

# Credimi, tra i nuovi benefit anche le spese per la casa

Le novità del piano per i dipendenti

Il più grande digital lender per le imprese in Europa continentale offre pacchetti innovativi, tra cui smart working e formazione retribuita all'estero

di **Alberto Levi**  
MILANO

**Credimi**, il più grande digital lender per le imprese in Europa continentale, consolida il piano di welfare aziendale e si arricchisce di pacchetti innovativi, tra cui la possibilità di far rientrare le spese per la casa nel pacchetto retributivo, di lavorare da remoto per lunghi periodi, di seguire corsi di formazione all'estero a spese dell'azienda e di acquistare materiali formativi anche per la famiglia attraverso un budget dedicato. L'ampliamento del piano di welfare è frutto di una strategia e attenzione alla persona che caratterizza Credimi sin dalla sua nascita e che ha contribuito a convincere il 25% dei suoi collaboratori a rientrare in Italia dall'estero per sposare l'ambizioso progetto della società fondata dal Ceo Ignazio Rocco.

**Tra le aziende** più innovative in fatto di welfare, Credimi ha da subito creato piani su misura per i membri della sua squadra - 43 professionisti, in gran parte tra i 28 e i 35 anni, che detengono anche il 50% del ca-

pitale sociale - con benefit che hanno inciso positivamente sulla creazione e motivazione del team. Tra i più significativi, la possibilità di far rientrare le spese per la casa nel pacchetto retributivo, uno strumento che ad oggi utilizza il 20% dei dipendenti, ottenendo un beneficio fiscale e risolvendo un problema primario come quello dell'abitazione. Un'opportunità fondamentale per **Credimi**, considerando che la maggior parte del team è stato reclutato da Ignazio Rocco negli

hub tech europei e nelle sedi internazionali di aziende come Google.

**Molti** i benefit già esistenti nell'offerta di Credimi: il pagamento dell'affitto della casa, il noleggio a lungo termine dell'auto interamente coperto dalla società (usufruito dal 15% dei dipendenti), l'assicurazione vita, oltre che una polizza sanitaria che copre anche spese dentistiche e oculistiche. A questi servizi, a partire da quest'anno si aggiungono programmi particolari di Remote Working e percorsi formativi per valorizzare i talenti. La parte più innovativa del piano riguarda lo smart working:

anziché riconoscere la possibilità di lavorare fuori dall'ufficio per un giorno a settimana, **Credimi** dà ai dipendenti la scelta di farlo per un totale di sei settimane l'anno (di cui fino a due consecutive) per poter gestire al meglio le proprie esigenze famigliari. In chiave di valorizzazione dei talenti, sarà inoltre possibile lavorare dall'estero per quattro settimane l'anno in città che abbiano una forte vocazione all'innovazione, con la presenza di distretti tecnologici, digitali, fintech: un'occasione di confronto con realtà diverse che possano accelerare la crescita professionale.

**A livello fiscale**, tutti i dipendenti potranno contare sui vantaggi garantiti dal Welfare Flexi Benefit: accedendo a questo programma, potranno allocare a loro piacimento una cifra compresa tra 4mila e 10mila euro (a seconda del proprio contratto) per acquistare viaggi, corsi di formazione, libri, ma anche per coprire spese di

formazione per figli e familiari. Un pacchetto di benefit che aumenta la capacità di spesa dei dipendenti e la loro soddi-

sfazione in azienda.

«**Nel giro** di pochi anni - ha dichiarato Rocco - sono cambiate le aziende e soprattutto le persone: oggi la remunerazione, per quanto importante, non è più l'unico aspetto che conta nella scelta di un posto di lavoro. Secondo una ricerca della School of Management della Bocconi, i Millennial più che ad un alto stipendio puntano alla possibilità di crescere, alla formazione, alla possibilità di godere di benefit e avere orari di lavoro flessibili, resi possibili dall'approccio digitale. Attrarre e trattenere i migliori talenti è oggi una delle sfide più difficili da affrontare per qualunque azienda. Soprattutto in Italia dove la fuga

dei cervelli è in costante aumento (+41% tra il 2013 e il 2017). Sono convinto - ha continuato Rocco - che questa sfida possiamo vincerla. Siamo riusciti da un lato a trasmettere entusiasmo dando a tutti i nostri collaboratori la possibilità di partecipare alla creazione di un progetto innovativo, abbiamo comunicato con chiarezza il loro ruolo all'interno della società e abbiamo da subito dato grande importanza e attenzione al welfare aziendale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'assicurazione vita e la polizza sanitaria sono tra i benefit offerti da Credimi ai propri dipendenti



