

Altamira



Guida al Welfare Aziendale 2024

**INCENTIVI, VANTAGGI
E PIATTAFORME**

WWW.ALTAMIRAHRM.COM

Indice

Introduzione	3
Che cos'è il welfare aziendale?	4
Implementare un piano di welfare aziendale	6
Le piattaforme online	9
Su Altamira	12





Introduzione

Il welfare aziendale è sempre più diffuso in Italia e non può più essere considerato un fenomeno passeggero.

Anzi, i forti disagi causati dalla pandemia di Covid-19 hanno rafforzato l'idea che le aziende debbano assumere anche il ruolo di tutelare il benessere dei propri dipendenti, sia dal punto di vista fisico che da quello mentale.

In più, la forte **inflazione** degli ultimi anni ha reso questo strumento ancora più prezioso nel combattere l'erosione del potere d'acquisto dei lavoratori italiani.

Eppure sono ancora molte le aziende che non hanno piena consapevolezza di cosa sia il welfare aziendale e di come possa aiutare impresa e dipendenti.

Questa breve guida, aggiornata al 2024, dà un quadro complessivo di questo fenomeno.

Che cos'è il welfare aziendale?

Per welfare aziendale si intendono tutte le iniziative che un datore di lavoro può intraprendere per migliorare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

Corrisponde, più in pratica, a **un sistema di servizi a sostegno del collaboratore, con vantaggi fiscali sia per l'azienda che per il dipendente.**

Questa prassi, diffusa in buona parte dell'Europa, in Italia è un fenomeno sempre più consolidato.

La crescita degli ultimi anni è dovuta principalmente a una serie di interventi legislativi (ne parleremo più avanti) che incentivano il privato a subentrare al welfare pubblico, molto in difficoltà soprattutto da un punto di vista previdenziale.

Si è così innescato un circolo virtuoso: sempre più aziende sperimentano iniziative di welfare aziendale e, soddisfatte dei risultati, incrementano l'investimento in questo campo, aumentando di conseguenza il benessere dei loro dipendenti e alimentando un settore di offerta in rapida espansione.

Un'ulteriore spinta alla crescita del welfare aziendale è data dalla diffusione di **piattaforme digitali** che erogano i propri servizi in Cloud, permettendo alle aziende di offrire un nutrito paniere di **flexible benefit** (una forma di retribuzione in beni e servizi in natura che non concorre a formare reddito da lavoro dipendente) ai propri collaboratori e a questi di scegliere i più utili per le proprie esigenze, spendendo in autonomia il proprio budget.

Cosa è cambiato nel panorama legislativo

Le **leggi di stabilità del 2016, 2017 e 2018** hanno dato un forte impulso alla pratica del welfare aziendale in Italia.

Ecco alcune delle novità più importanti:

- L'erogazione dei servizi di welfare aziendale non è più vincolata a una iniziativa unilaterale del datore di lavoro ma a contratti e regolamenti aziendali.
- È possibile, previo accordo con le rappresentanze sindacali, convertire in servizi di welfare il **premio di risultato**.
- È stata ripristinata la **tassazione agevolata** al 10% sui premi di produttività (abbassata al 5% per gli anni 2023 e 2024) e alzato il limite fino a 3000 euro nella maggioranza dei casi.
- È stato aumentato anche il tetto massimo di reddito di lavoro dipendente previsto per poter accedere alla tassazione agevolata, prima a 50.000 euro annui poi a 80.000 euro, includendo così anche quadri e dirigenti.
- L'**esenzione IRPEF** è stata estesa a una gamma più ampia di trattamenti di welfare aziendale, fruiti in alternativa ai premi economici aziendali.
- È possibile finanziare anche le spese per il trasporto pubblico di dipendenti e familiari a carico (2018).
- Anche i rinnovi dei contratti CCNL del settore Pubblico, per esempio Sanità e Funzioni centrali, hanno dato ampio spazio ai temi del welfare.

La legge di stabilità **2019** non ha proseguito l'opera di espansione e consolidamento del welfare aziendale, limitandosi a indicare che potranno beneficiare del Fondo per le politiche della famiglia anche le iniziative di conciliazione vita-lavoro e di welfare familiare aziendale.

L'articolo 112 del decreto legge 104 dell'agosto **2020** prevede la possibilità di destinare a ogni dipendente fino a 516,14 euro in fringe benefits, attraverso beni e servi erogati mediante piattaforme welfare o ticket. Questa agevolazione, che di fatto raddoppia la precedente soglia, è limitata al periodo d'imposta 2020.

Lo stesso provvedimento è stato emanato nel **2021** (il 20 maggio). Sempre nel 2021 l'Agenzia delle Entrate ha confermato la possibilità per l'azienda di usufruire dei benefici fiscali previsti dall'articolo 51 comma 2, lettera f-bis del TUIR per il rimborso erogato al dipendente per l'acquisto di dispositivi per la didattica a distanza dei figli. Nel **2022**, con il Decreto Legge n. 115 il valore dei fringe benefit non imponibile è stato aumentato per l'anno in corso a 600 euro per i lavoratori dipendenti. Non solo, è stato anche allargato il campo di applicazione, permettendo di usufruire di queste somme anche per il rimborso delle spese per le utenze domestiche. Nel **2023**, invece, il limite di 258,23 euro è stato innalzato fino a 3.000 euro soltanto per i genitori con figli a carico. Ancora una volta, la modifica ha riguardato solamente l'anno in corso.

Per il **2024** la soglia di esenzione fiscale è stata aumentata a 1.000 euro per i lavoratori senza figli a carico. Per i lavoratori con figli a carico è stato invece stabilito un tetto di 2.000 euro per ciascun periodo d'imposta.

Una crescita testimoniata dai numeri

Come già detto, il nuovo quadro legislativo ha impresso una forte spinta alla diffusione del welfare aziendale.

Da un lato, ha dato alle grandi aziende la possibilità di arricchire le loro offerte di welfare, sia come importo economico che come varietà di scelta, dall'altro ha incentivato le PMI a introdurre il welfare aziendale e/o una componente di retribuzione variabile come i premi di risultato.

Allo stesso tempo, ha dato vita a un vero e proprio mercato di offerta. In un paio di anni si è passati da una decina di aziende che offrivano servizi di welfare aziendale, tipicamente tramite piattaforme digitali, a un centinaio. La crescita del settore è testimoniata da diverse ricerche condotte negli ultimi anni.

Secondo il **Rapporto sullo stato del welfare aziendale 2023 in Italia**, curato dall'Osservatorio welfare di Edenred Italia, nel 2022 la **disponibilità media di spesa welfare dei dipendenti** è cresciuta del 10,6% rispetto al 2021, raggiungendo i **940 euro**. Anche il consumo effettivo del credito welfare da parte dei lavoratori è cresciuto negli ultimi 3 anni, attestandosi al 70% nel 2022. Le aree di spesa principali sono i fringe benefits (38,6%), l'area ricreativa (22,3%) e l'istruzione (17,9%). Sono soprattutto i giovani a essere interessati ai fringe benefits, mentre gli over 60 destinano il welfare soprattutto alla previdenza complementare.

Il **Welfare Index PMI**, giunto alla edizione 2022, ha evidenziato come dal 2016 al 2022 le **PMI molto attive nel welfare aziendale** siano passate dal 10,3% al **24,7%**. Nello stesso periodo, le PMI con un livello di attività e interesse medio nel welfare aziendale sono passate dal 40,8% al 43,7%, mentre quelle con un interesse minimo sono scese fino al 31,7% dal 48,9% iniziale. Il terzo settore, costituito da organizzazioni non profit e orientate al sociale, presenta la quota maggiore di aziende con un livello elevato di welfare aziendale (41,8%), seguito dal settore dei servizi e degli studi professionali (36,8%).



Implementare un piano di welfare aziendale

Perché serva davvero a migliorare il benessere dei lavoratori, un piano di welfare aziendale deve essere tarato sulle loro esigenze.

Per questo il suo lancio deve essere **preceduto da una prima fase di analisi**, volta a determinare la composizione demografica del personale e i benefit attualmente erogati dall'azienda. Una buona idea è poi quella di effettuare un **sondaggio** tra i dipendenti, in modo da individuare i benefit più importanti per loro e renderli partecipi nel processo decisionale, e di coinvolgere i sindacati.

Una volta chiarite le esigenze, va identificato il **partner** attraverso il quale erogare i servizi di welfare. Esistono oggi decine di piattaforme cloud che offrono grande flessibilità e autonomia ai dipendenti, nonché compliance con le normative fiscali.

Come vedremo, molte di queste piattaforme offrono un servizio di **full outsourcing**. Si occupano, cioè, anche della fase di analisi delle esigenze e delle relazioni con sindacati e lavoratori.

I vantaggi del welfare aziendale per aziende e lavoratori

Il successo del welfare aziendale è in larga parte legato ai benefici fiscali che porta ad aziende e dipendenti, regolati principalmente dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) nei suoi articoli 51 e 100. Da un lato, infatti, le aziende conseguono un risparmio contributivo, dall'altro i lavoratori vedono eliminate tutte le imposte a loro carico.

100 euro investiti in welfare aziendale, quindi, corrispondono a una spesa di 100 euro netti per l'azienda e a 100 euro spendibili per il dipendente.

Ma i **vantaggi** non sono legati solamente all'aspetto economico. Ecco un elenco dettagliato di benefici per tutte le parti in causa.

Per i dipendenti:

- Aumento del potere d'acquisto.
- Maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata.
- Miglioramento del clima aziendale.
- Benessere per tutta la famiglia.

Per le aziende:

- Risparmi sul costo del personale.
- Diminuzione del tasso di turnover e di assenteismo.
- Aumento della produttività.
- Maggiore appeal sui candidati.

Per il sistema Paese:

- Creazione di un mercato di erogatori di servizi di welfare.
- Emersione del lavoro nero.

Gli ostacoli alla crescita del welfare aziendale

Il welfare aziendale è considerato oggi una **soluzione win/win per aziende e lavoratori**. Eppure ci sono alcuni aspetti e segnali che possono destare preoccupazione.

Per cominciare, la scarsa chiarezza di alcune norme, che si prestano a interpretazioni differenti. La paura principale, espressa dagli stessi professionisti del settore, è che vada perduta la **finalità sociale** del welfare aziendale, finendo per includere servizi che poco hanno a che fare con questo scopo.

Qualora succedesse, sarebbe difficile continuare a giustificare la detassazione a essi applicata.

Allo stadio attuale, inoltre, questo strumento sembra essere apprezzato maggiormente da chi ha uno stipendio alto e/o figli a carico. Chi ha uno stipendio più basso e fatica ad arrivare a fine mese, insomma, preferirebbe trovare qualche euro in più in busta paga. Questo potrebbe essere legato da un lato a un vuoto informativo sull'argomento, dall'altro all'abitudine delle aziende di porre l'accento su benefit "cool" piuttosto che su quelli maggiormente utili a far quadrare il bilancio familiare.

Quali sono i benefit preferiti dai lavoratori?

Indagini condotte su questo tema hanno evidenziato come esista **uno scostamento tra i benefit maggiormente proposti dalle aziende e quelli preferiti dai dipendenti**.

Un'indagine Ipsos condotta su 800 lavoratori di aziende private tra i 25 e i 60 anni ha rilevato come i benefit **più utilizzati** siano i **buoni pasto** (70%), gli strumenti hi-tech (38%) e le polizze assicurative (36%), mentre quelli **più ambiti** siano:

- Con il 59% i **servizi di sostegno alla famiglia** (in ordine di preferenza, rimborso delle tasse scolastiche dei figli, agevolazioni sui libri di testo e sugli asili nido, cura degli anziani, baby sitter e campi estivi per i figli).
- Con il 54% i **servizi di benessere** (in ordine di preferenza, rimborso delle spese mediche, viaggi ricreativi, agevolazioni per visite specialistiche, buoni per centri benessere, rimborsi per i trasporti e biglietti per attività ludiche).
- Con il 52% i **servizi legati allo shopping** (in ordine di preferenza, coupon per la benzina, gift card e regali materiali come dispositivi tecnologici e cesti di Natale).

Riportiamo anche i risultati di un altro studio.

Il Welfare Index PMI, cui abbiamo già accennato, ha identificato 12 aree di welfare aziendale e rilevato la quota percentuale di imprese che attuano almeno una iniziativa per area. Ecco il risultato, che mostra evidenti miglioramenti rispetto agli stessi dati rilevati nel 2017:

- Sicurezza e prevenzione degli incidenti 50,2%
- Polizze assicurative 46%
- Formazione per i dipendenti 45,3%
- Conciliazione vita-lavoro, sostegno ai genitori 43,3%
- Sanità integrativa 38,6%
- Sostegno economico ai dipendenti 34,7%
- Previdenza integrativa 27,6%

- Welfare allargato alla comunità 24%
- Sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale 17,1%
- Servizi di assistenza 13,8%
- Cultura e tempo libero 6,8%
- Sostegno all'istruzione di figli e familiari 4,2%

Sottolineiamo, inoltre, come il lockdown di inizio 2020 abbia fatto aumentare l'offerta e la domanda di servizi di **telemedicina** e di altre forme di consulenza (per esempio psicologica o nutrizionale) a distanza.

I CCNL con contributo Welfare

In alcuni Contratti Collettivi Nazionali dei Lavoratori (CCNL) sono inserite misure di welfare aziendale, o lo sono state in passato.

Ecco una lista dei principali:

- CCNL Metalmeccanici (Federmeccanica, Assistal con Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil): 200€ fino al 30 giugno 2024;
- CCNL Metalmeccanici (Unionmeccanica/Confapi): 150€ per il 2018, 2019 e 2020, 200€ fino al 31 dicembre 2024;
- CCNL Orafi, Argentieri e Gioiellieri: 100€ per il 2018, 150€ per il 2019, 200€ da giugno 2020;
- CCNL Telecomunicazione: 120€ dal 2018;
- Contratto Collettivo Provinciale Industria Conciaria (provincia di Vicenza): 1200€ annui a partire dal 2017;
- CCNL Pubblici Esercizi: 140€ dal 2018 al 2021;
- CCNL Confapi Comunicazione e Servizi Innovativi: 258€ per il 2019;
- CCNL Centri di Elaborazione Dati (CED), di imprese ICT e di professionisti digitali: 100€ per il 2019, 120€ per il 2020, 140€ per il 2021;
- CCNL Servizi Assistenziali: 200€ nel 2018 e nel 2020;
- CCNL Terziario Avanzato: dal 2023 dovranno essere erogati come welfare contrattuale 2.600€ l'anno per i dirigenti, 1.300€ per i quadri e 660€ per gli impiegati e gli operatori di vendita.



Le piattaforme online

La crescita d'interesse per il welfare aziendale ha portato alla nascita e crescita di decine di piattaforme che erogano i loro servizi in cloud.

Ecco, in ordine alfabetico, alcune delle più interessanti:

DAY Welfare

Day ha messo insieme una formidabile rete di partner e marchi per garantire una gamma di offerta altissima ai dipendenti aziendali. La sua piattaforma, molto semplice da navigare e utilizzare anche da dispositivi mobile, ha un'**area dedicata per gli HR Manager**. Qui i responsabili del piano welfare possono creare campagne, richiedere nuove convenzioni, ricevere supporto e inviare comunicazioni.

I dipendenti, dal canto loro, possono personalizzare facilmente il proprio pacchetto di flexible benefit.

Interessanti anche i programmi **Social Manager**, una figura che assiste i dipendenti nelle loro scelte, e **Maggiordomo Aziendale**, un aiuto per bilanciare vita professionale e privata.

DoubleYou

DoubleYou è una società del gruppo Zucchetti che opera nel settore del welfare aziendale e una delle realtà più importanti in Italia per numero di clienti e dipendenti che utilizzano i suoi servizi.

Uno dei punti di forza della piattaforma web che propone è l'integrazione con la suite Zucchetti e in particolare con il sistema di gestione delle **paghe**.

Chi sceglie DoubleYou può contare su un servizio di consulenza e avviamento completo, un'ampia gamma di attività convenzionate, una dashboard di monitoraggio intuitiva e un'offerta modulata sulle esigenze aziendali.

Edenred

Edenred Welfare è uno dei leader mondiali nelle soluzioni di welfare aziendale. I numeri italiani lo confermano, con più di 52.000 strutture convenzionate per buoni acquisto e voucher.

L'offerta di Easy Welfare Edenred mette insieme un team di consulenti qualificati in grado di costruire il piano di welfare aziendale migliore per ogni impresa, curandone tutti gli aspetti.

Le aziende clienti vengono infatti seguite sia nella costruzione del paniere d'offerta, che nella comunicazione e promozione del progetto in azienda. Pieno supporto viene fornito anche dal punto di vista informatico e procedurale.

La piattaforma Edenred **può essere integrata con Altamira HRM**. I dipendenti che utilizzano il nostro software di gestione del personale possono quindi accedervi con un click e ritrovare sul proprio profilo una serie di informazioni preziose come il numero di buoni pasto disponibili.



Eudaimon

Eudaimon offre una proposta completa e integrata per il welfare aziendale, declinata su misura sulle esigenze delle imprese. Vanta oltre 15.000 fornitori convenzionati e 600.000 utenti soddisfatti.

I suoi servizi sono erogati sulla piattaforma Welfare Experience, **accessibile da persone con diverse disabilità**. La sua offerta si adatta alle esigenze e ai budget delle grandi aziende così come delle PMI.

Da segnalare la partnership con il **CENSIS**, attraverso la quale studia lo stato del welfare aziendale in Italia e i suoi possibili sviluppi, le criticità e le potenzialità.

Jointly

Nata nel 2014, Jointly si definisce oggi un operatore e un partner per il **corporate wellbeing**, affrontando questa sfida con un approccio integrato, personalizzato, innovativo e condiviso.

L'offerta di Jointly comprende 5 servizi: flexible benefits, supporto alla genitorialità, supporto ai caregiver, health & wellness e mental health.

Jointly aiuta le aziende anche a strutturare una strategia di corporate wellbeing, misurare il loro impatto ESG, sviluppare politiche di D&I e implementare campagne di comunicazione per stimolare engagement e talent attraction.

Pluxee

Pluxee, prima conosciuta come Sodexo Benefits & Rewards Services, è un nuovo brand di servizi di welfare la cui doppia è sta per employee engagement.

Offre una gamma completa di soluzioni innovative e digitali, distribuendole in ben 31 Paesi. Al 2024 può contare su 500.000 clienti in tutto il mondo e i suoi servizi facilitano il lavoro di 1,7 milioni di esercenti ogni giorno.

L'ambizione di Pluxee è testimoniata dai suoi investimenti tecnologici, che ammonteranno al 10% del fatturato fino al 2025.

UpLife

La piattaforma di **Jakala** (il primo player in Italia e leader in Europa nei progetti di people engagement) permette alle aziende di convertire i premi di produzione in servizi che migliorano la qualità della vita di tutti i dipendenti.

Dalla formazione allo svago, dai buoni carburante al rimborso di spese mediche, il lavoratore può facilmente scomporre il proprio premio in una miriade di servizi e beni utili, aumentando il proprio potere d'acquisto.

UpLife è anche un potente strumento di **engagement** dei dipendenti, grazie a logiche di onboarding, content profiling e digital gamification.

Welfare4you

Welfare4you eroga i suoi servizi tramite una piattaforma web proprietaria, personalizzabile e concessa in uso gratuito. Da segnalare l'estrazione di dati nei formati adatti al caricamento automatico dei software paghe.

Offre un servizio di welfare aziendale in **full outsourcing**: il suo staff si occupa anche delle comunicazioni con le rappresentanze sindacali e con i lavoratori, nonché della formazione di questi ultimi.

L'impegno per le imprese è minimo: è Welfare4you, per esempio, a occuparsi della stesura del regolamento, tenendo in considerazione caratteristiche e obiettivi di ogni azienda, e, dopo l'approvazione, a comunicare all'azienda gli importi da rimborsare in busta paga.

Welfarebit

Welfare bit mette insieme una importante **rete di specialisti del settore** (commercialisti, fiscalisti, consulenti del lavoro) e una piattaforma proprietaria potenziata dalla blockchain.

La piattaforma è on demand e il servizio offerto è in full outsourcing. Ciò vuol dire che l'azienda cliente può continuare a focalizzarsi sulla sua attività, lasciando che sia il team di Welfarebit a occuparsi di ogni aspetto del welfare aziendali, compresa la rendicontazione. Il servizio è particolarmente concentrato sul **rimborso spese**: per esempio gli interessi sui prestiti e mutui, il costo d'iscrizione ad asili nido, scuole e università e persino quanto speso per attività sportive di vario genere. I dipendenti delle aziende clienti hanno quindi la possibilità di richiedere un preventivo personalizzato sulle loro esigenze.

Welfare Pellegrini

Nata nel 1985 come divisione Buoni Pasto della Pellegrini S.p.A., Welfare Pellegrini offre oggi una ampia gamma di flexible benefit, voucher e buoni regalo attraverso la sua piattaforma digitale.

Il suo punto di forza sta probabilmente nella creazione di un **forte network di partner** che offrono promozioni e vantaggi esclusivi ai suoi clienti. Inoltre, è possibile attivare convenzioni on demand su segnalazione delle aziende e dei singoli dipendenti.

Welfare Pellegrini pone l'accento sulla **sostenibilità** di tutta la filiera del welfare aziendale, intrecciando rapporti trasparenti con tutti gli stakeholder, stabilendo commissioni equilibrate per i partner e promuovendo iniziative a favore di una maggiore sostenibilità ambientale.

Well-Work

Well-Work supporta le aziende tramite un team multidisciplinare, che unisce esperti sulle normative del lavoro, professionisti del settore HR e programmatori.

Uno dei suoi punti di forza è proprio l'alto livello tecnologico della piattaforma Web, che sfrutta un sistema di raccomandazioni basato su tecniche di **deep learning** per proporre ai dipendenti i servizi più in linea con le loro esigenze. Con Well-Work è molto facile convenzionare il proprio esercente di fiducia, ed è quindi possibile contare su una rete di fornitori in continua crescita.



Su Altamira

Altamira è un'azienda produttrice di software per la gestione delle risorse umane con sede a Milano.

Da oltre vent'anni accompagna imprese di ogni dimensione nella digitalizzazione dei loro processi HR.

La sua suite, Altamira HRM, comprende i seguenti moduli, totalmente integrati tra loro:

- **Altamira Recruiting** per gestire l'intero processo di selezione dei candidati.
- **Altamira Employees** per l'amministrazione di dati e documenti dei dipendenti.
- **Altamira Learning** per la gestione della formazione aziendale.
- **Altamira Performance** per digitalizzare il processo di valutazione delle performance.
- **Altamira Ferie e Permessi** per richiedere e approvare assenze e ferie.
- **Altamira Presenze** per la rilevazione delle presenze dei dipendenti.
- **Altamira Note Spese** per la digitalizzazione del processo di rimborso spese.

Per maggiori informazioni, scrivici a sales@altamirahrm.com o visita il sito web www.altamirahrm.com.

Entra a far parte della nostra famiglia di aziende clienti

CALZEDONIA



TRENO RD

Banca Ifis

STARHOTELS
L'ITALIA NEL CUORE

Humana



Allianz

GREENPEACE

Sperlari

GRANAROLO

**Ermenegildo
Zegna**