

Voci di Valore

numero **ventiquattro**
Aprile 2025

“L'integrazione dei Public Benefit ha contribuito a posizionare illimity Bank come un datore di lavoro all'avanguardia, capace di rispondere alle esigenze dei dipendenti e di valorizzare le risorse del territorio”.



Intervista con:

ANTONIO ALESSIO GALLO

Head of Talent Acquisition, Reward & Development
illimity Bank

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

bonoos

In questo numero abbiamo intervistato:

ANTONIO ALESSIO GALLO, classe 1985, laureato in International Management all'Università Bocconi di Milano e alla Fudan University di Shanghai, con oltre 15 anni di esperienza nelle risorse umane e in organizzazione. Dopo 12 anni in UniCredit, in ruoli di crescente complessità, inizia la sua esperienza in illimity Bank e dal 2021 è responsabile delle attività legate a performance, reward e welfare. Dal 2025 guida la struttura "Talent Acquisition, Reward & Development": con occhio attento allo sviluppo e al benessere delle persone, crede in un approccio che unisca ascolto e innovazione con l'obiettivo di progettare politiche HR efficaci e costruire un ambiente di lavoro equo, meritocratico e orientato alla crescita.

Quali sono, sul piano relazionale con i lavoratori, i valori che il vostro piano di Welfare Aziendale intende sostenere ?

In illimity, il Welfare non è da considerarsi prettamente come una lista di benefit e servizi che forniamo al dipendente e ai suoi familiari, quanto, piuttosto, una parte integrante della nostra cultura e della strategia di *Employee Value Proposition*, di cui costituisce uno dei sei pilastri fondamentali. Lo consideriamo uno strumento che mettiamo direttamente nelle mani degli illimiters, permettendo loro di sentirsi liberi, inclusi e anche responsabilizzati. Liberi perché il nostro è un vero e proprio ecosistema all'interno del quale convivono più anime. In illimity, il welfare è pensato per tutti, senza distinzioni, perché l'inclusività è uno dei nostri valori chiave. Questo approccio mira anche a

rendere gli illimiters imprenditori di se stessi, incentivandoli a raggiungere al meglio i propri obiettivi.

Il contributo del Welfare Aziendale, rispetto agli obiettivi di people management che vi siete posti, ha inciso maggiormente sugli asset tangibili (es: retention, miglioramenti di prodotto o di processo, attraction) o su quelli intangibili (es: immagine aziendale, engagement, partecipazione)?

Il nostro piano di Welfare Aziendale ha un impatto significativo su entrambi i livelli, tangibili e intangibili. Da un lato, l'ampia gamma di benefit tangibili attesta un miglioramento in termini sia di *attraction* che di *retention*, rendendo illimity competitiva nel mercato del lavoro. Dall'altro lato, l'aspetto più trasformativo è quello intangibile. Il nostro piano di welfare funge da vero e proprio acceleratore culturale, rendendo illimity un luogo dove ogni persona si sente parte di qualcosa di più grande. L'effetto? Non solo un livello di *engagement* più alto, ma anche una spinta all'innovazione e alla collaborazione.

Cosa suggerirebbe ad una PMI che si approcci per la prima volta alla definizione di un piano di Welfare Aziendale?

Per una PMI che si approccia per la prima volta alla definizione di un piano di Welfare Aziendale, suggerirei di focalizzarsi nell'analisi e nello studio dei seguenti punti: 1. Analisi delle esigenze: coinvolgere i dipendenti attraverso sondaggi o focus group per comprendere quali benefit sarebbero più apprezzati e utili per loro e per i propri familiari; 2. Flessibilità e personalizzazione: creare un piano che offra una gamma diversificata di servizi e benefit, permettendo ai dipendenti di scegliere quelli più adatti alle loro esigenze personali e familiari; 3. Benessere e formazione:

includere servizi che promuovano il benessere fisico e mentale come programmi di fitness, consulenze psicologiche e opportunità di formazione e sviluppo professionale;

4. Comunicazione chiara: assicurarsi che i dipendenti comprendano i vantaggi del piano di welfare attraverso una comunicazione trasparente e continua;

5. Monitoraggio e miglioramento: valutare regolarmente l'efficacia del piano attraverso *feedback* dei dipendenti e metriche di *performance*, apportando modifiche e miglioramenti dove necessario.

Siete tra le prime aziende che hanno compreso l'utilità dell'integrazione dei Public Benefit (bonus e agevolazioni di fonte statale, regionale e comunale) nell'ambito della complessiva offerta di Welfare Aziendale: come è stata accolta questa nuova opportunità?

L'interesse che stiamo riscontrando circa l'integrazione dei *Public Benefit* nella nostra offerta di Welfare Aziendale è positivo. Il numero di consultazioni e interazioni è abbastanza elevato, indicando un forte interesse e apprezzamento da parte degli *illimiters*. Questo servizio ha permesso alle nostre risorse di accedere facilmente a bonus e agevolazioni di fonte statale, regionale e comunale, migliorando ulteriormente il loro benessere e la loro soddisfazione. Inoltre, l'integrazione dei *Public Benefit* ha rafforzato il senso di appartenenza e inclusività all'interno del Gruppo, poiché i dipendenti percepiscono un supporto concreto e tangibile da parte dell'azienda. Tutto ciò ha anche

“Il nostro piano di welfare funge da vero e proprio acceleratore culturale, rendendo illimity un luogo dove ogni persona si sente parte di qualcosa di più grande”.

contribuito a posizionare *illimity* come un datore di lavoro all'avanguardia, capace di rispondere in modo proattivo alle esigenze dei propri dipendenti e di valorizzare le risorse disponibili sul territorio. Ma c'è di più: questo approccio cambia il modo stesso con cui le persone percepiscono il Welfare Aziendale. Non un insieme di benefit “calati dall'alto”, ma un ecosistema dinamico che evolve con le esigenze di chi ne usufruisce. Un Welfare che non si limita a offrire vantaggi, ma che crea consapevolezza e nuove possibilità.

**Voci di
Valore**

«Voci di Valore» è una testata aziendale a cura di Bonoos Srl Società Benefit. **Del contenuto della presente intervista, in assenza di autorizzazione, è vietata la riproduzione, anche parziale, in qualsiasi forma.** Per le richieste di riproduzione scrivere a: press@bonoos.it

- Leggi le altre interviste e scopri di più su [bonoos.it](https://www.bonoos.it)
- Seguici su [in](#)
- Contatti: info@bonoos.it

Ideazione e coordinamento: **Giovanni Scansani**
Grafica e impaginazione: **Marta Minuzzo**