



ATTUALITÀ

Credits: GettyImages

Public Benefit, il gap informative “costa” ai lavoratori 1200 euro all’anno

 11 Gennaio 2024  Da Redazione

Oltre allo stipendio, milioni di dipendenti in Italia possono fare affidamento anche sui piani di welfare aziendale messi a disposizione dai propri datori di lavoro. Teoricamente, questi stessi dipendenti, come anche quelli che invece lavorano in aziende che non offrono piani di welfare aziendale, potrebbero usufruire anche di svariati **Public Benefit**, che però risultano sconosciuti alla stragrande maggioranza dei lavoratori. A certificare la scarsissima diffusione dello strumento è la prima survey sul grado di conoscenza dei Public Benefit nei contesti aziendali organizzata da **Boonus**, società specializzata nella creazione di servizi di semplificazione informativa e di supporto operativo per i Beneficiari che consente alle imprese di ottimizzare i piani di

welfare aziendale. La survey, realizzata a dicembre 2023 ha coinvolto 370 lavoratori e 90 responsabili delle risorse umane e i risultati non potrebbero essere più chiari: il 90% dei lavoratori dipendenti non conosce il numero complessivo dei Public Benefit a cui potrebbe accedere, una percentuale altissima, non molto distante da quella che riguarda gli **HR Manager** che nell'88% dei casi soffrono dello stesso gap informativo. La differenza principale nelle conoscenze tra i due gruppi riguarda gli ambiti di applicazione dei benefit, con il 92% degli HR Manager che conosce la "copertura" offerta dai bonus rispetto ai bisogni che mirano a soddisfare, un dato che si ferma al 21% tra i dipendenti.

Ma non è tutto, in entrambe le categorie si riscontra una forte disinformazione riguardante l'accessibilità ai public benefit in rapporto al reddito dei lavoratori e dei loro nuclei familiari. In entrambe le categorie, infatti, è diffusa la convinzione l'accesso ai tali benefit sia riservato solo a situazioni di vulnerabilità economica.

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. Non è un caso allora, 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. In questo contesto, allora, sarebbe fondamentale aumentare le conoscenze di HR manager e lavoratori, oltre che migliorare quantità e qualità degli strumenti a disposizione: "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 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**".

Share: [f](#) [🐦](#) [in](#)

[< Previous post](#)

BREAKING NEWS



La Great resignation colpisce anche l'Italia.
Gli ultimi dati sul lavoro



Rinnovato il bonus benzina da 200 euro



MASTER "WELFARE MANAGER"
IV EDIZIONE

**SCOPRI IL PROGRAMMA,
I DOCENTI E LE DATE**

Scopri di più

Milano, ottobre/novembre 2023

