

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

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)

Costo assunzione

[Inviaci un feedback](#)

Tipologia
Tempo indeterminato

CCNL
Commercio - Confcommerci... Full time 100%

Tabella livelli

RAL
30.000,00 €

Agevolazioni contributive
 Nessuna agevolazione
 Under 30
 Donne
 Over 50

Detrazioni fiscali
 Nessuna detrazione
 Bonus impatriati
 Bonus impatriati (con figli)

Calcola costo azienda

Annuale Mensile Salva

Dati aggiornati in base alla Legge di Bilancio 2025

Costo azienda
36.692€
-4.500€ vs indeterminato senza agevolazioni (41.192€)

Stipendio lordo
30.000€

Stipendio netto
23.395€

Attenzione
La simulazione è basata su un costo medio annuale e contiene alcune semplificazioni. I valori reali per ciascun dipendente potrebbero differire e fluttuare mese su mese sulla base di diversi fattori.

Dettagli

Simulazioni salvate Costo aziendale

Tempo indeterminato 32.000 € Under 36 - Bonus impatriati	35.938 €
Tempo indeterminato 30.000 € Under 30	38.192 €
Apprendistato 30.000 €	35.675 €
Tempo indeterminato 30.000 €	41.192 €

4 results

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.

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.

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!

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.

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
- rimborsi spese istruzione /assistenza / trasporto
- 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:
 - nel 1° anno, al raggiungimento di obiettivi individuali
 - 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!

Policy buoni pasto Buoni pasto 1

Impostazioni **15** Persone

Titolo della policy
Assegna un titolo alla policy per distinguerla facilmente dalle altre

Tipologia di buoni

Importo del singolo buono pasto

Conteggio dei buoni
Seleziona la modalità di calcolo che vuoi utilizzare

Minimo ore lavorate richiesto per l'assegnazione
Inserisci il numero di ore giornaliere lavorate necessario per l'assegnazione dei buoni pasto

Annula Salva

Buoni pasto 1

Digitali Cartacei

6,00 €

In base ai giorni lavorati Numero fisso al mese

5 ore

Siamo Jet HR

Jet HR è una tech company nata nel 2022 – da un'idea di Marco Ogliengo e Francesco Scalabrino, 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



Scopri Jet HR
con uno dei nostri esperti

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

jethr.com/demo



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