

Buono Pasto e Smart Working: A Chi Spetta Davvero?

Data pubblicazione: 11/09/2026

Autore: Giuseppe Daloiso

Contenuto

La questione del buono pasto per i lavoratori agili genera contenzioso. Tra natura giuridica, parità di trattamento e CCNL, facciamo chiarezza sui diritti.

Buono Pasto e Lavoro Agile: Un Contenzioso Aperto

La questione del riconoscimento del buono pasto ai lavoratori in modalità agile continua a generare contenzioso, alimentato da una disciplina normativa che non affronta il punto in modo espresso e da una prassi aziendale disomogenea. Il dibattito si colloca all'intersezione tra la natura giuridica del buono pasto, il principio di parità di trattamento sancito dalla legge sul lavoro agile e l'autonomia della contrattazione collettiva. Comprendere questi tre pilastri è fondamentale per delineare i diritti e i doveri in un contesto lavorativo sempre più flessibile e ibrido.

Natura e Limiti del Buono Pasto per i Lavoratori Agili

Il buono pasto non è un diritto universale, ma una prestazione di welfare aziendale con finalità assistenziale, non retributiva, destinata a coprire il costo del pasto durante l'orario di lavoro. Il Decreto Ministeriale 7 giugno 2017, n. 122, stabilisce i limiti di esenzione fiscale: 8 euro per i buoni elettronici e 4 euro per quelli cartacei. Nonostante la legge sul lavoro agile (L. 81/2017) garantisca la parità di trattamento, l'erogazione del buono pasto ai lavoratori da remoto non è automatica. La sua natura non obbligatoria e non retributiva impone una valutazione specifica che va oltre il mero principio di equivalenza con i colleghi in presenza.

Il Ruolo Determinante della Contrattazione Collettiva

In assenza di una normativa legislativa esplicita, il ruolo dirimente nella concessione del buono pasto ai lavoratori in smart working è assunto dalla contrattazione collettiva. Sono i CCNL, gli accordi di secondo livello o i regolamenti aziendali a stabilire se e in quali termini tale beneficio debba essere esteso anche a chi opera da remoto. Le aziende devono quindi verificare attentamente le previsioni dei contratti collettivi applicati e definire politiche interne chiare. I lavoratori, d'altro canto, sono invitati a consultare il proprio CCNL o a richiedere chiarimenti al datore di lavoro o alle rappresentanze sindacali. La strada verso una disciplina più omogenea è ancora aperta, ma la chiarezza contrattuale rimane la bussola principale per navigare in questa materia complessa.