

MENU

# Avvenire



FAMIGLIA

VITA

ECONOMIA CIVILE

OPINIONI

NEWSLETTER

PODCAST

Home > **Economia** > Lavoro

Bes | Lavoro | Motori | Risparmio | Sviluppo felice | Terzo settore

## Welfare aziendale . Più vantaggi per dipendenti e datori di lavoro

Maurizio Carucci martedì 11 marzo 2025

[Ascolta](#)

*Con la legge di Bilancio 2025, nuova modalità di rendicontazione per le spese di trasferta e incremento degli strumenti per aiutare i lavoratori. Al via il IX bando di "Welfare che impresa!"*



Michaela Varone, responsabile tecnico linea Labor Partner d'Impresa - Archivio

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

185977

La legge di Bilancio 2025 introduce importanti novità per le aziende italiane, con modifiche significative relative alla gestione delle spese di trasferta, che necessitano di una nuova modalità di rendicontazione e dei *fringe benefit*. Questi ultimi, strumenti fondamentali per la gestione del personale e il welfare aziendale, vengono rafforzati con un incremento a 2mila euro per i lavoratori con figli e a 1.000 euro per chi non ne ha e resi più flessibili, offrendo nuove opportunità per imprenditori e lavoratori. «Adottare le modifiche introdotte non solo permette di rimanere in linea con le normative, ma rappresenta anche un'opportunità unica per migliorare la relazione con i dipendenti e ottimizzare le risorse aziendali», spiega **Michaela Varone**, responsabile tecnico linea **Labor Partner d'Impresa**, network professionale di fiscalisti, legali e consulenti del lavoro.

I *fringe benefit* rappresentano beni, servizi o agevolazioni che le aziende offrono ai dipendenti oltre al normale stipendio. Rientrano in questa categoria una serie di vantaggi non monetari che, entro certi limiti, possono essere esenti da tassazione sia per il dipendente sia per l'azienda. Tra questi vi sono i rimborsi delle utenze domestiche, i buoni pasto, i buoni carburante o per la spesa; la fornitura di auto aziendali a uso promiscuo, i contributi per l'istruzione dei figli a carico (come il pagamento di rette scolastiche, libri o altro materiale didattico) e, infine, le assicurazioni sanitarie per il dipendente e i suoi famigliari. Rispetto al welfare aziendale classico, i *fringe benefit* possono essere corrisposti anche al singolo lavoratore, individuandone specifiche necessità personali. Questo li rende flessibili e personalizzabile per il dipendente e al contempo si rileva fiscalmente vantaggioso per l'azienda.

Le novità prevedono un'agevolazione mirata per le famiglie, grazie a un innalzamento delle soglie di esenzione fiscale dei *fringe benefit* per il triennio 2025-2027 da 258 euro a 1.000 euro per tutti i dipendenti e da 258 a 2mila euro per i dipendenti con figli a carico. Le spese sostenute entro questi importi pertanto non saranno tassati in busta paga come reddito da lavoro. Anche i *fringe benefit* connessi all'uso promiscuo di veicoli aziendali subiscono delle modifiche, al fine di agevolare la transizione verso la mobilità sostenibile all'interno delle aziende italiane. Il calcolo della tassazione su questa tipologia di *benefit* dipenderà infatti dal tipo di veicolo acquistato dall'azienda e sarà del 50% del valore Aci per le auto a combustione tradizionale, del 20% per le ibride plug-in e del solo 10% per le elettriche. Resta sempre valida la possibilità, anche per il triennio 2025-2027, di attivare per tutti i dipendenti, a prescindere che questi siano genitori o meno, i *fringe benefit* per il rimborso delle utenze domestiche, delle spese di affitto o degli interessi sul mutuo della prima casa, sempre all'interno delle soglie previste.

Le trasferte lavorative riguardano gli spostamenti che i dipendenti effettuano per motivi professionali al di fuori della sede abituale di lavoro. Questi spostamenti comportano costi che l'azienda può rimborsare, beneficiando di specifiche agevolazioni fiscali. Le indennità giornaliere di trasferta rimangono esenti da tassazione entro i seguenti limiti: 46,48 euro al giorno per trasferte in Italia e 77,47 euro al giorno per trasferte all'estero. Dal 2025, però, tutte le spese sostenute durante la trasferta i cosiddetti rimborsi spesa, quindi vitto, alloggio o trasporti, devono essere pagate con strumenti tracciabili (ad esempio, carte aziendali o bonifici). «I pagamenti in contanti non saranno più deducibili - precisa Varone - Se un dipendente pranza durante una trasferta e paga in contanti, non sarà più possibile dedurre la spesa né detrarre l'Iva. Sarà

quindi fondamentale fornire ai dipendenti carte aziendali o informarli che potranno essere rimborsate solo spese documentate con pagamenti elettronici».

Con l'aumento delle soglie di esenzione per i *fringe benefit*, è possibile offrire ai dipendenti un pacchetto welfare più interessante. Questo non solo aiuterà a migliorare il benessere dei lavoratori, ma può anche aumentare la soddisfazione e la motivazione all'interno dell'azienda.

- Aumento dei benefit per le famiglie: se si hanno dipendenti con figli, approfittare del raddoppio della soglia di esenzione (2mila euro) è una strategia per offrire vantaggi più generosi, come il rimborso delle spese scolastiche.
- Inserire il rimborso delle utenze domestiche: è un benefit apprezzato, soprattutto in tempi di inflazione. È possibile coprire una parte delle spese di luce, gas o internet contribuendo così a migliorare il benessere economico di chi lavora in azienda senza alcun impatto fiscale negativo per loro.
- Inserire buoni spesa o carburante: sono strumenti semplici, utilizzabili da tutti i lavoratori, apprezzati per la loro immediata utilità.
- Promuovere la mobilità sostenibile: i benefici fiscali introdotti con i fringe benefit per i veicoli ibridi ed elettrici a uso promiscuo per i dipendenti sono un'opportunità per abbracciare politiche aziendali più sostenibili. Oltre a ridurre il carico fiscale per l'azienda, si contribuisce a migliorare l'immagine di impresa orientata ai valori di responsabilità sociale, sempre più determinanti per essere attrattivi sul mercato.

Le normative introdotte sulle trasferte richiedono l'uso di strumenti tracciabili per la gestione delle spese. Questo cambiamento rappresenta un'opportunità per semplificare la contabilità aziendale e garantire maggiore trasparenza nelle operazioni.

- Introdurre carte aziendali per i dipendenti in trasferta: fornire ai dipendenti carte aziendali per poter garantire la deducibilità fiscale delle spese consentirà anche di tracciare facilmente tutte le uscite di denaro, agevolando il lavoro di contabilità.
- Impostare una politica di rimborso chiara: la normativa diventa occasione per portare ordine in azienda, consentendo di definire una politica aziendale precisa che stabilisca quali spese possono essere rimborsate (vitto, alloggio, trasporto eccetera) e i limiti da non superare, in modo da evitare problematiche fiscali e tenere informati i dipendenti.

### Al via il IX bando di "Welfare che impresa!"

Ritorna **Welfare che impresa!**, iniziativa orientata al *capacity building* e al sostegno dei progetti a impatto sociale in fase di avvio o di crescita, guidata da **Fondazione Italiana Accenture Ets** e co-promossa da **Intesa Sanpaolo, Fondazione Snam Ets e Fondazione Conad Ets**. Il bando, giunto alla IX edizione, ha l'obiettivo di supportare lo sviluppo di nuove imprese in grado di ricombinare economia e società, costruite intorno ai bisogni della persona per promuovere una nuova visione di sviluppo integrale, che includa il fattore umano nei modelli di sostenibilità, e orientata a contrastare la crescita delle disuguaglianze. Il bando intende promuovere **progetti innovativi di welfare economicamente sostenibili**, stimolare l'imprenditorialità sociale, favorire iniziative di rete e multistakeholder nonché alimentare progettualità orientate alla generazione di impatto sociale. Gli enti che possono candidarsi devono presentare un progetto in uno dei seguenti ambiti:

- Welfare inclusivo e lotta alle disuguaglianze;

- Salute e cura;
- Welfare culturale;
- Rigenerazione urbana e valorizzazione delle aree interne;
- Contrasto alle povertà (energetica, educativa, alimentare);
- Transizione ambientale equa e inclusiva.

Il bando è aperto agli **enti giuridici** a vocazione sociale, **costituiti da non più di cinque anni o da costituirsi** entro sei mesi dalla data in cui verranno comunicati i vincitori. I progetti presentati devono generare un impatto sociale misurabile, avere una dimensione comunitaria, innovativa e tecnologica, essere economicamente sostenibili, scalabili e con una comprovata fattibilità.

La raccolta delle candidature si svolgerà fino **al 18 aprile 2025** attraverso **idea360**, la piattaforma digitale di Fondazione Italiana Accenture Ets.

A seguire, una **giuria composta dai promotori, dai partner e dagli incubatori del progetto**, valuterà le candidature e sceglierà i 12 progetti finalisti che parteciperanno a un workshop formativo di due giorni in presenza, a Milano.

Infine, nel mese di settembre verranno premiati i progetti migliori, ciascuno dei quali riceverà un contributo di **20mila euro** a fondo perduto, grazie alle Fondazioni promotrici e a Intesa Sanpaolo, potrà accedere a un **percorso di mentorship personalizzato** erogato dagli incubatori partner e potrà beneficiare di un finanziamento agevolato fino a 50mila euro da Intesa Sanpaolo e di un conto corrente con condizioni agevolate per 36 mesi, incluso una carta di debito con canone mensile gratuito.

Sono previste ulteriori premialità per i progetti finalisti, il cui elenco è disponibile sul regolamento del bando.

Per leggere il regolamento completo, scoprire tutti i dettagli e candidarsi è possibile collegarsi sito:

[welfarecheimpresa.it](http://welfarecheimpresa.it).

### Alcune buone prassi

**Gruppo Beta** - leader in Europa nella produzione di utensili e attrezzature da lavoro per gli specialisti della meccanica, della manutenzione industriale e dell'autoriparazione – **rafforza il piano welfare** rivolto agli **829 dipendenti** in Italia e rinnova l'impegno verso la creazione di un **ambiente di lavoro sempre più attento alle esigenze delle persone** attraverso una serie di importanti iniziative a **sostegno delle famiglie**. Tra queste l'erogazione di un **contributo economico alla nascita** o adozione di figli e il **lancio della "baby week"**. Con l'obiettivo di **aiutare le famiglie a conciliare vita privata e lavoro**, Gruppo Beta ha introdotto nel proprio piano di welfare **nuove iniziative dedicate alle famiglie di tutti i dipendenti delle cinque aziende del Gruppo**:

- **Contributo nascita o adozione con erogazione economica biennale fino a 8mila euro lordi**: la prima annualità viene erogata alla nascita o adozione di ogni figlio/a, la seconda dopo un anno;
  - **"Baby Week"**: una settimana (cinque giorni lavorativi) di permessi retribuiti al momento dell'inserimento dei figli all'asilo nido; oltre a questo anche un giorno di permesso per accompagnare i figli al primo giorno di scuola materna e uno per il primo giorno di scuola elementare;
  - **Possibilità di smart working al 100%** per le future madri a partire dal settimo mese di gravidanza, per poter scegliere come usufruire al meglio dei mesi di congedo di maternità obbligatoria.

Queste nuove iniziative di welfare rivolte alle famiglie si integrano alle **altre già presenti all'interno del Gruppo Beta** legate all'**istruzione scolastica e universitaria dei figli dei dipendenti**: dal 2009 Beta **sostiene le spese scolastiche** coprendo il 100% del costo dei **libri di testo** per gli studenti delle scuole secondarie inferiori e superiori ed eroga un **contributo annuo di 500 euro** per l'acquisto dei **testi universitari**, inoltre ogni anno assegna **Premi allo studio** per meriti sia scolastici sia universitari.

**La Scala Società tra avvocati** amplia il piano welfare e *well-being* per migliorare il benessere psico-fisico dei propri dipendenti e collaboratori, con particolare attenzione ai neogenitori e ai giovani professionisti, per un investimento complessivo per il 2025 pari a circa 80mila euro. Tra le principali novità, spicca l'introduzione del "*buddy*", una figura di riferimento che accompagnerà dipendenti e collaboratrici per tutto il periodo del congedo di maternità e del successivo rientro al lavoro, fornendo aggiornamenti costanti e un supporto sia morale che pratico alle neomamme. Nel mese di dicembre 2024, inoltre, **La Scala Società tra Avvocati** ha sottoscritto il Codice per le imprese in favore della maternità, promosso dalla ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, a conferma del proprio impegno per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle esigenze familiari. Queste iniziative arricchiscono un articolato piano di welfare a supporto delle famiglie, che include, fra le altre misure, bonus bebè e scuola per figli under 18, oltre a supporti per campus estivi e universitari e bonus nozze. Tra le nuove misure introdotte, trovano spazio anche incentivi a supporto dei professionisti più giovani, tra cui il bonus formazione praticanti, un contributo a tantum del valore di 600€ per coprire parte dei costi per l'accesso all'esame di abilitazione, e il bonus "fuori sede" del valore di 500 euro, a sostegno di chi si è trasferito per lavoro. Il piano pone, infine, particolare attenzione anche al benessere psicologico delle persone. **La Scala Società tra Avvocati**, infatti, a partire da quest'anno avvierà un programma di supporto psicologico, totalmente gratuito, accessibile tramite una piattaforma certificata dal Servizio Sanitario Nazionale, per offrire servizi di consulenza psicologica, con l'obiettivo di sostenere la salute mentale dei propri dipendenti e collaboratori e garantire un ambiente di lavoro sereno e inclusivo.

Lo **Studio legale Lexellent** ha da tempo adottato diverse iniziative di welfare con grande soddisfazione da parte dei collaboratori. Tra queste, il supporto ai praticanti in study leave, i retreat estivi, la copertura totale delle spese per la partecipazione a eventi formativi di rilievo nazionale e internazionale, nonché la copertura integrale dell'assicurazione professionale. A ciò si deve aggiungere che lo studio sta cercando di dare visibilità e spazio a collaboratori e collaboratrici: ha indagato su quali sono le loro attitudini nel diritto del lavoro e ha chiesto loro se avessero piacere di scrivere degli articoli che li facessero conoscere, gli permettessero di mettere le basi per una loro professionalità. Inoltre sta per essere lanciato un programma di convenzioni, utilizzando il marchio dello studio. «Il piano di welfare - sottolinea **Giulia Leardi**, partner dello studio legale Lexellent - delinea un modello innovativo di gestione delle risorse umane, basato su valori come inclusività, collaborazione e sostenibilità. Attraverso progetti semplici ma efficaci, lo studio legale Lexellent dimostra che è possibile prendersi cura delle persone anche senza risorse economiche significative. Queste iniziative non solo favoriscono il benessere dei collaboratori, ma rafforzano anche la reputazione dello studio come luogo di lavoro moderno e attento ai bisogni di chi vi opera. Una visione che, se approvata e attuata, potrebbe fungere da modello per altre realtà professionali».