WEWELFARE

SERVIZI AZIENDALI

09 Gennaio 2024

Public Benefit e fenomeno del non take-up: i lavoratori perdono circa 1200 euro l'anno

BONOOS ha concluso la prima survey sul grado di conoscenza dei Public Benefit nei contesti aziendali. Il gap informativo è elevato: i bonus pubblici sono scarsamente conosciuti dai dipendenti, ma è significativa la quota di HR Manager che vorrebbero includerli nei piani di Welfare Aziendale

La prima edizione della survey sui Public Benefit è stata condotta dalla società benefit **BONOOS** nel mese di dicembre 2023 mediante la somministrazione di due specifici questionari dedicati a lavoratrici e lavoratori dipendenti di aziende private (370 rispondenti) e ai manager delle Risorse Umane (90 rispondenti). Da questo sondaggio emrge che **il 90% dei lavoratori dipendenti non conosce il numero complessivo dei bonus pubblici cui potrebbe accedere e questo gap informativo riguarda anche l'88% degli HR Manager.** Tale condizione spiega il diffuso fenomeno del non-take-up delle misure pubbliche: una criticità della cui esistenza è edotta la maggioranza dei lavoratori e dei manager (rispettivamente il 93% e l'80% dei rispondenti).

I manager delle risorse umane, pur evidenziando il gap informativo di cui s'è detto in apertura, a differenza dei lavoratori dipendenti hanno una corretta percezione degli ambiti di intervento sui quali i bonus e le agevolazioni pubbliche dispiegano i loro effetti di sostegno economico e sociale: il 92% dei manager conosce la "copertura" offerta dai bonus rispetto ai bisogni che mirano a di soddisfare, mentre un'analoga consapevolezza si registra solo nel 21% dei casi tra i dipendenti.

Cerca

Commenti e interviste

Leggi e normativa

Aziende e servizi

Case history

COMMENTI E INTERVISTE

Il welfare è servito! La ristorazione aziendale tra nutrizione, sostenibilità e innovazione;
6 Dicembre 2023

Ricerca Unipol Ipsos sulla denatalità: per 6 italiani su 10 la flessibilità lavorativa è la soluzione;
5 Ottobre 2023

Alight: equità ed inclusività aumentano il benessere dei dipendenti e la talent attraction;
3 Ottobre 2023

"Fringe Benefit parte integrante del pacchetto retributivo". Il commento di Coverflex;
25 Luglio 2023

CASE HISTORY

Snaitech: il welfare verde per la sostenibilità ambientale;
28 Ottobre 2022

Genertel e BEEGOOD a supporto della "comunità sostenibile";
26 Luglio 2022

Questo rilevante **gap informativo tra i lavoratori è causato dalle difficoltà di accesso alle informazioni e alle agevolazioni cui avrebbero diritto ed evidenzia un'area di intervento urgente che il Welfare Aziendale dovrebbe considerare tra le misure di benessere e di sostegno che complessivamente è in grado di realizzare**. Un'altra area di scarsa conoscenza – riguarda entrambi i cluster ed è un vero e proprio bias cognitivo – è quella dell'accessibilità ai bonus anche da parte di profili e nuclei familiari che presentano una situazione economica caratterizzata da livelli ISEE medi e medio-alti (la soglia considerata dall'analisi era quella dei bonus accessibili con ISEE superiore a 40mila euro): in questo caso l'82% dei lavoratori non è conoscenza di tale possibilità, mentre tra gli HR Manager non lo è il 74% dei rispondenti (l'opinione corrente è che i bonus pubblici si riferiscano solo a situazioni di vulnerabilità economica, mentre nella realtà spesso intervengono sullo specifico bisogno in quanto tale, quindi anche a prescindere dalla condizione reddituale/patrimoniale del soggetto o del nucleo beneficiario della misura).

La non conoscenza dei Public Benefit e la loro mancata inclusione tra le misure messe a disposizione con i piani di Welfare Aziendale (mediamente circa 1.000 euro all'anno) priva i lavoratori di un plafond potenziale medio aggiuntivo di oltre 1.200 euro annui (con punte superiori a 2.500 euro) con un evidente impatto sociale negativo per molte famiglie. Per le aziende si tratta di un vero e proprio paradosso se si considera che, per sostenere maggiormente i redditi anche con i Public Benefit, ai datori di lavoro non è richiesto alcun budget aggiuntivo.

L'articolata offerta pubblica di bonus e agevolazioni, finalizzata al sostegno di necessità essenziali di tipo individuale e familiare, è del tutto sinergica con i contenuti dei piani di Welfare Aziendale delle imprese, ma sinora non era mai stata integrata con quanto previsto dai CCNL, dagli accordi integrativi aziendali o dalle iniziative unilaterali dei datori di lavoro. Le imprese non hanno, sin qui, mai avuto a disposizione una soluzione tecnologicamente capace di risolvere, a vantaggio dei lavoratori e delle loro famiglie, le difficoltà informative e le complessità delle procedure burocratiche che ostacolano l'accesso e l'acquisizione delle varie misure pubbliche e la loro integrazione con il Welfare Aziendale.

Dalla survey emerge però che il 63% degli HR Manager intervistati amplierebbe il piano di Welfare Aziendale includendovi anche i bonus pubblici, ancorché 6 manager su 10 non siano del tutto a conoscenza del potenziale valore che potrebbe essere generato attraverso un maggiore tasso di take-up dei Public Benefit disponibili.

"Con la nostra soluzione tecnologica", sottolinea **Giovanni Scansani, co-founder e Amministratore Delegato di BONOOS Srl**, potenziamo i programmi aziendali di sostegno al reddito dei lavoratori ed eliminiamo la causa della loro mancata integrazione con l'offerta pubblica di bonus ed agevolazioni che completa quanto reso disponibile dalle imprese in termini di valore economico e di servizi fruibili in risposta ai bisogni dei dipendenti e delle loro famiglie. Alle aziende mancava lo strumento per realizzare questa virtuosa combinazione: l'abbiamo creato e le imprese stanno dimostrando di essere

Salute e Cultura: presentati i risultati del progetto Neuroartifact;
20 Luglio 2022

Intesa Sanpaolo: Futurità, la Gen Z a scuola di sostenibilità;
8 Luglio 2022

AZIENDE E SERVIZI

Tanta formazione, nessuna formazione: il 62% non è soddisfatto;
1 Agosto 2023

Indagine Lavoro: "Nei prossimi 6 mesi l'80,25% delle aziende inserirà stagisti e/o assumerà neodiplomati e neolaureati";
26 Luglio 2023

Alleanza Assicurazioni e Carrefour Italia: welfare territoriale per la cura dei più piccoli;
23 Maggio 2023

Birra Peroni e materie STEM: 6 stage garantiti a 250 ragazze e ragazzi per superare gli stereotipi di genere;
29 Marzo 2023

PREVIDENZA

Fondi pensione: FondAereo vuol diventare internazionale e prepara il primo PEPP italiano;
23 Novembre 2023

COVIP, rendimenti fondi pensione: solo l'azionario batte il TFR;
3 Novembre 2023

molto attente alle opportunità che consente di cogliere, come anche i dati della nostra analisi dimostrano. Ciò che va compreso è che il welfare aziendale esprime la sua massima efficacia solo se, oltre agli usuali fringe e flexible benefit di fonte privata, non dimentica per strada i numerosi public benefit disponibili".

"La nostra mission, anche come Società Benefit impegnata a generare positivi impatti collettivi tramite le finalità di beneficio comune che perseguiamo" evidenzia **Emanuele Cipriani, co-founder e Presidente di BONOOS Srl** "ha tra i suoi obiettivi quello di accrescere la conoscenza delle misure pubbliche in grado di sostenere il reddito delle persone e dei nuclei familiari e di migliorare la concreta accessibilità ai bonus e alle agevolazioni disponibili per i lavoratori e le loro famiglie, completando i programmi di welfare aziendale grazie al giacimento di risorse espresso dai bonus. Siamo molto soddisfatti della reazione del mercato perché registriamo una crescente attenzione da parte delle aziende attente al welfare aziendale ed alle sue evoluzioni e da parte dei Provider che possono in tal modo ampliare la propria offerta di servizio".

Tag: welfare, welfare aziendale, lavoro, hr, fringe benefit, public benefit

Lascia un commento

Devi essere connesso per inviare un commento.

Dalle casse di previdenza un patrimonio di 103,8 miliardi. Quasi 8 miliardi investiti nelle imprese private;

27 Ottobre 2023

Aon Report Benefits and Trends Italia: per l'85% il datore di lavoro è responsabile del benessere;

29 Settembre 2023

Registrati alla nostra Newsletter

Inserisci il tuo nome | Inserisci il tuo cognome | Inserisci il tuo indirizzo emai | Iscriviti

Ho letto e accetto i termini e le condizioni

WeWelfare

WeWelfare è una Testata giornalistica registrata al Tribunale di Roma n°24 del 21 febbraio 2019.
info@wewelfare.it

Tel. +39 06 56549064

Circonvallazione Clodia, 76 00195 Roma

P.Iva: 14975001000

Privacy Cookie

In collaborazione con