

**BONOOS Srl**  
**Società Benefit**

**Relazione di Impatto**  
**2025**

ex art. 1, c. 382, L. 208/2015

## INDICE

Lettera agli *Stakeholder*

1. Bonoos Srl- Società Benefit
2. *Scopo, vision e mission*
3. Il nostro posizionamento nel mercato del *welfare* (pubblico e privato) italiano
4. *Stakeholder* e materialità
5. La Matrice del Bene Comune
6. Il nostro piano strategico per la sostenibilità, i benefici comuni e l'impatto
  - 6.1 Capitale finanziario
  - 6.2 Capitale produttivo
  - 6.3 Capitale intellettuale
  - 6.4 Capitale umano
  - 6.5 Capitale relazionale
  - 6.6 Capitale naturale
7. *Survey* annuale di misurazione d'impatto
8. Obiettivi futuri
9. Nota metodologica
10. Glossario

## Lettera agli *Stakeholder*

Il 2025 è stato un anno di grande crescita per BONOOS: per il numero delle nuove aziende servite, per le migliaia di Beneficiari che hanno avuto accesso ai nostri servizi, per l'insieme delle attività che sono state realizzate in stretta collaborazione con i nostri *Stakeholder* e con il *Team* aziendale. Questa crescita ha rafforzato gli obiettivi di azione responsabile, sostenibile e trasparente che la Società persegue rispetto alle finalità di beneficio comune che caratterizzano il suo operato.

La Relazione di Impatto è il principale documento attraverso il quale una Società Benefit rendiconta quanto ha generato per i propri *Stakeholder* e per la collettività durante l'esercizio annuale ed è anche il documento con il quale pianifica le azioni volte al perseguimento delle finalità di beneficio comune per il successivo anno. Il documento riveste, quindi, un'importanza centrale unitamente al bilancio economico e rappresenta una vera e propria *roadmap* volta a guidare il nostro agire futuro.

BONOOS s'impegna a comunicare annualmente, con trasparenza e completezza, gli obiettivi raggiunti e le sfide future volte al perseguimento delle tre finalità di beneficio comune previste dal suo Statuto.

Le azioni intraprese per il raggiungimento di tali obiettivi si realizzano grazie al coinvolgimento delle persone che contribuiscono a rendere la nostra azienda migliore, promuovendo costantemente la diffusione della cultura della sostenibilità. La Relazione di Impatto è, per noi, anche un invito ai nostri *Stakeholder* a condividere opinioni e idee sulle possibili modalità di miglioramento ulteriore del nostro impegno sociale.

Insieme, possiamo continuare a fare la differenza e a costruire un futuro migliore per tutti.

Grazie per il vostro sostegno costante e la vostra fiducia in noi!

Milano, 27 marzo 2026

Emanuele Cipriani  
Presidente BONOOS Srl

## 1. BONOOS Srl - SOCIETÀ BENEFIT

BONOOS è una *start-up* innovativa ad elevato impatto sociale costituita come Società Benefit. Siamo, dunque, un'azienda *profit*, ma i nostri obiettivi di *business* perseguono statutariamente il loro bilanciamento con le finalità di beneficio comune in stretta sinergia con gli interessi dei nostri *Stakeholder*. Come Società Benefit ci impegniamo a perseguire non solo obiettivi finanziari, ma anche sociali ed ambientali.

La Legge 208/2015 definisce le Società Benefit come imprese che, nell'esercizio della loro attività economica, perseguono finalità di beneficio comune verso persone, comunità, territori, ambiente, beni culturali e sociali, enti e associazioni, oltre agli altri portatori di interesse. Queste Società, rappresentando un modello d'impresa che va oltre la sola ricerca del profitto, mirano ad integrare la responsabilità sociale ed ambientale all'interno delle proprie attività commerciali bilanciando l'impatto sociale con la redditività finanziaria e con l'adozione di pratiche commerciali etiche e trasparenti nonché politiche di sostenibilità e di partecipazione attiva verso le comunità locali.

Come Società Benefit, adottiamo *standard* riconosciuti per valutare l'impatto delle nostre attività rispetto al perseguimento delle finalità di beneficio comune definite dal nostro Statuto. La nostra valutazione annuale dimostra il nostro impegno attivo verso il bene comune, fornendo informazioni trasparenti ai dipendenti, agli investitori, ai clienti, ai beneficiari dei nostri servizi e altre parti interessate.

Anche nel corso del 2025 abbiamo perfezionato il sistema di valutazione d'impatto collegandolo al nostro piano strategico complessivo e ai diversi tipi di capitale impiegati nella nostra attività (finanziario, produttivo, intellettuale, umano, relazionale e naturale). Questo collegamento include anche l'autovalutazione tramite la "Matrice del Bene Comune" che misura il *rating* delle *performance* organizzative rispetto ai portatori di interesse (*Stakeholder*).

Per noi, essere sostenibili significa equilibrare la crescita aziendale investendo in persone, processi e tecnologie per un futuro attento alle necessità di lavoratrici, lavoratori e delle loro famiglie che rappresentano i principali *Stakeholder* cui sono dedicati i nostri servizi.

Inoltre, con l'intento di contribuire alla sostenibilità sociale per costruire una società più equa e giusta, con le nostre soluzioni tecnologiche, siamo impegnati a favorire la conoscenza e la fruizione delle misure economiche e fiscali che caratterizzano il *welfare* pubblico per accrescere il "bene-essere" e il "bene-avere" delle persone che lavorano e dei loro familiari, per sostenere lo sviluppo dell'integrazione tra le misure di *welfare* privato e quelle di fonte pubblica generando positive esternalità e impatto sociale.

## 2. SCOPO, VISION E MISSION

La nostra *mission* è quella di contribuire ad accrescere il reddito dei lavoratori e delle loro famiglie grazie alla generazione di conoscenza e alla semplificazione nell'acquisizione (*take-up*) di *bonus* e agevolazioni pubbliche (*Public Benefit*) al fine di ottenere un maggiore impatto sociale ed una più diffusa fruizione dei benefici economici e fiscali cui le persone hanno diritto, contribuendo, altresì, alla corretta finalizzazione delle stesse politiche sociali pubbliche.

Quando i nostri servizi si affiancano a quelli derivanti dai piani di *welfare* aziendale realizzati dalle imprese clienti, l'effetto di sostegno al reddito che il nostro servizio può generare accresce l'efficacia delle misure pubbliche e ad un tempo amplifica la capacità di risposta ai bisogni sociali offerta dagli interventi di natura privata.

A questo fine mettiamo a sistema competenze e tecnologie per acquisire e sistematizzare tutte le informazioni necessarie per rendere conoscibili l'esistenza, le finalità e le modalità di accesso alle agevolazioni offerte ai lavoratori e ai loro familiari dallo Stato, dalle Regioni e dalle Amministrazioni Locali.

Le **finalità di beneficio comune** che perseguiamo sono le seguenti:

**(a) rimuovere le asimmetrie informative** e quindi gli ostacoli di natura conoscitiva, strumentale, burocratica e culturale che impediscono o rendono complesso l'accesso alle (e la fruizione delle) misure di *welfare* pubblico per promuoverne la conoscenza e la concreta acquisizione con riferimento ai singoli lavoratori e ai loro nuclei familiari e ciò non solo attraverso l'attività prevalente della Società, ma anche tramite studi, analisi, ricerche, articoli, interviste e mediante la diffusione di informazioni e dati, l'organizzazione e/o la promozione di eventi, convegni, manifestazioni, seminari, *webinar* ed altre similari iniziative di divulgazione, formazione e informazione;

**(b) ampliare il numero dei soggetti beneficiari delle misure di *welfare* pubblico** e di altre possibili agevolazioni e quindi **accrescere il valore economico medio complessivamente erogato** ai lavoratori e ai loro familiari tramite l'accesso alle predette misure;

**(c) creare maggiore sinergia tra le misure e gli interventi di *welfare* pubblico e aziendale** attraverso una loro progressiva maggiore integrazione che possa accrescere l'efficacia e l'efficienza delle singole misure a beneficio dei lavoratori e dei loro nuclei familiari nonché, laddove ne sia previsto il coinvolgimento, sostenere le attività poste in essere dagli enti del terzo settore e dagli erogatori dei servizi di *welfare* coerenti con le misure oggetto dell'attività informativa posta in essere dalla Società.

### 3. IL NOSTRO POSIZIONAMENTO NEL SISTEMA DI WELFARE ITALIANO

Le attività e le tecnologie che utilizziamo e sviluppiamo s'inquadrano nell'ambito delle soluzioni *HR-Tech* ed in particolare in quello delle azioni di "*Welfare Integration*" la cui finalità è rendere reciprocamente più efficaci le misure di *welfare* aziendale e di *welfare* pubblico, in particolare monetarie, con le quali accrescere il reddito individuale di lavoratrici e lavoratori.

Più in generale, le nostre attività rientrano nell'ampio quadro della *Government Technology* e contribuiscono ai processi di modernizzazione che consentono la semplificazione, l'efficienza e la trasparenza dei rapporti tra Pubblica Amministrazione e cittadini.

Per affrontare la complessità delle sfide e delle opportunità che caratterizzano il complessivo sistema di *welfare* del nostro Paese è necessario un approccio integrato. In questo contesto BONOOS si posiziona come un *Welfare Integration Partner*, il primo specializzato - su scala nazionale e con approccio B2B - nella creazione di servizi di semplificazione informativa e di supporto operativo per lavoratrici e lavoratori che consentano alle imprese di completare i piani di *welfare* aziendale grazie alla loro immediata integrazione con l'offerta pubblica di misure di sostegno economico (*bonus* e agevolazioni). Le finalità di sostegno del reddito dei lavoratori sono così più efficacemente perseguite dalle aziende datrici di lavoro senza dover investire ulteriori risorse dedicate.

Al *core-service* collegato all'integrazione delle misure pubbliche nei piani di *welfare* aziendale, si affiancano ulteriori servizi accessori destinati a dare supporto ai Beneficiari: Assistenza Fiscale, Consulenza Legale e Sportello Famiglia: tutte iniziative - gratuite per i lavoratori - che completano la nostra offerta. Nel corso del 2026 sono in previsione ulteriori aree di assistenza che saranno messe a disposizione dei Beneficiari direttamente dalla nostra piattaforma che in tal modo si completerà con specifici servizi destinati a dare ulteriore robustezza alla nostra architettura complessiva.

## 4. STAKEHOLDER E MATERIALITÀ

BONOOS coinvolge un vasto numero ed una differenziata tipologia di *Stakeholder* che contribuiscono, con il loro apporto, alla realizzazione dei programmi di sviluppo della Società.

Gli *Stakeholder* sono stati censiti e prioritizzati dal *management*. Abbiamo individuato e mappato gli *Stakeholder* con il criterio della “frequenza di contatto” per definire il livello di legame e di ingaggio con le persone e i ruoli interni all’organizzazione. Gli *Stakeholder* così individuati sono stati, quindi, ordinati per rilevanza assegnando a ciascuno un valore in termini di “interesse e potere” quanto alla loro capacità di influire sugli obiettivi economici e statuari di BONOOS. Ciascuna delle due voci (“interesse” e “potere”) è stata valutata su una scala da 1 a 5 (dove 1 rappresenta il valore minimo e 5 il massimo) ed il valore per ciascuna voce è stato assegnato dalla *governance* di BONOOS.

Gli *Stakeholder* che per “interesse e potere” possono influire sulla realizzazione dei programmi di sviluppo dell’organizzazione sono, in ordine decrescente:

- *Shareholder*, dipendenti e collaboratori
- Clienti
- *Partner* commerciali e di servizio
- Finanziatori istituzionali
- *Venture Capital e Business Angel*
- *Prospect*
- Fornitori di soluzioni tecnologiche
- Università e Centri di Ricerca
- Consulenti tecnici e legali
- Organi di stampa
- Fornitori diversi dai precedenti

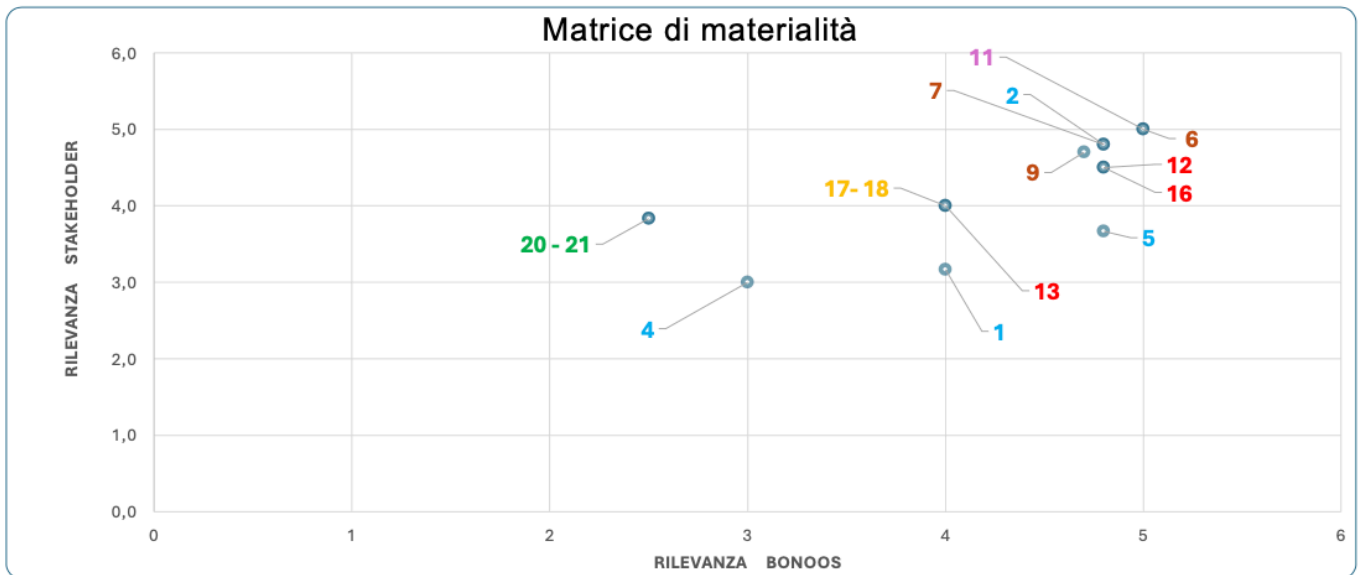
### Mappatura degli stakeholder (potere e interesse)



Anche nel 2025 abbiamo chiesto a questi portatori di interesse di collaborare per individuare le questioni rilevanti inerenti alle attività commerciali e agli obiettivi di beneficio comune di BONOOS e ciò rispetto ai sei “capitali” dai quali la nostra organizzazione trae valore: capitale finanziario, intellettuale, produttivo, relazionale, umano e naturale (per una definizione dei capitali e per comprendere il metodo di identificazione delle questioni rilevanti fare riferimento alle schede del § 7).

Si tratta principalmente di questioni legate alla sostenibilità finanziaria come i finanziamenti da terzi, il mantenimento dell'equilibrio finanziario e gestionale e l'aumento del fatturato tramite l'acquisizione di nuovi clienti.

Le questioni riguardanti il *Team* hanno visto nel 2025 il potenziamento e la crescita del gruppo di lavoro, l'acquisizione di competenze specifiche di tipo tecnico (sia attraverso l'assunzione di nuovi membri o collaboratori del *Team*, sia attraverso la formazione di quelli già presenti), così come l'obiettivo di implementare azioni a favore dell'equilibrio tra vita e lavoro.



**Legenda**

**Capitale Finanziario**

- 1-Finanziamento soci
- 2-Finanziamenti di Terzi
- 4-Nuovi Soci
- 5-Andamento ricavi/budget

**Capitale Produttivo**

- 6- WebApp
- 7-Organizzazione operativa
- 9-Partner tecnologici

**Capitale Intellettuale**

- 11-Know-how del core service

**Capitale Umano**

- 12-Esperienza Co-founder
- 13-Ampliamento del team
- 16-Coesione del team

**Capitale Relazionale**

- 17-Network e aziende prospect
- 18-Sviluppo nuove partnership

**Capitale Naturale**

- 20-Risparmio energetico
- 21-Info-formazione green

I temi ritenuti rilevanti nel 2025 (medio-alti) sia da parte di BONOOS, sia da parte dei suoi *Stakeholder* sono principalmente:

- *WebApp*
- *Know-how del core-service*
- Organizzazione operativa
- Finanziamenti da terzi
- *Partner tecnologici*
- Esperienza dei *Co-Founder*
- Ampliamento del *Team*
- Coesione del *Team*
- Andamento ricavi e margini Vs. *budget*
- *Network* e aziende *prospect*
- Sviluppo di nuove *partnership*

Risultano al momento meno rilevanti per gli *Stakeholder* i seguenti temi:

- Nuovi soci
- Finanziamento soci
- Risparmio energetico
- Info-formazione *green*

## 5. LA MATRICE DEL BENE COMUNE

Nel 2025 BONOOS ha ripetuto, in autovalutazione, l'*assessment* previsto dal Manuale EBC per la Matrice ottenendo i risultati che vengono riportati nelle schede di impatto del § 7 con il dettaglio e il collegamento dei risultati sui vari *asset* dell'impresa.

Questa attività di aggiornamento della valutazione ha permesso di riflettere in modo puntuale sulle specifiche del *business* portando nuove idee per lo sviluppo e il miglioramento continuo. Per i prossimi anni, oltre alla Matrice del Bene Comune, saranno valutati anche altri *standard* per il *rating* dell'impatto che potrebbero, nel tempo, essere più allineati e rappresentativi del *business* e delle finalità di beneficio comune perseguite da BONOOS.

Inoltre, raggiunta una sufficiente serie storica relativa ai dati, potremo in futuro dare conto dei risultati anche in chiave *rating* ESG per essere più in linea con le richieste dei possibili finanziatori e con gli aggiornamenti della normativa CSRD (*standard* volontari per PMI).

## 6. IL NOSTRO PIANO STRATEGICO PER LA SOSTENIBILITÀ, I BENEFICI COMUNI E L'IMPATTO

Il disegno strategico della Società intende tradurre in pratica il nostro approccio sistemico alla sostenibilità. Ogni risorsa dell'impresa è stata identificata e collegata a tutti gli *standard* necessari per valutarne gli effetti nel medio e lungo periodo. La logica e la metodologia adottate rendono questo lavoro interconnesso e compatibile, nel futuro, con varie pratiche, tra cui il *reporting* di sostenibilità (ESRS), la valutazione dell'impatto societario *benefit*, l'Economia del Bene Comune, *rating* ESG ed altre.

Questo tipo di rappresentazione schematica consente di collegare gli obiettivi e le finalità di beneficio comune all'analisi di materialità condotta dalla Società con i suoi *Stakeholder*.

Gli indicatori inclusi nelle schede costituiscono un compendio per il modello di misurazione che sarà in continua evoluzione nel tempo. Anche quest'anno abbiamo adottato un approccio semplificato alla misurazione, concentrando l'attenzione solo sui KPI indispensabili al fine di garantire coerenza con le dimensioni e il modello di sviluppo del nostro *business*.

## 6.1 CAPITALE FINANZIARIO



Fig. 1

### 6.1.1 Descrizione dell'asset e dell'impatto generato

Il capitale finanziario è rappresentato dall'insieme di risorse finanziarie e/o patrimoniali che l'azienda possiede e utilizza per sostenere le proprie attività economiche.

Per BONOOS la gestione oculata del capitale finanziario è fondamentale per garantire la stabilità e la sostenibilità finanziaria nel lungo termine. Ai fini del beneficio comune la solidità dell'azienda è premessa di sostegno a tutte le azioni di impatto.

L'impatto generato e rappresentato nella TOC (*Theory of Change*) in figura 1 è collegato ai benefici comuni:

1. ampliare il numero dei soggetti beneficiari delle misure di *welfare*, pubblico e privato e di altre possibili agevolazioni, nonché il valore economico complessivamente erogato ai cittadini tramite l'accesso alle singole misure;
2. creare maggiore sinergia tra le misure e gli interventi di *welfare* pubblico e aziendale attraverso una progressiva maggiore integrazione che possa accrescere l'efficacia e l'efficienza delle singole misure a beneficio dei cittadini, lavoratori e nuclei familiari nonché, laddove ne sia previsto il coinvolgimento, sostenere le attività poste in essere dagli enti del terzo settore e dagli operatori dei servizi di *welfare*, coerenti con le misure oggetto dell'attività informativa posta in essere dalla Società.

A tal proposito le attività previste nel breve-medio periodo (2-3 anni) sono:

- Erogazione finanziamenti da parte dei soci e di terzi
- Partecipazione a *call* e avvisi pubblici e privati
- Cessione quote e aumento del capitale sociale
- Definizione di KPI gestionali allineati al *budget*

### 6.1.2 Indicatori di *output* e *outcome*

Gli indicatori riportati rappresentano un primo set utilizzato nella definizione del disegno di valutazione dell'impatto complessivo. Tali indicatori potranno essere soggetti a modifiche e/o integrazioni nel corso del tempo. I dati relativi al 2025 sono comparati con quelli del 2024 (il 2024 è comparato con il 2023, anno di costituzione della Società, assunto come base 100).

	Indicatori	2024	2025	2026
<b>Output</b>	% di crescita della patrimonializzazione (totale patrimonio netto)	146,5%	77,8 %	
	% finanziamenti ottenuti su previsti	50%	42,15%	
<b>Outcome</b>	% di crescita della cifra d'affari YtoY (gestione caratteristica)	1.203%	99,43%	

### 6.1.3 Collegamento Matrice del Bene Comune e SDGs

A fronte del livello di maturità dell'impresa, alcuni temi della Matrice non possono ancora essere valutati. Saranno oggetto di rilevazione e di analisi nei prossimi tre anni.

Tema Matrice EBC	Punteggio ottenuto in autovalutazione 2024
B1 – Finanziamento etico dell'impresa	10%
B2 – Approccio equo e solidale all'utilizzo degli utili	-
B3 – Investimenti socio-ambientali e impegno degli utili	10%
B4 – Proprietà e condivisione delle decisioni	30%
GOAL 3 Salute e benessere	Bonus per spese sanitarie e agevolazioni che migliorano l'accesso ai servizi sanitari, riducendo le disuguaglianze e promuovendo il benessere fisico e mentale
GOAL 4 Istruzione di qualità	Borse di studio e agevolazioni scolastiche che facilitano l'accesso all'istruzione riducendo le barriere economiche e promuovendo l'istruzione per tutti.
GOAL 5 Uguaglianza di genere	Bonus per la conciliazione vita-lavoro con misure per la famiglia e congedi parentali che aiutano a ridurre le disparità di genere.
GOAL 8 Lavoro dignitoso e crescita economica	Il welfare integrato che promuove condizioni di lavoro dignitose, aumenta il benessere dei dipendenti, migliora la produttività e riduce il turnover.
GOAL 10 Ridurre le disuguaglianze	Il welfare integrato che riduce disuguaglianze e supporta gruppi vulnerabili come lavoratori disabili e famiglie in difficoltà economica.
GOAL 11 Città e Comunità Sostenibili	Bonus per la casa e per la mobilità che promuovono una maggiore inclusione sociale e migliorano le condizioni di vita nelle città.

## 6.2 CAPITALE PRODUTTIVO

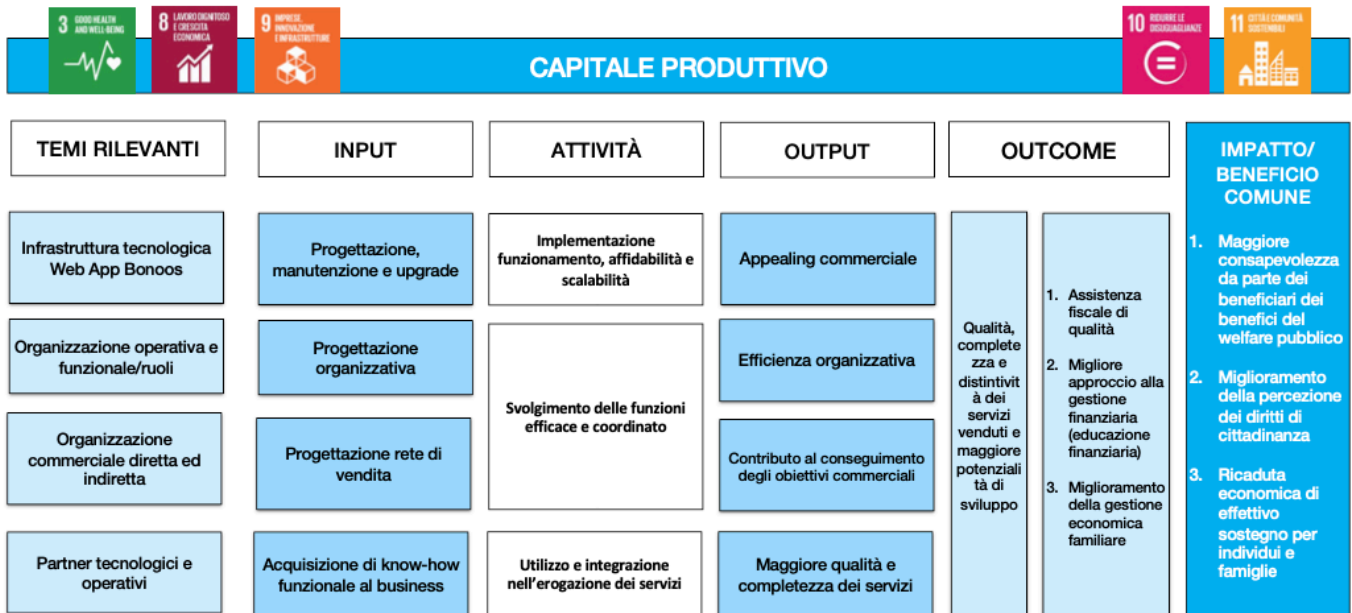


Fig.2

### 6.2.1 Descrizione dell'asset e dell'impatto generato

Il capitale produttivo è un concetto economico che si riferisce all'insieme dei beni materiali e immateriali utilizzati per produrre beni o servizi offerti sul mercato dall'azienda. Il capitale produttivo include macchinari, attrezzature, impianti, infrastrutture, risorse naturali, conoscenze tecniche e altri *asset* anche intangibili che contribuiscono alla produzione di beni e servizi.

Il capitale produttivo è essenziale per l'attività economica e per il processo di produzione dell'azienda in quanto consente di aumentare la capacità produttiva, migliorare l'efficienza e sviluppare nuovi prodotti e processi. Investire nel capitale produttivo è fondamentale per lo sviluppo economico a lungo termine di un'organizzazione che vuol contribuire alla crescita economica del Paese.

La nostra *value proposition* prevede servizi e prodotti dedicati alla *welfare integration*. Ci impegniamo costantemente nelle seguenti attività legate al capitale produttivo dell'impresa:

- implementazione, funzionamento, affidabilità e scalabilità dell'infrastruttura tecnologica (*WebApp*)
- svolgimento interno efficace/efficiente e coordinato delle funzioni (*Team* multifunzionale e interfunzionale)
- implementazione del *know-how* grazie ai *partner* e loro integrazione nei servizi accessibili dalla piattaforma

L'impatto generato e rappresentato nella TOC in figura 2 è collegato al beneficio comune:

- Creare maggiore sinergia tra le misure e gli interventi di *welfare* pubblico e aziendale attraverso una progressiva maggiore integrazione che possa accrescere l'efficacia e l'efficienza delle singole misure a beneficio dei cittadini, lavoratori e nuclei familiari nonché, laddove ne sia previsto il coinvolgimento, sostenere le attività poste in essere dagli enti del terzo settore e dagli operatori dei servizi di *welfare*, coerenti con le misure oggetto dalla società.

### 6.2.2 Indicatori di *output* e *outcome*

Gli indicatori riportati rappresentano un primo set utilizzato nella definizione del disegno di valutazione dell'impatto complessivo. Tali indicatori potranno essere soggetti a modifiche e/o integrazioni nel corso del tempo. I dati relativi al 2025 sono comparati con quelli del 2024 (il 2024 è comparato con il 2023, anno di costituzione della Società, assunto come base 100).

Indicatori		2024	2025	2026
<b>Output</b>	Ampliamento dei contenuti dell'offerta di servizio (SI/NO)	SI	SI	
	Numero beneficiari dei servizi in piattaforma al 31.12	41.105	78.856	
	% Crescita dei beneficiari dei servizi in piattaforma vs Y-1	1.649%	91,84%	
<b>Outcome</b>	Gradimento servizi da parte dei Beneficiari (scala Likert 1-5)	3,90	3,96	
ESRS S1 - Forza lavoro propria				
Sotto-tema 13 - Formazione e sviluppo delle competenze	Percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera; tali informazioni sono ripartite per genere	N/A	100% U=100% D=100%	
	Numero medio di ore di formazione per dipendente e per genere	21,5h	17h U=17,5h D=16,0h	
Sotto-tema 15 - Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Rapporto ore lavorate <i>on site</i> / <i>smart working</i>	40% / 60%	40% / 60%	

### 6.2.3 Collegamento con la Matrice del Bene Comune e SDGs

A fronte del livello di maturità dell'impresa, alcuni temi della Matrice non possono ancora essere valutati. Saranno oggetto di rilevazione e di analisi nei prossimi tre anni.

Tema EBC	Punteggio ottenuto in autovalutazione 2025
E1 Senso e impatto dei prodotti e servizi sulla società	45%
E2 Contributo per la collettività	30%
E3 Riduzione delle conseguenze ecologiche	10%
E4 Trasparenza e condivisione sociale delle decisioni	20%
D4 Partecipazione dei clienti e trasparenza dei prodotti	30%
C1 La dignità umana sul posto di lavoro	23%
C2 <i>Welfare</i> aziendale, retribuzione e organizzazione del lavoro	40%
C4 Condivisione delle decisioni e trasparenza in azienda	40%
<b>GOAL 3</b> Salute e benessere	
GOAL 3 Salute e benessere	Bonus per spese sanitarie e agevolazioni che migliorano l'accesso ai servizi sanitari, riducendo le disuguaglianze e promuovendo il benessere fisico e mentale
<b>GOAL 4</b> Istruzione di qualità	
GOAL 4 Istruzione di qualità	Borse di studio e agevolazioni scolastiche che facilitano l'accesso all'istruzione riducendo le barriere economiche e promuovendo l'istruzione per tutti.
<b>GOAL 5</b> Uguaglianza di genere	
GOAL 5 Uguaglianza di genere	Bonus per la conciliazione vita-lavoro con misure per la famiglia e congedi parentali che aiutano a ridurre le disparità di genere.
<b>GOAL 8</b> Lavoro dignitoso e crescita economica	
GOAL 8 Lavoro dignitoso e crescita economica	Il welfare integrato che promuove condizioni di lavoro dignitose, aumenta il benessere dei dipendenti, migliora la produttività e riduce il turnover.
<b>GOAL 10</b> Ridurre le disuguaglianze	
GOAL 10 Ridurre le disuguaglianze	Il welfare integrato che riduce disuguaglianze e supporta gruppi vulnerabili come lavoratori disabili e famiglie in difficoltà economica.
<b>GOAL 11</b> Città e Comunità Sostenibili	
GOAL 11 Città e Comunità Sostenibili	Bonus per la casa e per la mobilità che promuovono una maggiore inclusione sociale e migliorano le condizioni di vita nelle città.

## 6.3 CAPITALE INTELLETTUALE



Fig.3

### 6.3.1 Descrizione dell'asset e dell'impatto generato

Il capitale intellettuale si riferisce al valore derivante dalle conoscenze, dalle competenze, dalle esperienze, dai brevetti, dai diritti d'autore e da altri *asset* immateriali di un'organizzazione o di un individuo. Questo tipo di capitale è cruciale per il successo e la competitività sul mercato, specialmente in settori ad alta tecnologia o basati sulla conoscenza.

L'*asset* intellettuale per BONOOS è fortemente strategico perché riguarda la capacità interna di modellare e progettare strumenti sempre più rispondenti alle esigenze di *welfare* integrato delle persone e delle aziende.

L'impatto generato e rappresentato nella TOC in figura 3 è collegato ai benefici comuni:

- a) favorire l'efficacia dei soggetti erogatori nella pianificazione delle risorse pubbliche future
- b) aumentare la consapevolezza dei beneficiari rispetto al valore del *welfare* pubblico
- c) migliorare la percezione dei diritti di cittadinanza da parte dei beneficiari

Le attività previste nel breve-medio periodo (2-3 anni), sono:

- implementare iniziative di comunicazione efficaci
- accrescere lo *scouting* delle misure pubbliche, pubblicare nuovi contenuti ed ampliare l'assistenza ai beneficiari dei servizi

### 6.3.2 Indicatori di *output* e *outcome*

Gli indicatori riportati rappresentano un primo *set* utilizzato nella definizione del disegno di valutazione dell'impatto complessivo. Tali indicatori potranno essere soggetti a modifiche e/o integrazioni nel corso del tempo. I dati relativi al 2025 sono comparati con quelli del 2024 (il 2024 è comparato con il 2023, anno di costituzione della Società, assunto come base 100).

	Indicatori	2024	2025	2026
<b>Output</b>	Trend % di aumento delle riprese stampa/radio/tv (articoli)	33,33%	-33,33%	
	Trend % di valorizzazione media del <i>take-up</i> ( <i>bonus</i> acquisiti)	€ 1.025	€ 1.068	
	Gradimento dei servizi di assistenza da parte dei Beneficiari (scala Likert da 1 a 5)	4,7	4,8	
<b>Outcome</b>	Nr. di partecipazioni a <i>webinar</i> , convegni e seminari	12	8	

### 6.3.3 Collegamento con la Matrice del Bene Comune e SDGs

A fronte del livello di maturità dell'impresa, alcuni temi della Matrice non possono ancora essere valutati. Saranno oggetto di rilevazione e di analisi nei prossimi tre anni.

Tema EBC	Punteggio ottenuto in autovalutazione 2025
E2 Contributo per la collettività	30%
C1 La dignità umana sul posto di lavoro	23%
C2 <i>Welfare</i> aziendale, retribuzione e organizzazione del lavoro	40%
C4 Condivisione delle decisioni e trasparenza in azienda (presenti anche su <i>asset</i> umano e produttivo)	40%
GOAL 3 Salute e benessere	Bonus per spese sanitarie e agevolazioni che migliorano l'accesso ai servizi sanitari, riducendo le disuguaglianze e promuovendo il benessere fisico e mentale
GOAL 4 Istruzione di qualità	Borse di studio e agevolazioni scolastiche che facilitano l'accesso all'istruzione riducendo le barriere economiche e promuovendo l'istruzione per tutti.
GOAL 5 Uguaglianza di genere	Bonus per la conciliazione vita-lavoro con misure per la famiglia e congedi parentali che aiutano a ridurre le disparità di genere.
GOAL 8 Lavoro dignitoso e crescita economica	Il welfare integrato che promuove condizioni di lavoro dignitose, aumenta il benessere dei dipendenti, migliora la produttività e riduce il turnover.
GOAL 10 Ridurre le disuguaglianze	Il welfare integrato che riduce disuguaglianze e supporta gruppi vulnerabili come lavoratori disabili e famiglie in difficoltà economica.
GOAL 11 Città e Comunità Sostenibili	Bonus per la casa e per la mobilità che promuovono una maggiore inclusione sociale e migliorano le condizioni di vita nelle città.

## 6.4 CAPITALE UMANO



Fig.4

### 6.4.1 Descrizione dell'asset e dell'impatto generato

Il capitale umano si riferisce alla somma delle competenze, delle conoscenze, delle abilità, delle esperienze e delle qualità personali possedute da individui o gruppi di individui che creano valore economico o sociale. In sostanza, il capitale umano riguarda il potenziale produttivo di un individuo o di una collettività che può essere utilizzato per generare reddito, benessere sociale, produttività e sviluppo.

Il capitale umano è un elemento chiave dello sviluppo economico e della competitività di un Paese, poiché individui con un elevato livello di capitale umano sono in grado di generare maggiore valore e innovazione. Di conseguenza, gli investimenti nella formazione, nell'istruzione e nello sviluppo delle competenze sono cruciali per il successo a lungo termine dell'organizzazione e più in generale del sistema economico-sociale.

L'asset umano per BONOOS è fondamentale si riferisce alla somma delle competenze, delle conoscenze, delle abilità, delle esperienze e delle qualità personali possedute dalle sue persone che risultano determinanti per creare valore economico o sociale.

L'impatto generato e rappresentato nella TOC in figura 4 è collegato ai benefici comuni volti a:

- a) consolidare il senso di appartenenza all'azienda e dell'azienda alla comunità
- b) ingaggiare e rendere consapevoli le persone rispetto all'utilità del proprio lavoro
- c) aumentare la consapevolezza dei beneficiari rispetto al valore del *welfare* pubblico
- d) migliorare la percezione dei diritti di cittadinanza da parte dei beneficiari

Le attività previste nel breve-medio periodo (2-3 anni), sono:

- suddivisione delle aree di competenza
- inserimento nel *team* di figure verticali con specifico *know-how* tecnico
- attività di *team building*

### 6.4.2 Indicatori di *output* e *outcome*

Gli indicatori riportati rappresentano un primo set utilizzato nella definizione del disegno di valutazione dell'impatto complessivo. Tali indicatori potranno essere soggetti a modifiche e/o integrazioni nel corso del tempo. I dati relativi al 2025 sono comparati con quelli del 2024 (il 2024 è comparato con il 2023, anno di costituzione della Società, assunto come base 100).

	Indicatori	2024	2025	2026
<b>Output</b>	Crescita del Team vs Y-1	+ 2	+ 2	
	Femmine	+ 2	0	
	Maschi	0	2	
	Con contratto a tempo indeterminato e/o determinato e/o CoCoCo	+ 1	+ 2	
	Con contratto collaborazione occasionale e/o P.Iva	+ 1	0	
	Verifiche periodiche sulle competenze individuali (SI/NO)	SI	SI	
	% andamento <i>performance</i> del Team			
	Tasso di <i>retention</i> %	100%	100%	
	Tasso di <i>turnover</i>	0%	0%	
<b>Outcome</b>	Livello di identificazione con la <i>mission</i> aziendale (da 1 a 10)	9	9	
	Livello di soddisfazione complessiva media (da 1 a 10)	9	9	
<b>ESRS S1 - Forza lavoro propria</b>				
Sotto-tema 13 - Formazione e sviluppo delle competenze	Percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	100%	100%	
	Numero medio di ore di formazione per dipendente	21,5	17,0	
Sotto-tema 15 – Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Rapporto ore lavorate <i>on site</i> / <i>smart working</i>	40% / 60%	40% / 60%	

### 6.4.3 Collegamento con la Matrice del Bene Comune e SDGs

A fronte del livello di maturità dell'impresa, alcuni temi della Matrice non possono ancora essere valutati. Saranno oggetto di rilevazione e di analisi nei prossimi tre anni.

Tema EBC	Punteggio ottenuto in autovalutazione 2025
C1 La dignità umana sul posto di lavoro	23%
C2 <i>Welfare</i> aziendale, retribuzione e organizzazione del lavoro	40%
C4 Condivisione delle decisioni e trasparenza in azienda	40%
<b>GOAL 3</b> Salute e benessere	Bonus per spese sanitarie e agevolazioni che migliorano l'accesso ai servizi sanitari, riducendo le disuguaglianze e promuovendo il benessere fisico e mentale
<b>GOAL 4</b> Istruzione di qualità	Borse di studio e agevolazioni scolastiche che facilitano l'accesso all'istruzione riducendo le barriere economiche e promuovendo l'istruzione per tutti.
<b>GOAL 5</b> Uguaglianza di genere	Bonus per la conciliazione vita-lavoro con misure per la famiglia e congedi parentali che aiutano a ridurre le disparità di genere.
<b>GOAL 8</b> Lavoro dignitoso e crescita economica	Il <i>welfare</i> integrato che promuove condizioni di lavoro dignitose, aumenta il benessere dei dipendenti, migliora la produttività e riduce il turnover.
<b>GOAL 10</b> Ridurre le disuguaglianze	Il <i>welfare</i> integrato che riduce disuguaglianze e supporta gruppi vulnerabili come lavoratori disabili e famiglie in difficoltà economica.
<b>GOAL 11</b> Città e Comunità Sostenibili	Bonus per la casa e per la mobilità che promuovono una maggiore inclusione sociale e migliorano le condizioni di vita nelle città.

## 6.5 CAPITALE RELAZIONALE



Fig.5

### 6.5.1 Descrizione dell'asset e dell'impatto generato

Il capitale relazionale si riferisce al valore delle relazioni e delle connessioni che un'organizzazione ha con altri attori nel contesto sociale ed economico.

Queste relazioni possono includere legami con clienti, fornitori, *partner* commerciali, istituzioni finanziarie, istituzioni governative, comunità locali e altri *Stakeholder* rilevanti.

Il capitale relazionale è una risorsa strategica che può portare a vantaggi competitivi e opportunità di business. Le relazioni solide con clienti e fornitori, ad esempio, possono portare a una maggiore fedeltà, *partnership* a lungo termine e scambio di conoscenze e risorse.

Allo stesso modo, le connessioni con istituzioni finanziarie o governative possono offrire accesso a finanziamenti, agevolazioni fiscali o altre risorse cruciali.

In sintesi, il capitale relazionale è un aspetto critico della strategia aziendale e della creazione di valore, poiché può influenzare la capacità di un'organizzazione di ottenere supporto, risorse e opportunità da parte degli altri attori del suo contesto di azione.

L'impatto generato e rappresentato nella TOC in figura 5 è collegato ai benefici comuni:

- a) ricaduta economica di effettivo sostegno per le famiglie e per i cittadini
- b) aumentare la consapevolezza dei beneficiari rispetto al valore del *welfare* pubblico
- c) migliorare la percezione dei diritti di cittadinanza da parte dei beneficiari

Pertanto, BONOOS prevede nel breve e medio periodo (2-3 anni) di:

- miglioramento continuo dei servizi su *target* e fidelizzazione
- definizione contenuti e modalità delle varie collaborazioni

### 6.5.2 Indicatori di *output* e *outcome*

Gli indicatori riportati rappresentano un primo *set* utilizzato nella definizione del disegno di valutazione dell'impatto complessivo. Tali indicatori potranno essere soggetti a modifiche e/o integrazioni nel corso del tempo. I dati relativi al

2025 sono comparati con quelli del 2024 (il 2024 è comparato con il 2023, anno di costituzione della Società, assunto come base 100).

	Indicatori	2024	2025	2026
<b>Output</b>	Fidelizzazione dei clienti (% rinnovi contrattuali)	100%	90,14%	
	Trend % n. contratti generati dai <i>partner</i> commerciali	100%	60,6%	
<b>Outcome</b>	Trend % aumento co-progettazioni di nuovi servizi	100%	100%	
	Web reputation e social network: Nr. Follower acquisiti nell'anno	1.700 (+89%)	2.620 (+54%)	

### 6.5.3 Collegamento con la Matrice del Bene Comune e SDGs

A fronte del livello di maturità dell'impresa, alcuni temi della Matrice non possono ancora essere valutati. Saranno oggetto di rilevazione e di analisi nei prossimi tre anni.

Tema EBC	Punteggio ottenuto in autovalutazione 2025
A1 La dignità umana lungo la catena di fornitura	-
A2 Solidarietà e giustizia nella catena di fornitura	20%
A4 Trasparenza e condivisione delle decisioni lungo la catena di fornitura	20%
D1 Relazioni etiche con la clientela	50%
D2 Cooperazione e solidarietà con i concorrenti	10%
D3 Conseguenze ecologiche dell'utilizzo e dello smaltimento di prodotti e servizi	-
D4 Partecipazione dei clienti e trasparenza dei prodotti (D4 – già presente in <i>asset</i> produttivo)	30%
GOAL 3 Salute e benessere	Bonus per spese sanitarie e agevolazioni che migliorano l'accesso ai servizi sanitari, riducendo le disuguaglianze e promuovendo il benessere fisico e mentale
GOAL 4 Istruzione di qualità	Borse di studio e agevolazioni scolastiche che facilitano l'accesso all'istruzione riducendo le barriere economiche e promuovendo l'istruzione per tutti.
GOAL 5 Uguaglianza di genere	Bonus per la conciliazione vita-lavoro con misure per la famiglia e congedi parentali che aiutano a ridurre le disparità di genere.
GOAL 8 Lavoro dignitoso e crescita economica	Il welfare integrato che promuove condizioni di lavoro dignitose, aumenta il benessere dei dipendenti, migliora la produttività e riduce il turnover.
GOAL 10 Ridurre le disuguaglianze	Il welfare integrato che riduce disuguaglianze e supporta gruppi vulnerabili come lavoratori disabili e famiglie in difficoltà economica.
GOAL 11 Città e Comunità Sostenibili	Bonus per la casa e per la mobilità che promuovono una maggiore inclusione sociale e migliorano le condizioni di vita nelle città.

## 6.6 CAPITALE NATURALE

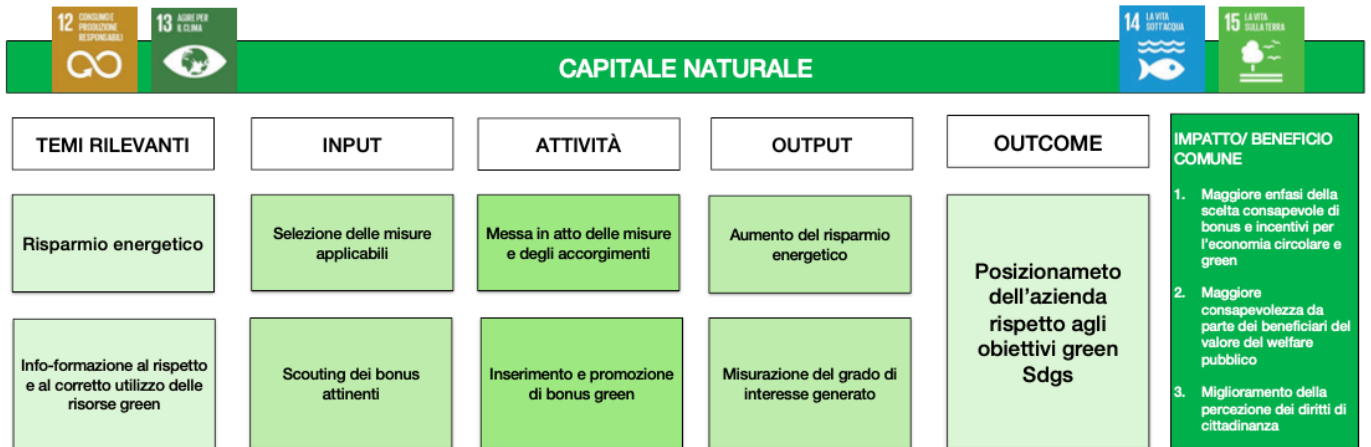


Fig.6

### 6.6.1 Descrizione dell'asset e dell'impatto generato

Il capitale naturale si riferisce alla gamma di risorse naturali e servizi ecosistemici forniti dalla natura che sono utilizzati dalle persone per il loro benessere e per sostenere l'economia. Queste risorse includono: aria, acqua, suolo fertile, biodiversità, *habitat* naturali, risorse rinnovabili, nonché i servizi ecosistemici come la regolazione del clima, la purificazione dell'acqua e molti altri.

L'asset naturale per BONOOS è importante anche se l'impegno può essere circoscritto al personale risparmio energetico e alla possibilità di educare (info-formare) gli *Stakeholder* dei comportamenti sostenibili verso l'ambiente.

L'impatto generato e rappresentato nella TOC in figura 6 è collegato ai benefici comuni:

- d) aumentare l'enfasi sulla scelta consapevole di *bonus* e incentivi per l'economia circolare e *green*
- e) aumentare la consapevolezza dei beneficiari rispetto al valore del *welfare* pubblico
- f) migliorare la percezione dei diritti di cittadinanza da parte dei beneficiari

Pertanto, BONOOS prevede nel breve e medio periodo (2-3 anni) di:

- messa in atto delle misure necessarie e accorgimenti
- inserimento e promozione di *bonus green*

### 6.6.2 Indicatori di *output* e *outcome*

Gli indicatori riportati rappresentano un primo set utilizzato nella definizione del disegno di valutazione dell'impatto complessivo. Tali indicatori potranno essere soggetti a modifiche e/o integrazioni nel corso del tempo. I dati relativi al 2025 sono comparati con quelli del 2024 (il 2024 è comparato con il 2023, anno di costituzione della Società, assunto come base 100).

	Indicatori	2024	2025	2026
<b>Output</b>	Adozione di <i>policy green</i> per gli spostamenti del personale (casa/lavoro e professionali)	NO	NO	
	% di bonus green disponibili su tutti i bonus presenti	5,5%	3,5%	
	Presenza di sistema di gestione documentale digitalizzato	Sì	Sì	
<b>Outcome</b>	Realizzazione di azioni volte a sviluppare la conoscenza dei temi sull'impatto ambientale da parte dei Beneficiari ( <i>newsletter</i> ; webinar e segnalazione <i>bonus green</i> in piattaforma)	Sì	Sì	

### 6.6.3 Collegamento con la Matrice del Bene Comune

A fronte del livello di maturità dell'impresa, alcuni temi della Matrice non possono ancora essere valutati. Saranno oggetto di rilevazione e di analisi nei prossimi tre anni.

Tema EBC	Punteggio ottenuto in autovalutazione 2025
E3 Riduzione delle conseguenze ecologiche	10%
C3 Promozione del comportamento ecologico dei collaboratori	13%
A3 Sostenibilità ecologica nella catena di fornitura	-

(E3 già presente in asset produttivo)

GOAL 3 Salute e benessere	Bonus per spese sanitarie e agevolazioni che migliorano l'accesso ai servizi sanitari, riducendo le disuguaglianze e promuovendo il benessere fisico e mentale
GOAL 4 Istruzione di qualità	Borse di studio e agevolazioni scolastiche che facilitano l'accesso all'istruzione riducendo le barriere economiche e promuovendo l'istruzione per tutti.
GOAL 5 Uguaglianza di genere	Bonus per la conciliazione vita-lavoro con misure per la famiglia e congedi parentali che aiutano a ridurre le disparità di genere.
GOAL 8 Lavoro dignitoso e crescita economica	Il welfare integrato che promuove condizioni di lavoro dignitose, aumenta il benessere dei dipendenti, migliora la produttività e riduce il turnover.
GOAL 10 Ridurre le disuguaglianze	Il welfare integrato che riduce disuguaglianze e supporta gruppi vulnerabili come lavoratori disabili e famiglie in difficoltà economica.
GOAL 11 Città e Comunità Sostenibili	Bonus per la casa e per la mobilità che promuovono una maggiore inclusione sociale e migliorano le condizioni di vita nelle città.

## 7. SURVEY ANNUALE DI MISURAZIONE D'IMPATTO

Per proseguire nella nostra misurazione d'impatto ed ottemperare agli obiettivi fissati nella Relazione d'Impatto 2024 per l'esercizio 2025, nel mese di luglio 2025 abbiamo somministrato **33.271 questionari ai Beneficiari registrati** nella Piattaforma BONOOS (pari al 53% dei Beneficiari registrati a quella data) per sondare il loro livello di gradimento dei servizi gestiti e determinare il principale indicatore d'impatto: il valore economico medio complessivo dei bonus pubblici acquisiti (*take-up value*).

Il *response rate* è stato del 6,4% pari a 2.129 lavoratrici e lavoratori intervistati: un campione idoneo per trarre valide conclusioni dall'analisi effettuata. In particolare, dalle risposte emergono le seguenti principali evidenze:

- il 91% (1.928 Beneficiari) utilizza la piattaforma almeno una volta al mese;
- il 44% (941 Beneficiari) ha potuto trovare uno o più *bonus* di suo interesse;
- Il *take-up value* si colloca all'interno della forbice €1.000/€. 1.200: oltre 1 lavoratore su 4 (26%) ha ottenuto *bonus* di suo interesse.

Quanto ai servizi di assistenza presenti in Piattaforma:

- l'87% di chi si è avvalso del servizio "Assistenza Bonus" ha espresso un grado di soddisfazione ALTO
- il 90% di chi si è avvalso del servizio "Assistenza Fiscale" ha espresso un grado di soddisfazione ALTO
- l'86% ha espresso per il servizio "Sportello Famiglia" un grado di soddisfazione ALTO\*
- l'82% ha espresso per il servizio "Consulenza Legale" un grado di soddisfazione ALTO\*\*
- il 92% degli utilizzatori del servizio "Gestione Pratiche" ha espresso un grado di soddisfazione ALTO

\*questo servizio, nella precedente rilevazione, aveva ricevuto il 18% delle preferenze espresse dai Beneficiari quale possibile *up-grade* della piattaforma

\*\* questo servizio, nella precedente rilevazione, aveva ricevuto il 30% delle preferenze espresse dai Beneficiari quale possibile *up-grade* della piattaforma

Complessivamente la Piattaforma BONOOS ha ottenuto (su una scala da 1 a 5) le seguenti valutazioni:

- Facilità di navigazione e utilizzazione: **4,1**
- Completezza delle informazioni: **3,9**
- Utilità complessiva: **3,9**

Il questionario ha chiesto ai Beneficiari di indicare anche quali altri servizi potrebbe essere utile trovare in futuro nella Piattaforma BONOOS. Era possibile fornire risposte plurime (ne sono pervenute 5.056) che si sono così espresse:

- il 28% (pari a 1.421 risposte) desidera accedere ad "Assistenza Lavoro" su tematiche quali: lettura busta paga, TFR, detrazioni, ecc.;
- il 21,6% (pari a 1.095 risposte) esprime la necessità di poter accedere ad informazioni relative ai Fondi Sanitari;
- il 18,3% (pari a 928 risposte) gradirebbe poter accedere a percorsi di Educazione Finanziaria;
- il 16,3% (pari a 823 risposte) suggerisce di attivare servizi di consulenza sulla Previdenza Pubblica e sulla Previdenza complementare;
- il 14% (pari a 709 risposte) esprime la necessità di poter accedere ad informazioni relative alle prestazioni degli Enti Bilaterali.

Queste indicazioni ci confortano rispetto al rilascio delle nuove funzionalità della Piattaforma previste per il 2026 che renderanno accessibili nuovi servizi graditi dai Beneficiari.

A questa periodica rilevazione, nel 2025 abbiamo associato anche una **survey dedicata agli HR Manager** condotta da IPSOS-DOXA. Si tratta della prima ricerca in assoluto dedicata ai *Public Benefit* ed alla *Welfare Integration* ed è stata rivolta a 100 *manager* delle funzioni HR di aziende con un numero pari o superiore a 250 dipendenti.

Le principali evidenze dell'analisi sono le seguenti:

- **la conoscenza dei Public Benefit è piuttosto diffusa**, anche tra chi non ha attivato soluzioni per facilitare il loro *take-up*: oltre 6 HR Manager su 10 dichiarano di conoscerli bene e di avere una conoscenza approfondita.
- **Il 75% degli HR Manager non riesce a indicare correttamente il numero di Public Benefit disponibili in Italia** con metà del campione che stima erroneamente che siano tra 100 e 200.
- Non emerge un'opinione condivisa sull'importo medio annuo dei Public Benefit quale contributo al reddito dei lavoratori: **solo 4 HR Manager su 10 riconoscono che il contributo può superare i 1.000 euro**.
- Le opinioni risultano invece più omogenee riguardo alla quota di mancato accesso ai benefit per scarsa conoscenza (tra il 20% e il 40%) e ai limiti ISEE: 6 HR Manager su 10 ritengono che alcuni bonus possano essere accessibili anche con un ISEE superiore ai 40.000 euro.
- In generale, **6 HR Manager su 10 si dichiarano propensi ad introdurre o confermare i Public Benefit** all'interno delle proprie aziende per il prossimo anno. La propensione cresce tra chi già oggi offre un piano di welfare aziendale, mentre resta più bassa nelle realtà che ne sono prive.
- Nella percezione degli HR Manager sono **molteplici i vantaggi derivanti dall'introduzione in azienda dei Public Benefit** (in media ne citano oltre 3), tra questi il principale è l'aumento della soddisfazione dei dipendenti. Tuttavia, le aziende che già dispongono di un piano di welfare aziendale riconoscono vantaggi più ampi: oltre ad un miglior clima interno, segnalano un contributo concreto al reddito dei lavoratori e un rafforzamento dell'offerta di welfare aziendale senza necessità di incrementare il budget.
- **Quasi 8 HR Manager su 10 ritengono che i lavoratori accoglierebbero positivamente l'introduzione o il rinnovo di un servizio di facilitazione nell'accesso ai Public Benefit**, con un entusiasmo maggiore nelle aziende che hanno un piano di welfare aziendale ma non lo prevedono ancora.

## 8. OBIETTIVI FUTURI

Quanto alle finalità di beneficio comune indicate al § 2, anche per l'esercizio 2026 abbiamo fissato i seguenti tre obiettivi:

(a) proseguiamo nell'effettuazione di specifiche analisi per identificare **il grado di rimozione delle asimmetrie informative** e quindi degli ostacoli di natura conoscitiva, strumentale, burocratica e culturale che impediscono o rendono complesso l'accesso e la fruizione delle misure di *welfare* o di altre agevolazioni e ciò mediante *survey* dedicate ai beneficiari dei nostri servizi che utilizzeranno indicatori che potremo nel tempo monitorare per misurarne l'andamento. Questo ci restituirà informazioni anche sulla capacità della nostra soluzione nel **promuovere la conoscenza** dei *bonus* e la loro **concreta fruizione**. Nel quadro delle azioni volte ad accrescere la conoscenza delle misure pubbliche di sostegno riporteremo anche quanto sarà stato pubblicamente proposto tramite studi, analisi, ricerche, articoli, interviste e mediante la diffusione di informazioni e dati, l'organizzazione e/o la promozione di eventi, convegni, manifestazioni, seminari, *webinar* ed altre similari iniziative di divulgazione, formazione e informazione che ci hanno visto attivi sin da questo primo esercizio sociale. Nel 2025 il conseguimento di quest'ultimo obiettivo si è tradotto nell'organizzazione di (e/o nella partecipazione a) *webinar* informativi e a incontri collettivi (convegni, fiere, eventi) dedicati all'*HR management* e nella divulgazione delle informazioni sulla nostra attività e sulle sue finalità sociali tramite articoli e interviste: di tutto ciò è data evidenza sul sito *web* [bonoos.it](http://bonoos.it) (sezione "*Pressroom*" e sezione "Eventi");

(b) al 31.12.2025 i beneficiari presenti in piattaforma sono **78.856**, cresciuti del **91,8%** rispetto ai **41.105** presenti al 31.12.2024. Per il futuro intendiamo **ampliare il numero dei soggetti beneficiari delle misure di welfare, pubblico e privato** e di altre possibili agevolazioni, nonché **confermare il range del valore economico complessivamente erogato** ai lavoratori tramite l'accesso alle predette misure. Questa rilevazione sarà effettuata tramite la *survey* annuale destinata ai Beneficiari;

(c) con la nostra attività ed anche attraverso momenti di confronto con gli *Stakeholder* dei settori interessati contribuiremo alla creazione di una **maggiore sinergia tra le misure e gli interventi di welfare pubblico e aziendale** attraverso una loro progressiva e maggiore integrazione che possa **accrescere l'efficacia e l'efficienza delle singole misure** a beneficio dei lavoratori e dei loro nuclei familiari nonché, laddove ne sia previsto il coinvolgimento, promuoveremo azioni che possano **sostenere le attività poste in essere dagli enti del terzo settore e dagli erogatori dei servizi di welfare** coerenti con le misure oggetto dell'attività informativa posta in essere dalla Società.

## 9. NOTA METODOLOGICA

La presente nota metodologica ha la finalità di illustrare il percorso intrapreso da BONOOS per arrivare alla redazione del presente report di impatto annuale.

Per una *start-up*, come in generale per tutte le imprese, è fondamentale lavorare ad un piano strategico che permetta di individuare gli obiettivi di medio-lungo periodo che l'organizzazione vuole ottenere per consolidarsi sul mercato e crescere.

Nell'ambito di un percorso consulenziale, condotto con la dott.ssa Beatrice Bettini, sono stati svolti incontri mirati per lavorare sulla revisione ed il miglioramento del *Business Model Canvas* dell'azienda oltre ad adeguare sempre di più allo sviluppo intrapreso lo scopo, la *vision* e la *mission* indicati al § 2.

Sono stati condotti inoltre incontri mirati interni per sviluppare le sei TOC sul capitale dell'impresa che hanno permesso di costruire delle schede tecniche che incrociano elementi di piano strategico con il cambiamento atteso ed altri strumenti e matrici utili a rafforzare l'approccio sistemico alla sostenibilità del business e il disegno di valutazione per l'impatto dei benefici comuni.

Per definire il piano strategico ed al contempo adempiere anche alla necessità di misurare e valutare il cambiamento e l'apprendimento dell'organizzazione rispetto ai benefici comuni dichiarati come Società Benefit (Legge 208/2015) abbiamo assunto come modello di riferimento teorico per la valutazione di impatto su asset la "*Theory of Change*".

Il metodo della "*Theory of Change*" è un approccio strategico utilizzato da organizzazioni e programmi per comprendere e comunicare come e perché si prevede che un cambiamento avvenga in un determinato contesto. Questo metodo si concentra sulla pianificazione delle azioni necessarie per raggiungere un obiettivo specifico, analizzando le relazioni causa-effetto tra le attività intraprese e i risultati attesi.

In sintesi, il metodo della "*Theory of Change*" fornisce un quadro strategico per progettare, implementare e valutare programmi e iniziative, consentendo agli attori di comprendere meglio come e perché si prevede che un cambiamento avvenga in un determinato contesto.

La scelta di BONOOS è stata quella di sviluppare una TOC per ogni *asset/capitale* e di collegare indicatori specifici per la misurazione creando connessioni con i benefici comuni, gli obiettivi dello sviluppo sostenibile (17 SDGs) e la Matrice del Bene Comune.

## 10. GLOSSARIO SINTETICO DEI TERMINI UTILIZZATI

### **BENEFICIO COMUNE**

Il termine "beneficio comune" si riferisce ai vantaggi che sono condivisi da un'ampia gamma di persone o gruppi all'interno di una comunità, società o ambiente specifico. Questi benefici sono spesso considerati positivi perché migliorano la qualità della vita, promuovono il benessere generale o contribuiscono al progresso sociale ed economico.

### **OBIETTIVI DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE**

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), conosciuti anche come *Global Goals*, sono una serie di obiettivi universali adottati dalle Nazioni Unite nel settembre 2015 come parte della loro Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Questi obiettivi rappresentano un impegno condiviso a livello globale per affrontare sfide critiche come la povertà, l'ineguaglianza, il cambiamento climatico, la sostenibilità ambientale, la pace e la giustizia.

### **MATRICE DEL BENE COMUNE**

La Matrice del Bene Comune è il cuore, il punto di partenza e la guida per la redazione del Bilancio del Bene Comune per le imprese. Si compone di 20 temi, frutto dell'interazione tra i quattro valori e i cinque principali Stakeholder delle imprese. Analizzare la propria impresa attraverso i temi della matrice permette una valutazione sistemica della creazione di valore ambientale, sociale ed economico dell'organizzazione. (<https://www.economia-del-bene-comune.it>)