

La commissione parlamentare dedicata al tema ha approvato la relazione intermedia

Sul lavoro la sicurezza paga

Alta redditività dagli investimenti in tema di tutela e salute

DI LORENZO FANTINI*

La Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia e sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati ha approvato lo scorso 20 aprile, all'unanimità, la relazione intermedia sull'attività svolta. Il documento (disponibile sul sito ufficiale del Senato della Repubblica) costituisce un riferimento di grande importanza per chiunque si occupi o interessi di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. Innanzitutto, nel documento la Commissione descrive – in modo molto efficace – l'impatto sociale ed economico degli infortuni sul lavoro in Italia, in Europa e del mondo, assolutamente drammatico. In merito, nelle conclusioni della prima parte della relazione intermedia, si sottolinea come la stima dei costi sociali (vale a dire dei danni, a volte irreversibili, alle persone che discendono dalla mancata sicurezza al lavoro) degli eventi avversi legati al lavoro – pur nella

difficoltà di individuare criteri statistici univoci – sia pari a una somma compresa tra il 3% e il 6% del Pil italiano e si rimarca come gli investimenti in materia di tutela delle condizioni di lavoro abbiano un ritorno in termini economici (il c.d. Rop, acronimo inglese di Return on prevention) di oltre 2 euro, pari a una redditività enorme, della quale le imprese hanno raramente contezza. Il documento contiene, quindi, un'ampia discussione in merito alla difficoltà di garantire adeguate tutele ai lavoratori operanti in attività in appalto e subappalto, con particolare riferimento alle nuove forme di sfruttamento in un mondo del lavoro in trasformazione, descrivendo fenomeni quali il caporalato digitale, le cooperative c.d. "spurie" e soffermandosi sulle problematiche prevenzionistiche del settore della logistica. La parte dal punto di vista giuridico più interessante della relazione è probabilmente quella (contenuta alle pagine da 70 in poi) dedicata all'interpretazione delle recenti innovazioni apportate al dlgs n. 81/2008, il c.d.

"testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro, dalla legge n. 215/2021.

In merito alla tanto discussa introduzione dell'obbligo di individuazione del preposto, ad esempio, si evidenzia come la novità sia diretta a favorire la progressiva dismissione della "prassi aziendale organizzativa di lasciare la vigilanza in mano a preposti di fatto poco consapevoli, con prevedibili miglioramenti della performance delle attività di vigilanza svolte all'interno delle aziende e, quindi, della conseguente ed auspicabile diminuzione del numero e della gravità degli infortuni". Al riguardo, smentendo chi nelle settimane successive ha parlato di obbligo di nominare il preposto necessariamente con lettera, la relazione sottolinea come l'obbligo di individuazione del preposto: "rende opportuno che tale individuazione debba avvenire con un atto scritto, che rimanga quindi tracciato, non foss'altro a fini probatori dell'avvenuto adempimento dell'obbligo da parte del datore di lavoro o del dirigente", evidenziando che in

caso di accesso ispettivo o richiesta del giudice, l'azienda dovrà comunque disporre di un elemento di prova formale (che potrebbe avere forma anche differente rispetto alla lettera al singolo preposto potendo, ad esempio, consistere nella individuazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale nel documento di valutazione dei rischi e/o nell'organigramma aziendale della sicurezza) che provi l'avvenuta individuazione dei preposti. Viene, quindi, ribadita l'importanza della modifica dell'articolo 19 del "testo unico", il quale identifica gli obblighi del preposto e che nella sua rinnovata formulazione richiede a tale figura da un lato di intervenire direttamente per modificare i "comportamenti non conformi" dei lavoratori "fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza" potendo altresì, "in caso di mancata attuazione delle disposizio-

ni a lui impartite o di persistenza della inosservanza" interrompere l'attività del lavoratore e dall'altro di tenere un "comportamento proattivo e se necessario interruttivo con riferimento alle "deficienze dei mezzi e delle attrezzature e di ogni condizione di pericolo"; ciò sempre segnalando ai propri superiori (dirigente e datore di lavoro) le "non conformità" rilevate, in una logica di condivisione delle criticità e delle soluzioni nell'organizzazione.

La relazione contiene, infine, alcune proposte di legge al Parlamento, relative al potenziamento della normativa sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (ex dlgs n. 231/2001), e i resoconti delle audizioni svolte dalla commissione.

*avvocato, già dirigente del Ministero del lavoro

© Riproduzione riservata

Centro Studi EN.B.I.C. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE
ANPIT, CIDE, CONFIMPRENDITORI, UNICA, CISAL TERZIARIO,
SEDE IN ROMA, 0017, Via Cristoforo Colombo 115
tel. 0683816384/5 - Sito www.enbic.it - Info@enbic.it

Mensa aziendale, aliquota Iva al 4% se il dipendente paga in parte in contanti o altri mezzi di pagamento e in parte con buoni pasto

DI GIANPAOLO SBARAGLIA
E ELISABETTA GRASSO*

Aliquota Iva del 4% per la somministrazione del pasto presso la mensa aziendale fruita dal dipendente utilizzando contanti o altri mezzi di pagamento equivalente (come ad esempio, la moneta elettronica) e in parte buoni pasto. Queste le conclusioni cui giunge l'amministrazione finanziaria nella risp. 231/2022, pubblicata lo scorso 28 maggio. Il caso è stato sottoposto all'Agenda da una società del settore della ristorazione aziendale che ha stipulato contratti di appalto per la gestione del servizio di mensa destinato ai dipendenti dei datori di lavoro committenti. Lo stesso gestore della mensa ha siglato apposite convenzioni con la società emittente i buoni pasto, i quali possono essere utilizzati dai dipendenti del committente presso una rete di locali convenzionati, fra cui anche la mensa aziendale gestita dalla società istante, per la fruizione della somministrazione del pasto. Il quesito, più chiaramente, verte proprio sul corretto trattamento Iva da applicare nei casi in cui i lavoratori dipendenti acquistino il pasto della mensa in parte in contanti e in parte con i buoni pasto, anche alla luce delle precisazioni contenute nella ris. n. 75/E/2020. Nella risposta, in via preliminare, l'amministrazione richiama la disciplina Iva applicabile ai rapporti

giuridici che si instaurano tra i diversi soggetti nella erogazione del servizio sostitutivo di mensa mediante buoni pasto reso a favore dei lavoratori dipendenti del datore di lavoro, confermando il precedente orientamento di prassi. Di conseguenza, nel rapporto tra il datore di lavoro e la società emittente i buoni pasto, si configurerà una fornitura di servizio sostitutivo di mensa aziendale a mezzo buoni pasto e troverà applicazione l'aliquota del 4%, ai sensi dell'art.

75, comma 3, legge n. 413/1991. Diversamente, nel rapporto tra la società emittente i buoni pasto e la società che gestisce il servizio di mensa aziendale, che accetta i buoni, l'aliquota applicabile sarà del 10%, ai sensi del n. 121) della tabella A, parte III, dpr n. 633/1972, trattandosi di una somministrazione di alimenti e bevande verso soggetti legittimati a fronte della presentazione del buono pasto. Con riferimento al rapporto tra il lavoratore e la mensa aziendale, nel silenzio della prassi, l'ufficio ha fornito alcune precisazioni. Qualora il lavoratore paghi interamente in denaro o con altri mezzi di pagamento, troverà applicazione l'aliquota al 4% per la somministrazione di alimenti e bevande presso la mensa aziendale, in presenza dei pre-

supposti di cui all'art. 37, tabella A, parte II, dpr n. 633/72, essendo una somministrazione di alimenti e bevande effettuata presso la mensa aziendale, anche se eseguita sulla base di contratti di appalto o di convenzioni apposite. Diversamente, nel caso in cui il lavoratore dipendente fruisca dell'intero pasto mediante buoni, non si realizzerà l'esigibilità dell'Iva al momento della somministrazione del pasto, trattandosi di una prestazione di servizi che la mensa aziendale rende nei confronti della società emittente i buoni. A tal riguardo, l'operazione che rileva ai fini Iva è la prestazione di servizi che la mensa aziendale rende nei confronti della società emittitrice i buoni in favore del lavoratore. Quanto al momento impositivo, esso coincide con il rimborso da parte della società emittitrice a favore della mensa aziendale o, se anteriore, il momento di emissione della fattura da parte della mensa aziendale a favore della società emittitrice. Inoltre, con riguardo all'ipotesi in cui il lavoratore fruisce del pasto utilizzando in parte i contanti e in parte i buoni pasto, sulla quota parte di contanti o mezzi elettronici, per cui si realizza il momento impositivo, si applica l'aliquota del 4%. Sulla restante parte acquistata me-

dante il buono pasto, il cui momento impositivo coinciderà con il rimborso del corrispettivo da parte della società emittente o all'atto di fatturazione da parte della mensa, l'aliquota da applicare è quella del 10%. Ciò posto, l'amministrazione ha altresì fornito alcune precisazioni relativamente alla certificazione delle operazioni nei confronti del lavoratore, nonché alla liquidazione dell'imposta. Così, con riferimento agli obblighi di certificazione, l'ufficio ha ribadito che sono esonerati dall'obbligo di certificazione fiscale, di memorizzazione elettronica e di trasmissione telematica i corrispettivi percepiti per le somministrazioni di alimenti e bevande rese in mense aziendali, indipendentemente dalle modalità di fruizione della prestazione. Rimane, invece, l'obbligo di emissione della fattura al fine di documentare le somme percepite dalla società emittente i buoni pasto. Quanto all'annotazione delle operazioni, infine, l'amministrazione finanziaria ha precisato la necessità di indicare separatamente nel registro di cui all'art. 24, dpr n. 633/1972 le somme effettivamente riscosse in contanti o con mezzi di pagamento elettronici, la cui imposta è divenuta esigibile e quelle non ancora riscosse, corrispondenti al valore dei buoni pasto, la cui imposta diverrà esigibile nel momento in cui sarà emessa la fattura con applicazione dell'Iva del 10%.

*avvocati, studio e-Ius tax&legal

© Riproduzione riservata

Nel rapporto tra datore e società emittente i buoni, si configurerà una fornitura di servizio sostitutivo di mensa aziendale e troverà applicazione l'aliquota del 4%