PROGETTO WELFARE
WHERE PEOPLE GROW

www.progettowelfare.com
Tel. 0362.173.7375
info@progettowelfare.it
Seregno (MB)
Via Giuseppe Verdi, 94

CONSULENZA WELFARE · ANALISI PRELIMINARE

FGM ITALIA SRL

Trentatré persone, due generazioni in reparto e un TFR storico ancora in azienda. Questa analisi mette in fila i numeri e indica dove il welfare può proteggere il vertice, stabilizzare la squadra e liberare risorse.

P.IVA **01770920245** Sede **Brendola (VI), Via Dell'Impresa 25/27** Settore **Artigianato**

Dipendenti a tempo indeterminato **13**

Dati del cliente e del consulente

Anagrafica come risulta in piattaforma Progetto Welfare.

Dati del Cliente

Ragione Sociale	FGM ITALIA SRL
Partita IVA	01770920245
Sede	Brendola (VI) 36040, Via Dell'Impresa 25/27
Email	m.burtuzzo@fgmitalia.it
Telefono	0444 401108
Referente	Michela Bertuzzo — Direttore Amministrativo

Dati del Consulente Welfare

Nome	Alecci, Francesco
Ruolo	Amministratore
Telefono	3282653763
Email	f.alecci@merkurybroker.it

PROGETTO WELFARE
WHERE PEOPLE GROW

www.progettowelfare.com
Tel. 0362.173.7375
info@progettowelfare.it
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.

11%

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.com
Tel. 0362.173.7375
info@progettowelfare.it
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.

www.progettowelfare.com
Tel. 0362.173.7375
info@progettowelfare.it
Seregno (MB)
Via Giuseppe Verdi, 94

Dettagli azienda

Settore	Artigianato
Attività	Produzione mobili
Consiglio di Amministrazione	Sì
Dipendenti a tempo indeterminato	13

Politiche di welfare aziendale

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

Possibili azioni e aree di miglioramento

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

1. Analisi della situazione attuale Dall'analisi preliminare effettuata presso ESSEDUE S.a.s. di Suncini Davide e C., azienda operante nel settore della produzione di mobili, emerge una realtà con 13 dipendenti a tempo indeterminato e 3 amministratori, di cui 2 con compenso. Attualmente l'azienda non ha sviluppato un piano di welfare strutturato. Non vengono erogati buoni pasto, fringe benefit o flexible benefit, mentre dalla scheda di raccolta dati risultano il fondo sanitario di categoria ALTEA e il fondo di previdenza complementare ARCO, al quale aderiscono solamente due dipendenti. Questa situazione rappresenta un'importante opportunità per costruire un progetto partendo dalle reali esigenze aziendali, senza dover intervenire su un sistema di welfare già consolidato.

2. Ottimizzazione fiscale e introduzione del Welfare Aziendale

L'obiettivo è costruire un piano welfare rivolto sia ai dipendenti sia agli amministratori fiscalmente eleggibili, finalizzato alla riduzione del cuneo fiscale e contributivo, all'ottimizzazione del costo del lavoro e all'incremento del potere d'acquisto delle persone. Il piano verrà strutturato attraverso l'individuazione di categorie omogenee, definite secondo criteri oggettivi, quali ruolo, mansione, responsabilità e inquadramento aziendale.

- Buoni pasto: introduzione di un valore giornaliero indicativamente compreso tra 5 e 10 euro, valutando la soluzione fiscalmente più conveniente.
- Fringe benefit: buoni spesa, carburante, rimborso delle utenze domestiche, canoni di locazione e interessi sul mutuo dell'abitazione principale, nei limiti e alle condizioni di legge.
- Flexible benefit: servizi dedicati alla famiglia, rette scolastiche, asili nido, assistenza ai familiari, sport, cultura e tempo libero.

www.progettowelfare.com
Tel. 0362.173.7375
info@progettowelfare.it
Seregno (MB)
Via Giuseppe Verdi, 94

- Welfare amministratori: costruzione di un percorso dedicato, previa verifica dell'inquadramento fiscale dei compensi e delle peculiarità della forma societaria S.a.s.

Gli importi e le modalità di erogazione verranno definiti con l'azienda e i suoi consulenti, nel rispetto degli articoli 51 e 52 del TUIR e delle disposizioni applicabili.

3. Riorganizzazione delle premialità aziendali

Un aspetto particolarmente interessante riguarda la presenza di premi di produzione riconosciuti mensilmente ad alcuni dipendenti, attualmente non collegati a KPI strutturati. Si propone di analizzare l'attuale sistema premiale per costruire un modello maggiormente efficiente, sostenibile e fiscalmente vantaggioso. Il percorso potrà prevedere la definizione di obiettivi misurabili, legati alla produttività, alla qualità della produzione, all'efficienza organizzativa, alla riduzione degli scarti e al raggiungimento dei risultati aziendali. Si valuterà quindi la possibilità di introdurre un welfare premiale per la conversione totale del premio in servizi welfare. L'obiettivo è valorizzare le risorse economiche che l'azienda già destina alle premialità, evitando, ove possibile, di incrementare il costo complessivo del personale.

4. Tutela sanitaria, previdenza complementare e TFR

Si ritiene opportuno approfondire le tutele sanitarie attualmente previste dal contratto collettivo, valutando la possibilità di integrarle con coperture maggiormente performanti per dipendenti, amministratori e relativi nuclei familiari. Particolare attenzione potrà essere dedicata alle coperture per grandi interventi, diagnostica, prevenzione e non autosufficienza (LTC). Considerata la limitata adesione alla previdenza complementare, si propone inoltre un percorso di informazione ed educazione previdenziale rivolto ai dipendenti, accompagnato da un'analisi del TFR accantonato in azienda. Tale approfondimento consentirà di valutare eventuali opportunità di efficientamento economico, contributivo e finanziario per l'impresa, oltre a una maggiore tutela previdenziale dei lavoratori.

5. Prossimi passi

- Confronto con il consulente del lavoro e il commercialista.
- Analisi dei costi del personale e delle premialità attualmente erogate.
- Individuazione delle categorie omogenee.
- Analisi dei bisogni dei dipendenti.
- Simulazione dei vantaggi economici e fiscali.
- Definizione del budget welfare.
- Costruzione del sistema premiale e del regolamento welfare aziendale.
- Presentazione, formazione e monitoraggio del piano.

www.progettowelfare.com
Tel. 0362.173.7375
info@progettowelfare.it
Seregno (MB)
Via Giuseppe Verdi, 94

Considerazioni conclusive

ESSEDUE presenta importanti margini di efficientamento attraverso l'introduzione di un piano welfare strutturato. La finalità del progetto non è semplicemente quella di introdurre nuovi benefit, ma di ripensare le modalità attraverso le quali l'azienda investe nelle proprie persone, ottimizzando le risorse economiche già disponibili. Costruire un welfare sostenibile significa ridurre il costo fiscale e contributivo, valorizzare le premialità, tutelare dipendenti e amministratori e migliorare il senso di appartenenza aziendale.