



**Best
Workplaces™**

for Blue Collar

**Great
Place
To
Work®**

**ITALIA
2023**

**Great
Place
To
Work®**

Report
**Best Workplaces™
for Blue Collar
2023**

Le leve per migliorare
l'engagement dei blue collar e
l'impatto sui risultati aziendali

Creare un ambiente di lavoro apprezzato
dalla categoria degli operai

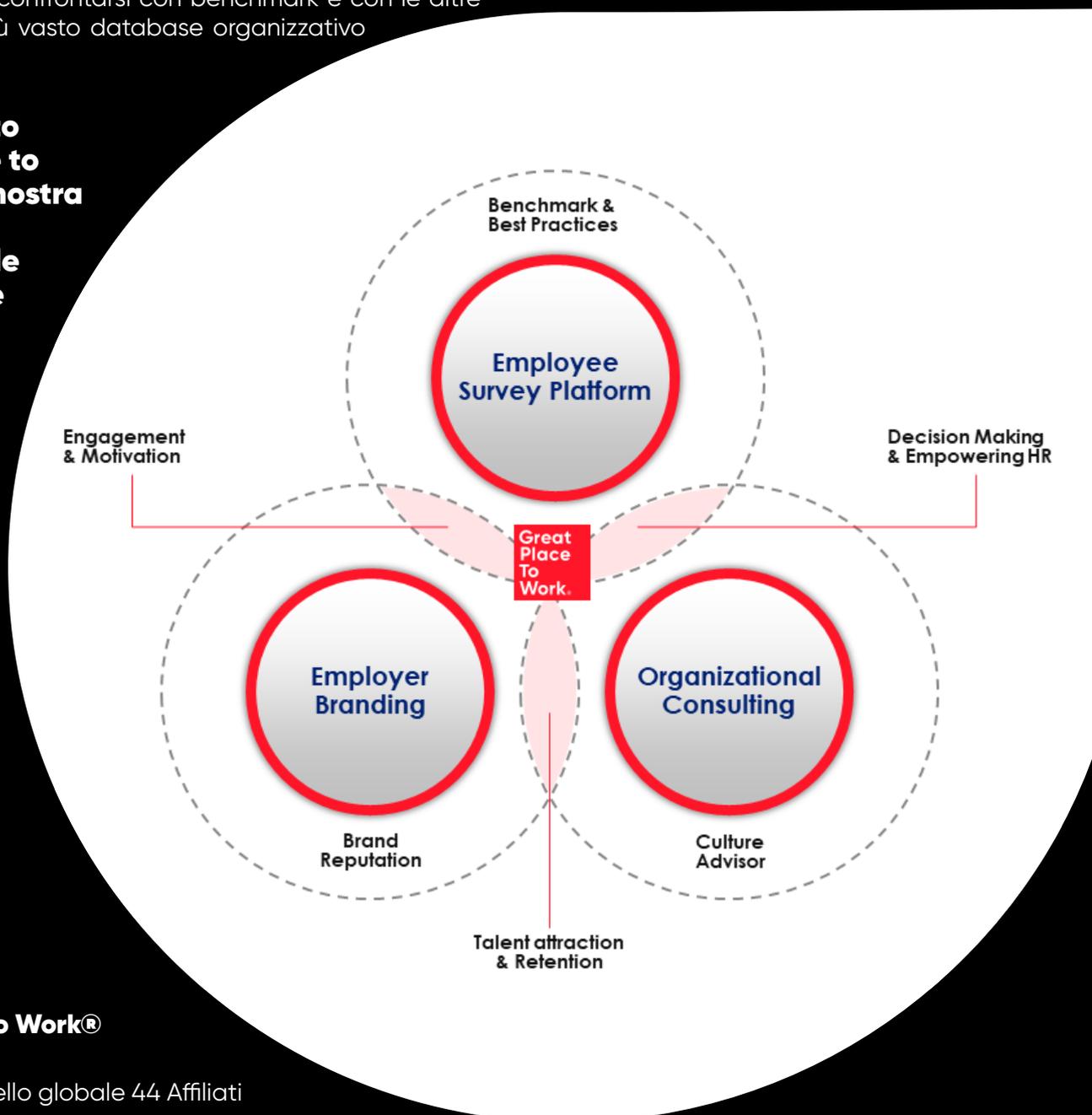
Great
Place
To
Work®

Great Place to Work® è una società di ricerca, tecnologia e consulenza organizzativa che analizza gli ambienti di lavoro misurando le opinioni dei collaboratori e la employee experience.

Attraverso la nostra Survey Platform e con attività di consulenza mirata supportiamo le aziende nel percorso di crescita e di trasformazione organizzativa, fino a riconoscere e premiare le migliori organizzazioni per cui lavorare in Italia, Europa e nel mondo.

Durante il percorso di miglioramento, le organizzazioni hanno la possibilità di prendere ispirazione dalle best practice, confrontarsi con benchmark e con le altre aziende nel più vasto database organizzativo mondiale.

**Lo strumento
Great Place to
Work® e la nostra
expertise al
servizio delle
aziende che
vogliono
crescere**



**Il network
Great Place to Work®**

Contiamo a livello globale 44 Affiliati che operano in 63 Paesi principali.

L'estensione delle nostre indagini di clima arriva a coprire oltre 150 Paesi nel mondo.

Nel periodo 2020-2021, il network Great Place to Work ha svolto indagini di clima in oltre 10.000 organizzazioni nel mondo, ascoltando più di 5 milioni di persone.

Lo scenario e le sfide del settore

Articolo a cura di Marta Manti, Senior Consultant e Antonello Cito, Custom Success Manager
Great Place to Work® Italia

Nell'attuale scenario economico, con un secondo trimestre del 2023 in peggioramento (-0,5% per il comparto metalmeccanico) e più negativo di Spagna, Francia e Germania, con prospettive di crescita al ribasso per i prossimi mesi, **sono molte le sfide** che le imprese italiane del settore manifatturiero si trovano ad affrontare.

Tra queste, **il reperimento di manodopera e l'attrattività sul mercato del lavoro** rappresentano sicuramente le challenge più interessanti, con il 70% delle aziende del comparto che dichiarano di avere difficoltà in questo ambito, mentre, per la prima volta rispetto al passato, stiamo assistendo ad un

aumento dei tassi di turnover anche tra le figure più operative, soprattutto in specifici distretti geografici e produttivi.

La seconda sfida fondamentale riguarda l'innovazione: la Commissione Europea colloca l'Italia tra gli innovatori moderati, molto lontana dall'essere "leader" in questo ambito. Fondamentale diventano allora i processi di digitalizzazione e trasformazione tecnologica (Fabbrica 4.0 e IoT), che stanno spingendo le organizzazioni del comparto a riflettere sulle competenze attuali e future del proprio personale, e ad investire in riqualificazione interna (upskilling) e ricerca esterna delle professionalità necessarie.



Lo scenario e le sfide del settore

Il tema delle competenze, soprattutto digitali, diventa quindi sempre più cruciale, sia per quanto riguarda la capacità di attrarle ed inserirle, che di riqualificarle e trattenerle.

La stima, infatti, è che entro i prossimi anni il deficit di competenze digitali a livello globale potrebbe causare la mancata occupazione di ben 85 milioni di posti di lavoro, generando un divario economico di 8,5 trilioni di dollari tra i potenziali ricavi e quelli effettivamente ottenuti.

Questo quadro si inserisce all'interno di un settore in cui la formazione e l'aggiornamento, soprattutto delle figure Blue Collar, può rappresentare una prova particolarmente impegnativa.

Diventa allora fondamentale, come dimostrano i dati raccolti dalla nostra ricerca su più di 8.000 lavoratori della produzione, che le aziende debbano mettere in campo energie ed investimenti anche su aspetti culturali e di clima aziendale, riuscendo a coinvolgere e motivare i collaboratori rispetto alle strategie di cambiamento e alle necessità di trasformazione di ruolo e processi produttivi, anche del personale operativo.

Confrontando i risultati delle Best Companies for Blue Collar rispetto alle altre organizzazioni che abbiamo analizzato, emerge molto forte questa distanza, che non è solo culturale, ma che si evince anche e soprattutto da indicatori "hard":

1.

Innanzitutto la **crescita di fatturato** dell'ultimo anno: le aziende Best crescono di 6,4 punti percentuali in più rispetto alle altre aziende (risultato ancora più notevole se consideriamo il contesto macroeconomico di riferimento).

2.

Altro dato molto interessante è il **turnover "volontario"**, di chi cioè lascia l'azienda per un'altra opportunità professionale o per una scelta di vita diversa (esclusi quindi licenziamenti aziendali e pensionamenti).

Le aziende "Best" riescono ad avere un tasso di abbandono volontario inferiore di 2,4 punti percentuali.

Esempio: Se consideriamo che una stima del costo aziendale del turnover di un tecnico specializzato è di circa € 14.000 (tra attività di ricerca e di formazione o affiancamento del neo-assunto da inserire), **un'azienda "virtuosa" di 500 persone sta risparmiando circa € 168.000 all'anno.**



Cultura aziendale e linee d'azione

Se guardiamo invece agli investimenti in termini di **attività e iniziative di tipo "culturale"** che le aziende Best hanno messo in atto nell'ultimo anno, possiamo identificare due macro linee d'azione:

1. **La formazione e sviluppo:** le aziende in Classifica stanno investendo su progetti che aiutano il personale operativo a sentirsi sempre più coinvolto grazie a **sistemi di segnalazione e miglioramento dei processi**, così come sulla **managerialità dei capi nei reparti produttivi** e, naturalmente, sulle competenze tecnologiche con iniziative legate a lean production, automazione e "Fabbrica 4.0".

Oltre a questo, queste aziende lavorano su veri e propri piani di sviluppo anche per il personale di produzione, portati avanti anche con l'aiuto di ruoli HR dedicati.

2. **Cambiamenti organizzativi:** diverse aziende stanno dedicando maggiore attenzione alla struttura organizzativa del mondo della fabbrica, inserendo **nuovi ruoli di coordinamento (Team Leader) del personale operativo** con una particolare attenzione agli aspetti di crescita e sviluppo, e strutturando **nuove modalità di collaborazione e comunicazione tra produzione e uffici**.

Nell'analisi delle pagine che seguono, si evidenziano diverse differenze in termini di clima e cultura organizzativa tra le aziende Best e le altre, ma forse uno dei dati più rappresentativi è sintetizzato dalla **percentuale di operai che possiamo considerare dei veri e propri ambasciatori (net promoter score) delle proprie aziende: ben il 70%**.



Best Workplaces™ for Blue Collar 2023

www.greatplacetowork.it

Le 10 migliori aziende Best Workplaces™ for Blue Collar 2023



La prima classifica che premia le aziende in cui **gli operai affermano di lavorare in un eccellente luogo di lavoro**

1	La Marzocco Srl
2	Andriani SpA Società Benefit
3	Algeco SpA
4	Vimec Srl
5	Gruppo Sapio
6	Sirmax Italia
7	Master Srl
8	Lati Industria Termoplastici Spa
9	ARD Raccanello
10	Cantiere del Pardo Spa

La Classifica delle migliori aziende secondo il parere degli operai

La Metodologia:

La Classifica Best Workplaces™ for Blue Collar 2023 premia 10 aziende tra le 46 organizzazioni con personale operaio che sono state analizzate da Great Place To Work.

Queste aziende rappresentano l'eccellenza dei luoghi di lavoro in Italia, secondo il parere dei loro operai.

La classifica è basata principalmente sulle

opinioni di più di 8.000 operai

che hanno compilato il questionario Trust Index© sull'analisi di clima aziendale.

La Classifica ha premiato le aziende che hanno ottenuto i punteggi più elevati, in base ai seguenti indicatori:

- **Media Trust Index© dei Blue Collar,**
- **Differenza di percezione tra Blue Collar e White Collar.**
- **% di risposte ottenute dagli operai (quanto la parte produttiva pesa sul totale della popolazione aziendale)**

Nel definire il perimetro di aziende analizzate, sono state prese in considerazione le aziende operanti nei settori produttivo /manifatturiero ed edilizia.

La Classifica 2023

Best
Workplaces™

for Blue Collar

Great
Place
To
Work®

ITALIA
2023



1. **La Marzocco Srl**
www.lamarzocco.com
www.bestworkplaces.it/aziende/la-marzocco/



2. **Andriani SpA Società Benefit**
www.andriani.com
www.bestworkplaces.it/aziende/andriani-spa/



3. **Algeco SpA**
www.masonispa.com
www.bestworkplaces.it/aziende/algeco-spa/



4. **Vimec Srl**
www.vimec.biz/
www.bestworkplaces.it/aziende/vimec-s-r-l/



5. **Gruppo Sapio**
www.grupposapio.it
www.bestworkplaces.it/aziende/gruppo-sapio/



6. **Sirmax Italia**
www.sirmax.com/it/
www.bestworkplaces.it/aziende/sirmax/



7. **Master Srl**
www.masteritaly.com
www.bestworkplaces.it/aziende/master-italy/



8. **Lati Industria Termoplastici Spa**
www.lati.com



9. **ARD Raccanello**
www.ard-raccanello.it
www.bestworkplaces.it/aziende/ard-raccanello-spa/



10. **Cantiere del Pardo Spa**
www.cantieredelpardo.com/it/
www.bestworkplaces.it/aziende/cantiere-del-pardo/



Nei link indicati,
si possono trovare
approfondimenti
sulle aziende e
sulla loro specifica
cultura lavorativa

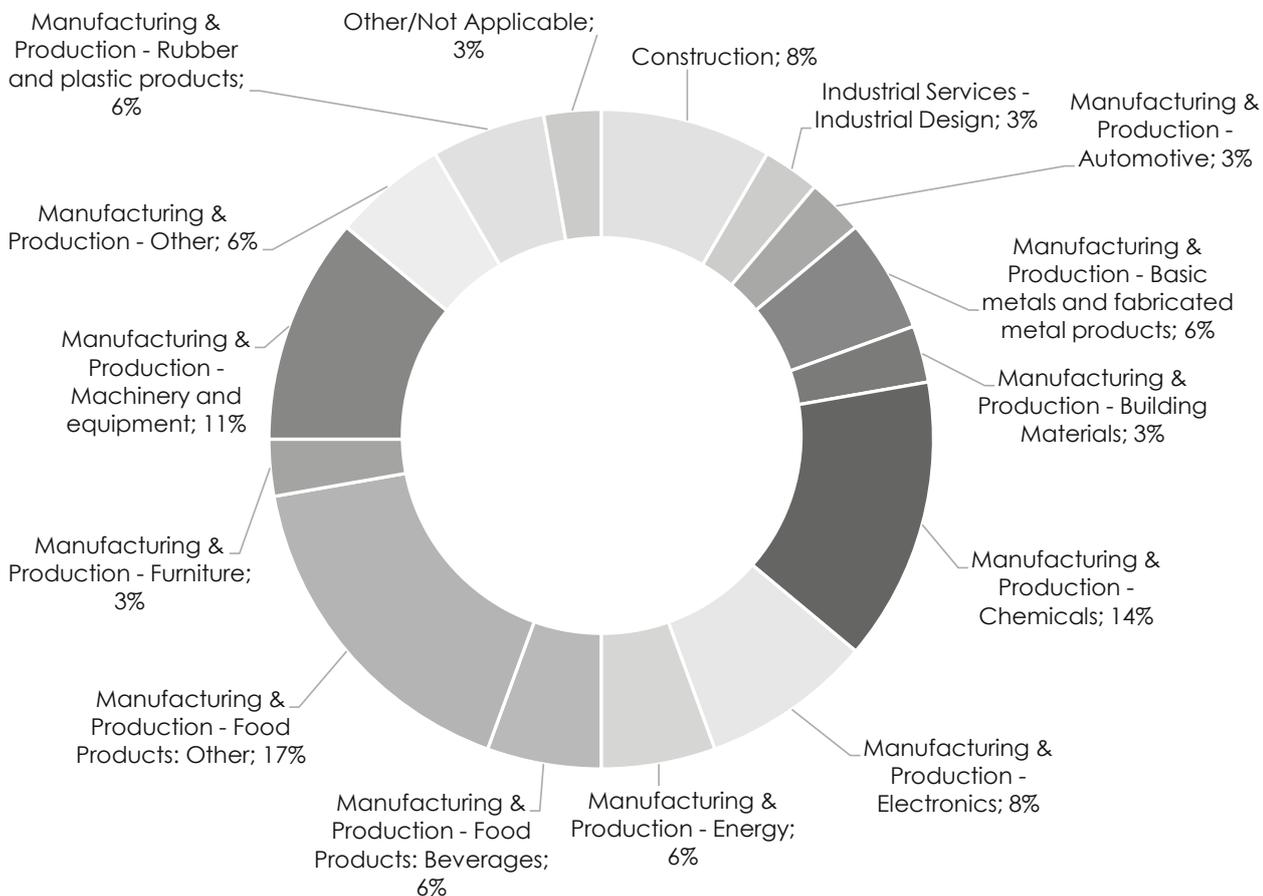
I settori rappresentati in classifica

La classifica Best Workplaces™ for Blue Collar 2023 ha analizzato i dati di più di 8.000 operai di 46 aziende;

L'89% delle organizzazioni analizzate appartiene al settore manifatturiero nelle sue diverse sfaccettature:

tra queste la produzione alimentare è il settore più rappresentato (23%), seguito dal chimico (14%).

L'attività di ascolto nelle aziende con forte presenza di addetti alla produzione presenta delle difficoltà diverse rispetto alle aziende di soli impiegati: non solo l'organizzazione e la logistica sono più complicate – a partire dall'assenza in molti casi di indirizzi di posta elettronica aziendali per questa tipologia di lavoratori – , ma anche le leve per lavorare su motivazione ed engagement rappresentano una sfida maggiore per i capi e per la funzione Risorse Umane.



Differenza di esperienza lavorativa tra operai e impiegati

Le aziende Best dimostrano attenzione per entrambe le popolazioni aziendali e abbattano le differenze di percezione e di «status»

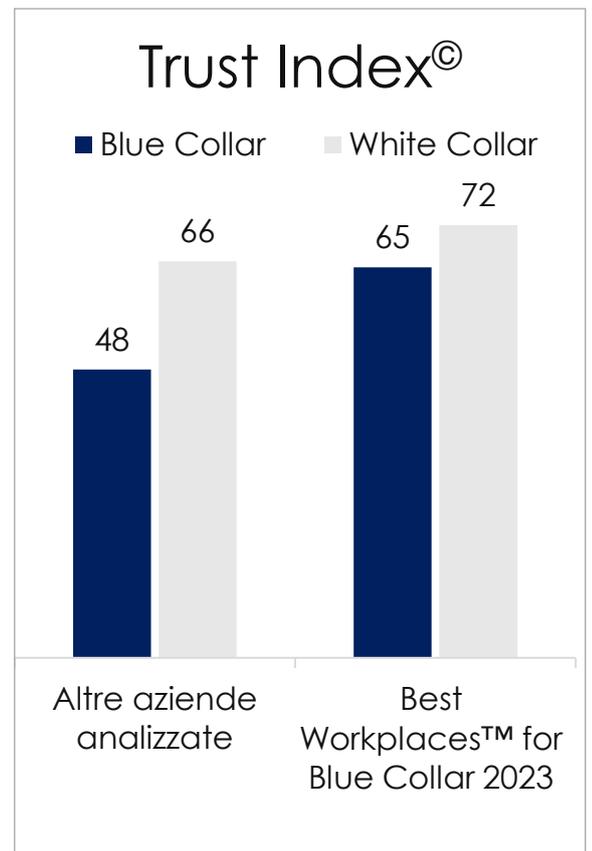
Una distinzione chiave evidenziata tra le Best Workplaces per i Blue collar e le altre aziende oggetto dell'analisi riguarda **la percezione diversificata del clima lavorativo tra gli operai e gli impiegati.**

Nelle 10 aziende vincitrici, infatti, la differenza nel Trust Index tra i lavoratori Blue Collar e chi lavora negli uffici è di soli 7 punti percentuali a favore degli impiegati, mentre nelle altre aziende la differenza di percezione ed esperienza si allarga a ben 18 punti di Trust Index.

Da ciò emerge chiaramente come **la capacità di includere e coinvolgere tutti sia un elemento vincente per le aziende che aspirano all'eccellenza:** una minore differenza di trattamento tra i gruppi si riflette positivamente anche sul clima aziendale nel suo complesso.

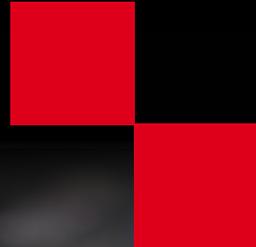
In queste aziende, i lavoratori operativi (Blue collar) sono nettamente più propensi a riconoscere (+23 punti rispetto ai loro colleghi in altre organizzazioni) le proprie organizzazioni come eccellenti luoghi di lavoro, **indicatore di un elevatissimo livello di engagement e senso di appartenenza.**

Il Trust Index[©] è un indice proprietario di Great Place to Work, che rappresenta il valore medio delle risposte positive al questionario di clima aziendale





A fronte di un'esperienza lavorativa generalmente più felice per chi lavora in ufficio, nelle 10 Best l'opinione dei Blue Collar è particolarmente positiva sui prodotti della propria organizzazione e sull'adattamento ai cambiamenti



Orgoglio verso il prodotto finale

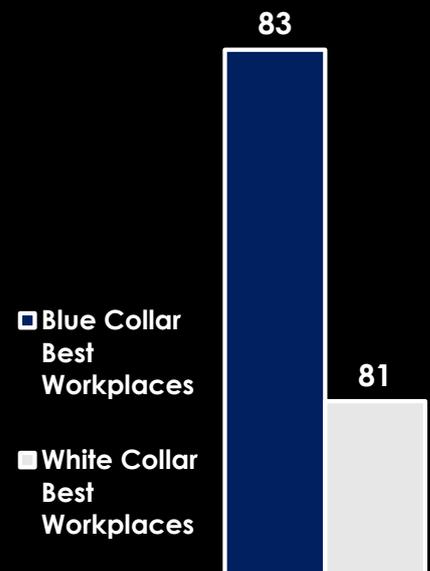
**“credo che i nostri clienti
valuterebbero molto
positivamente il servizio
che offriamo loro”**

Si osserva una percezione migliore dei lavoratori operativi (Blue Collar) rispetto agli impiegati (White Collar) quando si tratta dell'affermazione «credo che i nostri clienti valuterebbero molto positivamente il servizio che offriamo loro».

Questa differenza si lega al fatto che gli operai sono più direttamente coinvolti nella produzione e interagiscono direttamente con il processo di creazione del prodotto. Di conseguenza, **in ambienti virtuosi e che considerano «eccellenze», si sentono particolarmente orgogliosi del proprio lavoro e della sua finalità.** Questo con un'intensità maggiore rispetto a coloro

che lavorano in ufficio e che hanno una relazione meno diretta con il prodotto e il suo processo di realizzazione.

In questo contesto, è importante riconoscere il merito ai Best workplaces per il modo in cui riescono a instillare un **senso di unicità e orgoglio tra i propri lavoratori produttivi.**



Adattamento ai cambiamenti organizzativi

“Qui le persone si adattano rapidamente ai cambiamenti necessari al successo dell'organizzazione”



■ White Collar Best Workplaces
□ Blue Collar Best Workplaces

Non sorprende che un secondo elemento che mostra un trend simile al tema del prodotto sia **la capacità delle persone di adattarsi rapidamente ai cambiamenti necessari per il successo dell'organizzazione**. Questo aspetto è valutato più positivamente dai lavoratori operai (Blue collar) rispetto ai dipendenti di ufficio (White collar), con una differenza di +4 punti percentuali. Questa differenza può essere spiegata dalla maggiore propensione al cambiamento e all'innovazione che troviamo generalmente nelle aziende «great place to work». In queste organizzazioni i processi di innovazione vengono gestiti attraverso la comunicazione e **il forte coinvolgimento di tutti i livelli organizzativi, operai compresi**, costruendo una forte base di consenso e sostegno anche nella popolazione che normalmente più subisce questi processi. **Il cambiamento diventa allora patrimonio delle persone che lavorano ai processi produttivi, in un'ottica di miglioramento continuo.**



Focus: Innovazione

L'Industria 4.0 rappresenta una fase di evoluzione fondamentale nel mondo della produzione e dell'industria. In questo contesto, le imprese stanno abbracciando massicciamente la tecnologia digitale e stanno trasformando i loro impianti produttivi in quello che sono comunemente chiamati "fabbriche 4.0".

Questi impianti produttivi sono caratterizzati dall'adozione di tecnologie avanzate come l'Internet delle cose (IoT), l'intelligenza artificiale (IA), la robotica avanzata, la stampa 3D, ecc...

Tuttavia, nonostante il grande potenziale di queste trasformazioni tecnologiche, una delle sfide principali che le imprese si trovano ad affrontare riguarda la cultura aziendale e il fattore umano. **La trasformazione verso l'Industria 4.0 richiede infatti un cambiamento culturale significativo, necessitando una mentalità aperta all'innovazione e alla sperimentazione.**

Dall'analisi delle aziende esaminate, emerge

chiaramente che all'interno delle 10 aziende in classifica la percezione nella popolazione operaia di avere opportunità di innovazione sono notevolmente maggiori rispetto alle altre organizzazioni analizzate: + 13 punti percentuali.

Questi dati mettono in evidenza la ancora parziale diffusione di una cultura aziendale orientata alla digitalizzazione e all'innovazione di processo e di prodotti, e la sottoutilizzazione delle risorse tecnologiche e digitali più strategiche nelle realtà imprenditoriali italiane.

Nelle migliori aziende è netto lo scarto riguardo alla possibilità per la popolazione operaia di avere maggiori opportunità di innovazione. (+13 punti percentuali)



Nel corso dell'ultimo anno, quante reali opportunità ha avuto per sviluppare nuove e migliori modalità di lavoro?»

	Blue Collar aziende in classifica	Blue Collar altre aziende analizzate
Molta / Abbastanza	72%	59%
Poca / nessuna	28%	41%

Gli aspetti culturali che maggiormente differenziano le aziende Best dalle altre.

Great
Place
To
Work.

Leadership aziendale e ascolto

La credibilità di un'azienda è il risultato della percezione dei suoi dipendenti riguardo alla fiducia e alla credibilità del management, valutando la capacità di comunicazione, la competenza e l'integrità dei leader.

Nei Best Workplaces for Blue Collar **il 72% degli operai dichiara che i propri leader rappresentano appieno i valori della loro azienda**, +15 punti rispetto agli operai delle altre aziende. Inoltre, un aspetto importante per la costruzione di un rapporto di **fiducia** con la popolazione operativa risiede nel fatto che i Responsabili sono stati in grado di creare un rapporto tale per cui **le persone riescano a fare un buon lavoro senza essere continuamente controllate**; questo è un aspetto positivo che viene messo in risalto nei Best Workplaces for Blue Collar, +13 rispetto agli operai di aziende non in classifica che invece si sentono molto più controllate sul loro lavoro. Infine, **il 71% degli operai delle aziende in classifica afferma che i Responsabili sono disponibili e aperti al dialogo.**



Benessere per il collaboratore

Per le aziende, comprese quelle del settore industriale, sta diventando sempre più cruciale creare un ambiente di lavoro che **non solo offra vantaggi economici, ma anche stimoli e gratificazioni significative per i dipendenti.**

Allo stesso tempo, i lavoratori sono sempre più **interessati a individuare aziende che dimostrino un impegno concreto rispetto al benessere dei propri dipendenti.**

Nei Best Workplaces for Blue Collar, si osserva una particolare attenzione ai benefit, ma non solo: gli operai di queste organizzazioni esprimono un'opinione positiva anche per l'attenzione e il rispetto dimostrati dai responsabili nei loro confronti (+13 punti rispetto alle altre aziende), che si manifesta in un autentico interesse non solo per le loro competenze professionali, ma anche per il loro benessere personale.



Net Promoter Score

Il Net Promoter Score (NPS) è un elemento cruciale di analisi anche per le aziende con una forza lavoro composta principalmente da lavoratori blue collar.

La soddisfazione dei collaboratori in questo settore è un fattore chiave che risulta correlato al rendimento lavorativo e alla qualità del lavoro svolto.

Un NPS positivo può essere un indicatore della soddisfazione dei lavoratori che, incidendo quindi sulla produzione e sulla qualità dei prodotti, ha un riverbero sulla percezione dei clienti rispetto ai servizi/ prodotti offerti e al brand stesso.

Nei Best Workplaces™ for Blue Collar, **il 70% degli operai raccomanderebbe la propria azienda come eccellente luogo di lavoro** a loro conoscenti, contro un 51% dei Blue Collar delle altre aziende.

Quando le persone sono soddisfatte del proprio lavoro, tendono a rimanere nell'azienda per periodi più lunghi, **riducendo così i costi organizzativi legati al turnover**; dalla formazione al reclutamento di nuovi collaboratori.

L'engagement e la Fiducia nell'azienda e nel management misurati nel Trust Index, si traducono in una maggior propensione ad essere ambasciatori della propria azienda.



Le leve strategiche

Le aziende in cosa devono continuare a investire?

Se analizziamo **quali sono i fattori che hanno un maggiore impatto nel determinare la sensazione di lavorare in un «great place to work»** per la popolazione dei Blue Collar, troviamo alcune differenze tra le Best Companies e le altre organizzazioni.

Nelle aziende in classifica, infatti, quello che per gli operai fa maggiormente la differenza è il riconoscimento che i direttori vivano realmente i valori aziendali (**walk the talk**).

La creazione di una cultura organizzativa basata sui valori è un processo impegnativo, i cui risultati si manifestano nel medio-lungo termine. Pertanto, nel percorso per la creazione di un ambiente di lavoro che rappresenti un vantaggio competitivo in termini di attrattività e retention è essenziale investire in una cultura di leadership consapevole e virtuosa.



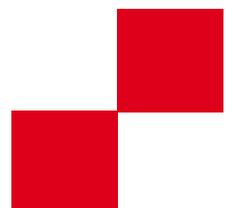
Le persone, e in particolare gli operai, sviluppano fiducia nei leader che dimostrano di tradurre in azioni concrete i valori della cultura aziendale. Ancora più interessante quello che emerge dall'analisi delle aziende che non sono in classifica. In questo perimetro, **il fattore di maggiore**

impatto per la creazione di un ambiente di lavoro considerato eccellente dagli operai è la riduzione delle disparità nel trattamento, ad esempio tra personale di stabilimento e personale di ufficio, e la capacità di valorizzare entrambe le tipologie di lavoratori, evitando la classica situazione in cui i lavoratori operativi si sentono di «serie B», meno



considerati o comunque «esclusi» da un serie di opportunità e momenti aziendali.

Oltre a questo, un secondo fattore che ha un forte impatto nell'esperienza dei Blue Collar delle organizzazioni che non consideriamo «eccellenze», è il benessere psicologico percepito nel proprio lavoro: **un ambiente di lavoro poco conflittuale, sereno, orientato alla trasparenza più che alle voci di corridoio, e in cui si ha la certezza che l'azienda si prende cura del benessere dei lavoratori, è un secondo aspetto che può determinare se un'organizzazione possa essere considerata dalle sue persone un «great place to work».**



Le aziende Best si raccontano: peculiarità, iniziative e sfide per il futuro



1. *Qual è la peculiarità positiva che contraddistingue i vostri reparti produttivi rispetto ad altre realtà manifatturiere? Su quali aspetti state puntando maggiormente per fare in modo che le persone operative lavorino al meglio?*
2. *Quali sono gli aspetti organizzativi, relazionali e tecnologici su cui state lavorando maggiormente per migliorare le modalità di lavoro dei vostri reparti operativi? Ci raccontate un progetto in particolare di cui siete particolarmente orgogliosi?*
3. *Quali sfide vedete per il prossimo futuro?*

ALGECO

Sin dai mesi successivi al merger societario, in Algeco Italia abbiamo lavorato affinché la popolazione avesse un maggiore senso di responsabilità, autonomia decisionale e lavorativa attraverso l'introduzione della delegation of authority, della flessibilità oraria, di migliorie dell'ambiente lavorativo e di un importante investimento sulla sicurezza in termini di risorse, strumenti ed attrezzature, formazione e informazione.

A seguito di questo cambiamento organizzativo e soprattutto culturale, in Algeco si sta portando avanti il progetto di Operational Excellence che, per tutto il 2023, coinvolgerà i reparti produttivi e operativi. L'obiettivo che ci prefissiamo è quello di adeguare i processi di produzione ai nuovi standard di sicurezza europei e ai principi del miglioramento continuo, consolidando così la cultura del Kaizen.

Pertanto, nei prossimi 18 mesi tutte le sedi operative di Algeco Italia (n. 13) svolgeranno delle sessioni, della durata variabile dai 2 ai 5 giorni, che avranno lo scopo di riorganizzare in modo copernicano i flussi di produzione, le logiche di pianificazione e manutenzione. Il punto focale del Kaizen Algeco è il coinvolgimento sul campo e in aula dei veri protagonisti della nostra realtà, ovvero tutti coloro che rendono possibile, attraverso il loro know-how ed esperienza, la realizzazione materiale delle strutture modulari: i capi officina e gli operai più specializzati.

Sicuramente una delle modalità implementate per rendere attori protagonisti i nostri reparti operativi è la campagna della Safety Ideas Award, che consente a tutta la popolazione aziendale di proporre delle idee di miglioramento o di innovazione dell'ambiente lavorativo in termini di sicurezza personale e non.

Le idee sviluppate dal personale durante l'ultimo trimestre hanno portato ad un incremento della produttività, abbassando i potenziali rischi e/o danni accidentali provocati da situazioni di pericolo non controllato, come ad esempio, l'introduzione di un magnete in grado di raccogliere e non disperdere il materiale caduto accidentalmente in fase di assemblaggio nelle aree di lavoro, sosta e passaggio.

Un altro interessante progetto di cui siamo particolarmente orgogliosi, poiché ha coinvolto sinergicamente diversi reparti aziendali per oltre un anno di lavoro, è stata l'ideazione di un nuovo prototipo di costruzione modulare per la commessa del Ministero dell'Istruzione Egiziana. L'unione dell'esperienza sul campo degli operai, di quella ingegneristica e di progettazione dell'ufficio tecnico ha portato alla realizzazione di 40 scuole nel Nuovo Cairo, in grado di resistere alle temperature desertiche e di sfruttare l'energia solare per auto-alimentarsi.

Le tre sfide più importanti per il futuro di Algeco sono sicuramente: il raggiungimento dell'ambizioso risultato degli Zero Infortuni sul luogo di lavoro e in cantiere; l'implementazione dell'Operational Excellence a 360 gradi in azienda, che consentirà un aumento produttivo e una riorganizzazione dei depositi; oltre che l'introduzione di un percorso di training on the job mirato per i Line Manager, volto al miglioramento delle competenze di leadership e di gestione delle risorse. Al fine di rendere possibili tali obiettivi, è e sarà necessario implementare una serie di strategie e misure preventive, che garantiscano la sicurezza dei lavoratori, lavorando senza sosta attraverso una leadership visibile e sentita, dove ognuno possa avere la possibilità di segnalare e partecipare alle osservazioni/conversazioni sulla sicurezza, sulle procedure operative per compiti di routine e sulla sensibilizzazione delle best practices da attuare.

ANDRIANI

Nel 2022 abbiamo dato il via al progetto di formazione FABBRICA FUTURO dedicato a tutto il personale del nostro stabilimento produttivo, con l'obiettivo di fornire informazioni e nozioni utili sull'evoluzione del lavoro in termini di automazione e fabbrica 4.0 e per affrontare temi più relazionali afferenti la Diversity & Inclusion. Contestualmente, abbiamo scelto di fare un passo in più organizzando momenti di ascolto attivo per raccogliere le esigenze reali delle nostre persone. Dopo aver condiviso con la direzione i vari suggerimenti ricevuti, quest'anno abbiamo iniziato a realizzare alcuni cambiamenti con l'obiettivo di co-creare la vita lavorativa in fabbrica. Primo tra questi, l'attivazione

di alcuni corsi di alta formazione, destinati a personale altamente specializzato, focalizzati sui concetti della Lean production e dell'automazione, per introdurre modalità di lavoro più agevoli ed efficienti.

CANTIERI DEL PARDO

I reparti produttivi di Cantiere del Pardo, eccellenza di riferimento per il territorio, si distinguono per la combinazione di efficienza operativa, qualità del prodotto, innovazione e attenzione alle risorse umane. La nostra realtà - all'avanguardia nel settore - ha come obiettivo quello di migliorare e offrire prodotti di alta qualità che soddisfino le aspettative dei clienti. La gestione delle risorse umane è un punto fondamentale all'interno di questo processo. L'azienda investe nella crescita dei propri dipendenti attraverso corsi di formazione, sicurezza, attività di coinvolgimento, gestione del tempo e riconoscimento personale, allo scopo di creare un ambiente di lavoro motivante e coinvolgente. Questo si traduce in una forza lavoro altamente qualificata, pronta a superare le sfide e a raggiungere gli obiettivi aziendali. Lo scambio di competenze tra personale "storico" e nuove risorse consente un arricchimento in termini di abilità e stimoli, provenienti da un territorio che storicamente ha consentito di formare personale specializzato nel settore.

L'azienda da tempo investe nella pianificazione avanzata dei processi produttivi al fine di ridurre gli sprechi e migliorare l'efficienza, creando al contempo una cultura aziendale aperta al cambiamento.

Negli ultimi anni abbiamo ampliato l'utilizzo di strumentazione informatica a supporto della produzione, coinvolgendo e formando i capisquadra e gli addetti così da aver maggior controllo delle tempistiche di produzione e della qualità del prodotto.

Stiamo facendo investimenti importanti all'interno dei nostri stabilimenti di produzione per migliorare la capacità produttiva e ottimizzare i processi, con un approccio nuovo all'artigianalità industriale.

L'obiettivo è quello di conservare il know-how e ottimizzare i tempi di produzione con uno sguardo sempre rivolto al miglioramento della qualità dei nostri prodotti e alle sfide future.

Affrontare nuove sfide richiede una leadership lungimirante, investimenti in risorse umane e in nuove tecnologie, e un impegno costante nell'innovazione e nell'adattamento alle mutevoli dinamiche del mercato e dell'industria nautica.

LA MARZOCCO

Con l'introduzione di nuove linee di produzione e l'applicazione dei metodi "lean" per una produzione più efficiente e snella, l'azienda ha intrapreso un percorso di cambiamento organizzativo per ripensare sia gli spazi e le postazioni di lavoro, che i ruoli interni all'organizzazione produttiva.

Abbiamo introdotto il ruolo del team leader come punto di riferimento degli operatori e primo contatto con gli uffici a supporto della produzione. Per acquisire le giuste competenze, i team leader hanno partecipato a un percorso formativo su prodotto, processo, skills digitali e sulla gestione del team di lavoro.

Per un migliore ingaggio, sono coinvolti fin dalla progettazione del prodotto o della nuova linea; così sono sempre aggiornati e partecipi delle decisioni aziendali, danno risposte agli operatori e raccolgono i loro feedback e suggerimenti. Il team leader è anche responsabile della crescita professionale degli operatori; insieme all'ufficio HR elabora un piano formativo ad personam per assicurare il livello di competenze richiesto. Le competenze vengono mappate attraverso la skill matrix, uno strumento importante per l'analisi di gap formativi e la definizione di piani formativi per la crescita delle persone.

Stiamo lavorando per sviluppare cultura sulle nuove metodologie di lavoro volte al miglioramento continuo degli strumenti e dei processi, dove gli operatori siano attivamente coinvolti in un percorso di valorizzazione e diversificazione delle loro competenze.

LATI

LATI sviluppa la propria attività produttiva in due siti italiani, in provincia di Varese, poco distanti l'uno dall'altro, con un modello differenziato nelle due sedi: ciclo continuo a tre turni a Gornate Olona, ciclo continuo su 5 gg/settimana a Veduggio Olona.

Oltre alla massima cura per tutti gli aspetti che riguardano la Salute e Sicurezza, l'attenzione al personale di produzione è stata sviluppata secondo alcune linee di intervento specificamente studiate per venire incontro alle esigenze e alle

condizioni delle maestranze:

- **Formazione continua:** "Employability" è una delle parole chiave dei nostri Valori. Le iniziative per il personale di produzione tengono conto dei loro orari e vengono proposte nelle due ore precedenti o successive l'inizio del turno di lavoro. Organizziamo periodicamente eventi formativi per arricchire l'esperienza e le competenze individuali, affrontando temi di varia natura: conoscenza del nostro processo/prodotto; benessere della persona (alimentazione, rispetto e inclusione, collaborazione e comunicazione ...); digital mindset; cybersecurity; sostenibilità.
- **Salute e benessere delle persone:** attraverso l'assistenza sanitaria integrata vogliamo sostenere l'educazione alla prevenzione; oltre alla presenza assidua del Medico Competente e al supporto diagnostico periodico, sosteniamo economicamente l'adesione volontaria ai fondi sanitari interprofessionali, che possono essere estesi anche ai componenti del nucleo familiare. Abbiamo attivato inoltre una piattaforma per accedere a servizi di supporto psicologico o consulenze per nutrizione, sport e care giver;
- **Inclusione e senso di appartenenza:** l'ascolto dei nostri collaboratori è una "stella polare" della nostra Organizzazione. Ogni collaboratore è dotato di una casella di posta elettronica, riceve mensilmente la "Comunicazione di fine mese" da parte del CEO, viene coinvolto in survey e analisi di clima, può dare riscontro quotidiano del pasto consumato in mensa, viene invitato agli eventi aziendali e alle assemblee generali organizzate semestralmente per aggiornamenti sulla vita aziendale.

L'esperienza del Great Place to Work è stata molto incoraggiante perché ha confermato il desiderio di partecipazione ed espressione del nostro personale di produzione. Abbiamo dato restituzione dei risultati a tutti e abbiamo raccolto i suggerimenti per le iniziative future.

Il processo di valutazione delle competenze e la gestione del feedback sono estesi a tutta la popolazione aziendale e vengono gestiti periodicamente dai responsabili, debitamente formati.

- **Supporto alla genitorialità:** di recente, LATI ha introdotto il "Kit nascita", molto apprezzato dai neogenitori, la maggior parte dei quali è operativo in produzione. Inoltre la Società si impegna alla diffusione della conoscenza sui congedi per neo genitori, affinché tutte le persone conoscano i diritti e le tutele loro riservati in occasione del lieto evento.
- **Implementazione di nuove linee produttive e di strumenti a supporto:** per quanto riguarda gli aspetti tecnologici, LATI sta ampliando la propria capacità produttiva del sito di Gornate Olona con l'installazione di nuove linee altamente sofisticate e automatizzate. Tutto il personale è stato coinvolto nell'implementazione del MES di produzione e nel progetto "Lean Manufacturing", per migliorare le condizioni di lavoro e l'automazione di processo.
- **Le sfide del prossimo futuro:** ci stiamo impegnando per ampliare sempre di più il welfare aziendale, l'ascolto e le iniziative di inclusione e valorizzazione delle persone, le opportunità di crescita professionale, lo sviluppo digitale e l'automazione di fabbrica in ottica Industry 4.0.

MASTER

La peculiarità positiva che caratterizza i nostri reparti produttivi consiste nella diversità di lavorazioni e processi che li caratterizzano. In funzione delle difficoltà iniziali incontrate per la realizzazione dei nostri prodotti, dovute principalmente alla mancanza di un indotto produttivo nella zona circostante, l'Azienda si è vista costretta ad investire internamente e a dotarsi di tutte le competenze, le attrezzature ed i macchinari per poter sviluppare autonomamente ed internamente tutte le diverse fasi del nostro processo produttivo, che vanno dalla realizzazione degli stampi, alla pressofusione e stampaggio delle principali materie prime, alla tranciatura, verniciatura, per arrivare all'assemblaggio e al confezionamento finale. Questo ci ha permesso di trasformare un problema in un fattore critico di successo: la nostra forte integrazione verticale che ci contraddistingue dai nostri principali competitor.

Negli ultimi dieci anni abbiamo investito su una importante riorganizzazione della produzione secondo i principi della Lean Manufacturing che si basano sulla definizione di ruoli con chiare e precise responsabilità che sono valutati anche e soprattutto sullo sviluppo delle competenze delle persone, sulla polivalenza, e sul forte coinvolgimento attraverso la raccolta del punto di vista del singolo attraverso lo strumento delle proposte di miglioramento. Crediamo che solo valorizzando il contributo del singolo possiamo massimizzare i risultati di tanti team straordinari.

Le principali sfide che vediamo per il prossimo futuro della gestione della popolazione produttiva consistono nel far elevare il valore aggiunto delle attività gestite dalle persone sfruttando le potenzialità delle automazioni e della digitalizzazione. Un'altra importante sfida riguarda la convivenza e lo scambio generazionale tra persone caratterizzate da caratteristiche profondamente diverse oltre che da competenze complementari tutte utili per la crescita dell'organizzazione.

RACCANELLO

Digitalizzazione, automazione, flessibilità, sicurezza, aumento della capacità produttiva, miglioramento della qualità dei prodotti e sostenibilità sono gli obiettivi che ci siamo posti nella realizzazione dello stabilimento produttivo di Castelguglielmo (RO), ideato più di vent'anni fa dal nostro Direttore di Stabilimento e che ora stiamo ampliando.

Lo stabilimento è nato per la produzione di idropitture, ora, sullo stesso sito, stiamo realizzando un nuovo impianto dedicato alla produzione dei rivestimenti a spessore, gamma di prodotti a base acqua utilizzata nei cicli dei sistemi a cappotto per gli esterni degli edifici. Questo risponde alle nuove esigenze e obiettivi in linea con l'industria 4.0: il nuovo layout e le tecnologie adottate, infatti, rappresentano per l'industria del settore colorifici una notevole innovazione.

Per costruire e far funzionare tali impianti ci siamo affidati anche alle conoscenze e competenze dei nostri lavoratori, formandoli dove necessario nella conduzione di questi impianti ad alta automazione.

Per la loro salute e sicurezza abbiamo creato un impianto a ciclo chiuso che consente alle materie prime di fluire direttamente nei dispersori, garantendo un minor sforzo fisico nello svuotamento manuale dei materiali e l'assenza di inalazione delle polveri che inevitabilmente si disperderebbero nell'ambiente durante lo svuotamento delle materie prime.

In Ard stiamo investendo in innovazione industriale per ottimizzare i nostri processi produttivi in favore di soluzioni tecnologiche più performanti al fine di velocizzare e semplificare i flussi di lavoro e rendere meno pesante il lavoro degli operatori produttivi.

La scarsità di manodopera qualificata è una criticità che in parte abbiamo risolto investendo nella formazione del personale di produzione, che oggi deve saper usare e controllare le nuove tecnologie che gestiscono macchine e impianti.

Siamo da sempre attenti alle persone e ogni giorno ci impegniamo a prepararle e valorizzarle. La formazione è un'attività preziosa che impegna i dipendenti dell'azienda, tant'è che negli ultimi tre anni tutti i collaboratori hanno partecipato ad almeno un corso di formazione l'anno e sono circa 28 le ore dedicate da ogni dipendente all'apprendimento. Già da tempo abbiamo creato uno spazio dedicato alle attività formative aziendali, che si rivolgono anche ai clienti, ai professionisti e agli agenti di vendita.

Altra sfida che continuiamo a mettere in atto, pensando alla popolazione produttiva, riguarda l'attenzione verso la loro salute e sicurezza. Nelle aziende chimiche, come la nostra, sono aspetti che hanno dei vincoli normativi stringenti e che noi ci impegniamo ancor più prudentemente a rispettare.

SAPIO

Girando per i nostri reparti produttivi ci si rende conto che la peculiarità che li caratterizza è indubbiamente costituita dalla qualità dei nostri operatori: la competenza, il senso di appartenenza, la responsabilità personale che mettono in campo nelle loro attività quotidiane è davvero esemplare. Per ottenere questo clima di lavoro sicuro, sereno ed efficiente, c'è una costante attenzione alla formazione continua degli operatori, all'innovazione tecnologica degli impianti e dei processi, alla ricerca di una condivisione a tutti i livelli non solo degli obiettivi di business, ma anche dei valori aziendali. Tutto questo mantenendo comportamenti coerenti, coinvolgendo il personale e prendendo decisioni in linea con le priorità stabilite. Un esempio tra tanti, non è mai in discussione la priorità della sicurezza su tutti gli altri aspetti.

Dal punto di vista organizzativo si sta cercando di attuare un ascolto continuo delle problematiche dei reparti, mediante una maggiore presenza in campo e l'organizzazione di momenti di confronto sui temi più critici nonché la predisposizione di campagne formative ed informative rivolte a tutto il personale.

A livello relazionale l'azienda sta sviluppando una comunicazione sempre più trasparente, diretta, che utilizzi tutti i canali comunicativi a disposizione, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza a tutti i livelli delle problematiche esistenti e delle azioni che vengono implementate per dare delle risposte coerenti ed adeguate.

Per quanto riguarda gli aspetti tecnologici, ogni anno Sapio investe ingenti risorse per automatizzare la gestione degli impianti e dei processi. Aumentare la sicurezza per gli operatori, migliorare l'affidabilità e incrementare l'efficienza.

Un progetto importante che è stato recentemente sviluppato in uno dei nostri siti e che si sta ora estendendo agli altri stabilimenti è quello dell'applicazione delle tecniche di lean manufacturing, specificatamente quella delle "5S". Il progetto ha come obiettivo quello della creazione di ambienti di lavoro più sicuri, ordinati, puliti ed efficienti. Ha coinvolto l'intero personale operativo che è stato prima formato e poi è diventato il protagonista assoluto dell'iniziativa. I risultati in termini di miglioramento sono stati eccellenti, tanto che il sito in questione, e il suo personale, sono ora di esempio per gli altri.



La popolazione produttiva è un asset fondamentale per l'azienda che deve essere in grado di gestire l'evoluzione delle aspettative e delle esigenze dei propri lavoratori, anche in relazione ai cambiamenti sociali in atto. Sapiro sente questa responsabilità e sta ponendo in atto il massimo delle attenzioni per predisporre ambienti di lavoro sicuri e piacevoli, garantire a tutti un clima lavorativo sereno e coinvolgente e mettere in atto una vicinanza umana alle persone con problematiche particolari, anche quando queste sono prettamente personali. Relativamente a cambiamenti sociali che sono evidenti anche nei nostri stabilimenti, possiamo citare l'aumento del personale di origine straniera: Sapiro ritiene la "contaminazione culturale" un valore e adotta di conseguenza politiche del personale che favoriscono la diversity, premiando il merito sempre in modo oggettivo e incondizionato.

SIRMAX

Nel prossimo futuro, ci troviamo di fronte a una serie di sfide cruciali nella gestione della popolazione produttiva. Una di queste è la spinta sull'automatizzazione e sull'integrazione di tecnologie avanzate per il nostro settore industriale, di pari passo investiamo in formazione continua e aggiornamento delle competenze professionali per sviluppare il talento di ogni individuo, massimizzare la motivazione e l'impegno e rendere l'azienda sempre più competitiva e un ambiente dove ogni dipendente può esprimere se stesso e dare un contributo prezioso al successo dell'azienda stessa. La promozione della diversità è un'altra sfida importante. La creazione di ambienti inclusivi è essenziale per sfruttare appieno il potenziale della forza lavoro, per crescere dalle diversità altrui e stare al passo con una società sempre più multiculturale e multigenerazionale. Infine, la sostenibilità ambientale: un fattore cruciale per salvaguardare il futuro delle prossime generazioni. Affrontiamo la sfida di ridurre l'impatto ambientale e sociale delle nostre attività mettendo in pratica modelli di produzione più sostenibili e considerando la comunità e l'ambiente in cui operiamo come parte integrante della strategia di business.

VIMEC

Vimec si contraddistingue per la particolare attenzione alla sicurezza sul lavoro, per avere personale produttivo molto fidelizzato, ovvero molto affezionato all'azienda e per il rispetto reciproco tra colleghi che aumenta il senso di squadra: tutti fattori che portano ad un basso turnover. Oltre all'attenzione costante sulla salute e sicurezza nel luogo di lavoro, puntiamo sul coinvolgimento dei nostri reparti operativi nelle iniziative aziendali, volte ad aumentare il team work, la comunicazione e la collaborazione tra i vari reparti operativi e non. In questo senso abbiamo integrato 3 persone operative nel nostro team experience, ovvero un gruppo di persone che si occupa di proporre eventi aziendali ed iniziative che coinvolgono socialmente i lavoratori. Puntiamo inoltre, attraverso una procedura comunicata ed esposta sui luoghi di lavoro, ad oggettivare il più possibile il metodo di riconoscimento di incrementi retributivi (aumenti, livelli) tramite una valutazione basata su una matrice numerica, dunque prettamente oggettiva.

Abbiamo avviato lo scorso anno un "Progetto Team Leader", ovvero l'identificazione di un team leader per ogni linea di produzione, volto ad organizzare l'ambiente Operation "a piramide". Questo ha migliorato la comunicazione e la collaborazione tra i vari team, oltre a migliorare l'efficienza sulla linea, responsabilizzando ogni singolo soggetto. I vari team leader hanno fatto un percorso formativo sulla leadership, che continuerà nei prossimi anni. Un nuovo progetto futuro sarà la digitalizzazione di alcuni processi operation, con lo scopo di diventare "paper free", ovvero meno carta e più comunicazione. Internamente stiamo inoltre svolgendo attività di coaching motivazionale su lavoratori con valutazione al di sotto della media, con lo scopo di avere maggior ingaggio e aumentare il risultato e dunque la produttività.

Avendo una bassissima percentuale di turnover, la più grande sfida per il futuro sarà capire come sostenere la perdita di competenze nel reparto produttivo, dovuta in parte all'invecchiamento della popolazione aziendale, in parte perché si trova sempre meno personale qualificato. La nostra mission sarà mantenere un'elevata produttività, facendo leva sull'addestramento dei giovani, in moda di creare più competenze in loro tramite la formazione on the job.

Il percorso di analisi: prima della pubblicazione nelle classifiche: Diventare una azienda Certificata Great Place to Work®



La Certificazione Great Place to Work®

La Certificazione **Great Place to Work** è il riconoscimento che le aziende possono ricevere al termine delle analisi sul clima aziendale, testimoniando **la qualità del proprio ambiente lavorativo**.

Qualunque azienda, con un numero di collaboratori superiore a 10 persone, può diventare Great Place to Work-Certified™

Il requisito per l'ottenimento della certificazione è il raggiungimento della soglia di Trust Index© uguale o superiore al 60%, a seguito dell'analisi di clima interno.

La Certificazione ha durata di un anno e validità immediata.

Tutte le aziende certificate, possono poi concorrere per essere incluse nelle pubblicazioni delle **Classifiche** prodotte nel corso dell'anno.

Come funziona?



EBOOK

**Ascolta le opinioni
dei tuoi
collaboratori**

Attraverso il nostro
questionario di clima
aziendale



EBOOK

**Ottieni la
certificazione**



VIDEO

**Concorri per le
Classifiche Best
Workplaces**



DEMO

**Ottieni
informazioni
importanti per
migliorare la tua
azienda**

Per certificare e proporre la vostra azienda per le prossime Classifiche e per ricevere consulenza su come migliorare l'ambiente di lavoro

www.greatplacetowork.it/contatti/



Aiutiamo le aziende a sviluppare il proprio Employer Branding:

le organizzazioni che vogliono essere pubblicate nelle classifiche dei migliori ambienti di lavoro iniziano il percorso coinvolgendo tutta i propri collaboratori nella compilazione della Survey di clima aziendale sulla nostra piattaforma, che gli permetterà, se i risultati raggiungono la soglia prevista, di ottenere da subito la Certificazione Great Place to Work™.

Poi, le aziende certificate che hanno ottenuto i risultati migliori, concorreranno per essere pubblicate in tutte le Classifiche Best Workplaces.

- Best Workplaces™ Italia
- le Classifiche: Europa e Mondo
- le 6 Classifiche Speciali

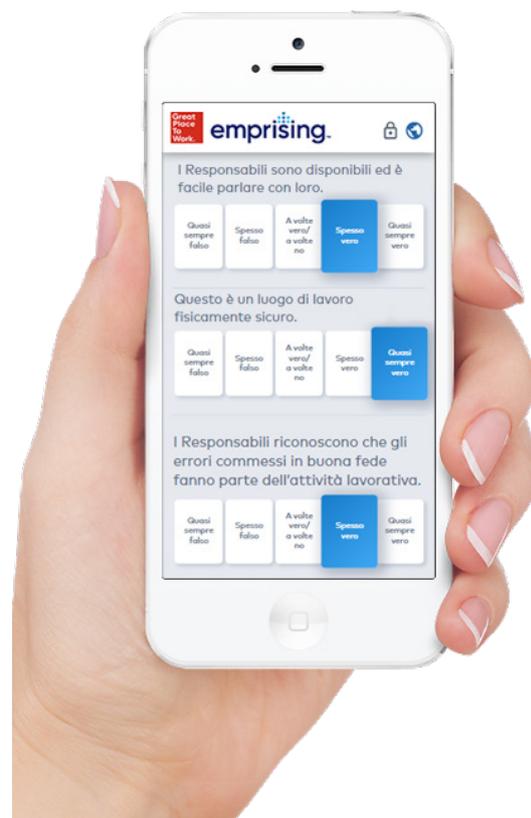


Una Survey Platform potente ed efficace

Emprising™ di Great Place a Work® è la migliore piattaforma per dipendenti al mondo per misurare l'opinione dei collaboratori rispetto al clima organizzativo.

Permette alle aziende di gestire e amministrare facilmente la survey basata sul questionario Trust Index®, ricavando in tempo reale i risultati, l'analisi e le informazioni dell'organizzazione.

Uno strumento avanzato e affidabile per la misurazione della **People Experience** dei collaboratori, che permette di conoscere a fondo l'azienda e fornire al management i dati e le informazioni necessarie per prendere decisioni aziendali strategiche e mirate e migliorare l'esperienza dei dipendenti.



Approfondimento sulla metodologia e gli strumenti di analisi delle aziende

La metodologia di Great Place to Work® si basa su oltre 30 anni di ricerche e studi scientifici a livello mondiale, incentrati sull'esperienza delle persone vissuta all'interno delle organizzazioni.

I dati raccolti, ascoltando le opinioni di milioni di collaboratori in tutto il mondo, costituiscono il più grande database a disposizione della ricerca per la costruzione dei migliori ambienti di lavoro.

Il nostro modello di riferimento mette al centro di ogni processo la persona e deriva dalla definizione di "great place to work" come **"un ambiente in cui i dipendenti credono nelle persone per cui lavorano, sono orgogliosi di quello che fanno, e stanno bene con le persone con cui lavorano"**.

Questa definizione chiarisce bene come ciò che contraddistingue gli ambienti di lavoro eccellenti è la qualità dei rapporti vissuti al suo interno e identifica **3 relazioni fondamentali**:

- **tra dipendenti e manager** (Credibilità, Rispetto, Equità)
- **nei confronti del proprio lavoro e dell'azienda** (Orgoglio)
- **tra colleghi** (Coesione)

La fiducia è il fattore chiave comune a queste relazioni.

Great Place to Work® è l'unica società di consulenza che utilizza due strumenti integrati, che mettono in collegamento le pratiche e le iniziative dell'organizzazione (Culture Audit©) e l'esperienza dei collaboratori. Essere considerata eccellente e per conferirle riconoscimenti pubblici che aumentano l'**Employer Branding** e la **Talent Attraction**.

Il questionario Trust Index® è basato sull'analisi di queste 5 dimensioni:

CREDIBILITÀ – misura quanto le persone ritengono il management credibile (affidabile e degno di fiducia), attraverso la valutazione della sua capacità di comunicare, la competenza nella gestione del business e l'integrità dei comportamenti.

RISPETTO – misura quanto i collaboratori si sentono rispettati dal management, attraverso la valutazione dei livelli di: supporto professionale, coinvolgimento nelle decisioni e attenzione per le persone.

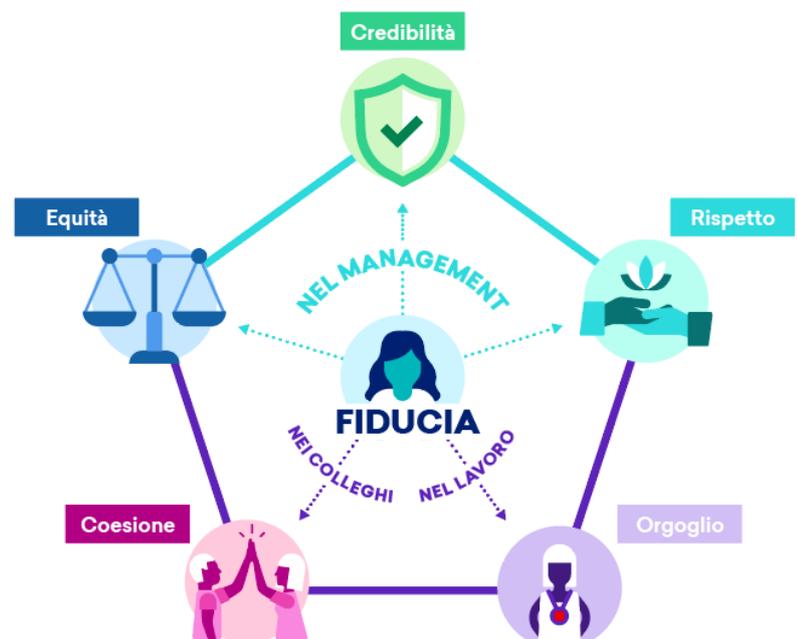
EQUITA' – misura quanto i collaboratori ritengono che le pratiche manageriali siano giuste, attraverso la valutazione dell'equità retributiva, dell'imparzialità e della giustizia percepite.

ORGOGGIO – misura il senso di orgoglio dei collaboratori verso il proprio lavoro, analizzando le percezioni nei confronti del proprio contributo individuale, del team e dell'azienda.

COESIONE – misura lo spirito di squadra dei collaboratori, analizzando confidenza, accoglienza delle persone e dell'ambiente di lavoro e collaborazione tra colleghi.

Il Culture Audit è un documento attraverso il quale viene chiesto alla direzione aziendale di dire come ha creato, mantenuto e alimentato la cultura organizzativa sulla quale i collaboratori si sono espressi tramite il questionario.

Attraverso 5 domande le aziende sono invitate a raccontare ciò che le rende un great place to work e quali politiche esprimono al meglio la loro cultura. Le risposte sono valutate da Great Place to Work e contribuiscono a determinare - insieme ai risultati del questionario - l'ingresso dell'azienda nella Classifica nazionale e il relativo ranking.



**Great
Place
To
Work®**

Great Place to Work® è una società globale di consulenza e "people analytics" che aiuta qualunque organizzazione a ottenere migliori risultati di business focalizzandosi sull'esperienza dell'ambiente di lavoro dei suoi collaboratori.

Le nostre ricerche mostrano come ci sia una chiara e diretta relazione tra l'engagement delle persone e le prestazioni finanziarie. **Nel corso degli ultimi 30 anni abbiamo raccolto il punto di vista di più di 100 milioni di lavoratori in tutto il mondo, aiutando aziende di diverse dimensioni, settori e provenienze a definire e costruire culture organizzative ad elevata-fiducia ed elevata-performance.**

Tutto quello che facciamo è guidato dalla nostra **Mission**:

**vogliamo costruire un mondo migliore
aiutando ogni organizzazione
a diventare un "Great Place to Work For All"**



Great Place to Work® Institute Italia srl
Viale Andrea Doria, 3 - 20124 Milano
Telefono: +39 02.36768650
IT_Info@greatplacetowork.com
www.greatplacetowork.it

**Per certificare e proporre la vostra
azienda per le prossime Classifiche
e per ricevere consulenza su come
migliorare l'ambiente di lavoro**

www.greatplacetowork.it/contatti/