

**AON**

**Webinar ANCI Emilia –  
Romagna**

**IL WELFARE  
INTEGRATIVO ALLA LUCE  
DEL D.L. 25/2025 E DEI  
NUOVI CONTRATTI  
COLLETTIVI DEGLI ENTI  
LOCALI – Come Introdurre  
un piano di Welfare  
Integrativo**

**25.03.2026**



# Fenomeni e Sfide della Pubblica Amministrazione

- È in atto una profonda trasformazione nel mondo del lavoro Pubblico. Età media elevata, progressioni di carriera incasellate in percorsi predefiniti e la mancanza di adozione di politiche attive del personale, hanno reso nel tempo la PA poco attrattiva nei confronti dei giovani, dei talenti e anche delle figure professionali già al suo interno. I Comuni italiani rischiano **di perdere circa 175.000 dipendenti nei prossimi sette anni**, pari a metà dell'attuale forza lavoro. Oltre ai 10.000 pensionamenti annui, crescono le dimissioni volontarie (spesso verso altre PA ) a causa di retribuzioni poco competitive, determinando una grave crisi di personale tecnico e qualificato \*;
- Il mondo del lavoro è fortemente mutato, ed è necessario potenziare l'attrattività delle Amministrazioni Pubbliche. La c.d. direttiva Madre emanata dal Ministero della PA, contenente le linee guida per la contrattazione 2022-2024, pone forte accento sull'utilizzo di politiche di Welfare Integrativo, che **godono di benefici fiscali**, fondamentali per costruire condizioni organizzative e di benessere del personale, favorendone appartenenza ed attrattività;
- Grazie al D.L. 25/2025, alle amministrazioni è consentito incrementare sino alla soglia del 48% le risorse destinate al trattamento accessorio del personale e quindi conseguentemente incrementare le risorse destinate al welfare integrativo.

*\* Il personale dei Comuni Italiani  
Edizione 2025 IFEL*



# Fenomeni e Sfide della Pubblica Amministrazione

## Gli Esiti del H&B Trends Report Italia

Per la PA, il Welfare integrativo è oggi al centro delle agende nazionali e locali, sia per le prospettive legate alla sua implementazione, sia per le opportunità operative e normative, molte delle quali non sono ancora state pienamente esplorate.

**Il 67% dei rispondenti alla nostra indagine dichiara infatti di conoscere «abbastanza» le possibilità concrete attuabili in questo ambito.**

Non sono solo benefits, ma investimenti diretti nella performance dell'organizzazione. La correlazione tra salute e performance è ormai consolidata. più coinvolti e più efficaci nel raggiungere gli obiettivi dell'Ente.

**Il 64% dei rispondenti** sottolinea che il Welfare influenzi molto o moltissimo la **Produttività e l'Efficienza**, evidenziando come dipendenti che si sentono valorizzati e sostenuti tendono a essere

**Non meno importante è l'effetto sulla Soddisfazione dell'utenza: il 60% segnala che la presenza di un piano di Welfare la influenzi molto o moltissimo.**

### INFLUENZA DELLA STRATEGIA DI WELFARE

53%

pensa influenzi molto l'Attraction dei talenti

47%

pensa influenzi molto o moltissimo la Retention dei talenti

40%

pensa influenzi abbastanza l'Assenteismo

40%

pensa influenzi abbastanza il Turnover

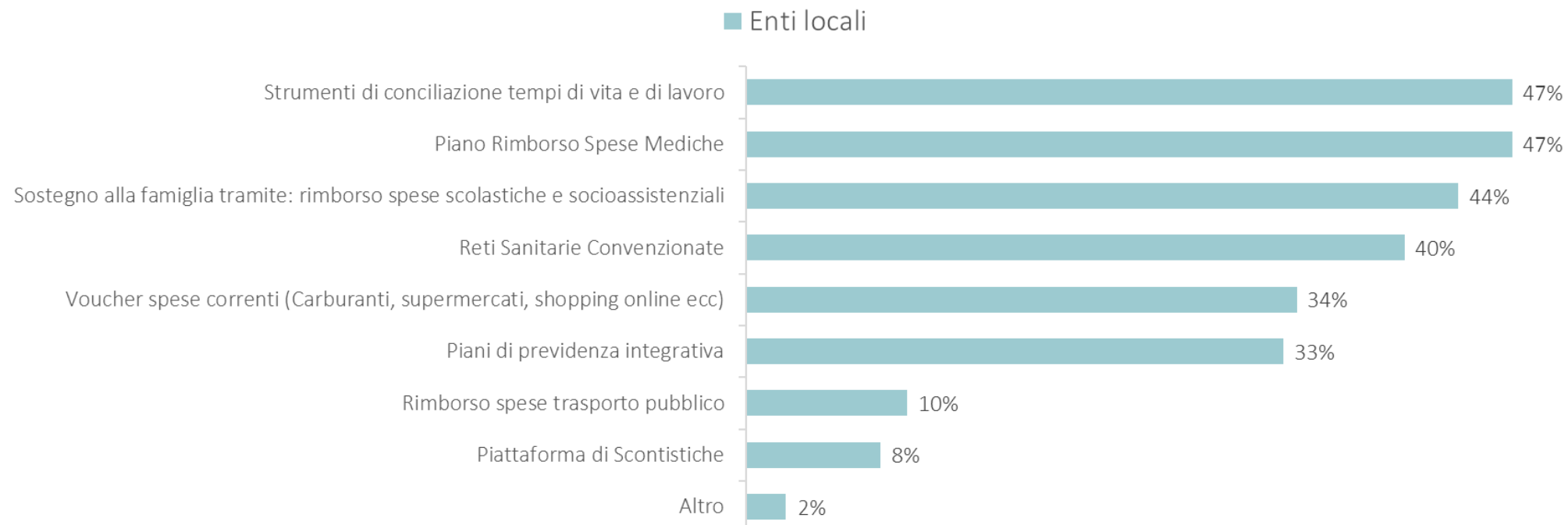
47%

pensa influenzi moltissimo l'Engagement

# Quali priorità

Quali delle seguenti soluzioni dovrebbero essere inserite in un piano di welfare?

*Possibili più risposte*



**AON**

**Welfare:  
Soluzioni di  
servizio**



# Cosa sono i Flexible Benefits?



L'insieme di iniziative, BENI E SERVIZI non monetari, offerti ai DIPENDENTI al fine di promuovere il benessere e favorire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.



L'implementazione di queste iniziative, oltre a rispondere alle previsioni dei CCNL, consente di massimizzare il grado di soddisfazione dei dipendenti, incrementandone il potere di spesa e favorendo politiche di attrazione e ritenzione del personale



All'interno delle politiche di WELFARE INTEGRATIVO rientrano i **FLEXIBLE BENEFITS**: un paniere di beni e servizi defiscalizzati.

# Flexible Benefits: un benefit unico, servizi multi-target

La nostra offerta di servizi, definiti dall'articolo 51 del TUIR, è ampia e trasversale per poter rispondere alle esigenze di risparmio di ogni età.

Servizi che rispondono a bisogni sociali					Servizi che rispondono a bisogni di work life balance	
						
<b>Previdenza</b>	<b>Spese mediche</b>	<b>Spese assistenziali</b>	<b>Spese scolastiche</b>	<b>Spese trasporti</b>	<b>Voucher</b>	<b>Ricreazione e sport</b>
Versamento integrativo sul fondo pensione del dipendente	Rimborso delle spese sanitarie e infermieristiche sostenute dal dipendente o a beneficio dei propri familiari	Rimborso delle spese sostenute per i familiari non autosufficienti o anziani (es. casa di cura o servizio badanti)	Rimborso delle spese sostenute dai propri familiari, ad esempio per iscrizioni, rette universitarie, master o servizio baby sitter	Rimborso delle spese sostenute dal dipendente e dai suoi familiari, ad esempio per gli abbonamenti ai mezzi pubblici	Buoni acquisto per il dipendente validi ad esempio per lo shopping o per il carburante	Acquisti per attività legate a sport, benessere, viaggi, corsi per il dipendente e per i suoi familiari
5.300€*	3.615€*	Nessun limite*		1.000€/2.000€**		Nessun limite*

\*I limiti indicati sono relativi alla normativa in vigore a gennaio 2026 e possono essere soggetti a modifiche.

Versamento

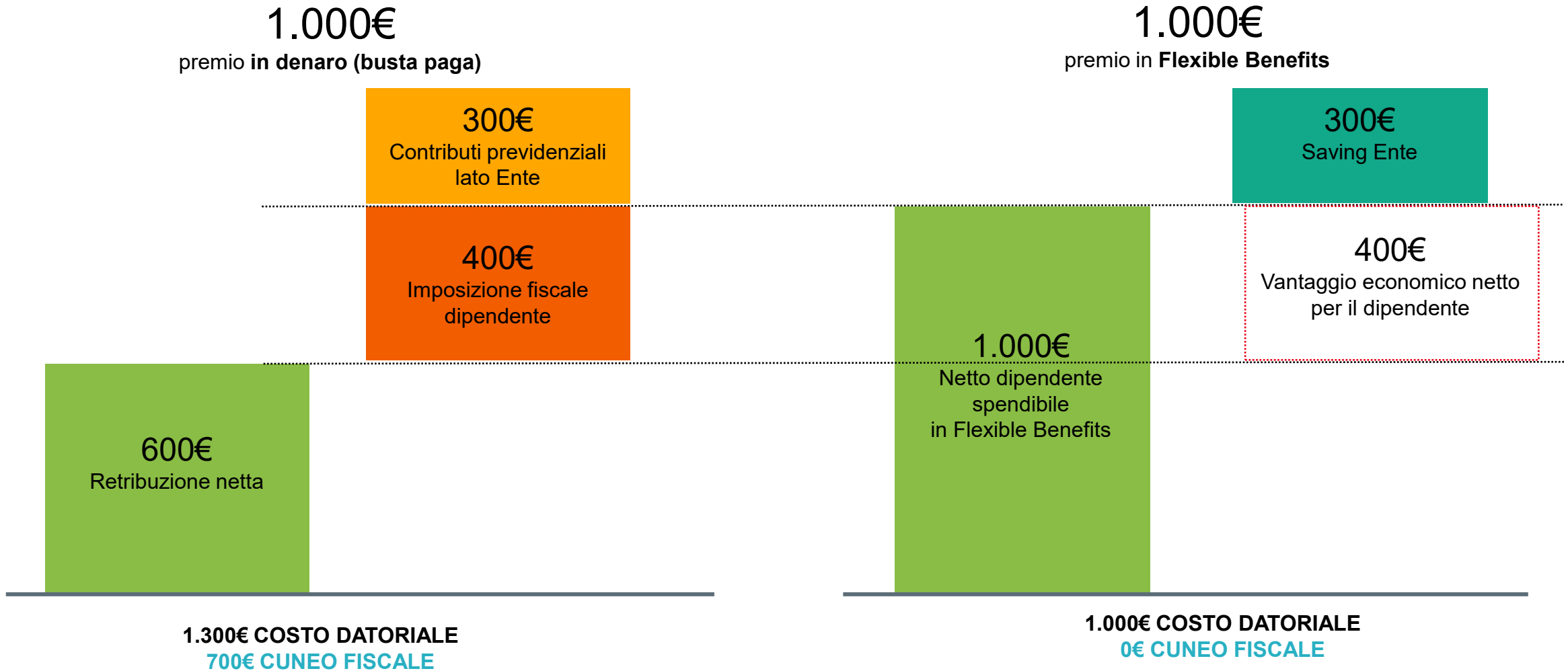
Rimborsi

Beni e servizi ad acquisto

\*\* Fino al 2027, per i soli dipendenti con figli a carico, il limite fiscale è stato portato a 2.000€; per tutti gli altri il limite è 1.000€.

**Nello stesso limite è compresa la possibilità di portare a rimborso le bollette luce, gas acqua**

# Vantaggi



1.000€

premio in denaro (busta paga)

300€

Contributi previdenziali lato Ente

400€

Imposizione fiscale dipendente

600€

Retribuzione netta

1.300€ COSTO DATORIALE  
700€ CUNEO FISCALE

1.000€

premio in Flexible Benefits

300€

Saving Ente

400€

Vantaggio economico netto per il dipendente

1.000€

Netto dipendente spendibile in Flexible Benefits

1.000€ COSTO DATORIALE  
0€ CUNEO FISCALE

# Reti Sanitarie: tipologie di prestazioni



## PRESTAZIONI SANITARIE

- Visite specialistiche da 120€ a 85€
- Sconto: fino al 30%
- Risparmio: fino al 29%



## PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE

- Ablazione del tartaro da 100€ a 50€
- Sconto: fino al 62%
- Risparmio: fino al 62%



## PRESTAZIONI FISIOTERAPICHE

- Rieducazione posturale da 47€ a 30€
- Sconto: fino al 36%
- Risparmio: fino al 36%



## BENEFITS

- Acquisto occhiali da sole presso i punti vendita Salmoiraghi & Viganò
- Sconto: fino al 50%
- Risparmio: fino al 20%



# Reti Sanitarie Convenzionate: principali caratteristiche

## COSTI SANITARI RIDOTTI

Con semplicità e immediatezza ogni risorsa è in grado di trovare la prestazione di suo interesse a tariffe vantaggiose.

## CAPILLARITA'

Capillarità della rete per numero di strutture convenzionate.

## ESTENSIONE AL NUCLEO FAMILIARE

I dipendenti possono scegliere la prestazione medica per loro e per i loro familiari.

## QUALITA' DELLE STRUTTURE

Le strutture presenti devono



**AON**

**Welfare:  
Soluzioni  
Assicurative**



# Rimborso Spese Mediche



La **copertura rimborso spese mediche** prevede il rimborso delle spese sanitarie sostenute in caso di malattia o di infortunio.

Sulla base della nostra esperienza, le coperture rimborso spese mediche collettive risultano essere tra i **benefit assicurativi più conosciuti dai dipendenti**

## Vantaggi della Collettività

- ✓ Copertura su malattie pregresse – non coperte dalle polizze individuali
- ✓ Possibilità di usufruire di convenzionamenti diretti con le strutture – nessun anticipo di spesa da parte dell'assicurato
- ✓ Costo unitario per dipendente a parità di condizioni inferiore rispetto ad una soluzione assicurativa individuale

## Inoltre

Passando per una **Cassa di Assistenza** il premio **NON CONCORRE ALLA FORMAZIONE DI REDDITO**, fino alla soglia di 3.615 € (*art. 51 TUIR*)

L'adesione a Casse di Assistenza permette agli Enti di acquisire le coperture assistenziali usufruendo dei **vantaggi fiscali e contributivi** previsti dalle vigenti leggi in materia\*.

**In merito al piano sanitario la normativa fiscale in vigore prevede che i contributi versati dall'Ente o dal dipendente a Casse di Assistenza non costituiscano reddito da lavoro dipendente fino al limite di Euro 3.615,20 annui.**

Dal punto di vista contributivo i **versamenti a carico del datore di lavoro sono assoggettati all'aliquota di solidarietà del 10% e non a contribuzione piena.**



# Come può essere strutturato un Piano Sanitario



## GARANZIE PRINCIPALI

- 1. Ricovero con o senza intervento chirurgico:** possibilità di chiedere il rimborso delle spese sostenute a seguito di un ricovero con o senza intervento chirurgico presso strutture private o di ottenere una diaria giornaliera per ricoveri / interventi avvenuti presso il Sistema Sanitario Nazionale;
- 2. Visite specialistiche ed Esami Diagnostici:** rimborso delle spese sostenute per visite specialistiche, accertamenti diagnostici ed esami di laboratorio;
- 3. Fisioterapia:** rimborso per trattamenti fisioterapici e/o rieducativi anche non a seguito di intervento chirurgico;
- 4. Cure Dentarie:** possibilità di chiedere il rimborso per cure odontoiatriche e/o ortodontiche;
- 5. Lenti:** rimborso in caso di acquisto di lenti da occhiale e/o lenti a contatto a seguito di modifica visus;
- 6. Cure oncologiche:** massimale ad hoc al fine di rimborsare le spese dovute a malattie oncologiche;
- 7. Medicina Preventiva:** esami finalizzati alla diagnosi precoce di patologie

## BENEFICIARI

- **II DIPENDENTE:** la polizza deve essere collettiva e omogenea per categoria
- È possibile prevedere l'estensione al **NUCLEO FAMILIARE:**
  - Si intende sempre il **nucleo discendente** (partner e figli)
  - Si può distinguere tra nucleo **fiscalmente a carico e non**
  - Si può prevedere l'**estensione volontaria** al nucleo con pagamento del premio a carico del dipendente
- **Limite di età:** 75- 80 anni

Il perimetro di copertura del Piano dipende **da due fattori:**



**1) Le risorse economiche disponibili:** l'inserimento di spese più frequenti come le lenti o le cure dentarie fa aumentare il costo pro capite della copertura



**2) La numerosità della popolazione da assicurare:** grazie al principio della mutualità, maggiore è il numero di assicurati migliori sono le condizioni offerte dal mercato a parità di premio.

# Casi di Successo

- Città Metropolitana di Firenze
- **Comune di Bologna (dirigenti e polizia locale)**
- **Comune di Castenaso**
- **Comune di Castiglione dei Pepoli**
- Comune di Cerro Maggiore
- Comune di Como
- Comune di Fagnano Olona
- Comune di Gallarate
- Comune di Imperia
- Comune di Lecco
- Comune di Mantova (dirigenti)
- Comune di Monza (Polizia Locale)
- Comune di Perugia
- **Comune di Vergato**
- Provincia di Macerata
- **Unione Bassa Romagna**
- **Unione Reno Galliera**
- **Unione Terre D'Acqua**
- **Unione Tresinaro Secchia**

# Aon is in the business of better decisions

Stefano Braghieri

Deputy Head of Business Development  
Enti Pubblici e Sanità Privata

E: [stefano.braghieri@aon.it](mailto:stefano.braghieri@aon.it)

M: +39 366.4350979