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

GALBIATI FRATELLI SRL

Un'azienda artigiana del metallo, sette persone a tempo indeterminato e un obiettivo chiaro: migliorare il clima aziendale partendo da ciò che già esiste. L'analisi mette a fuoco benessere, comunicazione e politiche di welfare.

P.IVA **00196030134** Sede **Cantù (CO), Via Paganella 20/B** Settore **Artigianato — lavorazione metalli**

Dipendenti **8** · Dirigenti **2**

Dati del cliente e del consulente

Anagrafica come risulta in piattaforma Progetto Welfare.

Dati del Cliente

Ragione Sociale	GALBIATI FRATELLI SRL
Partita IVA	00196030134
Sede	Cantù (CO) 22063, Via Paganella 20/B
Email	galbiati@galbiatifratelli.it
Telefono	031 712047
Referente	Alessandra Galbiati — Delegato Generico

Dati del Consulente Welfare

Nome	Riccardo Giussani
Ruolo	Consulente welfare
Telefono	392 313 2852
Email	r.giussani@merkurybroker.it

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**

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

politiche di welfare e **Benessere**.

Gli indicatori

Valori calcolati dalla piattaforma sul questionario compilato dall'azienda.



Proattività

MEDIO

Capacità di anticipare i bisogni. Valore 5 su 17; fascia media.



Diffusione

MEDIO

Quanto le iniziative sono estese. Valore 7 su 13; fascia media.



Benessere

BASSO

Percezione di salute, equilibrio e soddisfazione. Valore 1 su 6; fascia bassa.

Aree di intervento

Le opportunità emerse dalla pre-analisi, da verificare e condividere con la proprietà.

- Clima aziendale
- Buoni spesa e acquisto
- Previdenza e famiglia
- Comunicazione e feedback

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

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.

Dettagli azienda

Settore	Artigianato
Attività	Lavorazione metalli
CCNL	Metalmeccanico artigiani
Dipendenti	7 a tempo indeterminato · 1 a termine
Dirigenti	2
Impiegati / operai	8

Welfare e tutele

Welfare per	Solo lavoratori
Fondo pensione	Fon.Te
Fondo sanitario	Unisalute — San.arti — Wila
Ente bilaterale	EBNA
Buoni spesa	Sì
Budget dichiarato	€ 10.000
Obiettivo	Migliorare il clima aziendale

Possibili azioni e aree di miglioramento

Relazione da Welfare Manager sulla Necessità di Implementazione di un Programma di Welfare Aziendale

La presente relazione ha l'obiettivo di analizzare la situazione attuale dell'azienda relativamente alle politiche di welfare, identificandone le criticità e proponendo un piano strutturato finalizzato al miglioramento del benessere dei lavoratori e al rafforzamento del senso di appartenenza aziendale, con particolare attenzione a programmi di work-life balance e strategie attrattive per nuove assunzioni.

Analisi della situazione aziendale

L'azienda presenta valori positivi in termini di diffusione delle politiche di welfare, seppur con margini di miglioramento, mentre la proattività nel promuovere e rendere efficaci tali politiche è da considerarsi al di sotto delle aspettative. Il benessere percepito dai dipendenti risulta decisamente insufficiente, evidenziando la necessità di interventi mirati e urgenti. Tra le criticità segnalate, emerge in modo chiaro la necessità di migliorare il clima aziendale, elemento fondamentale per garantire un ambiente di lavoro positivo e produttivo.

Verifica delle esigenze

Per comprendere a fondo le necessità sia lato azienda che lato lavoratori, è stato effettuato un questionario

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

focalizzato sull'equilibrio tra vita privata e lavoro. I risultati hanno confermato una percezione di benessere limitata, indicando una scarsa efficacia degli strumenti attualmente disponibili, quali i buoni spesa che già l'azienda eroga. Non sono presenti altri servizi di welfare particolarmente diffusi né sono previste forme di flessibilità lavorativa come orario flessibile o smart working, nemmeno in accordo sindacale.

Ruolo degli stakeholder

Nel processo decisionale riguardante le politiche di welfare sono coinvolti il titolare dell'azienda, che esercita una leadership centrale, mentre non risultano coinvolti altre figure quali il responsabile HR, il Commercialista, il Consulente del lavoro, i sindacati o il Risk Manager. Questo conferisce al titolare un ruolo chiave nella definizione e attuazione delle strategie di welfare.

Proposte per la strutturazione del piano welfare;

Alla luce degli elementi emersi, si suggerisce un piano di welfare aziendale che potenzi e diversifichi le iniziative già esistenti, migliorando non solo la qualità della vita lavorativa ma anche la percezione di benessere generale. La proposta prevede:

- Ascolto e monitoraggio sistematico del benessere organizzativo, come questionari anonimi e momenti di confronto, per intercettare tempestivamente bisogni e criticità, orientando in maniera dinamica le politiche welfare.

- Avvio di campagne di comunicazione interna per aumentare la conoscenza e la partecipazione alle iniziative welfare,

- Mantenimento ed estensione dei buoni spesa con l'introduzione di buoni acquisto per favorire una maggiore libertà di scelta da parte dei lavoratori.

- Sviluppo graduale di programmi orientati al work-life balance, anche in assenza di flessibilità oraria strutturata, ad esempio mediante momenti di aggregazione, iniziative culturali o ricreative che possano alimentare il senso di appartenenza.

- Implementazione di un sistema di feedback continuo, già in parte presente, da estendere per monitorare costantemente il benessere percepito e intervenire tempestivamente su eventuali criticità.

- Valutazione di un possibile supporto esterno per la gestione del benessere psicologico e iniziative di sostenimento in ottica preventiva e di accompagnamento nella conciliazione vita-lavoro.

Impatto atteso

Le azioni proposte sono volte a creare un ambiente più inclusivo e accogliente, favorendo la fidelizzazione del personale attuale e rendendo l'azienda più attrattiva per i nuovi ingressi. Migliorare il clima aziendale è considerato l'obiettivo primario in grado di innescare un circolo virtuoso di motivazione e produttività.

Considerazioni finali

Il coinvolgimento diretto del titolare e la focalizzazione sulle iniziative welfare esistenti rappresentano un punto di

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

partenza importante, ma è necessario incrementare la proattività nel promuovere tali politiche per ottenere risultati concreti in termini di benessere. L'azienda si trova in una fase in cui l'investimento in welfare aziendale può portare vantaggi significativi sia nella crescita interna sia nella reputazione esterna, elementi chiave per il successo a lungo termine in un mercato sempre più competitivo ed esigente.

Si raccomanda un monitoraggio periodico basato su indicatori di percezione del benessere e il costante adattamento del piano welfare alle esigenze emergenti, al fine di assicurare un miglioramento continuo e sostenibile nel tempo.