



COMMUNITY HR

COSA FACCIAMO

MEMBERSHIP

PARTNERSHIP

LEARNING

CERTIFICAZIONE HR

CALENDARIO

CONTATTI



COMMUNITY HR

COSA FACCIAMO

MEMBERSHIP

PARTNERSHIP

LEARNING

CERTIFICAZIONE HR

CALENDARIO

CONTATTI



People care, welfare &
wellbeing

 Gennaio 22, 2026

 4:25 pm

I Public Benefit entrano nel welfare aziendale: perché gli HR li scelgono



Tra gli strumenti messi in campo dalle imprese a sostegno dei redditi dei lavoratori, i cui stipendi, in Italia, crescono poco e i cui modesti incrementi medi sono erosi dall'inflazione, c'è la crescente diffusione del **welfare aziendale** che consente di attribuire ai lavoratori la disponibilità di un importo, il cosiddetto **credito welfare**. Alle condizioni previste dalla normativa fiscale, tale credito, che in Italia ha un valore medio annuo di circa **1.000 pro capite**, non è soggetto a tassazione e a contribuzione previdenziale. In tal modo aumenta, di fatto, il valore complessivo del trattamento economico dei dipendenti.

In questo contesto ci si dimentica spesso che milioni di lavoratori possiedono i **requisiti** per accedere a numerosi **bonus e agevolazioni pubblici** che, però, solo una minor parte di essi conosce. Anche coloro che sono al corrente delle

Cerca all'interno del blog



Ultimi articoli

diverse opportunità esistenti spesso non riescono a sfruttarle a causa delle **complesse procedure burocratiche** che occorre seguire per ottenere le singole erogazioni e quindi desiste dal chiedere, e ricevere, i sostegni economici a cui avrebbe diritto. Infine, non migliora le cose l'esistenza di una diffusa **presunzione negativa**: chi ha un salario ritiene, spesso a torto, di non avere titolo per acquisire **misure monetarie pubbliche** che sono, invece, del tutto accessibili.

Non conoscenza delle misure disponibili, complessità burocratiche e presunzioni errate sono alla base del negativo fenomeno sociale del **non-take-up** che genera il **“Welfare non riscosso”** la cui incidenza in media raggiunge il **40%** dei casi tra i soggetti che potrebbero fruirne.

Leggi anche: “Il Welfare Pubblico “non riscosso”: un’opportunità per aziende e lavoratori”

Public Benefit in azienda

Il quadro risulta confermato anche dalla **ricerca realizzata da IPSOS-DOXA per BONOOS**, la prima in assoluto a occuparsi del tema dei bonus pubblici e del loro impatto sul welfare aziendale.

L'indagine, tuttavia, ha evidenziato una **tendenza in netto miglioramento** rispetto alla diffusione della consapevolezza di quello che è un vero e proprio paradosso, ossia **l'assenza**, nei

I Public Benefit entrano nel welfare aziendale perché gli HR li scelgono

Tra gli strumenti messi in campo dal imprese a sostegno di redditi dei lavoratori, i stipendi, in Italia, crescono poco e i modesti incrementi medi sono erosi dall'inflazione. 22 Gennaio 2026

piani di welfare predisposti dalle imprese, di strumenti che consentano ai lavoratori di conoscere e sfruttare le **numerosissime misure pubbliche disponibili**. Si assiste, infatti, a una prima diffusione di iniziative aziendali che mirano ad accrescere il complessivo valore economico disponibile per i lavoratori attraverso l'apporto generato da quelli che sono ormai definiti i **public benefit**, ovvero centinaia di agevolazioni e bonus di fonte statale, regionale e comunale, che si affiancano ai tradizionali **fringe e flexible benefit**.

IPSOS-DOXA ha sondato un campione di **100 HR Manager** decisori 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 ai propri collaboratori 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 ai propri dipendenti 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.

HR Beyond dare per avere, il patto tra persone e organizzazioni

Viviamo in
tempo che
sembra aver
smarrito la
grammatica
dell'incontro
tecnologie
connettono
non sempre
avvicinano.
L'informazione
corre, ma la
comprensione
rallenta.
L'efficienza
cresce, ma
spesso...

15 Gennaio
2026

Una nuova fase di sviluppo per il welfare aziendale

L'integrazione dei **public benefit** si sta diffondendo perché, oltre a essere logica rispetto alle finalità perseguite con le iniziative di welfare adottate dalle imprese, è anche molto **semplice da realizzare**, soprattutto laddove l'impresa disponga già di un portale dedicato al welfare aziendale: quasi sempre, infatti, l'erogazione di questo tipo di benefit avviene direttamente attraverso la **piattaforma di welfare aziendale** gestita da un **provider** nella quale è agevolmente integrabile anche la soluzione tecnologica che consente di conoscere e semplificare l'accesso a bonus e agevolazioni pubbliche destinate a persone e famiglie.

Anche questo contribuisce a spiegare perché la conoscenza dei public benefit sia già piuttosto diffusa: **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.

Peraltro, 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

Pay Transparency: cosa cambia per HR e come prepararsi

La pay transparency è entrata stabilmente nell'agenda europea e, conseguentemente, anche in quella delle aziende italiane e dei team HR. Non solo un hot topic, ma soprattutto spinta...

22 Dicembre 2025

Categorie

Altro	(1)
Employer Branding	(1)
Equity, Diversity and Inclusion	(13)
Labour	(10)
Learning and Development	(1)

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.

Analogamente gli HR Manager sono ancora lontani da una **diffusa consapevolezza** del **positivo impatto economico** generabile con i **public benefit** sul **reddito dei lavoratori**: sono comunque **4 HR Manager su 10** a sapere che il contributo offerto dai public benefit può superare, in media, i **1.000 euro all'anno pro capite**. Se torniamo al dato citato in apertura, relativo al valore medio annuo dei "Crediti Welfare" individualmente assegnati ai lavoratori, è facile comprendere che la conoscenza e la facilitazione nell'accesso a bonus e agevolazioni di fonte pubblica può generare il **raddoppio del valore complessivo del welfare totale**, ovvero quello aziendale "aumentato" da quello pubblico, disponibile per ciascun dipendente.

Vantaggi win-win con i public benefit

Il **60%** degli HR Manager intervistati si dichiara **propenso a 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.

(4)

People &
Organization

(56)

People care,
welfare &
wellbeing

(35)

Performance

(4)

Talent
Acquisition

(23)

Tra le leve che faciliterebbero la loro introduzione, assume rilievo il **vantaggio economico** per i lavoratori, ma nella percezione degli HR Manager sono rilevanti anche i **vantaggi aziendali**: tra questi il principale è **l'aumento della soddisfazione** dei dipendenti oltre alla consapevolezza che l'apporto economico generabile con questo tipo di benefit **non incrementa i budget aziendali**, data la sua natura pubblica.

Tra gli altri vantaggi, le imprese segnalano il **rafforzamento** e il **completamento dell'offerta di welfare** in azienda. Infine, quasi **8 HR Manager su 10** ritengono che i lavoratori accoglierebbero positivamente l'introduzione di soluzioni di questo tipo. Per i dipendenti, infatti, accedere ai public benefit offre il vantaggio di ottenere un migliore supporto al benessere e alla vita quotidiana grazie anche a un **maggiore potere d'acquisto** e a una **più efficace risposta ai propri bisogni sociali**.

Articolo a cura di **Giovanni Scansani, Bonoos**.

Lascia un commento

Il tuo indirizzo email non verrà pubblicato. I campi obbligatori sono contrassegnati *

Commento

Nome*

Email*

Sito web

☐ Salva il mio nome, indirizzo email e sito web nel browser per la prossima volta che commenterò.

Commenti sul post

Top 5

I Public Benefit entrano nel welfare aziendale: perché gli HR li scelgono

People care, welfare & wellbeing
• 22 Gennaio 2026

Tra gli strumenti messi in campo dalle imprese a sostegno dei redditi dei lavoratori, i cui stipendi, in Italia, crescono poco

e i cui modesti incrementi medi

sono erosi dall'inflazione,...

[Leggi di più ►](#)

HR Beyond: dare per avere, il nuovo patto tra persone e organizzazioni

People & Organization

• 15 Gennaio 2026

Viviamo in un tempo che sembra aver smarrito la grammatica dell'incontro. Le tecnologie ci connettono, ma non sempre ci avvicinano. L'informazione corre, ma la comprensione rallenta. L'efficienza cresce, ma spesso...

[Leggi di più ►](#)

Pay Transparency: cosa cambia per HR e come prepararsi

Equity, Diversity and Inclusion,
Labour, People & Organization,
People care, welfare & wellbeing,
Performance

• 22 Dicembre 2025

La pay transparency è entrata stabilmente nell'agenda europea e, di conseguenza, anche in quella delle aziende italiane e dei team HR. Non solo un hot topic,

ma soprattutto una spinta...

[Leggi di più ►](#)

Persone oltre l'azienda: il caso Karl Storz

People & Organization

• 18 Dicembre 2025

Quante volte, come HR leader, ti sei sentita ripetere le stesse parole chiave: engagement, retention, talent attraction, employer branding? E quante volte ti sei chiesta "Cosa significa davvero mettere le...

[Leggi di più ►](#)

Future@Work 2025: il futuro tra AI, disuguaglianze e nuove architetture umane

Labour, People & Organization

• 5 Dicembre 2025

Cosa significa davvero "leggere" il futuro del lavoro? Significa capire che il cambiamento non è più una transizione, ma una condizione permanente, il "new normal" dell'employability. La velocità con cui...

[Leggi di più ►](#)

La più grande
Community HR di
aziende nazionali e
internazionali che ogni
giorno coinvolge e
costruisce relazioni con
migliaia di manager.
Offre occasioni
esclusive di Problem
Solving,
Benchmarking,
Networking,
Knowledge sharing,
Employer Branding e
Net-Learning.

Menù

Community HR

Cosa Facciamo



Membership

Partnership

Learning

Certificazione HR

Calendario

Contatti

Info

Email:

community@hrcigroup.com

Lavora con noi

Privacy Policy

Cookie Policy

Contattaci



© 2022 HRC Group CF/P.IVA 14332251009