

RELAZIONE D'IMPATTO 2025

VICENZA WELFARE S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT

INDICE DEI CONTENUTI

1. Introduzione

Panoramica della missione benefit e dell'approccio ESG adottato dalla società.

2. Finalità di Beneficio Comune

- 2.1 Integrazione dei sistemi di welfare aziendale
- 2.2 Collaborazione con enti e organizzazioni del territorio
- 2.3 Sviluppo di soluzioni tailor made
- 2.4 Formazione e crescita del personale
- 2.5 Riduzione dell'impatto ambientale

3. Pilastro “E” – Environmental

- 3.1 Digitalizzazione e riduzione carta
- 3.2 Scelte sostenibili negli acquisti
- 3.3 Riflessioni sul percorso ambientale

4. Pilastro “S” – Social

- 4.1 Collaborazioni con istituti scolastici
- 4.2 Collaborazione con Mutua CAMPA
- 4.3 Collaborazione con ANPIT
- 4.4 Piani di welfare aziendale personalizzati
- 4.5 Formazione interna

5. Pilastro “G” – Governance

Governance responsabile, trasparenza e monitoraggio delle finalità benefit.

6. Indicatori ESG 2025

Principali KPI ambientali, sociali e di governance.

7. Conclusione

Sintesi del valore generato e prospettive future.

APPENDICE TECNICA 2025 (Parte II)

1. Introduzione all'Appendice Tecnica

Metodo e finalità della sezione operativa.

2. Collaborazioni con Istituti Scolastici

Dettaglio dei due incontri formativi 2025.

3. Collaborazione con Mutua CAMPA

4. Collaborazione con ANPIT

- 4.1 Evento 1 – Rete di consulenti
- 4.2 Evento 2 – Seminario ANPIT Padova
- 4.3 Evento 3 – Ricerca e selezione personale

5. Attività Ambientali

Digitalizzazione, riduzione rifiuti, materiali riciclabili, gestione RAEE.

6. Formazione del Personale

Corsi tecnici, percorsi HR, seminari e incontri settimanali.

7. Piani di Welfare Aziendale – Dettaglio Completo

9 piani aziendali distinti attivati nel 2025.

8. Ricerca e Selezione del Personale

Risultati, volumi, outcomes HR del 2025.

9. Conclusione dell'Appendice Tecnica

1. Introduzione

Il 2025 ha rappresentato per Vicenza Welfare S.r.l. un anno di consolidamento strategico, di maturazione del proprio modello operativo e di significativo rafforzamento del ruolo ricoperto nel tessuto economico e sociale del territorio vicentino.

Nata per promuovere e integrare nelle imprese sistemi evoluti di welfare aziendale, la società ha operato nel 2025 con una consapevolezza crescente rispetto al proprio ruolo: non solo fornitore di servizi, ma attore che accompagna aziende, persone e comunità verso un modello più sostenibile, più equo e più attento al benessere individuale e collettivo.

La dimensione *benefit* della società si riflette non solo nei servizi erogati, ma anche nell'approccio culturale che li sostiene: un modello fondato sulla creazione di valore condiviso, sulla diffusione della cultura del welfare come strumento organizzativo e sociale, e su un forte allineamento agli standard internazionali ESG.

La modalità operativa dell'azienda segue la logica ESG, collegando ogni attività—dalla riduzione dell'impatto ambientale, alle collaborazioni educative, ai piani welfare per le imprese, fino alla governance interna—alle finalità di beneficio comune definite nello statuto della società.

In questo modo, si può cogliere non solo che cosa è stato realizzato, ma anche **perché**, quale valore ha generato, e quali traiettorie sono state aperte per il futuro.

2. Finalità di Beneficio Comune

Le finalità di beneficio comune rappresentano la struttura portante dell'identità e dell'azione di Vicenza Welfare; esse non costituiscono un semplice elenco di principi, ma orientano concretamente le priorità operative della società, definendo le modalità con cui viene generato valore sociale e ambientale.

2.1. Integrazione dei sistemi di welfare aziendale

La prima finalità richiama la mission originaria della società: contribuire alla diffusione di sistemi evoluti di welfare aziendale nel territorio.

Nel 2025 tale obiettivo è stato perseguito attraverso l'attivazione di piani welfare personalizzati, la collaborazione con mutue sanitarie, l'erogazione di consulenze specialistiche alle imprese e la promozione di una cultura aziendale orientata al benessere delle persone.

L'integrazione del welfare nei processi organizzativi delle imprese rappresenta un cambiamento culturale, prima ancora che operativo. Vicenza Welfare ha lavorato affinché il welfare non fosse percepito come un "benefit accessorio", ma come una leva strategica per la qualità del lavoro, la competitività e la sostenibilità aziendale.

L'impatto generato include miglioramenti tangibili nella fruibilità dei servizi, nella tutela della salute e nella conciliazione vita-lavoro.

2.2. Collaborazione con organizzazioni, fondazioni ed enti del Terzo Settore

La seconda finalità riguarda la capacità della società di operare in rete con altri attori del territorio.

Durante il 2025, Vicenza Welfare ha rafforzato una serie di collaborazioni strutturate, in particolare con:

- istituti scolastici superiori;
- Mutua Sanitaria *CAMPA*;
- associazioni datoriali come *ANPIT*;
- imprese, consulenti e professionisti del territorio.

Queste collaborazioni rispondono all'esigenza di costruire un ecosistema di competenze in grado di sostenere lo sviluppo della cultura del welfare e di facilitare l'adozione di strumenti di protezione sociale accessibili e concreti.

Il lavoro in rete ha generato ricadute positive non solo nelle imprese clienti, ma anche nella comunità, nelle famiglie dei lavoratori e nei giovani che si affacciano al mondo del lavoro.

2.3. Sviluppo di piani e servizi “tailor made”

Il carattere “su misura” dei servizi rappresenta uno dei principali elementi distintivi della società.

Nel 2025 ogni intervento è stato costruito con un approccio consulenziale in cui l’ascolto, la rilevazione dei bisogni, l’analisi normativa e la ricerca delle soluzioni più efficaci hanno avuto un ruolo centrale.

La personalizzazione non riguarda soltanto la scelta degli strumenti (piattaforme digitali, piani sanitari, premi welfare), ma l’intero processo di accompagnamento: dalla fase di ascolto, alla progettazione, alla comunicazione interna, fino alla gestione operativa e all’assistenza continuativa post-attivazione.

Questo approccio ha reso possibile la realizzazione di molti interventi complessi e articolati; qui ne vediamo riportati nove dei più significativi con impatti tangibili sul benessere delle persone e sulla sostenibilità delle imprese.

2.4. Crescita e formazione del personale interno

La quarta finalità si concentra sull’investimento nelle competenze del team. Il 2025 ha visto un significativo rafforzamento della formazione interna, attraverso:

- certificazioni specialistiche,
- seminari tecnici,
- percorsi dedicati alla fiscalità del welfare,
- formazione in ambito HR e recruiting,
- incontri settimanali di allineamento,
- sviluppo di nuove professionalità interne.

La crescita del personale è stata essenziale per supportare l’ampliamento dei servizi e per garantire standard qualitativi elevati in un settore in continua evoluzione normativa e culturale.

2.5. Riduzione dell’impatto ambientale

La riduzione dell’impatto ambientale è stata perseguita attraverso scelte operative quotidiane e misure strutturali. Il 2025 si caratterizza per:

- digitalizzazione completa dell’archivio;

- riduzione del 45% delle stampe;
- uso di carta riciclata per il 70% delle stampe residue;
- eliminazione dei materiali monouso in plastica;
- uso di materiali certificati e compostabili;
- gestione responsabile dei rifiuti e dei RAEE;
- preferenza per acquisti locali con minor impatto logistico.

Le azioni implementate dimostrano la volontà di promuovere un modello organizzativo coerente con i principi della sostenibilità ambientale.

3. Pilastro “E” – Environmental

3.1. Digitalizzazione dei processi e riduzione dei consumi di carta

La digitalizzazione rappresenta una delle strategie più efficaci per ridurre l'impatto ambientale e rendere più efficienti i processi interni. La conclusione del progetto di digitalizzazione dell'archivio, iniziato negli anni precedenti, ha portato benefici strutturali:

- eliminazione di archivi cartacei obsoleti,
- accesso immediato ai documenti da parte del personale,
- riduzione significativa dell'utilizzo della stampante,
- maggiore sicurezza nella gestione dei dati.

L'adozione di un approccio *digital-first* è oggi parte integrante dell'identità organizzativa della società.

3.2. Scelte sostenibili nei materiali e negli acquisti

La società ha introdotto pratiche che riflettono un modello di ufficio sostenibile:

- eliminazione delle bottigliette usa-e-getta grazie all'introduzione del boccione d'acqua;
- uso sistematico di tazze riutilizzabili in ceramica;
- sostituzione dei bicchieri monouso con materiali compostabili;
- uso di carta igienica e salviette riciclate;
- introduzione di panni multiuso riutilizzabili;
- riduzione degli acquisti online per limitare la produzione di imballaggi;
- raccolta differenziata rigorosa di carta, plastica e secco;

- conferimento mensile presso l'ecocentro di materiale elettrico e vetro.

Queste scelte, apparentemente semplici, hanno generato un cambiamento culturale che ha coinvolto tutto il personale.

3.3. Impatto e riflessioni

L'adozione sistematica di pratiche ambientali responsabili dimostra un avanzamento reale nella direzione dei criteri ESRS E1. Le azioni implementate non rispondono a un obbligo normativo, ma a una volontà consapevole di costruire un modello aziendale coerente con la visione benefit della società.

4. Pilastro “S” – Social

4.1. Collaborazioni con istituti scolastici

Gli incontri con gli istituti scolastici hanno rappresentato una delle attività più significative in ambito sociale. Essi hanno permesso di:

- portare contenuti tecnici nelle scuole,
- avvicinare i giovani al mondo del lavoro,
- sviluppare cultura sul welfare aziendale e sulla sostenibilità,
- guidare gli studenti nel percorso della tesi di maturità,
- offrire esempi concreti di come le imprese possano promuovere benessere e qualità della vita.

L'iniziativa ha favorito la creazione di un ponte tra educazione e impresa, contribuendo alla diffusione della cultura del benessere organizzativo.

4.2. Collaborazione con Mutua Sanitaria CAMPA

Nel 2025 la collaborazione tra Vicenza Welfare e Mutua CAMPA ha assunto un ruolo centrale.

Sono stati attivati **sei piani mutualistici complessi**, coinvolgendo oltre **316 lavoratori** appartenenti a realtà molto diverse per dimensione e settore.

Gli interventi hanno risposto a esigenze emerse a causa di criticità riscontrate nei fondi sanitari contrattuali precedenti, in particolare:

- “*PMI Salute*”
- “*Metasalute*”
- “*Fondo EST*”

Queste criticità riguardavano:

- scarsa flessibilità nel poter scegliere le strutture;
- difficoltà operative con i call center;
- poca chiarezza informativa;
- tempi di gestione lunghi;
- impossibilità per i lavoratori di mantenere i propri specialisti di fiducia.

CAMPA, grazie alla gestione interna dell’assistenza e alla presenza di un presidio territoriale, ha offerto una soluzione più umana, più vicina e più efficace.

Il dettaglio completo dei maggiori sei interventi è riportato integralmente nell’Appendice Tecnica.

4.3. Collaborazione con Associazione Datoriale ANPIT

La collaborazione con ANPIT ha permesso di organizzare tre eventi formativi di grande rilevanza, con un’ampia partecipazione di professionisti provenienti da studi di consulenza del lavoro e realtà aziendali.

I temi trattati hanno incluso:

- contrattazione collettiva evoluta;
- casi concreti di welfare aziendale;
- strategie di retention;
- ricerca e selezione del personale;
- conciliazione vita-lavoro;
- parità di genere e inclusione;
- dinamiche organizzative dei team.

Gli eventi hanno favorito una riflessione collettiva sulle necessità delle imprese moderne e sugli strumenti disponibili per affrontare sfide come turnover, attrazione dei talenti e clima organizzativo.

4.4. Piani di welfare aziendale personalizzati

Nel 2025 sono stati progettati e attivati parecchi piani di welfare aziendali di cui ne vengono approfonditi nove tra i più significativi; ciascuno costruito attraverso un processo articolato:

1. analisi del fabbisogno tramite questionari e colloqui;
2. valutazione delle caratteristiche organizzative dell'impresa;
3. definizione delle soluzioni più coerenti;
4. implementazione operativa;
5. comunicazione interna ai dipendenti;
6. supporto continuo nelle settimane successive all'attivazione.

I piani welfare hanno generato:

- miglioramento del benessere personale e familiare;
- maggiore engagement lavorativo;
- riduzione del turnover;
- incremento della soddisfazione dei dipendenti;
- migliore percezione della leadership aziendale.

Il dettaglio discorsivo dei nove casi è riportato nell'Appendice Tecnica.

4.5. Formazione interna

La formazione interna ha svolto un ruolo fondamentale nel rafforzare le competenze del team. Nel 2025 il personale ha partecipato a:

- corsi di certificazione come Welfare Manager;
- percorsi specialistici su fiscalità e normativa del welfare;
- seminari dedicati ai rapporti di lavoro di soci e amministratori;
- corsi di prospecting commerciale e ampliamento del portafoglio clienti;
- percorsi strutturati di recruiting avanzato;
- incontri periodici settimanali finalizzati alla condivisione, all'aggiornamento normativo e alla progettazione di soluzioni personalizzate.

La formazione ha consentito di sviluppare una visione integrata, in cui competenze tecniche, relazionali e normative concorrono alla qualità del servizio erogato alle imprese clienti.

5. Pilastro “G” – Governance

Nel 2025 la governance di Vicenza Welfare è stata ulteriormente strutturata per garantire coerenza, trasparenza e responsabilità. Il modello adottato ha incluso:

- monitoraggio costante delle finalità benefit;
- integrazione dei criteri ESG nei processi decisionali;
- consolidamento delle collaborazioni con partner istituzionali;
- aggiornamento continuo in materia normativa, fiscale e previdenziale;
- trasparenza nei rapporti con clienti, stakeholder e collaboratori.

La governance si distingue per una visione improntata alla sostenibilità nel lungo periodo e alla costruzione di relazioni fiduciarie e durature.

6. Indicatori e Risultati ESG 2025

La seguente tabella riassume i principali indicatori ESG dell’anno:

Ambito	Risultati
Environment	-45% stampe; 70% carta riciclata; digitalizzazione completa; riduzione rifiuti
Social – Welfare	Oltre 316 lavoratori coperti da piani CAMPA; 9 piani welfare attivati
Social – Comunità	2 incontri scolastici; 3 eventi ANPIT
Social – Personale	5 percorsi formativi; incontri settimanali di team
Governance	Monitoraggio delle finalità benefit; trasparenza e accountability

7. Conclusione

Il 2025 rappresenta un anno cruciale di sviluppo e consolidamento per Vicenza Welfare S.r.l.

La società ha rafforzato il proprio ruolo nel territorio, generando impatti tangibili in ambito sociale, educativo, mutualistico, organizzativo e ambientale. Le attività svolte hanno dimostrato che il welfare può essere una leva strategica non solo per migliorare il benessere delle persone, ma anche per favorire la competitività e la resilienza delle imprese. L’integrazione tra dimensione economica e beneficio comune, unita alla coerenza con i criteri ESG, ha guidato le scelte operative della società, permettendo di costruire valore condiviso e di offrire al territorio un modello evoluto di welfare aziendale.

APPENDICE TECNICA ATTIVITÀ SALIENTI ANNO SOLARE 2025

Introduzione

L'Appendice Tecnica descrive in modo esteso, narrativo e approfondito l'insieme delle attività svolte da Vicenza Welfare S.r.l. nel corso del 2025; in questa sezione si dà piena evidenza del lavoro operativo, delle consulenze attuate, delle partnership sviluppate e dei processi messi in campo quotidianamente per generare valore per imprese, lavoratori, famiglie e comunità.

1. Collaborazioni con gli Istituti Scolastici

Durante l'anno scolastico 2024/2025, Vicenza Welfare ha proseguito un progetto di formazione dedicato agli studenti delle classi quinte degli istituti secondari superiori del territorio.

Questa iniziativa, avviata negli anni precedenti e ormai strutturata, risponde all'obiettivo di diffondere la cultura del welfare aziendale anche tra le nuove generazioni, favorendo una maggiore comprensione dei meccanismi che regolano il mondo del lavoro contemporaneo.

Nel 2025 sono stati realizzati due incontri, organizzati nei mesi di maggio e giugno che sono stati progettati con un'impostazione altamente didattica ma al tempo stesso concreta, orientata a fornire ai giovani strumenti reali per comprendere:

- come funziona il welfare aziendale,
- quali normative lo regolano,
- quali servizi sono riconosciuti fiscalmente,
- come i lavoratori possono beneficiarne,
- come le aziende possono utilizzarlo per migliorare benessere, produttività e clima organizzativo.

Gli interventi hanno illustrato casi pratici, esempi aziendali realmente affrontati, simulazioni e scenari utili agli studenti per comprendere il funzionamento dei sistemi di welfare. Una parte significativa degli incontri è stata dedicata al supporto per la stesura delle tesine di maturità: i ragazzi hanno potuto porre domande, analizzare con i relatori casi reali e sviluppare riflessioni autonome sul benessere lavorativo e sui modelli di organizzazione responsabile.

Si tratta di un'iniziativa che va oltre la semplice divulgazione: rappresenta un vero ponte tra scuola e mondo del lavoro, contribuendo alla diffusione di una cultura del welfare nelle nuove generazioni e favorendo una visione del lavoro come luogo di crescita e benessere.

2. Collaborazione con Mutua CAMPA – Dettaglio delle maggiori attività dell’anno 2025

Nel 2025 la collaborazione con Mutua CAMPA ha raggiunto un livello di intensità particolarmente significativo. Vicenza Welfare ha accompagnato numerose imprese nella valutazione, scelta e implementazione di piani sanitari integrativi, svolgendo un ruolo di consulenza avanzata, di supporto operativo e di interfaccia diretta tra aziende, lavoratori e mutua.

Gli interventi sono stati spesso motivati da difficoltà riscontrate dalle imprese con precedenti fondi contrattuali obbligatori, quali:

- “**PMI Salute**”,
- “**Metasalute**”,
- “**Fondo EST**”.

Tali criticità includevano rigidità nella scelta delle strutture, complessità procedurale, limitazioni nella continuità delle cure, difficoltà nel dialogo con call center esterni e poca chiarezza informativa.

CAMPA, grazie a un modello di assistenza centrato su operatori interni (e non su call center esterni), ha offerto alle aziende una soluzione più umana, più flessibile e più vicina al territorio. Di seguito, il dettaglio **discorsivo e completo** dei maggiori sei interventi 2025.

2.1. Attivazione Piano CAMPA PMI Base – Due aziende collegate (42 dipendenti)

Il primo intervento ha riguardato due aziende appartenenti allo stesso gruppo industriale, che fino al 2024 utilizzavano il fondo sanitario “**PMI Salute**”. A seguito di numerose segnalazioni da parte dei dipendenti, le imprese hanno richiesto a Vicenza Welfare un’analisi della situazione.

Le criticità riscontrate:

- forte rigidità nell’utilizzo delle sole strutture convenzionate;
- impossibilità di continuare percorsi di cura con specialisti scelti in precedenza;
- difficoltà nel dialogo con i call center;
- tempi e procedure percepiti come poco chiare e non lineari;
- scarsa percezione di vicinanza e supporto.

Vicenza Welfare ha avviato un audit preliminare, incontrando la Direzione, i responsabili HR e alcuni lavoratori per comprendere i disagi concreti; dall'analisi è emerso un bisogno preciso: un sistema più flessibile e più umano.

È stato quindi proposto il **Piano CAMPA PMI Base**, illustrando nel dettaglio:

- vantaggi operativi rispetto al fondo precedente;
- miglioramento delle prestazioni;
- possibilità per i lavoratori di mantenere i propri medici di fiducia;
- presenza di un ufficio di prossimità che garantisce assistenza diretta.

Sono stati organizzati incontri con i dipendenti per spiegare modalità di utilizzo, coperture, procedure e tempi di rimborso. L'attivazione è avvenuta senza complicazioni e ha generato un elevato livello di soddisfazione, soprattutto per la possibilità di continuare cure già in essere.

2.2. Attivazione Piano CAMPA Metalmeccanica Base – Azienda metalmeccanica (190 dipendenti)

Il secondo intervento ha coinvolto un'importante realtà metalmeccanica che negli anni precedenti utilizzava **“Metasalute”**. La Direzione ha richiesto l'intervento di Vicenza Welfare a causa di ripetute difficoltà operative:

- scarsa accessibilità del servizio clienti;
- tempi lunghi per ottenere informazioni;
- percezione di distanza e impersonalità;
- difficoltà legate alla gestione tramite call center esterni.

Vicenza Welfare ha esaminato la situazione interna, incontrando management e responsabili di reparto, per comprendere:

- problematiche ricorrenti,
- aspettative del personale,
- volumi di prestazioni richieste,
- esigenze specifiche di determinati reparti.

Alla luce delle criticità emerse, la società ha presentato il **Piano CAMPA Metalmeccanica Base**, capace di:

- offrire maggiore assistenza;
- ridurre le rigidità tipiche dei fondi contrattuali;

- semplificare l'accesso ai servizi sanitari;
- avvicinare la mutua ai lavoratori.

Il processo di onboarding ha coinvolto tutti i dipendenti, con incontri dedicati, supporto individuale e assistenza nella compilazione delle pratiche. Il valore aggiunto percepito è stato immediato: un servizio più umano, meno burocratico e più orientato alle persone.

2.3. Attivazione Piano CAMPA EST – Azienda con 5 dipendenti

Una microimpresa del settore servizi lamentava numerose difficoltà legate a **“Fondo EST”**, soprattutto per:

- scarsa assistenza dedicata;
- lunghe attese;
- difficoltà nel comprendere la documentazione richiesta.

Vicenza Welfare ha ascoltato individualmente ciascun dipendente, rilevando esigenze molto differenti tra loro. È stato quindi proposto il **Piano CAMPA EST**, caratterizzato da:

- maggiore chiarezza nelle procedure;
- interlocutori diretti;
- semplicità nell'attivazione;
- accompagnamento personalizzato.

La Direzione ha accolto la proposta e Vicenza Welfare ha curato ogni fase operativa, dalla documentazione iniziale alla gestione delle prime richieste. Il passaggio è stato percepito come un miglioramento significativo nella qualità del servizio sanitario integrativo.

2.4. Attivazione Piano CAMPA Artigiane Venete – Due aziende collegate (47 dipendenti)

Il gruppo di due imprese artigiane aveva espresso l'esigenza di un sistema sanitario più vicino ai lavoratori, con maggiore trasparenza e semplicità gestionale.

Vicenza Welfare ha presentato il **Piano CAMPA Artigiane Venete**, illustrando:

- le coperture dedicate al settore;
- la struttura della mutua;
- le modalità di utilizzo;
- differenze rispetto ai fondi contrattuali.

Sono stati organizzati incontri collettivi con i lavoratori, durante i quali i consulenti hanno illustrato casi pratici, esempi di rimborsi e materiali informativi dettagliati.

Il grado di chiarezza e la vicinanza operativa di CAMPA sono stati elementi determinanti per la scelta delle aziende.

2.5. Attivazione Piano CAMPA EST – Azienda con 13 dipendenti

Anche in questo caso, l’azienda aveva riscontrato problemi persistenti nell’utilizzare “***Fondo EST***”, in particolare per quanto riguardava:

- assistenza percepita come distante,
- difficoltà di comunicazione con i call center esterni.

Vicenza Welfare ha gestito l’intera transizione verso CAMPA, fornendo:

- orientamento nella scelta del pacchetto più adatto;
- supporto nella raccolta dei documenti;
- spiegazioni individuali ai lavoratori;
- gestione delle prime pratiche di rimbors.

Il miglioramento in termini di qualità dell’assistenza è stato immediatamente evidente agli occhi della Direzione.

2.6. Attivazione Piano CAMPA Metalmeccanica Plus – Azienda con 19 dipendenti

Questa azienda desiderava offrire una tutela sanitaria più ampia e avanzata rispetto alle coperture previste dal CCNL. Vicenza Welfare ha presentato il **Piano CAMPA Metalmeccanica Plus**, con una panoramica dettagliata delle prestazioni migliorative e delle differenze rispetto ai piani base.

Il progetto ha incluso:

- incontri con la Direzione;
- presentazione del piano ai dipendenti;
- compilazione guidata della documentazione;
- assistenza nelle settimane successive all’attivazione.

La scelta della soluzione “Plus” ha consentito all’azienda di posizionarsi come realtà attenta alla salute dei propri collaboratori, rafforzando la percezione interna di cura e valorizzazione delle persone.

3. Collaborazione con ANPIT – Dettaglio dei Tre Eventi Formativi 2025

Nel 2025 Vicenza Welfare ha collaborato attivamente con ANPIT per sviluppare tre eventi formativi ad alto contenuto tecnico e con un taglio operativo.

Gli eventi, riconosciuti ai fini della formazione obbligatoria dei Consulenti del Lavoro, hanno rappresentato un importante momento di approfondimento professionale e di confronto tra esperti.

3.1. Evento 1 – Il vantaggio di una rete territoriale di consulenti

Il primo evento, svolto online, ha proposto una panoramica completa su:

- contrattazione collettiva ANPIT;
- normativa e logiche del welfare aziendale;
- strumenti operativi per la conciliazione vita-lavoro;
- case history aziendali presentate come esempi concreti;
- ruolo della rete di consulenti come supporto strategico per le imprese.

L’incontro si è caratterizzato per un taglio estremamente pratico: sono stati analizzati casi reali, dati di impatto, esempi di contrattazione di secondo livello e strumenti utilizzabili per integrare welfare e competitività aziendale.

3.2. Evento 2 – Seminario in presenza presso ANPIT Padova

Il secondo evento, svolto sia in presenza che online, ha approfondito:

- regolamenti aziendali di welfare;
- detassazione dei premi produttività;
- laboratori operativi di progettazione;
- confronto tra modelli di piani welfare aziendali;
- dinamiche HR legate ad attrazione, selezione e retention.

Durante l'evento si è sviluppato un vivace dibattito tra consulenti, con scambi di esperienze, analisi di casi pratici e discussioni sulle strategie adottate dalle imprese del territorio. Il seminario ha favorito la costruzione di una rete professionale coesa e competente.

3.3. Evento 3 – Focus su Ricerca e selezione del personale

Il terzo evento, svoltosi in presenza, ha affrontato un tema sempre più critico per le imprese: la difficoltà nel reperire personale qualificato.

Sono stati trattati:

- strumenti e metodologie avanzate di recruiting;
- ruolo del welfare nella fidelizzazione dei talenti;
- tecniche di riduzione del turnover;
- impatto del clima aziendale sui processi di retention;
- misure di flessibilità per lavoratori con figli;
- parità di genere come elemento di competitività.

L'evento ha fornito ai partecipanti strumenti concreti immediatamente applicabili nella propria attività professionale.

4. Dettaglio delle Attività Ambientali 2025

L'impegno ambientale di Vicenza Welfare si è espresso attraverso un insieme di pratiche coerenti con gli standard ESG e con la finalità benefit relativa alla sostenibilità ambientale.

Durante il 2025 la società ha adottato le seguenti misure:

- **Riduzione del consumo di carta** Monitorando periodicamente i volumi di stampa e definendo procedure interne orientate alla digitalizzazione.
- **Adozione di carta riciclata:** Il 70% delle stampe residue utilizza carta riciclata certificata.
- **Riduzione dell'uso della stampante** grazie alla digitalizzazione dell'archivio, l'uso della stampante è stato ridotto del 45%.
- **Eliminazione dei prodotti monouso con** sostituzione dei bicchieri in plastica con tazze riutilizzabili in ceramica e posateria compostabile.
- **Utilizzo di materiali riciclati e** Carta igienica e salviette in materiale riciclato.

– **Riduzione degli imballaggi** con preferenza per acquisti locali e riduzione degli acquisti online per limitare imballaggi superflui.

– **Gestione corretta dei rifiuti** con raccolta differenziata attenta e conferimento mensile presso l'ecocentro di vetro e RAEE.

Le attività hanno contribuito a una maggiore consapevolezza interna e a un cambiamento culturale diffuso, rendendo la sostenibilità parte integrante del modo di lavorare quotidiano.

5. Formazione del Personale – Dettaglio Completo 2025

Il 2025 è stato caratterizzato da un importante investimento nella formazione interna, che ha coinvolto l'intero team con iniziative mirate, corsi intensivi e percorsi di aggiornamento professionale.

5.1. Certificazione Welfare Manager – 30 ore

Il percorso ha approfondito:

- analisi dei bisogni sociali e demografici;
- progettazione dei piani welfare;
- definizione delle priorità aziendali;
- partnership con provider;
- definizione delle misure da implementare;
- monitoraggio dei risultati;
- valutazione dell'impatto sociale.

Le lezioni hanno incluso esercitazioni pratiche, casi studio e momenti di confronto con docenti esperti.

5.2. Corso “Progettare il welfare in azienda”

Corso altamente tecnico, incentrato su:

- disciplina normativa e fiscale;
- detassazione dei premi di produttività;
- beni e servizi welfare;
- contrattazione collettiva;

- progettazione operativa di modelli welfare.

Il percorso ha fornito strumenti concreti per lavorare con imprese di diverse dimensioni.

5.3. Seminario sui rapporti di lavoro di soci e amministratori

Il seminario ha affrontato tematiche complesse quali:

- configurabilità del rapporto di subordinazione;
- interpretazioni giurisprudenziali;
- doppia contribuzione;
- adempimenti previdenziali;
- TFM e fiscalità;
- welfare per amministratori.

Un corso fondamentale per gli operatori che si occupano di contratti e previdenza.

5.4. Seminario “I segreti del prospecting”

Corso orientato allo sviluppo commerciale, dedicato a:

- individuazione di opportunità di mercato;
- tecniche di ampliamento del portafoglio clienti;
- comunicazione persuasiva;
- approccio strategico alla vendita in ambito welfare.

5.5. Corso Recruiting Pro – Padova

Percorso dedicato alla ricollocazione moderna e alla gestione avanzata dei processi di selezione, con focus su:

- ascolto attivo;
- utilizzo dell'intelligenza artificiale nel recruiting;
- strumenti di selezione;
- valutazione dei candidati;

- analisi dei driver motivazionali.

5.6. Incontri settimanali di team

Momenti fondamentali per:

- condivisione degli obiettivi;
- allineamento tra i vari reparti;
- aggiornamento normativo;
- definizione dei piani di lavoro;
- confronto tra consulenti;
- ideazione di nuovi progetti.

Gli incontri hanno permesso di sviluppare una cultura interna basata sulla collaborazione, sulla trasparenza e sulla crescita condivisa.

6. Piani di Welfare Aziendale – Dettaglio Completo

Nel 2025 Vicenza Welfare ha implementato parecchi nuovi piani di welfare aziendali di cui nove tra i principali, ognuno dei quali è stato progettato attraverso un processo articolato di analisi, progettazione e accompagnamento.

6.1. Azienda metalmeccanica – 20 dipendenti

L’azienda ha attivato un piano di protezione sanitaria integrativo rivolto sia agli amministratori sia ai dipendenti.

È stata sostituita la precedente copertura del fondo sanitario di categoria con una tutela tramite Mutua CAMPA.

Il progetto ha rafforzato la tutela della salute come diritto fondamentale e ha generato un impatto positivo sulla qualità della vita delle persone coinvolte.

6.2. Azienda metalmeccanica – 30 dipendenti

L’azienda ha riconosciuto un premio welfare tramite piattaforma digitale, attivando tutti i servizi previsti dal TUIR. Ha inoltre erogato un premio annuale in buoni spesa, offrendo ai lavoratori uno strumento immediatamente fruibile e utile nella vita quotidiana.

6.3. PMI artigiana – Welfare amministratori e buoni spesa dipendenti

L’azienda ha avviato un piano welfare dedicato agli amministratori tramite piattaforma.

Ai dipendenti è stato riconosciuto un premio in buoni spesa, uniforme per tutti.

L’intervento si è caratterizzato per equilibrio, semplicità e sostenibilità.

6.4. Azienda metalmeccanica – Cassa Sanitaria e Buoni Spesa

L’azienda ha adottato una tutela sanitaria avanzata per gli amministratori tramite la cassa sanitaria dedicata **“SALUTISSIMA”**, mentre ai dipendenti ha riconosciuto un premio welfare in buoni spesa.

La combinazione ha rafforzato il benessere complessivo e consolidato le relazioni interne.

6.5. Azienda metalmeccanica – Upgrade del piano sanitario

L’azienda ha migliorato la protezione sanitaria contrattuale, investendo in un upgrade delle coperture.

In aggiunta, ha riconosciuto un premio welfare in buoni spesa. Il progetto ha generato maggiore engagement e soddisfazione interna.

6.6. Azienda metalmeccanica – Piano welfare strategico tramite piattaforma

Il piano ha previsto l’attivazione di una piattaforma welfare per amministratori e dipendenti.

Gli strumenti flessibili adottati hanno contribuito a definire un modello di welfare moderno, in linea con le esigenze dell’organizzazione e con i principi ESG.

6.7. Azienda con 50 dipendenti – Buoni pasto e previdenza complementare

L'azienda ha riconosciuto un premio welfare sotto forma di buoni pasto a una categoria specifica di dipendenti.

Ha inoltre sottolineato l'importanza dei versamenti alla previdenza complementare, contribuendo a costruire un sistema di tutela a lungo termine.

6.8. Due aziende del commercio – Welfare CCNL e premio rivolto ai responsabili di reparto

Le aziende hanno attivato il welfare previsto dal CCNL del commercio tramite piattaforma digitale.

È stato inoltre definito un premio specifico per la categoria dei responsabili, valorizzando competenze e merito.

6.9. Società del commercio – Copertura Assicurativa, copertura Mutualistica e Buoni Pasto

L'intervento più complesso del 2025 ha integrato:

- una copertura LTC tramite una compagnia di **Assicurazione** per i membri del CDA,
- una copertura sanitaria tramite **Mutua Sanitaria**;
- la sostituzione del fondo sanitario dei dipendenti con **Mutua Sanitaria**,
- un premio welfare in buoni pasto rivolto al personale dipendente;

Il risultato è stato un sistema di welfare completo, articolato e perfettamente bilanciato, orientato sia alla tutela delle figure apicali sia al benessere dell'intera popolazione aziendale.

7. Attività di Ricerca e Selezione del Personale – Sviluppo 2025

Parallelamente alle attività di welfare, Vicenza Welfare ha potenziato il servizio di ricerca e selezione del personale, grazie all'inserimento di due nuove risorse interne dedicate.

I risultati:

- oltre **45 candidati inseriti**;
- **95%** degli inserimenti con esito positivo e con superamento del periodo di prova;
- crescita del **85%** del fatturato in questo ramo rispetto all'anno 2024.

Questo potenziamento ha permesso alle aziende clienti di individuare profili professionali coerenti con valori, cultura e bisogni reali delle organizzazioni, contribuendo anche alla riduzione del turnover.

Conclusione

Le attività svolte e i servizi erogati evidenziano in modo inequivocabile il livello di impegno, qualità, personalizzazione e profondità che hanno caratterizzato le attività svolte da Vicenza Welfare nel corso dell'anno 2025.

La società ha dimostrato di essere un partner strategico per le imprese al fine di promuovere il benessere sociale facilitando l'innovazione organizzativa e diventando un punto di riferimento territoriale in materia di welfare aziendale.

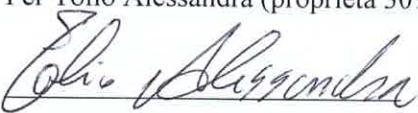
I casi illustrati costituiscono un patrimonio di competenze e relazioni che crea valore reale e che potrà essere ulteriormente ampliato nel 2026, anche attraverso l'evoluzione dei sistemi di misurazione dell'impatto, l'integrazione crescente degli standard *ESG* e lo sviluppo di partnership sempre più strutturate e durature.

Sottoscritto il 18/12/2025 presso Arzignano (VI)

Gli Amministratori della Società Vicenza Welfare S.R.L. società benefit

Per Vicenza Future S.R.L. rappresentante Sig. Tolio Riccardo Amministratore (proprietà 40%) presidente C.D.A.


Vicenza Welfare
Largo A. De Gasperi,3
36071 Arzignano (VI)
Tel: 0444020173
P.I. 04018870248

Per Tolio Alessandra (proprietà 30%) Consigliera di Amministrazione

Largo A. De Gasperi,3
36071 Arzignano (VI)
Tel: 0444020173
P.I. 04018870248

Per Tolio Michele (proprietà 30%) Consigliere di Amministrazione


Vicenza Welfare
Largo A. De Gasperi,3
36071 Arzignano (VI)
Tel: 0444020173
P.I. 04018870248