

È l'ora dell'addio ai buoni pasto*

lavoce.info/archives/95110/e-lora-delladdio-ai-buoni-pasto/

Enrico D'Elia

May 20, 2022



Eredità del passato, i buoni pasto si sono oggi trasformati in una integrazione salariale parzialmente esente da imposte e contributi. Ma ha ancora senso mantenere in vita un complesso sistema di gestione, che comporta costi elevati per gli esercenti?

Perché piacciono a imprese e dipendenti

Molti contratti di lavoro pubblici e privati prevedono l'erogazione di "buoni pasto" quando sul luogo di lavoro non esistono servizi di mensa. Si tratta di strumenti nati quando questi servizi cominciarono già a scomparire, assieme alle grandi fabbriche e agli uffici di una volta, che prevedevano turni di lavoro e pause rigide. Per risparmiare sui costi, quasi tutte le imprese hanno abolito i servizi di mensa, sostituendoli con i famosi "buoni pasto", spendibili presso esercizi convenzionati. I buoni hanno ereditato l'esenzione fiscale delle vecchie mense (col limite di 4 euro l'uno per i buoni cartacei e 8 per quelli elettronici), i cui costi sono detraibili dal reddito di impresa. È una caratteristica che li ha resi graditi sia alle imprese sia ai lavoratori, ma molto meno agli esercenti, che sopportano commissioni e oneri burocratici non irrilevanti.

Sorprendentemente, in Italia i buoni non sono previsti da alcuna normativa generale e dipendono interamente dalla contrattazione collettiva, tanto è vero che la Cassazione (con sentenza n. 16135 del 28.7.2020) ha stabilito che il datore di lavoro può perfino interrompere unilateralmente la loro erogazione perché "non è un elemento della retribuzione "normale", ma è una agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale, pertanto non rientranti nel

trattamento retributivo in senso stretto; sicché, il regime della loro erogazione può essere variato anche per unilaterale deliberazione del datore, senza bisogno di un accordo con i sindacati”.

Un modello di business poco sostenibile

La Sda-Bocconi ha stimato che i buoni muovano un giro di affari di circa 3 miliardi di euro l'anno e danno lavoro a circa 190 mila addetti (compreso l'indotto). Quasi tutti sono emessi da poche grandi aziende (per citarne alcune: Pellegrini, Repas, Pay, Edenred, Ticket Restaurant) che cedono i buoni alle imprese a un prezzo scontato rispetto al valore facciale, rifacendosi poi sugli esercenti.

Un modello di business di questo tipo è difficilmente sostenibile, perché i margini dei gestori dipendono dalla loro capacità di imporre commissioni elevate e dilazioni di pagamento agli esercenti per proporre offerte sempre più al ribasso alle imprese. Il meccanismo funziona fino a quando i buoni contribuiscono a fidelizzare i clienti e allargare significativamente il fatturato degli esercenti (che quindi hanno un incentivo ad accettarli) e la liquidità dei gestori può essere impiegata a tassi elevati (in modo da compensare parte degli sconti). Con una domanda interna debole e tassi di interesse negativi il modello entra in crisi. Non a caso, alcuni gestori di buoni (fra cui uno dei fornitori della Pa) sono falliti, creando problemi economici e di relazioni sindacali.

Ad esempio, nell'ultima gara aggiudicata dalla Consip per i buoni da distribuire ai pubblici dipendenti lo sconto sul valore facciale è andato dal 7 per cento a circa il 20 per cento ed è ovvio che il ricarico sugli esercizi commerciali non può essere inferiore a queste percentuali per assicurare l'equilibrio economico dei gestori. Se ne lamentano anche le associazioni degli esercenti in vista delle nuove gare, che denunciano commissioni poco inferiori al 20 per cento e forti ritardi nei pagamenti (nonostante la dematerializzazione dei buoni) e per questo minacciano di recedere dalle convenzioni con le società emettitrici.

Le criticità hanno già ridotto drasticamente il numero di punti vendita in cui i buoni sono accettati (attualmente circa 150 mila), con notevoli disagi per circa 2,4 milioni di lavoratori. Inoltre, una incomprensibile normativa impone che i buoni non possano essere frazionati né ceduti (altrimenti diventerebbero una moneta parallela), ma vanno spesi per l'intero importo facciale, anche quando sono in formato elettronico, e addirittura nel numero massimo di 8 unità al giorno. Ciò ne ostacola ulteriormente la circolazione. Solo da settembre 2017 i buoni sono cumulabili e spendibili anche nei supermercati. Così un sistema di pura intermediazione ha soppiantato progressivamente un settore come quello delle mense, che generava valore, indotto e posti di lavoro, rappresentando spesso un importante elemento del welfare aziendale (alcune mense avevano la fama di ristoranti stellati).

Le alternative possibili

Da tempo esistono centinaia di alternative al macchinoso sistema dei buoni pasto, dalla loro integrazione con i comuni borsellini elettronici (Paypal, Nexi, Satispay o altro), se non con i circuiti bancomat, Postamat e delle carte di credito, fino al banale versamento in

busta paga del corrispondente ammontare, escludendolo della base imponibile fiscale e contributiva, come già avviene per i rimborsi spese e altre voci. Da poco c'è perfino una app che consente ai dipendenti di ordinare i pasti grazie a una convenzione diretta tra ristoratori e impresa, con fatturazione periodica su quest'ultima. In questo modo si salta completamente la costosa intermediazione delle società emittitrici e la normativa fiscale vigente sembra assimilare anche questo servizio a quello delle mense interne.

Per tagliare la testa al toro, il governo slovacco, su proposta dell'Autorità antitrust del paese, ha proposto di dare ai lavoratori la facoltà di scegliere tra buoni e retribuzione in denaro, suscitando vibrante proteste da parte degli emittitori locali, che sembrano preoccupati (testuale) per un possibile deterioramento delle abitudini alimentari dei dipendenti.

In Italia, il vero problema di una revisione del sistema attuale è quello di garantire gli sconti spuntati dalle imprese e dalla Pa e di gestire la transizione occupazionale da un settore inefficiente, ma comunque capace di creare lavoro anche qualificato (si pensi ai sistemi di cybersicurezza e gestione finanziaria), verso altri impieghi più produttivi. Uno dei candidati naturali per lo spostamento di risorse umane, materiali e immateriali, è quello del welfare aziendale (comprese le nuove app), che beneficerebbe delle reti logistiche create dai gestori di buoni. Un altro sbocco occupazionale potrebbe essere quello della consulenza ai consumatori nella scelta tra i diversi fornitori di beni e servizi (in particolare: gas, elettricità, utenze varie, previdenza). Si tratta di comparti in pieno sviluppo e con ottime prospettive di crescita, che creano valore e non si limitano alla pura intermediazione.

Più delicato è il tema dell'aumento dei costi per i datori di lavoro, anche tenendo conto del risparmio in termini di oneri burocratici. In base ai buoni emessi e al ribasso medio, si può stimare che gli sconti ammontino ad almeno 300 milioni l'anno, pari allo 0,05 per cento del costo del lavoro complessivo, che tuttavia andrebbero ad alleggerire i conti degli esercizi commerciali, con un effetto sostanzialmente nullo sul sistema delle imprese. Almeno durante la fase di transizione, si potrebbe ricorrere a una fiscalizzazione, anche parziale, di tale onere, ma ovviamente l'aiuto alle imprese ricadrebbe indirettamente su tutti i contribuenti, compresi i lavoratori che ricevono i buoni.

**L'articolo riporta esclusivamente le opinioni dell'autore e non coinvolge assolutamente le organizzazioni con cui collabora.*