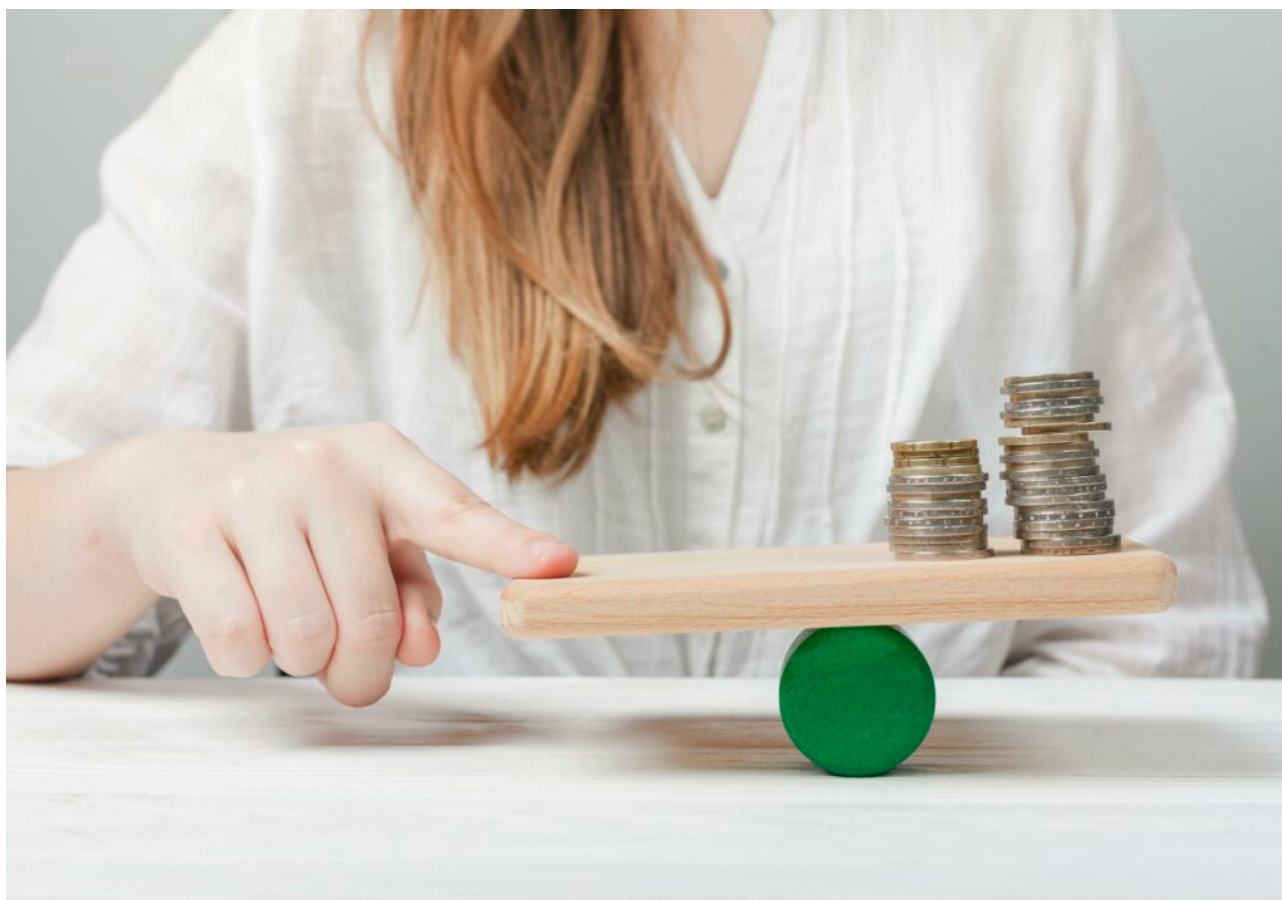


Indagine DOXA per BONOOS: HR Manager, il 71% conosce i Public Benefit e li integra in azienda

WeWelfare 26.11.25



I risultati dell'analisi curata da DOXA per BONOOS: la diffusione di soluzioni tecnologiche che, finalmente, consentono ai lavoratori di conoscere e di accedere con facilità a centinaia di bonus pubblici disponibili ("Public Benefit") accelera i processi di integrazione tra Welfare Aziendale e Welfare Pubblico

I dati recentemente pubblicati da Eurostat ("Annual full-time adjusted salary in EU") ci dicono che **nel 2024, in Italia, rispetto alla media europea i salari sono cresciuti della metà (2,7% vs. 5,2%)**. Questo modesto incremento ha poi dovuto fare i conti con l'inflazione e con l'aumento dei prezzi dei generi alimentari (+25%) con un effetto finale che è facile immaginare.

Considerato questo scenario economico sociale, **DOXA** ha sondato un campione di 100 HR Manager che si occupano di politiche di welfare e wellbeing in aziende con oltre 250 dipendenti nelle quali il Welfare Aziendale si conferma essere una prassi consolidata: **8 organizzazioni su 10**

offrono al personale un Piano di Welfare Aziendale, con una diffusione più ampia nelle realtà di maggiori dimensioni.

I Fringe Benefit risultano essere la formula più diffusa (76%), seguiti dai Flexible Benefit (44%), mentre sono già quasi il 20% le aziende che garantiscono l'accesso anche ai Public Benefit, un ambito di intervento che, pur in considerazione del fatto che la possibilità di favorire l'accesso a questi benefici attraverso piattaforme web dedicate è relativamente recente, si dimostra in rapida crescita. Basti pensare che l'incidenza del **“Welfare non riscosso”** raggiunge il 40% dei casi tra i soggetti che potrebbero fruirne (Eurofound 2015, INAPP 2022, INPS 2025).

Oltre 6 HR Manager su 10, pur appartenendo ad aziende che non offrono servizi di facilitazione al take-up dei bonus pubblici, sono a conoscenza di queste misure e il dato sale al 71% considerando l'intero campione intervistato. **Sono 4 HR Manager su 10 a sapere che il contributo offerto dai Public Benefit può superare i 1.000 euro all'anno pro capite.**

Tuttavia, considerando che l'introduzione di soluzioni tecnologiche capaci di accrescere i tassi di take-up delle misure pubbliche è relativamente recente, il livello di conoscenza è ancora iniziale perché, anche tra chi conosce o ha incluso i Public Benefit nelle proprie iniziative di Welfare Aziendale, **il 75% non riesce a indicare correttamente il numero effettivo di bonus disponibili in Italia**, con poco più di metà del campione che stima erroneamente si tratti di un numero compreso solo tra 100 e 200 (a titolo di esempio, BONOOS ne ha mappati oltre 1.000 le cui finalità di sostegno riguardano: la famiglia, la salute, la non autosufficienza e la disabilità, l'istruzione dei figli, la mobilità sostenibile, il tempo libero e la casa).

Il 60% degli HR Manager si dichiara propenso ad introdurre i Public Benefit all'interno delle iniziative di Welfare Aziendale o a confermarne la loro presenza anche per il prossimo anno (se già presenti).

Nelle aziende che dispongono già di un Piano di Welfare Aziendale si riconoscono vantaggi più ampi: oltre ad un miglior clima interno, gli HR Manager intervistati segnalano l'effetto di concreto e misurabile sostegno al reddito, oltretutto generabile senza budget aggiuntivi. Tra gli altri vantaggi dei Public Benefit le imprese segnalano il rafforzamento e il completamento dell'offerta di welfare in azienda.

“Con la nostra soluzione”, sottolinea **Giovanni SCANSANI, co-founder di BONOOS Srl**, “risolviamo un evidente paradosso: i Piani di Welfare Aziendale sono anche, se non soprattutto, prassi di sostegno al reddito dei lavoratori, ma nascono incompleti a causa della loro mancata integrazione con l'offerta pubblica di bonus che dà maggiore robustezza, in termini di valore economico disponibile, alle risposte ai bisogni dei dipendenti e delle loro famiglie. Non cogliere questa opportunità significa non aver compreso l'ovvio: il Welfare Aziendale esprime la sua massima efficacia solo se, oltre ai Fringe e ai Flexible Benefit di fonte privata, non dimentica per strada i numerosi Public Benefit disponibili”.

“La nostra piattaforma” evidenzia **Emanuele CIPRIANI, co-founder di BONOOS Srl** è già integrata con quella dei principali Provider di Welfare Aziendale e anche da questo punto di vista, per i datori di lavoro, non sfruttare questa facile sinergia è un paradosso, trattandosi di una soluzione immediatamente attivabile che offre un concreto aiuto ai lavoratori rendendoli consapevoli delle agevolazioni pubbliche che possono sostenere il loro reddito e aiutandoli a conoscere i servizi alla persona cui hanno diritto di accedere resi disponibili a livello nazionale, regionale e locale. Siamo molto soddisfatti della reazione del mercato: a poco più di due anni dalla

nostra nascita abbiamo già acquisito oltre un centinaio di aziende clienti, anche di rilevanti dimensioni, per oltre 70.000 lavoratori beneficiari dei nostri servizi”.