

(<https://api.whatsapp.com/send?text=Welfare%20aziendale%20e%20public%20benefit%3A%20la%20virtuosa-sinergia-che-piace-ad-aziende-e-lavoratori-2a-parte%2F&text=Welfare%20aziendale%20e%20public%20benefit%3A%20la%20virtuosa-sinergia-che-piace-ad-aziende-e-lavoratori-2a-parte%2F>)

(<https://mail.google.com/mail/?ui=2&view=cm&fs=1&tf=1&su=Welfare%20aziendale%20e%20public%20benefit%3A%20la%20virtuosa-sinergia-che-piace-ad-aziende-e-lavoratori-2a-parte%2F>)

(<https://telegram.me/share/url?url=https%3A%2F%2Fwewelfare.it%2Fdossier%2Fwelfare-aziendale-e-public-benefit-la-virtuosa-sinergia-che-piace-ad-aziende-e-lavoratori-2a-parte%2F>)

(<https://web.skype.com/share?url=https%3A%2F%2Fwewelfare.it%2Fdossier%2Fwelfare-aziendale-e-public-benefit-la-virtuosa-sinergia-che-piace-ad-aziende-e-lavoratori-2a-parte%2F>)

Ecco la seconda e conclusiva parte (la prima la trovate qui (<https://wewelfare.it/dossier-welfare/welfare-aziendale-e-public-benefit-la-virtuosa-sinergia-che-piace-ad-aziende-e-lavoratori/>)) dell'intervento di Giovanni Scansani dedicato alla Welfare Integration, soluzione che sta caratterizzando l'evoluzione del Welfare Aziendale in Italia e che, come tale, sta riscuotendo un interesse crescente da parte di imprese, lavoratori e Provider.

Quanto valgono i bonus?

Possiamo adesso rispondere alla domanda che ci siamo posti in precedenza: acquisendo i *bonus* pubblici cui si ha diritto e sfruttando le diverse agevolazioni esistenti, quanto arriva in media *pro capite* e ogni anno nelle tasche dei lavoratori? Secondo le analisi effettuate dagli operatori della *Welfare Integration* che, oltre ai dati da essi direttamente elaborati, periodicamente intervistano dei *panel* di dipendenti delle aziende che si avvalgono dei loro servizi, si tratta di circa **1.000/1.200 euro all'anno** per singolo beneficiario.

Questo valore – una coincidenza che sembra quasi un “segno” – è sostanzialmente analogo a quello medio individuale attribuito con i piani Welfare Aziendale che, nel 2024, si è attestato su **1.000 euro all'anno pro capite** (come ci indica il *report* dell'Osservatorio Welfare curato da Edenred (<https://wewelfare.it/servizi-aziendali/osservatorio-edenred-italia-i-fringe-benefit-coprono-il-52-del-credito-welfare/>)).

In sostanza, l'integrazione dei *public benefit* come “terzo pilastro” del sistema dei *benefit* aziendali (aggiungendosi ai *fringe benefit* e ai *flexible benefit*) è capace di **raddoppiare il valore del welfare** complessivamente disponibile per ciascun lavoratore beneficiario.

Il rilevante effetto che l'apporto dei *public benefit* genera rispetto al valore complessivo del *budget* individuale disponibile (dato dalla sua componente aziendale sommata a quella pubblica) ha indotto alcune aziende più all'avanguardia ad includere, nei percorsi di **Educazione Finanziaria** resi disponibili ai lavoratori, anche un *focus* sulla corretta gestione del “Credito Welfare” trattato alla stregua dei restanti *asset* di cui dispone il lavoratore e il suo nucleo familiare. Anche questa è un'ulteriore evidenza del rilievo che

autodifesa/)

menti-e-

interviste/il-

quiet-
quitting

non-e-una-
figura ma

una-forma-

di-

autodifesa/)

Augusto 1, 2025



L'educazione finanziaria
aziendale

(<https://wewelfare.it/sidebar-welfare/educazione-finanziaria-potenzia-il-welfare-aziendale/>)

interviste/educazione-

finanziaria-potenzia-il-

welfare-aziendale/)

menti-e-

interviste/le

ducazione-

finanziaria-

potenzia-il-

welfare-

aziendale/)

Novembre 18, 2024



Le nuove dinamiche del
welfare aziendale:
l'integrazione dei public
benefit

(<https://wewelfare.it/servizi-aziendali/le-nuove-dinamiche-del-welfare-aziendale-lintegrazione-dei-public-benefit/>)

welfare.it/se

rvizi-

aziendali/le

-nuove-

dinamiche-

del-

welfare-

aziendale-

lintegrazion

e-dei-

public-

benefit/)

Agosto 28, 2024



Welfare aziendale: la
scenario italiano. Intervista
a Marco Barbieri

(<https://wewelfare.it/sidebar/blog/welfare-aziendale-la-scenario-italiano-intervista-a-marco-barbieri/>)

welfare.it/si

debar/blog/

welfare-

aziendale-

la-

scenario-

italiano-

intervista-

a-marco-

barbieri/)

Luglio 12, 2024

CASE HISTORY



Satisfay per il Como 1907:
buoni pasto come parte dei
benefit aziendali

(<https://wewelfare.it/sidebar>)

l'integrazione tra Welfare Aziendale e Welfare Pubblico sta assumendo nell'ambito dello sviluppo delle iniziative di benessere prescelte dalle imprese per sostenere la loro organizzazione.

Colmare il "vuoto" del Welfare Aziendale

Il brillante risultato dell'incremento del valore economico complessivo disponibile per i lavoratori, vale la pena rammentarlo, non provoca un corrispondente aumento dello stanziamento aziendale previsto per il *welfare* perché *bonus* e agevolazioni sono *benefit* di tipo *public* (sia detto per inciso: se consideriamo che questo immenso giacimento di risorse "non riscosse" è, in buona parte, già stato "pagato" dalle imprese e dai lavoratori attraverso la tassazione, non mettere i dipendenti nelle migliori condizioni per recuperare queste sostanze è un evidente **paradosso** perché le imprese, con lo "scambio sociale" reso possibile dal Welfare Aziendale, intendono sempre anche sostenere i redditi dei loro collaboratori).

Occorre inoltre considerare che la capacità dei *public benefit* di generare l'apporto economico di cui sopra non è ridotta dai criteri di selezione dei beneficiari o lo è molto meno di quello che comunemente si pensi.

Molte misure pubbliche, infatti, non prevedono requisiti di tipo economico per essere acquisite, mentre, per quelle che prevedono limitazioni da comprovare con l'attestazione ISEE, l'asticella è spesso fissata a livelli del tutto compatibili con la posizione economica e patrimoniale nella quale ricade la gran parte dei lavoratori dipendenti (si pensi alla previsione di livelli ISEE che alcuni *bonus* fissano a 30mila, 40mila o 50mila euro).

Fa dunque una grande differenza (anzitutto economica) per i lavoratori e le loro famiglie essere, da un lato, informati circa le opportunità di sostegno offerte dal Welfare Pubblico (nazionale, regionale e comunale) e dall'altro essere posti nelle condizioni di ricevere un supporto esperto per affrontare le (volutamente) complesse procedure che impediscono un agevole accesso ai *public benefit*.

Colmare questo "vuoto" che altrimenti rende incompleto il piano di Welfare Aziendale è quindi espressione non solo di un intento socialmente meritorio da parte delle imprese (che, tra l'altro, potrebbero agevolmente rendicontarne l'impatto anche rispetto ai loro **obiettivi ESG/SDGs**), ma come si è visto accresce il valore complessivo del "pacchetto *welfare*" messo a disposizione dei lavoratori.

Nel Paese con i salari tra i più bassi in Europa queste opportunità non dovrebbero andare perdute, tanto più che, come si è detto, quei positivi effetti, per essere prodotti, non implicano neppure ulteriori *budget* diretti a carico delle aziende. Si può allora senz'altro sostenere che non attivare l'integrazione che abbiamo sin qui descritto rappresenta una vera e propria **contraddizione**, soprattutto per le aziende che hanno la tanto evocata "*Persona al centro*".

Un'epoca nuova per il Welfare Aziendale

Rispetto a quanto abbiamo sin qui scritto è molto interessante richiamare il "*Rapporto CENSIS*" sul Welfare Aziendale (la cui VIII edizione (<https://wewelfare.it/servizi-aziendali/8-rapporto-censis-con-la-sindrome-del-corridoio-lo-stress-e-senza-confini-tra-casa-e-lavoro/>), pubblicata quest'anno, è significativamente intitolata: "*Lavoro, aziende e benessere dei lavoratori: un'epoca nuova*"). Il "*Rapporto*" sottolinea come sia sempre più necessario attivare una relazione tra lavoratore e azienda orientata (i grassetto sono nostri) a dare soluzione ai differenti e soggettivi bisogni "**non necessariamente dentro il set di servizi del welfare aziendale**". Il "respiro" delle complessive iniziative disponibili diventa, infatti, più ampio perché l'attenzione aziendale "*non è più focalizzata solo su quel che concretamente, nella piattaforma di welfare aziendale, può essere messo a disposizione dei*

(<https://wewelfare.it/sidebar/case-history/satispay-per-il-como-1907-buoni-pasto-come-parte-dei-benefit-aziendali/>)

/case-history/satispay-per-il-como-1907-buoni-pasto-come-parte-dei-benefit-aziendali/)

Marzo 28, 2025



Politecnico e Università di Milano: la neuro-architettura per il welfare territoriale

(<https://wewelfare.it/sidebar/case-history/politecnico-e-universita-di-milano-la-neuro-architettura-per-il-welfare-territoriale/>)

(<https://wewelfare.it/sidebar/case-history/politecnico-e-universita-di-milano-la-neuro-architettura-per-il-welfare-territoriale/>)

Dicembre 19, 2024



Digital Transformation: entro il 2028, più competenza digitale richiesta a 2,1 mln di occupati

(<https://wewelfare.it/sidebar/case-history/digital-transformation-entro-il-2028-piu-competenza-digitale-richiesta-a-21mln-di-occupati/>)

(<https://wewelfare.it/sidebar/case-history/digital-transformation-entro-il-2028-piu-competenza-digitale-richiesta-a-21mln-di-occupati/>)

Dicembre 18, 2024



Bios Line: dopo 5 anni con Happily, il personale converte il premio in welfare

(<https://wewelfare.it/servizi-aziendali/bios-line-dopo-5-anni-con-happily-il-personale-converte-il-premio-in-welfare/>)

(<https://wewelfare.it/servizi-aziendali/bios-line-dopo-5-anni-con-happily-il-personale-converte-il-premio-in-welfare/>)

*lavoratori all'interno del plafond economico di cui beneficiano, ma sui bisogni del lavoratore e sulle risposte **che l'intero sistema di welfare è in grado di garantire**".*

Coglie allora nel segno il CENSIS quando ci ricorda che quello in atto è "un passaggio culturale, prima ancora che operativo, che gli attori del welfare aziendale devono fare e che trasforma quest'ultimo nelle modalità in cui si è imposto e strutturato in questi anni in un pezzo importante **di un sistema più ampio di welfare**" (che include quello pubblico). Così facendo – sottolinea il "Rapporto" – le imprese allargano il perimetro del Welfare Aziendale "tradizionale", abbracciando "una visione olistica del benessere che si occupa di tutti gli aspetti della vita del lavoratore, contribuendo così al suo equilibrio e alla sua serenità". Non potrebbe essere descritta meglio la portata più profonda dell'autentico Welfare Aziendale, strettamente ancorata alla sua **funzione sociale** e della quale la prima e la principale "leva" da azionare per il suo perseguimento non può che essere l'enorme giacimento di risorse "non riscosse" che alimenta l'offerta dei *public benefit*.

Una conclusione logica

La considerazione finale che può trarsi 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 e che la completezza dei piani di Welfare Aziendale non può prescindere dall'integrazione con le numerose misure di fonte pubblica.

Nota a margine: per le imprese che sono ancora lontane dall'adozione di strutturate *policy* di *welfare*, l'integrazione con i *public benefit* può rappresentare una sorta di *entry level* dal quale, poi, scalare per avviare più articolati interventi che potranno condurre anche alla progettazione di veri e propri piani di Welfare Aziendale (che a quel punto saranno, *ab origine*, di tipo "integrato").

Come si vede la sinergia pubblico/privato va bene sempre, a prescindere dallo stadio di sviluppo del *welfare* in azienda e quale che sia la dimensione e il settore nel quale opera l'impresa e questo perché quella sinergia è **semplicemente logica**, prima ancora che utile per i lavoratori e le loro famiglie.

Giovanni Scansani

Co-founder BONOOS Srl

Docente a contratto Università Cattolica Milano

TAG: WELFARE ([HTTPS://WEWELFARE.IT/TAG/WELFARE/](https://wewelfare.it/tag/welfare/)), WELFARE AZIENDALE ([HTTPS://WEWELFARE.IT/TAG/WELFARE-AZIENDALE/](https://wewelfare.it/tag/welfare-aziendale/)), WELFARE PUBBLICO ([HTTPS://WEWELFARE.IT/TAG/WELFARE-PUBBLICO/](https://wewelfare.it/tag/welfare-pubblico/)), FRINGE BENEFIT ([HTTPS://WEWELFARE.IT/TAG/FRINGE-BENEFIT/](https://wewelfare.it/tag/fringe-benefit/))

promu- in
welfare/)

Settembre 12, 2024

AZIENDE E SERVIZI



(<https://wewelfare.it/sidebar/aziende-e-servizi/satsipay-unica-commissione-all1-per-gli-esercenti-e-zero-per-i-consumatori/>)

Satsipay: unica commissione all'1% per gli esercenti e zero per i consumatori (<https://wewelfare.it/sidebar/aziende-e-servizi/satsipay-unica-commissione-all1-per-gli-esercenti-e-zero-per-i-consumatori/>)

Febbraio 11, 2025



(<https://wewelfare.it/sidebar/aziende-e-servizi/rientro-in-ufficio-dopo-le-vacanze-il-coaching-aiuta-a-ricominciare-senza-stress/>)

Rientro in ufficio: dopo le vacanze, il coaching aiuta a ricominciare senza stress (<https://wewelfare.it/sidebar/aziende-e-servizi/rientro-in-ufficio-dopo-le-vacanze-il-coaching-aiuta-a-ricominciare-senza-stress/>)

Settembre 2, 2024



(<https://wewelfare.it/sidebar/aziende-e-servizi/fondazione-libellula-sul-luogo-di-lavoro-cresce-la-violenza-e-la-discriminazione-di-genere/>)

Fondazione Libellula: sul luogo di lavoro cresce la violenza e la discriminazione di genere (<https://wewelfare.it/sidebar/aziende-e-servizi/fondazione-libellula-sul-luogo-di-lavoro-cresce-la-violenza-e-la-discriminazione-di-genere/>)

Marzo 8, 2024



Pluxee: approvati gli

 obiettivi Net-Zero per la sostenibilità
 (https://wewelfare.it/sidebar/aziende-e-servizi/pluxee-approvati-gli-obiettivi-net-zero-per-la-sostenibilita/)

Marzo 1, 2024

PREVIDENZA

 Fondo Metasalute: nuovi eletti, Giancarlo Ricciardi presidente
 (https://wewelfare.it/previdenza/fondo-metasalute-nuovi-eletti-giancarlo-ricciardi-presidente/)

Luglio 18, 2025

 Conte (ENPAP): aumentano gli psicologi e i rendimenti della cassa (4,4%)
 (https://wewelfare.it/previdenza/contenap-aumentano-gli-psicologi-e-i-rendimenti-della-cassa-44/)

Luglio 9, 2025

 Enpam: Oliveti rieletto presidente con il 95% dei voti
 (https://wewelfare.it/protagonisti/enpam-oliveti-rieletto-presidente-con-il-95-dei-voti/)

Giugno 30, 2025

 Relazione annuale COVIP: si consolida la previdenza



(https://wewelfare.it/previdenza/relazione-annuale-covip-si-consolidala-previdenza-complementare-si-conferma-il-gender-gap-e-crescono-i-giovani/)

complementare, si conferma il gender gap e crescono i giovani (https://wewelfare.it/previdenza/relazione-annuale-covip-si-consolidala-previdenza-complementare-si-conferma-il-gender-gap-e-crescono-i-giovani/)

Giugno 24, 2025

Registrati alla nostra Newsletter

Three input fields for email and name, followed by an 'Iscriviti' button.

Ho letto e accetto i termini e le condizioni (https://www.iubenda.com/privacy-policy/65953957)

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

Documenti e contatti

Cookie Policy

Privacy Policy (https://www.iubenda.com/privacy-

policy/66582586/cookie-

policy/96582586/cookie-policy)

In collaborazione con:

