Jet HR

2026

Fringe benefit e buoni pasto per attrarre e trattenere talenti tech: cosa offrire e quanto costa davvero

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	Perché lo stipendio non basta	3
2	Buoni pasto: come funzionano davvero	5
3	Fringe benefit e welfare aziendale	7
4	Costi reali, esempi concreti	9
5	Gestire i benefit senza burocrazia	11

1

Perché lo stipendio non basta

Molte startup tech perdono candidati o subiscono dimissioni perché confrontano solo RAL con i competitor, ignorando che il pacchetto complessivo pesa spesso quanto (o più) dello stipendio base. Capire cosa offrire, e soprattutto come farlo in modo fiscalmente efficiente, è la differenza tra un benefit che costa e uno che crea valore per entrambe le parti.

IN SINTESI

- Buoni pasto elettronici: fino a €10 al giorno sono esenti da tasse e contributi, sia per te che per il dipendente. Sono il benefit più semplice e immediato da attivare.
- Fringe benefit: ogni dipendente può ricevere fino a €1.000 l'anno in beni e servizi aziendali senza pagare tasse (€2.000 se ha figli a carico). Sopra quella soglia tutto diventa imponibile.
- Welfare aziendale: rimborsi per sanità, istruzione, trasporti e simili non hanno un tetto fisso come i fringe benefit e non generano tasse né contributi né per te né per il dipendente.
- Il costo aziendale reale di un dipendente è RAL + circa 30% di contributi INPS + circa 7,7% di TFR. La tredicesima è già dentro la RAL: non è un costo extra.
- Con una combinazione di buoni pasto e welfare puoi aumentare il potere d'acquisto netto del dipendente spendendo meno di quanto costerebbe lo stesso importo come aumento di stipendio.

Il mercato tech in Italia nel 2026

Sviluppatori senior, data engineer, product manager e designer sono tra le figure più contese sul mercato del lavoro italiano. Le grandi tech company offrono pacchetti complessivi che includono stock option, assicurazione sanitaria integrativa, rimborsi per formazione e flessibilità totale. Una startup non può sempre competere sulla RAL, ma può strutturare un pacchetto benefit che vale molto sul piano pratico.

Il punto non è spendere di più, ma spendere meglio. Un benefit esente da tasse vale molto di più al dipendente rispetto allo stesso importo in busta paga, che invece viene tassato e contribuito. Questo è il meccanismo che rende i benefit uno strumento di compensation efficiente, non solo un extra.

Attenzione però a non improvvisare. Ogni benefit ha regole precise: soglie di esenzione, modalità di erogazione, documentazione richiesta. Sbagliare la gestione significa trasformare un vantaggio in un problema fiscale, sia per l'azienda che per il dipendente.

Cosa cercano davvero i profili tech

Dalle survey di settore e dai colloqui di recruiting emergono alcune priorità costanti tra i profili tech italiani nel 2026:

- Flessibilità reale: smart working strutturato, non solo nominale. I profili senior valutano quanto possono lavorare da remoto e con quanta autonomia.

- Formazione continua: rimborsi per corsi, certificazioni, conferenze e abbonamenti a piattaforme di apprendimento sono percepiti come investimento nel loro sviluppo, non come benefit generico.
- Assistenza sanitaria integrativa: piani sanitari che coprono visite specialistiche, odontoiatria e prevenzione. Molti CCNL tech prevedono già fondi sanitari di base, ma i migliori piani vanno oltre.
- Buoni pasto quotidiani: piccoli ma concreti, soprattutto per chi lavora in presenza o in modalità ibrida. Incidono sulla qualità della vita quotidiana.
- Strumenti di lavoro di qualità: MacBook, monitor, tastiere, cuffie. Offrire hardware scelto dal dipendente è un benefit apprezzato e fiscalmente gestibile come fringe benefit.
- Contributo per trasporti o home office: rimborsi per abbonamenti ai mezzi pubblici o per la connessione internet da casa.

Benefit vs aumento: la logica fiscale

Immagina di voler aumentare il potere d'acquisto netto di un dipendente di €200 al mese. Se lo fai con un aumento di stipendio, quei €200 lordi vengono tassati con IRPEF (aliquota che dipende dallo scaglione del dipendente) e contribuiti. Il dipendente potrebbe riceverne in tasca €100-120, e tu spendi anche i contributi a carico azienda.

Se invece quei €200 li eroghi come buoni pasto elettronici (€10 al giorno per 20 giorni lavorativi), né tu né il dipendente pagate nulla. Il valore netto ricevuto è esattamente €200. Stessa cifra per te, valore doppio per lui.

Questo non significa che i benefit sostituiscano uno stipendio competitivo: sono complementari. Ma capire questa logica ti aiuta a costruire un pacchetto compensation più efficiente senza necessariamente aumentare il costo totale per l'azienda.

2

Buoni pasto: come funzionano davvero

I buoni pasto sono il benefit più diffuso nelle aziende tech italiane perché sono semplici da attivare, apprezzati da tutti e fiscalmente vantaggiosi. Ma c'è confusione su quanto si può erogare senza pagare tasse, come funzionano in smart working e cosa succede se si supera la soglia.

Soglie di esenzione 2026

Le soglie giornaliere entro cui i buoni pasto non generano tasse né contributi, né per l'azienda né per il dipendente:

Tipo di buono pasto	Soglia esente/giorno	Oltre la soglia
Elettronico (app o card)	€10,00	L'eccedenza diventa reddito imponibile per il dipendente
Cartaceo (ticket fisico)	€4,00	L'eccedenza diventa reddito imponibile per il dipendente

Elettronico o cartaceo: cosa scegliere

La scelta è quasi sempre semplice: i buoni pasto elettronici. La soglia esente è €10 al giorno contro €4 dei cartacei, sono più flessibili (si usano in molti ristoranti, bar, supermercati e anche per la spesa online), e la gestione è digitale senza carta da emettere e archiviare.

I cartacei hanno ancora senso in contesti molto specifici, per esempio se una parte del team lavora in zone dove l'accettazione degli elettronici è limitata. In tutti gli altri casi, la scelta razionale è l'elettronico.

Dal punto di vista dell'azienda, il buono pasto si eroga per ogni giornata lavorativa effettivamente prestata, anche in smart working. Non spetta per i giorni di ferie, malattia o festività. Alcuni CCNL hanno regole specifiche su questo punto: verifica sempre cosa prevede il tuo.

Buoni pasto e smart working

Una delle domande più frequenti: i buoni pasto spettano anche quando il dipendente lavora da casa? La risposta è sì, salvo diversa previsione del contratto individuale o del CCNL applicato. La legge non esclude il buono pasto per le giornate in remote working.

Attenzione però: il contratto individuale o un accordo aziendale possono prevedere che il buono pasto spetti solo nelle giornate di presenza in ufficio. Molte aziende tech fanno questa scelta per contenere i costi nelle settimane in cui il team è quasi tutto in smart working.

Se vuoi usare i buoni pasto come leva di attrattività, la scelta più apprezzata dai dipendenti è erogarli anche in remote working. Se invece vuoi incentivare la presenza in sede, puoi limitarli alle giornate in ufficio. Entrambe le impostazioni sono legittime: l'importante è che siano scritte nell'accordo individuale o nel regolamento aziendale.

Quanto valgono davvero per il dipendente

Esempio su base mensile (20 giorni lavorativi) con buoni pasto elettronici a €10/giorno, confronto con aumento di stipendio equivalente per un dipendente con RAL di €40.000:

Scenario	Costo per l'azienda/mese	Netto ricevuto dal dipendente/mese
Buoni pasto elettronici €10/giorno x 20 gg	€200 (nessun contributo)	€200 (esenti da tasse)
Aumento di stipendio lordo equivalente (~€330 lordi per €200 netti)	€330 + ~€99 contributi = ~€429	~€200 netti (tassati IRPEF ~38% + contributi)

3

Fringe benefit e welfare aziendale

Fringe benefit e welfare aziendale sono spesso confusi, ma funzionano in modo diverso: hanno soglie diverse, regole diverse e usi diversi. Capire la differenza ti permette di usare entrambi nel modo giusto e di massimizzare il valore per il dipendente senza errori fiscali.

Fringe benefit: la soglia esente

I fringe benefit sono beni o servizi che l'azienda mette a disposizione del dipendente: il telefono aziendale, il laptop, l'auto aziendale, i buoni acquisto, l'abbonamento a una palestra, i gadget tech. Ogni dipendente può ricevere fino a €1.000 l'anno di fringe benefit senza che diventino reddito tassabile. Se ha figli fiscalmente a carico, la soglia sale a €2.000.

Attenzione: la soglia vale sull'insieme di tutti i fringe benefit ricevuti nell'anno, non su ciascuno singolarmente. Se superi la soglia, non è solo l'eccedenza a diventare imponibile: tutto il valore ricevuto quell'anno torna imponibile. Questo è un errore che molte aziende fanno quando aggiungono benefit uno alla volta senza tenere traccia del totale.

Per l'azienda i fringe benefit sono deducibili come costo del personale, il che li rende uno strumento efficiente anche dal punto di vista fiscale aziendale.

Benefit tech più apprezzati e loro gestione

Questi sono i fringe benefit più richiesti e utilizzati nei team tech, con alcune indicazioni pratiche su come gestirli:

- Smartphone e laptop: se l'uso è misto (lavoro e privato), una quota del valore viene comunque calcolata come fringe benefit imponibile. Se l'uso è esclusivamente aziendale e lo strumento rimane di proprietà dell'azienda, non c'è imponibilità.
- Buoni acquisto (gift card): rientrano nei fringe benefit e rientrano nel conteggio della soglia annua. Sono pratici come benefit spot (compleanni, onboarding), ma tienili sotto controllo per non sforare.
- Abbonamenti a piattaforme di formazione (Udemy, Coursera, O'Reilly): se sono strettamente legati all'attività lavorativa, possono essere gestiti come rimborso spese professionali o come welfare aziendale, il che è ancora più vantaggioso.
- Polizza sanitaria integrativa individuale: rientra nei fringe benefit e va conteggiata nel limite annuo. Diverso è il fondo sanitario collettivo aziendale, che segue regole proprie.
- Contributo home office (monitor, sedia ergonomica, connessione): se erogato come rimborso spese documentato per attrezzatura usata per lavoro, può uscire dalla logica fringe benefit. Va strutturato correttamente con policy e documentazione.

Welfare aziendale: niente tetto fisso

Il welfare aziendale è diverso dai fringe benefit: riguarda servizi alla persona e alla famiglia, come rimborsi per spese mediche, rette scolastiche, abbonamenti ai trasporti pubblici, asilo nido, assistenza ai familiari non autosufficienti. Su questi né tu né il dipendente pagate contributi o tasse, senza un limite annuo fisso come quello dei fringe benefit.

In pratica, questo significa che puoi rimborsare al dipendente €500 di spese mediche documentate o €200 di abbonamento ai mezzi pubblici senza che diventino reddito tassabile e senza che tu paghi contributi su quelle somme. Il welfare non si somma alla soglia dei fringe benefit: sono strumenti separati.

La condizione è che il piano welfare sia strutturato, documentato e offerto in modo uguale a categorie omogenee di dipendenti, non come benefit individuale concordato di nascosto. Questo è il requisito che molte piccole startup non rispettano, rendendo il benefit fiscalmente irregolare.

Fringe benefit vs welfare: le differenze chiave

Un confronto diretto per capire quando usare l'uno o l'altro:

Caratteristica	Fringe benefit	Welfare aziendale
Soglia esente annua	€1.000 (€2.000 con figli)	Nessun limite fisso (dipende dalla categoria di spesa)
Esempi tipici	Smartphone, laptop, buoni acquisto, auto	Spese mediche, asilo nido, trasporti, formazione
Tasse per il dipendente	Esente entro soglia, imponibile sopra	Esente (se piano strutturato correttamente)
Contributi azienda	Nessuno entro soglia	Nessuno
Documentazione richiesta	Tracciamento valore per dipendente	Giustificativi di spesa, piano collettivo

4

Costi reali, esempi concreti

Sapere che i benefit convengono è utile, ma la domanda vera è: quanto costa davvero assumere un profilo tech con un pacchetto benefit completo? E quanto si risparmia rispetto a offrire lo stesso valore come stipendio? Qui trovi i numeri reali.

Il costo aziendale reale di un dipendente

La RAL è il punto di partenza, ma il costo totale che l'azienda sostiene è più alto. Le voci che si aggiungono sono due: i contributi previdenziali INPS (a carico dell'azienda, circa il 30% della RAL) e il TFR (circa il 7,7% della RAL, accantonato ogni anno). A queste si aggiungono piccole voci come il premio INAIL (variabile, in genere tra lo 0,5% e il 3% a seconda del settore) e eventuali fondi sanitari o assistenziali previsti dal CCNL applicato.

La tredicesima non è un costo aggiuntivo: è già dentro la RAL. Se un dipendente ha una RAL di €42.000 con un CCNL a 13 mensilità, riceverà €42.000 divisi in 13 rate (12 mensili più la tredicesima a dicembre). Il totale che l'azienda paga in stipendi è sempre €42.000, distribuiti diversamente nei mesi. La tredicesima è un picco di cassa per il dipendente, non un costo extra per te.

Scomposizione costo azienda: esempio reale

Esempio per un profilo tech (es. sviluppatore mid-level) con RAL €42.000, CCNL Terziario Confcommercio, settore informatica:

Voce di costo	Importo annuo stimato
RAL (retribuzione annua lorda)	€42.000
Contributi INPS a carico azienda (~30%)	€12.600
TFR accantonato (~7,7%)	€3.234
INAIL (~0,6% settore informatica)	€252
Fondi CCNL (sanitario + assistenziale)	~€300
Costo totale annuo per l'azienda	~€58.386

Pacchetto benefit: costo vs valore netto

Esempio di pacchetto benefit tipico per un profilo tech. Costo per l'azienda e valore netto effettivo per il dipendente (senza tasse né contributi grazie alle esenzioni):

Benefit	Costo annuo azienda	Valore netto annuo dipendente
Buoni pasto elettronici €10/giorno x 220 gg	€2.200	€2.200 (esenti)

Rimborso abbonamento trasporti (welfare)	€600	€600 (esenti)
Rimborso spese mediche (welfare)	€500	€500 (esenti)
Smartphone aziendale (fringe benefit)	€300	€300 (entro soglia €1.000)
Buoni acquisto onboarding (fringe benefit)	€200	€200 (entro soglia €1.000)
Budget formazione (welfare/rimborso)	€800	€800 (esenti)
Totale pacchetto benefit	€4.600	€4.600 netti

Stesso valore come aumento: il confronto

Se offressi gli stessi €4.600 come aumento di stipendio invece che come benefit, ecco cosa cambierebbe (dipendente con RAL €42.000, aliquota IRPEF marginale circa 35%):

Scenario	Costo totale azienda	Netto ricevuto dal dipendente
Pacchetto benefit (come sopra)	€4.600	€4.600 (esenti da tasse)
Aumento di stipendio equivalente	~€7.400 (RAL + contributi azienda)	~€2.990 (al netto IRPEF e contributi)

Come leggere questi numeri

La tabella sopra mostra la differenza nella pratica: per dare al dipendente €4.600 di potere d'acquisto netto tramite benefit, spendi €4.600. Per darne lo stesso importo netto come stipendio, dovresti aumentare la RAL di circa €7.400, pagando anche i contributi su quella parte. Il risparmio è reale e significativo.

Questo non significa che i benefit siano sempre la scelta giusta in ogni situazione: un dipendente che vuole una RAL più alta per accendere un mutuo ha esigenze diverse da chi preferisce più flessibilità nel quotidiano. La chiave è avere un pacchetto equilibrato e saperlo comunicare in modo chiaro durante il recruiting.

Un'ultima nota sul TFR: dal 1° luglio 2026, per ogni nuova assunzione il TFR viene destinato automaticamente al fondo pensione previsto dal CCNL, a meno che il dipendente non rinunci espressamente entro 60 giorni dall'assunzione. Se hai più di 60 dipendenti (media anno precedente), il TFR che rimane in azienda va versato al Fondo di Tesoreria INPS. Tienilo presente nella pianificazione dei costi.

5

Gestire i benefit senza burocrazia

Attivare un buono pasto è semplice. Gestire ogni mese fringe benefit, welfare, note spese e rimborsi per 10, 20 o 50 dipendenti è tutta un'altra cosa. Senza un sistema chiaro si finisce per perdere traccia delle soglie, dimenticare documenti o fare errori in busta paga.

I problemi operativi più comuni

Queste sono le situazioni che creano più problemi nella gestione quotidiana dei benefit nelle startup tech:

- Nessuno tiene traccia del totale fringe benefit ricevuti da ogni dipendente: si arriva a fine anno e si scopre che qualcuno ha sforato la soglia di €1.000, con tutto il valore che diventa imponibile retroattivamente.
- I rimborsi spese vengono gestiti su fogli Excel o via email: il consulente del lavoro non ha la documentazione in tempo per la busta paga e si accumulano arretrati.
- I buoni pasto vengono erogati manualmente o su file condivisi: errori di conteggio, dipendenti che ricevono troppi o troppi pochi buoni, riconciliazioni trimestrali da fare a mano.
- Il piano welfare non è formalizzato: i rimborsi vengono fatti caso per caso, senza una policy scritta e senza verifica dei giustificativi. Questo espone l'azienda a contestazioni in caso di controllo.
- L'HR non ha visibilità in tempo reale su cosa ha ricevuto ogni dipendente: quando arriva la busta paga, il consulente deve chiedere dati che l'HR non ha prontamente disponibili.

Cosa serve per gestire i benefit correttamente

Gestire i benefit in modo corretto richiede tre cose: un sistema che tenga traccia in tempo reale di cosa riceve ogni dipendente (e quanto si avvicina alle soglie), un processo strutturato per raccogliere i giustificativi di spesa, e una comunicazione chiara con chi elabora le buste paga.

Se queste tre cose funzionano, la gestione dei benefit è semplice e automatica. Se mancano, ogni mese diventa un rincorrere documenti e riconciliare dati tra HR, dipendenti e consulente del lavoro. Per una startup in crescita, questo overhead non è sostenibile.

La formalizzazione del piano welfare, in particolare, è spesso trascurata. Non basta rimborsare le spese: devi avere una policy scritta che definisca quali categorie di spesa sono rimborsabili, per quali categorie di dipendenti e con quale massimale. Senza questa struttura, il beneficio fiscale non è garantito.

Comunicare i benefit al team

Un benefit che il dipendente non conosce o non capisce non crea valore percepito. Queste sono le pratiche più efficaci per comunicare il pacchetto benefit:

- Mostra il total compensation package durante il recruiting: RAL + valore stimato dei benefit. Un candidato che vede €42.000 RAL + €4.600 di benefit capisce che l'offerta vale ~€46.600 in potere d'acquisto netto.
- Spiega come funzionano i buoni pasto nel primo giorno: come si attivano, dove si usano, come si contano. Sembra banale ma riduce le domande ricorrenti.

- Invia un riepilogo annuale dei benefit ricevuti a ogni dipendente: è un promemoria del valore del pacchetto e aiuta a prevenire la percezione che i benefit siano scontati.
- Aggiorna il piano welfare ogni anno in base a cosa chiede il team: una survey anonima sui benefit più apprezzati costa zero e dà informazioni preziose per allocare il budget in modo più efficace.

Quando il consulente del lavoro è indispensabile

Per attivare buoni pasto non hai bisogno di un consulente: scegli un provider, attivi le card, carichi i crediti ogni mese. Per strutturare un piano welfare o per gestire fringe benefit complessi (auto aziendale, polizze, contributi a fondi pensione), invece, il confronto con un esperto è necessario. Le regole cambiano, le soglie si aggiornano, e un errore nella classificazione di un benefit può costare più del benefit stesso.

Nelle startup tech che crescono velocemente, il momento critico è quando si passa da 5-10 dipendenti a 20-30: i processi informali non reggono più e servono strumenti e competenze adeguate. Prima fai questa transizione, meno problemi accumuli.

Siamo Jet HR

Jet HR è una tech company nata nel 2022 – da un'idea di Marco Ogliengo e Francesco Scalambrino, supportata da alcuni tra i migliori imprenditori e fondi d'investimento italiani – per risolvere un problema reale: il peso della burocrazia sulle aziende in Italia.

Jet HR è una soluzione innovativa per pagare stipendi e automatizzare processi HR, affiancati da un team di supporto con tempi di risposta record e un Consulente del Lavoro dedicato.

Jet HR è una piattaforma che integra tutte le funzioni HR essenziali, specificatamente sviluppate per la normativa italiana, tra cui: assunzione di nuovi dipendenti; gestione di smart-working, ferie, permessi e malattia; rilevazione presenze; note spese; compliance salute e sicurezza; creazione e distribuzione dei cedolini; pagamento degli stipendi; e altro ancora.

Per saperne di più

jethr.com