

Diffusione e tendenze del welfare aziendale in Italia

1° Forum Nazionale del Welfare Aziendale

Roma, 2 luglio 2026

Silvia Spattini

Centro Studi AIWA



L'INDAGINE

Popolazione di riferimento: **soci AIWA** (operatori del welfare aziendale)

25 rispondenti > **92%** dei soci / potenziali rispondenti

Indagine online composta da **50 domande**

Rilevazione: **giugno 2026**

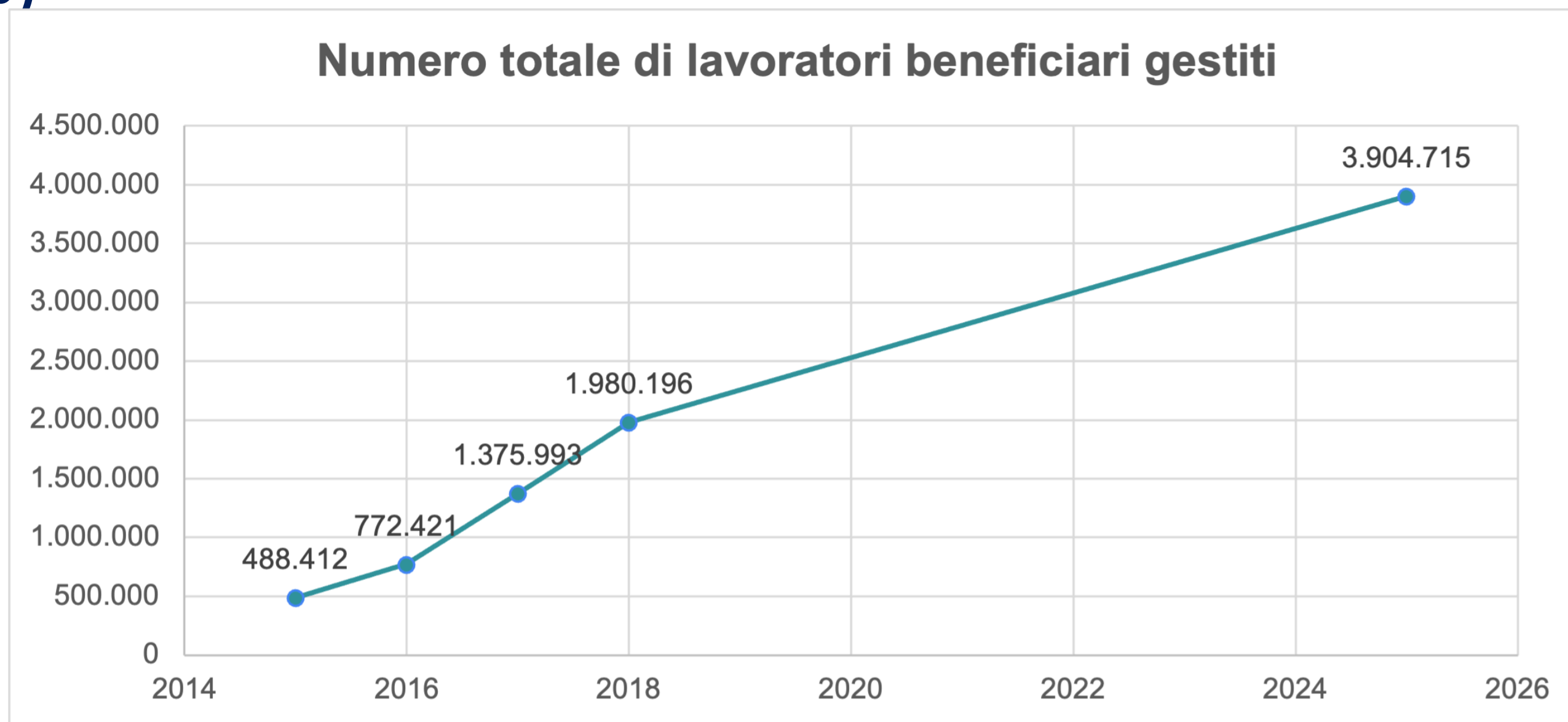
DIMENSIONE del MERCATO

Valore complessivo dei **crediti welfare** gestiti nel 2025:
oltre 2,8 miliardi (16 risposte - 64% rispondenti) >
valore sottostimato

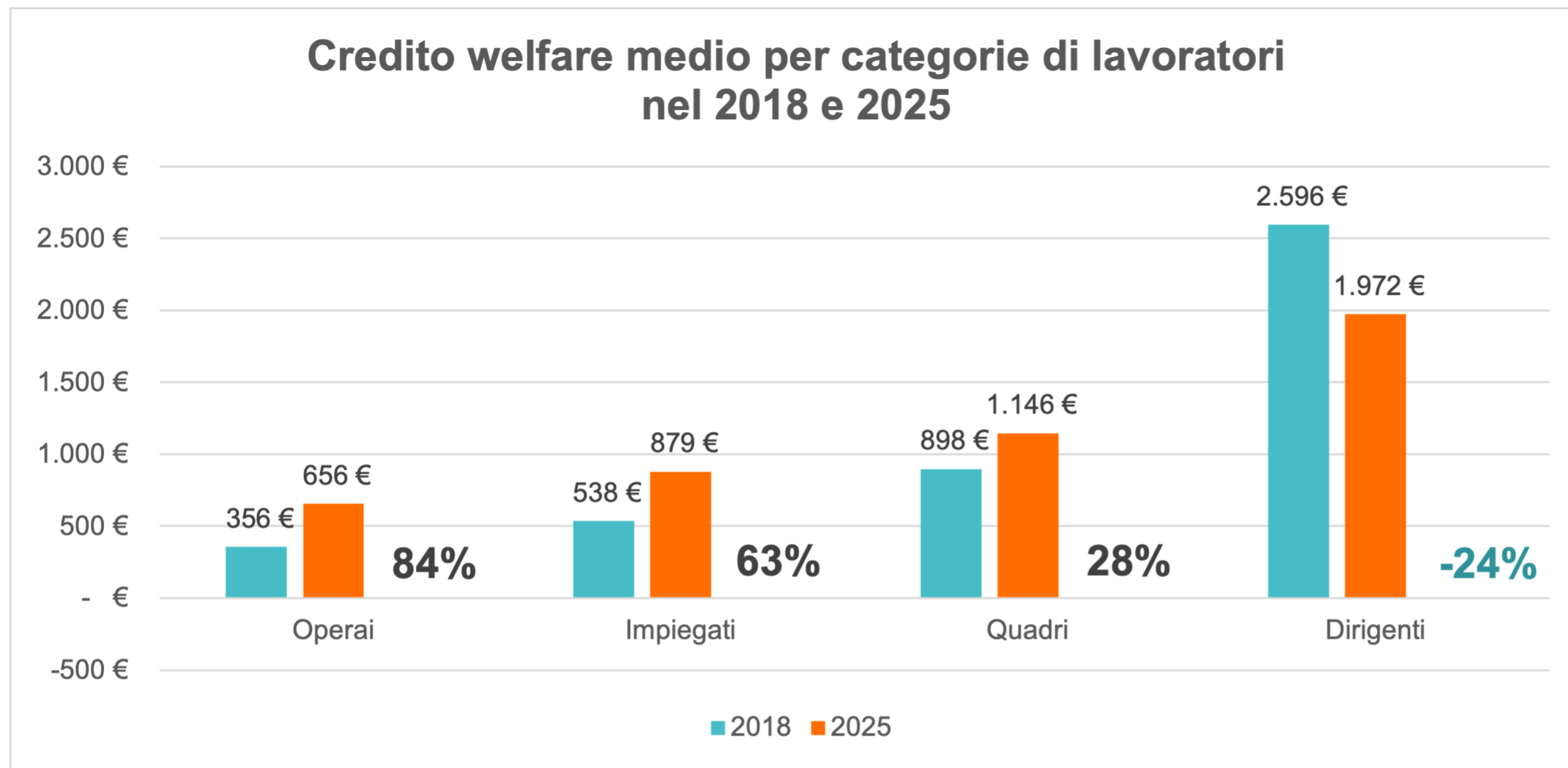
Numero totale di **lavoratori beneficiari** gestiti nel 2025:
oltre 3,9 milioni (18 risposte - 72% rispondenti)

IL MERCATO IN CRESCITA

Il numero di **lavoratori beneficiari** gestiti dalle aziende rispondenti è aumentato di 8 volte dal 2015 al 2025 (+699%)



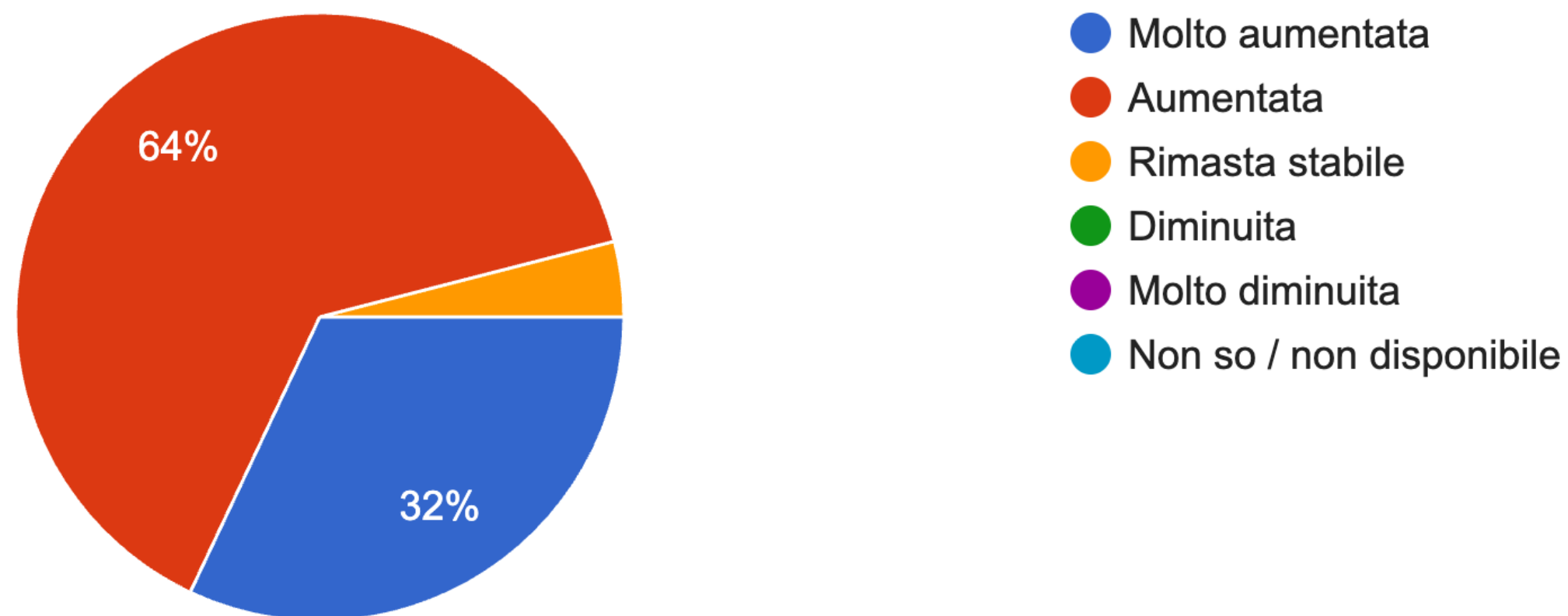
IL MERCATO IN CRESCITA



IL MERCATO IN CRESCITA

11. Negli ultimi 3 anni, la domanda di welfare aziendale da parte delle imprese è:

25 risposte



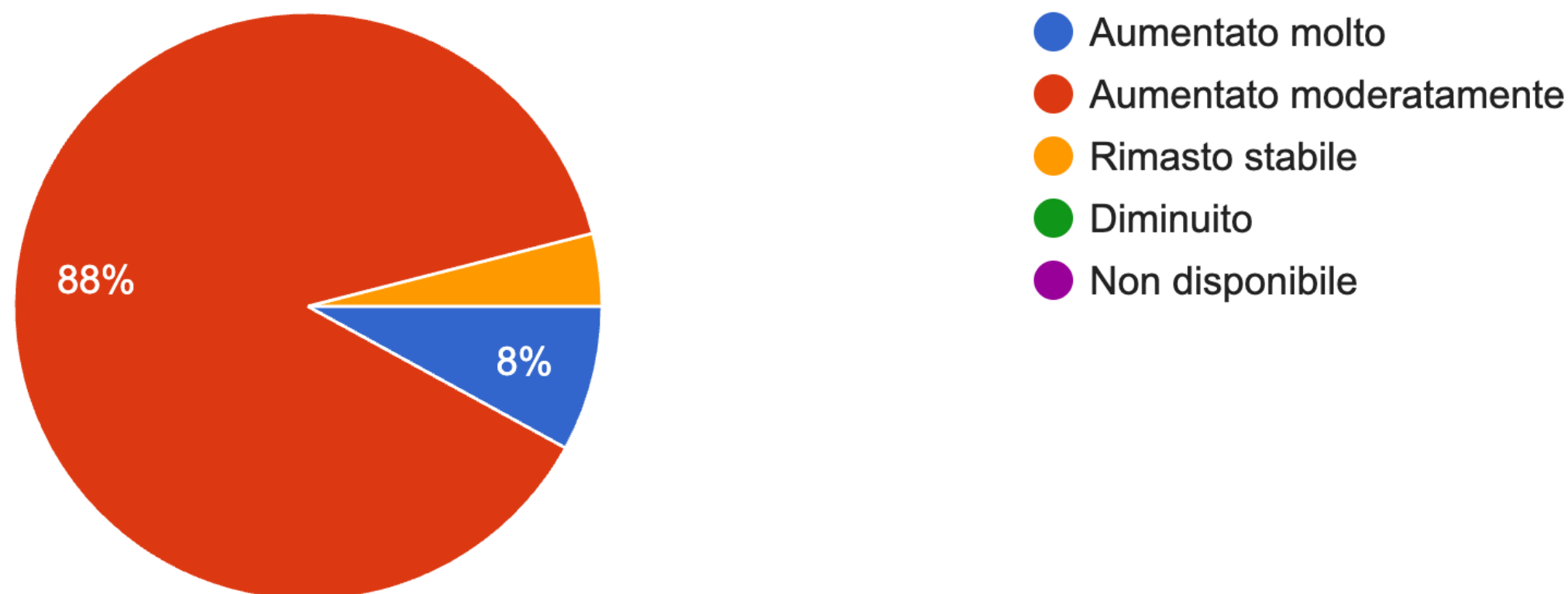
Domanda di welfare aziendale negli ultimi 3 anni:

- 96% dei rispondenti rileva una **crescita**.

IL MERCATO IN CRESCITA

15. Negli ultimi 3 anni, il budget welfare medio per lavoratore è:

25 risposte



Budget welfare medio per lavoratore:

- 96% indica un aumento tra moderato e molto significativo

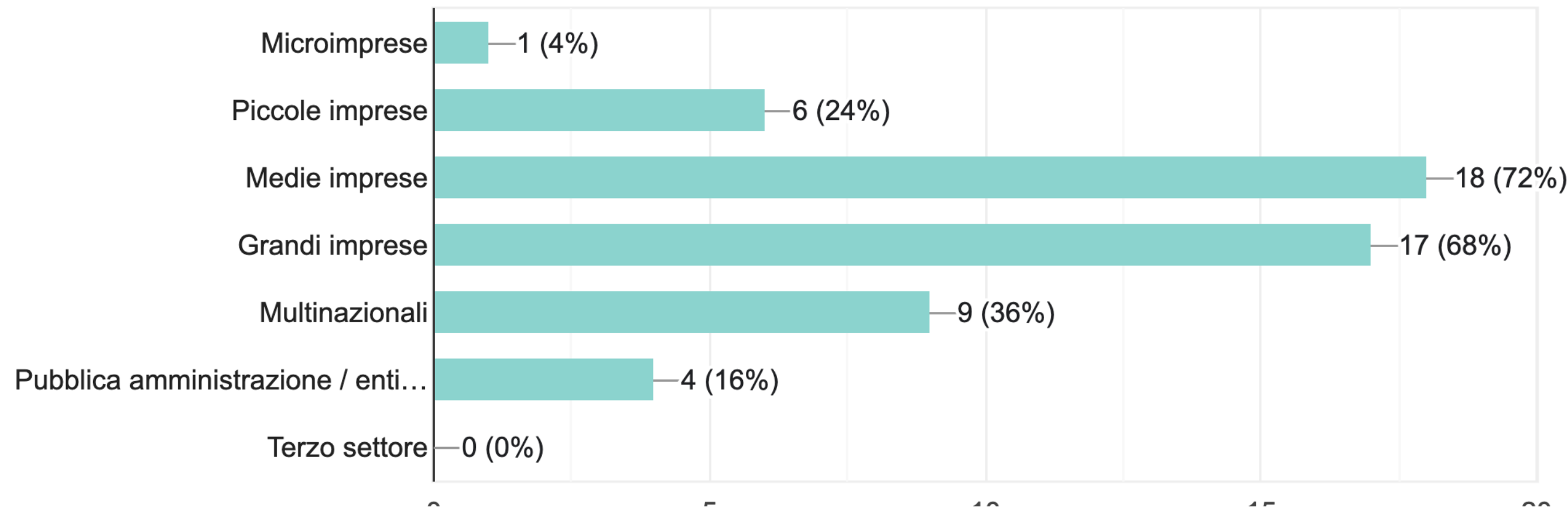
DIFFUSIONE: settori



DIFFUSIONE: dimensione aziendale

12. In quali tipologie di imprese rilevate la maggiore diffusione del welfare aziendale? (Scelta multipla fino a 2 opzioni)

25 risposte



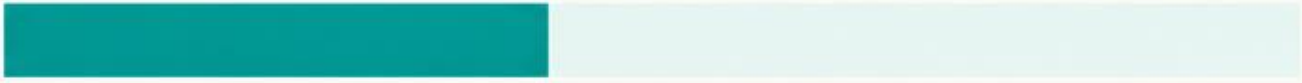
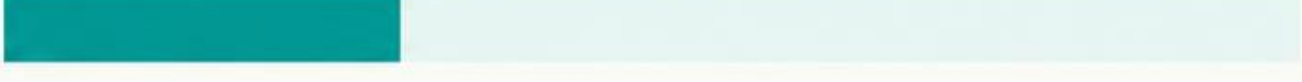
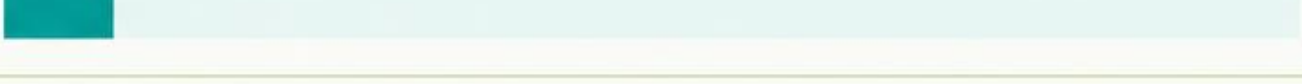
La maggiore diffusione:

- medie imprese: indicate dal 72% dei rispondenti
- grandi imprese: 68%

Scarsa diffusione nelle piccole e piccolissime

RAGIONI e FINALITA'

Principali ragioni delle imprese per adottare piani di welfare

Aumentare il potere d'acquisto dei dipendenti		80%
Ridurre il costo del lavoro grazie ai vantaggi fiscali/contributivi		68%
Attrazione e retention dei talenti		44%
Migliorare il benessere dei lavoratori		32%
Rispondere alla richiesta e/o ai bisogni dei dipendenti		20%
Rispondere a richieste sindacali o contrattuali		20%
Migliorare il clima aziendale		12%
Rafforzare la responsabilità sociale d'impresa		8%
Supportare conciliazione vita-lavoro		8%

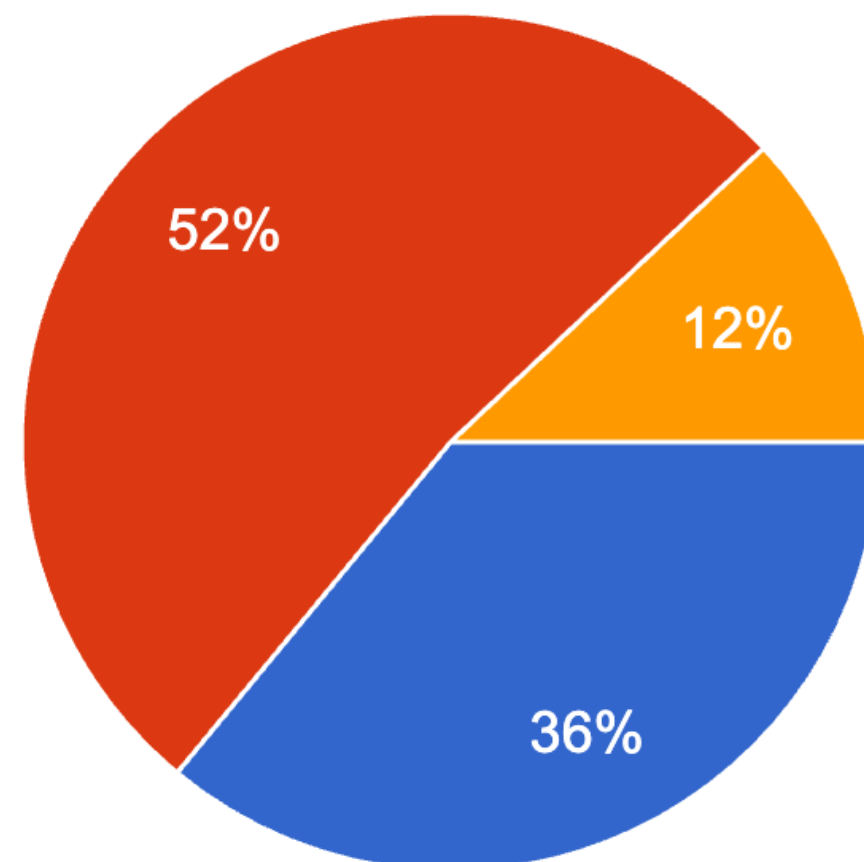
MODALITÀ di erogazione welfare

52% assegnazione di un **credito welfare** > lavoratori scelgono

36% erogazioni **buoni acquisto**

16. Quale tra le seguenti soluzioni è la più utilizzata delle vostre imprese clienti?

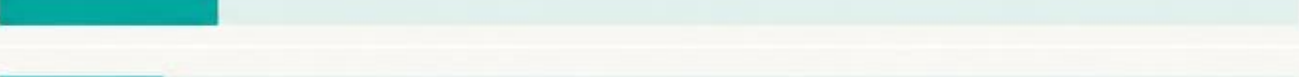
25 risposte



- erogazione di buoni
- assegnazione di un credito welfare con il quale i lavoratori scelgono le misure di welfare (attraverso vari supporti)
- individuazione da parte dell'azienda di servizi/prestazioni specifiche

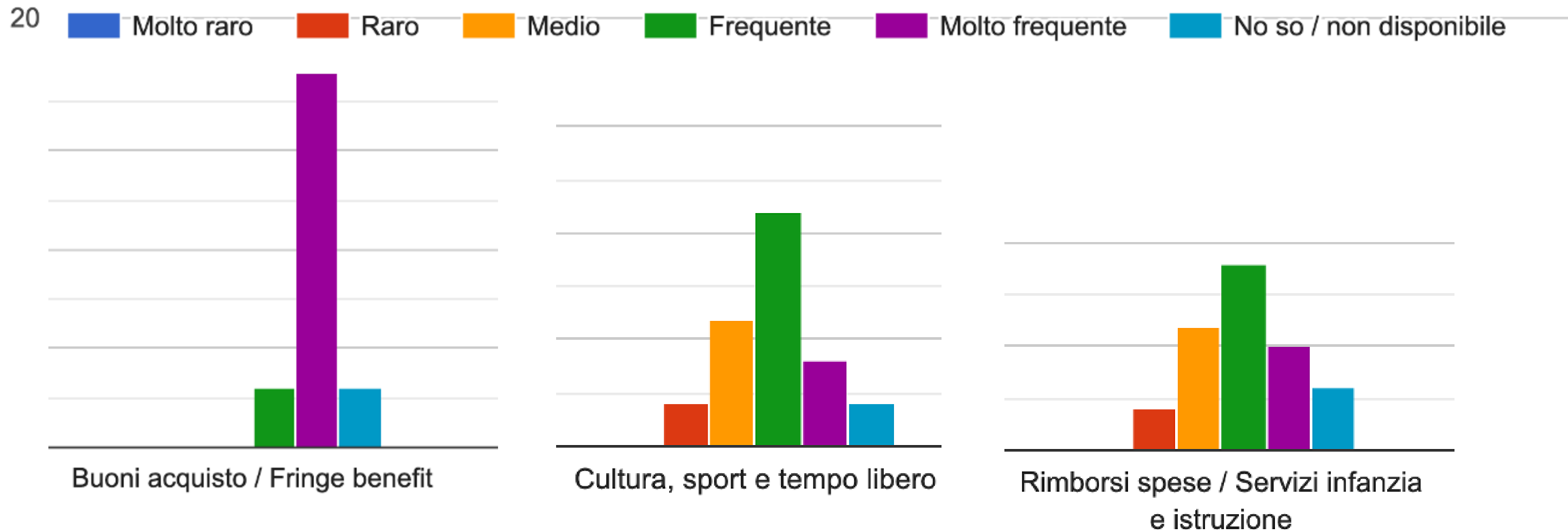
TIPOLOGIE misure welfare offerte

Misure più frequentemente presenti nei piani welfare

Buoni acquisto / fringe benefit		96%
Servizi infanzia, istruzione ed educazione		80%
Cultura, sport e tempo libero		60%
Assistenza sanitaria integrativa		48%
Buoni pasto		44%
Previdenza complementare		24%
Servizi per la genitorialità		24%
Trasporto e mobilità sostenibile		16%
Servizi di cura per familiari anziani o non autosufficienti		12%
Smart working / conciliazione vita-lavoro		8%
Assicurazioni		0%
Formazione extra-professionale		0%

TIPOLOGIE misure utilizzate

Misure più utilizzate: buoni acquisto e fringe benefit, seguite da sport, cultura e tempo libero, servizi infanzia e istruzione



UTILIZZO del credito welfare

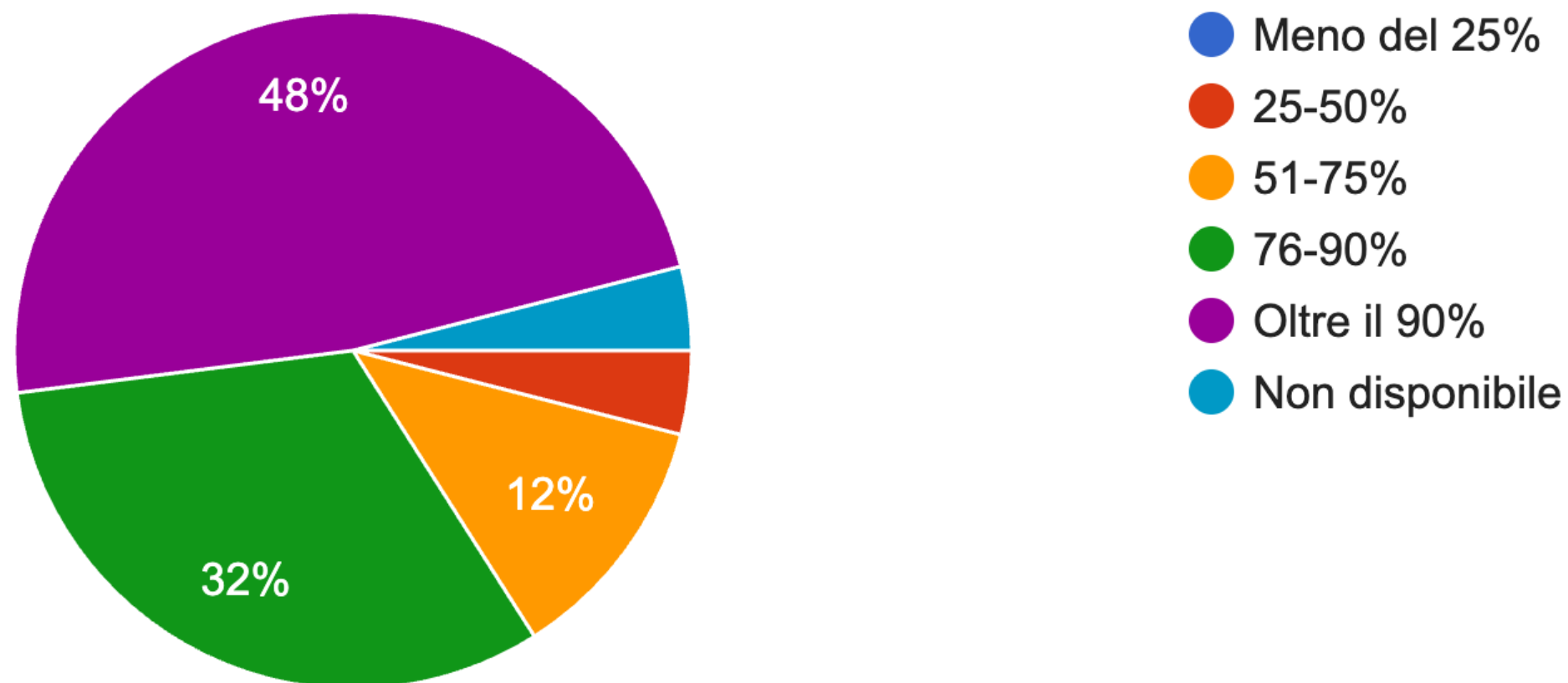
Valore medio del credito welfare effettivamente utilizzato per lavoratore: 688 €

L'utilizzo è elevato:

- il 48% indica un tasso medio di utilizzo dei crediti welfare **oltre il 90%**
- il 32% indica un utilizzo **tra 76% e 90%**.

25. Qual è il tasso medio di utilizzo dei crediti welfare da parte dei lavoratori?

25 risposte

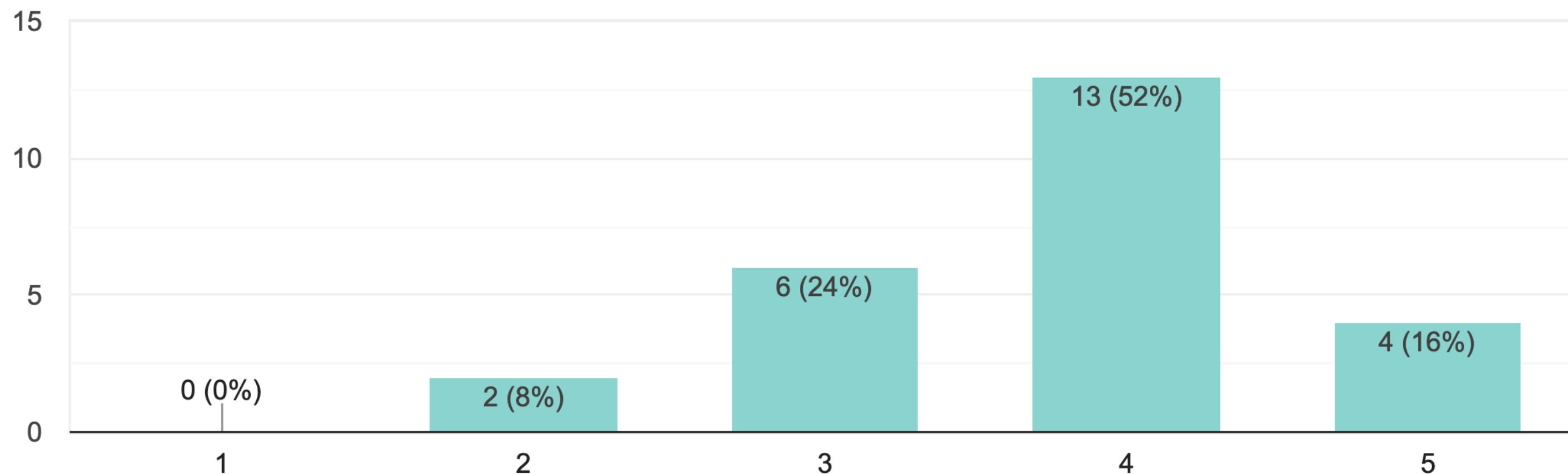


RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE

Il **68%** valuta il ruolo della contrattazione **importante** per la diffusione (4 o 5)

32. Quanto è rilevante il ruolo della contrattazione collettiva nella diffusione del welfare aziendale?

25 risposte

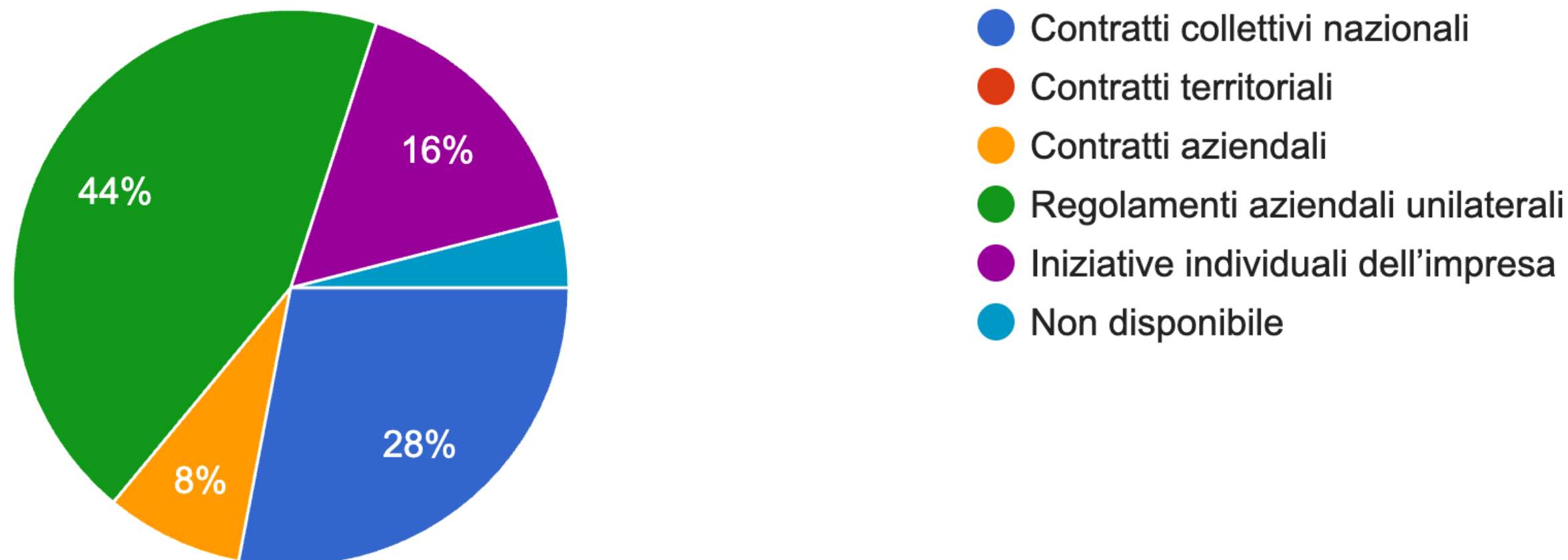


RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE

La **fonte** principale del welfare aziendale sono i **regolamenti aziendali** (44%), seguono i **CCNL** (28%)

33. Secondo la vostra esperienza, il welfare aziendale è più spesso introdotto tramite:

25 risposte

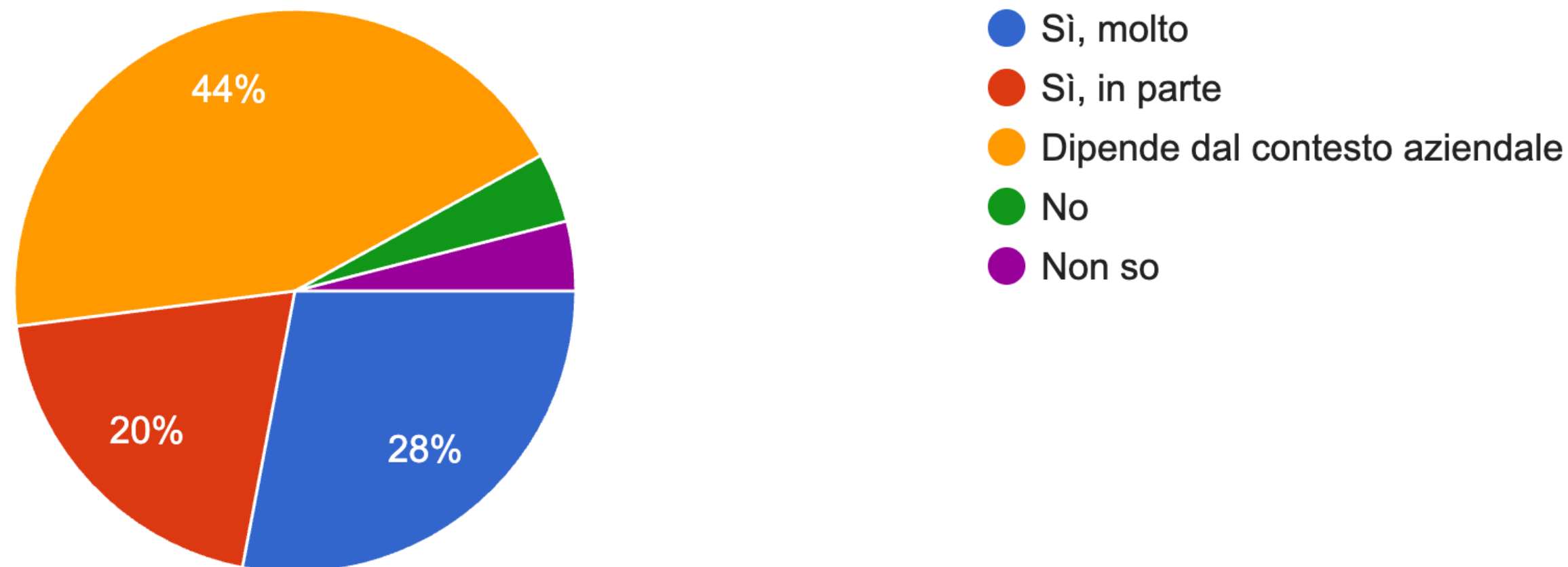


RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE

Il **coinvolgimento dei sindacati** per l'efficacia dei piani dipende dal contesto aziendale (44%).

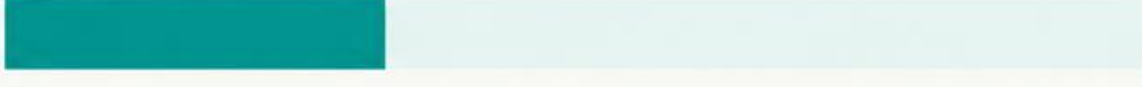
34. Il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali favorisce l'efficacia dei piani welfare?

25 risposte



IMPATTO del welfare aziendale

Effetti più frequentemente osservati nelle imprese clienti

Maggiore soddisfazione dei lavoratori		68%
Aumento del potere d'acquisto		60%
Miglioramento del clima aziendale		44%
Migliore attrattività verso nuovi talenti		32%
Riduzione del turnover		28%
Maggiore fidelizzazione		24%
Riduzione dell'assenteismo		20%
Maggiore produttività		16%
Migliore conciliazione vita-lavoro		16%

aiwa



www.aiwa.it



[@aiwa_welfare](https://twitter.com/aiwa_welfare)



[AIWA](https://www.linkedin.com/company/aiwa)