

Buoni pasto in azienda: le regole per evitare rischi e sanzioni

SINTESI OPERATIVA

Il diritto ai buoni pasto dipende da contratti, accordi o regole aziendali, mentre l'esenzione fiscale segue requisiti autonomi: dal 2026 il limite giornaliero è di 10 euro per i ticket elettronici e 4 per quelli cartacei. Lavoro agile e part-time senza pausa non escludono da soli il beneficio fiscale. Presenze, assenze e criteri di assegnazione vanno coordinati con le paghe; i buoni restano personali e utilizzabili fino a otto per transazione. Errori nell'attribuzione o nella tassazione possono generare richieste dei dipendenti e recuperi contributivi.

[Articolo originale](#)

LEGGI ONLINE

Tra i benefit più diffusi nelle imprese italiane c'è senz'altro il buono pasto, o ticket restaurant, la cui gestione però risulta più complessa di quanto appaia a prima vista. Tre aspetti vanno tenuti separati: il diritto del dipendente a ottenerlo, le modalità con cui può essere impiegato e il regime fiscale e contributivo applicabile, che prevede un'esenzione entro limiti puntuali fissati dall'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi. Sbagliare su uno di questi tre fronti può portare a pretese economiche da parte dei dipendenti oppure, quando l'impresa applica l'esenzione senza averne i presupposti, al recupero di imposte e contributi non versati, con relativi interessi e sanzioni. Va inoltre segnalato che dal 1° gennaio 2026 il limite di esenzione dei buoni pasto elettronici è passato da 8 a 10 euro giornalieri, mentre per quelli cartacei resta fermo a 4 euro: una novità che rende opportuno fare il punto sulla disciplina applicabile. Nei paragrafi che seguono si esaminano cinque situazioni concrete, tra le più frequenti nella prassi aziendale, indicando per ciascuna la condotta corretta e i rischi da scongiurare.

SOGLIE DI ESENZIONE: QUANTO VALE IL LIMITE GIORNALIERO PER I BUONI PASTO

Per comprendere qualunque contestazione possibile occorre partire dal regime fiscale del buono pasto, regolato dall'articolo 51, comma 2, lettera c), del testo unico delle imposte sui redditi (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917). Questa disposizione prevede che il valore dei ticket non contribuisca a formare reddito da lavoro dipendente fino a un certo limite giornaliero, diverso a seconda che il buono sia elettronico o cartaceo. Per i buoni elettronici l'importo esente è di 10 euro al giorno a partire dal 1° gennaio 2026: la precedente soglia di 8 euro è stata innalzata dall'articolo 1, comma 14, della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio 2026), che ha così modificato l'articolo 51 del TUIR. Per i buoni cartacei, invece, il tetto resta invariato a 4 euro giornalieri, senza aggiornamenti dal 2020.

La differenza tra i due formati ha conseguenze pratiche: se un'impresa eroga ticket elettronici da 12 euro, l'esenzione si applica correttamente solo ai primi 10 euro, mentre i 2 euro restanti diventano reddito imponibile sia fiscalmente sia contributivamente, con conseguente trattenuta obbligatoria. Andare oltre la soglia non costituisce di per sé un illecito: nulla vieta all'azienda di riconoscere buoni di valore superiore, a condizione che sottoponga a tassazione e contribuzione la quota eccedente. Un errore diffuso consiste nel ritenere che l'intero importo del buono sia sempre esente: l'esenzione opera solo fino al limite normativo, e comunque a condizione che sussistano anche gli ulteriori requisiti illustrati più avanti.

FONTE DEL DIRITTO: DA DOVE NASCE IL BENEFICIO

Ancora prima del profilo fiscale, occorre stabilire da dove derivi il diritto del dipendente a percepire il buono pasto. La legge, infatti, non impone in via generale al datore di lavoro di erogarlo: il beneficio trova origine in una fonte determinata, che può essere il contratto collettivo nazionale (CCNL), un accordo aziendale, un regolamento interno, un'intesa individuale oppure una prassi aziendale ormai consolidata. È tale fonte, e non la disciplina fiscale, a definire i beneficiari, le giornate di maturazione e le eventuali eccezioni.

Distinguere il piano contrattuale da quello fiscale rappresenta la chiave di lettura per risolvere correttamente gran parte dei casi dubbi che emergono in azienda. L'articolo 51 del TUIR si limita a indicare fino a che importo il buono, una volta correttamente attribuito, rimane esente da imposte e contributi: non stabilisce a chi spetti né in quali giorni debba essere riconosciuto. Sovrapporre i due piani genera spesso errori di segno opposto, come mostrano gli esempi seguenti: da una parte, imprese che escludono senza motivo alcuni dipendenti ritenendo che la norma fiscale lo autorizzi; dall'altra, uffici paghe che operano trattenute non dovute, convinti che manchi un presupposto che la disciplina fiscale, in realtà, non richiede.

LAVORO AGILE: IL TICKET RESTAURANT PER CHI LAVORA DA REMOTO

Capita spesso il caso dei dipendenti che dividono il proprio tempo tra ufficio e lavoro agile. Si immagini un'impresa che attribuisce un buono pasto elettronico da 8 euro per ogni giorno lavorato, ma sceglie di accreditarlo unicamente nelle giornate trascorse in sede, sul presupposto che chi opera da casa non abbia la stessa necessità di procurarsi il pasto fuori dalla propria abitazione.

Come sempre, per affrontare correttamente questa situazione bisogna guardare alla fonte da cui discende il buono: CCNL, accordo aziendale, regolamento o intesa individuale. Lo smart working, di per sé, non crea e non elimina automaticamente il diritto al ticket: tutto dipende da quanto prevede la fonte applicabile. Dal punto di vista fiscale la questione è già stata affrontata dall'Agenzia delle entrate nella risposta a interpello n. 123 del 22 febbraio 2021, che ha ammesso l'esenzione dell'articolo 51, comma 2, lettera c), del TUIR anche per i buoni riconosciuti ai lavoratori in modalità agile. Pertanto, se l'impresa sceglie di attribuire il ticket pure nei giorni di lavoro da remoto, o vi è tenuta in base alla fonte applicabile, il fatto che la prestazione avvenga fuori sede non comporta, da solo, la perdita dell'esenzione.

Sarebbe opportuno che la policy interna chiarisse esplicitamente se le giornate di smart working diano diritto al buono pasto, in modo da scongiurare letture contrastanti. Qualora il diritto discenda da una fonte vincolante, come il CCNL o un accordo, escludere le giornate di lavoro agile senza un fondamento contrattuale che lo giustifichi può esporre l'azienda a una richiesta del dipendente per il riconoscimento dei ticket non erogati. Se invece è l'esenzione fiscale a essere applicata senza i relativi presupposti, il valore imponibile può essere recuperato in sede di verifica, con le sanzioni e gli interessi ordinariamente previsti per le ritenute e i contributi omessi o insufficienti.

ASSENZE DAL LAVORO: FERIE, MALATTIA E TICKET NON SPETTANTI

Una seconda criticità ricorrente riguarda i giorni di assenza. Accade, ad esempio, che un regolamento aziendale colleghi il buono pasto a ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa, ma che la mancata integrazione tra il sistema di rilevazione presenze e la piattaforma dei ticket determini l'attribuzione di più buoni rispetto a quelli realmente spettanti, includendo erroneamente giorni di ferie o malattia.

Anche in questo caso non vale una regola generale per cui qualsiasi assenza faccia venir meno automaticamente il buono: occorre controllare le condizioni fissate da CCNL, accordo o regolamento aziendale. Quando la policy vincola espressamente il ticket alla giornata di lavoro effettivo, nelle giornate di ferie o malattia il beneficio non matura, e un'erogazione automatica produce un disallineamento che va corretto. L'impresa farebbe bene a verificare con il proprio fornitore la possibilità di stornare o recuperare i buoni attribuiti per errore, disciplinando in anticipo nella policy le relative modalità di recupero. Sul piano organizzativo, la soluzione più efficace resta il collegamento automatico tra le causali di presenza/assenza e la maturazione del ticket, in modo da impedire che l'errore si ripresenti.

Qualora si consolidi una prassi sistematica di attribuzione dei buoni in giornate che, secondo la stessa disciplina aziendale, non ne giustificano la maturazione, si corre il rischio che in sede di verifica venga contestata la corretta applicazione del regime fiscale e contributivo, laddove siano stati esclusi dall'imponibile importi privi dei requisiti necessari. Le conseguenze possono comprendere il recupero dell'imponibile, di contributi e ritenute non versati, con l'aggiunta di interessi e sanzioni.



I PART TIME E PAUSA PRANZO: IL DIRITTO RESTA ANCHE SENZA INTERVALLO

Una terza situazione tipica coinvolge i lavoratori part-time il cui orario non comprende una pausa dedicata al pasto. Si consideri una dipendente con contratto part-time orizzontale dalle 8 alle 12, alla quale l'impresa attribuisce un buono elettronico per ogni giorno di lavoro: in questo caso l'ufficio paghe potrebbe supporre che il ticket vada assoggettato a imposte e contributi, dato che la lavoratrice non fruisce di alcuna interruzione per il pranzo.

Si tratta però di un'impostazione sbagliata. L'articolo 4 del decreto ministeriale 7 giugno 2017, n. 122, che regola il servizio sostitutivo di mensa erogato tramite buoni pasto, stabilisce espressamente che i ticket sono utilizzabili dai lavoratori subordinati, a tempo pieno o parziale, anche se l'orario non prevede alcuna pausa per il pasto. Il decreto, tuttavia, non attribuisce automaticamente il diritto al buono a ogni lavoratore part-time: come sempre, il diritto contrattuale deve derivare dalla fonte applicabile (CCNL, accordo o regolamento). Ma quando il buono è stato legittimamente riconosciuto, la sola assenza della pausa pranzo non basta a far decadere l'esenzione prevista dall'articolo 51 del TUIR.

Applicare su questa base trattenute fiscali e contributive non dovute espone dunque l'impresa al rischio inverso rispetto ai casi precedenti: gravare ingiustamente sulla retribuzione del dipendente. Il problema si pone in modo speculare quando, al contrario, vengono erogati benefici etichettati come "buono pasto" privi però delle caratteristiche richieste dalla normativa: in questa seconda ipotesi l'amministrazione finanziaria può riqualificare il beneficio come voce retributiva ordinaria e imponibile, con conseguente recupero sul piano fiscale e previdenziale e applicazione di sanzioni e interessi.

I CUMULO E CESSIONE: FIN DOVE SI POSSONO USARE I TICKET

Un quarto scenario riguarda le modalità con cui si possono impiegare i buoni già accreditati. Un dipendente percepisce regolarmente un ticket elettronico ogni giorno, senza però spenderlo quotidianamente: trascorsi alcuni mesi se ne ritrova diversi accumulati e decide di usarne dieci insieme per fare la spesa, oppure di cederne una parte al coniuge.

Su questo aspetto l'articolo 4 del D.M. n. 122/2017 detta regole puntuali. I buoni pasto hanno natura personale: non sono cedibili a terzi, non commercializzabili, non convertibili in contanti e possono essere spesi solo dal titolare. È però ammesso il cumulo, entro il limite massimo di otto buoni per ogni transazione. Il dipendente può quindi conservare i ticket non ancora utilizzati, ma al momento della spesa resta fermo il tetto normativo di otto buoni. Non gli è invece consentito cederli al coniuge, rivenderli a un collega o chiedere all'azienda di trasformarli in denaro: sono condotte espressamente proibite. Con i ticket elettronici, tra l'altro, parte di questi controlli si può effettuare direttamente tramite la piattaforma di gestione, che tiene traccia delle transazioni e può segnalare eventuali anomalie.

Le conseguenze di un uso irregolare gravano in primo luogo sul lavoratore e, in via indiretta, sull'impresa. Oltre alle possibili ricadute in tema di protezione dei dati personali, qualora emerga un utilizzo fraudolento l'azienda può valutarne il rilievo disciplinare sulla base del CCNL, del codice disciplinare e della policy interna, nel rispetto comunque delle garanzie procedurali dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (lo Statuto dei lavoratori), che richiede la contestazione scritta dell'addebito e il diritto di difesa prima di irrogare qualsiasi sanzione. Dal punto di vista aziendale, un impiego dei buoni non conforme ai requisiti di legge può inoltre comportare il recupero degli sgravi contributivi fruiti indebitamente, con relativi interessi e sanzioni previdenziali.

I PARITÀ DI TRATTAMENTO: QUANDO IL TICKET SPETTA SOLO A UNA PARTE DEI DIPENDENTI

Un'ultima situazione ricorrente riguarda il trattamento differenziato tra dipendenti. Un'impresa può scegliere di riconoscere il buono pasto elettronico agli impiegati amministrativi e non agli operai, oppure ai dipendenti della sede centrale ma non a quelli delle filiali, o ancora stabilire importi diversi per categorie diverse di lavoratori.

Non c'è alcun principio generale che obblighi il datore di lavoro a riconoscere lo stesso buono pasto, dello stesso importo, a tutti i dipendenti senza distinzioni. Ciò che conta, di nuovo, è la fonte del beneficio. Quando il ticket è disciplinato dal CCNL, l'impresa deve attenersi alle condizioni e ai destinatari da esso previsti. Se deriva invece da un accordo aziendale, valgono i criteri fissati da tale accordo. Qualora il beneficio sia stato introdotto unilateralmente dall'impresa, conviene fissare in una policy scritta le categorie interessate e criteri oggettivi di attribuzione: la differenziazione, ad



esempio, può dipendere dall'organizzazione della prestazione, dalla sede di lavoro, dal turno o dalla presenza di un servizio mensa alternativo. In ogni caso, i criteri scelti non devono tradursi in discriminazioni vietate dall'ordinamento, fondate ad esempio su sesso, età, disabilità, origine etnica o convinzioni personali.

Qualora l'impresa escluda dipendenti che invece avrebbero diritto al ticket in base al CCNL, a un accordo aziendale o a un'intesa individuale, si espone a una richiesta di riconoscimento dei buoni non erogati, o del relativo valore economico, nei limiti previsti dalla disciplina applicabile. Un trattamento differenziato basato su un fattore protetto dalla legge può inoltre far emergere un autonomo profilo di discriminazione, con le conseguenze, anche risarcitorie, stabilite dalla normativa di riferimento.

RISCHI IN AZIENDA: COSA COMPORTA UNA VERIFICA ISPETTIVA

I cinque scenari appena illustrati condividono un aspetto comune: gli errori nella gestione del buono pasto generano conseguenze differenti a seconda che tocchino il piano del diritto contrattuale o quello del trattamento fiscale. Distinguerli aiuta a comprendere, caso per caso, quale rischio concreto corra l'azienda.

CASO	RISCHIO PREVALENTE	ELEMENTO DA CONTROLLARE
Smart working	Pretesa di riconoscimento dei buoni non erogati	Se la fonte contrattuale estende il buono anche al lavoro agile
Ferie e malattia	Recupero di imposte, contributi, oltre a interessi e sanzioni	Integrazione automatica tra presenze e maturazione del buono
Part-time senza pausa	Trattenute fiscali e previdenziali non spettanti	Separazione tra diritto contrattuale e presupposti dell'esenzione
Cumulo e cessione	Recupero degli sgravi contributivi e possibili rilievi disciplinari	Osservanza del tetto di otto buoni e del divieto di cessione
Differenziazione tra dipendenti	Richieste di riconoscimento e possibili contestazioni di discriminazione	Adozione di criteri oggettivi e non discriminatori nella policy

Sul versante strettamente fiscale e contributivo, il rischio ricorrente in più scenari consiste nell'applicare l'esenzione dell'articolo 51 del TUIR senza i relativi presupposti: in tal caso gli ispettori possono recuperare il valore escluso dall'imponibile, con conseguente pretesa di imposte e contributi non versati, oltre a interessi e alle sanzioni ordinariamente stabilite per le violazioni degli obblighi di ritenuta e di versamento contributivo. Sul versante contrattuale, invece, il rischio principale è rappresentato dalla richiesta economica del dipendente che lamenti la mancata attribuzione di un beneficio a cui aveva diritto in base alla fonte applicabile.

POLICY AZIENDALE: LE CLAUSOLE UTILI A PREVENIRE LE CONTESTAZIONI

Gran parte dei casi esaminati trae origine da un'unica carenza: una policy aziendale che non disciplina espressamente le situazioni di confine. Per contenere il rischio di contestazioni, la policy sui buoni pasto dovrebbe stabilire con chiarezza almeno i seguenti elementi.

- ♦ la fonte da cui deriva il diritto al buono (CCNL, accordo aziendale, regolamento) e i soggetti destinatari del beneficio;
- ♦ se e in che misura il lavoro agile influisce sulla maturazione del ticket, evitando ogni ambiguità sulle giornate di smart working;
- ♦ l'integrazione tra il sistema di rilevazione presenze e la piattaforma di erogazione, così da impedire l'attribuzione automatica di buoni nei giorni di ferie, malattia o altra assenza;
- ♦ l'eventuale distinzione tra categorie di dipendenti, basata su criteri oggettivi e verificabili, mai su fattori discriminatori;
- ♦ le modalità di verifica sull'uso dei ticket, soprattutto per quelli elettronici, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

Va infine ricordato che soddisfare i requisiti contrattuali non equivale a soddisfare quelli fiscali: entrambi vanno controllati prima di riconoscere o negare il beneficio. Una gestione ordinata del buono pasto, sorretta da una policy scritta e da un sistema informatico che colleghi correttamente presenze e maturazione dei ticket, rimane lo strumento più efficace per prevenire sia le pretese dei lavoratori sia i recuperi in sede di verifica.



STUDIO PIZZANO
COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

STUDIO SABATINO PIZZANO

Sede: via Sant'Alessio, 5, 83030 Venticano (AV)
Contatti: info@studiopizzano.it • dev.studiopizzano.it

Nota informativa: Il presente approfondimento ha scopo puramente informativo e divulgativo alla data di redazione (23/09/2026). Per la trattazione di casistiche specifiche si raccomanda il ricorso a una consulenza professionale personalizzata.



Studio
Sabatino
Pizzano
via
Sant'Alessio,
5,
83030
Ventican

STUDIO PIZZANO