



Quanto mi costa farti stare bene?

L'impatto del welfare aziendale in farmacia

Giovanni Trombetta

Dottore Commercialista – Studio Guandalini Bologna

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:





Il Quizzone !



Il Dott. Trombetta si è presentato sulla materia
**«*Quanto mi costa farti stare bene?
 L'impatto del welfare aziendale in
 farmacia*»**

Risponda alle seguenti domande:

1. Quanto costa aggiungere «100 euro» in busta paga ?
2. Meglio il «fisso», il «variabile» o l' «una tantum» ?
3. Ci riassuma brevemente i Vantaggi fiscali e contributivi dei buoni welfare.

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:





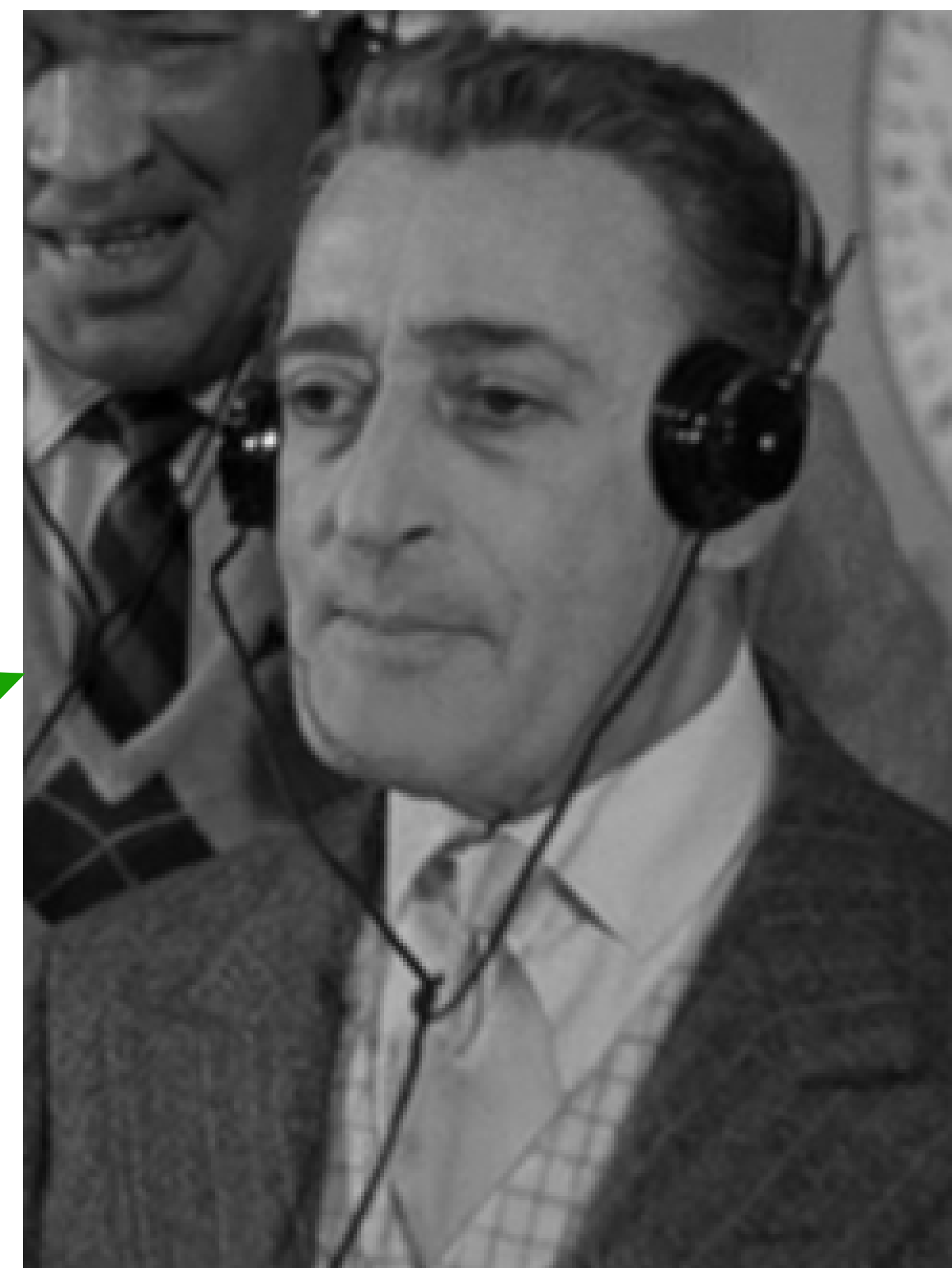
Il Quizzone !



Scusi ...
ma la «100 euro»



È netta o lorda ??



Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



Quanto costa aggiungere «100 euro» in busta paga ?

Settimane	INPS Giorni	Ore	MINIMALE Giorni	Ore	Giorni	LAVORATO Ore ordinarie	Ore straordinarie	Giorni Detrazioni																									
5	26		26		20	160,00		31																									
SOGG I R P E F ELMENTI DELLA RETRIBUZIONE <table><tr><td>Paga base</td><td>Scatti</td><td>CONTING.</td><td>E.D.R.</td><td></td></tr><tr><td>1.130,17000</td><td>61,98000</td><td>519,00000</td><td>10,33000</td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>PROSSIMO SCATTO 10-2026</td><td></td><td></td><td></td><td>TOTALE 1.721,48000</td></tr></table>									Paga base	Scatti	CONTING.	E.D.R.		1.130,17000	61,98000	519,00000	10,33000												PROSSIMO SCATTO 10-2026				TOTALE 1.721,48000
Paga base	Scatti	CONTING.	E.D.R.																														
1.130,17000	61,98000	519,00000	10,33000																														
PROSSIMO SCATTO 10-2026				TOTALE 1.721,48000																													
VOCI VARIABILI DEL MESE					IMPORTO BASE		RIFERIMENTO		TRATTENUTE		COMPETENZE																						
* 000001 PAGA BASE					9,95075		165,00000 ORE				1.641,00																						
* 000231 FERIE GODUTE					9,95075		8,00000 ORE				79,00																						
002124 BUONI PASTO ELETTRONICI					8,00000		27,00000 GG				(216,00																						
ZP0100 Festivita' godute							8,00000 ORE																										
ZP9960 Arrotond. mese pr.									0,15																								
004500 Contributo FasiFar					C/Ditta						(13,00)																						
* Z00000 Contributo IVS					1.721,00		9,19000 %		158,16																								
* Z00078 Contributo CIGS					1.721,00		0,30000 %		5,16																								
* Z00134 FIS D.Lgs.148/2015 >15 <50 dip					1.721,00		0,26667 %		4,59																								
005002 Contributo Ebifarm					1.649,17		0,05000 %		0,82																								
F02000 Imponibile IRPEF					1.553,57																												
F02010 IRPEF lorda					357,32																												
F02500 Detrazioni lav.dip.					208,29																												
F02801 Ulteriore detrazione L.207/24					84,93																												
F03020 Ritenute IRPEF									64,10																								
F09110 Addizionale regionale					2024		EMILIA ROMAGNA		Residuo		188,79																						
F09130 Addizionale comunale					2024		BOLOGNA		Residuo		69,96																						
F09140 Acconto addiz. comunale					2025		BOLOGNA		Residuo		36,15																						
Imp. INAIL					1.721,00		Voce Tariffa 2110																										

non condizionante di:

LIVELLO	TOTALE LORDO	NETTO MENS.
	2021	2021
Q1 (1°SUP.)	2.345,37	1.680
Q2 + 12 anni	2.169,97	1.590
Q2 + 2 anni	2.139,97	1.570
Q3 + 12 anni	2.099,97	1.550
Q3 + 2 anni	2.069,97	1.530
1°SENZA Q.	1.969,97	1.470
1°APP.FAR.	1.969,97	
2°	1.747,88	1.340
3°	1.659,51	1.285
4°	1.542,75	1.215
5°	1.421,37	1.150
6°	1.327,25	1.090

TENENZE	1.721,48
NUTE	282,13
ENTO	0,65

NETTO DEL MESE

1.440,00 €

CURA IL TUO TEAM
welfare aziendale in farmacia

LIVELLO	TOTALE LORDO	NETTO MENS.
	2021	2021
Q1 (1°SUP.)	2.345,37	1.680
Q2 + 12 anni	2.169,97	1.590
Q2 + 2 anni	2.139,97	1.570
Q3 + 12 anni	2.099,97	1.550
Q3 + 2 anni	2.069,97	1.530
1°SENZA Q.	1.969,97	1.470
1°APP.FAR.	1.969,97	
2°	1.747,88	1.340
3°	1.659,51	1.285
4°	1.542,75	1.215
5°	1.421,37	1.150
6°	1.327,25	1.090

Un progetto di:

Con il patrocinio di:

Con il contributo
non condizionante di:



Quanto costa aggiungere «100 euro» in busta paga ?

Settimane		INPS	MINIMALE		Giorni	LAVORATO	Giorni						
5		26	26		3	24,00	31						
SOGG.		Paga base		Scatti		CONTING.		E.D.R.		IND.FUNZ.			
I R P E S		1.499,19000		202,48000		530,45000		10,33000		130,00000			
ELEMEN TI DELLA RETRIBUZIONE													
PROSSIMO SCATTO										TOTALE			
2-2026										2.372,45000			
VOCI VARIABILI DEL MESE						IMPORTO BASE		RIFERIMENTO		TRATTENUTE		COMPETENZE	
* 000001 PAGA BASE						13,71358		25,00000 ORE				342,8	
* 000400 PERMESSI EX FESTIV.						13,71358		144,00000 ORE				1.974,76	
* 000401 PERMESSI RETRIBUITI						13,71358		4,00000 ORE				54,85	
002124 BUONI PASTO ELETTRONICI						8,00000		17,00000 GG		(		136,00)	
ZP0100 Festivita' godute								4,00000 ORE					
ZP9960 Arrotond. mese pr.										0,56			
ZPS000 Trattenuta sindacale								1,00000		13,54			
004500 Contributo FasiFar						C/Ditta				(		13,00)	
* Z00000 Contributo IVS						2.372,00		9,19000 %		217,99			
* Z00078 Contributo CIGS						2.372,00		0,30000 %		7,12			
* Z00134 FIS D.Lgs.148/2015 >15 <50 dip						2.372,00		0,26667 %		6,33			
005002 Contributo Ebifarm						2.029,64		0,05000 %		1,01			
F02000 Imponibile IRPEF						2.141,01							
F02010 IRPEF lorda						492,43							
F02500 Detrazioni lav.dip.						149,26							
F02801 Ulteriore detrazione L.207/24						84,93							
F03020 Ritenute IRPEF										258,24			
F09110 Addizionale regionale						2024	EMILIA ROMAGNA	Residuo	306,57	51,09			
F09130 Addizionale comunale						2024	BOLOGNA	Residuo	103,19	17,20			
F09140 Acconto addiz. comunale						2025	BOLOGNA	Residuo	53,60	8,93			
Imp. INAIL						2.372,00		Voce Tariffa		2110			

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo non condizionante di:



LIVELLO	TOTALE LORDO	NETTO MENS.
	2021	2021
Q1 (1°SUP.)	2.345,37	1.680
Q2 + 12 anni	2.169,97	1.590
Q2 + 2 anni	2.139,97	1.570
Q3 + 12 anni	2.099,97	1.550
Q3 + 2 anni	2.069,97	1.530
1°SENZA Q.	1.969,97	1.470
1°APP.FAR.	1.969,97	
2°	1.747,88	1.340
3°	1.659,51	1.285
4°	1.542,75	1.215
5°	1.421,37	1.150
6°	1.327,25	1.090

TOTALE COMPETENZE	2.372,45
TOTALE TRATTENUTE	582,01
ARROTONDAMENTO	0,56
NETTO DEL MESE	1.791,00 €

Quanto costa aggiungere «100 euro» in busta paga ?

Settimane		INPS	MINIMALE		Gom	LAVORATO	Gom					
5		26	26		19	150,00	7,00					
		Ore			Ore	Ore ordinarie	Ore straordinarie					
							31					
ELEMNTI DELLA RETRIBUZIONE	Paga base		Scatti		CONTING.		E.D.R.					
	1.668,97000		329,53000		536,07000		10,33000					
PROSSIMO SCATTO												
10-2025								TOTALE				
								2.788,52000				
VOCI VARIABILI DEL MESE					IMPORTO BASE		RIFERIMENTO		TRATTENUTE		COMPETENZE	
* * 000001 PAGA BASE					16.11861		155.00000 ORE				2.498,38	
* * 000004 STRAORDINARIO AL 20%					19,34234		7,00000 ORE				135,40	
* 000231 FERIE GODUTE					16,11861		8,00000 ORE				128,95	
* * 000401 PERMESSI RETRIBUITI					16,11861		10,00000 ORE				161,19	
002124 BUONI PASTO ELETTRONICI					8,00000		21,00000 GG				(168,00)	
ZP0100 Festivita' godute							8,00000 ORE					
ZP9960 Arrotond. mese pr.									0,48			
004500 Contributo FasiFar					C/Ditta						(13,00)	
* Z00000 Contributo IVS					2.924,00		9,19000 %		268,72			
* Z00078 Contributo CIGS					2.924,00		0,30000 %		8,77			
* Z00134 FIS D.Lgs.148/2015 >15 <50 dip					2.924,00		0,26667 %		7,80			
005002 Contributo Ebifarm					2.205,04		0,05000 %		1,10			
F02000 Imponibile IRPEF					2.638,63							
F02010 IRPEF lorda					643,52							
F02500 Detrazioni lav.dip.					89,19							
F02590 Detraz. Figli					23,79		Numero 1					
F02801 Ulteriore detrazione L.207/24					22,26							
F03020 Ritenute IRPEF									508,28			
F09110 Addizionale regionale					2024 EMILIA ROMAGNA		Residuo		385,03		64,17	
F09130 Addizionale comunale					2024 BOLOGNA		Residuo		126,29		21,05	
F09140 Acconto addiz. comunale					2025 BOLOGNA		Residuo		64,94		10,82	
Imp. INAIL PAT 048201531/21					2.339,20		Voce Tariffa 2110					
Imp. INAIL PAT 048201531/21					584,80		Voce Tariffa 0311					

Quanto costa aggiungere «100 euro» in busta paga ?

Livello	COMPETENZE LORDE	TOTALE TRATTENUTE	NETTO	NETTO/ LORDO	PREMIO LORDO	PREMIO NETTO
III	1.721,00	282,00	1.440,00	83,67%	100,00	83,67
Q3	2.095,00	454,00	1.641,00	78,33%	100,00	78,33
Q2	2.372,00	582,00	1.791,00	75,51%	100,00	75,51
Q1	2.923,00	891,00	2.033,00	69,55%	100,00	69,55



Livello	COMPETENZE LORDE	TOTALE TRATTENUTE	NETTO	NETTO/ LORDO	PREMIO LORDO	PREMIO NETTO
III	1.721,00	282,00	1.440,00	83,67%	119,52	100,00
Q3	2.095,00	454,00	1.641,00	78,33%	127,67	100,00
Q2	2.372,00	582,00	1.791,00	75,51%	132,45	100,00
Q1	2.923,00	891,00	2.033,00	69,55%	143,78	100,00



Un progetto di:



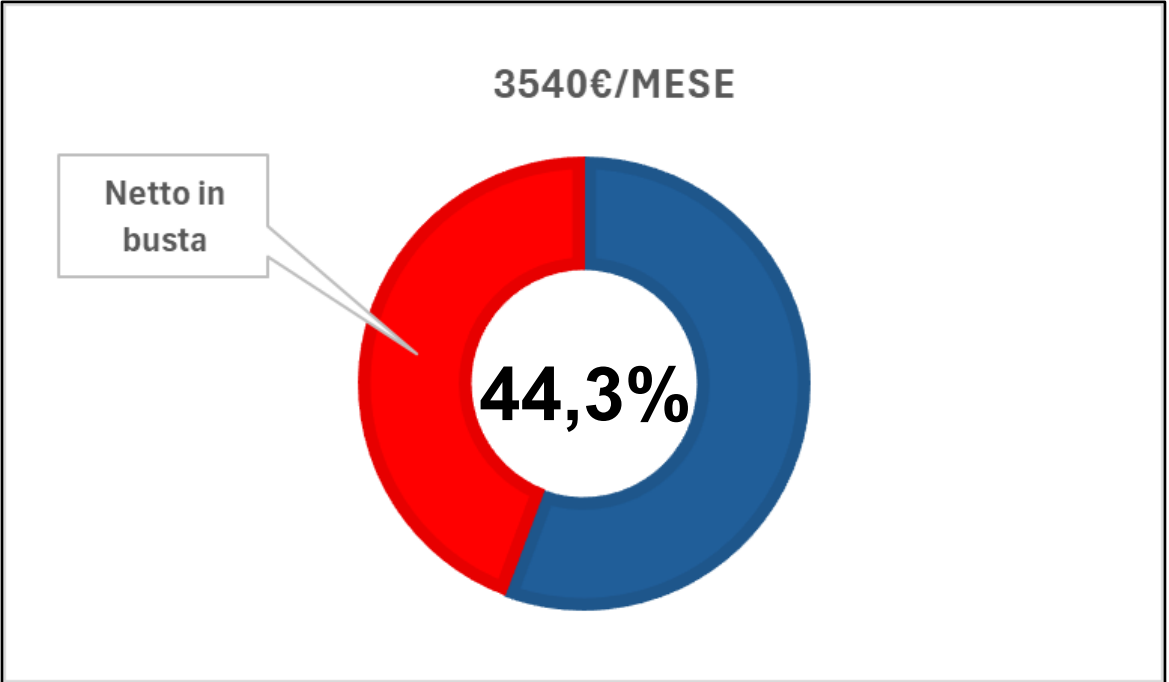
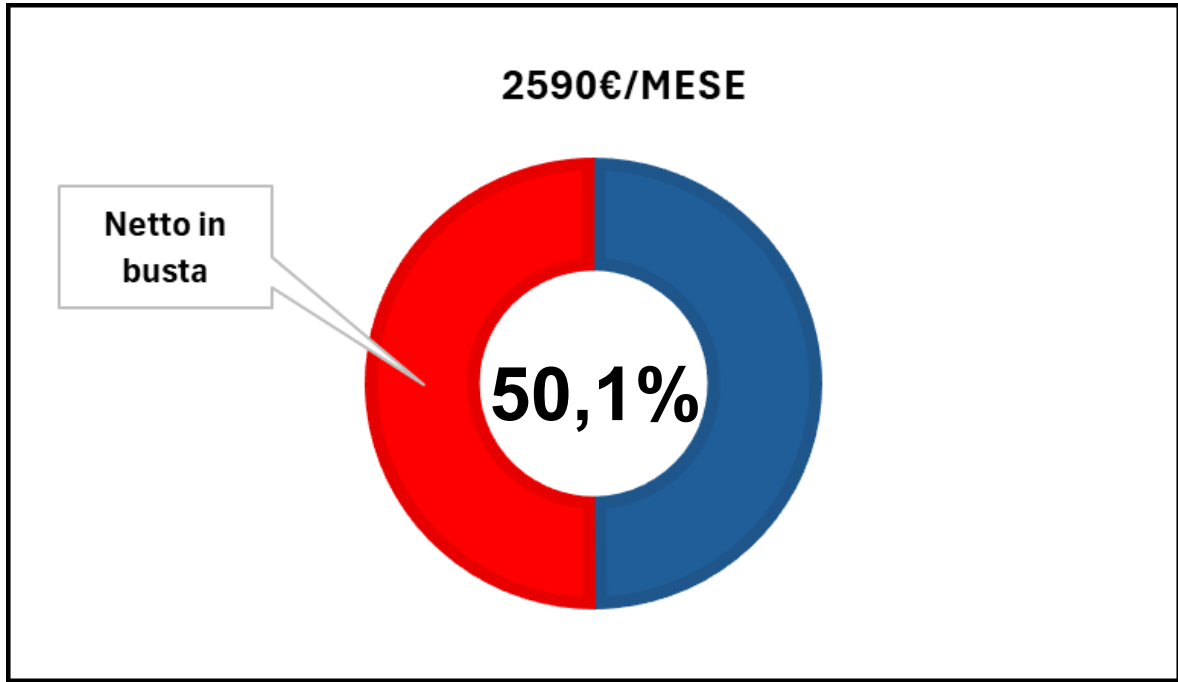
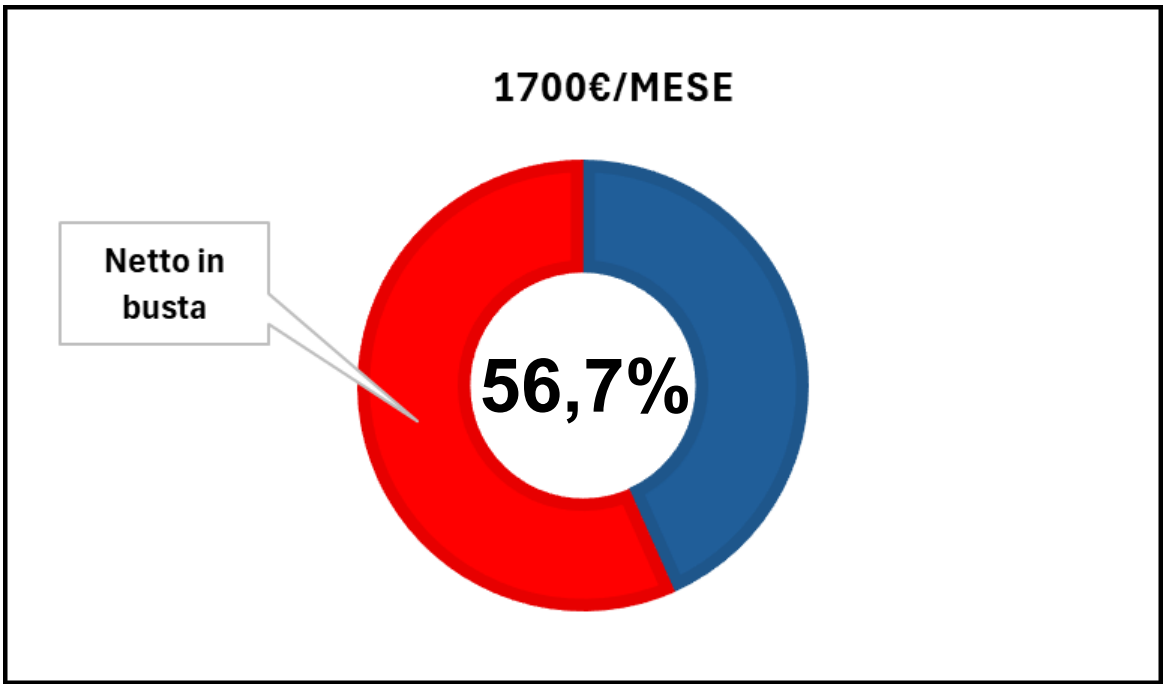
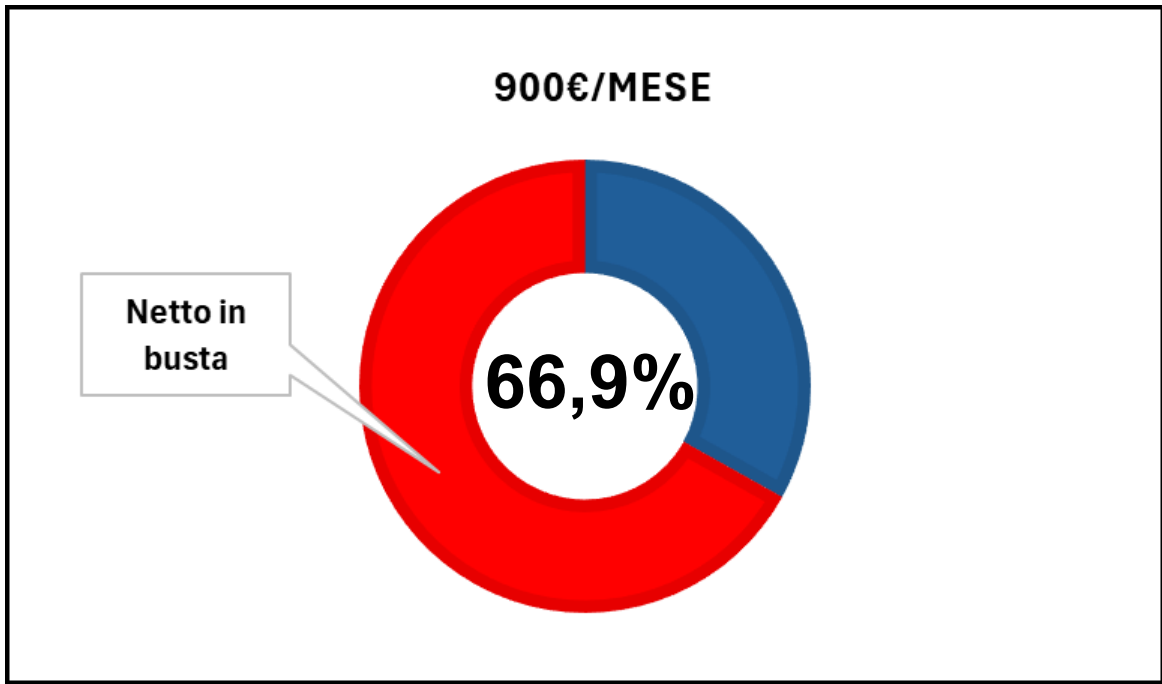
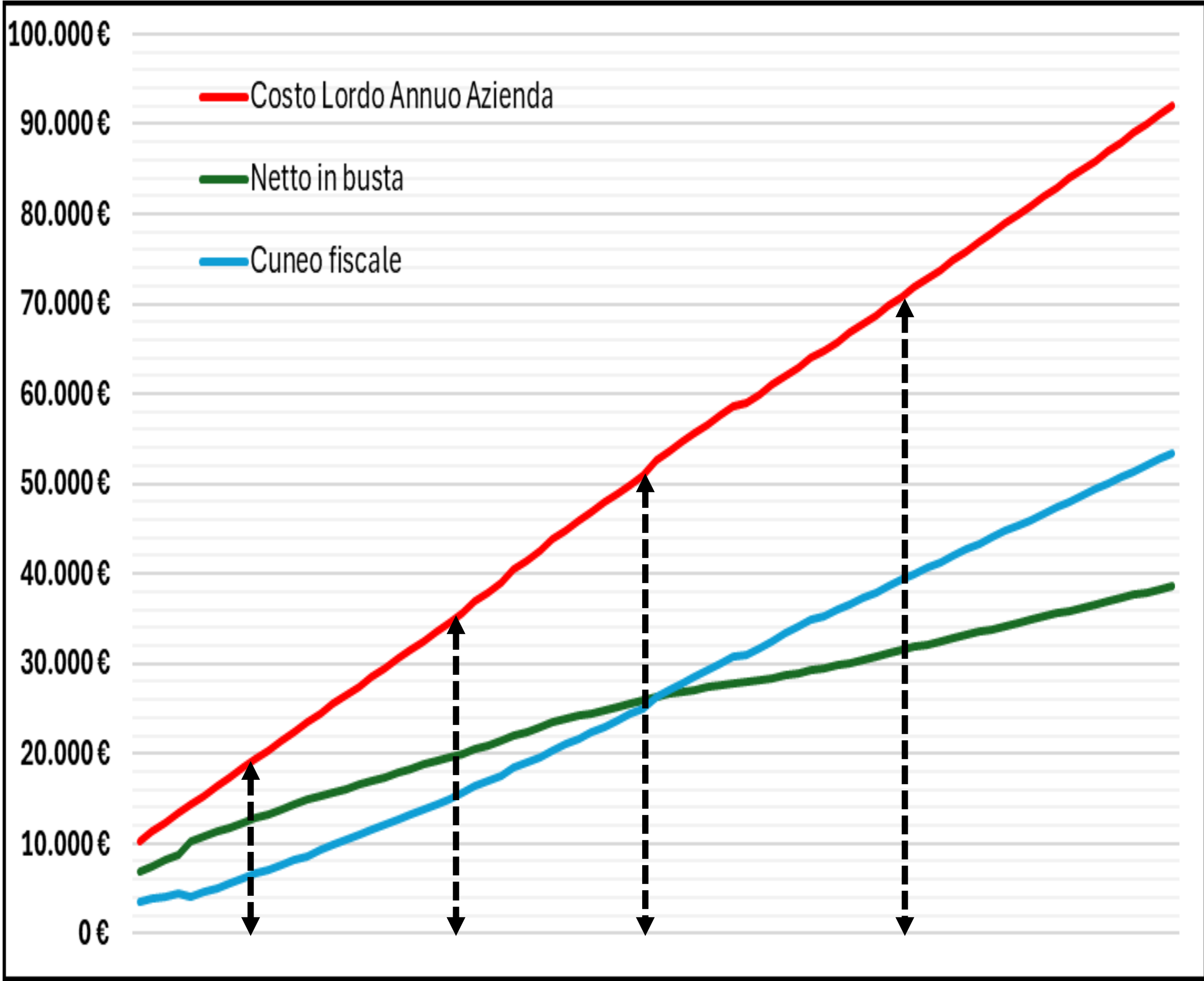
Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



Quanto costa aggiungere «100 euro» in busta paga ?



Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



Quanto costa aggiungere «100 euro» in busta paga ?

R.A.L. Annua 14	Costo Lordo Annuo Azienda	Retribuzione Lorda Mensile	Netto Busta Annuale	Netto Busta Mens. Ordinaria	Netto Busta Busta Mens. Aggiuntiva	Percentuale Netto Busta Costo Azienda
€ 7.000,00	€ 9.766,03	€ 500,00	€ 6.785,03	484,86 €	484,86 €	69,48%
€ 9.800,00	€ 13.605,24	€ 700,00	€ 10.327,67	773,70 €	521,62 €	75,91%
€ 12.600,00	€ 17.444,46	€ 900,00	€ 12.380,43	919,93 €	670,65 €	70,97%
€ 15.400,00	€ 21.283,67	€ 1.100,00	€ 14.433,19	1.066,15 €	819,69 €	67,81%
€ 18.200,00	€ 25.122,88	€ 1.300,00	€ 16.072,48	1.178,90 €	962,84 €	63,98%
€ 21.000,00	€ 28.962,09	€ 1.500,00	€ 17.845,00	1.301,92 €	1.110,97 €	61,62%
€ 23.800,00	€ 32.801,31	€ 1.700,00	€ 19.583,16	1.434,39 €	1.185,21 €	59,70%
€ 26.600,00	€ 36.640,52	€ 1.900,00	€ 21.233,99	1.548,72 €	1.324,65 €	57,95%
€ 29.400,00	€ 40.479,73	€ 2.100,00	€ 22.949,83	1.668,47 €	1.464,09 €	56,69%
€ 32.200,00	€ 44.318,95	€ 2.300,00	€ 24.455,97	1.772,39 €	1.593,62 €	55,18%
€ 35.000,00	€ 48.158,16	€ 2.500,00	€ 25.789,19	1.863,88 €	1.711,33 €	53,55%
€ 37.800,00	€ 51.997,37	€ 2.700,00	€ 26.844,24	1.932,18 €	1.829,04 €	51,63%
€ 40.600,00	€ 55.836,58	€ 2.900,00	€ 27.795,56	1.991,84 €	1.946,74 €	49,78%
€ 43.400,00	€ 59.675,80	€ 3.100,00	€ 28.811,88	2.056,92 €	2.064,45 €	48,28%
€ 46.200,00	€ 63.515,01	€ 3.300,00	€ 30.057,08	2.141,06 €	2.182,15 €	47,32%
€ 49.000,00	€ 67.354,22	€ 3.500,00	€ 31.390,30	2.232,55 €	2.299,86 €	46,60%
€ 51.800,00	€ 71.193,43	€ 3.700,00	€ 32.723,53	2.324,03 €	2.417,57 €	45,96%
€ 54.600,00	€ 75.032,65	€ 3.900,00	€ 34.056,75	2.415,52 €	2.535,27 €	45,39%
€ 57.400,00	€ 78.871,86	€ 4.100,00	€ 35.385,21	2.508,61 €	2.640,92 €	44,86%
€ 60.200,00	€ 82.711,07	€ 4.300,00	€ 36.710,77	2.602,06 €	2.743,00 €	44,38%
€ 63.000,00	€ 86.550,28	€ 4.500,00	€ 38.036,34	2.695,52 €	2.845,08 €	43,95%

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



Quanto costa aggiungere «100 euro» in busta paga ?

R.A.L. Annua 14	Costo Lordo Annuo Azienda	Retribuzione Lorda Mensile	Netto Busta Annuale	Netto Busta Mens. Ordinaria	Netto Busta Busta Mens. Aggiuntiva	Percentuale Netto Busta Costo Azienda
€ 29.400,00	€ 40.479,73	€ 2.100,00	€ 22.949,83	1.668,47 €	1.464,09 €	56,69%
€ 32.200,00	€ 44.318,95	€ 2.300,00	€ 24.455,97	1.772,39 €	1.593,62 €	55,18%
€ 35.000,00	€ 48.158,16	€ 2.500,00	€ 25.789,19	1.863,88 €	1.711,33 €	53,55%



Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



Meglio «fisso», «variabile» o «una tantum» ?



Il **superminimo** è una **somma extra** che viene aggiunta alla **busta paga**, **oltre allo stipendio minimo previsto dal contratto collettivo nazionale (CCNL)**. È come un “bonus fisso”, deciso individualmente tra il titolare della farmacia ed il collaboratore.

Non è legato a straordinari o premi variabili: **viene pagato ogni mese**, come parte fissa dello stipendio.

Dunque il superminimo è una **componente accessoria della retribuzione** che eccede i minimi salariali fissati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile al rapporto. **Non è quindi un diritto automatico per tutti i lavoratori, ma un “plus”.**

Il **superminimo** può essere riconosciuto per vari motivi:

- Al farmacista che ha **più esperienza** o **competenze** rispetto alla media;
- Quale riconoscimento di **meriti o capacità**, per premiare particolari competenze, professionalità o l’impegno del lavoratore. A volte viene attribuito **per attrarre o trattenere personale qualificato**;
- Il Collaboratore è entrato in una **trattativa personale**.

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



Meglio «fisso», «variabile» o «una tantum» ?

Una delle caratteristiche più discusse del superminimo è la sua tendenza ad **essere “assorbito”** in caso di successivi aumenti della retribuzione base.

I principali miglioramenti retributivi che, per regola generale, **possono comportare l'assorbimento del superminimo sono:**

- **Aumenti dei minimi tabellari** disposti da un **rinnovo** del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL);
- Aumenti retributivi derivanti da un **passaggio di categoria o livello** superiore del lavoratore, che comporta un nuovo e più alto minimo stipendiale.

Gli **scatti di anzianità** sono un elemento retributivo che matura in base all'anzianità di servizio del lavoratore presso l'azienda, secondo le modalità previste dal CCNL. Hanno una loro causa specifica e distinta sia dai minimi tabellari sia dai superminimi. **Pertanto, gli scatti di anzianità non vengono assorbiti dal superminimo e, viceversa, non assorbono il superminimo**



Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



Meglio «fisso», «variabile» o «una tantum» ?

Aspetti fiscali e contributivi

Dal punto di vista fiscale e contributivo, il superminimo **segue le stesse regole delle altre componenti della retribuzione**. Ciò significa che:

- **su di esso vengono calcolati i contributi previdenziali**
- **è soggetto a tassazione IRPEF**
- **concorre alla formazione del reddito complessivo annuo**

È importante considerare, inoltre, che **il superminimo è interamente imponibile**. Dato questo, in fase di negoziazione, è utile valutare l'impatto sull'importo netto che arriverà in tasca al lavoratore.

Per il lavoratore, i principali vantaggi sono rappresentati da:

- un **incremento del reddito disponibile mensile**
- il **riconoscimento** tangibile del proprio **valore professionale**
- la possibilità di essere retribuito **oltre i minimi** contrattuali
- una **maggiore stabilità** economica



Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



Meglio «fisso», «variabile» o «una tantum» ?



Il **superminimo può essere inserito in un più ampio contesto di welfare aziendale**, dove la farmacia concede beni e servizi ai dipendenti allo scopo di aumentare il benessere percepito **e migliorare la qualità della vita?**

Poiché il superminimo (assorbibile o non assorbibile che sia) **si configura come un incentivo monetario diretto, la sua integrazione con altre misure di welfare può generare dubbi da parte del percettore.**

Tuttavia potrebbe avere senso considerare un **approccio misto**, il quale preveda attività come:

- **l'implementazione di benefit non monetari** per rispondere a esigenze di conciliazione vita-lavoro
- la **conversione parziale del superminimo in servizi welfare**, quando conveniente

Questo approccio integrato presenta diversi vantaggi:

- maggiore efficienza fiscale complessiva
- risposta a esigenze diverse dei dipendenti
- creazione di un pacchetto retributivo personalizzabile
- rafforzamento del senso di appartenenza all'organizzazione

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



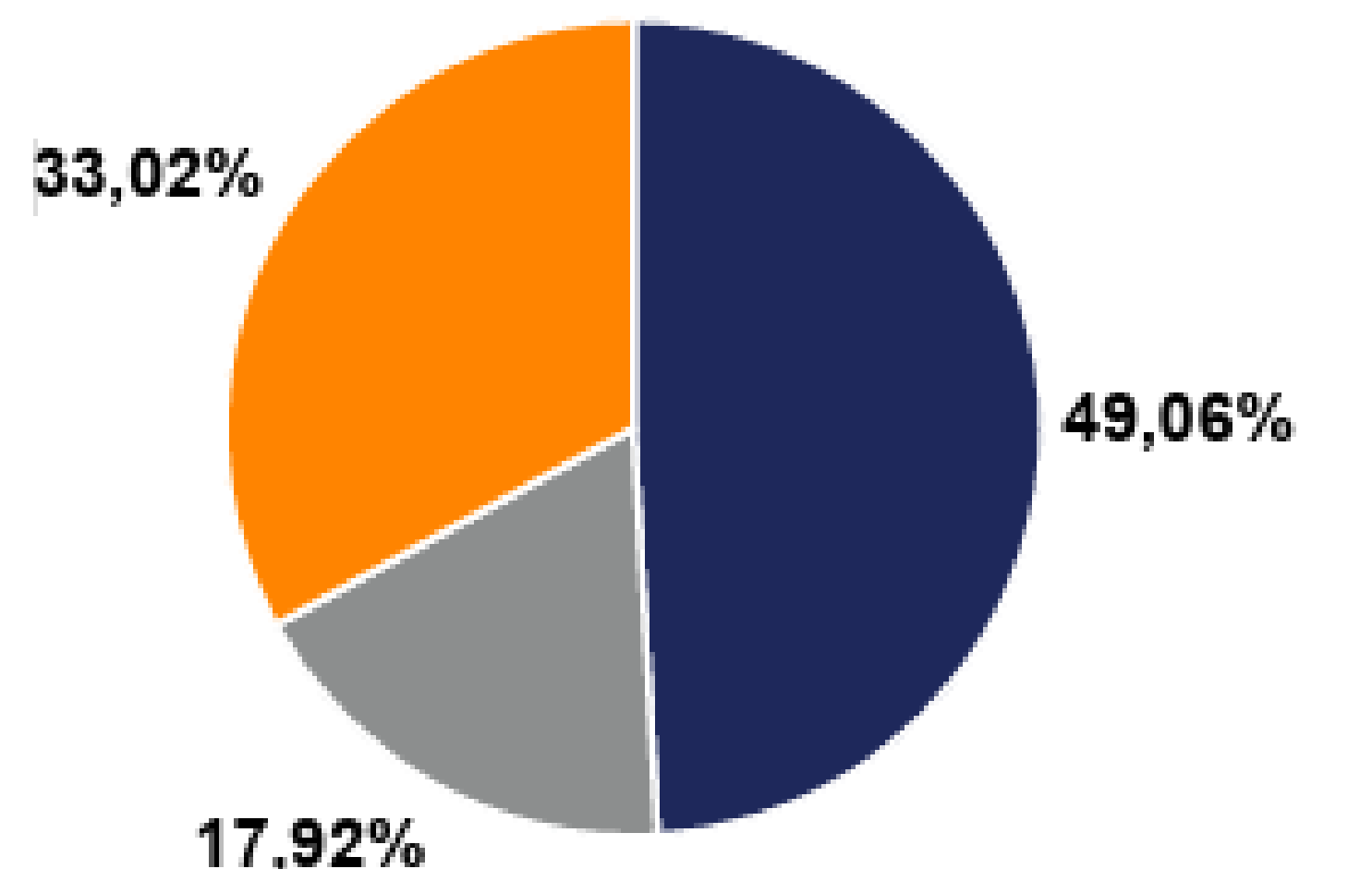
Con il contributo
non condizionante di:



Differenze di conoscenza del welfare tra titolari e collaboratore

Collaboratore più informato, titolari da coinvolgere

Titolari 



- Ne ho sentito parlare ma non ho approfondito
- Non lo conosco
- Sì, lo conosco bene

Hai mai sentito parlare di welfare aziendale applicato alle farmacie?

N: 203

Un progetto di:

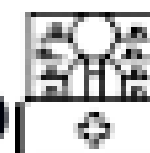


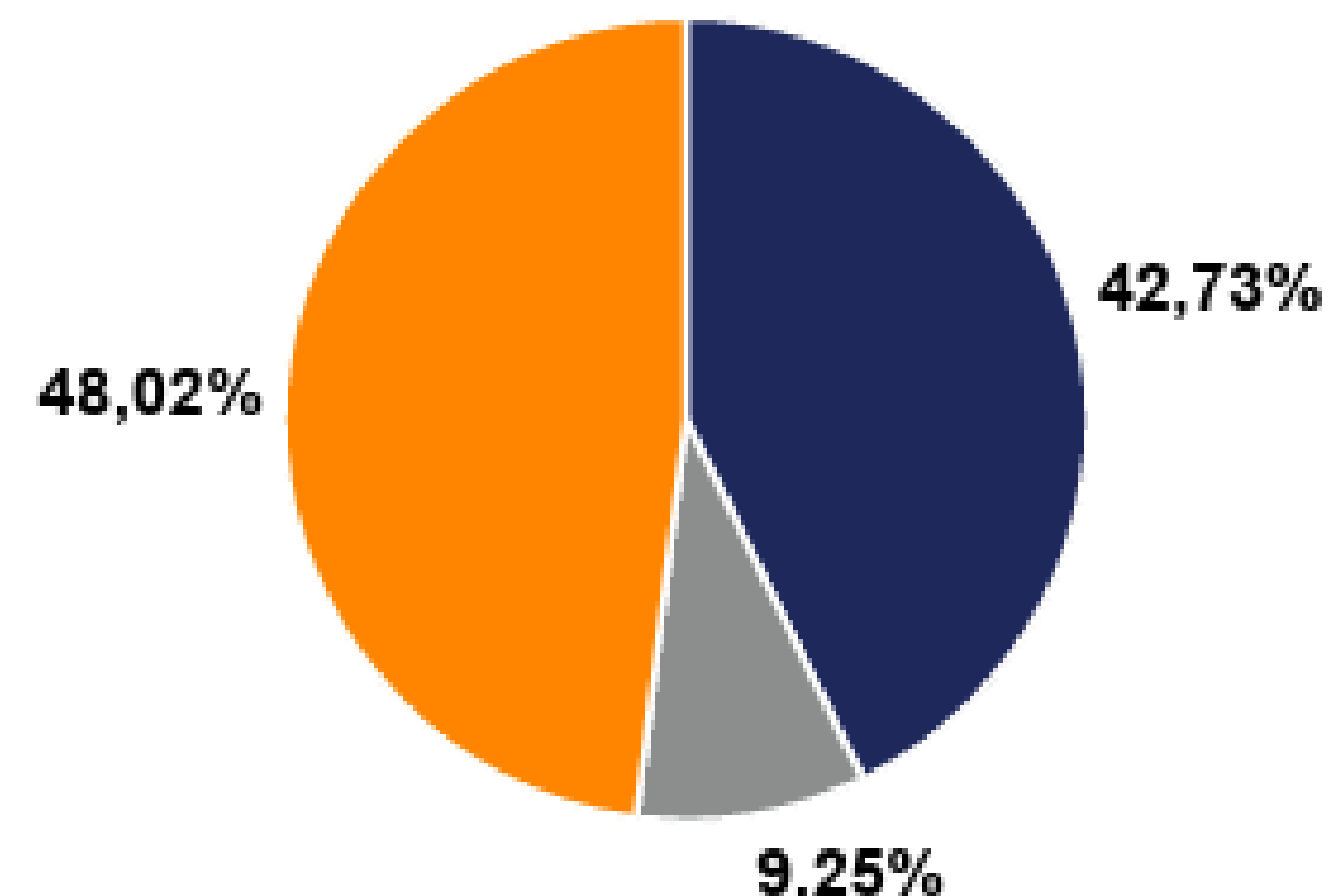
Con il patrocinio di:



Con il contributo non condizionante di:



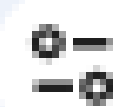
Collaboratore 



- Ne ho sentito parlare ma non ho approfondito
- Non lo conosco
- Sì, lo conosco bene

Hai mai sentito parlare di welfare aziendale applicato alle farmacie?

N: 38



ifarma.net/cura-il-tuo-team-welfare-aziendale-in-farmacia/

Meglio «fisso», «variabile» o «una tantum» ?

Esistono **diverse forme di retribuzione variabile** che possono essere offerte:

1.Premi di risultato: Questi premi vengono assegnati ai dipendenti che **raggiungono o superano determinati obiettivi prestabiliti**. Ad esempio, un farmacista potrebbe ricevere un premio se raggiunge un certo volume di vendite in uno specifico reparto entro un determinato periodo di tempo.

2.Gratifica natalizia: Molti titolari **concedono una gratifica aggiuntiva durante il periodo natalizio** come segno di riconoscimento per il loro impegno durante l'anno.

3.Indennità *una tantum*: In alcuni casi, un dipendente potrebbe ricevere **una somma di denaro extra** come incentivo per un risultato particolare.

Vantaggi per la Farmacia

a) Motivazione dei dipendenti: La retribuzione variabile **è un incentivo** per i dipendenti a raggiungere obiettivi specifici e **a lavorare al massimo** delle loro capacità **e migliorare la produttività complessiva del team**.

b) Attrazione e trattenimento dei talenti: Un sistema di retribuzione variabile ben strutturato può essere un fattore decisivo per attirare e **trattenere talenti** all'interno della farmacia. **I dipendenti sono lusingati dalle offerte delle catene** .. disposte a riconoscere e premiare i loro sforzi.

c) Aumento della competitività: I dipendenti motivati e premiati per i loro risultati tendono ad essere più efficienti e a contribuire al successo dell'azienda.

Un progetto di:

iFARMA

Con il patrocinio di:

federfarma

FENAGIFAR

**Farmacie
Federfarma
Bologna**
Associazione farmacie
provincia di Bologna

Con il contributo
non condizionante di:

ALFASIGMA



Meglio «fisso», «variabile» o «una tantum» ?

Con l'espressione "**piano di incentivazione per dipendenti**" si intende un insieme di strategie adottate dalla farmacia per premiare e motivare i collaboratori, riconoscendo non solo i risultati raggiunti e l'impegno dimostrato, ma anche la partecipazione attiva, la crescita personale e il contributo positivo al team e all'ambiente di lavoro.

Questi **piani prevedono una combinazione di vantaggi e benefit**, che possono essere **sia economici** (incentivi monetari), come bonus, percentuali sul venduto, **sia non economici** (incentivi non monetari), **come benefit di welfare aziendale, giorni di ferie extra, formazione professionale** e altri servizi volti a migliorare il benessere complessivo del dipendente.

L'obiettivo principale di un piano di incentivazione è quello di creare un legame autentico tra il dipendente e la farmacia, facendo sentire ogni collaboratore valorizzato e parte integrante di un'organizzazione che funziona e che investe nel suo benessere. Questo approccio, **oltre a incrementare la soddisfazione personale, favorisce un clima aziendale positivo e collaborativo**, generando così risultati migliori sia per i singoli che per la farmacia.



Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



Meglio «fisso», «variabile» o «una tantum» ?

Incentivi monetari: i premi in denaro restano uno strumento molto apprezzato!

Nel panorama degli strumenti di incentivazione in farmacia, gli incentivi monetari rappresentano la forma più tradizionale e immediata di riconoscimento. Bonus annuali, premi legati alle performance, premi su fatturato o altri premi una tantum sono tutti esempi di ricompense economiche direttamente collegate a obiettivi individuali o collettivi.

Tra questi, uno degli strumenti più diffusi è **il premio di risultato** (conosciuto anche come premio di produzione o premio di incentivazione): **un compenso aggiuntivo che la farmacia può riconoscere in busta paga al raggiungimento di determinati obiettivi di produttività, redditività, efficienza o qualità del lavoro.**

Questo tipo di premio, pur essendo un incentivo economico molto apprezzato dai dipendenti, **è soggetto a tassazione in quanto parte della retribuzione**. Tuttavia, la normativa attuale — introdotta dalla Legge di Stabilità 2016 e confermata per il 2025 — prevede un regime fiscale agevolato, con **una tassazione sostitutiva ridotta** (attualmente al 5% entro il limite di 3.000€), **a condizione che il premio sia erogato in base a contratti collettivi aziendali o territoriali** e in presenza di specifici indicatori di performance.



Un progetto di:



Con il patrocinio di:

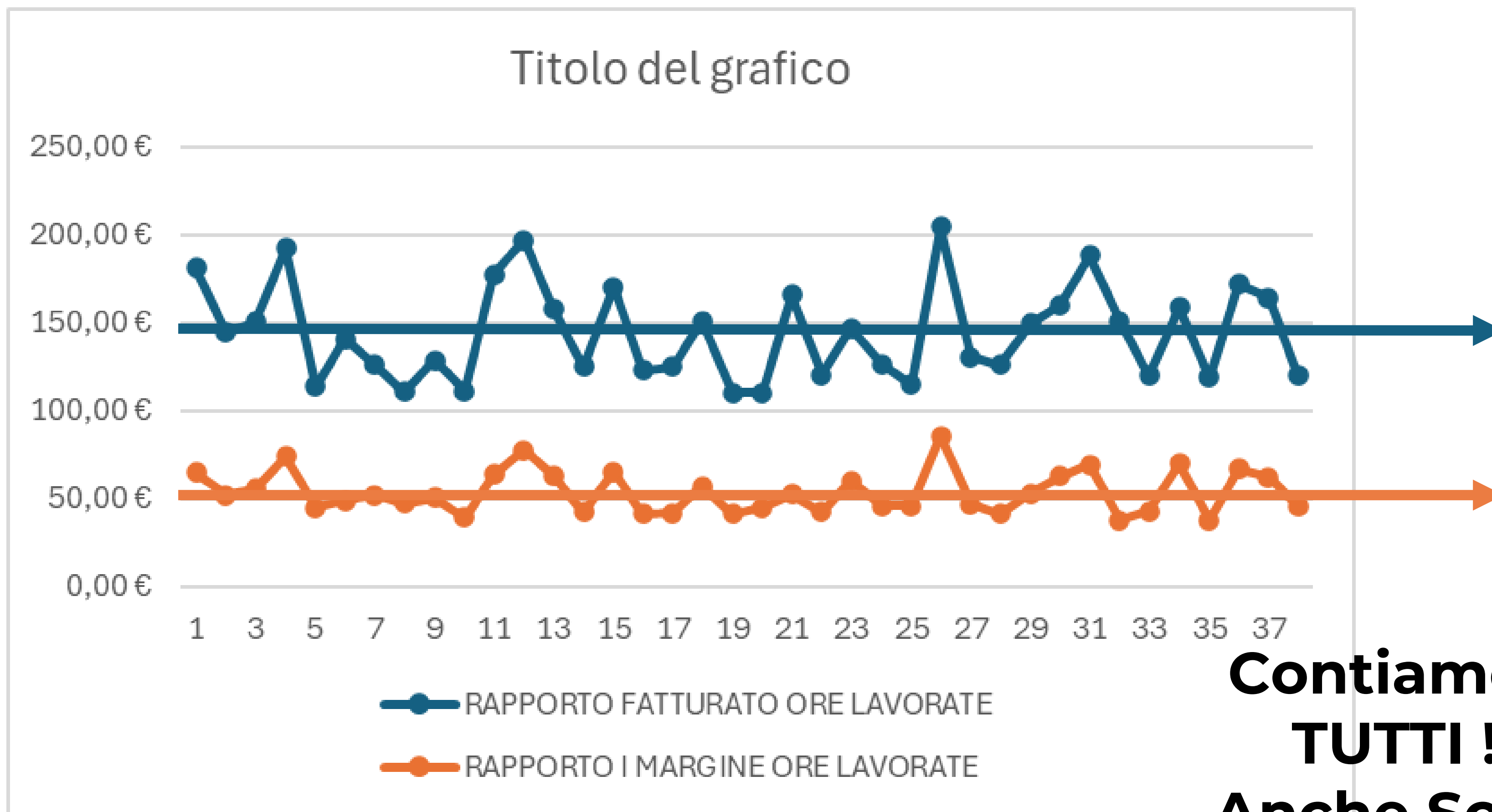


Con il contributo
non condizionante di:



Quanto costa aggiungere «100 euro» in busta paga ?

UN ESEMPIO ??



RAPPORTIAMO IL NUMERO DELLE ORE EFFETTIVAMENTE «LAVORATE» AL:

FATTURATO: 144€/h

Min 110,06 € - Max 204,80 €

I MARGINE: 52€/h

Min 110,06 € - Max 204,80 €

**Contiamoli
TUTTI !!
Anche Soci/
Titolare:
1.760 h / anno**



Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



Meglio «fisso», «variabile» o «una tantum» ?

Convertire il premio di risultato in welfare: più valore per tutti

Un'opzione particolarmente vantaggiosa per aziende e lavoratori è la possibilità di convertire il premio di risultato in welfare aziendale.

In questo caso, il dipendente sceglie di **rinunciare alla liquidazione in denaro** (parzialmente o totalmente) del premio, **ricevendo in cambio benefit non monetari, esenti da tassazione e contributi.**

Questa scelta comporta vantaggi concreti per entrambe le parti:

- **Per il dipendente:** il valore netto del premio aumenta, grazie all'esenzione fiscale, e può essere speso in servizi utili alla vita quotidiana — come buoni pasto, buoni acquisto, spese scolastiche, previdenza integrativa o assistenza sanitaria.
- **Per la farmacia:** si riducono i costi del lavoro legati al cuneo fiscale e contributivo, e si rafforza il legame con i collaboratori, migliorando il clima interno e la *retention*.
Inoltre, la possibilità di scegliere liberamente come utilizzare il premio rende l'incentivo più vicino ai bisogni personali dei lavoratori, offrendo un approccio flessibile e inclusivo.



Un progetto di:

 iFARMA

Con il patrocinio di:


federfarma


FENAGIFAR


Farmacie
Federfarma
Bologna
Associazione farmacie
provincia di Bologna

Con il contributo
non condizionante di:


ALFASIGMA

Ci riassuma i Vantaggi fiscali e contributivi dei Buoni Welfare

Un **piano di welfare aziendale** è un programma strutturato che include una serie di **benefit, beni e servizi** pensati per migliorare la qualità della vita dei dipendenti e favorire un migliore equilibrio tra **vita privata e lavoro**. Tra i benefit più comuni rientrano **buoni pasto, assicurazioni sanitarie integrative, contributi per la formazione e servizi per la famiglia**, come **asili nido o convenzioni per attività sportive**.

Le aziende possono **erogare il welfare aziendale** in diverse modalità:

- **Benefit diretti** (come ad esempio i **buoni pasto**);
- tramite le **Piattaforme di welfare aziendale**, che offrono un ampio ventaglio di servizi personalizzabili;

Uno degli aspetti più rilevanti del welfare aziendale riguarda le **agevolazioni fiscali** previste dalla normativa vigente. Secondo il [Testo Unico delle Imposte sui Redditi \(TUIR\)](#), le aziende possono **offrire benefit ai dipendenti con vantaggi fiscali e contributivi**, riducendo così i costi del lavoro e incentivando il benessere organizzativo.

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



Ci riassuma i Vantaggi fiscali e contributivi dei Buoni Welfare

Caratteristica	Buoni Welfare	Fringe Benefit
Normativa di riferimento	Art. 51 del TUIR	Art. 51, c. 3 del TUIR
Erogazione	Inserita in un piano welfare aziendale	Concessione unilaterale o contrattuale
Soglia di esenzione fiscale	Esente per beni e servizi rientranti in “finalità welfare” e se destinati alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti	La soglia ordinaria di 258,23€ (indipendente dalla finalità delle spese) è innalzata, per il triennio 2025-2027, a 1.000€ per i dipendenti senza figli a carico o 2.000€ i dipendenti con figli a carico e limitatamente ad alcune finalità di spesa
Tipologia di spesa	Beni e servizi specifici: salute, istruzione, tempo libero, famiglia, previdenza, attività ricreative e culturali	Oltre ai classici beni e servizi in natura (es. buoni acquisto, auto aziendali, buoni carburante), le novità includono utenze domestiche (acqua, luce, gas), spese affitto prima casa, interessi passivi sul mutuo prima casa
Conversione in denaro	Vietata	Vietata
Beneficio fiscale	Esenzione totale se rispetta finalità welfare e criteri di destinazione	Esenzione solo entro le soglie annue previste
Contributi previdenziali	Non dovuti	Non dovuti entro le soglie annue



Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:





Scatta la telefonata al Commercialista !!!



		Prima	Dopo
Fatturato		1.300.000 €	
I Margine Commerciale	34%	442.000 €	
Indipendenti (figurativo)	1 Dirett.	44.000 €	
Dipendenti (da bilancio)	4 Farm. FTE	160.000 €	
Aum Stip 100 € netti (x 5)	3.700		
Totale costo lavoro		204.000 €	
Incidenza CDL/Imargine		46,15%	
Ebitda Valore		146.017 €	
Ebitda %		11,23%	

URBANA (confidenza 90%)					
Classe A		Classe B		Classe C	
x > 1,9 mil.Euro		1,1 < x < 1,9 mil.Euro		x < 1,1 mil.Euro	
min	max	min	max	min	max
33,71%	36,45%	35,19%	36,58%	35,24%	37,75%
36,51%	42,46%	33,05%	37,88%	24,25%	32,82%
44,96%	50,23%	45,93%	50,23%	47,46%	54,04%

%PrimoMargine
Personale Dip.
Tot pers. + C.Fig.

Row Labels	Media EBITDA Margi	Numero di farmacie
MOLISE	19,0%	1
BASILICATA	12,8%	2
MARCHE	12,3%	15
ABRUZZO	12,1%	17
CALABRIA	11,8%	36
TOSCANA	11,5%	58
PUGLIA	11,3%	23
VENETO	11,2%	94
EMILIA-ROMAGNA	11,2%	39
SICILIA	11,1%	63
UMBRIA	10,9%	7
SARDEGNA	10,8%	6
LAZIO	10,7%	81
TRENTINO-ALTO	10,7%	12
FRIULI-VENEZIA	10,5%	25
PIEMONTE	10,4%	25
LOMBARDIA	9,7%	154
CAMPANIA	9,6%	48
LIGURIA	8,3%	15
VALLE D'AOSTA/	8,1%	5
Valori	10,7%	726

Bilanci 2022		
Macro-Aree	EBITDA Margin medio	Numero di farmacie
Isole	13,0%	190
Centro	12,6%	330
Sud	12,3%	336
Nord-Est	12,0%	268
Nord-Ovest	11,1%	426
Media nazionale	12,1%	1550

Bilanci 2023		
Macro-Aree	EBITDA Margin medio	Numero di farmacie
Centro	11,1%	161
Nord-est	11,1%	170
Isole	11,1%	69
Sud	11,0%	127
Nord-ovest	9,6%	199
Media nazionale	10,7%	726

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:



E offrire un bouquet di soluzioni «credibili»

Buoni pasto
Ticket restaurant
Durata illimitata
Esenzione Inps ed Irpef
Giorni anno presunti 150
Valore buono elettr. € 8
Devono essere erogati per Gruppi omogenei lavoratori

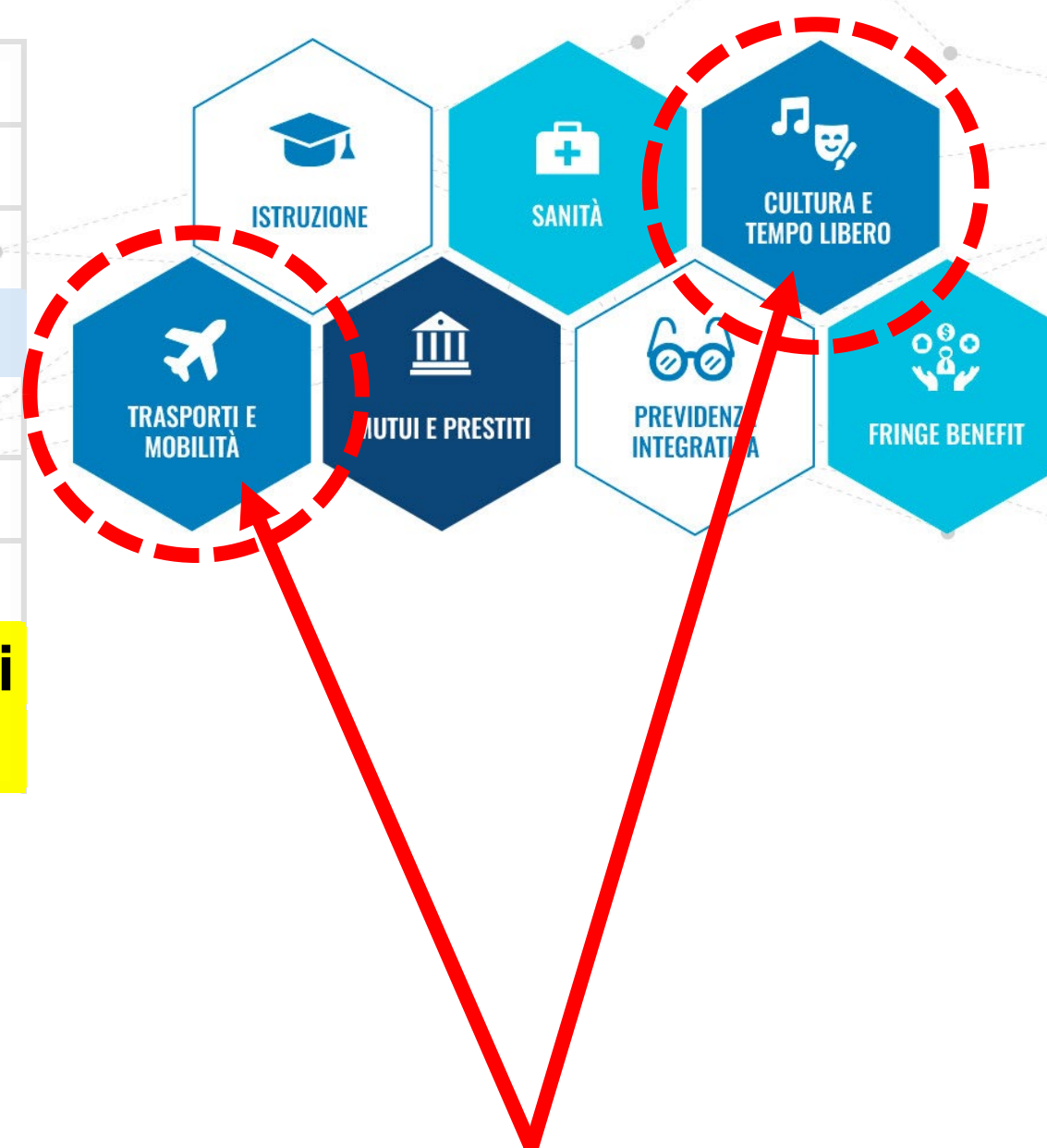


€ 600,00

Fringe Benefit 2024/2027
Buoni Benzina
Buoni Spesa
Bollette
Servizi persona
Esenzione Inps Irpef
Possono essere erogati ad personam



€ 300,00



€ 300,00



€ 600,00

Costo Totale Azienda erogato in denaro	Netto percepito dal lavoratore se erogato in denaro
828,69 €	516,10 €

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo non condizionante di:





Avanti a tutto Welfare !!



		Prima	Dopo		URBANA (confidenza 90%)					
Fatturato		1.300.000 €			Classe A		Classe B		Classe C	
I Margine Commerciale	34%	442.000 €			x > 1,9 mil.Euro		1,1 < x < 1,9 mil.Euro		x < 1,1 mil.Euro	
Indipendenti (figurativo)	1 Dirett.	44.000 €			min	max	min	max	min	max
Dipendenti (da bilancio)	4 Farm. FTE	160.000 €		%PrimoMargine	33,71%	36,45%	35,19%	36,58%	35,24%	37,75%
Aum Stip 100 € netti (X 5)				Personale Dip.	36,51%	42,46%	33,05%	37,88%	24,25%	32,82%
Totale costo lavoro		204.000 €		Tot pers. + C.Fig.	44,96%	50,23%	45,93%	50,23%	47,46%	54,04%
Incidenza CDL/Imargine		46,15%								
Ebitda Valore		146.017 €								
Ebitda %		11,23%								

Totale Importi Erogabili in esenzione Inps ed Irpef 2024/2027	Premio Produttività Importo netto < max erogabile in denaro	Totale strumenti welfare < max erogabile tassazione agevolata in denaro
1.200,00 €	516,10 €	2.028,70 €

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo non condizionante di:



Costo Totale Azienda erogato in denaro 2.028,70 €

Costo Totale Azienda se erogato con welfare 1.800,00 €

10,54%

Row Labels	Media EBITDA Margi	Numero di farmacie
MOLISE	19,0%	1
BASILICATA	12,8%	2
MARCHE	12,3%	15
ABRUZZO	12,1%	17
CALABRIA	11,8%	36
TOSCANA	11,5%	58
PUGLIA	11,3%	23
VENETO	11,2%	94
EMILIA-ROMAGNA	11,2%	39
SICILIA	11,1%	63
UMBRIA	10,9%	7
SARDEGNA	10,8%	6
LAZIO	10,7%	81
TRENTINO-ALTO	10,7%	12
FRIULI-VENEZIA	10,5%	25
PIEMONTE	10,4%	25
LOMBARDIA	9,7%	154
CAMPANIA	9,6%	48
LIGURIA	8,3%	15
VALLE D'AOSTA/	8,1%	5
Valori	10,7%	726



Il Quizzone !



Allora Dott. TARABUSI

Visto che molti titolari ci sono caduti sulla domanda

«Ha mai sentito parlare di WELFARE AZIENDALE applicato alle FARMACIE» ...

può spiegarci meglio come funziona e se può essere davvero conveniente ?

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:





CURA IL TUO TEAM

welfare aziendale in farmacia

GRAZIE

Un progetto di:



Con il patrocinio di:



Con il contributo
non condizionante di:

