

Buoni pasto, per chi sale la busta paga nel 2026 (e per chi no): cosa cambia con la soglia di esenzione a 10 euro

Da quest'anno, i buoni pasto elettronici salgono a 10 euro, mentre i cartacei restano fermi a 4. Senza automatismi per le imprese (Fonte: <https://www.corriere.it/> 11 gennaio 2026)



Dal 1° gennaio 2026 l'universo dei **buoni pasto** - uno dei benefit più utilizzati nel mercato del lavoro italiano - è entrato in una nuova cornice fiscale. La Legge di Bilancio, approvata in via definitiva dal Parlamento a fine dicembre, ha infatti fissato un punto fermo: **la soglia di esenzione fiscale dei buoni pasto elettronici sale da 8 a 10 euro al giorno**. L'obiettivo dichiarato è duplice: sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori e rafforzare la diffusione degli strumenti digitali di welfare.

I buoni pasti elettronici...

Entrando più nel dettaglio, la novità più rilevante riguarda i **buoni pasto elettronici**, per i quali il legislatore ha innalzato il limite giornaliero di non imponibilità fiscale e contributiva: **fino a 10 euro al giorno**, il valore del ticket non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente né alla base contributiva. In termini concreti, questo consente alle aziende di riconoscere buoni di importo più elevato senza incrementare il costo del lavoro, mentre per i lavoratori si traduce in una quota di beneficio integralmente “netta”.

...e quelli cartacei

Per i buoni pasto cartacei, invece, non cambia nulla: la soglia di esenzione resta ferma a 4 euro giornalieri. La differenziazione non è nuova e risponde a una logica ormai consolidata di tracciabilità e controllo: la modalità elettronica garantisce maggiori standard di monitoraggio rispetto al supporto cartaceo, considerato meno efficiente sotto il profilo amministrativo.

È una distanza che conferma una tendenza già in atto - **la progressiva digitalizzazione del welfare aziendale** - ma che continua a sollevare perplessità: il rischio è che la diversa disciplina finisca per creare trattamenti differenti tra lavoratori con mansioni simili, semplicemente in base alle scelte organizzative o tecnologiche delle aziende.

Quanto cambia davvero per chi lavora

Qual è l'impatto economico della modifica? Nel regime precedente, con una soglia di 8 euro, un lavoratore che riceveva buoni pasto elettronici per ogni giornata lavorativa accumulava già un beneficio significativo nel corso dell'anno. **Con il nuovo limite a 10 euro, la quota di valore fiscalmente agevolata aumenta di 2 euro al giorno:** su un anno tipo da circa 220 giornate lavorative, l'ordine di grandezza dell'incremento potenziale è di alcune centinaia di euro.

È però fondamentale chiarire un punto: non si tratta di un aumento automatico. **La norma eleva il tetto di esenzione fiscale, ma non obbliga le imprese ad adeguare il valore nominale dei buoni.**

Se l'azienda decide di mantenere i ticket al livello precedente, il vantaggio resterà invariato.

Per molte direzioni del personale, tuttavia, la nuova soglia rappresenta un incentivo concreto a rivedere le politiche di welfare, soprattutto nei settori dove il benefit è parte integrante della competitività retributiva.

La distribuzione

Per bar, ristoranti, mense e grande distribuzione convenzionata, l'effetto potenziale è quello di uno scontrino medio più alto e di una maggiore frequenza di utilizzo. Un beneficio che, seppur indiretto, contribuisce a rafforzare il legame tra politiche del lavoro ed economia reale.

I nodi aperti

Restano tuttavia alcune questioni irrisolte. La distinzione tra cartaceo ed elettronico, pur giustificata sul piano tecnico, continua a porre **un problema di equità:** favorire l'innovazione rischia di penalizzare chi opera in contesti dove la transizione digitale è più lenta o complessa. Inoltre, la misura si colloca all'interno di una manovra economica che, pur orientata al sostegno di potere d'acquisto e occupazione, deve confrontarsi con vincoli stringenti di finanza pubblica. In definitiva, gli effetti reali dell'intervento dipenderanno meno dalla norma in sé quanto, piuttosto, dalle scelte aziendali, dalle dinamiche contrattuali e dalla capacità delle imprese di

integrare il welfare in modo strutturato, evitando che un'opportunità fiscale si trasformi in un ulteriore livello di complessità gestionale.