Seregno (MB) 20831 - Via Giuseppe Verdi 94
www.progettowelfare.it
info@merkurybroker.it
+39 0362 1737375
P.Iva 14152220969

Consulenza Welfare

Dati del Cliente

Ragione Sociale:
COSTRUZIONI COSARO SRL

Partita Iva:
03108600242

Sede:
Malo(VI) 36034
VIA BOLOGNA 6

Email:
impresa@costruzionicosaro.it

Telefono:
0445 605679

Persona fisica che rappresenta il cliente:
Nicola Mantese

Telefono:
0445 605679

Email:
impresa@costruzionicosaro.it

Ruolo aziendale:
Delegato Generico

Dati del Consulente Welfare

Nome:
Toniolo, Chiara

Telefono:
3922962556

Email:
c.toniolo@merkurybroker.it

Ruolo:
Area Manager

Seregno (MB) 20831 - Via Giuseppe Verdi 94
www.progettowelfare.it
info@merkurybroker.it
+39 0362 1737375
P.Iva 14152220969

Premessa

Il Welfare Aziendale è un tema sempre più attuale nel panorama del lavoro e delle imprese in Italia.
Le aziende, infatti, 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 ed attrattività.
L'analisi effettuata con l'impresa, ed ove possibile con i suoi Consulenti (in ambito fiscale, del lavoro e giuslavoristico) intende avviare un percorso di conoscenza e di valutazione sulle opportunità citate, nel rigoroso rispetto della normativa vigente.

Preanalisi Welfare

Questo report esprime in forma sintetica, sulla base dei dati raccolti attraverso il questionario che abbiamo visto insieme nell'occasione del nostro incontro, alcuni primi parametri qualitativi in relazione ai concetti di

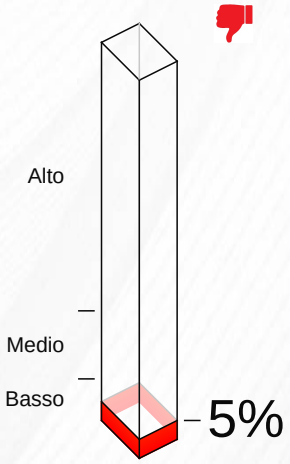
1. Proattività,
2. Diffusione delle politiche di welfare,
3. Benessere.

Seregno (MB) 20831 - Via Giuseppe Verdi 94
www.progettowelfare.it
info@merkurybroker.it
+39 0362 1737375
P.Iva 14152220969

Proattività

La Proattività rappresenta la capacità dell'Impresa di anticipare le esigenze dei dipendenti, coniugandole con gli obiettivi aziendali, e di implementare autonomamente iniziative di benessere, senza che queste siano imposte da obblighi contrattuali, richieste sindacali o contingenze esterne.

In altre parole, è l'adozione volontaria e preventiva di politiche che migliorano il benessere dei lavoratori, dimostrando un impegno attivo verso la loro qualità di vita e il bilanciamento tra lavoro e vita privata.

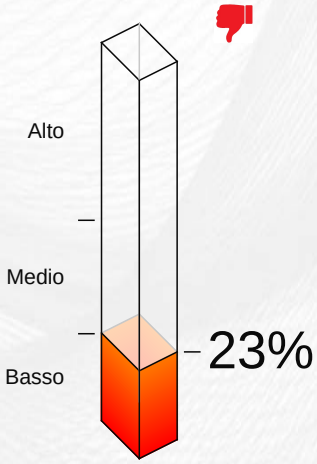


minore del 11,00% = basso;
compreso tra 11,01% e 29,00% = medio;
superiore al 29,00% = alto.

Diffusione delle politiche di welfare

La diffusione delle politiche di welfare aziendale indica il grado in cui le iniziative sono estese ed accessibili a tutti i dipendenti all'interno dell'azienda.

Questo include la comunicazione efficace delle opportunità offerte, la loro implementazione su larga scala e l'adesione dei lavoratori, garantendo che i benefici raggiungano un'ampia parte della forza lavoro e siano integrati nella cultura aziendale.



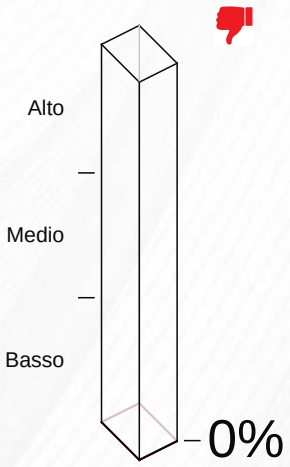
minore del 23,00% = basso;
compreso tra 23,01% e 53,00% = medio;
superiore al 53,00% = alto.

Seregno (MB) 20831 - Via Giuseppe Verdi 94
www.progettowelfare.it
info@merkurybroker.it
+39 0362 1737375
P.Iva 14152220969

Benessere

Il benessere, nel contesto del welfare aziendale, riguarda il miglioramento della qualità della vita dei dipendenti, attraverso iniziative che promuovano salute fisica, equilibrio emotivo e soddisfazione lavorativa.

Questo può includere benefit come assistenza sanitaria, supporto per la gestione dello stress, programmi di work-life balance e attività che favoriscano un ambiente di lavoro positivo, con l'obiettivo di aumentare il benessere complessivo dei lavoratori.



minore del 33,00% = basso;
compreso tra 33,01% e 66,00% = medio;
superiore al 66,00% = alto.

Seregno (MB) 20831 - Via Giuseppe Verdi 94
www.progettowelfare.it
info@merkurybroker.it
+39 0362 1737375
P.Iva 14152220969

Aree di intervento

A partire dagli esiti di questa pre-analisi, propedeutica ai passi ulteriori di approfondimento consulenziale, potranno aprirsi opportunità diverse di implementazione di un Piano di Welfare:

Sanità integrativa

Servizi assicurativi

Piattaforma Welfare (fringe e flexible benefit)

Previdenza complementare

Le opportunità dei servizi di Welfare sopra evidenziate 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 collaboratori,
- Revisione ed ottimizzazione delle politiche retributive,
- Incremento della produttività,
- Riduzione delle assenze,
- Miglioramento dell'immagine e del clima aziendale,
- Creazione di un senso di appartenenza "d'impresa",
- Connessione con i percorsi verso:
  - il Bilancio di sostenibilità ESG,
  - la normativa sugli Adeguati Assetti.

Seregno (MB) 20831 - Via Giuseppe Verdi 94
www.progettowelfare.it
info@merkurybroker.it
+39 0362 1737375
P.Iva 14152220969

A titolo puramente esemplificativo, ed in riferimento al solo vantaggio economico, la comparazione tra i premi di risultato retribuiti in denaro e quelli tramutati in servizi di welfare rende immediatamente evidente il vantaggio del welfare stesso, sia per l'azienda che per il lavoratore:

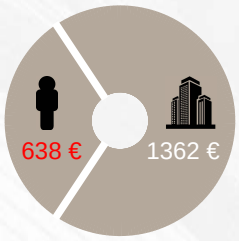
PREMIO DI RISULTATO IN DENARO

Per assegnare **€ 1000** (lordi)

Il dipendente riceve
€ 638 (netti)

L'azienda deve spendere altri **€ 362** per INPS, IRAP e TFR per un totale di **€ 1362**

L'azienda deve pagare in un'unica soluzione con accredito sulla busta paga.



Premio netto

PREMIO DI RISULTATO IN SERVIZI WELFARE



Costo azienda

Assegnando €1000 in modalità non monetaria

il Dipendente ha un beneficio netto ed un maggiore potere d'acquisto

L'Azienda risparmia **€362** rispetto a erogazioni in denaro in busta paga

L'Azienda destina un conto welfare ma paga solo quando il Dipendentefa fa richiesta del benefit

Per l'Azienda il pagamento del premio potrà essere dilazionato nel corso dell'anno se Piattaforma Welfare

Seregno (MB) 20831 - Via Giuseppe Verdi 94
www.progettowelfare.it
info@merkurybroker.it
+39 0362 1737375
P.Iva 14152220969

Dettagli azienda

COSTRUZIONI COSARO SRL

Settore:
EDILIZIA-INDUSTRIA

Attività:

Dipendenti:
Consiglio di Amministrazione: SI
Dipendenti a tempo indeterminato: 10

Politiche di welfare aziendale:
Fondo sanitario: SI
Erogazione buoni pasto: NO
Erogazione buoni spesa: SI
Corsi di formazione: NO
(oltre quelli previsti per Legge)

Seregno (MB) 20831 - Via Giuseppe Verdi 94
www.progettowelfare.it
info@merkurybroker.it
+39 0362 1737375
P.Iva 14152220969

Possibili azioni e aree di miglioramento

1. Premessa e Visione Valoriale: la Persona al Centro del Lavoro Edile

Nel settore delle costruzioni la qualità delle opere e il rispetto delle tempistiche dipendono dalla competenza tecnica, dall'affidabilità e dalla tenuta fisica delle maestranze. In una realtà storica e strutturata come Costruzioni Cosaro S.r.l. (10 collaboratori a tempo indeterminato, guidata dall'Amministratore Unico Virgilio Cosaro), il capitale umano non è un fattore produttivo tra gli altri: è il cuore della continuità aziendale, soprattutto in una fase di passaggio generazionale nella gestione.

Il Piano di Welfare ha quindi un compito concreto: trattenere manodopera qualificata, oggi sempre più rara sul mercato, offrendo un ambiente di lavoro che valorizzi la persona a 360 gradi. Il benessere organizzativo si costruisce su un percorso coerente, che da un lato protegge il vertice aziendale per garantire una guida solida, dall'altro assicura ai lavoratori nei cantieri un sostegno al reddito e una tutela forte della salute e del futuro previdenziale.

2. Diagnosi dello Stato Attuale e Dinamiche Interne

Dall'analisi dei dati e dai colloqui emergono prassi operative da ottimizzare con urgenza. Gli indicatori restituiti dal questionario sono netti: Proattività 5%, Diffusione delle politiche welfare 23%, Benessere percepito 0%.

- La trappola fiscale del TFR in busta paga: da circa dieci anni l'impresa liquida annualmente il TFR in busta paga per evitare l'accumulo di debiti verso il personale. È percepita come un vantaggio immediato, ma è una soluzione borderline sul piano normativo (le causali di anticipo sono rigide) e fortemente inefficiente sul piano fiscale: il lavoratore subisce una trattenuta con aliquota IRPEF ordinaria (fino al 33%), che riduce il valore reale degli accantonamenti. Solo 4 dipendenti su 10 sono iscritti alla previdenza complementare.
- Generosità destrutturata: l'azienda eroga benefit tramite buoni spesa, restando entro le soglie di esenzione. Sono però concessi in forma uguale per tutti, calati dall'alto: una modalità che nel tempo fa perdere al premio il valore percepito e non intercetta i bisogni reali e diversificati delle singole famiglie.
- Tutela della direzione: la figura dell'Amministratore Unico è costantemente presente e operativa in cantiere, esposta in prima linea, ma non sfrutta appieno gli strumenti di tutela sanitaria collettiva che garantirebbero coperture più ampie a costi aziendali deducibili.
- Rischi del comparto: le lavorazioni edili espongono il fisico a una forte usura. Oltre a ottimizzare l'adesione al fondo sanitario di categoria, resta scoperta l'area della non autosufficienza, che una polizza collettiva può coprire con un costo deducibile contenuto.

Seregno (MB) 20831 - Via Giuseppe Verdi 94
www.progettowelfare.it
info@merkurybroker.it
+39 0362 1737375
P.Iva 14152220969

3. Aree di Intervento e Soluzioni Strategiche

A. Razionalizzazione dei premi: Regolamento Aziendale e architettura mista. Per superare la logica del buono spesa standardizzato e mettere in totale sicurezza fiscale le erogazioni, si introduce un Regolamento Aziendale ex TUIR. Ogni lavoratore avrà un plafond personalizzabile diviso in due serbatoi: il welfare puro, quota esentasse e illimitata per rette scolastiche, libri, spese mediche, assistenza ad anziani e interessi del mutuo; il fringe benefit, quota dedicata alle necessità quotidiane (buoni carburante, spesa alimentare, rimborso delle utenze di luce e gas) entro i massimali di legge. L'impresa ottiene la piena deducibilità, il lavoratore un sostegno al 100% netto.

B. Gestione proattiva del TFR: educazione, incentivi e polizze a capitale garantito. L'obiettivo è interrompere la liquidazione in busta paga guidando il personale verso soluzioni conformi e vantaggiose. Attraverso un accordo plurisoggettivo, il TFR viene spostato alla previdenza complementare, dove la tassazione scende dal 33% a un'imposta agevolata massima del 15%, riducibile al 9%. Per favorire l'adesione l'azienda propone un contributo incentivante dell'1%.

C. Tutela della salute e dei grandi rischi: oltre a ottimizzare l'uso del fondo sanitario di categoria, si attiva per tutto il personale una polizza collettiva per la non autosufficienza (Long Term Care). A fronte di un costo deducibile minimo, si assicura una rendita vitalizia nel caso in cui il dipendente perda la capacità di svolgere gli atti quotidiani della vita.

D. Riconoscimento ed efficienza fiscale per la direzione: la posizione dell'Amministratore Unico, con compenso, permette di estendere le coperture sanitarie collettive direttamente alla sua figura. Rispetto all'acquisto di polizze individuali, l'inserimento nei piani welfare aziendali assicura premi più convenienti, garanzie superiori e la completa deducibilità del costo dal reddito d'impresa.

4. Comunicazione Empatica e Clima Organizzativo

In un'impresa edile, con il personale distribuito nei cantieri, la fruibilità e la semplicità della comunicazione sono i veri fattori di successo del progetto. La fase di avvio prevede un breve questionario cartaceo anonimo ai 10 collaboratori, per superare il benefit uguale per tutti e mappare le priorità reali: esigenze per i figli, spese sanitarie, bollette. L'erogazione dei servizi quotidiani avverrà tramite carte fisiche precaricate, abbattendo ogni ostacolo tecnologico.

Sono previsti inoltre incontri formativi e colloqui individuali con il cedolino alla mano, con linguaggio diretto e privo di tecnicismi. Per ovviare alla dispersione nei cantieri le sessioni saranno organizzate in modo flessibile, ad esempio il sabato mattina o nei momenti di fermo lavoro, spiegando chiaramente quanto denaro si perde oggi pagando l'IRPEF sul TFR in busta paga.

5. Roadmap Operativa dei Prossimi Passi

- Analisi demografica: rilevazione dei carichi di famiglia per inquadrare correttamente i massimali di spesa di ciascun lavoratore.

Seregno (MB) 20831 - Via Giuseppe Verdi 94
www.progettowelfare.it
info@merkurybroker.it
+39 0362 1737375
P.Iva 14152220969

- Questionario: somministrazione della scheda di ascolto per raccogliere i bisogni specifici della squadra nei cantieri.
- Regolamento Aziendale: redazione dell'accordo in sinergia con il consulente fiscale, per garantire la conformità dell'architettura premiante e dei contributi al fondo pensione.
- Polizze e card: stipula dell'accordo per il fondo pensione, attivazione della polizza a capitalizzazione garantita, estensione della sanità all'Amministratore e configurazione delle card per i fringe benefit.
- Formazione e consegna: giornata formativa collettiva e sportelli individuali, anche il sabato mattina, per la scelta consapevole sulla destinazione del TFR e la consegna degli strumenti di welfare.