



+393295729461

info@innovazione sociale.org

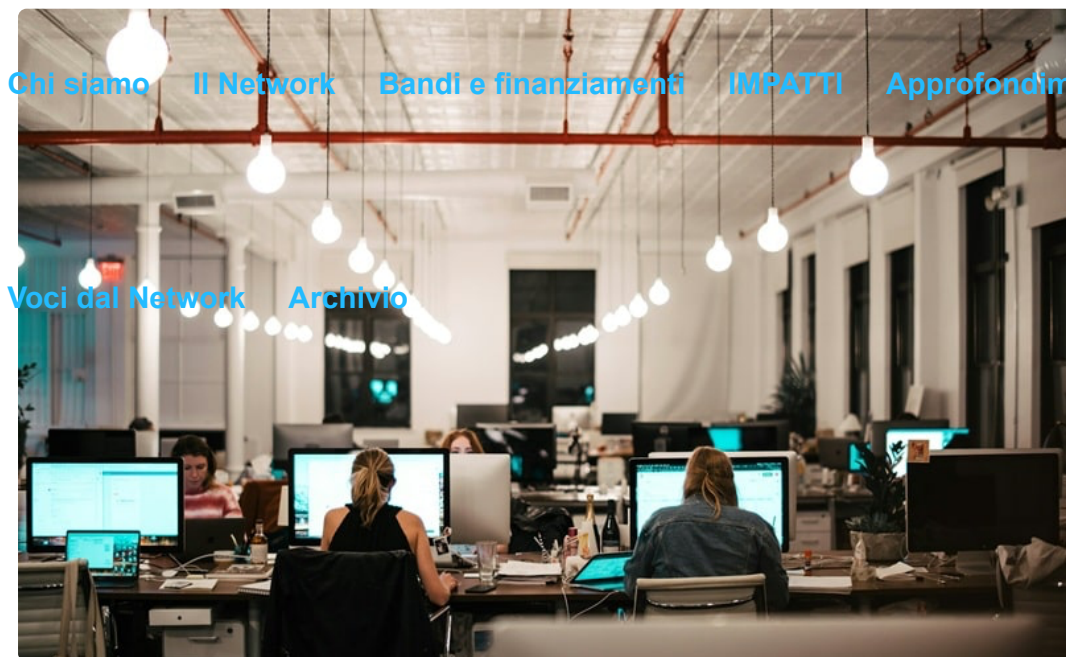


Foto di Israel Andrade su Unsplash

Welfare aziendale: il ruolo chiave dei Public Benefit. Cosa emerge dalla ricerca IPSOS-DOXA per BONOOS

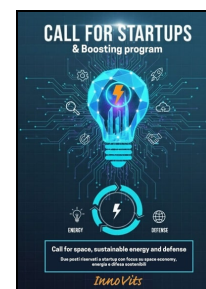
18 Dicembre 2025



I dati recentemente pubblicati da Eurostat (*"Annual full-time adjusted salary in EU"*) restituiscono un quadro chiaro: nel 2024, in Italia, i salari sono cresciuti del 2,7%, un valore pari a

Cerca

Iscriviti
alla
newsletter
su
LinkedIn



circa la metà della media europea, che si attesta al 5,2%. Un incremento già di per sé contenuto, che ha inoltre dovuto confrontarsi con l'impatto dell'inflazione e con l'aumento dei prezzi dei beni alimentari, cresciuti complessivamente del 25%, riducendo sensibilmente l'effetto reale sugli stipendi.

In questo scenario, le imprese hanno progressivamente rafforzato gli **strumenti di sostegno al reddito dei propri dipendenti**, tra cui il Welfare Aziendale rappresenta oggi una delle leve più diffuse ed efficaci. Attraverso i Piani di Welfare Aziendale, infatti, è possibile riconoscere ai lavoratori importi che, alle condizioni previste dalla normativa fiscale, non sono soggetti né a tassazione né a contribuzione previdenziale, producendo un incremento netto della busta paga. In Italia, l'apporto economico medio annuo di un Piano di Welfare Aziendale è stimato in **circa 1.000 euro pro capite** (fonte: *Edenred "Osservatorio Welfare Aziendale 2025"*).

Accanto al welfare di fonte privata, esiste tuttavia un ulteriore bacino di risorse economiche spesso trascurato. Milioni di lavoratori, pur possedendo i requisiti per accedere a **bonus e agevolazioni pubbliche destinati a persone e famiglie**, non ne usufruiscono. Le cause sono molteplici: una diffusa non conoscenza delle misure disponibili, la complessità delle procedure burocratiche necessarie per ottenerle e la convinzione – spesso errata – che la presenza di un reddito da lavoro escluda automaticamente l'accesso a tali sostegni.

Questi fattori alimentano il fenomeno sociale del *non-take-up*, che genera il cosiddetto "Welfare non riscosso". Secondo le principali ricerche disponibili, l'incidenza media di questo fenomeno raggiunge il 40% dei casi tra i soggetti che potrebbero beneficiare delle misure (*Eurofound 2015, INAPP 2022, INPS 2025*).

Public Benefit e welfare aziendale: un'integrazione possibile



Articoli più letti

Volontariato.

8

piattaforme

utili per

donare il

nostro

tempo

L'Italia che

non hai

mai visto.

200 idee di

viaggio per

A confermare questo quadro interviene anche la **ricerca realizzata da IPSOS-DOXA per BONOOS**, che evidenzia però segnali di miglioramento grazie all'azione delle imprese più evolute. L'indagine, condotta su un campione di 100 HR Manager decisori delle politiche di welfare e wellbeing in aziende con oltre 250 dipendenti, mostra come il Welfare Aziendale sia ormai una prassi consolidata: **8 organizzazioni su 10 offrono ai propri collaboratori un Piano di Welfare Aziendale**, con una diffusione ancora maggiore nelle aziende di dimensioni più grandi.

I **Fringe Benefit** risultano la formula più diffusa (**76%**), seguiti dai **Flexible Benefit (44%)**. Cresce però anche l'attenzione verso i **Public Benefit**, un ambito di intervento **in rapida espansione**: quasi il 20% delle aziende garantisce già ai propri dipendenti l'accesso a bonus e agevolazioni di fonte statale, regionale e comunale.

L'integrazione dei Public Benefit all'interno dei Piani di Welfare Aziendale risponde a una duplice logica: da un lato è coerente con gli obiettivi di sostegno al reddito e al benessere dei lavoratori, dall'altro è semplice da realizzare, soprattutto per le imprese che dispongono già di un portale di Welfare Aziendale. In questi casi, l'erogazione e la gestione dei Public Benefit avvengono direttamente attraverso la piattaforma del Provider, nella quale può essere facilmente integrata una soluzione tecnologica dedicata alla mappatura e alla semplificazione dell'accesso ai bonus pubblici.

Conoscenza in crescita, ma ancora parziale

La ricerca IPSOS-DOXA evidenzia come la conoscenza dei **Public Benefit** sia già piuttosto diffusa: oltre 6 HR Manager su 10, anche in aziende che non offrono servizi di facilitazione al take-up dei bonus pubblici, dichiarano di essere a conoscenza di queste misure. Considerando l'intero campione, la percentuale sale al 71%.

un'estate
tra natura
e cultura
Sfera: la
nuova
frontiera
del Bio
Social
Innovation
Academy: il
corso
online
gratuito
sull'innovazione
sociale
Riciclia,
l'azienda
che
trasforma i
rifiuti in
ricchezza
Sartorie
Leggere: il
lavoro non

Tuttavia, trattandosi di soluzioni di introduzione relativamente recente, il livello di consapevolezza rimane ancora iniziale. Anche tra coloro che conoscono o hanno già incluso i Public Benefit nel Welfare Aziendale, il 75% non è in grado di indicare correttamente il numero effettivo di bonus disponibili in Italia. Poco più della metà degli intervistati stima erroneamente che si tratti di un numero compreso tra 100 e 200, mentre **BONOOS ne ha mappati oltre 1.000**, riferiti a ambiti quali famiglia, salute, non autosufficienza e disabilità, istruzione dei figli, mobilità sostenibile, tempo libero e casa.

Una consapevolezza ancora limitata riguarda anche l'impatto economico dei Public Benefit: solo 4 HR Manager su 10 sanno che il **contributo potenziale può superare i 1.000 euro all'anno pro capite**.

Le imprese guardano al futuro dei Public Benefit

Nonostante questi limiti, **l'interesse delle aziende è in crescita**. Il 60% degli HR Manager si dichiara propenso a introdurre i Public Benefit all'interno delle iniziative di Welfare Aziendale o, se già presenti, a confermarne l'adozione anche per il prossimo anno. La propensione aumenta ulteriormente nelle imprese che hanno già avviato percorsi di integrazione tra Welfare Aziendale e Welfare Pubblico o che dispongono di un Piano di Welfare Aziendale strutturato.

Secondo gli HR Manager, la leva principale per l'introduzione dei Public Benefit resta il vantaggio economico per i lavoratori. Tra i benefici aziendali più rilevanti emergono **l'aumento della soddisfazione dei dipendenti** e la consapevolezza che il valore economico generato dai Public Benefit non incide sui budget aziendali, trattandosi di misure di natura pubblica.

Nelle aziende già dotate di un Piano di Welfare Aziendale, i vantaggi percepiti sono ancora più ampi: miglioramento del clima interno, sostegno concreto e misurabile al reddito dei

esclude

Adotta un

alveare:

l'idea di

3Bee per

salvare le

api e il

nostro

pianeta

DueDiLatte:

ora il latte

si indossa

Rural Social

Innovation

Academy. Il

corso

gratuito per

diventare

innovatori

delle aree

rurali

Il

Community

Developer:

lavoratori senza costi aggiuntivi, rafforzamento e completamento dell'offerta di welfare complessiva. Non sorprende, infine, che quasi 8 HR Manager su 10 ritengano che i dipendenti accoglierebbero positivamente l'introduzione di soluzioni di questo tipo: per i lavoratori, l'accesso ai Public Benefit si traduce in un miglior supporto al benessere e alla vita quotidiana, grazie a un **maggiore potere d'acquisto** e a **risposte più efficaci ai bisogni sociali**.

BONOOS, il ponte tra welfare aziendale e welfare pubblico

In questo scenario si inserisce l'esperienza di **BONOOS Srl – Società Benefit**, startup innovativa ad elevato impatto sociale e **primo operatore in ambito HR-tech attivo in Italia come Welfare Integration Partner**.

Attraverso una WebApp dedicata, BONOOS mette a disposizione di imprese e lavoratori servizi in grado di selezionare, monitorare e aggiornare in tempo reale percorsi personalizzati di informazione e accesso a bonus, agevolazioni e voucher finanziati dallo Stato, dalle Regioni e dai Comuni, contribuendo a ridurre in modo concreto il fenomeno del non-take-up delle misure pubbliche.

Il ruolo di BONOOS come attore dell'ecosistema del welfare è riconosciuto anche a livello istituzionale e di innovazione sociale: la società è **partner del Comune di Milano** nell'ambito del progetto *"Patto per il Lavoro"*, è stata selezionata da **F6S come "Top Welfare Start-Up in Milan"** ed è stata menzionata come **"Start-Up per gli SDGs"** all'interno del programma *"Reach the Goals"* di **CARIPLO Factory**.

*"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*

generare
capitale
sociale

La natura
fa bene
anche al
lavoro. In
Finlandia lo
smart
working ora
si fa nei
boschi

Pigmento.
Un mondo
naturalmente
a colori

La DAD
degli Uffici
porta a
scuola i
classici del
Rinascimento
Leggimi
ancora: il

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".*

[Avanti >](#)

Dicono di noi...

"La scelta delle storie, i racconti, gli esempi scelti ogni gi un'ambizione alta, una tensione al cambiamento radicc

progetto di
Giunti
Scuola
sulla lettura
ad alta
voce
Turismo e
sostenibilità.
Nasce la
piattaforma
digitale che
ci porta
alla
scoperta
dei grandi
Parchi
italiani

Tags

Finanza
sostenibile
Vino
Povertà

vecchie abitudini. Innovazione sociale è una sfida, a nor



Elena Granata

Professore Associato di Urbanistica al Politecnico di Milano, SEC (Scuola di Economia Civile) e all'Istituto U

Videogame

Startup

Energie
Rinnovabili

Terzo
Settore

Migranti

Lecce

Mare

Napoli

Covid-
19

Intelligenza
Artificiale

Misuriamo
l'intangibile

Comunicazione

Pesca

Scuola

Design
Thinking

Appennino

Inclusione
sociale

Ultimi Articoli

Welfare aziendale: il ruolo chiave dei Public Benefit. Cosa emerge dalla ricerca IPSOS-DOXA per BONOOS

18 Dicembre 2025

Nomadismo digitale: un'opportunità per il rilancio dei piccoli comuni delle aree interne

16 Dicembre 2025

SheLeads: supporto all'imprenditorialità femminile e formazione digitale nell'Area Metropolitana di Milano

16 Dicembre 2025

EUknow.it: orientarsi tra le opportunità europee per rafforzare l'innovazione sociale

15 Dicembre 2025

La frattura tra fiducia e nostalgia: un bivio per i territori

15 Dicembre 2025

[Cookies Policy](#) [Contatti](#) [Dicono di noi](#)

© 2025 - Innovazione Sociale di Alessio Giordano - P.IVA 13027960965

IMPOSTAZIONI DEI COOKIE