Jet HR

2025

# Guida pratica a come usare **il welfare in azienda**

Odiamo la burocrazia

# Cosa trovi in questa guida


1. Cos’è e quanto costa il welfare aziendale 3
2. Quali beni e servizi puoi dare 5
3. Quali tipi di welfare esistono 7
4. A chi puoi dare il welfare 9
5. Come fare un piano di welfare 10
6. Alcuni casi pratici 12


Jet HR

1

# Cos’è e quanto costa il welfare aziendale

## In sintesi

- Il welfare è un **pacchetto di benefit e servizi** che non possono essere convertiti in denaro. Di base è composto da **fringe benefits** e **flexible benefits**, che sono due categorie diverse di benefits. All’interno di un piano di welfare puoi includere anche i buoni pasto.
- I fringe benefit puoi decidere di darli ai dipendenti anche senza includerli in un piano di welfare. Se, però, decidi di costruire un piano, ha senso farci rientrare tutti i benefit che dai ai dipendenti, inclusi i fringe benefits.
- Anche per i buoni pasto vale lo stesso discorso fatto per i fringe benefits: puoi darli ai dipendenti senza prevedere un piano di welfare.
- Puoi offrire il welfare a **tutti i dipendenti** o a ”**categorie omogenee**”, cioè gruppi di dipendenti (es: i dipendenti nello stesso team, dello stesso livello, ecc.).
- **Quello che spendi** in welfare **è** esattamente **quanto riceve** il dipendente.
- Il fine ultimo del welfare è quello di migliorare la vita privata dei dipendenti aumentandone anche la motivazione, la produttività e la fidelizzazione.

## Tabella riassuntiva del risparmio

| | Flexible benefits | Fringe benefit | Buoni pasto | Bonus standard | Premio di produzione |
|---|---|---|---|---|---|
| **Costo azienda** | 1.000€ | 1.000€ | 1.000€ | 1.000€ | 1.300€ |
| **Netto** | 1.000€ | 1.000€ | 1.200€ | ~ 590€ | ~ 858€ |

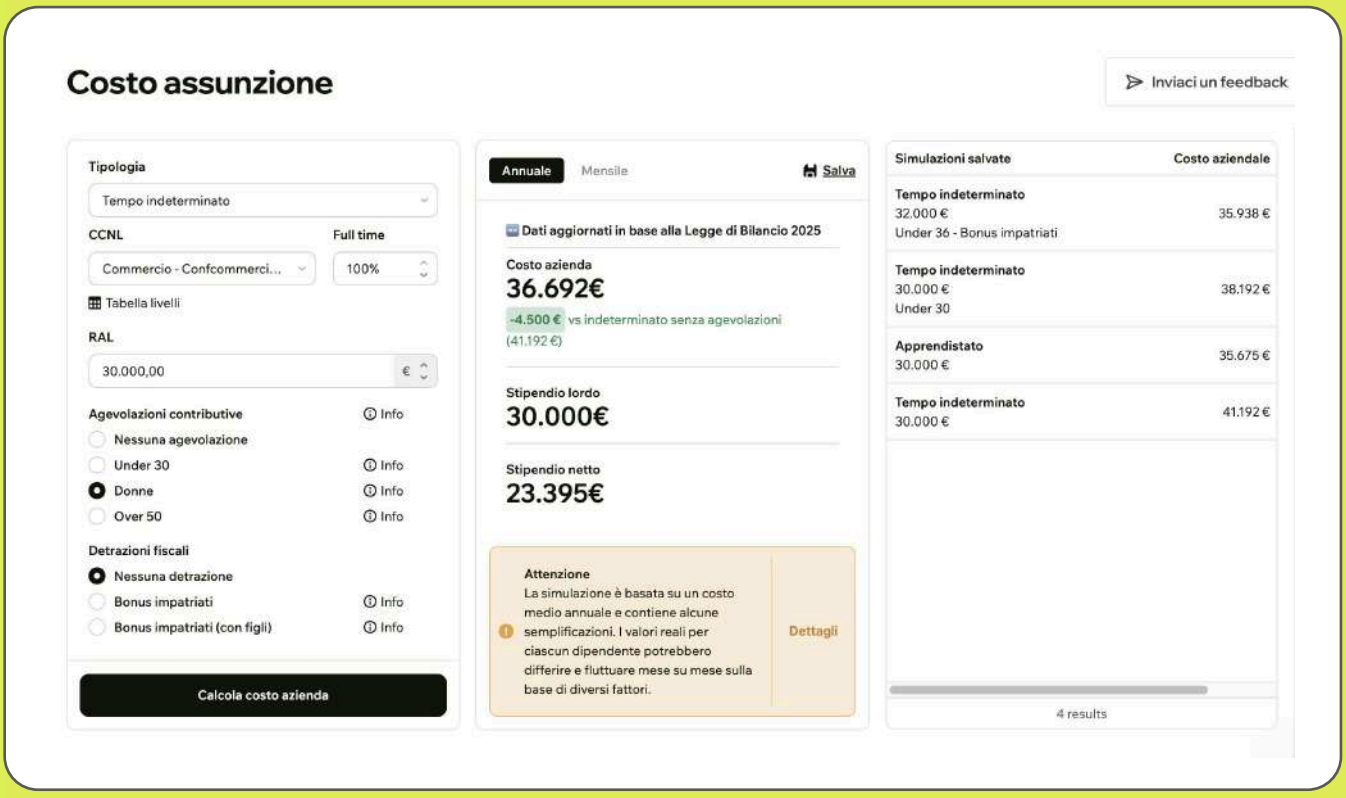
**Note:** spesso le aziende riescono ad ottenere uno sconto, quindi 1.200€ di buoni pasto magari all’azienda costano 1.000€.

# **Come calcolare** costo azienda e stipendio netto

**Con Jet HR  puoi calcolare in pochi secondi sulla base della RAL:**
- il costo azienda
- lo stipendio netto al dipendente

**Tenendo in considerazione:**
- il tipo di contratto con cui vuoi assumere (determinato, indeterminato, cococo, etc.)
- se è full time o part time
- il CCNL che applichi nella tua azienda
- eventuali agevolazioni (e se sono cumulabili tra loro)
- le detrazioni applicabili al dipendente

**In più puoi fare anche simulazioni su:**
- collaboratori a partita Iva (ordinaria e forfettaria)



2

# **Quali beni e servizi** puoi dare

## In sintesi

- Esistono tantissime tipologie di beni e servizi che puoi includere in un piano di welfare, a patto che rientrino in una delle finalità previste dalla legge (es: finalità di istruzione o di assistenza sanitaria).
- L'azienda può decidere di erogare direttamente questi beni e servizi (es: comprare voucher di 100€ per tutti i dipendenti) oppure di utilizzare una piattaforma ad hoc, nella quale il dipendente potrà scegliere come spendere il valore del suo welfare. Di solito, la prima opzione è più economica ma anche più complessa da gestire, la seconda più costosa ma anche più comoda.
- A seconda del tipo di bene o servizio che dai come welfare, cambiano i limiti al di sotto dei quali i dipendenti non pagano contributi e tasse. Queste soglie sono previste per legge.

## Beni e servizi, con relative finalità e costi

| Finalità | Bene o servizio | Limiti per dipendente |
|---|---|---|
| Istruzione | Scuole, mensa scolastica, pre-post scuola, centri estivi ed invernali, testi scolastici | Nessun limite fiscale |
| Famiglia | Assistenza per familiari anziani o non autosufficienti, abbonamenti a trasporto pubblico | Nessun limite fiscale |
| Sanità | Pacchetti sanitari integrativi e rimborso di spese mediche tramite Cassa Sanitaria | Limite di 3615,20€ all'anno |
| Previdenza | Versamenti volontari integrativi a fondi pensione chiusi o aperti | Limite di 5164,57€ all'anno |

| Finalità | Bene o servizio | Limiti per dipendente |
|---|---|---|
| Fringe benefits | Beni e servizi in natura, di qualsiasi genere, ad esempio buoni carburante e buoni spesa | Nessun limite fiscale |
| Ricreazione e educazione | Attività ricreative e educative (es: palestra, viaggi, corsi formativi, ecc), assistenza sociale e sanitaria (check up medici), istruzione | Limite di 1.000€ o 2.000€ all'anno per i dipendenti con figli a carico |
| Mutui e prestiti | Quota interessi su mutui e prestiti, anche contratti dal dipendente | Limite specifico* |

***** 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.

3

# **Quali tipi** di welfare esistono

## Le 3 categorie di welfare classiche

- Puoi prevedere il welfare in tre modi: in maniera “**volontaria**”, “**volontaria vincolata**” o “**vincolata**”.

- Il **welfare è volontario quando decidi di darlo spontaneamente e senza vincolarti**: significa che lo puoi dare e togliere a tuo piacimento. Non ci sono gli stessi vantaggi da un punto di vista di deducibilità fiscale ed è meno attraente per i dipendenti. Ha senso quindi usarlo per quei tipi di benefit che non hanno un valore economico: ad esempio, quando prevedi lo smartworking o la settimana breve in azienda, che possono sempre essere eliminati.

- Il **welfare è volontario vincolato quando decidi di darlo spontaneamente ma ti vincoli a mantenerlo in azienda per un certo periodo di tempo** (es: 1 anno). Ha praticamente gli stessi vantaggi economici del welfare vincolato, sul piano della deducibilità fiscale, e non serve fare un accordo con i sindacati. Al termine del vincolo temporale, puoi decidere se rinnovarlo o meno.

- Il **welfare è vincolato quando è il CCNL ad obbligarti ad adottarlo** (es: il CCNL Metalmeccanica prevede 200€ di welfare all’anno per ogni dipendente) **oppure quando fai il piano di welfare con i sindacati**. Questo devi farlo soprattutto quando vuoi vincolare il welfare al raggiungimento di certi obiettivi aziendali (che di solito implica anche una minore tassazione per i dipendenti). Per l’azienda è sempre vantaggioso da un punto di vista di deducibilità fiscale.

- Il welfare è generalmente una cosa complessa da fare e non si può fare da soli: se fatto male, rischi che tutto quello che hai dato ai dipendenti venga considerato retribuzione e di doverci pagare sopra i contributi.

**CONSIGLIO**

La vera differenza è tra il piano volontario e il vincolato (quello “volontario vincolato” è molto simile al vincolato). Il welfare volontario di solito ha senso per quei benefit non economici (es: smartworking)

## Come erogare concretamente il welfare in azienda

Nel concreto, come azienda puoi decidere di erogare il welfare in 3 modi diversi:

1. **Convenzione diretta:** l'azienda prende direttamente accordi con il fornitore del servizio e poi lo offre ai dipendenti. Questo è il caso, ad esempio, delle sedute di terapia psicologica o del check-up medico annuale, offerti dall'azienda tramite convenzione diretta con i fornitori di quei servizi. Il dipendente dovrà solamente decidere se usufruirne e farne richiesta.

2. **Soldi da spendere:** l'azienda dà a ciascun dipendente che ha diritto al welfare dei soldi da spendere, e il dipendente decide come spenderli fra i servizi offerti dall'azienda. Ad esempio, dai 1.000€ di welfare per dipendente, da usare in una piattaforma con vari servizi di welfare.

3. **Altri tipi di benefit:** ci sono poi altre forme di benefit che non hanno propriamente un valore economico, ma che rientrano comunque nel welfare. Ad esempio, la settimana corta o la palestra in ufficio. Anche in questo caso, l'azienda decide se offrirli ai dipendenti e in che misura.

**CONSIGLIO**

I benefit che non hanno propriamente un valore economico (es: smartworking, settimana corta...) vanno valorizzati in fase di offerta ai candidati: è difficile attribuire un corrispettivo economico, ma di solito hanno molto valore per i dipendenti.

4

# A chi puoi dare il welfare

## In sintesi

- Il welfare aziendale puoi darlo solamente a tutti i dipendenti o a “categorie omogenee”, cioè gruppi di dipendenti con caratteristiche simili (es: i dipendenti in uno stesso team o di uno stesso livello).
- Non puoi fare un piano di welfare per un solo dipendente; allo stesso modo, non puoi indicare delle categorie omogenee sulla base di caratteristiche non rilevanti da un punto di vista lavorativo (es: tutti i dipendenti con i capelli rossi) o costruite in modo tale da individuare solo uno o pochi dipendenti (es: tutti i dipendenti assunti tra il 20 e il 21 aprile e con una RAL tra 40.000 e 45.000€).
- Se ci sono certe condizioni, anche gli amministratori possono avere il welfare.

## Gli amministratori e il welfare aziendale

- Anche gli amministratori possono avere il welfare aziendale, se ci sono alcune condizioni:
    - se sono membri di un Consiglio di Amministrazione, che ha potere di decidere sul fare un piano welfare e sul personale. Non possono essere amministratori unici, perché vorrebbe dire che si assegnano il welfare da soli;
    - se hanno un contratto da co.co.co. e non una partita Iva;
    - se sono anche loro inclusi nel piano di welfare che fai per gli altri dipendenti.
- Il welfare per gli amministratori non deve essere costruito ad hoc per uno solo degli amministratori: ad esempio, prevedere come welfare la copertura delle spese di istruzione dei figli, quando il CdA ha due membri e solo uno dei due ha figli.
- Anche per il welfare degli amministratori valgono gli stessi limiti che valgono per i dipendenti (es: 1.000€ o 2.000€ per i fringe benefit).
- **Attenzione:** dare il welfare agli amministratori è una cosa complessa, per cui ha senso rivolgersi ad un consulente del lavoro che ti spieghi se si può fare e come strutturare il piano!

5

# Come fare **un piano di welfare**

### Step 1/8.

Individua i risultati che vuoi ottenere con il piano di welfare (es: iduzione dell'assenteismo, miglioramento del work-life balance, raggiungimento di x obiettivi economici aziendali)

### Step 2/8.

Definisci chi può accedere al piano di welfare (es. tutti i dipendenti con 2 anni di servizio, i lavoratori inquadrati al livello x, coloro che raggiungono tot. obiettivi, ecc.)

### Step 3/8.

Decidi se attivare il welfare internamente ("piano volontario vincolato") o con le associazioni sindacali ("piano vincolato"). Chiaramente, se il tuo CCNL lo prevede, dovrai dare il welfare obbligatoriamente (es: il CCNL Metalmeccanica prevede 200€ di welfare per dipendente all'anno).

### Step 4/8.

Decidi l'importo complessivo che vuoi assegnare alle categorie omogenee che hai individuato.

### Step 5/8.

Scegli i beni e servizi che vuoi dare ai tuoi dipendenti considerando ciò che potrebbe essere utile per loro. Di solito si fa un sondaggio interno.

### Step 6/8.

Valuta se erogare i servizi internamente (più veloce e meno costoso, ma con più lavoro lato azienda) o tramite piattaforma esterna (più comodo ma più costoso).

## Step 7/8.

Attiva il piano comunicandolo ai dipendenti (es: invia una mail che contiene tutte le info utili).

## Step 8/8.

Monitora l'andamento del piano e valuta se fare modifiche. Se hai inserito un termine di validità, potrai modificarlo una volta raggiunta la scadenza.

**CONSIGLIO**

Costruire un piano di welfare non è una cosa che puoi fare da solo, perché è molto tecnico e rischi di fare errori. Se vuoi iniziare a dare il welfare in azienda, senti il tuo consulente del lavoro.

6

# Alcuni casi pratici

## Caso pratico 1

| | |
|---|---|
| **Destinatari del piano** | • Tutti i dipendenti |
| **Ammontare del piano** | • 1.000€ all'anno per dipendente |
| **Beni e servizi inclusi** | • voucher<br>• rimborsi spese istruzione /assistenza / trasporto<br>• rimborsi interessi mutui passivi |
| **Durata del piano** | • Dall' 1/06/2025 all' 1/06/2026 |

## Caso pratico 2

| | |
|---|---|
| **Destinatari del piano** | • Solo i dipendenti nel team Sales |
| **Ammontare del piano** | • 1.500€ all'anno, vincolato:<br>  • nel 1° anno, al raggiungimento di obiettivi individuali<br>  • nel 2° anno, al raggiungimento di obiettivi aziendali di fatturato |
| **Beni e servizi inclusi** | • Da usare per beni e servizi in piattaforma ad hoc |
| **Durata del piano** | • Dal 1/06/2025 all'1/06/2027 |

# **Automatizza i buoni pasto** con Jet HR

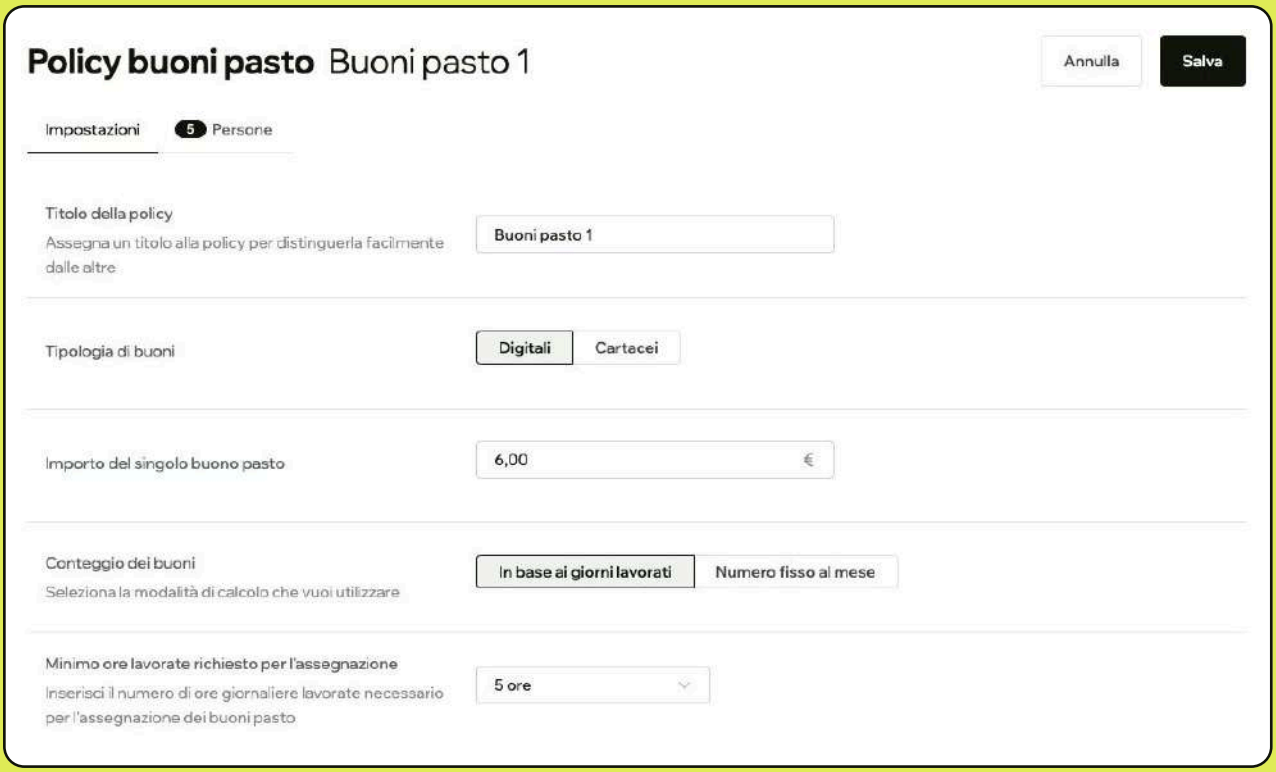
**Con Jet HR puoi gestire in pochi click:**

- dipendenti, a tempo determinato e indeterminato
- apprendisti
- co.co.co.
- amministratori o consiglieri
- tirocinanti o stagisti
- dipendenti a chiamata

**Con il nostro flusso di assunzione potrai:**

- creare una lettera di impegno
- scegliere il contratto che vuoi
- allegare tutti i documenti extra che ti servono
- personalizzare con clausole aggiuntive
- inviare il contratto al futuro lavoratore
- firmare digitalmente

**Se sei cliente di Jet HR,** non dovrai più preoccuparti di tutti gli adempimenti e le attività obbligatorie da fare per un'assunzione!



# 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; ed altro ancora.

Per saperne di più

**jethr.com**

# Se vuoi liberarti dalla burocrazia inizia da qui

Jet HR

Scopri Jet HR
con uno dei nostri esperti

- 30 minuti
- Demo personalizzata
- Tutte le risposte alle tue domande

jethr.com/demo

ORBITA

Iscriviti alla nostra newsletter
per imprenditori ed HR

- Una volta al mese
- Zero marketing
- Solo cose realmente utili, niente dettagli astrusi
- Per ogni cosa ti diciamo l'impatto che ha su azienda e  personale

jethr.com/orbita