



Da detassazione, tecnologia e bonus spinta a convertire il premio in welfare

Due contratti di secondo livello su tre consentono la spesa in beni e servizi

Lavoro

In alcune aziende il 90% sceglie questa opzione. La media è del 25%

Cristina Casadei

In Unicredit oltre il 90% dei bancari sceglie di ricevere il premio di produttività e il bonus, o una sua parte, sul conto welfare. Le percentuali di conversione si devono in gran parte alla possibilità di ricevere il premio completamente detassato e a un'offerta molto ampia di flexible benefit: dall'istruzione a cura e assistenza ai familiari, salute, tempo libero, previdenza, sanità, rimborso bollette, affitto, buoni spesa, carburante, mobilità, educazione e assistenza. Beni e servizi acquistabili molto facilmente su una piattaforma online. L'opzione del credito welfare è scelta in media da quasi un quarto dei lavoratori, con punte anche del 90%, grazie alla maggiore spendibilità dovuta alla digitalizzazione e all'ampliamento dei beni e servizi offerti, anche con il coinvolgimento di attori del territorio, come spiegano dalla piattaforma digitale TreCuori. Un dato che racconta un balzo inimmaginabile fino a una decina di anni fa, quando molte aziende si ritrovavano lavoratori che non spendevano il credito welfare anche per l'eccesso di complessità. Tutto questo sembra ormai confinato al passato, se è vero che due contratti di secondo livello su tre prevedono il welfare, co-

me emerge anche dall'ultimo Report del ministero del Lavoro: a metà gennaio i depositi di conformità che si riferiscono a contratti attivi sono 9.114. Di questi 6.222 prevedono misure di welfare aziendale.

La welfarizzazione del premio

Qualche dato ancora e le storie delle aziende aiutano a capire. Nell'ambito delle analisi periodiche svolte da Adapt sulla contrattazione collettiva, emerge che, tra i 1.301 accordi aziendali sottoscritti tra il 2022 e il 2024 e presenti in banca dati, il 31% delle intese disciplinano il premio di risultato. Tra queste, il 68%, quindi 7 su 10, prevede l'opzione di welfarizzazione del premio. Del resto l'Osservatorio welfare di Assolombarda che monitora una zona ad intensa attività produttiva (da Milano, a Monza, Pavia e Lodi) ha evidenziato una crescita della propensione alla conversione con una percentuale di lavoratori che oggi fa questa scelta arrivata al 26%, il 5% in più dell'anno precedente, mentre la quota convertita è del 65%, anche in questo caso il 5% in più rispetto al 60% dell'anno precedente. I dati ci dicono che i lavoratori che scelgono di convertire, pur non essendo la maggioranza, crescono e quindi il vantaggio della decontribuzione totale e la possibilità di usufruire a portata di click di servizi specifici, come sanità integrativa, previdenza o conciliazione



vita-lavoro, rimangono un fattore determinante per un quarto dei dipendenti. Inoltre la quota media di premio convertita, pari al 65%, è molto consistente, quasi due terzi, e questo suggerisce che la scelta è guidata da esigenze mirate come il finanziamento di servizi costosi, dalle rette scolastiche all'assistenza sanitaria.

Il bonus conversione

Secondo l'ultimo rapporto sul welfare di Adapt, tra gli accordi che prevedono la welfarizzazione del premio, il 56% di questi introduce il cosiddetto bonus conversione, ossia una quota aggiuntiva in beni e servizi welfare, a carico dell'azienda, per i dipendenti che abbiano optato per la conversione, totale o parziale, del premio. Tali quote, generalmente, vanno dal 5% al 30% dell'importo convertito. Tra gli accordi citati da Adapt, NHT Italia, Rai, Gefran, Fidia, Saipem, Fonderie Mora, Rold, Menarini, Ducati. Entrando nel merito di qualche storia, Enel prevede dal 2017 la possibilità per i propri dipendenti di convertire il premio di risultato in crediti welfare da versare sul fondo pensione o in alternativa da utilizzare per rimborsi su numerose tipologie di spese. La maggiorazione che Enel prevede per chi converte il premio è del 20%. Nel 2025 la percentuale di lavoratori che hanno scelto di convertire il premio è stata del 38%, rispetto al 30,4% dell'anno precedente, un vero e proprio record di adesioni. In A2A gli accordi sindacali prevedono la possibilità di convertire il premio di risultato in servizi welfare e/o previdenza complementare e un bonus pari al 18% dell'importo convertito. Circa il 30% delle persone converte il premio o una parte di esso. A partire dal 2017, in coerenza con le normative vigenti, Eni ha offerto ai dipendenti la possibilità di convertire il premio in welfare e riconosce un bonus del 25% della quota di premio di risultato effettivamente spesa attraverso la conversione. La percentuale dei dipendenti che ha optato per la conversione nel 2025 è stata superiore al 30%. In Fincantieri l'accordo di secondo livel-

lo prevede la conversione volontaria di parte o tutto il premio in welfare. L'accordo prevede una maggiorazione del 10% sul convertito. La percentuale dei dipendenti che hanno convertito almeno una parte del premio è superiore al 40% e tra i beni e servizi più richiesti ci sono fringe benefit, seguiti da Piano d'Azionariato Diffuso, servizi viaggi, area famiglia, soprattutto istruzione e cassa sanitaria. «L'ampia partecipazione alle iniziative di conversione del premio di risultato testimonia la solidità e l'efficacia di un modello che integra benefit, servizi e misure di tutela, pienamente coerente con la nostra visione di sviluppo responsabile, inclusivo e orientato al lungo periodo», ci spiega Luciano Sale, Direttore Human Resources e Real Estate di Fincantieri.

La spinta della tecnologia

Con o senza bonus i casi virtuosi non mancano e a dare la spinta sono sicuramente due fattori, come spiegano dalla piattaforma digitale TreCuori: il servizio ritagliato su misura, una app facile da usare su cui ottenere e usufruire dei servizi, e un customer service che funziona. Sicuramente dalla tecnologia arriva una spinta molto forte per rendere facile e semplice la conversione del premio. Da TreCuori raccontano che la loro piattaforma favorisce alti tassi di conversione, con percentuali che arrivano anche al 90% e che consente di "acquistare" senza commissioni una rosa molto ampia di beni e servizi. Marzotto Group, azienda leader attiva nel settore dei tessuti per abbigliamento e arredo casa, ha dato la possibilità agli oltre 900 lavoratori beneficiari in 5 stabilimenti di convertire il proprio premio di risultato in welfare: e così oltre il 78% ha aderito alla conversione, come ci dice il direttore risorse umane Carlo Alberto Papaccio. In Biomec, azienda lombarda del settore della micromecanica di precisione sono oltre l'80% i dipendenti che hanno aderito alla conversione. Il cofondatore della Biomec, Olivio Della Bella, racconta che «l'iniziativa è stata apprezzata soprattutto per il



valore aggiunto in termini di potere d'acquisto e per la flessibilità d'uso: se ne consente l'utilizzo sia presso le piccole realtà locali sia nelle grandi catene della distribuzione, prediligendo i settori di istruzione, salute e servizi per la famiglia». Maria Teresa Malandri, Responsabile HR di Nier Ingegneria Spa Società benefit, parla di una percentuale di conversione del premio di risultato superiore al 90% e dice: «Risultati di questo tipo sono molto importanti sia per le aziende, che in questo modo posso-

no risparmiare sul costo del lavoro, sia per i lavoratori che non solo hanno una maggiore capacità di spesa ma hanno anche una maggiore accessibilità a servizi persé e per i propri familiari, erogabili anche dai tanti fornitori locali».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Da Eni a Enel, A2A, Fincantieri, Menarini, Ducati si moltiplicano i bonus aggiuntivi in caso di conversione



Il bonus conversione.
 In Eni bonus del 25% della quota di premio convertita in welfare