



## Tecnologia, bonus e detassazione spingono la conversione del premio in welfare



In Unicredit oltre il 90% dei bancari sceglie di ricevere il premio di produttività e il bonus, o una sua parte, sul conto welfare. La banca è passata da un premio di produttività una tantum di mille euro lordi del 2021 ai 2.500 euro in welfare, grazie alla defiscalizzazione, del 2025: un aumento del 200%. Le percentuali di conversione si devono in gran parte alla defiscalizzazione, alla digitalizzazione del servizio e a un'offerta di flexible benefit che vanno dall'istruzione, alla cura e assistenza ai familiari, alla salute, al tempo libero, alla previdenza, alla sanità, al rimborso bollette, affitto, buoni spesa, carburante, mobilità, educazione e assistenza.

### La maggiore spendibilità del credito welfare

Il credito welfare ha aumentato la sua spendibilità che oggi è diventata un'opzione scelta da quasi un quarto dei lavoratori. Un dato che racconta un balzo inimmaginabile fino a dieci anni fa, quando molte aziende si ritrovavano lavoratori che non spendevano il credito welfare per l'eccesso di complessità dovuto all'assenza di piattaforme digitali e alla burocrazia. Tutto questo è ormai confinato al passato, se è vero che due contratti di secondo livello su tre ormai prevedono il welfare e nel tempo i lavoratori che scelgono di convertire il premio beneficiando della defiscalizzazione (entro l'importo di 3mila euro) sono aumentati progressivamente. Anche se le percentuali aumentano lentamente, soprattutto nel post fiammata inflattiva in cui l'attenzione al denaro è stata molto forte. Se il dato medio è intorno al 25%, nelle grandi imprese le percentuali di chi converte il premio salgono al 40% e non mancano le storie di aziende dove i tassi di conversione arrivano al 90%.

### La welfarizzazione del premio

Qualche dato e le storie delle aziende aiutano a capire. Partendo dall'ultimo Report del ministero del Lavoro sui contratti di secondo livello (aziendali e territoriali) si legge che a metà gennaio i depositi di conformità che si riferiscono a contratti attivi sono 9.114: di questi, 8.073 sono riferiti a contratti aziendali e 1.041 a contratti territoriali. La platea interessata è di oltre 2,6 milioni di lavoratori, mentre l'importo medio annuo del premio è di 1.712 euro. Dei 9.114 contratti attivi, 6.222 prevedono misure di welfare aziendale. Stiamo parlando quindi dei due terzi. 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. L'Osservatorio welfare di Assolombarda che monitora una zona ad intensa attività produttiva (Milano, 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, anche con la detassazione al 5% sui premi in denaro, il vantaggio della decontribuzione totale e la possibilità di usufruire di servizi specifici, come sanità integrativa, previdenza o conciliazione vita-lavoro, rimangono un fattore determinante per un quarto dei dipendenti. Inoltre la quota 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. Come spiegano dalla piattaforma digitale TreCuori, i dati di mercato in Italia descrivono uno scenario caratterizzato da percentuali di conversione in crescita ma ancora basse, in una forchetta tra il 10% e il 40% che varia a seconda dei territori, delle dimensioni aziendali e della presenza di una app che rende facile l' "acquisto" di beni e servizi. Raggiungere alte percentuali di conversione in welfare sarebbe però vantaggioso sia per l'azienda, che ottiene importanti benefici economici, sia per i lavoratori, che si trovano un maggior potere d'acquisto, in quanto permette di usufruire dell'intero importo lordo del premio invece della somma netta dopo tasse e contributi.

## 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. Focalizzando l'attenzione sulla disciplina dei bonus di conversione, si nota che le quote aggiuntive sono generalmente definite in valori percentuali da calcolarsi sul premio convertito e possono variare in base alla scelta del lavoratore di convertire tutto o solo una parte del premio. Tali quote, generalmente, vanno dal 5% al 30% dell'importo posto a conversione. In molti contesti aziendali, il bonus può variare anche in funzione della quota di premio convertita e della destinazione del credito welfare scelta dal lavoratore. 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 proprio fondo pensione o in alternativa da utilizzare per ottenere rimborsi su numerose tipologie di spese tra cui: spese d'istruzione dei familiari, spese alimentari e di carburante, per la salute, per i servizi assistenza agli anziani, per le attività sportive, per la mensa scolastica dei figli. Gli importi poi possono anche essere investiti in spese per viaggi e vacanze. 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 scorso, un vero e proprio record di adesioni. Entrando nel dettaglio delle spese, il 35% va in previdenza, il 24% in buoni spesa, il 22% in spese per il tempo libero, il 19% in rimborsi di altra natura. 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. I beni/servizi preferiti sono previdenza complementare, buoni acquisto e rimborsi ma anche viaggi/tempo libero. A partire dal 2017, in coerenza con le normative vigenti, Eni



ha offerto ai dipendenti la possibilità di accedere alle opportunità fiscali e contributive previste sui flexible benefit consentendo la conversione di una quota del premio di risultato. La società riconosce un bonus del 25% della quota di premio di risultato effettivamente spesa attraverso la conversione. Una volta convertito, il credito welfare può essere destinato a 3 ambiti: Previdenza Complementare, Assistenza sanitaria integrativa oppure in Servizi di Welfare. La percentuale dei dipendenti che ha deciso di convertire una parte del premio di risultato in servizi di welfare nel 2025 è stato superiore al 30% (su circa 20.200 aventi diritto), destinando circa il 15% del valore complessivo del premio di risultato. La quasi totalità dei dipendenti che hanno convertito il proprio premio ha optato per la conversione in rimborsi spese previste dalla normativa e in buoni acquisto. In Fincantieri l'accordo di II livello 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. Si va dai buoni spesa alle cure mediche e odontoiatriche, dalla scuola al trasporto pubblico, dalla baby-sitter all'assistenza per gli anziani, dallo sport ai viaggi fino agli interessi sui mutui ed alla previdenza integrativa, oltre ai classici buoni carburante e spesa e, per chi non gode della mensa aziendale, anche i Buoni Alimentari spendibili presso migliaia di supermercati.