

I vantaggi dei buoni pasto per i dipendenti e per l'azienda.

Dalla legge di Bilancio 2026: numeri e novità

Non tutti sono ben informati sui **vantaggi dei buoni pasto secondo le ultime disposizioni del Governo italiano (Legge di Bilancio 2026)**, dunque, il risultato di questa ricerca effettuata **su più fonti**, risulterà interessante per chi ancora non conosce come gestirli.

Buoni pasto: cosa sono e perché contano

I **buoni pasto** sono uno strumento di *welfare aziendale*: titoli nominali che il datore di lavoro concede ai dipendenti per pagare **pasti** o **prodotti alimentari** presso esercizi convenzionati (bar, ristoranti, supermercati). Non sono considerati salario diretto, ma un benefit per integrare il reddito e favorire pause pranzo regolari durante la giornata lavorativa.

Le ultime novità normative (Legge di Bilancio 2026)

Aumento della soglia di esenzione fiscale

Una delle novità più importanti riguarda **la soglia di esenzione fiscale dei buoni pasto elettronici**. Infatti, dal **1° gennaio 2026**, la soglia oltre la quale il buono pasto elettronico concorre al reddito imponibile passa da **8 € a 10 € al giorno**. Rimane invece invariata la soglia per i **buoni cartacei** (4 € al giorno). (Ministero dell'Economia e delle Finanze)

Questo significa che fino a **10 € al giorno** non si pagano **IRPEF né contributi** sul valore del buono pasto elettronico, aumentando l'effettiva convenienza fiscale dello strumento. (informazioneefiscale.it)

Vantaggi principali per i lavoratori

Più potere d'acquisto

Con l'aumento della soglia esentasse da 8 a 10 € un lavoratore che riceve buoni pasto ogni giorno lavorativo può ottenere un **beneficio fiscale netto fino a circa 440 € in più all'anno** (calcolando circa 220 giorni lavorativi). (Ministero dell'Economia e delle Finanze)

Questo rappresenta un impatto immediato sulla capacità di spesa *netta* dei dipendenti, senza aumenti di salario imponibile.

Nessuna tassazione fino al limite

- Finché il buono rientra nel limite di esenzione (10 €), **non incide sulla busta paga come reddito imponibile**.
- Questo lo rende più conveniente rispetto a una retribuzione equivalente in denaro, che sarebbe soggetta a tasse e contributi.

Vantaggi per le aziende

Deduzione fiscale dei costi

Il costo sostenuto dalle aziende per l'erogazione di buoni pasto è **deducibile integralmente** entro le soglie di esenzione stabilite per legge.

Con la soglia più alta (10 €), le imprese possono offrire un benefit di valore superiore *a parità di vantaggio fiscale*, senza aumentare il costo complessivo del lavoro.

Strumento di retention e welfare

I buoni pasto diventano una leva semplice per:

- **migliorare la soddisfazione dei lavoratori**,
- rafforzare l'**employer branding**,
- completare i pacchetti di welfare aziendale con un beneficio riconosciuto e apprezzato. (Satispay)

Altri effetti della normativa

Cap alle commissioni di accettazione

Dal 2025 è stato introdotto un tetto massimo del **5 % alle commissioni** che gli esercenti pagano alle società che emettono i buoni pasto (per esercenti privati e pubblici). Questo non cambia il valore per il lavoratore, ma può favorire la **più ampia accettazione dei buoni** da parte dei negozi convenzionati.

Dettagli importanti da sapere

- La **nuova soglia esentasse non obbliga automaticamente** il datore di lavoro ad alzare il valore nominale dei buoni fino a 10 €: questo dipende da accordi aziendali e decisioni interne.
- I buoni pasto **non sono considerati salario vero e proprio**, e quindi non si riflettono su altri istituti retributivi come ferie o TFR.
- Il maggior vantaggio fiscale riguarda **soprattutto i buoni pasto digitali/elettronici**, incentivando la digitalizzazione della gestione dei benefit.

Dunque, è lecito concludere che

Le recenti disposizioni del Governo con la **Legge di Bilancio 2026** rendono i **buoni pasto uno strumento ancora più vantaggioso** per lavoratori e imprese, grazie all'aumento della soglia di esenzione fiscale a **10 € al giorno** per quelli elettronici e alla conferma di regole che ne agevolano l'uso come benefit.

Con questi cambiamenti, i buoni pasto non solo supportano il potere d'acquisto dei lavoratori, ma diventano anche una componente chiave delle strategie di welfare aziendale **a basso costo fiscale**. (Ministero dell'Economia e delle Finanze)

Di seguito una **simulazione numerica semplice e realistica**, pensata per chiarire *quanto arriva in tasca al dipendente e quanto conviene all'azienda*, senza tecnicismi inutili ricavata **tramite AI**

Esempio pratico: buono pasto elettronico da 10 € al giorno

Ipotesi di partenza

- Dipendente full-time
- **Buono pasto elettronico da 10 €** per ogni giorno lavorativo
- **220 giorni lavorativi annui**
- Confronto con un **aumento in busta paga** di pari valore
- Aliquota media lavoratore: **30%** (IRPEF + contributi)
- Costo contributivo azienda su salario: **circa 30%**

? Quanto “finisce in tasca” al dipendente?

Opzione 1

Buoni pasto elettronici: $10 \text{ €} \times 220 \text{ giorni} = 2.200 \text{ € annui}$. **Tassazione: 0 €** (entro la soglia di esenzione).
Netto reale per il dipendente: 2.200 €

Opzione 2

Aumento in busta paga. Aumento lordo annuo: **2.200 €**. Tasse e contributi (~30%): **?660 €**. **Netto in tasca: circa 1.540 €**

Differenza a favore dei buoni pasto: +660 € netti all'anno per il dipendente, a parità di valore lordo.

? Quanto conviene all'azienda?

Buoni pasto

- Costo annuo: **2.200 €**
- **Nessun contributo previdenziale**
- **Costo totale azienda: 2.200 €**

Aumento salariale

- Aumento lordo: **2.200 €**
- Contributi azienda (~30%): **+660 €**

Costo totale azienda: circa 2.860 €. **Risparmio per l'azienda circa 660 € all'anno per dipendente**

Questo esempio mostra perché i buoni pasto (soprattutto elettronici):

- **aumentano il potere d'acquisto reale** dei lavoratori
- **costano meno all'azienda** rispetto a un aumento salariale
- sono uno degli strumenti di welfare **più efficienti fiscalmente** oggi disponibili

Doverose precisazioni.

A questo punto, dopo i freddi calcoli dell'algoritmo, occorre ricordare che i buoni pasti **non sono un reddito liberamente spendibile**. Non si versano in banca, non si paga bollette, mutuo o affitto, non sono disponibili per un'emergenza e non si sceglie liberamente dove spenderli.

In pratica si è vincolati a reti di esercizi convenzionati con grandi **catene commerciali**, quali ad esempio: Conad o Coop, dove i prezzi, mediamente sono più elevati rispetto ai discount sul tipo di Eurospin. Dunque,

teorizzando, il **valore nominale varia** con il valore reale laddove, a parità di importo, si compra di meno.

Inoltre, i buoni pasti non incidono sulla pensione o sulla disoccupazione, non valgono per ferie, malattia, congedi, permessi e infortunio, ma rappresentando soprattutto uno *spendibile* aumento del reddito che incentiva la presenza.

Prossime ed eventuali, e nel frattempo: “*buon appetito*”.

© 2026 CIVICO20 NEWS – riproduzione riservata

Data di pubblicazione: 08/01/2026

Salvato in PDF in data: 11/10/2026

Link all'articolo: <https://civico20-news.it/cronaca/i-vantaggi-dei-buoni-pasto-per-i-dipendenti-e-per-lazienda/08/01/2026/>