

DAMMI PIÙ FIDUCIA E TI AIUTERÒ A CRESCERE

Sulla vetta dell'indagine 2020 che misura il clima nelle imprese si stagliano AmEx, Cisco, Bending Spoons e Cadence Design. Ascolto dei collaboratori, possibilità di essere creativi e confidenza nei capi le qualità vincenti. Anche con la pandemia

Offrono benefit flessibili, ascoltano e coinvolgono i collaboratori nelle decisioni e, naturalmente, garantiscono lo smart working. «Anche se oggi in Italia sta andando in scena un remote-working, forzato dalle necessità», afferma Alessandro Zollo, amministratore delegato di Great Place to Work Italia, che ogni anno premia le migliori aziende in cui andare a lavorare, dopo una approfondita analisi di clima. Per il 2020 (ma la ricerca è stata realizzata prima che scoppiasse la pandemia) in testa alla classifica delle big, quelle con oltre 500 dipendenti, si piazza la filiale italiana di American Express, seguita dalla catena di hotel dell'Hilton mentre al terzo posto troviamo Msd Italia, la farmaceutica (consociata di Merck) guidata dall'amministratore delegato Nicoletta Luppi. Scendendo di categoria, tra le aziende medio-grandi (fino a 500 dipendenti) Cisco Systems, attiva nelle telecomunicazioni si impone davanti a Zeta service, altra realtà italiana guidata da una donna, Silvia Bolzoni, che gestisce buste paga e servizi professionali in outsourcing. Bandiera italiana invece in testa al terzo gruppo di imprese (fino a 150 dipendenti). Vince ancora Bending Spoons, davanti alle biotech Biogen e Zoetis (schede nelle pagine seguenti). Tra le small, podio per Cadence Design Systems, Mercedes-Benz CharterWay e R-Everse.

Il ruolo delle italiane

Questa graduatoria esce da una indagine che ha coinvolto 58 mila dipendenti di oltre 150 aziende: hanno risposto a un questionario anonimo sul clima aziendale: domande sulla fiducia nei manager, valutazioni sul proprio ufficio, giudizi su come l'azienda attira o trattiene i talenti oppure viene incontro a chi è in difficoltà, e così via. Non tutte, ma soltanto 60 organizzazioni sono entrate nel ranking. Molti

di **Fabio Sottocornola**

Il medagliere

OLTRE 500 COLLABORATORI

- 1 American Express Italia
- 2 Hilton
- 3 MSD Italia

DA 150 A 499 COLLABORATORI

- 1 Cisco Systems Italy
- 2 Zeta Service
- 3 Mars Italia

DA 50 A 149 COLLABORATORI

- 1 Bending Spoons
- 2 Biogen Italia
- 3 Zoetis Italia

DA 20 A 49 COLLABORATORI

- 1 Cadence Design Systems
- 2 Mercedes-Benz CharterWay
- 3 R-Everse

i comparti, dalla finanza all'informatica, dai servizi alla manifattura. Aumenta il cosiddetto Trust index, cioè la fiducia verso capi e colleghi: va all'82% mentre era al 77% cinque anni fa. Quasi un terzo delle realtà nelle classifiche è a capitale totalmente italiano: crescono poco ma ogni anno. Sono lontani i tempi in cui il Great Place to Work era considerato un monopolio dei colossi multinazionali. Ma tutto questo, il sondaggio e l'elaborazione, è avvenuto prima

del Covid-19. «Certo, questi dati non catturano l'effetto pandemico — spiega Zollo —. Credo che settori come turismo e retail subiranno forti impatti in termini di lavoro. Altri come l'information technology, il farmaceutico e la logistica vivranno un momento di orgoglio: tengono in piedi il Paese con il lavoro». Le cui modalità sono mutate radicalmente per il coronavirus: lo smart working oggi riguarda una popolazione stimata tra 6 e 8 milioni di persone mentre prima, secondo l'Osservatorio del Politecnico di Milano, interessava 570 mila lavoratori. Un balzo enorme. Eppure, il vero lavoro smart è un'altra cosa. «Manca la libertà di decidere dove lavorare e anche quando. Elementi fondamentali per stimolare creatività e innovazione». Senza queste due componenti, è convinto Zollo, le imprese non progrediscono.

Le buone pratiche

E qui torna fuori il Trust index. Gli esperti vedono una correlazione stretta con la crescita del fatturato per le aziende Great Place to Work. In pratica, nel corso degli anni, quelle realtà che a disposizione dei lavoratori mettono un bouquet di benefit flessibili, coinvolgimento nelle decisioni e capacità di ascolto, oltre a flessibilità di orario, vedono crescere il proprio giro d'affari. E in maniera più elevata rispetto alle medie dell'Istat. Per questo motivo l'attuale momento deve essere usato per fare leva su tre aspetti vincenti nel futuro: «Ascolto delle persone e dei loro bisogni. Ad esempio molti manager organizzano videochat con i collaboratori, questo fa sentire che l'azienda è vicina. Poi, bisogna puntare sul binomio persona-tecnologia: fornire gli strumenti giusti e la possibilità di innovare. Anche fuori dagli schemi». In attesa di ritrovarsi alla macchinetta del caffè, in ufficio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Investire (ancora) sulle persone, la chiave per ripartire più in fretta

Nei periodi critici le aziende attente ai dipendenti hanno performance positive. In quelli di ripresa, vanno più veloci della media dei loro settori, dai servizi all'industria. Ecco perché

di **Alessandro Zollo**

L'analisi delle performance finanziarie dei sessanta «Best Workplaces Italia 2020» conferma l'andamento che misuriamo ormai da otto anni. Ad aumenti del Trust Index, l'indice di fiducia verso la propria organizzazione, corrispondono aumenti delle crescite di fatturato, a decrementi dell'Indice corrispondono riduzioni del tasso di sviluppo. La correlazione tra le due curve è 0,94, una correlazione che raramente si incontra nelle scienze sociali.

È necessario però fare una precisazione: la crescita media dei fatturati registrata nel 2019, pari a 17,47%, è stata depurata da alcune aziende che, avendo un tasso di sviluppo troppo elevato, «sporcano», come si dice in gergo statistico, il dato medio. Alcune di queste aziende sono state addirittura selezionate dal *Financial Times* tra le mille imprese che crescono di più in Europa (si veda qui la classifica: <https://www.ft.com/content/691390ca-53d9-11ea-90ad-25e377c0ee1f>).

Queste aziende sono: Bending Spoons, oggi al centro delle cronache per la app di tracciamento dell'epidemia

da coronavirus Immuni, Mia Platform e Webranking. Se avessimo incluso queste «fast growing companies» nel calcolo, il tasso relativo alla crescita media sarebbe arrivato al 30%.

Anche questo dato testimonia ancora una volta come sia stretto il legame tra l'*engagement* e la fiducia nei confronti dell'azienda per cui si lavora con la produttività dei collaboratori. Alex Edmans, professore di finanza presso la London Business School, nel suo famoso articolo: *Does the Stock Market Fully Value Intangibles? Employee Satisfaction and Equity Prices* (Il mercato valorizza appieno i beni intangibili? La soddisfazione dei dipendenti e i prezzi delle azioni, *ndt*), dimostra come la soddisfazione dei collaboratori si traduce in migliori performance finanziarie attraverso una migliore selezione delle persone, la permanenza delle

stesse in azienda e maggiori motivazioni al lavoro.

Analisi

Proseguendo nelle analisi, riscontriamo che, non solo queste aziende crescono del 17%, ma marginano anche del 12% rapportando il margine operativo lordo al fatturato. Insomma, sono aziende che crescono molto, grazie a persone motivate, e fanno felici i propri azionisti.

Volendo poi confrontare le crescite di fatturato medio dei «Best Workplaces» dal 2012 ad oggi e quelle dei settori industria, commercio e servizi monitorate dall'Istat negli stessi anni, osserviamo due elementi fondamentali; il primo è relativo alla cospicua differenza tra i due dati: mentre le «Best» crescono ad una media del 12% annuo, i macro-

settori di appartenenza restano sostanzialmente fermi (-0,17%).

Il secondo elemento che si evince dall'andamento delle curve è che nei periodi di recessione le migliori aziende per cui lavorare mantengono le crescite economiche positive, e nei periodi di ripresa, crescono più velocemente della media dei settori di appartenenza.

Infine, in un periodo di probabile recessione come quello che stiamo vivendo in questi mesi, in cui le stime vedono un Pil in caduta del 9%, le variabili su cui non ridurre gli investimenti sono probabilmente due: la rivoluzione digitale che permette di mantenere attivi e profittevoli anche settori tradizionalmente non basati sull'*information technology*, e l'attenzione alle proprie persone, attraverso l'ascolto, il coinvolgimento e la creazione delle condizioni, soprattutto tecnologiche, che permettano loro di continuare a dimostrare e sviluppare il loro potenziale innovativo.

*Amministratore delegato di Great Place to Work® Italia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Circolo virtuoso

Il confronto tra l'indice di fiducia e la crescita del fatturato dei «Best Workplaces 2020»

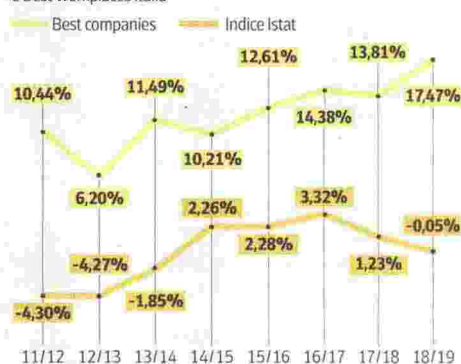


Aziende Best Ebit su fatturato 2019
+11,97%

Indice di correlazione
0,94

In fuga

La variazione di fatturato comparata tra l'indice Istat e Best Workplaces Italia



Media Best
+12,08%

+12,25%

Media Istat
-0,17%

Le protagoniste La pagella dei consulenti

a cura di **Giulia Cimpanelli**




Numero collaboratori



 <p>● Servizi finanziari CONTE.IT Admiral Intermediary Services</p> <p>«Indossare» i valori aziendali ConTe.it ha pensato a un modo originale e innovativo di far vivere ai dipendenti i valori dell'azienda e comunicarli anche nel quotidiano, al lavoro, a casa, in famiglia o al parco. Come? Regalando a tutti i colleghi dei braccialetti che mostrano in maniera colorata e divertente i pilastri della cultura aziendale. Così da non dimenticarli e portarli a chi non li conosce.</p>	 <p>● Farmaceutica ABBVIE</p> <p>Comunicazione interna tempestiva e trasparente Ogni primo del mese il dipartimento Hr invia a tutti i dipendenti una comunicazione nella quale annuncia ogni cambiamento organizzativo o nuova assunzione: una newsletter, con foto dei colleghi e una panoramica del loro percorso formativo e professionale. Oltre a promuovere la trasparenza e la meritocrazia, si celebrano anche i successi.</p>	 <p>● Trasporti DHL EXPRESS</p> <p>L'ingresso in azienda come un viaggio L'Onboarding Journal è un vero e proprio «Diario di viaggio» per il nuovo collaboratore. Gli viene consegnato il primo giorno direttamente dal proprio manager. Si tratta di una guida completa riguardante gli strumenti, le risorse e le attività: un «viaggio» che segue un percorso diviso in sei fasi, concepite per fornire un supporto completo alla nuova risorsa.</p>	 <p>● Servizi professionali THE ADECCO GROUP</p> <p>L'inclusione lavorativa a 360 gradi Fondazione Adecco per le Pari Opportunità e JPMorgan Chase Foundation hanno realizzato il progetto «Safe In» con l'obiettivo di inclusione lavorativa di rifugiati. Il progetto ha avuto una durata di due anni (2018 e 2019), con il compito di coinvolgere nel mondo lavorativo 225 persone titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo.</p>	 <p>● Dispositivi medici MEDTRONIC ITALIA</p> <p>La radio aziendale Una vera e propria radio aziendale, Medtronic OnAir rappresenta un canale diretto di comunicazione continua con i dipendenti: con cadenza regolare, vengono organizzati degli appuntamenti radiofonici facilitati da un dj, ai quali partecipa spesso l'amministratore delegato, insieme ad altre risorse. Durante il «Caffè on air», invece, l'ad conduce delle interviste ad alcuni colleghi sulla base dei tratti identitari Medtronic.</p>	 <p>● Farmaceutica ELI LILLI ITALIA</p> <p>L'ascolto al centro della gestione delle persone L'azienda ha messo a disposizione dei dipendenti una linea telefonica diretta con il Reparto hr, totalmente dedicata a evadere richieste o domande di qualunque tipo relative alla propria attività lavorativa (ferie, permessi, cedolino), ma anche per richiedere supporto al fine di migliorare la propria performance e gestire al meglio il rapporto con il proprio responsabile.</p>	 <p>● Elettronica MICRON SEMICONDUCTOR ITALIA</p> <p>Team Member Advocate per supportare i colleghi In Micron Semiconductor, i dipendenti possono rivolgersi ad un «advocate», membro del team, che offre supporto individuale e riservato ai colleghi per parlare di tutto ciò che desiderano, dalle preoccupazioni relative al lavoro a quelle personali e familiari. Lo specialista aiuta i membri del team a trovare risorse e soluzioni oppure offre semplicemente una prospettiva diversa.</p>	 <p>● Bancario FINDOMESTIC</p> <p>La Banca della solidarietà Findomestic mette a disposizione un «bacino» annuale di ore di assenza retribuita a favore dei dipendenti che, per far fronte a gravi situazioni personali, necessitano di permessi ulteriori a quelli ordinari. La Banca della solidarietà, questo il nome del progetto, viene alimentata dalle donazioni volontarie dei dipendenti e dall'azienda stessa, che dona un quantitativo d'ore doppio rispetto a quello versato da tutti i dipendenti.</p>
 <p>● Beni di lusso GUCCI</p> <p>Gucci Changemakers: generare un cambiamento positivo nella società Il programma Gucci Changemakers offre la possibilità a tutti i dipendenti Gucci nel mondo di dedicare fino a quattro giorni di permesso retribuito all'anno al volontariato, nelle proprie comunità locali. In queste settimane l'azienda si è attivata per promuovere opportunità di volontariato da remoto per offrire supporto alle fasce di popolazione più bisognose.</p>	 <p>● Sanità PHILIPS</p> <p>La promozione della salute tra i collaboratori Il programma «BWell» aiuta le persone in Philips ad avere una vita sana e prevenire le malattie croniche derivanti da invecchiamento o cattive abitudini, attraverso un programma di salute e benessere in cui viene offerta esperienza professionale su abitudini alimentari sane, sonno, respirazione e sanità orale. Tra questi, anche programmi individuali per smettere di fumare.</p>	 <p>● Defence / Cyber / Security ELETRONICA</p> <p>Una infermeria aziendale per supportare i dipendenti In Elettronica è previsto un servizio di infermeria aperto otto ore al giorno, dal lunedì al venerdì. Tre volte a settimana, inoltre, è presente in azienda anche il medico di stabilimento. Il servizio viene utilizzato dai dipendenti per visite e consulenze su malattie, infortuni e/o problematiche di salute o anche solo a scopo informativo.</p>	 <p>● Farmaceutica AMGEN</p> <p>La cultura dell'inclusione Nel 2019 Amgen Italia è stata riconosciuta dal Winning Women Institute come azienda virtuosa nelle politiche di equità di genere (politiche retributive, sistema di welfare, politiche di work-life balance). Amgen aiuta le persone a sentirsi parte dell'azienda e favorisce anche la nascita di comunità interne per creare una cultura inclusiva: gli Employee Resource Groups.</p>	 <p>● Information technology VETRYA</p> <p>Un supporto ai genitori: il Mini Club aziendale In Vetrya esiste un'area riservata all'accoglienza dei figli dei dipendenti al di fuori dell'orario scolastico. Tutti i giorni dalle 15 alle 20, e durante la chiusura scolastica per tutto il giorno, accoglie gratuitamente i bambini dei dipendenti impegnandoli in giochi educativi e ricreativi. Il servizio raccoglie le esigenze e i suggerimenti delle colleghe.</p>	 <p>● Dispositivi medici STRYKER ITALIA</p> <p>Imparare dai propri stakeholder Uno scambio tra dipendenti e clienti. Una volta all'anno, l'azienda ospita i clienti al fine di imparare dalle loro esperienze con i prodotti Stryker, e per saperne di più su ciò di cui hanno bisogno. Allo stesso modo, i dipendenti vengono invitati ad ascoltare storie di medici e pazienti, che entrano in azienda per raccontare storie sentite e personali.</p>	 <p>● Beni di largo consumo S.C. JOHNSON ITALY</p> <p>Un team dedicato a promuovere la sostenibilità in azienda Un gruppo di lavoro ha il compito di rendere più sostenibile la vita in azienda e il suo impatto sull'ambiente. Il «team verde» ha ottenuto molti risultati negli ultimi anni: riduzione dell'utilizzo di acqua e luce in azienda, acquisto della prima auto elettrica per il team di servizi generali, progetto per il riciclaggio all'interno degli uffici.</p>	 <p>● Digital energy company SORGENIA</p> <p>Come gestire situazioni di conflitto in azienda Nel caso in cui una persona si trovi ad affrontare una situazione spiacevole con colleghi o manager, l'hr valuterà se ricorrere al coaching individuale e/o di gruppo, al mentoring, o ad altra azione. Nei casi più complessi o delicati, esiste un sistema di «segnalazioni» attraverso due canali: mail ad un indirizzo dedicato, e lettera all'organismo di vigilanza.</p>

 <p>● Trasporti SIXT La TV aziendale per creare engagement Nata in occasione del raggiungimento di un milione di follower sui social, «Sixtbook TV Edition» rappresenta un vero e proprio canale televisivo che trasmette, oltre a successi e innovazioni, tutte le ultime news di Sixt, le attività legate alla fondazione di Régine Sixt e fatti divertenti quali giochi provenienti dalle varie sedi</p>	 <p>● Servizi finanziari dLL ITALIA Il concorso per proporre idee innovative Ogni anno l'azienda lancia l'evento «Next Best Idea», una competizione a livello europeo che mette alla prova i dipendenti coinvolgendo tutte le sedi del Gruppo. Ognuna di esse deve pensare e proporre un'idea innovativa. L'idea eletta vincitrice del contest verrà poi realizzata e implementata</p>	 <p>● Consulenza IT ICONSULTING Mentori aziendali per gli aspiranti collaboratori Prima ancora di candidarsi per una posizione aperta, chiunque si avvicini alla realtà Iconsulting e abbia interesse ad approfondire lo stile interno di lavoro può rivolgersi a un gruppo di mentor dedicati, che sono a disposizione per rispondere alle domande di chi vuole conoscere qualcosa in più sull'organizzazione</p>	 <p>● Information technology SAS ITALIA Un professionista a supporto dei dipendenti L'azienda mette a disposizione dei dipendenti un professionista di fiducia che aiuti nelle piccole e grandi incombenze di casa, tra cui giardinaggio, imbiancatura, pulizia, e manutenzione ordinaria/straordinaria. Preventivi e valutazione dell'attività sono gratuiti, mentre l'erogazione del servizio è a carico del collaboratore</p>	 <p>● Retail ROYAL CANIN ITALIA Partecipazione dei Team nei progressi del business Sono state identificate le quattro aree di priorità del business; per ognuna di esse è stato creato un pannello, appeso poi all'interno dell'open space. Ogni team ha quindi la possibilità di aggiornarlo mostrando i propri progressi, condividendo eventuali difficoltà. I pannelli vengono condivisi periodicamente anche all'interno delle Townhall</p>	 <p>● Servizi finanziari MERCEDES-BENZ FINANCIAL SERVICES ITALIA Coinvolgimento attivo dei dipendenti nel Comitato Esecutivo Mercedes-Benz Financial ha dato vita all'iniziativa «Consigliere per un giorno»: ogni mese due dipendenti hanno la possibilità di partecipare al Comitato Esecutivo (riunione del top management) durante il quale vengono prese decisioni importanti e strategiche per l'organizzazione</p>	 <p>● Servizi finanziari COFIDIS La storia di ogni collaboratore in un libro È stato ideato un fascicolo per documentare la «storia» di ogni collaboratore, per dare visibilità di tutti gli eventi dell'anno, sia relativamente al proprio percorso aziendale sia a livello aziendale (formazioni/iniziativa/eventi ecc.). Il «Fascicolo HR» è a disposizione del collaboratore e viene aggiornato e gestito dal servizio amministrazione del personale</p>	 <p>● Farmaceutica GRUPPO SERVIER IN ITALIA Opportunità di viaggio per i figli dei dipendenti Attraverso una piattaforma Global, ogni dipendente del mondo può postare la sua disponibilità ad accogliere per periodi di vacanza il figlio/figlia di un collega (per figli da 16 a 25 anni). Il mappamondo segnala costantemente tutte le disponibilità di ospitalità in cui è possibile fare applicazione.</p>
--	--	--	--	---	--	--	---

 <p>● Servizi Finanziari GRUPPO ASSIMOCO Un evento a tema tecnologico per i dipendenti Un evento dedicato a genitori e figli. Durante l'iniziativa i bambini hanno giocato con le logiche e i linguaggi di programmazione per far muovere piccoli robot, costruire videogiochi e storie interattive; i genitori, invece, hanno partecipato ad un incontro con una pedagoga per riflettere sull'uso sicuro e consapevole delle tecnologie.</p>	 <p>● Servizi finanziari HOIST FINANCE ITALIA Figure dedicate a raccogliere suggerimenti e proposte dei dipendenti: i «Clubbers» In ogni sede di Hoist Italia un gruppo di dipendenti ha il compito di raccogliere le proposte dei colleghi per eventi, occasioni di divertimento o proposte migliorative per il lavoro in generale. Le proposte vengono poi presentate ai dirigenti e, se accettate, i Clubbers si occupano dell'organizzazione e implementazione delle stesse</p>	 <p>● Manifatturiero e produzione LA MARZOCCO Un'esperienza formativa nelle piantagioni di caffè Ogni anno l'azienda offre ad alcuni dipendenti l'opportunità di vivere un'esperienza formativa in un luogo diverso e lontano dalla nostra quotidianità: una piantagione in Tanzania. I partecipanti vengono formati sui processi di lavorazione del caffè e partecipano anche alla raccolta e selezione dei chicchi a fianco della popolazione locale</p>	 <p>● Prodotti alimentari MELLIN e NUTRICIA ITALIA DI DANONE COMPANY La sala allattamento dedicata a tutte le neo-mamme In azienda è stata creata un'apposita sala per le mamme che allattano. Costituisce uno spazio di serenità e riservatezza per le mamme ed è allestita con ogni comfort e con tutti gli strumenti utili. Le pareti, inoltre, sono decorate con consigli mutuati dal «Mese della Nutrizione Infantile»</p>	 <p>● Servizi finanziari PRIMA ASSICURAZIONI Il collaboratore protagonista della propria carriera L'azienda rimborsa le spese per conferenze/convention/formazione online in aggiunta alla formazione obbligatoria. L'iniziativa «Fridev», invece, permette ai dipendenti di incontrarsi un venerdì al mese per presentare un argomento a piacere e condividere le proprie competenze</p>	 <p>● Telecomunicazioni WELCOME ITALIA Documenti interattivi per dare forma alle idee Le proposte e iniziative dei dipendenti vengono formalizzate attraverso la redazione del Personal Backlog, un documento nel quale le idee che si vorrebbero realizzare vengono scritte sotto forma di storie. Il Personal Backlog è aperto a tutti, così da ribadire l'importanza della partecipazione di ogni collega al miglioramento continuo</p>	 <p>● Banche/Servizi di credito ILLIMITY Una community online di Innovatori Illimity ha lanciato una community online di «innovatori», che hanno condiviso idee, obiettivi e progetti per costruire una banca completamente digitale. Illimity ha dato la possibilità ai membri della community di usufruire in anteprima dei servizi, contribuendo ai miglioramenti operativi prima del lancio ufficiale sul mercato</p>	 <p>● Consulenza IT EOS SOLUTIONS Un'opportunità di formazione e crescita per giovani EOS Academy è un'opportunità di sviluppo personale e professionale per neo-laureati e neodiplomati. Prevede un percorso formativo pratico e teorico e un possibile inserimento in azienda. Durante l'Academy, i partecipanti hanno sia la possibilità di simulare un progetto concreto, sia di svolgere uno stage di inserimento</p>
--	---	--	---	---	---	---	--

 <p>Digital/Travel & leisure MUSEMENT</p> <p>Coinvolgere le persone nel business aziendale</p> <p>Ogni due mesi circa l'intero Gruppo si riunisce per discutere della crescita aziendale, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri. Prima di accedere agli All Hands meeting, è disponibile un link che consente di suggerire gli argomenti da discutere. Durante l'incontro i partecipanti possono porre domande a cui le persone direttamente coinvolte risponderanno in diretta.</p>	 <p>Manifatturiero UNOX SPA ITALIA</p> <p>La formazione è rivolta ai formatori</p> <p>In Unox sono stati identificati dei trainer interni all'azienda che vengono formati per insegnare agli altri le conoscenze tecniche. Il training di aula consiste in un percorso di apprendimento, progettazione e realizzazione di un'unità didattica, erogata poi a partecipanti reali. L'affiancamento individuale aiuta a strutturare i momenti di affiancamento e training one to one.</p>	 <p>Legale PORTOLANO CAVALLO</p> <p>Riconoscere l'extra effort dei dipendenti</p> <p>Negli studi legali si lavora fino a tardi? No problem. Se un dipendente rimane in ufficio fino a tardi, lo studio provvede a rimborsare la cena e il costo dei taxi per tornare a casa. È stato infatti attivato il servizio di consegna a domicilio per tutti i collaboratori e una convenzione aziendale con un servizio di taxi a carico dello studio.</p>	 <p>Servizi internet WEBBRANKING</p> <p>Dialogo e il coaching per lo sviluppo professionale</p> <p>I percorsi manageriali in Webranking prevedono un assessment condotto da HR, con la partecipazione del manager o director di riferimento, che farà anche da coach alla persona durante l'attività di learning by doing. Fa seguito l'organizzazione di una formazione specifica che possa fornire gli strumenti utili per ricoprire al meglio la posizione manageriale.</p>	 <p>Servizi professionali AXL Agenzia per il lavoro</p> <p>Candidature tramite videopresentazioni</p> <p>Ai candidati è richiesto di effettuare un video per presentarsi alle aziende clienti di AxL. Nel video il candidato racconta di sé, puntando sulle caratteristiche personali e senza ripetere il contenuto del curriculum vitae. Questo strumento, oltre ad «accelerare» l'avvicinamento tra candidato e selezionatore, agevola il ricordo che quest'ultimo avrà del candidato.</p>	 <p>Prodotti alimentari NOVATERRA ZEELANDIA</p> <p>Un concorso per la condivisione dei valori aziendali</p> <p>In occasione del recente processo globale di revisione dei valori e delle strategie del Gruppo sono state realizzate diverse iniziative interne per spiegarne i contenuti e diffonderne la conoscenza. Tra tutte, un concorso per la narrazione degli episodi vissuti più esemplificativi dei valori aziendali, il premio è un viaggio, per il dipendente vincitore, alla casa madre in Olanda.</p>	 <p>Real Estate CASAVO</p> <p>Processi di selezione non convenzionali</p> <p>Nei processi di recruiting vengono utilizzati anche sistemi innovativi (per esempio recruiting durante un corso di cucina in cui i candidati si sono cimentati con la gestione della complessità e l'essere multitasking). Inoltre, le interviste sono «al buio»: gli intervistatori non ricevono né il feedback né il cv in maniera preventiva, per evitare eventuali pregiudizi nell'iter di selezione.</p>	 <p>Farmaceutica LUNIBECK ITALIA</p> <p>Concorso di arti grafiche per un'iniziativa sociale</p> <p>#ConcorsoPeopleInMind è un contest di arti grafiche nato dalla volontà di combattere i pregiudizi nei confronti delle persone affette da disturbi mentali. Le opere raccolte saranno oggetto di una mostra itinerante con l'obiettivo di sensibilizzare sul tema e ridare centralità alle persone che soffrono di disturbi mentali e ai loro cari attraverso un'iniziativa che li rende protagonisti.</p>
 <p>Prodotti chimici W. L. GORE E ASSOCIATI</p> <p>Promuovere il processo di innovazione in azienda</p> <p>Il termine «innovation friction» fa riferimento agli ostacoli che possono ostacolare il processo di innovazione. Quando i team di innovazione identificano un punto di attrito, inviano una richiesta che delinea ciò che si vuole cambiare e perché, nonché l'impatto. Un team di supporto esamina le richieste e riunisce le idee necessarie a risolvere il problema.</p>	 <p>Consulenza IT OPENMIND</p> <p>Un'app innovativa per la gestione dei team</p> <p>Un'applicazione interna permette di aprire il cancello aziendale e la porta d'ingresso, contiene la rubrica aziendale (nomi, foto, e-mail e numeri di telefono), le indicazioni per la fatturazione elettronica e la prenotazione smart di ferie, permessi e smartworking. Il team sviluppatore ha deciso di creare anche un quiz che favorisca la conoscenza reciproca tra gli openminders.</p>	 <p>Servizi Internet ACROSS</p> <p>La formazione trasversale dei dipendenti</p> <p>Attualmente la formazione in Across viene somministrata sia internamente che esternamente (da parte di docenti esterni, ospitati direttamente in azienda). Inoltre, chi vuole assumere nuove competenze è libero di «spostarsi» da un reparto all'altro, in affiancamento, al fine di imparare qualcosa di nuovo e utile inerentemente alla propria mansione e ai propri interessi personali.</p>	 <p>Farmaceutica DIFA COOPER</p> <p>Pratiche di condivisione per rafforzare l'identità aziendale</p> <p>Diverse sono le modalità con cui vengono rinforzati i valori, la mission e la filosofia di Difa Cooper: sul sito aziendale i valori vengono dichiarati attraverso le testimonianze dirette dei dipendenti: questi ultimi raccontano il rapporto con l'azienda tramite dei video; nella convention vengono ospitati dei testimonial esterni che raccontano storie - esempio dei valori aziendali.</p>	 <p>Information technology MIA PLATFORM</p> <p>La scatola dei suggerimenti come canale di comunicazione aperto a tutti</p> <p>In una prima versione digitale, e poi in quella cartacea, viene messa a disposizione una scatola per raccogliere suggerimenti anonimi, e non, su come migliorare l'esperienza di lavoro. Dai consigli più semplici a quelli più complessi, l'idea è di tenere sempre aperto un canale di comunicazione allo scopo di raccogliere le necessità della popolazione aziendale.</p>	 <p>Farmaceutica SObi Swedish Orphan Biovitrum</p> <p>Storie e racconti per promuovere l'orgoglio</p> <p>Sul portale interno, vengono condivise con i dipendenti storie e racconti che promuovono il senso di orgoglio verso l'organizzazione: pazienti salvati dai prodotti aziendali, donazioni di campioni di prodotto a popoli meno fortunati, manifestazioni ed eventi sociali a supporto dei pazienti a cui prende parte anche lo staff Sobi (corse, maratone, biciclette).</p>	 <p>Consulenza manageriale ACCURACY</p> <p>Raccontare l'azienda agli studenti oltre il digitale</p> <p>Un associato dello studio ha avuto l'idea di creare una comunicazione volta a raggiungere gli studenti delle scuole: ogni anno, vengono lasciati dei volantini negli armadietti degli studenti in modo che questi possano conoscere le linee di business e la vita quotidiana di Accuracy. La campagna di comunicazione è stata recentemente rivista realizzando un volantino teaser.</p>	 <p>Retail BESTWAY</p> <p>L'ascolto dei collaboratori, pilastro per la gestione delle persone</p> <p>In Bestway l'ascolto dei collaboratori è sempre incoraggiato e favorito. Uno dei momenti «ufficiali» è un Focus Group che si svolge periodicamente, da cui emergono proposte e suggerimenti per migliorare il lavoro o il clima aziendale. La stessa collaborazione con Great Place to Work® nasce dalla proposta di una dipendente.</p>

La classifica Le 60 aziende Best Workplaces

Oltre 500 collaboratori		Settore	Numero collaboratori	Donne	Uomini
1	American Express Italia	Servizi finanziari e assicurazioni	1.103	731	372
2	Hilton	Ospitalità/Hotel/Resort	1.194	541	653
3	MSD Italia	Farmaceutica	1.109	596	513
4	Conte.it	Servizi finanziari e assicurazioni auto	609	364	245
5	AbbVie	Farmaceutica	1.542	633	909
6	DHL Express	Trasporti	2.263	1.212	1.051
7	The Adecco Group	Servizi professionali/Ricerca e selezione	2.466	1.824	642
8	Medtronic Italia	Assistenza sanitaria/Dispositivi medici	899	488	411
9	Eli Lilly Italia	Farmaceutica	1.097	463	634
10	Micron Semiconductor Italia	Manifatturiero e produzione/Elettronica	500	103	397
11	Findomestic	Bancario/Servizi finanziari	2.802	1.500	1.302
12	Gucci	Beni di lusso	2.237	1.242	995
13	Philips	Sanità	715	234	481
14	Elettronica	Defence/Cyber/Security	742	139	603
Da 150 a 499 collaboratori		Settore	Numero collaboratori	Donne	Uomini
1	Cisco Systems Italy	Telecomunicazioni	375	87	288
2	Zeta Service	Servizi Professionali/Outsourcing	282	201	81
3	Mars Italia	Prodotti alimentari	205	120	85
4	Amgen srl a socio unico	Farmaceutica	319	169	150
5	Vetrya	Information technology/software	193	77	116
6	Stryker Italia	Assistenza sanitaria/Dispositivi medici	220	95	125
7	S.C. Johnson Italy	Beni di largo consumo	184	95	89
8	Sorgenia	Digital energy company	256	119	137
9	Sixt	Trasporti	164	89	75
10	DLL Italia	Servizi finanziari e assicurazioni	172	90	82
11	Iconsulting	Information technology/Consulenza IT	227	68	159
12	Sas Italia	Information technology/Software	347	138	209
13	Royal Canin Italia	Retail	167	113	54
14	Mercedes-Benz Financial Services	Servizi finanziari	205	118	87
15	Cofidis	Servizi finanziari	287	157	130
16	Gruppo Servier in Italia	Farmaceutica	420	212	208
17	Gruppo Assimoco	Servizi finanziari e assicurazioni	448	229	219
18	Hoist Finance	Servizi finanziari e assicurazioni	425	284	141
19	La Marzocco	Manifatturiero e produzione	202	57	145
20	Mellin e Nutricia di Danone Co.	Prodotti alimentari	354	171	183
21	Prima Assicurazioni	Servizi finanziari e assicurazioni auto	184	61	123
22	Welcome Italia	Telecomunicazioni	190	51	139
23	Illimity	Banche/Servizi di credito	350	148	202
24	Eos Solutions	Information technology/Consulenza IT	249	54	195
25	Musement	Digital/Travel & leisure	265	145	120
Da 50 a 149 collaboratori		Settore	Numero collaboratori	Donne	Uomini
1	Bending Spoons	Information technology/Software	143	52	91
2	Biogen Italia	Farmaceutica	133	79	54
3	Zoetis Italia	Farmaceutica	123	54	69
4	Unox Italia	Manifatturiero e produzione	147	68	79
5	Portolano Cavallo	Servizi Professionali/Legale	54	34	20
6	Webranking	Media/Servizi Internet online	120	54	66
7	AxL Agenzia per il lavoro	Servizi Professionali/Ricerca e selezione	140	92	48
8	Novaterra Zeelandia	Manifatturiero/Prodotti alimentari	117	22	95
9	Casavo	Real estate	99	20	79
10	Lundbeck Italia	Farmaceutica	121	67	54
11	W.L. Gore e Associati	Prodotti chimici	106	51	55
12	openmind	Information technology/Consulenza IT	97	29	68
13	Across	Media/Servizi Internet online	136	73	63
14	Difa Cooper	Farmaceutica	130	87	43
Da 20 a 49 collaboratori		Settore	Numero collaboratori	Donne	Uomini
1	Cadence Design Systems	Information technology/Software	27	1	26
2	Mercedes-Benz CharterWay	Servizi finanziari e assicurazioni	23	11	12
3	R-Everse	Servizi professionali/Ricerca e selezione	39	30	9
4	Mia-Platform	Information technology	46	12	34
5	Sobi-Swedish Orphan Biovitrum	Farmaceutica	42	24	18
6	Accuracy	Servizi professionali	29	15	14
7	Bestway	Retail	49	30	19