



QUATTRO PASSI NEL FUTURO

Welfare aziendale: meno voucher e palestre, più cose che contano davvero

Oggi facciamo quattro passi nel futuro parlando di Welfare aziendale.

Ma lo facciamo senza usare parole alla moda, niente cataloghi premio.

Parliamo di salute, protezione, assistenza e valore netto reale che resta in tasca.

1 Welfare aziendale: che cos'è davvero (in parole semplici)

Il welfare aziendale è *l'insieme di beni, servizi e rimborsi che l'azienda riconosce a chi lavora per rispondere a bisogni di rilevanza sociale: salute, assistenza, tutela dai rischi gravi, istruzione, previdenza.*

La differenza rispetto alla busta paga è fondamentale:
se il welfare è costruito bene secondo le regole, non viene tassato come reddito.

Attenzione però: perché il welfare aziendale funzioni davvero *deve nascere da un Regolamento aziendale o da un Accordo aziendale*, perché in quel momento diventa un diritto soggettivo del lavoratore, non una concessione temporanea che l'azienda può dare e togliere a piacimento.

E proprio per questo un piano di welfare serio deve avere una durata minima di due o tre anni: se è un diritto soggettivo, non può essere provvisorio.

Negli ultimi anni *il messaggio dello Stato* è stato chiaro:
su sanità, assistenza e previdenza il sistema pubblico non basta più.
Per questo ha incentivato le imprese a intervenire, premiando
fiscalmente queste scelte.

2 I veri vantaggi per i dipendenti (quelli che risolvono problemi)

Rimborso spese mediche e assistenza sanitaria integrativa

Questo è il cuore del welfare che funziona davvero.

Parliamo di:

- visite specialistiche
- esami diagnostici
- cure odontoiatriche
- farmaci
- copertura estesa anche ai familiari

Con contributi versati dall'Azienda che non diventano reddito imponibile fino a 3.615,20 euro l'anno, se versati tramite casse o fondi di assistenza sanitaria.

Tradotto:

meno attese nella sanità pubblica, meno spese impreviste, più tranquillità.

Protezione nei momenti che cambiano la vita

Il welfare non serve solo quando va tutto bene.

Può proteggere in caso di:

- malattie gravi

- invalidità permanente
- non autosufficienza
- premorienza

Qui c'è un punto chiave spesso ignorato:
non ci sono limiti di importo e non c'è tassazione, se le coperture sono collettive e correttamente impostate.

Questo significa proteggere il futuro economico della persona e della famiglia, non solo il presente.

3 Un esempio concreto (uno solo, ma chiarissimo)

Facciamo un esempio semplice.

Un'azienda decide di destinare 1.000 euro a un dipendente.

- Se li mette in busta paga, tra imposte e contributi il lavoratore ne porta a casa circa 590.
- Se li mette in un piano welfare, sotto forma di servizi ammessi, il valore utilizzabile è tutto: 1.000 euro.

Stesso costo per l'azienda (non il 30/40% in più).

Risultato completamente diverso per chi lavora.

4 Perché il welfare conviene anche all'azienda

Dal punto di vista dell'impresa, il welfare:

- ottimizza il costo del lavoro
- migliora il clima interno
- aumenta la produttività
- riduce il ricambio del personale

- rafforza l'immagine aziendale
- ha un impatto positivo anche sulla responsabilità sociale

E soprattutto:

non è beneficenza, è *organizzazione intelligente delle risorse*.

5 Focus importante: welfare e amministratori con compenso

Arriviamo ora a un punto delicato, ma molto interessante.

✓ Sì, anche gli amministratori come categoria possono accedere al welfare

Gli amministratori che percepiscono un compenso hanno un reddito fiscalmente assimilato a quello da lavoro dipendente. Questo rende possibile, a determinate condizioni, l'accesso al welfare aziendale.

Ma attenzione: non è automatico e non è libero.

✓ Le regole fondamentali per non avere problemi

Qui è bene essere molto chiari.

Prima regola: *la congruità*.

Il credito welfare degli amministratori deve essere proporzionato al compenso.

Se è eccessivo o sproporzionato, rischia di sembrare un compenso mascherato.

Il welfare non è un salvadanaio senza fondo.

È pianificazione, non furbizia.

Seconda regola: *il welfare non può nascere solo per gli amministratori*.

Per essere davvero solido e difendibile:

- il piano welfare deve coinvolgere almeno una categoria di dipendenti
 - anche con importi riconosciuti diversi
- solo all'interno di questo impianto può includere anche gli amministratori

Un welfare pensato solo per gli amministratori è fragile.

Un welfare che nasce per i dipendenti e include anche gli amministratori è l'unica strada.

Terza regola: *categorie, non persone.*

Il welfare:

- non può essere “su misura” per il singolo
 - deve riguardare categorie omogenee
 - deve essere deliberato correttamente dall'assemblea dei soci
- È questa la linea di confine tra pianificazione legittima e rischio fiscale.

6 Perché per gli amministratori il welfare è particolarmente interessante

Se impostato correttamente, il welfare consente agli amministratori di:

- ridurre l'erosione fiscale del compenso
 - trasformare una parte del lordo in valore netto pieno
- finanziare sanità, assistenza e protezione anche familiare
- mettere a costo azienda bisogni reali, senza passare dalla tassazione ordinaria

Non è un trucco.
È una scelta consapevole e ben calibrata.

CONCLUSIONE

**Il welfare aziendale non è un catalogo premi.
È una scelta su come proteggere le persone e come far arrivare più
valore reale, senza sprecarlo.**

Funziona quando è:

- equo
- proporzionato
- condiviso
- ben costruito

Non quando è furbo.

*E quando nasce dai dipendenti, rispetta le regole e include anche gli
amministratori nel modo giusto,
il welfare smette di essere una moda
e diventa davvero un passo concreto verso il futuro.*