PROGETTO WELFARE
WHERE PEOPLE GROW

www.progettowelfare. om
info@progettowelfare.it
Tel. 0362.173.7375
Mobile +39 349 296 9172
Seregno (MB)
Via Giuseppe Verdi, 94

CONSULENZA WELFARE · ANALISI PRELIMINARE

Otto persone a tempo indeterminato, due dirigenti e un settore, il commercio, in cui la qualità del servizio dipende dalle persone. Questa analisi mostra come il welfare può diventare una leva concreta di benessere, fidelizzazione e vantaggio fiscale.

P.IVA Sede , Settore **Commercio**

Dipendenti a tempo indeterminato **8**

Dati del cliente e del consulente

Anagrafica come risulta in piattaforma Progetto Welfare.

Dati del Cliente

Ragione Sociale	
Partita IVA	
Sede	,
Email	
Telefono	
Referente	— Responsabile Amministrativo

Dati del Consulente Welfare

Nome	
Ruolo	Amministratore
Telefono	
Email	

www.progettowelfare. om
info@progettowelfare.it
Tel. 0362.173.7375
Mobile +39 349 296 9172
Seregno (MB)
Via Giuseppe Verdi, 94

Premessa

Il Welfare Aziendale è un tema sempre più attuale nel panorama del lavoro e delle imprese in Italia. Le aziende si stanno rendendo conto che investire nel benessere della propria popolazione aziendale e del proprio management può portare a numerosi vantaggi, in termini di produttività, sostenibilità, fidelizzazione, continuità aziendale e attrattività.

L'analisi effettuata con l'impresa intende avviare un percorso di conoscenza e di valutazione sulle opportunità citate, nel rigoroso rispetto delle norme fiscali e contributive. Il report esprime in forma sintetica la fotografia dell'impresa rispetto ai tre indicatori di preanalisi: **Proattività**, **Diffusione delle politiche di welfare** e **Benessere**.

Gli indicatori

Valori calcolati dalla piattaforma sul questionario compilato dall'azienda.

6%

Proattività

BASSO

Capacità di anticipare i bisogni dei dipendenti con iniziative volontarie. Fascia bassa sotto l'11%.

0%

Diffusione

BASSO

Quanto le iniziative sono estese e accessibili a tutti. Fascia bassa sotto il 23%.

0%

Benessere

BASSO

Percezione di salute, equilibrio e soddisfazione. Fascia bassa sotto il 33%.

www.progettowelfare. om
info@progettowelfare.it
Tel. 0362.173.7375
Mobile +39 349 296 9172
Seregno (MB)
Via Giuseppe Verdi, 94

Aree di intervento

A partire dagli esiti di questa pre-analisi potranno aprirsi diverse opportunità di implementazione di un Piano di Welfare.

- **Sanità integrativa**
- **Servizi assicurativi**
- **Piattaforma Welfare** (fringe e flexible benefit)
- **Previdenza complementare**

Le opportunità consentiranno di realizzare vantaggi per la popolazione aziendale e per l'impresa: vantaggio fiscale e sull'incidenza del costo del lavoro, miglioramento dell'attrattività per il recruitment, fidelizzazione dei dipendenti e dei collaboratori, revisione e ottimizzazione delle politiche retributive, incremento della produttività, riduzione delle assenze, miglioramento dell'immagine e del clima aziendale, creazione di un senso di appartenenza, connessione con i percorsi ESG e con la normativa sugli Adeguati Assetti.

Premio in denaro o welfare?

Esempio su 1.000 € di premio di risultato.

PREMIO IN DENARO

638 €

Il dipendente riceve 638 € netti: l'azienda ne spende 1.000 € lordi e altri 362 € tra INPS, IRAP e TFR. Il valore si perde lungo il percorso.

TRAMUTATO IN WELFARE

1.000 €

Il dipendente riceve l'intero importo in servizi esenti, l'azienda deduce il costo e non paga contributi su quella quota.

PROGETTO WELFARE
WHERE PEOPLE GROW

www.progettowelfare. om
info@progettowelfare.it
Tel. 0362.173.7375
Mobile +39 349 296 9172
Seregno (MB)
Via Giuseppe Verdi, 94

Dettagli azienda

Settore	Commercio
Attività	Servizi assistenza commerciale
Consiglio di Amministrazione	Sì
Dipendenti a tempo indeterminato	8

Politiche di welfare aziendale

Fondo sanitario	No
Erogazione buoni pasto	Sì
Erogazione buoni spesa	No
Corsi di formazione (oltre la legge)	No

www.progettowelfare. om
info@progettowelfare.it
Tel. 0362.173.7375
Mobile +39 349 296 9172
Seregno (MB)
Via Giuseppe Verdi, 94

Possibili azioni e aree di miglioramento

La parte descrittiva del percorso, con le azioni concrete da mettere in campo.

1. Premessa e obiettivi dell'analisi

A seguito del primo approfondimento sulla situazione aziendale, è emersa l'opportunità di avviare un percorso di sviluppo del welfare aziendale, con l'obiettivo di introdurre progressivamente strumenti e iniziative capaci di migliorare il benessere dei collaboratori e, contemporaneamente, generare valore per l'organizzazione.

Dall'analisi effettuata emerge una situazione caratterizzata da una sostanziale assenza di politiche welfare strutturate e di servizi specificamente dedicati alla valorizzazione delle persone.

Questa condizione rappresenta un punto di partenza importante per costruire un modello nuovo, senza necessariamente replicare soluzioni standardizzate, ma individuando interventi coerenti con la dimensione, le caratteristiche operative e le disponibilità economiche di

La finalità del progetto sarà quella di trasformare il welfare da elemento accessorio a leva strategica di gestione delle risorse umane, intervenendo su tre direttrici principali:

- miglioramento del benessere e della qualità della vita dei collaboratori;
- incremento del coinvolgimento, della motivazione e del senso di appartenenza;
- ottimizzazione delle risorse economiche attraverso strumenti fiscalmente e previdenzialmente efficienti.

2. Situazione attuale e principali aree di sviluppo

L'analisi preliminare evidenzia alcuni elementi sui quali appare opportuno concentrare l'attenzione.

Governance e coinvolgimento aziendale

Sarà importante il coinvolgimento di alcune figure chiave dell'azienda, per costruire un percorso coerente e condiviso orientato al raggiungimento degli obbiettivi.

Strumenti e servizi per i collaboratori

Non risultano attualmente presenti strumenti significativi di welfare quali:

- buoni pasto e buoni spesa;
- coperture sanitarie e assicurative;
- servizi di sostegno alla famiglia;

www.progettowelfare. om
info@progettowelfare.it
Tel. 0362.173.7375
Mobile +39 349 296 9172
Seregno (MB)
Via Giuseppe Verdi, 94

- iniziative per la salute e il benessere psicofisico;
- attività sportive e ricreative;
- strumenti di flessibilità organizzativa;
- servizi dedicati alla conciliazione vita-lavoro.

L'assenza di queste iniziative evidenzia un potenziale di sviluppo significativo, soprattutto nella possibilità di introdurre benefit concreti e facilmente percepibili dai dipendenti.

3. Questionario Anonimo Vita/Lavoro: il punto di partenza

Il primo intervento consigliato consiste nell'attivazione del Questionario Anonimo Vita/Lavoro, uno strumento di ascolto finalizzato a raccogliere informazioni sulla percezione dei collaboratori rispetto alla propria esperienza lavorativa e alle esigenze personali e familiari.

Il questionario permetterà di approfondire diverse aree:

- soddisfazione e motivazione lavorativa;
- qualità delle relazioni interne;
- rapporto con responsabili e colleghi;
- percezione del riconoscimento e della valorizzazione personale;
- equilibrio tra vita privata e professionale;
- esigenze familiari e personali;
- interesse verso servizi sanitari, assicurativi e previdenziali;
- aspettative nei confronti dell'azienda;
- interesse verso benefit e iniziative di welfare.

La raccolta anonima delle risposte consentirà di ottenere una rappresentazione più autentica delle esigenze del personale, favorendo l'emersione di elementi che difficilmente potrebbero essere rilevati attraverso un confronto esclusivamente individuale.

I risultati costituiranno la base per progettare un piano welfare realmente coerente con la popolazione aziendale.

Il principio guida dovrà essere quello di costruire il welfare partendo dalle persone, anziché individuare preventivamente servizi da proporre senza conoscerne l'effettiva utilità.

www.progettowelfare. om
info@progettowelfare.it
Tel. 0362.173.7375
Mobile +39 349 296 9172
Seregno (MB)
Via Giuseppe Verdi, 94

4. Coinvolgimento e valorizzazione delle persone

Un progetto welfare efficace non può limitarsi alla distribuzione di benefit economici, ma deve contribuire a sviluppare una cultura aziendale maggiormente orientata all'ascolto, alla partecipazione e alla valorizzazione delle persone.

Per potrebbe essere utile avviare un percorso graduale che preveda:

- momenti periodici di ascolto e confronto;
- iniziative di comunicazione interna;
- percorsi di formazione e sviluppo delle competenze;
- strumenti di riconoscimento e valorizzazione dei collaboratori;
- iniziative di wellbeing;
- maggiore attenzione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro;
- monitoraggio periodico del clima aziendale.

Queste attività possono contribuire a rafforzare il rapporto tra azienda e collaboratori, favorendo un maggiore senso di appartenenza e una percezione più positiva dell'ambiente lavorativo.

Nel medio-lungo periodo, un'organizzazione che investe concretamente sul benessere delle proprie persone può inoltre migliorare la propria capacità di attrarre nuove risorse e trattenere le competenze già presenti.

5. Ascolto e comunicazione interna

Non risultano inoltre attivi strumenti strutturati di rilevazione del clima aziendale e delle esigenze dei lavoratori.

Questo aspetto rappresenta una delle prime opportunità di intervento: prima di definire quali servizi introdurre, sarà importante comprendere quali siano realmente le aspettative e le necessità delle persone.

6. Ottimizzazione fiscale e previdenziale: TFR e previdenza complementare

Un'ulteriore area di approfondimento, particolarmente importante sotto il profilo economico e strategico, che potrebbe essere valutata, riguarda la gestione del Trattamento di Fine Rapporto.

La consulenza sul TFR permetterebbe di analizzare l'attuale situazione aziendale e valutare le opportunità derivanti da una gestione più consapevole delle scelte previdenziali dei dipendenti.

Per l'azienda sarà possibile approfondire:

www.progettowelfare. om
info@progettowelfare.it
Tel. 0362.173.7375
Mobile +39 349 296 9172
Seregno (MB)
Via Giuseppe Verdi, 94

- modalità attuali di accantonamento e destinazione del TFR;
- impatto finanziario degli accantonamenti;
- eventuali obblighi di versamento al Fondo Tesoreria INPS;
- effetti economici delle diverse modalità di destinazione;
- possibili vantaggi finanziari e contributivi, ove applicabili.

Per i dipendenti, invece, sarà importante illustrare le opportunità offerte dalla previdenza complementare, approfondendo:

- vantaggi della destinazione del TFR a un fondo pensione;
- possibilità di beneficiare del contributo aziendale, quando previsto dal CCNL o dagli accordi applicabili;
- agevolazioni fiscali sui contributi volontari;
- caratteristiche e potenzialità della capitalizzazione nel tempo;
- possibilità di costruire una posizione previdenziale integrativa;
- differenze tra mantenimento del TFR secondo le modalità previste dalla normativa e destinazione alla previdenza complementare.

L'obiettivo sarà sviluppare un'attività di consulenza che permetta all'azienda di conoscere meglio gli effetti economici delle diverse opzioni e ai dipendenti di effettuare scelte previdenziali consapevoli.

La valutazione dovrà essere effettuata tenendo conto delle dimensioni aziendali, degli obblighi normativi applicabili e delle caratteristiche della popolazione lavorativa.

7. Regolamentazione e governance del futuro Piano Welfare

Per garantire efficacia, continuità e correttezza gestionale, sarà opportuno accompagnare l'introduzione delle nuove iniziative con un adeguato sistema di regolamentazione.

In particolare, si propone di valutare:

- predisposizione di un Regolamento Welfare Aziendale;
- definizione delle categorie omogenee di beneficiari;
- individuazione dei criteri di assegnazione dei benefit;
- definizione delle modalità di utilizzo dei servizi;
- verifica della corretta applicazione delle disposizioni fiscali e contributive;
- eventuale ricorso ad accordi aziendali o di secondo livello, ove opportuno.

www.progettowelfare. om
info@progettowelfare.it
Tel. 0362.173.7375
Mobile +39 349 296 9172
Seregno (MB)
Via Giuseppe Verdi, 94

Sarà inoltre importante ampliare progressivamente il coinvolgimento delle figure aziendali e professionali, creando un gruppo di lavoro che possa seguire la progettazione, l'attivazione e il monitoraggio del piano.

Una governance condivisa consentirà di rendere il welfare parte integrante delle politiche aziendali, evitando che venga percepito come una semplice iniziativa isolata.

8. Considerazioni conclusive

L'analisi preliminare evidenzia per un'importante opportunità di sviluppo: introdurre un modello di welfare aziendale strutturato partendo da una situazione nella quale gli strumenti di benessere e valorizzazione delle persone risultano ancora poco presenti.

Questo percorso potrà rappresentare un'occasione concreta per evolvere il rapporto tra azienda e collaboratori, introducendo una maggiore attenzione alle esigenze individuali e collettive e sviluppando strumenti capaci di generare benefici tangibili.

La strategia proposta si fonda su tre principi:

ASCOLTARE – Conoscere le persone, comprenderne le necessità e raccogliere indicazioni utili attraverso strumenti di ascolto anonimi e strutturati.

VALORIZZARE – Introdurre iniziative concrete per migliorare il benessere, la motivazione, il senso di appartenenza e la qualità della vita lavorativa.

OTTIMIZZARE – Utilizzare correttamente gli strumenti normativi, fiscali e previdenziali per costruire un progetto economicamente sostenibile e vantaggioso.

Il welfare dovrà quindi essere interpretato non come un costo aggiuntivo, ma come un investimento sulle persone e sulla competitività aziendale.

L'obiettivo finale sarà accompagnare nella costruzione di un modello personalizzato, progressivo e sostenibile, capace di integrare benessere organizzativo, efficienza economica e valorizzazione del capitale umano.