



Talent Attraction & Retention

People Strategy Advisor

www.labor-b.it

Il Gruppo, le aree di Business

MagisterGroup

Il primo partner completo per servizi HR

People - Soluzioni e consulenza Hr



Somministrazione e R&S, politiche attive



People Strategy Advisor



Buoni Pasto & Welfare

CSR - Osservatorio del lavoro e valorizzazione del talento



Con un modello multi-business ed con una cultura imprenditoriale di diversificazione e rinnovamento.

Infotainment, editoria e informazione



Food, cultura del cibo e sviluppo sostenibile



I nostri numeri

37

Anni di esperienza
dalla fondazione del
Gruppo

320

dipendenti

35K

Più di 35.000 aziende
clienti si sono
affidate a noi

450M

milioni di € di fatturato
generato nel 2023

Le sfide che hanno in comune tutte le aziende

- Attirare a sé i collaboratori più giusti;
- Individuare i talenti;
- Trattenerli nel tempo all'interno dell'organizzazione.

Talent Attraction & Retention

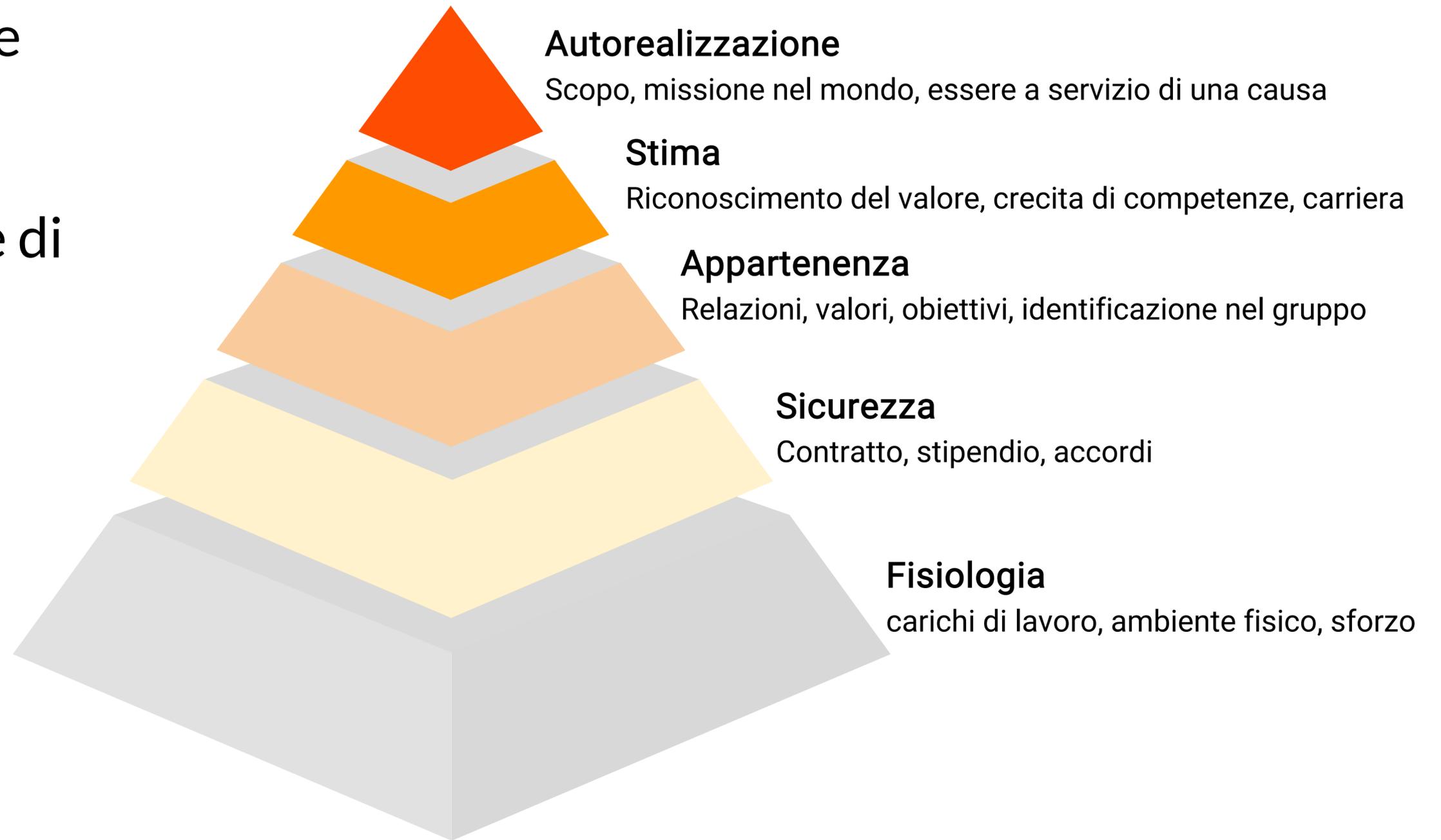
Capacità di un'azienda di attrarre i collaboratori ad alto potenziale (talenti) e di mettere in atto le strategie più efficaci per trattenerli.

Quali Benefici?

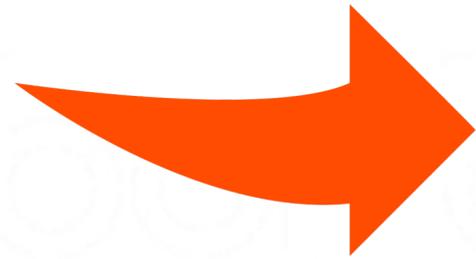
- Le competenze dei talenti entrano e rimangono;
- Si evitano inefficienze e costi derivanti da nuovi inserimenti e affiancamenti;
- Si favorisce il trasferimento della conoscenza ai collaboratori nuovi o emergenti.

Cosa motiva le persone sul lavoro?

Se i bisogni delle persone sono soddisfatti, aumentano il benessere lavorativo e il potenziale di attraction e retention



Quanto costa il turn over?..Proviamo a fare i calcoli!



<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1UIHWtRJPCzcfrrdZjb4uKRiuN-qDENb6igdOtumlO1dE/edit#gid=0>

Strategia di Reward

Una serie di principi guida che definiscono le caratteristiche delle componenti del Total Reward

- *Integrarsi con tutte le forme strategiche aziendali HR*
- *Guardare a lungo termine*

Elementi del Total Reward

Le leve che le aziende possono utilizzare secondo il concetto più ampio di Total Reward (complesso sistema di ricompensa attraverso il quale è regolato lo scambio, economico e non).

Il Patto di scambio può essere: Transazionale e Relazionale

RICOMPENSE TRANSAZIONALI **TANGIBILI**

COMPENSATION

- Retribuzione Fissa,
- Retribuzione Variabile
- Altre forme di retribuzione

WELFARE

- Benefits e Beni e servizi

RICOMPENSE RELAZIONALI INTANGIBILI

AMBIENTE DI LAVORO

- Clima aziedale
- Stile relazionale e di Leadership
- Bilanciamento vita Lavorativa e privata
- Stabilità dell'impiego
- Ambiente fisco e ergonomia del posto di lavoro

SVILUPPO E FORMAZIONE

- Potenziamento delle Skill (soft e hard)
- Sviluppo di carriera
- Opportunità di apprendimento on the job
- Corsi e attività formative
- Valorizzazione e riconoscimento delle competenze nel ruolo

Analisi di Clima Aziendale

Clima Aziendale

- Percezione del livello di **benessere lavorativo**;
- Elemento chiave per il raggiungimento dell'**equilibrio** tra obiettivi dell'azienda e benessere delle persone;
- Un clima aziendale positivo favorisce **impegno**, raggiungimento degli **obiettivi**, **coinvolgimento** e **motivazione** dei dipendenti.

Circolo virtuoso di
Attraction & Retention.

Analisi di clima aziendale

Misura il livello di benessere lavorativo in azienda

- Individua e contestualizza le *aree di maggiore criticità* percepite dai dipendenti
- Consente di pianificare *azioni di miglioramento* mirate

Macro-Aree di Analisi:

- Ruolo
- Relazioni
- Organizzazione

Come si svolge un'analisi di clima?

1 Raccolta informazioni quantitative e qualitative

Analisi del Contesto

Intervista con la Direzione Aziendale

Progettazione Survey

Progettazione ad hoc per lo specifico contesto organizzativo

Presentazione progetto alla popolazione

Attuazione di un piano di comunicazione all'intera popolazione aziendale, per creare consapevolezza e ingaggio verso l'obiettivo del progetto

Lancio Survey

Somministrazione della Survey online, con tempo definito per la raccolta delle risposte, condiviso con la direzione

Focus Group

Realizzazione di Focus Group con le funzioni di coordinamento per raccolta di informazioni qualitative

2 Analisi ed elaborazione delle informazioni

Elaborazione e Analisi dati

Attività realizzata dai consulenti Labor-b per individuare aree di forza e criticità emerse in relazione al benessere aziendale

Individuazione aree di intervento

Focalizzazione delle possibili aree di intervento per il miglioramento del clima aziendale e del benessere lavorativo dei dipendenti

Restituzione alla Direzione

Incontro di restituzione di dettaglio tutti gli elementi emersi dall'analisi e condivisione delle possibili aree di intervento

Restituzione ai Dipendenti

Incontro in plenaria di restituzione dei principali elementi emersi dall'analisi

Progettazione interventi di miglioramento

Condivisione e definizione degli interventi prioritari da mettere in atto per il miglioramento del clima aziendale

Business Coaching

Il Coaching

Il coaching è un metodo di sviluppo dei singoli, dei team e delle organizzazioni, basato sul riconoscimento, la valorizzazione e l'allenamento delle potenzialità per il raggiungimento degli obiettivi definiti con il cliente (*def. AICP*)

- **Quando?**

Cambiamenti organizzativi, di ruolo, complessità gestionali o difficoltà relazionali;

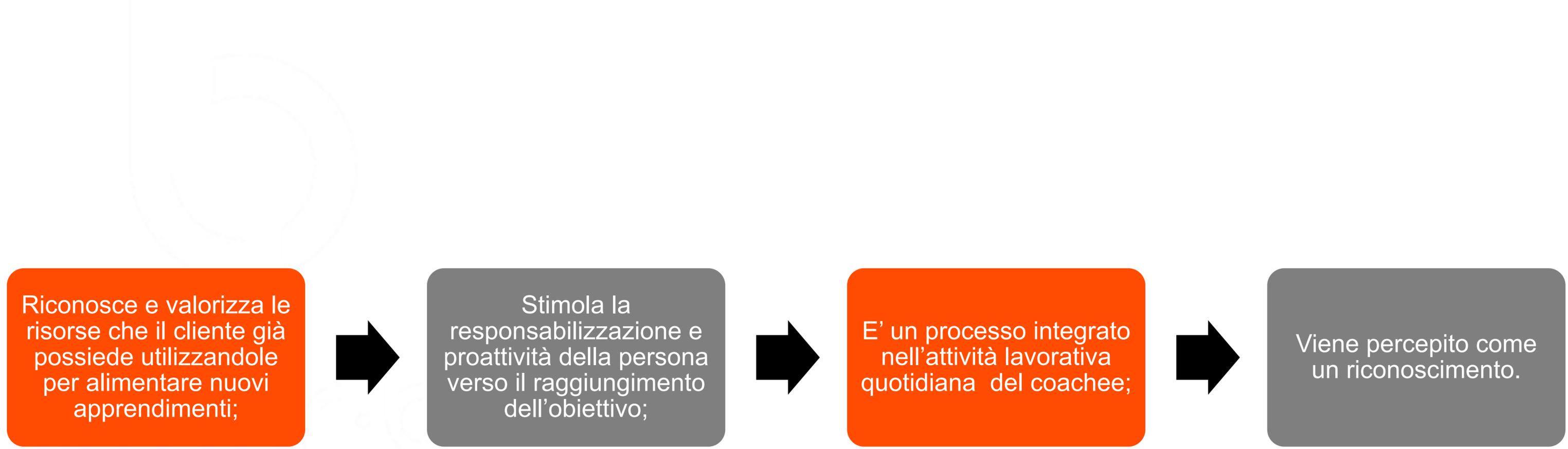
- **Cosa?**

Potenzia le capacità manageriali: comunicazione, gestione dello stress, negoziazione, problem solving, gestione dei team ecc..

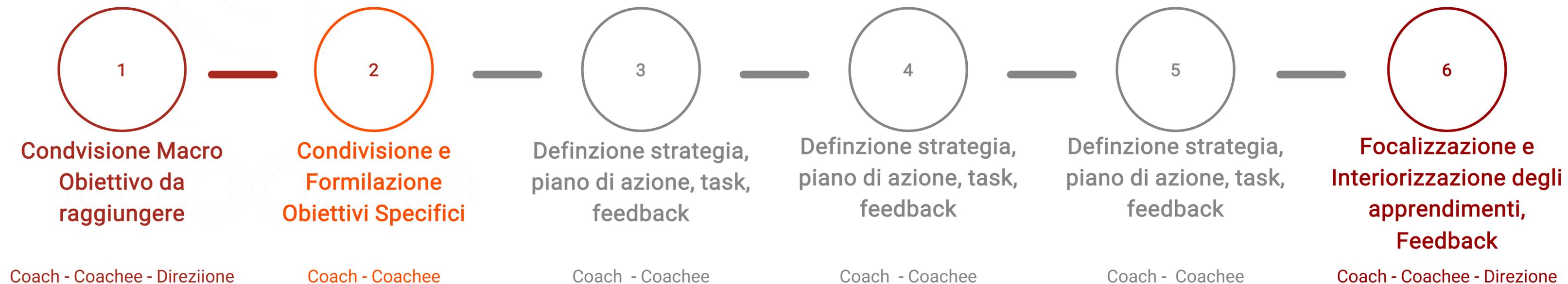
- **Chi?**

Manager e High Potentials.

Perchè funziona?



Come si svolge un percorso di Business Coaching? Un esempio



Compensation

Retribuzione Fissa



- Importo minimo garantito
- Elementi fissi in testata
- Importi fissi legati alla mansione
- Importi fissi legati alla prestazione

COMPENSATION

RETRIBUZIONE VARIABLE

Retribuzione straordinaria

Bonus una tantum

Premi di risultato

Short Term Incentive
STI

Profit Sharing

MBO – Incentivi individuali

Incentivi di Team

Pay for Competence

Long Term Incentive
LTI

Non Equity based

Equity based

Stock Option

Restricred Shares

Stock Grants

Phantom Options

Altre forme di retribuzione

- **PATTO DI STABILITÀ**
- **PATTO DI NON CONCORRENZA**



PATTO DI STABILITA'

- Le parti possono impegnarsi a non recedere dal rapporto per un certo periodo di tempo.
- Il lavoratore si impegna, dietro specifico compenso o in ragione della possibilità di frequentare corsi di alta specializzazione a carico dell'azienda, a non dimettersi per un determinato periodo, salvo che sussista una giusta causa.
- Al momento della stipulazione del patto le parti possono prevedere che, in caso di dimissioni anticipate, il lavoratore debba corrispondere al datore di lavoro una determinata somma di denaro a titolo di penale.

PATTO DI NON CONCORRENZA

APPLICABILE A TUTTI LAVORATORI DIPENDENTI

LIMITI DI OGGETTO, LUOGO E TEMPO

PREVEDERE UN CORRISPETTIVO A FAVORE DEL LAVORATORE

IL PATTO DI NON CONCORRENZA PUÒ ESSERE SCIOLTO SOLO CON IL CONSENSO DI ENTRAMBE LE A MENO CHE NON SIA STATA PREVISTA, IN SEDE DI STIPULAZIONE, LA FACOLTÀ DI RECESSO UNILATERALE DEL DATORE DI LAVORO E PUÒ ESSERE ESERCITATO SOLO PRIMA DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Repas

Welfare & Buoni Pasto

Che cos'è il Welfare aziendale?

Con il termine “**welfare aziendale**” si intende:

tutte quelle misure e iniziative poste in essere dal datore di lavoro volte alla creazione e diffusione del benessere nel luogo di lavoro e al miglioramento del clima aziendale.

Realtà empatica

Benessere lavorativo

Miglioramento performance

Miglioramento dell'immagine dell'azienda

Le misure riguardano il singolo così come il nucleo familiare.

Primo e secondo Welfare

1 Il welfare pubblico viene definito anche “**primo welfare**” e al suo interno rientrano tutte le misure e gli interventi pubblici e statali. Arretramento del welfare pubblico con stimolo a soluzioni «private»

2 Il “**secondo welfare**”, comprende tutte le **misure** e gli **interventi non statali**, erogati da una molteplicità di attori privati del mondo profit e non-profit. **E’ nel secondo welfare** che troviamo il **welfare aziendale** ovvero una serie di **benefit** e di **prestazioni erogati dalle aziende ai propri dipendenti** che supera la componente monetaria della retribuzione e che ha, come fine, quello di sostenere i bisogni/necessità dei dipendenti e delle loro famiglie, per migliorarne la vita professionale e privata e così perseguire un adeguato livello di work life balance.

Italia, legge di Stabilità del 2016

Il **welfare aziendale** era concepito esclusivamente come un atto **volontario** e **unilaterale**, ovvero concesso senza alcun obbligo di natura legale, contrattuale o regolamentare (alveo delle erogazioni liberali).

Oggi il **welfare aziendale** può essere:

«**contrattuale**», in quanto previsto dai contratti di lavoro nazionali, territoriali o aziendali (integrale deducibilità);

«**regolamentare**», in quanto previsto da regolamenti aziendali (regolamento piano welfare) che sia vincolante per il datore di lavoro generando la cd obbligazione negoziale (integrale deducibilità);

«**volontario**» interventi discrezionali e unilaterali da parte datoriale (deducibilità limitata).

*Art. 100, 1 comma TUIR: Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente sostenute** per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.*

Analisi* (fonte M.ro Lavoro - Report Deposito Contratti ex art 14 Dlgs 151/2015 aggiornato al 15 febbraio 2024)

Svolgendo un'analisi per settore di attività economica, dei 12.247 contratti attivi degli 85.971 contratti depositati, ai sensi dell'art. 5 del DM 25 marzo 2016, emerge che il:

- **60%** Servizi
- **39%** Industria
- **1%** Agricoltura

Se invece ci si sofferma sulla dimensione aziendale emerge che:

- **43%** delle aziende ha un numero di dipendenti inferiore a 50
- **39%** ha un numero di dipendenti maggiore uguale di 100.
- **15%** ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

Altro elemento chiave - **La Distribuzione Geografica, evidenzia come, per sede legale delle imprese:**

- il Nord si aggiudica il **73%** il Centro il **17%** il Sud il **10%**

Il numero di lavoratori beneficiari indicato è pari a 3.045.154 di cui 2.187.656 riferiti a contratti aziendali e 857.498 a contratti territoriali. Il valore annuo medio del premio risulta pari a 1.478,76 euro, di cui 1.701,50 euro riferiti a contratti aziendali e 602,29 euro a contratti territoriali.

**I progetti di Welfare aziendale avviati tramite regolamento aziendale non sono censiti*

Welfare & Prestazione lavorativa

Diversi studi confermano come all'interno delle aziende **un corretto bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata rappresenta un fattore positivo**; aumenta il **benessere organizzativo generale** all'interno dell'impresa, le motivazioni dei singoli e, di conseguenza, migliora la produttività.

AZIENDA:

- Riduzione impatto delle politiche premianti sul costo del personale;
- Politiche incentivanti che incrementano il potere d'acquisto del lavoratore;
- Fidelizzare i dipendenti (in particolare le Key People);
- Stimolo per ridurre l'assenteismo o il turn over;
- Attrarre nuovi talenti;

DIPENDENTI:

- Riduzione impatto delle politiche premianti sul cuneo fiscale (in particolare con ral elevate)
- Conciliazione vita-lavoro
- Incremento del potere d'acquisto
- Sviluppare una previdenza alternativa all'Inps
- Accedere a prestazioni sanitarie preventive

Come può entrare il Welfare in azienda?

- 1.** PREVISIONE DEL CCNL (il welfare come “ elemento retributivo”)
- 2.** PDR IN ACCORDO SINDACALE (conversione)
- 3.** REGOLAMENTO WELFARE SENZA COLLEGAMENTO A OBIETTIVI (welfare puro)
- 4.** REGOLAMENTO DI UN SISTEMA PREMIANTE CON EROGAZIONE WELFARE (welfare puro)
- 5.** LEGGE di Stabilità 2024 - incremento limite art.51 c3 TUIR a € 1.000,00 ed € 2.000,00 (figli a carico)

La fonte delle risorse da dedicare ad
un piano welfare

La fonte delle risorse da dedicare ad un piano welfare

A. PREMIO DI RISULTATO

(conversione)

Conversione del Premio

- Premio di Risultato per incrementi di Produttività, Redditività, Qualità, Efficienza ed Innovazione
- Possibilità di conversione, in capo al singolo, da erogazione in cash a welfare
- Limiti e vincoli previsti dalla Legge (importo massimo 3.000€, reddito ap non superiore a 80.000€)
- Obbligo Bilateralità (accordo sindacale)

B. ON TOP

(welfare «puro»)

Istituzione di un Incentivo «on-top»

- Erogato unicamente in servizi welfare (no conversione)
- Senza limiti di importo, per tutti i dipendenti o categorie omogenee
- Possibile individuazione di obiettivi e KPI, non necessaria ma preferibile
- Unilateralità (accordo non obbligatorio, purché sorga obbligazione negoziale)

B. On top – Confronto cash

PDR IN BUSTA PAGA	
Premio	€ 1.000,00
Trattenute INPS	9,49%
Trattenute IRPEF	5% aliquota imposta sostitutiva
Oneri previdenziali datoriali	30% (% media in base al CCNL e inq. INPS)

LATO DIPENDENTE			COSTO AZIENDA		
netto erogato			premio lordo		
trattenute contributive			oneri contributivi		
trattenute fiscali					
				€ 300	
	€ 860			€ 1.000	
	€ 95				
	€ 45				

B. On top – erogazione Welfare

SCENARIO EROGAZIONE PREMIO WELFARE	
Premio welfare	1.000€
Trattenute INPS dipendente	Welfare decontribuito
Trattenute fiscali dipendente	Welfare defiscalizzato
Oneri previdenziali a carico dell'Azienda	10% contributo di solidarietà sulle somme destinate a casse previdenziali

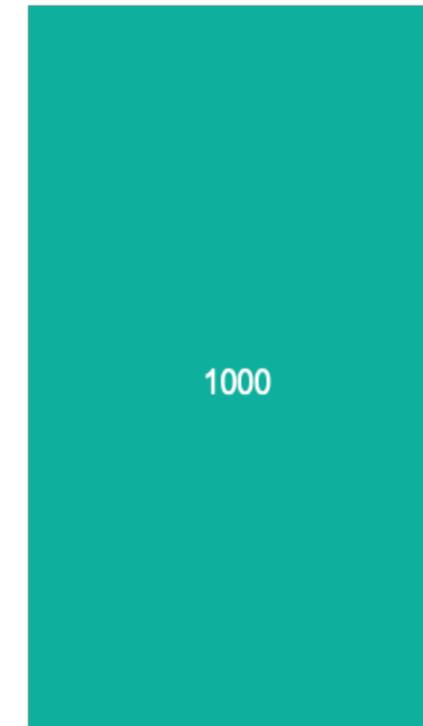
LATO DIPENDENTE

■ Contributi ■ Tasse ■ Netto a pagare



COSTO AZIENDA

■ Premio pagato



Nota: sull'Azienda gravano anche contributi di solidarietà pari al 10% delle somme destinate dal dipendente a casse previdenziali; se 1000€ destinati interamente a previdenza i contributi lato Azienda ammontano a 100€.

I servizi welfare

Overview

Flessibilità: dare la possibilità al dipendente di scegliere i servizi più vicini alle sue necessità

FAMIGLIA		SANITÀ	TRASPORTI E MOBILITÀ	MUTUI	ASSICURAZIONI	PREVIDENZA INTEGRATIVA	FRINGE BENEFITS	CULTURA & TEMPO LIBERO	BUONI PASTO
Istruzione	Assistenza familiari								
Scuole di ogni ordine; mensa scolastica, pre e dopo scuola; centri estivi ed invernali; test scolastici	Spese per assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti	Pacchetti sanitari integrativi e rimborso di spese mediche tramite casse o fondi sanitari	Abbonamenti per trasporto pubblico locale, regionale e inter-regionale per dipendente e familiari a carico	Interessi sui mutui per costruzione, ristrutturazione e acquisto prima e seconda casa	Contributi e premi per prestazioni aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza o di gravi patologie	Versamenti volontari integrativi a fondi pensione chiusi o aperti	Beni e servizi in natura, carte prepagate, buoni spesa e cofanetti regalo	Attività ricreative e culturali (e.g. abbonamenti in palestra, viaggi, biglietti cinema), Check-up medici	Benefit da un valore predeterminato. Fidelizza il dipendente e supporta il reddito familiare. Acquisto di prodotti alimentari (inclusi retailer – gdo)
SPESE ILLIMITATE		LIMITE € 3.615*	SPESE ILLIMITATE	SPESE ILLIMITATE	SPESE ILLIMITATE	LIMITE € 5.164*	LIMITI: € 1000/2000	SPESE ILLIMITATE**	LIMITE 8 BUONI/GG
RIMBORSI				ABBATTIMENTO TASSO	PREMI E CONTRIBUTI	VERSAMENTI AGGIUNTIVI	CARD / BUONI SPESA	ACQUISTI DIRETTI/VOUCHER	AUMENTO DEL POTERE D'ACQUISTO
ART. 51								ART. 100	

La dichiarazione dei redditi: detrazione

Alcune spese, come ad esempio quelle sostenute per motivi di salute, per l'istruzione o per gli interessi sul mutuo dell'abitazione, possono essere utilizzate per **ridurre l'importo dell'imposta da pagare.**

Ossia, rappresentano delle detrazioni d'imposta.

Il regime delle detrazioni d'imposta e l'utilizzo di soluzioni welfare, non sono cumulabili.

Non possono essere detratte spese il cui onere non sia effettivamente rimasto a carico del contribuente, in quanto rimborsate o fruite tramite welfare!



PwC TLS | Avvocati e Commercialisti

BUONI PASTO

I principali vantaggi fiscali

Introduzione

Che cosa sono i buoni pasto?

Per buono pasto (o "*ticket restaurant*") si intende il documento di legittimazione che attribuisce:

- al titolare, ai sensi dell'articolo 2002 Codice Civile, il diritto a ottenere il servizio sostitutivo di mensa (vale a dire, la somministrazione di alimenti e bevande e le cessioni di prodotti alimentari pronti per il consumo) per un importo pari al valore facciale del buono,
- all'esercizio convenzionato, il mezzo per provare l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione (artt. 2 e 4 dell'Allegato II.17 al DLgs 36/2023).

Tale nozione ha rilevanza anche ai fini fiscali (ris. Agenzia delle Entrate 30.10.2006 n. 118).

Il valore facciale del buono è comprensivo dell'IVA prevista per le somministrazioni di alimenti e bevande e per le cessioni di prodotti alimentari pronti per il consumo cui il buono dà diritto (art. 6 dell'Allegato II.17 al DLgs 36/2023).

Quanto ai buoni pasto elettronici, che consistono in apposita carta elettronica leggibile tramite terminali POS abilitati, valgono le medesime regole

* Il DM 7.6.2017 è stato abrogato dall'art. 226, comma 3, DLgs. 31.3.2023 n. 36, pubblicato in G.U. 31.3.2023 n. 77, S.O. n. 12, a decorrere dal 1° luglio 2023. La disciplina è stata trasfusa nell'art. 131 e nell'Allegato II.17 del citato DLgs. 36/2023.

Come funzionano i buoni pasto?

Generalmente, i soggetti coinvolti sono quattro:



I buoni pasto:

- possono essere cumulati fino ad un massimo di 8 (dell'Allegato II.17 al DLgs 36/2023);
- non concorrono a tassazione in capo al dipendente fino all'importo complessivo giornaliero di 4 euro, per i buoni pasto "cartacei" e di 8 euro, per i buoni pasto "elettronici" (art. 51(2)(c) del DPR 917/1986). I limiti di esenzione devono essere verificati sulla base del valore nominale dei buoni erogati e prescindono dal numero di buoni utilizzati, che potrebbe essere anche superiore al limite di otto (principio di diritto Agenzia delle Entrate 12.2.2019 n. 6).

Le regole sopra riportate valgono anche per i buoni pasto elettronici, che consistono in apposita carta elettronica leggibile tramite terminali POS abilitati.

I principali vantaggi fiscali



Liberi professionisti

Il buono pasto per i liberi professionisti: una efficiente fiscalità ed una ordinata documentazione

L'acquisto di buoni pasto rappresenta una grande opportunità per tutti i liberi professionisti non solo nell'ottica di ottimizzare la deduzione fiscale dei costi e la detrazione dell'IVA ma anche per mantenere una ordinata documentazione delle spese con una unica fattura elettronica. Inoltre, nel caso di acquisto quale datore di lavoro non sono applicabili limiti alla deduzione dei costi nonostante la non imponibilità, a determinate condizioni, in capo ai lavoratori dipendenti.

Liberi professionisti: aspetti fiscali

ACQUISTO PER USO DIRETTO

- Ai fini **IRPEF**: il costo inerente sostenuto è deducibile nei limiti previsti dall'art. 54(5) del DPR 917/1986, vale a dire nella misura del 75% e per un importo non superiore al 2% dei compensi percepiti nel periodo d'imposta.
- Ai fini **IRAP**: valgono le stesse regole di cui sopra (art. 8 del DLgs. 446/97).
- Ai fini **IVA**: l'imposta pari al 10% (n. 121 della Tabella A, Parte III, allegata al DPR 633/72), applicata dalla società di emissione, è detraibile in misura integrale se i buoni pasto sono inerenti (Circolare 53/E/2008).

ACQUISTO QUALE DATORE DI LAVORO

- Ai fini **IRPEF**: il costo sostenuto è integralmente deducibile (Circolare 6/E/2009).
- Ai fini **IRAP**: valgono le stesse regole di cui sopra (art. 8 del DLgs. 446/97).
- Ai fini **IVA**: l'imposta pari al 4% (n. 37 della Tabella A, Parte II allegata al DPR 633/72 e art. 75(3) della L. 413/91), applicata dalla società di emissione, è detraibile in misura integrale (art. 19-bis1(1)(f) del DPR 633/72; art. 83(28-bis) del DL 112/2008; Risoluzione 75/E/2020).

ACQUISTO QUALI SPESE DI RAPPRESENTANZA

- Ai fini **IRPEF**: il costo sostenuto è deducibile nei limiti previsti dall'art. 54(5) del DPR 917/1986, vale a dire nella misura del 75% e per un importo non superiore all'1% dei compensi percepiti nel periodo d'imposta (Circolare 53/E/2008).
- Ai fini **IRAP**: valgono le stesse regole di cui sopra (art. 8 del DLgs. 446/97).
- Ai fini **IVA**: l'imposta pari al 10% (n. 121 della Tabella A, Parte III, allegata al DPR 633/72), applicata dalla società di emissione, è indetraibile (art. 19-bis1(1)(h) del DPR 633/72; Circolare 53/E/2008).

Liberi professionisti: esempi pratici

ACQUISTO PER USO DIRETTO

Buoni pasto	€
Costo	100
IVA (10%)	10
Limite compensi percepiti* (2%)	2000
Effetto fiscale	€
Minore IRPEF** (€100*75%*30%) Ok limite €2.000	22,5
Minore IRAP (€100*75%*3,9%) Ok limite €2.000	3
IVA detraibile (€10*100%)	10

* Si assumono compensi percepiti per €100.000

** Si assume che le imposte in capo alla persona fisica siano pari al 30% (IRPEF + addizionali)

ACQUISTO QUALE DATORE DI LAVORO

Buoni pasto	€
Costo	100
IVA (4%)	4
Limite compensi percepiti	NA
Effetto fiscale	€
Minore IRPEF* (€100*100%*30%)	30
Minore IRAP (€100*100%*3,9%)	4
IVA detraibile (€4*100%)	4

* Si assume che le imposte in capo alla persona fisica siano pari al 30% (IRPEF + addizionali)

ACQUISTO QUALI SPESE DI RAPPRESENTANZA

Buoni pasto	€
Costo	100
IVA (10%)	10
Limite compensi percepiti* (1%)	1000
Effetto fiscale	€
Minore IRPEF** (€100*75%*30%) Ok limite €1.000	22,5
Minore IRAP (€100*75%*3,9%) Ok limite €1.000	3
IVA detraibile (€10*0%)	0

* Si assumono compensi percepiti per €100.000

** Si assume che le imposte in capo alla persona fisica siano pari al 30% (IRPEF + addizionali)



Imprese individuali e società di persone commerciali

Il buono pasto per le imprese individuali e le società di persone commerciali: una efficiente fiscalità ed una ordinata documentazione

Per tutte le imprese e le società commerciali, l'acquisto del buono pasto, in sostituzione anche dei servizi di mensa aziendale, permette di ottimizzare la deduzione fiscale dei costi e la detrazione dell'IVA e di documentare gli acquisti in modo chiaro ed ordinato attraverso un'unica fattura elettronica. Inoltre, nel caso di acquisto quale datore di lavoro non sono applicabili limiti alla deduzione dei costi nonostante la non imponibilità, a determinate condizioni, in capo ai lavoratori dipendenti.

Imprese individuali e società di persone commerciali: aspetti fiscali

ACQUISTO PER USO DIRETTO O DA PARTE DEL SOCIO

- Ai fini **IRPEF**: il costo inerente sostenuto è deducibile nei limiti previsti dall'art. 109(5) del DPR 917/1986, vale a dire nella misura del 75% (Circolare 53/E/2008) (i.e. spese per trasferte sostenute dai soci di società di persone).
- Ai fini **IRAP**: i costi per l'acquisto di buoni pasto sono deducibili in quanto legati all'acquisizione di un servizio ex DM 17.1.92 (art. 5-bis del DLgs. 446/97; Circolari 60/E/2008 e 8/E/2009; OIC n. 12).
- Ai fini **IVA**: l'imposta pari al 10% (n. 121 della Tabella A, Parte III, allegata al DPR 633/72), applicata dalla società di emissione, è detraibile in misura integrale se i buoni pasto sono inerenti (Circolare 53/E/2008).

ACQUISTO QUALE DATORE DI LAVORO

- Ai fini **IRPEF**: il costo sostenuto è integralmente deducibile (Circolare 6/E/2009).
- Ai fini **IRAP**: i costi per l'acquisto di buoni pasto sono deducibili in quanto legati all'acquisizione di un servizio ex DM 17.1.92 (art. 5-bis del DLgs. 446/97; Circolare 60/E/2008 e Circolare 8/E/2009; OIC n. 12).
- Ai fini **IVA**: l'imposta pari al 4% (n. 37 della Tabella A, Parte II allegata al DPR 633/72 e art. 75(3) della L. 413/91), applicata dalla società di emissione, è detraibile in misura integrale (art. 19-bis1(1)(f) del DPR 633/72; art. 83(28-bis) del DL 112/2008; Risoluzione 75/E/2020).

ACQUISTO PER SPESE DI RAPPRESENTANZA

- Ai fini **IRPEF**: il costo sostenuto è deducibile nei limiti previsti dagli artt. 109(5) e 108(2) del DPR 917/1986, vale a dire nella misura del 75% dell'ammontare dei ricavi e dei proventi caratteristici rideterminati secondo specifici scaglioni (i.e. 1,5% fino a 10 milioni, 0,6% oltre 10 milioni e fino a 50 milioni, 0,4% oltre 50 milioni (Circolare 53/E/2008).
- Ai fini **IRAP**: valgono le stesse regole di cui alle colonne accanto (art. 5-bis del DLgs. 446/97).
- Ai fini **IVA**: l'imposta pari al 10% (n. 121 della Tabella A, Parte III, allegata al DPR 633/72), applicata dalla società di emissione, è indetraibile (art. 19-bis1(1)(h) del DPR 633/72; Circolare 53/E/2008).

Imprese individuali e società di persone commerciali: esempi pratici

ACQUISTO PER USO DIRETTO

Buoni pasto	€
Costo	100
IVA (10%)	10
Limite ricavi caratteristici	NA
Effetto fiscale	€
Minore IRPEF* (€100*75%*30%)	22,5
Minore IRAP (€100*100%*3,9%)	4
IVA detraibile (€10*100%)	10

* Si assume che le imposte in capo alla persona fisica (per trasparenza) siano pari al 30% (IRPEF + addizionali)

ACQUISTO QUALE DATORE DI LAVORO

Buoni pasto	€
Costo	100
IVA (4%)	4
Limite ricavi caratteristici	NA
Effetto fiscale	€
Minore IRPEF* (€100*100%*30%)	30
Minore IRAP (€100*100%*3,9%)	4
IVA detraibile (€4*100%)	4

* Si assume che le imposte in capo alla persona fisica (per trasparenza) siano pari al 30% (IRPEF + addizionali)

ACQUISTO PER SPESE DI RAPPRESENTANZA

Buoni pasto	€
Costo	100
IVA (10%)	10
Limite ricavi caratteristici* (< €10 milioni = 1,5%)	1500
Effetto fiscale	€
Minore IRPEF** (€100*75%*30%) Ok limite € 1.500	22,5
Minore IRAP (€100*100%*3,9%)	4
IVA detraibile (€10*0%)	0

* Si assumono ricavi caratteristici per €100.000

** Si assume che le imposte in capo alla persona fisica (per trasparenza) siano pari al 30% (IRPEF + addizionali)



Società di capitali

Il buono pasto per le società di capitali: una efficiente fiscalità ed una ordinata documentazione

Per le società di capitali, l'acquisto del buono pasto, in sostituzione anche dei servizi di mensa aziendale, permette di ottimizzare la deduzione fiscale dei costi e la detrazione dell'IVA e di documentare gli acquisti in modo chiaro ed ordinato attraverso un'unica fattura elettronica. Inoltre, nel caso di acquisto quale datore di lavoro non sono applicabili limiti alla deduzione dei costi nonostante la non imponibilità, a determinate condizioni, in capo ai lavoratori dipendenti.

Società di capitali: aspetti fiscali

ACQUISTO PER USO DIVERSO DAI SUCCESSIVI

- Ai fini **IRES**: il costo inerente sostenuto è deducibile nei limiti previsti dall'art. 109(5) del DPR 917/1986, vale a dire nella misura del 75% (Circolare 53/E/2008).
- Ai fini **IRAP**: i costi per l'acquisto di buoni pasto sono deducibili in quanto legati all'acquisizione di un servizio (art. 5 del DLgs. 446/97; OIC n. 12).
- Ai fini **IVA**: l'imposta pari al 10% (n. 121 della Tabella A, Parte III, allegata al DPR 633/72), applicata dalla società di emissione, è detraibile in misura integrale se i buoni pasto sono inerenti (Circolare 53/E/2008).

ACQUISTO QUALE DATORE DI LAVORO

- Ai fini **IRES**: il costo sostenuto è integralmente deducibile (Circolare 6/E/2009).
- Ai fini **IRAP**: i costi per l'acquisto di buoni pasto sono deducibili in quanto legati all'acquisizione di un servizio (art. 5 del DLgs. 446/97; OIC n. 12).
- Ai fini **IVA**: l'imposta pari al 4% (n. 37 della Tabella A, Parte II allegata al DPR 633/72 e art. 75(3) della L. 413/91), applicata dalla società di emissione, è detraibile in misura integrale (art. 19-bis1(1)(f) del DPR 633/72; art. 83(28-bis) del DL 112/2008; Risoluzione 75/E/2020).

ACQUISTO PER SPESE DI RAPPRESENTANZA

- Ai fini **IRES**: il costo sostenuto è deducibile nei limiti previsti dagli artt. 109(5) e 108(2) del DPR 917/1986, vale a dire nella misura del 75% dell'ammontare dei ricavi e dei proventi caratteristici rideterminati secondo specifici scaglioni (i.e. 1,5% fino a 10 milioni, 0,6% oltre 10 milioni e fino a 50 milioni, 0,4% oltre 50 milioni (Circolare 53/E/2008).
- Ai fini **IRAP**: valgono le stesse regole di cui alle colonne accanto (art. 5 del DLgs. 446/97).
- Ai fini **IVA**: l'imposta pari al 10% (n. 121 della Tabella A, Parte III, allegata al DPR 633/72), applicata dalla società di emissione, è indetraibile (art. 19-bis1(1)(h) del DPR 633/72; Circolare 53/E/2008).

Società di capitali: esempi pratici

ACQUISTO PER USO DIVERSO DAI SUCCESSIVI

Buoni pasto	€
Costo	100
IVA (10%)	10
Limite ricavi caratteristici	NA
Effetto fiscale	€
Minore IRES (€100*75%*24%)	18
Minore IRAP (€100*100%*3,9%)	4
IVA detraibile (€10*100%)	10

ACQUISTO QUALE DATORE DI LAVORO

Buoni pasto	€
Costo	100
IVA (4%)	4
Limite ricavi caratteristici	NA
Effetto fiscale	€
Minore IRES (€100*100%*24%)	24
Minore IRAP (€100*100%*3,9%)	4
IVA detraibile (€4*100%)	4

ACQUISTO PER SPESE DI RAPPRESENTANZA

Buoni pasto	€
Costo	100
IVA (10%)	10
Limite ricavi caratteristici* (<small>< €10 milioni = 1,5%</small>)	1500
Effetto fiscale	€
Minore IRES (€100*75%*24%) <small>Ok limite € 1.500</small>	18
Minore IRAP (€100*100%*3,9%)	4
IVA detraibile (€10*0%)	0

* Si assumono ricavi caratteristici per €100.000

Appendice normativa

Norma	Testo
Art. 51(2)(c) DPR 917/1986	Non concorrono a formare il reddito: [...] c) 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.
Art. 2 dell'Allegato II.17 al DLgs 36/2023	Ai fini del presente decreto si intende: [...] c) per buono pasto, il documento di legittimazione, anche in forma elettronica, avente le caratteristiche di cui all'articolo 4, che attribuisce, al titolare, ai sensi dell'articolo 2002 del codice civile, il diritto ad ottenere il servizio sostitutivo di mensa per un importo pari al valore facciale del buono e, all'esercizio convenzionato, il mezzo per provare l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione; [...] h) per valore facciale, il valore della prestazione indicato sul buono pasto, inclusivo dell'imposta sul valore aggiunto di cui all'articolo 6.
Art. 4 dell'Allegato II.17 al DLgs 36/2023	I buoni pasto in forma cartacea devono riportare: a) il codice fiscale o la ragione sociale del datore di lavoro; b) la ragione sociale e il codice fiscale della società di emissione; c) il valore facciale espresso in valuta corrente; d) il termine temporale di utilizzo; e) uno spazio riservato alla apposizione della data di utilizzo, della firma del titolare e del timbro dell'esercizio convenzionato presso il quale il buono pasto viene utilizzato; f) la dicitura «Il buono pasto non è cedibile, né cumulabile oltre il limite di otto buoni, né commercializzabile o convertibile in denaro; può essere utilizzato solo se datato e sottoscritto dal titolare». Nei buoni pasto in forma elettronica: [...] d) la dicitura di cui alla lettera f) del comma 2 è riportata elettronicamente.
Art. 6 dell'Allegato II.17 al DLgs 36/2023	Il valore facciale del buono pasto è comprensivo dell'imposta sul valore aggiunto prevista per le somministrazioni al pubblico di alimenti e bevande e le cessioni di prodotti alimentari pronti per il consumo. Le variazioni dell'imposta sul valore aggiunto lasciano inalterato il contenuto economico dei contratti già stipulati, ferma restando la libertà delle parti di addivenire alle opportune rinegoziazioni per ristabilire l'equilibrio del rapporto.



© 2023 TLS Associazione Professionale di Avvocati e Commercialisti. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of TLS Associazione Professionale di Avvocati e Commercialisti . "PwC" & "TLS" refers to TLS Associazione Professionale di Avvocati e Commercialisti or PwC Tax and Legal Services and may sometimes refer to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. Please see www.pwc.com/structure for further details.

