree: previdenza integrativa, sanità integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno ai genitori, sostegno economico ai dipendenti, formazione dipendenti, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale, sicurezza e prevenzione degli incidenti, welfare allargato alla comunità.

Sempre più PMI coniugano la responsabilità sociale d'impresa alla incentivazione del personale trovando nei piani di welfare aziendale non solo un elemento di miglioramento della propria immagine, ma anche di fidelizzazione della propria forza lavoro, rafforzando quindi il rapporto di fiducia e contrastando fenomeni come l'assenteismo e persino i rilevanti problemi di disparità di genere esistenti nel mondo del lavoro.

Su una platea di 5.894.499 imprese private italiane - attive nei settori dell'industria, commercio, servizi ed agricoltura - secondo le stime di Innovation Team su dati Istat, ben 663.783 hanno attivato meccanismi di welfare interno.

Grazie ai vantaggi fiscali previsti, si stanno sviluppando benefit eterogenei intorno ai pilastri fondamentali che restano l'assistenza (assicurazioni), istruzione (contributi





mensa, formazione professionale, tasse universitarie dei figli) e sanità (rimborsi o convenzioni con centri medici per le spese sanitarie di prevenzione, check-up, campagne per la salute e la prevenzione).

In base all'ultimo rapporto Welfare Index PMI 2020¹, si conferma il trend di crescita già registrato negli anni precedenti. Un primo indicatore sintetico è l'ampiezza delle iniziative, misurata come numero di aree con almeno una iniziativa.

Dal 2016 a oggi, la percentuale di aziende attive (in almeno quattro aree) è più che raddoppiata, passando dal 25,5% al 52,3%. Nell'ultimo anno l'incremento è stato di 6 punti percentuali e, per la prima volta, le imprese attive nel welfare aziendale hanno superato la soglia del 50% delle PMI.

L'emergenza Covid ha impresso un salto di qualità al welfare aziendale: per la prima volta le imprese attive superano il 50%, il 79% ha confermato le iniziative di welfare in corso e il 28% ne ha introdotte di nuove o potenziato quelle esistenti.

Sempre secondo i dati emersi nello studio, circa l'80% delle imprese nonostante la crisi hanno confermato tutte le iniziative di welfare preesistenti, mentre nel 27,7% dei casi ne hanno introdotte di nuove o hanno potenziato quelle già in corso; molte (21%) hanno dovuto tagliare o sospendere iniziative, ma perlopiù si è trattato di provvedimenti temporanei; solamente l'11,8% delle aziende ha rinunciato in modo definitivo a iniziative di welfare.

¹ <https://www.welfareindexpmi.it/wp-content/uploads/2020/09/WIPMI-2020-Rapporto-2020.pdf>



Il sostegno economico ai dipendenti: voucher e buoni pasto sempre più protagonisti

Negli ultimi anni sono stati particolarmente apprezzati i diversi tipi di “voucher” per i pasti, shopping, benzina ma anche per regali o omaggi aziendali la cui completa deducibilità ne ha garantito il successo e, grazie alla digitalizzazione, una più facile gestione del circuito composto dagli emettitori, datori di lavoro, lavoratori utilizzatori, esercizi convenzionati. L'origine storica dei buoni pasto viene fatta risalire per alcuni al 1948 dall'idea di un medico inglese John Winchendon che stipulò una convenzione con dei locali vicini alla propria clinica. Per altri l'inventore dei voucher fu un uomo d'affari sempre britannico John Hack che vedendo pagare in alcuni ristoranti con dei buoni decise di lanciare e diventare il primo emettitore di biglietti per il Regno Unito.

Il successo dei buoni pasto è sempre stato connesso sin dall'origine con le agevolazioni fiscali riconosciute visto che, sempre in Inghilterra, nel 1954 fu il Governo a garantire il successo dello strumento grazie ad incentivi per pasti la cui vendita non comportasse tasse sul reddito. Altrettanto accadde in Francia dove, nel 1967, fu decisa con una Legge la defiscalizzazione dei buoni sostitutivi del servizio mensa che in Italia iniziarono ad essere utilizzati per la prima volta nel 1976.

Dal rapporto Welfare Index PMI 2020 è emerso che *Il tasso di iniziativa in questo ambito è stabile intorno al 35%. Gli interventi attuati con maggiore frequenza riguardano il sostegno alle spese per i pasti, soprattutto con l'erogazione di Ticket Restaurant aggiuntivi (15,1%), e per il trasporto (buoni benzina e rimborso degli abbonamenti ai mezzi pubblici). Prevale largamente l'iniziativa autonoma aziendale, tramite decisione unilaterale non formalizzata (56,2%), regolamenti (16,9%) o contratti di secondo livello (5,5%).*

Le quota percentuale di sostegno connessa ai pasti dei dipendenti si suddivide tra Ticket Restaurant oltre a quelli già previsti dai contratti (15,1%); convenzionamento con mense e ristoranti (3,6%); mensa aziendale (8,9%).

Proprio quale alternativa alle mense aziendali, il buono pasto si configura quale strumento principe nell'ausilio economico ai lavoratori.

Erogati inizialmente solo in ipotesi specifiche e particolari, i **buoni pasto** hanno conosciuto un rapido incremento fino a raggiungere un volume di affari annuo pari a **3 miliardi di Euro** valutando il valore facciale di spesa dei buoni. Secondo gli ultimi dati dell'ANSEB



(Associazione Nazionale Società Emettrici Buoni Pasto²) attualmente, in Italia, **oltre il 40% dei lavoratori** che pranzano fuori casa per motivi attinenti all'attività lavorativa, usufruiscono del buono pasto quale strumento per acquistare il pranzo: le statistiche parlano di **2,5 milioni di lavoratori circa**, suddivisi tra settore privato (1,6 milioni) e pubblico (900.000).

Gli esercizi convenzionati sono circa 120.000; nella quasi totalità si tratta di piccole e medie imprese. Le aziende e le pubbliche amministrazioni clienti sono 80.000.

² <http://www.anseb.it/il-mercato/>





Buoni pasto: il quadro normativo civilistico in Italia

La norma di riferimento volta a regolamentare in modo organico il settore dei buoni pasto è il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sottoscritto il 18 novembre 2005 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 17 gennaio 2006, recante disposizioni in materia di “Affidamento e gestione dei servizi sostitutivi di mensa”. Tale norma ha subito due pronunce giurisprudenziali, da parte del T.A.R.Lazio e, successivamente, del Consiglio di Stato, che ne hanno modificato l’ambito di applicazione.

In questa fase di transizione, tuttavia, il Dlgs. n. 163 del 12 aprile del 2006 recante “Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE, ha previsto (art. 5) l’emanazione di un regolamento di esecuzione e attuazione che disciplina, tra l’altro, i “Servizi sostitutivi di mensa”.

Tale regolamento è contenuto nell’Art. 285 del D.P.R. 5 ottobre 2010 n. 207 che avrebbe dovuto recepire il contenuto del D.P.C.M. 18 novembre 2005 così come modificato dalle pronunce dei giudici amministrativi, apportando delle novità in tema di determinazione dei criteri per l’aggiudicazione delle gare. L’articolo 285 però non contiene solo le norme regolanti la procedura di scelta del contraente aventi ad oggetto l’affidamento dei servizi sostitutivi di mensa nelle pubbliche amministrazioni, ma anche la disciplina generale dei servizi sostitutivi di mensa.

La trattazione di una disciplina generale nel contesto del c.d. Codice degli Appalti pubblici, riferita al funzionamento dell’intero mercato e non alle sole procedure di selezione pubblica, è una particolarità che l’articolo 1, comma 1, lettera d) della legge 28 gennaio 2016, n. 11 intende correggere, prevedendo due distinti atti: un primo atto dedicato alla gestione dei servizi sostitutivi di mensa nell’ambito degli appalti pubblici e un secondo, comprendente specifica normativa generale dei servizi. Il primo dei due atti è realizzato per il tramite dell’ Art. 144 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, il secondo atto è invece rimandato a un apposito decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, sentita l’ANAC, ad oggi non ancora approvato.

Le ripetute modifiche al D.P.C.M. 18/11/05, determinate da decisioni dei giudici amministrativi sostanzialmente collidenti, hanno complicato anche l’iter di formazione del regolamento di esecuzione ed attuazione dell’art. 5 del D.Lgs. n.163/06 per ciò che



concerne la regolamentazione dei servizi sostitutivi di mensa. Questa situazione ha creato una confusione normativa che è auspicabile venga superata.

In questa fase il settore si trova quindi in una situazione di incertezza normativa essendo stato abrogato il vecchio articolo 285 senza una completa sostituzione per quanto concerne i criteri generali di funzionamento del settore. È, inoltre, particolarmente rilevante il ruolo di ANSEB, in qualità di associazione rappresentativa del settore, nell'attività di orientamento verso gli altri interpreti del mercato attraverso l'indicazione delle linee guida per una corretta applicazione della normativa (propugnando anche il rispetto dell'ex. art. 9, recante disposizioni sui termini di pagamento, sebbene non ripristinato dai giudici amministrativi) e attraverso un'azione di sollecito per il riordino del quadro normativo vigente in materia di buoni pasto.





Le agevolazioni fiscali dei servizi sostitutivi di mensa

Il buono pasto come “servizio sostitutivo di mensa” gode di numerose agevolazioni fiscali sia per il lavoratore che riceve il buono pasto, sia per il datore di lavoro.

Secondo uno studio ANSEB³, ai fini della determinazione dell' *IRPEF* a carico del lavoratore dipendente o assimilato è necessario tener conto del disposto normativo di cui all'art 51 comma 2 lettera c) del **T.U.I.R.** (Testo Unico delle imposte sui redditi). Secondo tale norma, i buoni pasto erogati dai datori di lavoro non concorrono a formare il reddito di lavoro imponibile in capo al dipendente fino all'importo complessivo giornaliero di 4 euro, aumentato a 8 euro nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica.

Tuttavia, l'eventuale eccedenza rispetto a tale soglia viene evidentemente computata ai fini della determinazione della base imponibile; il dipendente, di conseguenza, è tenuto a corrispondere le imposte su di un importo determinato dalla differenza tra il valore facciale del buono pasto ricevuto e il valore di 4 euro (o 8 euro nel caso della forma elettronica). Ai fini dell'IRES, il costo sostenuto dalle imprese è integralmente deducibile. In seguito all'approvazione del D.lgs 2 settembre 1997, n. 314 si è assistito all'allineamento della base imponibile fiscale con quella previdenziale e di conseguenza, l'erogazione dei buoni pasto al lavoratore dipendente fino all'importo giornaliero di 4 euro, aumentata a 8 euro per i buoni pasti elettronici, non è soggetta ad *oneri contributivi e previdenziali*, non concorrendo alla formazione del reddito da lavoro.

Sulla base delle modifiche intervenute ad opera dell'art. 83 comma 28 bis del D.L. n. 112/08 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, in vigore dal 22 agosto 2008), partire dal 1° settembre 2008 l'*IVA* è interamente detraibile con aliquote differenti a seconda dell'acquirente, aliquota al 4% per le aziende e al 10% per i liberi professionisti. Superando tutti i precedenti dubbi interpretativi, la nuova disposizione garantisce il regime di piena detraibilità a tali spese a favore sia dei datori di lavoro che per le società emittitrici, senza alcuna limitazione relativa ai soggetti fruitori ed al contesto in cui tali costi sono sostenuti.

³ <http://www.anseb.it/normativafiscale/>



Il buono pasto elettronico caratteristiche e interazione con le nuove APP degli emittenti

Uno degli aspetti più interessanti dei buoni pasto è stata l'evoluzione digitale che ne sta comportando la graduale dematerializzazione.

Il buono elettronico ha un funzionamento analogo a quello cartaceo regolamentato dalla stessa normativa ovvero il Decreto 122/17 e pertanto possono essere utilizzati **solo dal titolare, non sono convertibili in denaro** e sono **cumulabili fino ad un massimo di 8**.

Proprio come un bancomat vengono inseriti nell'apposito POS dall'esercente che ne scalerà il valore rilasciando lo scontrino in cui sarà riepilogato l'importo del buono utilizzato e il numero di quelli residui.

Tra i vantaggi del digitale vi è innanzitutto che, essendo i buoni su una carta plastificata magnetica, si evitano i problemi pratici connessi alla carta meno pratica e più soggetta ad usura.

Altri aspetti positivi sono la tracciabilità dei pagamenti eseguiti e la possibilità di bloccare il badge in caso di smarrimento richiedendone uno nuovo.

Altro fattore che rende particolarmente positivi i buoni elettronici è quello fiscale di cui in quanto non concorrono alla formazione del reddito fino alla soglia di esenzione di 8 euro a ticket, come stabilito dalla legge di Bilancio 2020.

La carta elettronica del dipendente riporterà quindi gli estremi del datore di lavoro e della società emittente e un codice identificativo che sostituisce l'obbligo di firma. Dopo averla ricevuta il dipendente dovrà registrare la carta sul sito della società emittente e poi farsela caricare dalla propria azienda o ricaricare anche presso un esercizio convenzionato quando ne sarà stato speso tutto il valore.

Essendo una carta magnetica è naturalmente necessario un POS in possesso dell'esercente che dovrà essere dedicato esclusivamente alla accettazione dei buoni pasto ed anche alle ricariche, se necessarie.

Interessanti anche le nuove funzionalità connesse alle numerose APP dedicate come quella della società Edenred che permette di:

- Attivare il conto Cloud per utilizzare i buoni pasto da smartphone o sui siti dei partner convenzionati



- 
- Utilizzare la app da smartphone presso bar, ristoranti e supermercati
 - Ricercare gli esercizi convenzionati attraverso la funzione “Cerca Locali” e verificare quali di loro effettuano servizio di consegna o asporto
 - Monitorare saldo e scadenza dei buoni pasto, visualizzare lo storico delle transazioni e gestire i buoni pasto elettronici.

È chiaro che ormai i buoni pasto grazie alla digitalizzazione si stanno trasformando in veri e propri strumenti digitali, che non hanno bisogno di microchip e POS, ma funzionano grazie ad APP scaricabili sugli smartphone, sui tablet, nonché disponibili nelle moderne casse interconnesse.

Questo permette di usare il buono pasto anche per il delivery ma, ancor più, lo rende uno strumento veloce e molto sicuro poiché non vi è alcun contatto con oggetti e persone. Una recentissima ricerca curata dalla SDA Bocconi per Edenred – azienda leader di mercato nelle soluzioni welfare e buoni pasto – ha verificato che il 72% degli utilizzatori abituali di buono pasto effettua la maggior degli acquisti personali con bancomat; il 38% ricorre alla carta di credito; solo il 25% ai contanti. Vi è un evidente nesso, quindi, tra buono pasto e diffusione della cultura dei pagamenti digitali. Nella stessa ricerca è documentato che dopo aver iniziato a usare buoni pasto elettronici, il 36% del campione ha effettuato in ogni giorno lavorativo pagamenti digitali, il 32% circa due o tre volte a settimana, il 16% circa una o due volte al mese⁴.

⁴ Cfr. *intervista Prof. Emmanuele Massagli, Presidente ANSEB, Repubblica, 7 novembre 2020.*



Welfare aziendale e smart working: inquadramento normativo ed evoluzione nell'emergenza coronavirus

Il **lavoro agile** - disciplinato negli artt. da 18 a 22 della L. 81/2017 - viene definito come una **modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato**:

- stabilita mediante **accordo tra le parti**;
- con il possibile utilizzo di **strumenti tecnologici**;
- eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno **senza una postazione fissa**, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle **pubbliche amministrazioni**, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la *Direttiva n. 3 del 2017* e la *Circolare n. 1 del 2020*).

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile deve essere disciplinato da un apposito accordo che deve contenere:

- la disciplina dell'esecuzione della **prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali**, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- con riferimento alle **prestazioni svolte al di fuori dei locali aziendali**, la disciplina dell'esercizio del **potere di controllo** del datore di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 4 della L. 300/1970, nonché l'individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di **sanzioni disciplinari**;
- la disciplina dei tempi di **riposo del lavoratore**, nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la **disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

RECESSO

L'accordo sul lavoro agile può essere a **tempo determinato** o **indeterminato**.

Nel caso di accordo a **tempo indeterminato**, per il recesso (dalla modalità di lavoro agile



e non dal rapporto di lavoro in quanto tale) è richiesto un **preavviso non inferiore a 30 giorni**; il termine di preavviso è elevato a **90 giorni nel caso** in cui il recesso da parte del datore di lavoro riguardi un rapporto di lavoro agile con un **lavoratore disabile** (per consentirgli un'adeguata riorganizzazione del proprio percorso lavorativo in relazione alle esigenze di vita e di cura). La presenza di un giustificato motivo consente di recedere senza preavviso dall'accordo a tempo indeterminato e prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un **trattamento economico e normativo** non inferiore, in attuazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, a quello riconosciuto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Inoltre, nell'ambito dell'accordo di lavoro agile, al lavoratore può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle competenze.

SICUREZZA E TUTELA SUL LAVORO

Il **datore di lavoro**, al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore agile, consegna a quest'ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'**informativa scritta** in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Da parte sua, **il lavoratore deve cooperare** all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Per quanto concerne la **tutela contro gli infortuni** (anche *in itinere*) e le **malattie professionali**, viene innanzitutto disposto che **l'accordo** per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni rientrano tra gli atti soggetti da **comunicare obbligatoriamente** al Centro per l'impiego territorialmente competente.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: DIRITTO DI PRECEDENZA

La legge di bilancio per il 2019 pone a carico dei datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi per lo svolgimento dell'**attività lavorativa** in modalità agile, l'obbligo di dare **priorità alle richieste** di esecuzione del lavoro (secondo la suddetta modalità) fatte **dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità**, ovvero ai **lavoratori con figli disabili** che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

OSSERVATORIO LAVORO AGILE NELLA PA

Il Decreto Rilancio (art. 263, c. 3-bis, D.L. 34/2020) ha istituito l'**Osservatorio nazionale del**





lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Con **DM del 4 novembre 2020**, sono state definite la composizione e le funzioni dell'Osservatorio, mentre con **DM del 20 gennaio 2021** si è provveduto alla **nomina dei suoi componenti** e dei membri della Commissione tecnica a supporto dell'Osservatorio stesso.

LAVORO AGILE E EMERGENZA COVID-19

Per quanto concerne specificamente l'**attuazione del lavoro agile nel settore pubblico conseguente all'emergenza epidemiologica da COVID-19**, l'**art. 87 del decreto legge n. 18 del 2020** prevede la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e l'assolvimento in via telematica degli obblighi di informativa.

Inoltre, il richiamato articolo ha inizialmente disposto che, per il periodo dello stato di emergenza, il lavoro agile potesse essere applicato a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, costituendo la **modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni**, le quali erano chiamate a limitare la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili (cfr. la direttiva n. 2 del 2020 e la circolare n. 2 del 2020 del Dipartimento della funzione pubblica).

Tale ultima previsione è stata successivamente integrata e parzialmente modificata dal D.L. 34/2020 (cosiddetto Decreto Rilancio), con la finalità di adeguare le misure di limitazione delle presenze del personale delle pubbliche amministrazioni sul luogo di lavoro alle esigenze della progressiva completa riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. In particolare, l'**articolo 263 del richiamato Decreto Rilancio dispone che le amministrazioni pubbliche, fino al 30 aprile 2021** (termine così prorogato dal D.L. 183/2020), possano ricorrere al lavoro agile anche in assenza di accordi individuali e, in deroga alla disposizione di cui al richiamato **art. 87, lett. a), del D.L. 18/2020** - secondo cui la presenza del personale nella PA è limitata agli atti indifferibili e non altrimenti eseguibili - organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, applicando il **lavoro agile al 50% del personale impiegato** nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

Contestualmente, si dispone che la suddetta previsione di cui al richiamato art. 87, lett. a), cessi di avere effetto alla data del 15 settembre 2020.

Successivamente, in attuazione di quanto disposto dal richiamato art. 263 del decreto Rilancio e dai DPCM del 13 e 18 ottobre 2020, **lo scorso 19 ottobre la Ministra per la pubblica amministrazione ha firmato il decreto ministeriale** che disciplina il lavoro agile nella PA durante il periodo di emergenza epidemiologica, prevedendo, in particolare, come specificato nella apposita sezione del sito del medesimo Ministero:





- che ciascuna amministrazione assicura su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale lo svolgimento del lavoro agile **almeno al 50%** del personale impegnato in attività che possono essere svolte secondo questa modalità. Può farlo in modalità semplificata, ossia prescindendo dagli accordi individuali richiesti dalla normativa generale in materia di lavoro agile, fino al 31 dicembre 2020;
- che gli enti assicurano in ogni caso le **percentuali più elevate possibili di lavoro agile**, compatibili con le loro potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato;
- che il lavoratore agile **alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto**, con una equilibrata flessibilità e comunque alla luce delle prescrizioni sanitarie vigenti e di quanto stabilito dai protocolli di sicurezza;
- che le amministrazioni **adeguano i sistemi di valutazione della performance** alle specificità del lavoro agile;
- che il lavoro agile si svolge **di norma senza vincoli di orario e luogo di lavoro**, ma può essere organizzato per specifiche fasce di reperibilità, senza maggiori carichi di lavoro. In ogni caso, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Inoltre, i dipendenti in modalità agile non devono subire penalizzazioni professionali e di carriera;

- **che le amministrazioni si adoperano per mettere a disposizione i dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari**, ma comunque rimane consentito l'utilizzo di strumentazione di proprietà del dipendente;
- che l'amministrazione **favorisce il lavoro agile per i lavoratori disabili o fragili** anche attraverso l'assegnazione di mansioni diverse e di uguale inquadramento. In ogni caso, promuove il loro impegno in attività di formazione;
- che nella **rotazione del personale** l'ente tenga conto anche delle condizioni di salute dei componenti del nucleo familiare del dipendente, della presenza di figli minori di quattordici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, ma anche del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.
- che l'amministrazione individui **fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle adottate**, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dai contratti collettivi nazionali.

Le suddette previsioni sono state successivamente prorogate al 31 gennaio 2021 dal decreto ministeriale del 23 dicembre 2020 e, da ultimo, dal decreto ministeriale 21 gennaio 2021 e dall'art. 19 del D.L. 183/2020 fino al 30 aprile 2021.





Si segnala che il **DPCM del 2 marzo 2021** ha ribadito che, **su tutto il territorio nazionale**, le pubbliche amministrazioni assicurano le percentuali più elevate possibili di lavoro agile garantendone lo svolgimento almeno al 50 per cento del personale, nonché lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione, ai lavoratori fragili e ai genitori di figli fino a 16 anni in quarantena. Il medesimo DPCM ha disposto, inoltre, che **nelle zone rosse** i datori di lavoro pubblici limitino la presenza del personale esclusivamente per le attività indifferibili, mentre il personale non in presenza è da considerarsi in lavoro agile.

Inoltre, le pubbliche amministrazioni elaborano, entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano organizzativo del lavoro agile prevedendo che almeno il 60 per cento del personale possa avvalersi della modalità agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Al riguardo, il Ministro per la pubblica amministrazione ha approvato, con **decreto del 9 dicembre 2020** le **Linee guida** che indirizzano le pubbliche amministrazioni nella redazione del suddetto Piano.

Sul punto, in base al **monitoraggio** effettuato attraverso il Portale della performance del Dipartimento della Funzione pubblica, sono 54 su 162, pari al **33,3%**, le amministrazioni statali che alla scadenza del 31 gennaio 2021 fissata dal "Decreto Rilancio" hanno pubblicato i POLA, Piani organizzativi del lavoro agile.

Inoltre, come **specificato** dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la scadenza per la redazione del POLA è fissata al 31 gennaio per le amministrazioni diverse dagli enti locali, per i quali invece la tempistica di approvazione dei piani di programmazione è quella stabilita dall'art. 169 del Testo unico degli enti locali.

Si segnala che il decreto semplificazioni **(D.L. 76/2020)** specifica che **il lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni è svolto a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste.**

In linea con quanto detto, da ultimo, il **richiamato DPCM del 2 marzo 2021**, dispone che **nelle pubbliche amministrazioni, fino al 6 aprile 2021** e tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, ciascun dirigente organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile nella percentuale più elevata possibile, e comunque in misura non inferiore a quella prevista dalla legge, del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità, compatibilmente con le potenzialità organizzative e l'effettività del servizio erogato, e adotta nei confronti dei lavoratori fragili ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione (come previsto dalla normativa vigente anche per il settore privato).

Il Dipartimento della funzione pubblica ha avviato il **monitoraggio dello stato di attuazione**



del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni finalizzato a verificarne diffusione prima e dopo l'emergenza COVID-19 e, con **DM del 4 novembre 2020**, sono state definite la composizione e le funzioni dell'**Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni** (istituito ai sensi dell'art. 263, c. 3-bis, del D.L. 34/2020), mentre con **DM del 20 gennaio 2021** sono stati nominati i suoi componenti e i membri della Commissione tecnica a supporto dell'Osservatorio stesso che si è insediata in data 3 marzo 2021.

Per approfondimenti relativi al lavoro da remoto in Italia nelle amministrazioni pubbliche in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, si segnala lo *studio* pubblicato dalla Banca d'Italia il 22 gennaio 2021.

IL LAVORO AGILE NEL PRIVATO

Per quanto riguarda il **settore privato**, **l'articolo 90, comma 4, del D.L. 34/2020** dispone che, **sino al termine dello stato di emergenza, e comunque non oltre il 30 aprile 2021** - come disposto, da ultimo, dal **decreto legge n. 183 del 2020**- , **la suddetta modalità di svolgimento dell'attività lavorativa possa essere applicata dai datori di lavoro privati ad ogni rapporto di lavoro subordinato** anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente.

Inoltre, il medesimo articolo ha introdotto un **diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile in favore dei lavoratori del settore privato genitori di figli minori di anni 14**, nonché dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio Covid-19, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dalla normativa vigente. Tale diritto era riconosciuto **sino al 14 settembre 2020** (come disposto dal **D.L. 83/2020**) a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o non lavoratore e che la modalità agile fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione (**art. 90, c. 1, primo periodo, D.L. 34/2020**).

In linea con quanto detto, si segnala che il **DPCM del 3 novembre 2020** , il **DPCM del 3 dicembre 2020** (recante misure valide sino al 15 gennaio 2021), il **DPCM del 14 gennaio 2021**(recante misure valide sino al 5 marzo 2021) e il **DPCM del 2 marzo 2021** (recante misure valide fino al 6 aprile 2021) raccomandano fortemente l'utilizzo della modalità di lavoro agile da parte dei datori di lavoro privati, ai sensi del richiamato art. 90.

Per approfondimenti relativi al lavoro da remoto in Italia nel settore privato in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, si segnala lo *studio* pubblicato dalla Banca d'Italia il 22 gennaio 2021.





DIRITTO AL LAVORO AGILE

Il diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è riconosciuto, **fino al 31 dicembre 2020, in favore dei lavoratori dipendenti pubblici e privati disabili o immunodepressi**, o con un familiare in tali situazioni (art. 39, c. 1 e 2-bis, D.L. 18/2020).

Fino al 15 ottobre 2020 il suddetto diritto era riconosciuto anche in favore dei **lavoratori dipendenti pubblici e privati maggiormente esposti al rischio di contagio da Covid-19** (sulla base delle valutazioni dei medici competenti nell'ambito della **sorveglianza sanitaria eccezionale**) (art. 90, c. 1, secondo periodo, D.L. 34/2020),

Ai **lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie** con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta, sempre sino al 31 dicembre 2020, la **priorità nell'accoglimento delle istanze** di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile (art. 39, c. 2, D.L. 18/2020).

Di seguito i casi di riconoscimento del diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile attualmente in vigore:

- **dal 16 ottobre al 28 febbraio 2021** (come disposto da ultimo dalla legge di bilancio 2021), viene riconosciuto il **diritto al lavoro agile in favore dei dipendenti pubblici e privati** in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di disabilità grave, di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. Il diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile può essere realizzato anche attraverso la destinazione a mansione diversa o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto (art. 26, co. 2 e 2-bis, D.L. 18/2020);
- **fino al 30 giugno 2021** e anche in assenza degli accordi individuali, **i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave** hanno diritto di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica (art. 21-ter D.L. 104/2020);
- **fino al 30 giugno 2021, al lavoratore dipendente**, pubblico o privato, genitore di figlio convivente minore di 16 anni, **si riconosce**, alternativamente all'altro genitore, **la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata** della sospensione dell'attività didattica in presenza, dell'infezione da Covid-19 o della quarantena del figlio disposta dalla ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto (art. 2, co. 1, D.L. 30/2020).

Si ricorda, infine, che il diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è riconosciuto anche in favore del **personale docente e ATA** assunto con contratti a tempo determinato nell'anno scolastico 2020/2021, in caso di sospensione delle attività didattiche (art. 32 D.L. 104/2020).



Buoni pasto e lavoratori in smartworking questioni aperte tra giurisprudenza di merito e decisioni dell'Agazia delle Entrate

IL TRIBUNALE DI VENEZIA E LA SENTENZA N. N. 1069 DELL'8 LUGLIO 2020

Molte aziende o amministrazioni durante le giornate di Smart Working non erogano il buono pasto né permettono ai dipendenti di usufruire del servizio mensa. Questo perché il beneficio del buono pasto viene equiparato ad altri trattamenti compensativi, che però non impattano direttamente sul "trattamento economico" del lavoratore.

In proposito il Jobs Act del Lavoro Autonomo (L. n. 81/2017) all'interno del quale è contenuta all'art. 18 e ss. la disciplina del lavoro agile, per lo smart working lascia ampio spazio di azione alle organizzazioni sindacali e soprattutto alle imprese nella regolazione. Non mancano nella norma principi di tutela per i lavoratori quali, ad esempio, il diritto alla disconnessione (ex art. 19 c. 1) che viene enunciato senza però alcun indizio sulla sua effettiva caratterizzazione pratica all'interno del contesto aziendale.

Di particolare interesse nell'ambito del problema connesso alla erogazione dei buoni pasto il già citato art. 20, comma 1 della L. n. 81/2017 il quale statuisce che *"il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda"*. Come può evincersi dal recente approfondimento svolto dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro la non discriminazione fra lavoratori in presenza e lavoratori agili vede quale termine di paragone non le prassi aziendali bensì i contratti collettivi di qualsiasi livello (nazionale, territoriale o aziendale).

La negazione dei buoni ai lavoratori agili è stata oggetto di una decisione del Tribunale di Venezia con Sentenza n. 1069 dell'8 luglio 2020.

La vicenda al vaglio dei giudici è stata quella dei lavoratori del Comune di Venezia si erano visti negare, nei giorni di lavoro agile, il diritto al Ticket Restaurant.

Il Tribunale partendo ha fatto scaturire la sua decisione dagli artt. 45 e 46 del CCNL del 14 settembre 2000, dove il diritto al *ticket* era subordinato a determinati requisiti.

Questi consistevano nel fatto che l'orario di lavoro dovesse essere organizzato con specifiche scadenze orarie e che il lavoratore dovesse consumare il pasto al di fuori dell'orario di servizio. Per il Tribunale questi elementi fondanti il diritto al buono pasto



non sussistevano nel caso dei lavoratori agili decidendo così per la non spettanza degli stessi.

Per tale motivo i Consulenti del Lavoro ritengono che *nel caso delle aziende del settore privato, spesso prive di CCNL che dettino una regolamentazione sui Ticket Restaurant, andrà esaminata la disciplina in uso per la concessione dei buoni pasto aggiornando conseguentemente i regolamenti e le procedure aziendali e prevedendo, in sede di accordo individuale di lavoro agile con il dipendente (che resta ad oggi obbligatorio, con deposito sul portale telematico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, scaduto il periodo deregolato dell'emergenza sanitaria), la spettanza o meno dello stesso.*

AGENZIA DELLE ENTRATE: RISPOSTA AD INTERPELLO N. 956-2631/2020

Relativamente agli aspetti fiscali connessi allo smart working ed alla concessione dei buoni pasto, l'Agenzia delle Entrate è intervenuta di recente con la risposta a interpello n. 956-2631/2020, pubblicato con risposta n. 123/2021 il 22 febbraio 2021.

Per l'Agenzia in deroga al principio di onnicomprensività che disciplina il reddito di lavoro dipendente, l'articolo 51, comma 2, lettera c), del Tuir prevede che non concorrono alla formazione del reddito del lavoratore dipendente «*le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 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*»⁵

In particolare la ratio sottesa a tale regime fiscale di favore è ispirata dalla volontà del legislatore di detassare le erogazioni ai dipendenti che si ricollegano alla necessità del datore di lavoro di provvedere alle esigenze alimentari del personale che durante l'orario di lavoro deve consumare il pasto⁶.

La riportata disposizione disciplina distinte ipotesi di somministrazione di vitto e precisamente:

- a) la gestione, anche tramite terzi, di una mensa da parte del datore di lavoro;
- b) la prestazione di servizi sostitutivi di mense aziendali (es., sotto forma di buoni pasto);
- c) la corresponsione di una somma a titolo di indennità sostitutiva di mensa.

⁵ Cfr. Interpello: 956-2631/2020

⁶ Cfr. Risoluzione 30 ottobre 2006, n. 118/E



Fatta salva l'ipotesi a), che esclude l'emersione di un reddito di lavoro dipendente, nelle altre modalità di somministrazione del vitto, invece, è prevista, anche se in diversa misura, la rilevanza reddituale della stessa.

L'articolo 4 del decreto del Ministero dello sviluppo economico 7 giugno 2017, n. 122 (Regolamento recante disposizioni in materia di servizi sostitutivi di mensa, in attuazione dell'articolo 144, comma 5, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50) prevede che ai sensi del presente decreto «i buoni pasto:

a) consentono al titolare di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del buono pasto;

b) consentono all'esercizio convenzionato di provare documentalmente l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione;

c) sono utilizzati esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato;

Interpello: 956-2631/2020

d) non sono cedibili, né cumulabili oltre il limite di otto buoni, né commercializzabili o convertibili in denaro e sono utilizzabili solo dal titolare;

e) sono utilizzabili esclusivamente per l'intero valore facciale».

Al riguardo, analogamente a quanto affermato nella risoluzione n. 118/E del 2006, con la quale sono stati forniti chiarimenti in relazione alla portata dell'articolo 5, comma 1, lettera c), del d.P.C.M. 18 novembre 2005, disciplinante l'«Affidamento e gestione dei servizi sostitutivi di mensa», la cui formulazione ricalca, per quanto di interesse in questa sede, quella del citato D.M. n. 122 del 2017, si rileva che il buono pasto può essere corrisposto da parte del datore di lavoro in favore dei dipendenti assunti, sia a tempo pieno che a tempo parziale, nonché qualora l'articolazione dell'orario di lavoro non preveda una pausa per il pranzo; tale previsione, in effetti, tiene conto della circostanza che la realtà lavorativa è sempre più caratterizzata da forme di lavoro flessibili.

Inoltre, l'Agenzia è dell'avviso che l'articolo 4 del D.M. n. 122 del 2017, pur non avendo natura tributaria, assuma rilevanza anche ai fini fiscali, atteso che l'articolo 51, comma 2, lettera c), del Tuir fa espresso riferimento alle prestazioni sostitutive del servizio di mensa, disciplinate dal citato decreto ministeriale.

D'altra parte, la normativa fiscale non prevede una definizione delle prestazioni sostitutive di mensa limitandosi a prevederne la non concorrenza al reddito nei limiti descritti.

In assenza, pertanto, di disposizioni che limitano l'erogazione, da parte del datore di lavoro, dei buoni pasto in favore dei propri dipendenti, Agengrate ritiene che per tali prestazioni





sostitutive del servizio di mensa trovi applicazione il regime di parziale imponibilità prevista dalla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro e dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

L'interpello in conclusione con riferimento al caso in esame, in cui l'Istante riconosce i buoni pasto ai lavoratori agili, ritiene che gli stessi non concorrano alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera c), del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir).

Pertanto, il datore di lavoro non sarà tenuto ad operare anche nei confronti dei lavoratori in smartworking, la ritenuta a titolo di acconto Irpef, prevista dall'articolo 23 del d.P.R. n. 600 del 1973, sul valore dei buoni pasto fino a euro 4, se cartacei, ovvero euro 8, se elettronici.





**STUDIO REALIZZATO
DAL MOVIMENTO DIFESA DEL CITTADINO
NELL'AMBITO DELLA CAMPAGNA IL BUONO A TAVOLA**

**COORDINAMENTO SCIENTIFICO
A CURA DELL' AVV. FRANCESCO LUONGO
PRESIDENTE NAZIONALE**

ROMA 22 MARZO 2021



