

COMUNICATO STAMPA

1° FORUM NAZIONALE DEL WELFARE AZIENDALE

Il numero dei lavoratori coperti dai piani di welfare aziendale è cresciuto del 699% in dieci anni. Il mercato del welfare aziendale oggi vale 3,2 miliardi di euro
Massagli (AIWA): «Oggi è normale che una azienda offra beni e servizi di natura sociale. La sperimentazione è finita: si metta ora ordine alla legislazione fiscale perché tutte le potenzialità del welfare aziendale siano valorizzate»

2 luglio 2026

A dieci anni dalla legge di bilancio per il 2016, che ha declinato in chiave moderna la disciplina del welfare aziendale regolata dai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi), **nonché a 10 anni dalla nascita di AIWA** (Associazione Italiana Welfare Aziendale) si è tenuto oggi a Roma, presso il CNEL, **il 1° Forum nazionale del welfare aziendale**.

Presenti nella sala Marco Biagi oltre 150 partecipanti, in larga prevalenza responsabili delle società che gestiscono i piani di welfare nelle aziende italiane.

AIWA, presieduta dall'origine dal prof. Emmanuele Massagli, accademico dell'Università LUMSA di Roma e membro esperto del CNEL, **rappresenta 28 di queste società, il 90% di questo particolare mercato**.

Il **Centro Studi dell'Associazione** ha presentato un **censimento** sulla diffusione del welfare aziendale dopo 10 anni dalle nuove regole, basato sui dati forniti dagli associati di AIWA. Questi i **principali risultati**:

- in dieci anni, il numero dei beneficiari dei piani di welfare è cresciuto del 699% (oggi sono oltre 4 milioni di dipendenti);
- in dieci anni, il numero dei piani di welfare è cresciuto dell'839%;
- il 96% degli operatori di welfare ha registrato un incremento dei piani gestiti e del relativo fatturato negli ultimi tre anni;
- il valore complessivo dei piani di welfare gestiti nel 2025 (senza considerare buoni pasto, previdenza complementare contrattuale e assistenza sanitaria integrativa contrattuale) è superiore a 3,2 miliardi di euro;
- il credito medio dei piani di welfare è pari a 688 euro. In cinque anni il valore è cresciuto per operai (+84%), impiegati (+63%), quadri (+28%), mentre è diminuito per i dirigenti (-24%);

Scarica la brochure di AIWA

COMUNICATO STAMPA

- la media (688 euro) è condizionata dal valore contenuto del welfare obbligatorio per CCNL (quello che dopo il decreto c.d. 1 maggio è entrato nel TEC, trattamento economico complessivo), circa 200 euro. Più elevato il valore dei piani welfare derivanti dalla conversione del premio di risultato (la media dei premi è 1.596 euro, che oltre il 40% dei beneficiari convertono in welfare) e dei piani c.d. on top, ossia derivanti da un accordo, contratto o regolamento aziendale distinto dal premio di risultato (poco meno di 1.000 euro come valore medio);
- i settori più attivi sono: metalmeccanica e servizi (indicate dai 72% delle aziende rispondenti), seguiti dal commercio (50%) e dalla manifattura diversa dalla meccanica (40%). Nelle medie imprese (72% delle imprese clienti dei rispondenti è in questa platea) il welfare è cresciuto più che nelle grandi imprese (68%). In forte crescita nell'ultimo triennio la diffusione del welfare aziendale nelle micro e piccole imprese;
- le principali ragioni per cui le aziende propongono un piano di welfare aziendale sono: aumentare il potere di acquisto dei lavoratori; ridurre il costo del lavoro per l'impresa; attrazione e retention dei lavoratori; maggiore salute e benessere dei lavoratori;
- i servizi più apprezzati dai lavoratori sono, nell'ordine: buoni acquisto/fringe benefit; servizi per l'infanzia e per la scuola (per i figli dei dipendenti); cultura, sport e tempo libero; assistenza sanitaria integrativa;
- il credito welfare assegnato ai dipendenti viene utilizzato oltre il 75% del valore dall'80% dei lavoratori che ne dispongono (in larga parte mediante piattaforme internet o mobile);
- i piani di welfare sono più facilmente disciplinati in regolamenti aziendali (44%), piuttosto che dalla contrattazione collettiva (37%), sia nazionale (28%), che aziendale (8%), che territoriale (1%). Il 16% dei piani è "concessivo", non regolato da atti o contratti obbligatori.

Il **Presidente Emmanuele Massagli**, durante la relazione iniziale, ha dichiarato che «**la sfida del welfare aziendale oggi è quella di non temere, anzi riscoprire, il proprio valore sociale**. Dal COVID ad oggi il legislatore è intervenuto per la difesa del potere di acquisto dei salari anche mediante il welfare aziendale, in particolare i c.d. fringe benefit. **E' bene che la soglia economica di questi benefit sia stabilizzata per sempre sul valore di 1.000 euro**, già oggi riconosciuto a tutti i lavoratori fino a tutto il 2027». Sempre Massagli ha aggiunto che questo «non basta: **è necessario tornare ad aggiornare i beni e servizi di natura sociale** aggiungendo a quanto già previsto dall'art. 51 comma 2 del TUIR anche le misure per la cura degli animali domestici, la mobilità sostenibile, il rimborso delle spese per l'affitto degli studenti fuori sede per motivi di studio terziario, la cessione del credito welfare a colleghi con esigenze di cura e al terzo settore, le polizze vita caso-

Scarica la brochure di AIWA

COMUNICATO STAMPA

morte nel compimento degli atti della vita quotidiana». Il Presidente Massagli **ha anche ufficialmente chiesto al Ministero dell'Economia e delle Finanze** (presente con la sottosegretaria Albano) **di correggere il recente orientamento dell'Agenzia delle Entrate in materia di ricomprensione delle spese per baby-sitting nell'ambito del welfare aziendale.**

Infine, **AIWA ha affidato al Presidente del CNEL Renato Brunetta**, che aperto i lavori della giornata, **un disegno di legge per l'ulteriore aggiornamento della normativa di welfare aziendale**, che sarà prossimamente discusso tra le parti sociali che siedono nella "casa dei corpi intermedi".

Scarica la brochure di AIWA