

Voci di Valore

numero **ventidue**
Aprile 2025

“Per gli HR Manager oggi il welfare è uno strumento chiave per il Corporate Wellbeing con la finalità di attrarre, trattenere e motivare i talenti”.



Intervista con:

ANNA ZATTONI

Presidente e Co-founder Jointly

Un appuntamento con la cultura
del Lavoro e del Welfare a cura di

bonoos

In questo numero abbiamo intervistato:

ANNA ZATTONI, che ha maturato oltre vent'anni di esperienza in consulenza strategica, risorse umane e organizzazione in The Boston Consulting Group, Pfizer e Vodafone Italia. La sua prima startup è "Valore D" di cui è stata Direttore Generale per cinque anni. Nel 2014, insieme a Francesca Rizzi e Fabio Galluccio, ha co-fondato JOINTLY Il welfare condiviso di cui oggi è Presidente. È membro del Consiglio direttivo di AIWA e docente presso Sole24Ore Formazione.

I Provider censiti dall'ultima edizione del Report annuale curato da ALTIS sono 108. Di questi ben 56 sono proprietari della piattaforma che offrono sul mercato. Cosa distingue la vostra proposta operativa rispetto a questa numerosa concorrenza?

Oggi in Italia più della metà (64%) delle aziende offre servizi a supporto del benessere psico-fisico e relazionale dei propri collaboratori, eppure solo uno su quattro ritiene che la propria azienda si occupi concretamente del suo benessere. Le imprese italiane quindi - in base alla ricerca dell'Osservatorio HR Innovation Practice del Politecnico di Milano in collaborazione con JOINTLY "Il Corporate Wellbeing mismatch" - stanno investendo sì in welfare (spesa media annua: 1850€ per dipendente), ma in maniera poco efficace. La semplice adozione di una piattaforma per erogare un

importo fiscalmente ottimizzato non basta più. Ma può invece diventare uno strumento o un mezzo attraverso il quale articolare la strategia di benessere dell'azienda. Come JOINTLY ci distinguiamo per l'approccio strategico, integrato e personalizzabile che passa attraverso cinque dimensioni fondamentali: una governance chiara, una cultura organizzativa dell'ascolto, la definizione di un'offerta integrata, una corretta comunicazione e il monitoraggio del gradimento delle iniziative. Siamo l'unico provider che supporta le aziende nella definizione della loro strategia di Corporate Wellbeing e nell'implementazione di programmi di People Caring, Flexible Benefits ed Engagement attraverso un'unica piattaforma, JOY, garantendo una gestione semplice ed efficace del welfare aziendale da parte dell'azienda (piattaforma data-driven) e dei collaboratori (unico touch point). Inoltre, siamo la prima B Corp® certificata nel settore del welfare e wellbeing aziendale, con la più ampia rete di servizi e professionisti su base nazionale per rispondere ai bisogni di benessere delle persone e delle aziende. La nostra offerta si basa su un approccio olistico supportato da strumenti di misurazione, consulenze strategiche e soluzioni innovative per engagement e produttività.

L'ingresso nel mercato degli operatori fin-tech è un rischio per il

Welfare Aziendale o un'opportunità che potrà portare innovazione?

L'ingresso degli operatori fin-tech rappresenta un'opportunità di semplificazione della fruizione degli importi in welfare nel rispetto di un articolato normativo sempre più complesso. Questi player portano innovazioni tecnologiche, come strumenti di pagamento avanzati, data analytics e processi digitalizzati, che possono migliorare l'efficienza operativa e ampliare l'accesso ai servizi di welfare anche da parte delle PMI che hanno minori capacità organizzative. Tuttavia, esiste il rischio che l'attenzione si sposti esclusivamente sulla componente tecnica e sullo strumento al posto della strategia, ovvero sul perché l'azienda dovrebbe perseguire una strategia di Corporate Wellbeing efficace. JOINTLY invece è in grado di integrare questi due aspetti, tecnologia e strategia, posizionandosi come leader del benessere integrato, che accompagna l'azienda in ogni sua fase dalla definizione di una governance chiara, allo sviluppo di una cultura organizzativa dell'ascolto, dalla definizione di un'offerta integrata alla corretta comunicazione e al monitoraggio del gradimento delle iniziative.

“L'integrazione dei Public Benefit nella piattaforma fringe&flex [...] ha permesso di ampliare l'offerta welfare [...] aumentando la spendibilità e la personalizzazione dei benefit”.

Dal “big bang” del Welfare Aziendale, provocato dalla Legge di Stabilità 2016, sono passati dieci anni. In questo lungo periodo di sviluppo delle prassi, com'è cambiato l'approccio degli HR Manager?

Negli ultimi dieci anni, l'approccio degli HR Manager al Welfare Aziendale sta diventando da frammentato a strategico. Inizialmente l'approccio dell'HR era focalizzato su singoli progetti – spesso decisi in dipartimenti diversi – e all'inseguimento dei vantaggi fiscali, oggi la funzione HR considera il welfare uno strumento chiave per il Corporate

Wellbeing con la finalità di attrarre, trattenere e motivare i talenti, soprattutto in un mercato del lavoro competitivo. A seguito degli interventi normativi degli ultimi tre anni, fortemente incentrati sulla dimensione economica del welfare aziendale ovvero i fringe benefit, abbiamo assistito ad una evoluzione sia nei contenuti che nel linguaggio del welfare aziendale. La parola welfare aziendale viene affiancata o sostituita da benessere individuale e organizzativo, la strategia viene incentrata sul benessere fisico, mentale e relazionale oltre che economico, ma al tempo stesso integrata con programmi per lo sviluppo, l'apprendimento, l'ascolto continuo e la diffusione di una vera e

propria cultura del benessere. Per poter realizzare questa strategia, gli HR Manager devono poter avere soluzioni flessibili e personalizzabili, capaci di rispondere alle sfide del lavoro ibrido, migliorare l'engagement e affrontare fenomeni come il burnout e il quiet quitting.

Siete tra i primi Provider che hanno compreso l'utilità dell'integrazione dei Public Benefit nelle piattaforme fringe&flex: com'è stata accolta questa nuova opportunità dalle aziende vostre clienti?

L'integrazione dei Public Benefit nelle piattaforme fringe&flex di JOINTLY è

stata accolta molto positivamente dalle aziende clienti. Questa innovazione ha permesso di ampliare l'offerta welfare, integrando soluzioni utili come agevolazioni fiscali e servizi pubblici accessibili, aumentando la spendibilità e la personalizzazione dei benefit. Le aziende hanno apprezzato l'opportunità di ottimizzare i costi e migliorare il work-life balance dei dipendenti, offrendo soluzioni che uniscono efficienza operativa e impatto sociale. Questo approccio rafforza il loro posizionamento come datori di lavoro attenti e responsabili.