

report welfare 2025.

Un'analisi basata su 40 milioni di euro di welfare erogato per comprendere cosa desiderano realmente i dipendenti oggi e l'impatto strategico del welfare aziendale sul business.



Nel mercato del lavoro attuale, attrarre e trattenere i talenti richiede più di uno stipendio competitivo. Ma la sfida principale dei responsabili HR non è solo “dare qualcosa in più”, ma assicurarsi che quel valore sia concretamente percepito dal lavoratore.

I dati raccolti dal [Report Welfare 2025](#) ci dicono chiaramente che il welfare aziendale è diventato un pilastro essenziale della strategia HR, rappresentando al contempo un reale vantaggio fiscale per le imprese e il primo alleato contro l’inflazione per i lavoratori italiani.

Dall’analisi di quasi [370.000 transazioni](#) per un valore di [oltre 40 milioni di euro](#) e una spesa media per ordine di circa 110€, il welfare si conferma uno strumento capillare, utilizzato quotidianamente e non solo “una tantum”.



perché i fringe benefit dominano il mercato.

Il dato più significativo del 2025 riguarda l'utilizzo dei Fringe Benefit (buoni acquisto, rimborsi bollette, mutui e affitto), che **rappresentano il 74% del credito totale speso** e ben il **91% del numero totale di ordini**.

Per un'azienda, questo significa che la flessibilità è l'asset più strategico. I dipendenti non cercano necessariamente il servizio accessorio, ma il supporto nelle spese quotidiane.



insight: il vantaggio fiscale per le aziende.

Grazie alle riforme legislative, che fissano le soglie di esenzione a 1.000€ per la generalità dei dipendenti e a 2.000€ per chi ha figli a carico fino al 2027 incluso, le aziende possono **erogare premi abbattendo totalmente il cuneo fiscale**. Ogni euro investito si traduce in valore netto per il lavoratore.

analisi dei consumi: dove spendono i dipendenti?

categoria	totale speso	%	totale ordini	%
acquisti	€ 34.178.744,05	84%	352.418	96%
rimborsi	€ 4.716.118,59	13%	13.466	4%
versamenti	€ 1.415.393,82	3%	1.902	1%

La maggior parte del credito welfare utilizzato e la maggior parte degli ordini riguarda la [sezione "acquisti"](#), nello specifico la sezione "buoni acquisto". Nel dettaglio, vengono acquistati nell'ordine buoni acquisto per i supermercati (29%), Amazon (27%), carburante (18%).

Una fetta interessante del welfare viene comunque usata per [attività di svago](#), nello specifico il 14% degli acquisti riguarda le vacanze ed il 2% attività per il tempo libero.

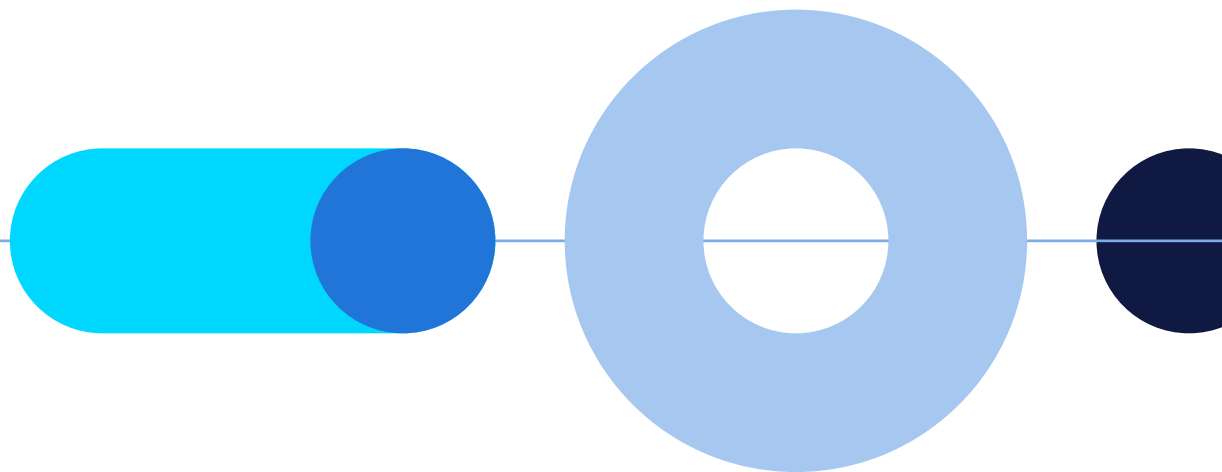
La sezione dei "[rimborsi](#)" pur riguardando un transato del 13% rispetto al totale, copre solamente il 4% degli ordini: le persone chiedono meno rimborsi ma di spese più elevate.

1 rimborso su 4 riguarda le spese sanitarie, ed un altro quarto riguarda invece il rimborso delle spese scolastiche dei figli.



insight: il welfare aziendale come strumento di integrazione al reddito.

Il welfare è diventato a tutti gli effetti una "[seconda busta paga](#)" destinata alle spese quotidiane. Per un'azienda, offrire un accesso a questa categoria significa abbattere direttamente l'inflazione sul carrello della spesa, aumentando il benessere percepito dei propri dipendenti.



trend storico: una crescita inarrestabile.

L'analisi degli ultimi 5 anni mostra un trend di adozione dei Fringe Benefit in costante ascesa, [passando dal 71% del 2021 al 75% del 2025](#).

Questo riflette sia l'aumento di flessibilità normativa sia la preferenza dei dipendenti per benefici immediatamente spendibili.

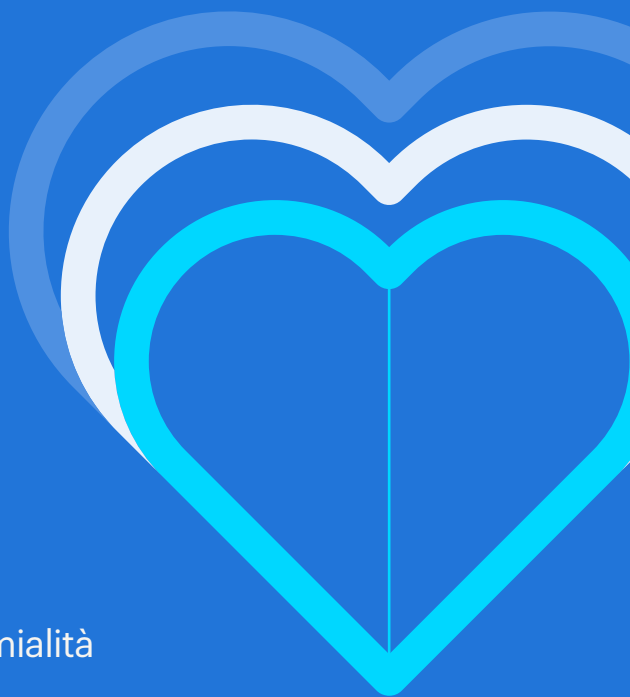
Grazie, infatti, all'adeguamento delle aziende alle nuove soglie di esenzione fiscale, il welfare è diventato un pilastro della strategia di retention del personale.

anno	numero ordini	valore welfare totale erogato	incidenza fringe benefit
2021	35.845	€ 5.991.360	71%
2022	44.210	€ 8.120.500	68%
2023	125.480	€ 18.892.554	54%
2024	210.150	€ 28.450.000	62%
2025	368.750	€ 40.496.924	75%

il valore del welfare aziendale: perché agire ora.

I dati ci dicono che il welfare è diventato un vero e proprio **asset strategico di attraction e retention** dei talenti. Per un'azienda come la tua, questo significa:

1. **Ottimizzazione del budget:** trasformare la premialità in valore netto senza dispersione fiscale
2. **Employer Branding:** un piano di welfare che copre le spese quotidiane dei tuoi dipendenti è la miglior pubblicità per attrarre e trattenere talenti
3. **Benessere Organizzativo:** ridurre lo stress finanziario dei lavoratori aumenta la produttività e riduce l'assenteismo



Vuoi scoprire quanto può risparmiare la tua azienda e quanto valore puoi generare per i tuoi dipendenti?

Ottieni una consulenza gratuita e personalizzata sulle tue esigenze reali.



[clicca qui](#)

partner
for talent.




randstad