

WELFARE AZIENDALE E FISCALITÀ DEL LAVORO

***Regole e opportunità per trasformare benefit,
premi e servizi in strumenti di valore per imprese e
lavoratori***

Welfare: nozione

Con il termine "welfare" ci si riferisce all'insieme delle politiche, dei servizi e delle misure introdotte in un Paese allo scopo di migliorare le condizioni di vita dei cittadini o lavoratori.

Il welfare si articola principalmente in tre grandi settori:

1. **Welfare Pubblico** rappresentato dall'insieme degli interventi con cui lo **Stato** garantisce servizi essenziali come sanità, istruzione, previdenza sociale e assistenza ai più deboli, finanziati tramite la fiscalità generale;
2. **Welfare Aziendale** costituito dall'insieme dei beni, servizi e benefit forniti ai dipendenti dai **datori di lavoro sia privati che pubblici** al fine di integrare la «normale/ordinaria» retribuzione monetaria. L'obiettivo di questi strumenti è quello di accrescere **il benessere personale e lavorativo** dei dipendenti stessi e dei loro familiari.
3. **Welfare Territoriale** rappresentato da «reti di supporto» create da enti locali, terzo settore e associazioni per fornire servizi di prossimità e rispondere a specifici bisogni sociali delle comunità locali

Welfare aziendale 1

I beni e servizi che costituiscono il **welfare aziendale** possono originare:

- da un'iniziativa assunta unilateralmente dall'impresa e quindi tramite un regolamento aziendale o un atto unilaterale;
- da un accordo tra l'azienda (o le associazioni di rappresentanza datoriale) e le organizzazioni sindacali

e vengono messi a disposizione dei dipendenti principalmente con lo scopo di aumentare il loro benessere con forme di remunerazione **non monetaria** che si aggiunge* all'ordinaria remunerazione monetarie

* Il c.d. «Welfare di produttività» si può anche sostituire a tutta o parte della retribuzione variabile

Welfare aziendale 2

Nel nostro Paese il welfare aziendale si basa principalmente su norme fiscali. Infatti, anche se l'art. 51, c. 1 del TUIR introduce il cd. **«principio di omnicomprensività»**, i successivi commi 2, 3 e 4 ammettono, se sussistono alcune condizioni, che i beni e servizi specificatamente indicati non concorrano alla formazione del reddito del lavoratore che li percepisce.

Le **condizioni** sono principalmente legate all'erogazione delle prestazioni alla generalità di dipendenti o categorie di dipendenti

Le prestazioni «agevolate» riguardano opere, servizi corrisposti ai dipendenti in natura o sotto forma di rimborsi di spese con finalità sostanzialmente di **carattere sociale**

A seguito della c.d. «armonizzazione» fisco e previdenza nell'ambito del reddito di lavoro dipendente ciò che non sconta imposte per il lavoratore non sconta neanche i contributi (né carico del lavoratore né a carico del datore di lavoro).



Un c.d. sistema di Flexible Benefits permette all'azienda di offrire ai dipendenti la possibilità di scegliere beni e servizi da un «menu» che copre le loro «ordinarie» necessità **PER UN VALORE CORRISPONDENTE A QUELLO MESSO A SUA DISPOSIZIONE**

Welfare aziendale 3

I beni e i servizi offerti con le iniziative di welfare sono quelli che, di regola, vengono acquistati dai dipendenti con quella parte della retribuzione che residua dopo avere scontato l'imposizione contributiva e fiscale

Attraverso l'utilizzo della leva fiscale il datore di lavoro può integrare una quota della retribuzione con beni e servizi indispensabili nell'economia familiare che però, a differenza della retribuzione in denaro, non sono tassati



**NON SI VOGLIONO INDIVIDUARE REDDITI NON TASSATI MA
«CONSUMI NON TASSATI»**

Il carrello della spesa Luxottica - Corriere della sera 8 giugno 2009

AGORDO (Belluno) — *I primi carrelli della spesa gratuiti per quasi 8 mila dipendenti Luxottica saranno ritirati nei prossimi giorni nei punti vendita della Coop Trentino. Pasta, olio, caffè, parmigiano ed altri prodotti alimentari tutti di marca (il sindacato ha chiesto e ottenuto che ci fosse anche la Nutella) per un valore di 110 euro. È solo l'inizio. In autunno l'azienda fornirà gratis ai figli dei suoi impiegati ed operai i libri di scuola. E poi borse di studio, asili nido, corsi di lingue e persino servizi di medicina specialistica. Si potrà andare dal dentista, dal ginecologo e dal pediatra con un voucher dell'azienda. [...].*

Il carrello della spesa Luxottica - Corriere della sera 8 giugno 2009

IL PROGETTO - Ma come funziona il programma welfare targato Luxottica? L'obiettivo è integrare il salario con una serie di benefit non monetari. Se il gruppo mettesse in busta paga 100 euro in più, ai suoi dipendenti ne arriverebbero solo 50 per effetto del maledetto cuneo fiscale. Se invece regala loro un carrello della spesa da 110 euro le tute blu ne risparmiano altrettanti ma all'azienda l'operazione costa molto meno, perché usando il suo potere contrattuale riesce ad ottenere un maxi-sconto dai fornitori. In più visto che la spesa si fa alla Coop Trentino e non da Auchan o Carrefour contribuisce a tener su l'economia del territorio. Si obietterà, ma non è che questo nuovo welfare è costruito sull'italianissima elusione fiscale? **No, rispondono in Luxottica e tirano fuori l'articolo 51 del Testo unico delle imposte sui redditi che prevede l'esenzione dalla tassazione per beni e servizi fino a 258 euro.** «È tutto regolare — spiega Pelà —. I nostri benefit diventano la terza gamba della retribuzione, una gamba complementare allo stipendio e ai sistemi di incentivazione monetaria tradizionali come quelli previsti per gli straordinari». [...] **E proprio il carattere aggiuntivo dei benefit ha tranquillizzato i sindacati,.....**

Esempi di welfare nella provincia di Parma negli stessi anni

CONVENZIONE CARIPARMA
FAMILY DAY- FESTA BAMBINI
ABBONAMENTO A GIORNALE-QUOTIDIANO
ASSISTENTE SOCIALE
SPACCIO AZIENDALE
MENSA - RISTORAZIONE AZIENDALE – TICKET RESTAURANT
CRAL
CONTRIBUTO ADAS-ASSOC. DONATORI AZ. SANGUE
QUOTA ASS. ANNUA ASSOCIAZIONE MAESTRI DEL LAVORO
SUSSIDI-PRESTITI DIPENDENTI-BORSE DI STUDIO

CONTRIBUTO TRASPORTI
SERVIZIO TRASPORTO COLLETTIVO
ABBONAMENTO TRASPORTI PUBBLICI
INFERMERIA - PRESENZA INFERMIERI FULL TIME
VACCINAZIONE ANTINFLUENZALE
MEDICO AZIENDALE- PRESIDIO MEDICO OBBLIGATORIO
RINFRESCO NATALE-CERIMONIA AUGURALE NATALIZIA
RIMBORSO RETTA ASILO NIDO E SCUOLA MATERNA
ASSICURAZIONE INTEGRATIVA VITA

I due «strumenti» fiscali su cui si basano le iniziative *definite* «di welfare»

In deroga al principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente regolamentato dall'art.51, c.1 del TUIR i commi successivi prevedono alcune **ECCEZIONI** tassative di beni e servizi offerti/messi a disposizione dei dipendenti che, in presenza di determinate condizioni, **NON concorrono a formare il reddito di lavoro del dipendente che le percepisce (quindi non sono tassate e non sono soggetti a contributi).**

In particolare tali eccezioni riguardano :

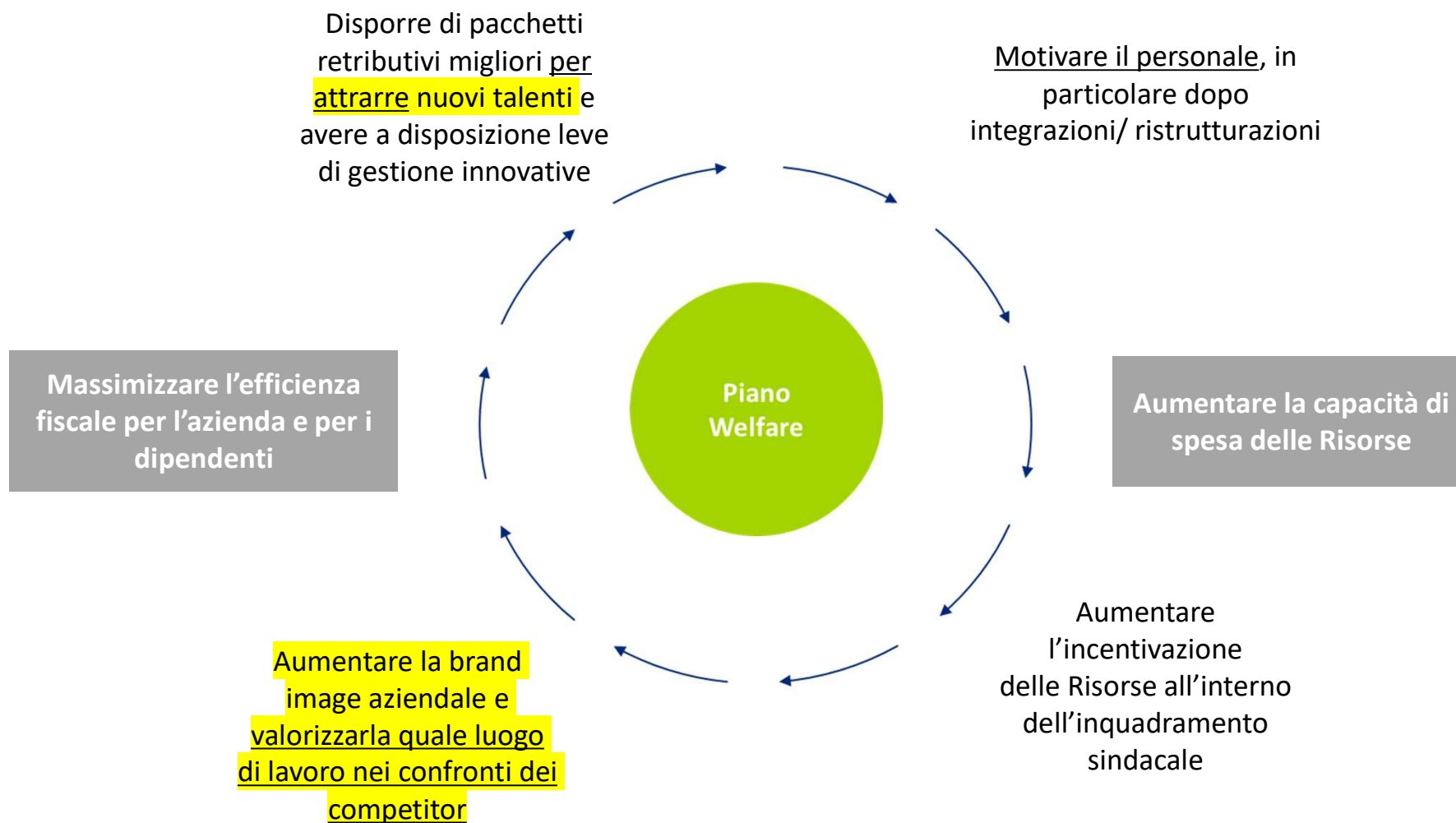
- le c.d. «**non concorrenze**» dell'art. 51, c.2 **se i servizi i rimborsi e le prestazioni sono erogate alla generalità o categorie di dipendenti** e riguardano: **1. la previdenza complementare; 2. la sanità integrativa; 3. i servizi per l'infanzia e l'istruzione dei figli dei dipendenti; 4. l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti; 5. i servizi di trasporto collettivo e gli abbonamenti al trasporto pubblico; 6. l'ambito della cultura e del tempo libero....;**
- i **fringe benefit**, vale a dire beni e servizi in natura **che possono essere erogati anche «ad personam»** e che «non concorrono a formare il reddito» fino all'importo di € 1.000/2.000* annui (in presenza di figli a carico).

* Fino al 2027 (a regime l'esenzione è fino a € 258,23). Nel 2026 e nel 2027 sono ricompresi nella norma anche i rimborsi delle utenze domestiche, del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, dell'affitto o degli interessi sul mutuo dell'abitazione principale.

Il Welfare aziendale: Aree di intervento e riferimenti normativi

AREA	SERVIZIO/BENEFIT	ART TUIR	LIMITE SPESE
SCUOLA E ISTRUZIONE	Scuola di ogni ordine e grado	51, c.2 lett. f-bis)	N/A
	Ludoteche e centri estivi e invernali	51, c.2 lett. f-bis)	N/A
	Borse di studio e Testi scolastici	51, c.2 lett. f-bis)	N/A
ASSISTENZA	Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti	51, c.2 lett. f-ter)	N/A
	<i>Long Term Care e Dread Disease</i>	51, c.2 lett.f-quarter)	N/A
SOCIALE, RICREATIVO, CULTURALE, EDUCATIVO	Educazione (corsi)	51, c.2 lett.f)	N/A
	Ricreazione (abbonamenti, teatro, viaggi, etc.)	51, c.2 lett.f)	N/A
	Assistenza sociale, sanitaria, culto	51, c.2 lett.f)	N/A
CASSE SANITARIE E FONDI PREVIDENZIALI	Cassa sanitaria	51, c.2 comma a)	€ 3.615,2 annuo
	Fondi Pensione integrativi	10, c.1 lett.e-bis)	€ 5,300 annuo
SERVIZI DI TRASPORTO	Abbonamento trasporto locale, regionale e interregionale	51, c.2 lett. d-bis)	N/A
ALTRI SERVIZI, FRINGE BENEFIT	Buoni pasto	51, c.2 lett.c)	€ 4/10 gg
	<u>Fringe benefit</u> (Voucher, rimborsi delle utenze domestiche, dell'affitto o degli interessi sul mutuo dell'abitazione principale)	51, comma 3	€ 1.000/2.000 annui
	Auto uso promiscuo – Prestiti – Immobili	51, comma 4	

Ragioni di un piano welfare



Tipologie di welfare

Welfare sostitutivo (produttività)



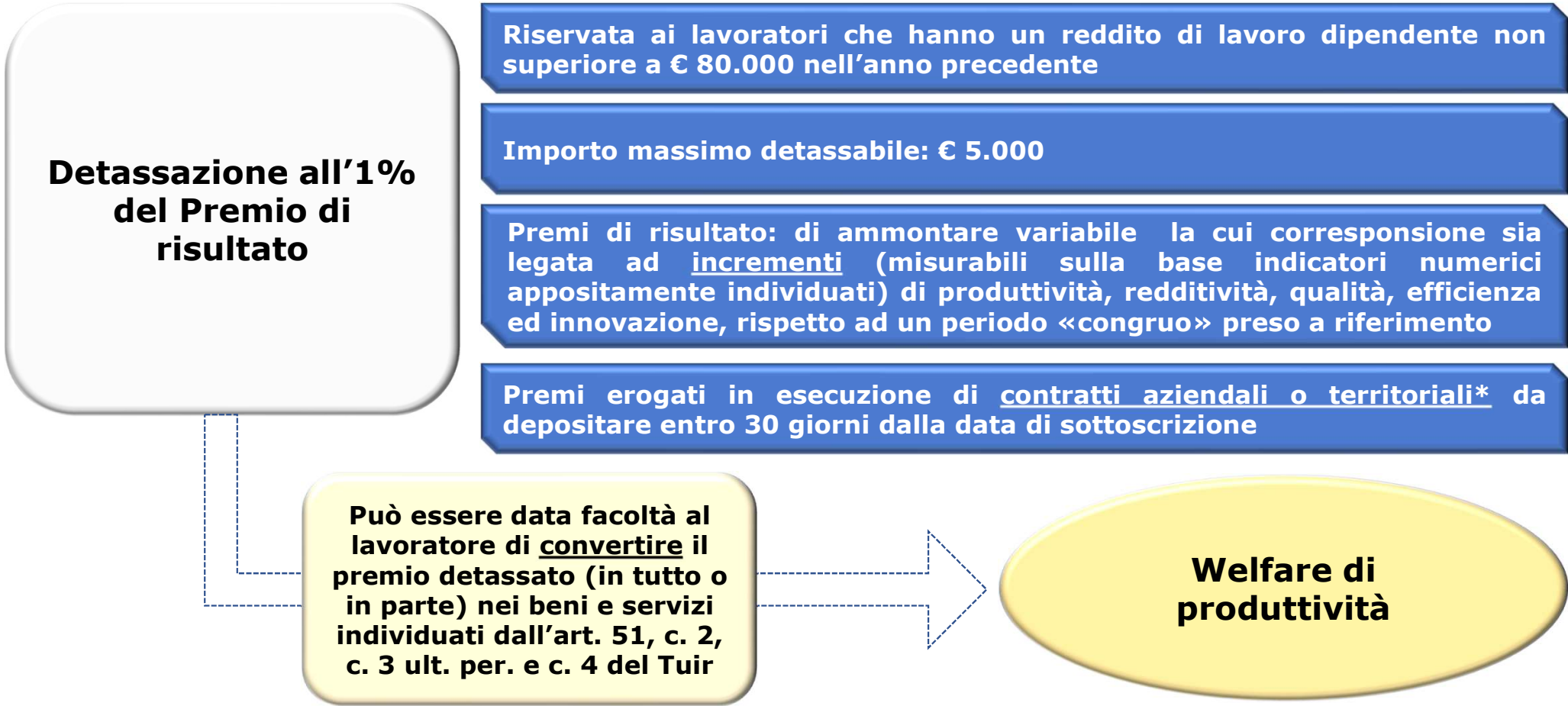
- A fronte delle previsioni introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 l'azienda può implementare un piano di Welfare, entro determinati limiti e condizioni, in sostituzione della retribuzione variabile monetaria accedendo ai risparmi fiscali e contributivi

Welfare aggiuntivo «On Top»



- L'azienda destina un valore per ciascun dipendente in aggiunta al sistema retributivo in essere
- Iniziativa unilaterale ovvero contrattazione sindacale

Produttività e Welfare Aziendale



*Per le imprese aderenti all'Unione Parmense degli Industriali o al Gruppo Imprese Artigiane si rinvia all'accordo del 26 febbraio 2018.

Produttività e Welfare Aziendale

Ipotesi conversione PDR € 1.000

Cash	
Lordo	€ 1.000
Netto	€ 890
Costo	€ 1.300

Welfare	
Lordo	€ 1.000
Netto	€ 1.000
Costo	€ 1.000

Detassazione del Premio di risultato

Può essere data facoltà al lavoratore di convertire il premio detassato (in tutto o in parte) nei beni e servizi individuati dall'art. 51, c. 2, c. 3 ult. per. e c. 4 del Tuir

Welfare di produttività

Welfare aziendale «on Top» – Cautele

- L'offerta di servizi di welfare non può essere **compensata** da una **riduzione di quote fisse di retribuzione, ma deve aggiungersi alla retribuzione ordinaria**
- L'offerta dei servizi di *welfare* dell'art.51, c 2 deve comunque essere **destinata alla generalità o a categorie di dipendenti**
- Non è ammessa possibilità di **sostituire/scegliere** componenti monetarie tassate con servizi di *welfare* detassati.
- Non sono monetizzabili eventuali quote di *welfare* non utilizzate dal lavoratore

Piani di incentivazione al raggiungimento di obiettivi individuali/collettivi – MBO e welfare

Con la **Risoluzione 55/2020** e la **Risposta 77/2025** l'Agenzia si è espressa in merito a due piani welfare che, anche allo scopo di **fidelizzare** i dipendenti all'azienda, prevedevano :

- Il riconoscimento, ad alcune categorie di dipendenti, della possibilità di usufruire di un «credito welfare» su una piattaforma al raggiungimento di un obiettivo minimo di fatturato
- la possibilità di convertire la retribuzione variabile c.d. «MBO», in prestazioni di welfare escluse da imposizione nell'ipotesi in cui fossero raggiunti specifici obiettivi aziendali e/o collettivi.

In entrambe le ipotesi l'Agenzia conferma che, ogniqualevolta una prestazione di Welfare costituisca parte integrante di un sistema premiale incentivante che prevede l'erogazione di specifici premi al raggiungimento di determinati obiettivi, di carattere collettivo o individuale, convertibili, a scelta del dipendente, in alcune tipologie di benefit non sussistono i presupposti per l'esclusione dalla tassazione. Tali benefit, nella realtà, rispondono a finalità retributive per incentivare la performance del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori



SE LA FINALITÀ DEL SISTEMA INCENTIVANTE **È QUELLA DI INCREMENTARE LA PERFORMANCE INVECE CHE FIDELIZZARE IL LAVORATORE ALL'AZIENDA**, IL WELFARE AZIENDALE EROGATO **NON** PUÒ USUFRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI FISCALI PREVISTE DALL'ARTICOLO 51, C. 2, 3 E 4 DEL TUIR **IN QUANTO L'EROGAZIONE TROVA LA SUA GIUSTIFICAZIONE NELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA.**

Come fare un piano Welfare

- Individuare i soggetti (interni o esterni) interessati al progetto
- Verificare i servizi di Welfare già esistenti nella realtà aziendale
- «Mappare la popolazione»
- Proporre ai dipendenti un questionario relativo ai loro bisogni/necessità/desideri
- Ricercare il *miglior* provider per il progetto in grado di gestire una «piattaforma» di beni e servizi coerenti con i desideri dei lavoratori
- Mettere «in atto» il piano dopo la presentazione dello stesso in più giornate «dedicate»

Punti di attenzione

Servizio di baby sitter al di fuori dell'offerta formativa scolastica.

L'articolo 51, comma 2, lettera f-bis), del TUIR prevede la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente delle somme e dei servizi per la fruizione di prestazioni aventi finalità di «*educazione e istruzione, ludoteche, centri estivi e invernali da parte dei familiari dei dipendenti, e per borse di studio a favore dei medesimi familiari*». Rientra nella norma anche “il rimborso di somme **incluse nei piani di offerta formativa scolastica c.d. «servizi integrativi» nonché l'offerta – anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting**” (cfr. circ. 28/2016)

MA

La **Risposta 144 del 03.07.2024**, precisa che i rimborsi di spese sostenute per **attività sportive praticate dai familiari** possono essere esclusi dal reddito solo se riferiti ad attività sportive «svolte nell'ambito di iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica» .

In linea con il citato orientamento, si ritiene che anche i servizi di baby-sitting sia possibile fruire del regime di esclusione dal reddito di lavoro dipendente nella sola ipotesi in cui detti servizi siano resi nell'ambito di «iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica». Diversamente, le somme rimborsate dal datore di lavoro dovranno essere assoggettate a tassazione ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del TUIR (Risposta a Telefisco 2025)

Punti di attenzione

Nozione di categorie di dipendenti

L'articolo 51, comma 2 del TUIR prevede la «non concorrenza» alla formazione del reddito di lavoro dipendente della corresponsione di «somme, prestazioni e servizi» a dipendenti **SOLO*** nell'ipotesi in cui tale corresponsione avvenga nei confronti della **«generalità» o «categorie» di dipendenti** espressione che non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), **bensì a tutti i dipendenti di un certo “tipo” o di un certo “livello” o “qualifica” (ad esempio tutti gli operai del turno di notte), ovvero ad un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle “utilità” previste.**

Risposta 57 del 2024: Iniziativa di Welfare aziendale a favore delle «lavoratrici madri» che hanno terminato il periodo di astensione obbligatoria per maternità

*Non si ritiene possibile individuare una «categoria di dipendenti» sulla base di una **distinzione non legata alla prestazione lavorativa ma a caratteristiche o condizioni personali o familiari del dipendente.** ...lo status di maternità non appare idonea ad individuare una «categoria di dipendenti»*



Ma in questo caso il Welfare che si voleva erogare sarebbe stato **equivalente e sostitutivo** di una somma di denaro pari alla differenza tra la retribuzione lorda ordinaria e l'indennità di congedo di maternità facoltativa erogata dall'INPS.

*Le agevolazioni non sono riconosciute se le somme, i servizi e le prestazioni sono «rivolti ad personam, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori



CONFINDUSTRIA

Il nuovo ruolo del welfare nelle politiche del lavoro e della competitività

UNIONE PARMENSE DEGLI INDUSTRIALI

Giovanni Morleo

Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano

16 giugno 2026

Welfare aziendale

La domanda di partenza

Perché oggi un'impresa dovrebbe occuparsi di welfare?

Non solo perché conviene fiscalmente, lo chiedono i lavoratori o lo fanno i concorrenti.



La posta in gioco

Non è (solo) un elenco di benefit.

È un tema che interseca mercato del lavoro, demografia, scarsità di competenze, welfare pubblico, relazioni industriali e sostenibilità del modello sociale.

Benefit

Piattaforme

Fisco

Premi

Una lettura macro aiuta a vedere il disegno complessivo, oltre la singola tessera.



Leggere il fenomeno

Tre tessere di un puzzle

1. Quantità

Quanto è diffuso il welfare e attraverso quali fonti entra nelle imprese.

2. Qualità

Che tipologie di welfare sono diffuse.

3. Contesto

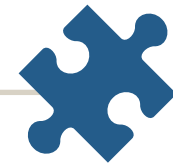
Perché il welfare diventa centrale nelle grandi transizioni economiche e sociali.



“Quanto welfare”



“Quale welfare”



“Perché farlo”



Quantità

La prima tessera

55%

imprese associate Confindustria con iniziative di welfare

81%

imprese con più di 100 addetti

88%

grandi imprese industriali

Parma: 72% di imprese rispondenti con iniziative di welfare

Il welfare è entrato stabilmente nelle politiche retributive, contrattuali e organizzative delle imprese.



Le fonti: welfare contrattato e welfare da altre fonti

Media nazionale



Provincia di Parma



Dietro la media

Da un lato la leva negoziale; dall'altro CCNL, regolamenti aziendali e iniziative unilaterali.

Nelle PMI emerge un tema di accompagnamento verso iniziative di questo tipo.



Quando il welfare passa dal contratto aziendale

Modalità del welfare contrattato: Non solo conversione del premio: spesso combinazione
Provincia di Parma



**Il welfare contrattato spesso è una combinazione di premi e iniziative "on top".
Il tema rimane progettazione e adattamento ai bisogni.**



Qualità

La seconda tessera

Lente fiscale

Dice che cosa è agevolabile. È stata decisiva per far crescere il fenomeno.

Tuttavia...

C'è il rischio di ridurre il welfare alla convenienza economica e chiamare welfare cose molto diverse.

Lente strategica

Parte dall'analisi dei bisogni e costruisce protezione, engagement e competitività.

Tutte le iniziative di welfare sono uguali ma alcune sono più uguali di altre...



Quale welfare...

Potere d'acquisto immediato buoni, rimborsi, fringe benefit

Protezione nel tempo previdenza, sanità, non autosufficienza

Capacità e conciliazione formazione, genitorialità, istruzione, conciliazione vita-lavoro

Più il welfare si diffonde, più diventa necessario distinguere?



Quale welfare... nel Sistema Confindustria

3 mln

Iscritti alla previdenza complementare
negoziale del Sistema Confindustria (2024)

68 mld €

Risorse accumulate nei fondi negoziali
del Sistema Confindustria (2024)

≈ 500 mln €

Risorse trasferite a Fondimpresa e
Fondirigenti (2024)

Strumenti di Sistema

La contrattazione collettiva, e in particolare quella di Confindustria, ha dato origine a strumenti di previdenza complementare, sanità integrativa e formazione continua, sempre più al centro dell'attenzione.



Contesto

La terza tessera

Ogni transizione genera nuovi bisogni:

Demografia

Meno nascite, invecchiamento, forza lavoro più piccola: cambiano pensioni, sanità, assistenza, ma anche l'organizzazione delle imprese.

Globalizzazione e geopolitica

Catene del valore ridisegnate, instabilità internazionale, redistribuzione della competitività ha un impatto diretto su come si compete.

IA e digitale

Transizioni che vanno governate perchè hanno conseguenze su produttività e qualità del lavoro, ma anche su competenze e possibili divari tra settori/imprese.



Demografia

Un tema che cambia tutto il resto

-5 milioni

lavoratori nella forza lavoro al 2040

La demografia cambia pensioni, sanità, assistenza, mercato del lavoro e organizzazione delle imprese.



Welfare pubblico

Equità e sostenibilità

>500 mld €

ordine di grandezza della spesa sociale pubblica italiana

Dentro quel numero

Pensioni, sanità, assistenza e protezione sociale valgono già oggi metà della spesa pubblica e un terzo del PIL.

Il modello europeo

Il welfare è un tratto distintivo europeo, ma nasce in un'epoca molto diversa, con la manifattura come pilastro dell'economia.

La condizione

Il welfare funziona solo se è sostenibile: nell'erogazione delle prestazioni, nelle contribuzioni e nel patto tra generazioni.



Il ruolo del welfare aziendale

Il welfare può incidere sulle performance e sulla capacità di restare competitivi attraverso:

1. Competenze

Gestire l'ingresso delle nuove tecnologie: formazione e competenze come fattore competitivo eassicurazione sociale.

2. Attrazione e retention

Employer branding e responsabilità sociale in un mercato del lavoro dove le competenze sono rare.

3. Contrattazione

Trasformare bisogni diffusi in soluzioni adattabili alle realtà specifiche delle imprese.



Quantità, qualità, contesto

Per riassumere

Quantità

Il welfare è strutturale: non più pratica episodica, ma parte delle politiche del lavoro.

Qualità

La convenienza fiscale non basta: conta la capacità di rispondere a bisogni reali (di imprese e lavoratori).

Contesto

Transizioni e demografia renderanno il tema sempre più centrale e da maneggiare con cura.

**La riflessione deve andare avanti: dal welfare come “insieme di benefit”
al welfare come infrastruttura sociale e competitiva.**



Grazie

g.morleo@confindustria.it

IL NOSTRO WELFARE AZIENDALE

Testimonianza: Gianluca Robuschi

Responsabile Risorse Umane Fiere di Parma



16 giugno 2026



PERCHÉ IL WELFARE?



- Strumento premiante rivolto a tutta la popolazione aziendale
- Fornisce una risposta concreta e versatile alle diverse necessità della popolazione aziendale
- Rispetta la nostra cultura aziendale e le nostre politiche di inclusione e equità sociale
- Ottimizza i costi e rappresenta un vantaggio per il dipendente



DOUBLEYOU

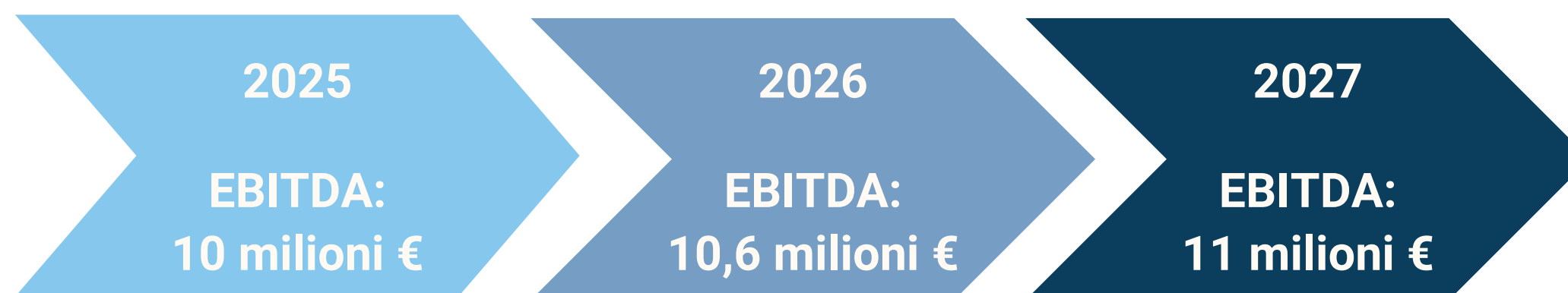
WELFARE MANAGEMENT

ZUCCHETTI



DURATA DEL PIANO

Il piano welfare è legato al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali di EBITDA



Il credito viene assegnato annualmente, il 1° giugno, dopo l'approvazione del Bilancio Aziendale

A CHI È DEDICATO

A tutto il personale dipendente

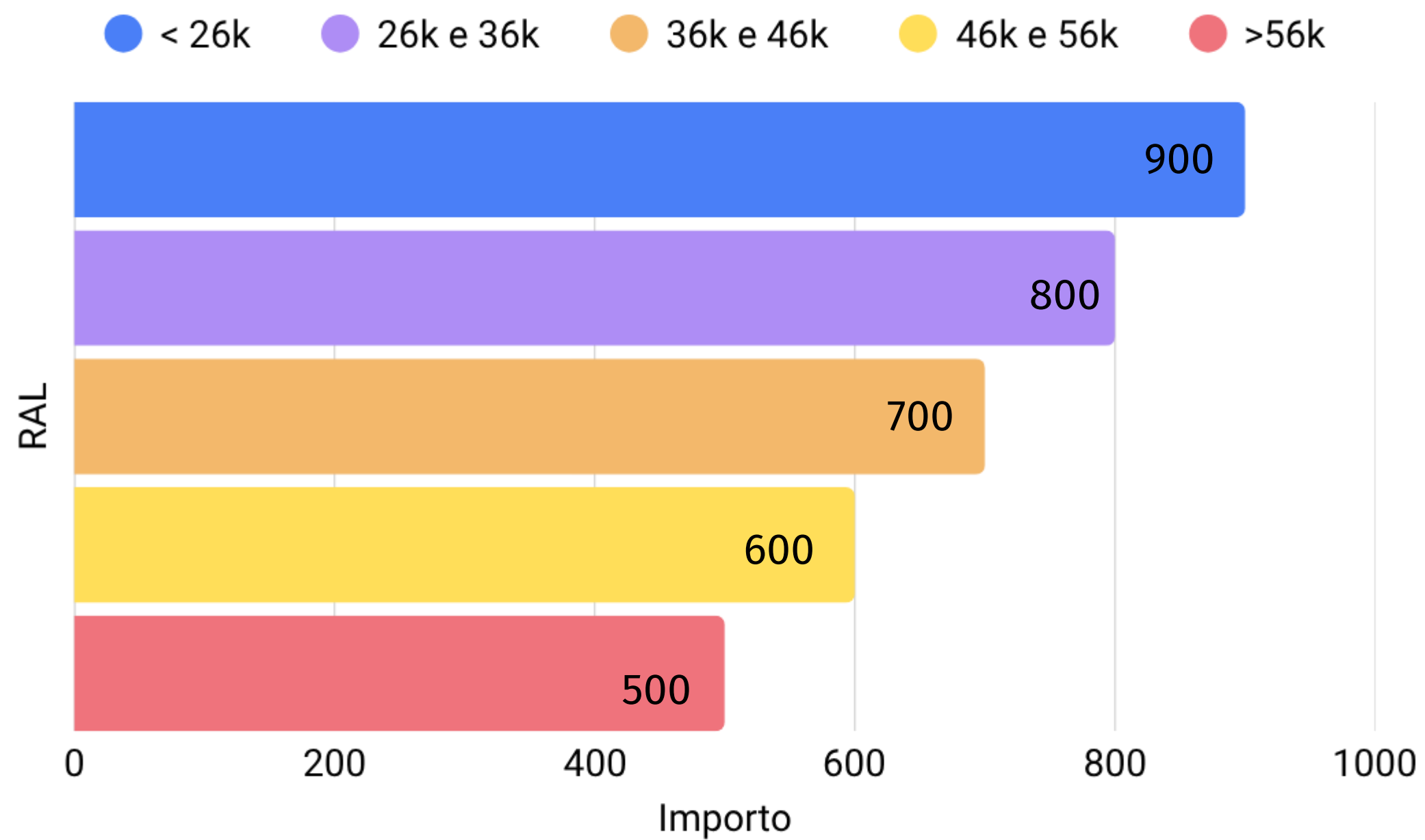
Assunto con contratto indeterminato o apprendistato continuativamente dal 1° gennaio al 31 dicembre nell'anno di maturazione del credito welfare

Assunto con contratto a tempo indeterminato o apprendistato nel corso dell'anno di maturazione del credito welfare, a patto che abbiano prestato la propria attività lavorativa all'interno della società per almeno sei mesi durante l'anno di maturazione del welfare
(anche con altri tipi di contratto: tirocinio, determinato...)

Esempio

Un dipendente viene assunto da Fiere di Parma il 1° marzo 2026 con un contratto a tempo determinato di 6 mesi. Alla scadenza del contratto, il 31 agosto 2026, viene confermato con contratto a tempo indeterminato. Il credito welfare maturato nel corso del 2026 verrà erogato il 1° giugno 2027.

GLI IMPORTI





LA NOSTRA NOVITÀ

Più Welfare dove serve di più

Il credito Welfare viene attribuito secondo criteri di equità, con un importo differenziato in base alla RAL del dipendente. In questo modo, chi percepisce una retribuzione più bassa beneficia di un contributo maggiore.

PERCHÉ?

Per favorire **inclusione** e **benessere**, garantendo un supporto maggiore ai dipendenti con redditi più bassi.

Grazie per l'attenzione

Fiere di Parma S.p.A.

Viale delle Esposizioni 393/a

<https://www.fiereparma.it>