



# Il welfare "*giusto*": soddisfare le esigenze delle diverse generazioni in azienda



# Chi siamo

Siamo la società leader in Italia nel welfare aziendale appartenente al **gruppo Zucchetti**. Supportiamo le imprese nell'implementazione di un **piano welfare** di successo per valorizzare il contributo dei lavoratori e incentivare il loro **work-life balance**.

## Qualche numero

1.000.000.000€

CREDITO WELFARE GESTITO

+500k

UTENTI

+2.500

CLIENTI

+2.000.000

PUNTI DI SPENDIBILITÀ

## I nostri servizi

FLEXIBLE BENEFIT

DIVERSITY &  
INCLUSION

MOBILITY  
MANAGEMENT



# Gli obiettivi HR 2024

**55%**

La % di HR intervistati che hanno dichiarato Benessere ed Engagement uno degli ambiti prioritari in cui investire nel 2024

➤ La priorità di questa tematica è inversamente proporzionale alla dimensione aziendale

**75%**

La % di HR intervistati che ha dichiarato di avere all'attivo iniziative in ambito Fringe Benefit

Fonte Osservatorio Zucchetti 2024

# Fringe e Flexible Benefit

## Definizione e differenze

**Art. 51 comma 2 del TUIR – Flexible Benefit:** sono un'erogazione complementare alla retribuzione e comprendono iniziative per il **benessere del lavoratore e della sua famiglia** (es. *servizi per l'istruzione, servizi per l'assistenza ai familiari anziani, abbonamenti per il trasporto pubblico*). I servizi rientranti in questa categoria devono essere **erogati alla generalità o a categorie omogenee di lavoratori** e non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente se rispettano determinate *finalità sociali*; **solo alcune categorie di spesa** – come gli importi destinati a previdenza complementare – **hanno una soglia massima di esenzione.**

**Art. 51 comma 3 del TUIR – Fringe Benefit:** sono un'erogazione aggiuntiva alla retribuzione e si tratta di **beni/servizi** forniti dall'azienda al lavoratore (es. *buoni acquisto, auto aziendale...*). **Possono essere erogati anche ad personam** e non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente solo se il valore normale complessivo non supera il **limite** imposto dalla normativa - per il periodo d'imposta 2024 tale soglia è pari a **1.000€** annui per i lavoratori senza figli a carico e **2.000€** per i lavoratori con figli a carico.



# Focus Fringe Benefit: evoluzione normativa

**HR**  
**INNOVATION**  
**SUMMIT 2024**



## 1986

SOGLIA DI ESENZIONE

Con il D.P.R. 917/1986 (TUIR), viene formalizzata la soglia di esenzione di **258,23€**



## 2016

CONVERSIONE PDR

La **Legge di Stabilità 2016** introduce la possibilità per i lavoratori di convertire i premi di produttività in Fringe Benefit



## 2020 - 2021

PANDEMIA

Il potere d'acquisto delle persone è in calo. Innalzamento della soglia di esenzione a **516,46€** per il solo anno fiscale 2020-21



## 2022

INNALZAMENTO SOGLIA

Agosto 2022 - Decreto Aiuti-bis  
la soglia di esenzione viene aumentata a **600€** per tutti i lavoratori, con l'aggiunta dei rimborsi per le utenze domestiche (acqua, luce e gas)

Novembre 2022 - Decreto Aiuti-quater  
la soglia viene aumentata a **3.000€**, per tutti i lavoratori dipendenti. Questa esenzione copre i fringe benefits tradizionali e i rimborsi delle utenze domestiche, valida solo per il 2022



### ...WHAT'S NEXT?

La **Legge di Bilancio 2025** propone l'introduzione di un **bonus affitto esente da tassazione** per i lavoratori fuori sede, applicabile ai nuovi assunti che trasferiscono la residenza di oltre 100 chilometri. Si discute anche la possibilità di estendere l'aumento della soglia di esenzione relativa ai **fringe benefit per i lavoratori senza figli a carico a 1.000€ e a 2.000€ per chi ha figli a carico per il triennio 2025 - 2027.**



## 2024

NUOVE MODIFICHE SOGLIA

- **1.000€** per tutti
  - **2.000€** per chi ha figli a carico
- Utenze, mutui e affitti nella categoria



## 2023

INFLAZIONE DA RECORD

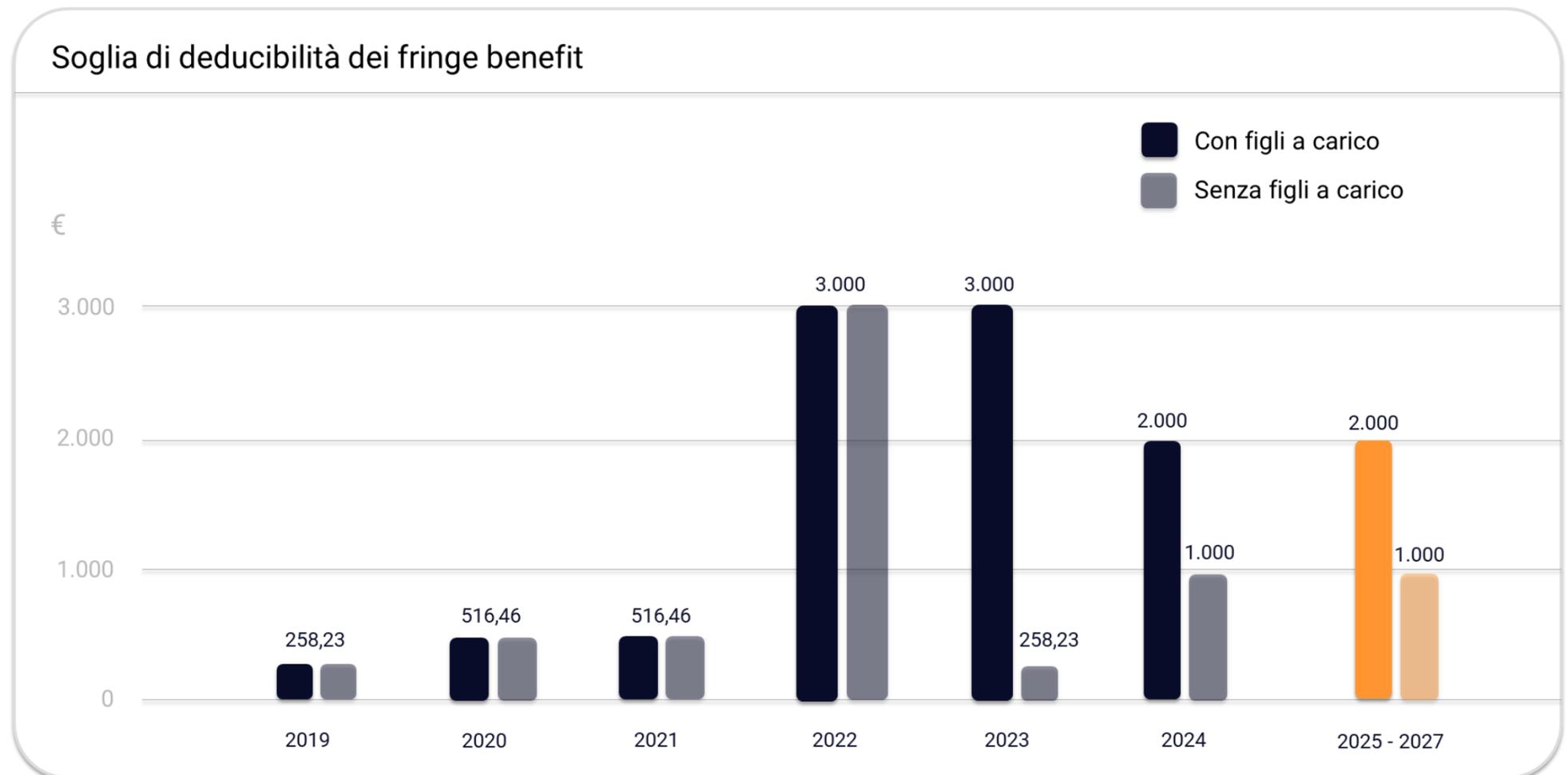
Soglia di esenzione alzata nuovamente a **3.000€ per i soli lavoratori con figli a carico**; le utenze domestiche rimangono tra i servizi della categoria



# Focus Fringe Benefit

## evoluzione normativa

- Strumento a **supporto del reddito**
- Supporto alla **ripartenza economica**
- Intervento **non strutturale** (fino ad oggi)
- Lavora su **un solo ambito** di welfare
- **Può non rispondere alle reali esigenze** dei lavoratori



# Il primo Osservatorio di DoubleYou

EXECUTIVE CIRCLE

**HR  
INNOVATION  
SUMMIT 2024**



## OBIETTIVO

Creare un documento che aiuti a comprendere i **trend di mercato** e che offra un **benchmark di riferimento** per inquadrare la propria azienda.

## STRUMENTO

La **piattaforma ZWelfare**: siamo partiti dai dati in nostro possesso per basare la ricerca su **comportamenti effettivi** di aziende e beneficiari.

## CAMPIONE

- oltre **2.500 aziende**, di ogni dimensione e settore;
- oltre **500.000 lavoratori e lavoratrici**, di ogni età e genere.



# Benefit medio pro-capite: trend in crescita

~900€

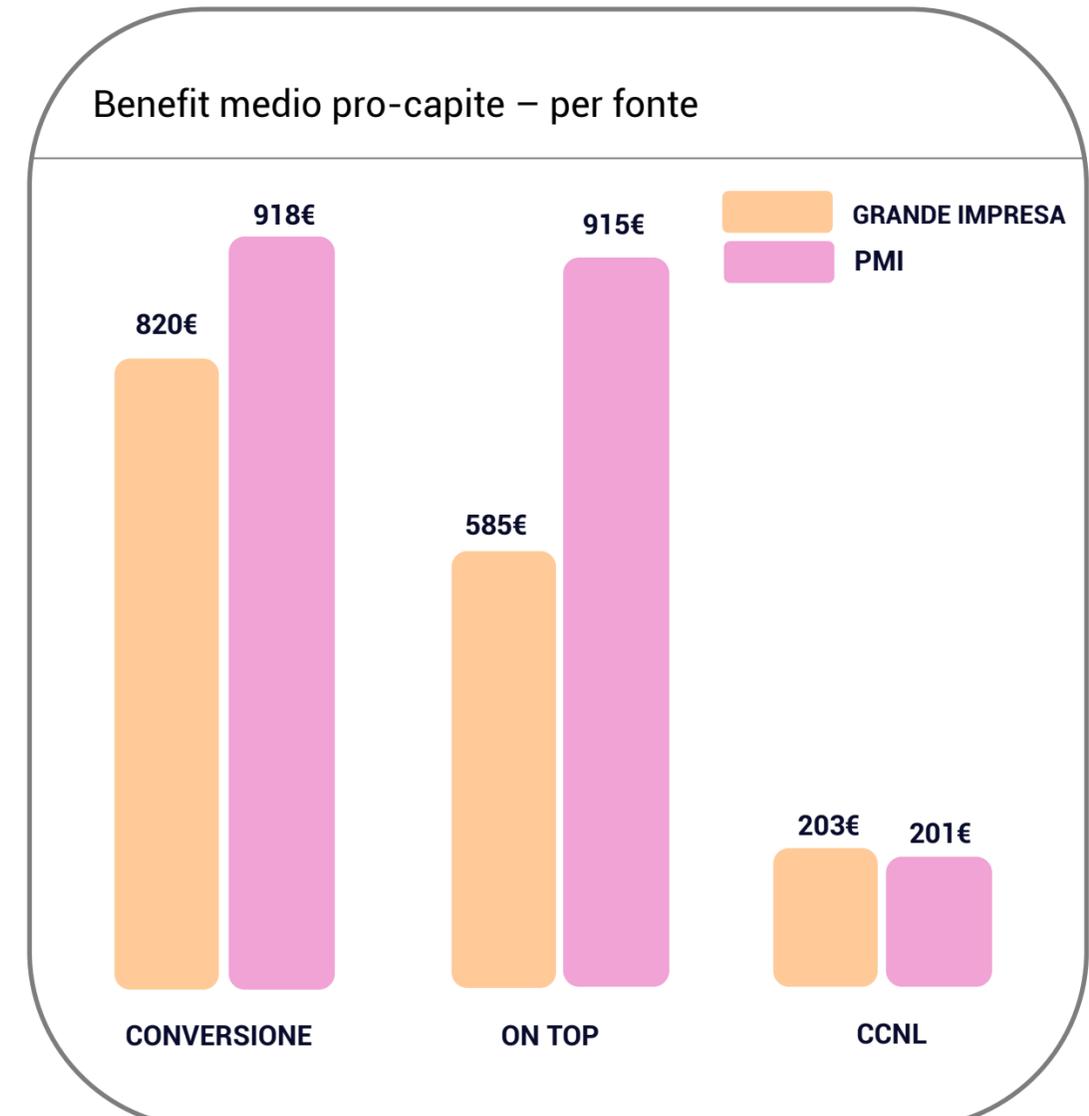
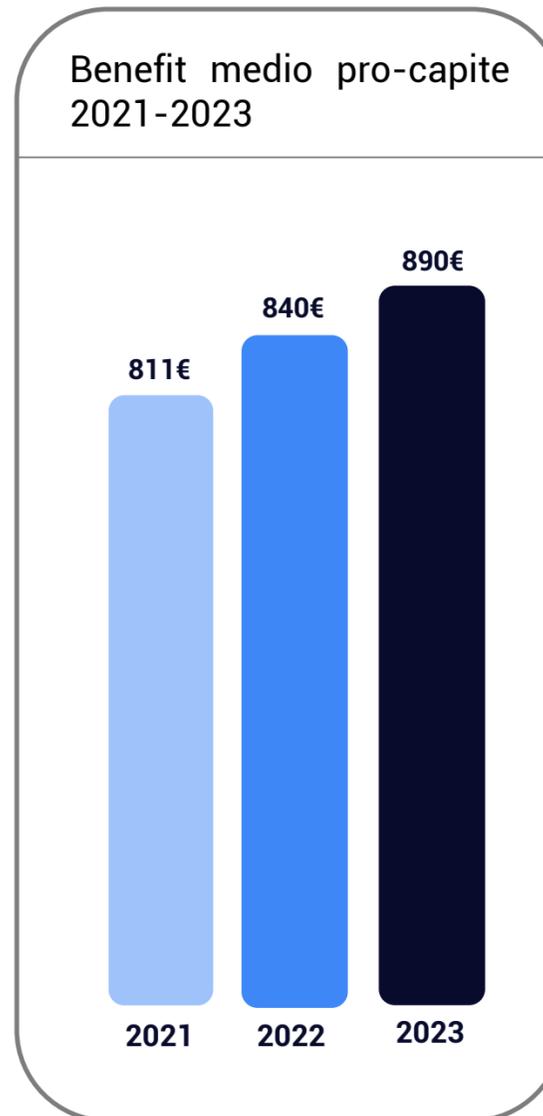
Benefit medio 2023

+10%

Incremento del benefit medio  
nel triennio 2021-2023

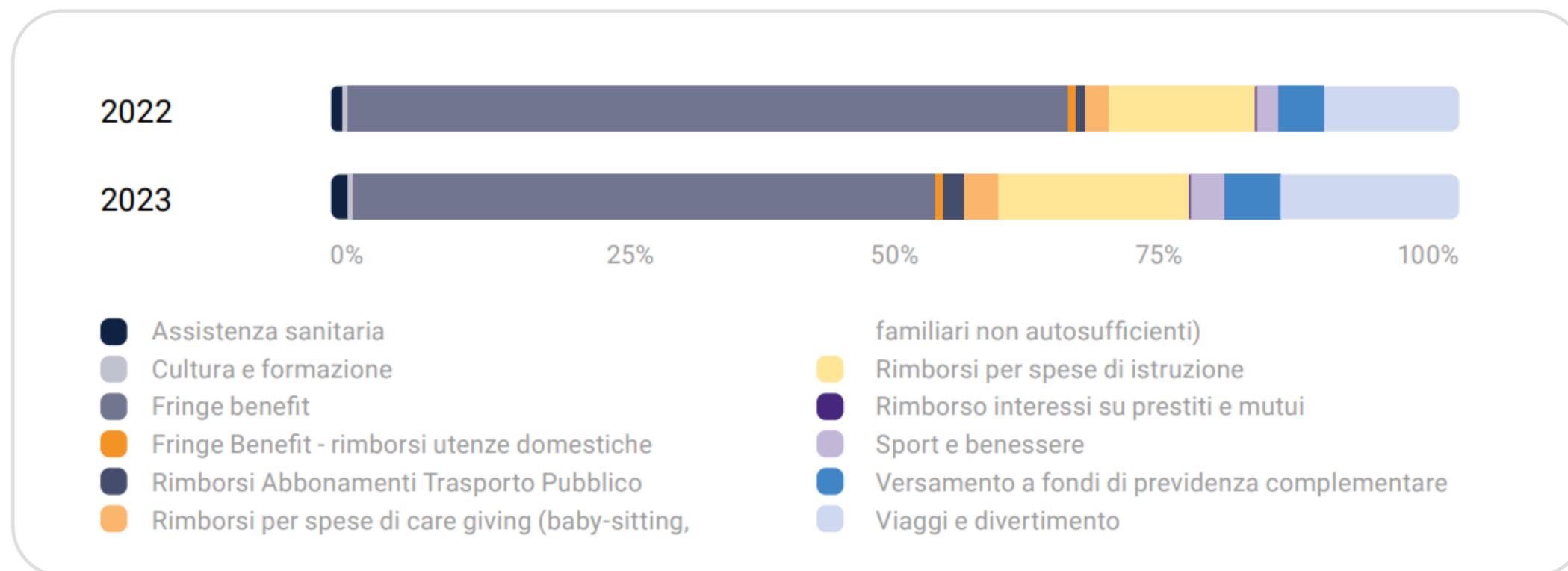
77%

Utilizza una fonte On Top



# Innalzamento dei fringe a 3.000€

Come si sono comportati gli utenti con figli con lo stesso limite fringe nel 2023 e nel 2022?



Nonostante l'innalzamento a 3.000€, nel 2023 i beneficiari con figli a carico hanno speso il 12% in meno sui Fringe Benefits. **Hanno preferito orientare il budget su istruzione (+8%), rimborsi e tempo libero (+4%).**



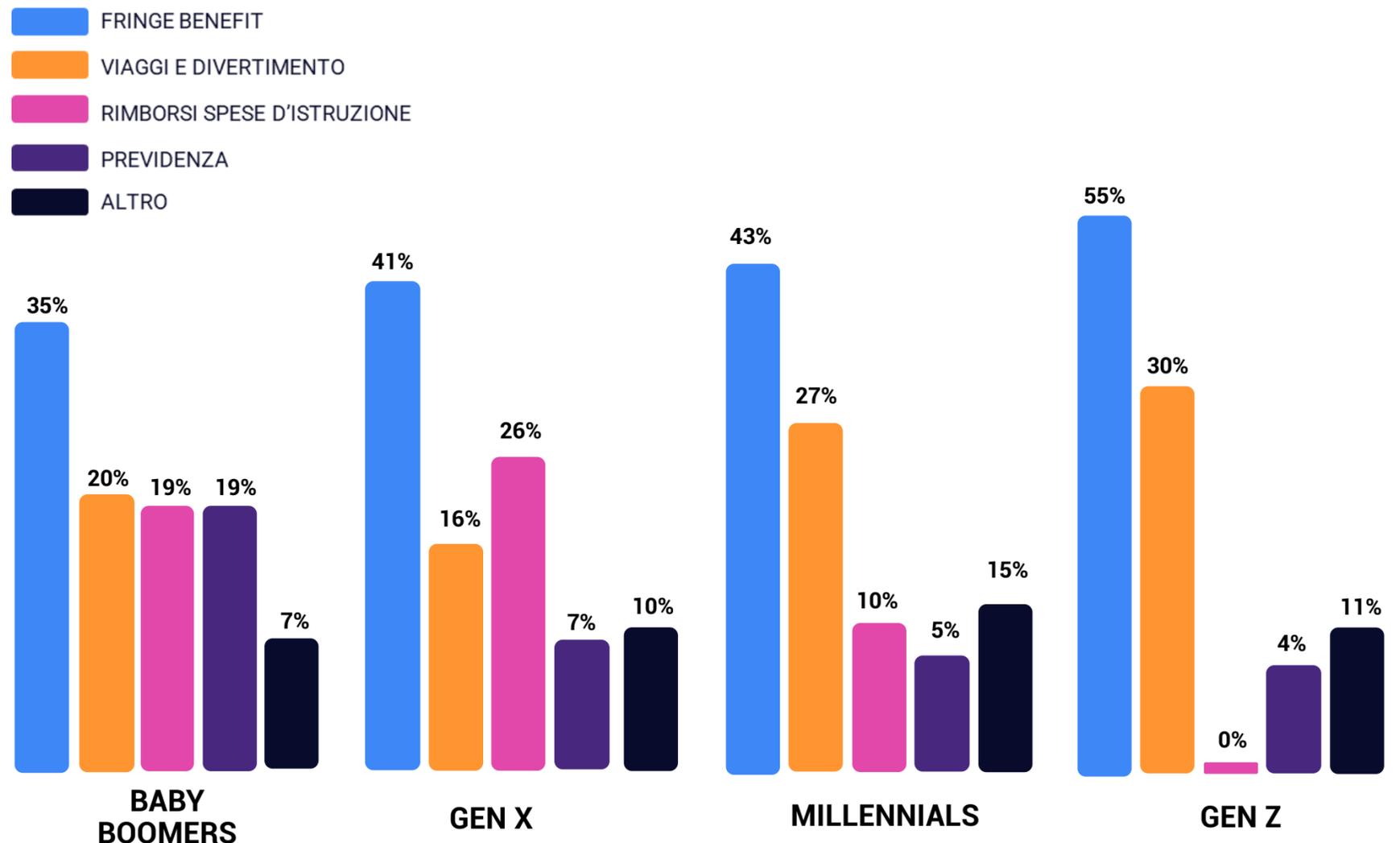
# Differenze generazionali

## Come si spendono i crediti?

Le generazioni **più giovani** tendono a **spendere in fringe e in viaggi**, mentre le altre generazioni tendono a diversificare maggiormente la spesa.

Un'attenzione alla categoria «*previdenza complementare*»: sebbene questa dovrebbe essere più attenzionata dalle giovani generazioni, la maggior parte dei versamenti viene fatta dalla **generazione più prossima alla pensione**.

Utilizzo del benefit: focus per generazione



# Differenze generazionali

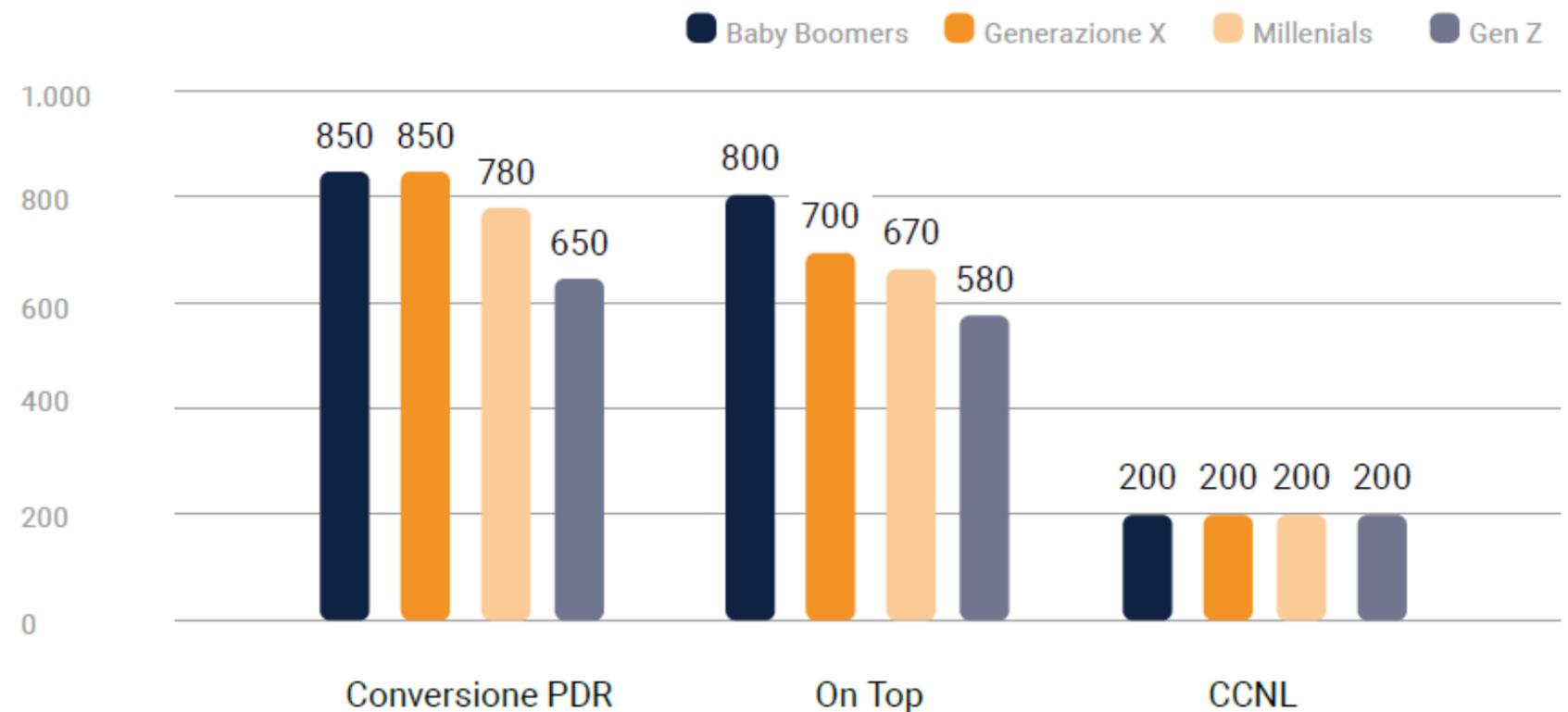
## Come cambia l'importo medio assegnato?

**Al diminuire dell'età diminuisce anche l'importo welfare.**

La Gen Z mediamente ha un credito On Top **inferiore del 38%** rispetto ai Baby Boomers.

Questo va contro la finalità sociale del welfare, che dovrebbe supportare il potere d'acquisto e non basarsi solo sull'inquadramento contrattuale o sulla RAL percepita, soprattutto per quanto riguarda la fonte On Top.

Benefit medio caricato per fonte e per generazione: dato 2023



# Familiari a carico e fonte

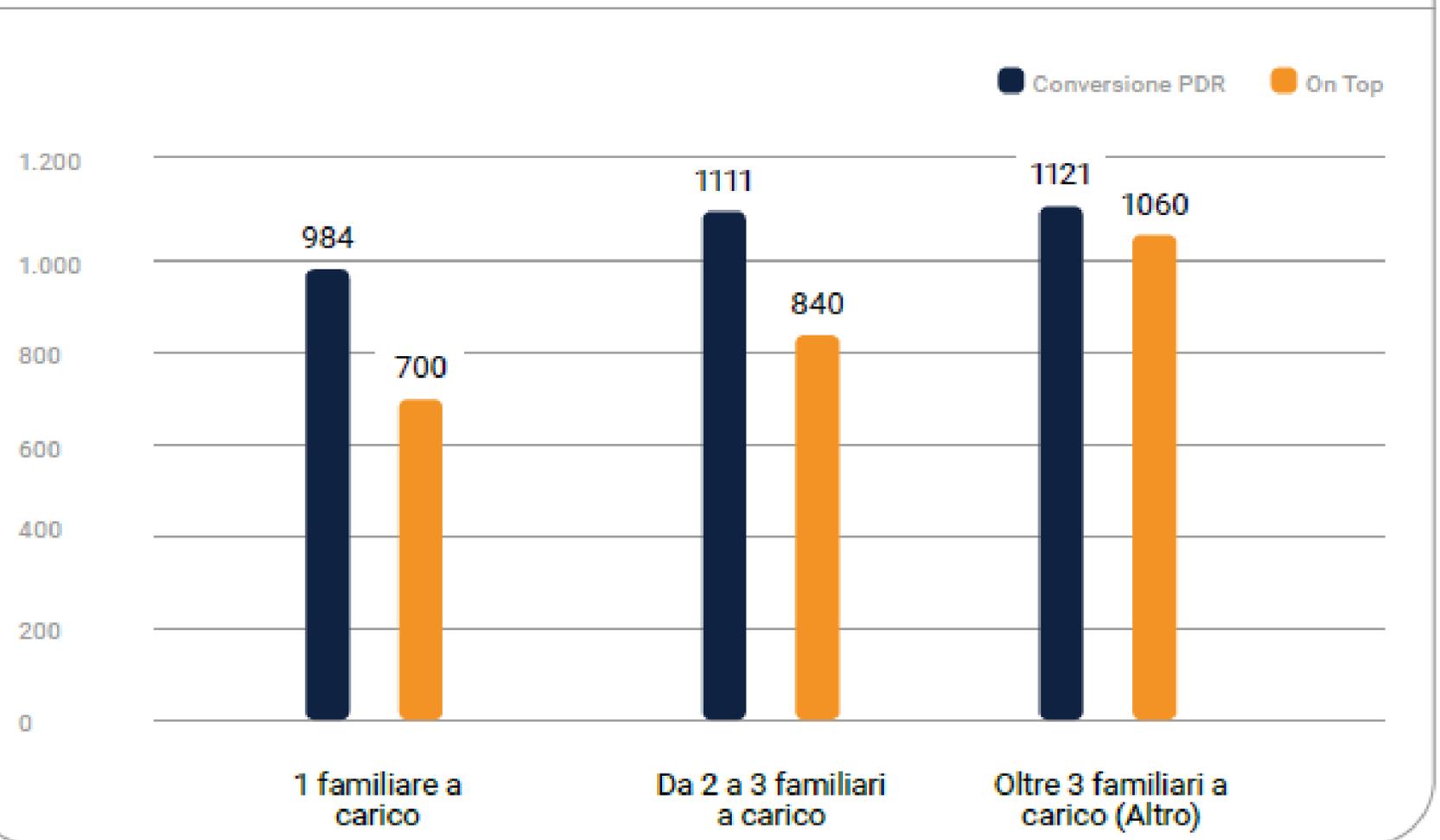
## Come cambia l'importo assegnato?

HR  
INNOVATION  
SUMMIT 2024

Si registra una  
**forte attenzione al carico familiare.**

Diverse realtà prevedono infatti dei **“bonus nascita/figli”** attraverso i quali erogano un credito ai lavoratori e alle lavoratrici che diventano genitori, dato che si evince analizzando la fonte On Top.

Correlazione benefit medio assegnato per numero di familiari a carico: spaccato per fonte. Dato 2023



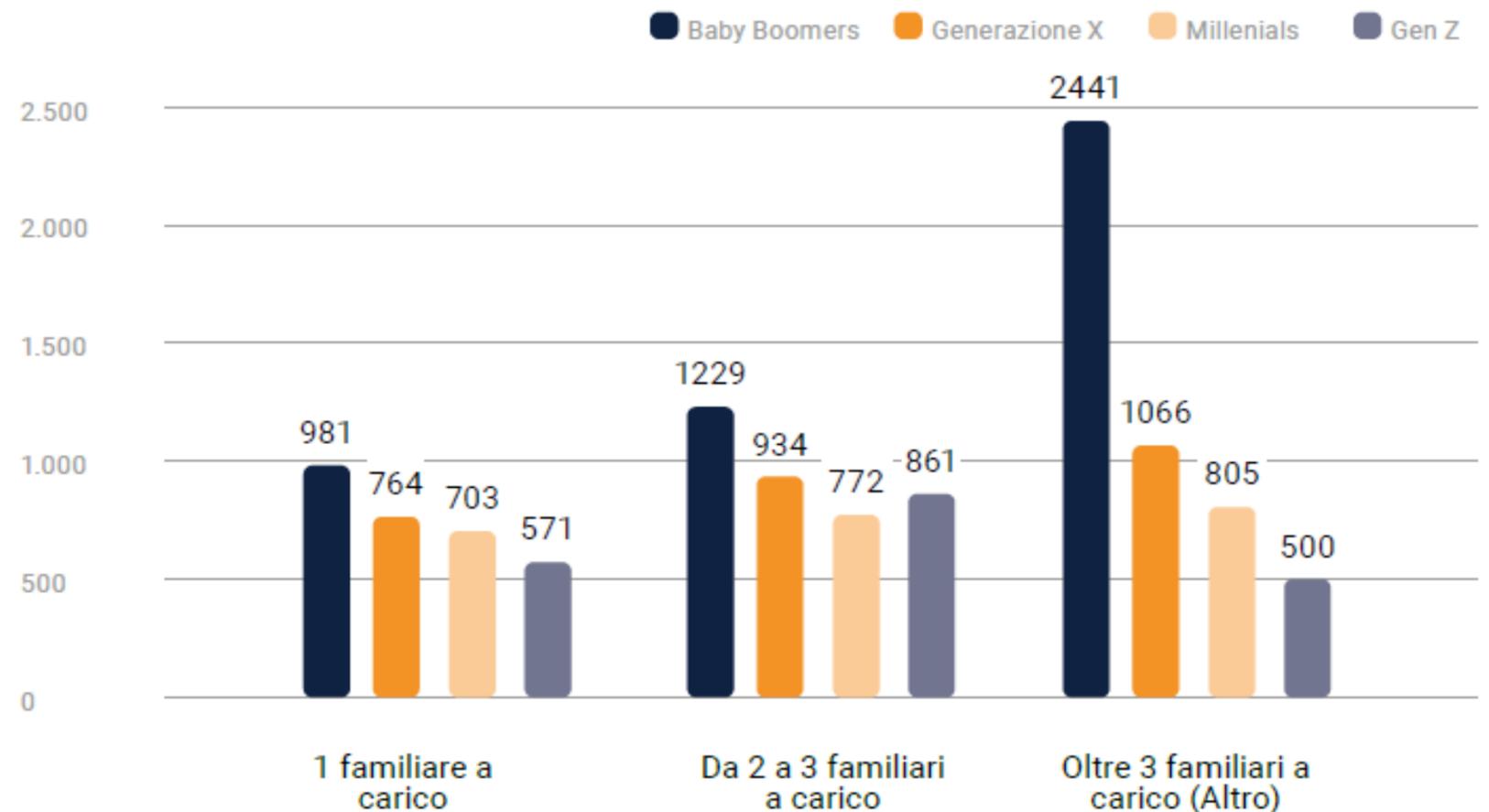
# Differenze generazionali e familiari a carico

## Distorsioni nei piani di Welfare Aziendale

HR  
INNOVATION  
SUMMIT 2024

La mancanza di un **approccio multidimensionale** alla strutturazione di un piano welfare, rischia però di diventare discriminante per i più giovani che si trovano a fronteggiare carichi di cura al pari di figure più anziane.

Correlazione benefit medio assegnato per numero di familiari a carico: spaccato per generazione. Dato 2023



# Il Welfare «giusto»

*«Il welfare si lega alle questioni di sostenibilità sociale e ambientale, riflettendo un approccio olistico al benessere in azienda»*

**HR  
INNOVATION  
SUMMIT 2024**



## ASCOLTO DEL FABBISOGNO E FLESSIBILITÀ

Misure che partendo dalle esigenze dei lavoratori possano garantire spendibilità e flessibilità di utilizzo



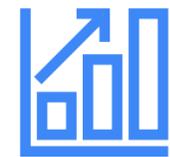
## BENESSERE A 360°

Misure che favoriscano il work-life balance e la creazione di un ambiente di lavoro più sereno e inclusivo



## SOSTENIBILITÀ E INCLUSIVITÀ

Misure che favoriscano la costruzione di un futuro più sostenibile e inclusivo, come politiche di DEI e mobilità sostenibile



## COMPETITIVITÀ

Misure che favoriscano la produttività e l'attrattività aziendale, garantendo il raggiungimento degli obiettivi



# Grazie per l'attenzione!

Contattaci per ricevere  
maggiori informazioni sui  
nostri servizi.

**ANDREA VERANI MASIN**

✉ [andrea.verani@double-you.it](mailto:andrea.verani@double-you.it)

Seguici sui canali social!

 DoubleYou Srl - Zucchetti

 DoubleYou Srl - Zucchetti

 DoubleYou Srl - Zucchetti

 DoubleYou Welfare Management

 [doubleyou\\_welfare](https://www.instagram.com/doubleyou_welfare)