

## LeaderBoard

BUSINESS



### TUTTI VOGLIONO LAVORARE QUI

Hilton, Cisco Systems, Bending Spoons e Cadence Design Systems sono le aziende dove il clima è migliore, secondo l'ultima classifica stilata da Great Place to Work, che confronta le imprese, in base alle dimensioni

DI DANIEL SETTEMBRE

**È** Hilton la migliore azienda in cui lavorare secondo Great Place to Work, società di consulenza che ogni anno analizza il clima organizzativo di centinaia di imprese stilando una speciale classifica in oltre 50 paesi. La grande catena alberghiera è risultata prima tra le aziende con più di 500 dipendenti, scalzando American Express, scesa al secondo posto. Sul gradino più basso del podio si conferma ConTe.it, brand assicurativo del Gruppo Admiral. In testa alla categoria delle società con 150-499 dipendenti, c'è Cisco Systems, seguita da Zeta Service e dalla multinazionale alimentare Mars Italia. Nella categoria delle società da 50-149 dipendenti vince

In alto, Andrea Montuschi, presidente di Great Place to Work in Italia.

la software house Bending Spoons, con Biogen Italia in seconda posizione e Nutricia Spa in terza. Per le società con 20-49 dipendenti, infine, il podio spetta a Cadence Design System, Volvo servizi finanziari e Portolano Cavallo. Si tratta di classifiche uniche al mondo perché basate sulle opinioni di chi vive dall'interno l'atmosfera che si respira in azienda. Il report del 2019 ha preso in esame 137 aziende, di cui 66 certificate da Great Place to Work - le migliori 50 sono definite *Best company* - mentre le restanti 71 vengono classificate come *Non certificate*. "Per usare una metafora sportiva, ottenere la certificazione è come qualificarsi alle Olimpiadi per un atleta: la qualificazione testimonia il livello dell'atleta stesso, ma non ci dice se sia il migliore", precisa Andrea Montuschi, presidente di Great Place to Work in Italia. "La classifica è invece la gara olimpica vera e propria: si sfidano le migliori aziende (quelle certificate) e 50 di queste riescono ad entrare in lista. Storicamente le aziende tecnologiche sono sempre state in cima alle nostre classifiche. Negli ultimi anni invece c'è una presenza molto più variegata, confermata anche dalle società presenti in questa edizione. Insomma, non è necessario essere una Google per diventare un ottimo posto in cui lavorare". È importante sottolineare che anche le aziende non certificate tendono ad essere ambienti di lavoro nettamente superiori alla media del Paese, poiché chi si candida per la certificazione di Great Place

**"È essenziale poter integrare professione e vita personale"**

to Work è normalmente un'organizzazione con una spiccata sensibilità verso la valorizzazione delle risorse umane. Per stilare la classifica è stato preso in considerazione il Trust Index, l'indice sintetico determinato dalla media delle percentuali di risposte favorevoli di tutte le domande del questionario Great Place to Work. Come era logico attendersi, lo scarto fra le *Best company* e quelle *Non certificate* è molto ampio: le prime ottengono un eccellente 81% di risposte favorevoli, le seconde si fermano al 59%.

Ma quali sono i temi che distinguono le aziende eccellenti dalle altre? Le *Best company* si distinguono dalle aziende *Non certificate*

soprattutto sui temi legati al benessere, come la serenità in ufficio (76% vs 47%), la sensazione di lavorare in un ambiente familiare (81% vs 51%), la possibilità di lavorare divertendosi (78% vs 49%) e un buon bilanciamento fra vita lavorativa e personale (75% vs 46%), sicuramente facilitato da manager che sanno coordinare i collaboratori ed assegnare gli incarichi in modo efficace (72% vs 44%). Inoltre, nelle aziende eccellenti le persone sono molto più attente le une verso le altre (78% vs 49%) e il datore di lavoro offre loro benefit particolari (78% vs 43%) e riconoscimenti speciali (67% vs 37%). “Tra i trend più rilevanti degli ultimi anni c’è senz’altro il concetto di smart working”, aggiunge Montuschi. “Considerando anche che negli ultimi anni è aumentato il tempo dedicato al lavoro in azienda, sempre più persone ai colloqui di lavoro chiedono flessibilità degli orari e del luogo lavorativo. Avere la possibilità di integrare, e non più solo bilanciare, il lavoro con la propria vita personale è una forte discriminante nel considerare le Best company”.

Alla luce di questi dati, non stupisce che l’86% dei collaboratori delle aziende che si classificano nelle prime 50 posizioni consideri la propria azienda un eccellente luogo di lavoro, contro il 61% delle aziende Non certificate. Anche la motivazione delle persone è profondamente diversa: nelle Best company, l’82% dei rispondenti è convinto che

tutti diano il massimo per l’azienda. Questo dato scende a poco più di metà del campione (54%) fra i dipendenti delle aziende Non certificate.

Insomma, le Best company sono ambienti di lavoro perfetti? Ci si avvicinano, ma devono compiere ulteriori sforzi su alcuni punti: la meritocrazia si conferma infatti l’area più critica in Italia. Anche fra le migliori aziende, le domande con i risultati più bassi (cioè sotto il 70% di risultati positivi) sono infatti quelle relative all’equità della retribuzione e alle promozioni. “Purtroppo, c’è ancora tanto da lavorare”, ammette Montuschi. “Basti pensare che a livello europeo, non ci sono aziende italiane in classifica. Abbiamo da sempre bassi giudizi su tutti gli indicatori, soprattutto nella voce leadership, gestione manageriale e diversity, cioè tutela e valorizzazione delle diversità”.

È interessante sottolineare, in conclusione, anche i temi che distinguono le Best companies da quelle certificate, ma non in classifica (che sono 16): il coinvolgimento dei collaboratori nelle decisioni, l’equità retributiva, la possibilità di ricevere riconoscimenti speciali e la trasparenza delle relazioni. Un buon sistema premiante aiuta inoltre a creare quel senso di appagamento che, unito a un buon clima generale, induce l’83% dei collaboratori delle Best company a dichiarare di recarsi al lavoro con piacere: non a caso il dato relativo alle aziende Non certificate, 51%, è molto inferiore. **R**

## LE TOP 50 IN ITALIA

							
OLTRE 500 DIPENDENTI		150-449 DIPENDENTI		50-149 DIPENDENTI		20-49 DIPENDENTI	
1	Hilton		Cisco Systems		Bending Spoons		Cadence Design Systems
2	American Express Italia		Zeta Service		Biogen Italia		Vfs Volvo servizi finanziari
3	ConTe.it - Admiral Group		Mars Italia		Nutricia (Danone Company)		Portolano Cavallo
4	AbbVie		Stryker		Kalpa		Casavo
5	The Adecco Group		Amgen Italia		Across		Nuovenergie
6	Msd Italia		Sas		W.L. Gore e Associati		Mia-Platform
7	Hilti		Sorgenia		AxL Agenzia per il lavoro		
8	Pfizer Italia		S.C. Jounson Italy		Webranking		
9	Lidi Italia		Subito		Vetrya		
10	Eli Lilly Italia		Mellin (Danone Company)		Assistenza Casa		
11	Gucci		Royal Canin Italia		Mansutti		
12	Micron Semiconductor Italia		Iconsulting		Aton		
13	Findomestic Banca		Gruppa Assimoco				
14	Carglass (Belron Italia)		Eurac Research				
15	Sacchi Giuseppe		Continental Italia				
16			Volvo Group Italia				
17			Cofidia spa				

Fonte: Great Place to Work Italia

## Ecco le 50 migliori aziende dove lavorare

[avvenire.it/economia/pagine/ecco-le-migliori-50-aziende-dove-lavorare](http://avvenire.it/economia/pagine/ecco-le-migliori-50-aziende-dove-lavorare)

Redazione Romana

20 marzo 2019



**La società specializzata nel miglioramento del clima organizzativo Great place to work ha premiato le migliori aziende dove lavorare in Italia nel 2019 consultando oltre 40mila dipendenti. Delle 136 candidate, solo 50 sono entrate nell'ambita classifica dei *best workplace*: luoghi di lavoro in cui rispetto alla media italiana è valorizzato il welfare (+54%), si lavora più serenamente (+47%) e i manager sono visti come corretti ed etici (+46%).**

Un ambiente di lavoro sereno a livello psicologico, che favorisce l'equilibrio fra lavoro e vita privata e premia con una promozione chi lo merita davvero, in cui i manager agiscono in modo onesto secondo una solida etica nella loro attività aziendale, dove poter anche usufruire di particolari benefit. È questo l'identikit del *best workplace* ideale secondo gli oltre 40mila dipendenti coinvolti dall'indagine di Great place to work Italia, che anche nel 2019, per il 18esimo anno consecutivo, ha presentato la classifica delle 50 migliori aziende del Belpaese dal punto di vista dell'ambiente di lavoro. Un prestigioso premio di livello internazionale e dal riconosciuto valore etico, reso ancor più importante dal fatto che è concretamente l'unico al mondo in cui sono proprio i lavoratori a giudicare in maniera autonoma e indipendente i propri datori di lavoro. L'indicatore utilizzato per stilare la classifica è il *Trust Index*, l'indice sintetico determinato dalla media delle percentuali di risposte favorevoli di tutte le domande del questionario utilizzato per raccogliere le reazioni dei dipendenti.

«Il metodo che utilizziamo per stilare la classifica è unico al mondo, perché si basa sulle opinioni e le considerazioni dei lavoratori, che rappresentano senza ombra di dubbio i maggiori esperti di clima aziendale all'interno dei luoghi di lavoro – ha sottolineato **Andrea Montuschi**, presidente di Great place to work Italia –. Sono proprio loro a determinare se la propria azienda possa ottenere la certificazione e qualificarsi fra i 50 *best workplace*. L'attenzione rivolta alla qualità della vita all'interno delle aziende è infatti molto variabile in Italia, tanto è vero che dalle nostre ricerche è emerso uno scarto importante tra le aziende *best workplace* e quelle candidate, ma non certificate "great place to work": le *best* ottengono l'81% di feedback positivi, mentre le altre aziende si fermano al 59%, e la media in Italia è ancora più bassa: 44%».

Ma quali sono gli aspetti che stanno più a cuore ai lavoratori? Sono soprattutto i temi legati al benessere personale a farla da padrone: nei *best workplace*, infatti, i riscontri positivi sono più alti per quanto concerne la serenità delle ore passate in ufficio (76%, contro il 47% delle non certificate), la sensazione di lavorare in un ambiente familiare (81% vs 51%), la possibilità di vivere la giornata insieme ai colleghi con il sorriso sulle labbra (78% vs 49%) e di riscontrare nella quotidianità un buon equilibrio fra vita lavorativa e personale (75% vs 46%). Ma non è tutto, nelle aziende in cui si vive in maniera eccellente le persone dimostrano ogni giorno di essere molto più attente le une verso le altre (78% vs 49%) e sono guidate da datori di lavoro che offrono benefit particolari (78% vs 43%) e riconoscimenti speciali sulla base delle performance lavorative (67% vs 37%).

«La capacità di creare un ambiente sereno, empatico, da vivere con il sorriso, è uno degli aspetti determinanti per diventare un *best workplace* – ha precisato **Marco Motta**, Communication & Marketing Manager di Great place to work Italia –. Ma non è tutto, anche i più concreti benefit e riconoscimenti materiali aiutano a creare quel senso di appagamento che, unito al buon clima sul luogo di lavoro, rende piacevole recarsi in ufficio, come testimoniato dall'83% dei dipendenti delle *best company*, contro il 51% delle aziende non certificate. Stesso discorso per la motivazione: nelle *best company* l'82% dei lavoratori ritiene che tutti i collaboratori diano il massimo al lavoro, mentre nelle altre aziende la percentuale scende al 54%. Un dato su cui c'è ancora parecchio da investire nel nostro Paese è però la meritocrazia: infatti le domande con i risultati più bassi, anche fra le *best company*, sono proprio quelle relative all'equità della retribuzione e alle promozioni, che non arrivano al 70% di risultati favorevoli».

Ma un clima favorevole all'interno dell'azienda permette anche di far crescere il proprio business? Secondo **Alessandro Zollo**, amministratore delegato di Great place to work Italia, c'è un diretto rapporto tra la soddisfazione e la motivazione dei dipendenti e il giro d'affari: «Le aziende che investono sullo sviluppo della cultura organizzativa, riuscendo a motivare al meglio i propri collaboratori, creano un sistema positivo virtuoso, che permette un concreto ritorno anche sul business. Le imprese che comprendono questo meccanismo, come le *best company* della nostra classifica, vedono migliorare non solo i rapporti tra colleghi, ma anche tra i lavoratori e i datori

di lavoro, e i benefici sono molteplici: migliora il clima interno, cala il *turnover*, aumenta l'appetibilità dell'azienda da parte dei candidati e migliorano anche gli indicatori finanziari».

Nella categoria «Oltre i 500 dipendenti» i primi tre posti sono andati a Hilton, American Express Italia e Conte.it (Admiral Group). Per il gruppo di aziende con un numero di dipendenti compresi tra "150 e 499" le prime tre posizioni sono state conquistate da Cisco Systems, Zeta Service e Mars Italia. Per la categoria «50-149 dipendenti» ai primi posti ci sono Bending Spoons, Biogen Italia e Nutricia. Per le aziende con "meno di 50 dipendenti" il riconoscimento ai primi tre posti è andato a Cadence Design Systems, Vfs Volvo Servizi Finanziari e Portolano Cavallo.



19 marzo 2019

su cui, invece, c'è ancora parecchio da investire nel nostro Paese è però la meritocrazia : infatti le domande con i risultati più bassi, anche fra le Best Companies, sono proprio quelle relative all'equità della retribuzione e alle promozioni, che non arrivano al 70% di risultati favorevoli».

C'è anche di più. Parrebbe che questo clima favorevole all'interno dell'azienda permetta anche di far crescere il proprio business . Secondo Alessandro Zollo, amministratore delegato di Great Place to Work® Italia, esiste un diretto rapporto tra la soddisfazione e la motivazione dei dipendenti e il giro d'affari: le aziende che investono sullo sviluppo della cultura organizzativa, riuscendo a motivare al meglio i propri collaboratori, creerebbero un sistema positivo virtuoso, che permetterebbe un concreto ritorno anche sul business. Pertanto, migliorando i rapporti tra colleghi, tra i lavoratori e i datori di lavoro, migliora anche il clima interno, cala il turnover, aumenta l'appetibilità dell'azienda da parte dei candidati e migliorano anche gli indicatori finanziari.

## Dall'Hilton alla Cisco System, ecco le migliori aziende per cui lavorare in Italia



Hilton, American Express Italia, ConTe - Admiral group plc, Abbvie, The Adecco group. Sono le 5 aziende con oltre 500 dipendenti in vetta alla Great Place to Work® Italia, la classifica delle migliori aziende per le quali lavorare in Italia. Per le aziende fra i 150 e i 499 dipendenti in testa c'è Cisco System, seguita da Zeta service, Mars Italia spa, Stryker e Amgen Italia srl. Per quelle fra i 50 e i 149 dipendenti vicine Bending Spoons spa, seguita da Biogen Italia srl, Nutricia spa (Danone Company), Kalpa srl e Across srl. Da 20 a 49 dipendenti guida la classifica Cadence design systems, seguita da Vfs Volvo servizi finanziari, Casavo e Nuova energia spa.

### Premiate 50 aziende



16 marzo 2019

L'indagine, che ha premiato 50 aziende, è basata sull'analisi del clima organizzativo. In pratica, spiega l'organizzazione del Great Place to Work® Italia, «queste compagnie rappresentano l'eccellenza dei luoghi di lavoro in Italia, gli ambienti migliori nei quali aspirare a lavorare». Le aziende sono state suddivise all'interno di quattro sotto classifiche organizzate in base al numero di dipendenti.

#### **Apprendimento continuo**

Fra i primi a commentare il risultato l'azienda biofarmaceutica AbbVie che, guadagnando quattro posizioni, si è collocata al quarto posto nella classifica dei migliori luoghi di lavoro, per la categoria imprese con oltre 500 dipendenti. Il risultato, ha commentato Fabrizio Greco, amministratore delegato di AbbVie Italia, «conferma del percorso intrapreso e la forte attenzione dell'azienda nei confronti dei dipendenti, che si avvale sempre di nuovi strumenti. Basti pensare all'ampia e articolata offerta formativa messa in campo da AbbVie per rispondere alle esigenze individuali, un sistema di apprendimento continuo mirato a sviluppare le competenze di ciascuno e sostenere la crescita professionale, in partnership con alcune delle maggiori business school italiane e anche attraverso programmi di coaching individuale». Greco ha segnalato «la rilevante presenza femminile nell'azienda, pari al 42% dei dipendenti, e il crescente numero di donne dirigenti e quadri che hanno raggiunto rispettivamente il 35% e il 53%. Aumenta inoltre la presenza dei millennials, che da inizio 2018 ad oggi in AbbVie rappresentano l'85% dei nuovi assunti, di cui oltre la metà donne».

#### **Come nasce la classifica**

La classifica si basa principalmente sulle opinioni dei dipendenti delle aziende interessate alla qualità del proprio ambiente di lavoro, che hanno risposto compilando il questionario Trust Index© sull'analisi di clima aziendale. I risultati del questionario Trust Index© pesano infatti per i 2/3 del punteggio finale, mentre la restante parte è legata all'analisi che Great Place to Work Italia fa delle pratiche di gestione delle risorse umane, descritte dalle aziende nel questionario Culture Audit©. Le dimensioni indagate sono 5: credibilità, rispetto ed equità, misurano la fiducia dei dipendenti nei loro manager, mentre le altre due, orgoglio e coesione, mirano a valutare il rapporto dei dipendenti con il loro lavoro e la loro azienda, le loro sensazioni riguardo ad essi, e il divertimento nel luogo di lavoro con gli altri colleghi.

© Riproduzione riservata

## Copertina

**Welfare**, formazione, incontri con capi e senior, flessibilità, **smart working**... Così vanno attirati i millennial, e trattenuti in base alle loro preferenze. Non sono schizzinosi, ma possono essere preziosi per un'impresa | **Isabella Colombo**

## Com'è l'impresa ideale della Generazione Y

**E**NTRO IL 2025 GLI UNDER 40 rappresenteranno circa il 75% della forza lavoro. Ma le aziende sono pronte ad adattare le proprie strutture organizzative e i meccanismi consolidati a lavoratori così diversi da quelli delle generazioni precedenti? Come si stanno preparando i baby boomer ad affrontare la transizione con i millennial? «Impulsivi, poco fedeli, informali, flessibili... Ragionare in base a vizi e virtù dei nuovi lavoratori ha poco senso. Le loro caratteristiche sono dati di fatto, né negativi né positivi. Semplicemente i millennial sono fatti così e si aspettano di lavorare in aziende che rispondano alle loro preferenze, oppure sono pronti, molto più dei padri, ad andare all'estero, dove le aziende hanno già imparato a gestirli», avverte **Marco Rotondi** dell'Ien, l'istituto europeo che fa ricerca sulla neurosistemica e sviluppa per le aziende in-

terventi di formazione e consulenza sul change management e le risorse umane. «In Italia circa il 15% delle imprese già mette in pratica politiche per attirare e mantenere i migliori talenti

con molti atenei ancora poco collegati al mondo aziendale, non aiutano».

Ci sono innovazioni del sistema organizzativo che le aziende più illuminate hanno già messo a punto per adattarsi allo stile e alle aspettative dei millennial, a partire dal reclutamento. «I nuovi percorsi di inserimento devono essere strutturati in maniera tale da chiedere molto e subito ai neoassunti», continua Rotondi. «Può sembrare illogico alla vecchia generazione ma è determinante per conquistare i giovani talenti: il guarda e impara con loro non funziona, si aspettano subito di fare, dimostrare, mettere in pratica, contribuire. Chiedere loro, per esempio, di proporre miglioramenti di processi

### Le loro priorità di carriera

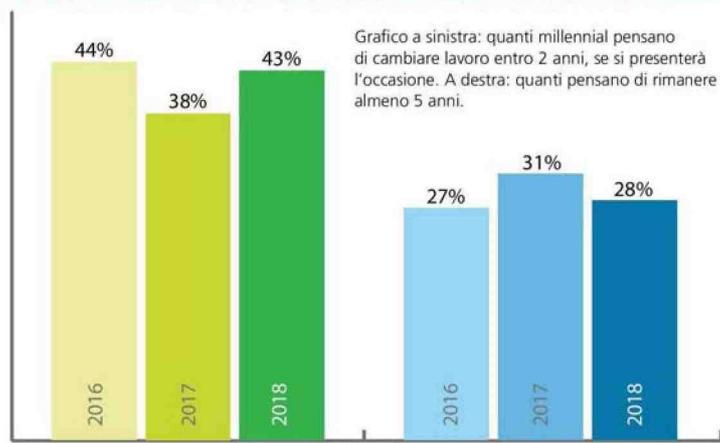
- I millennial amano le promozioni interne e, se non vedono l'opportunità di salire, se ne vanno. Del resto, pochi ottengono a inizio carriera il genere di lavoro che desiderano. Sono particolarmente consapevoli che l'inizio è incentrato sull'acquisizione di capacità professionali. Alle aziende conviene concordare aspettative oneste per i millennial in modo che sappiano che, se rimarranno più a lungo, saranno ricompensati con un titolo migliore, più soldi e l'opportunità di crescere.
- I millennial conoscono l'e-learning e la formazione tramite podcast o video. Sono abituati con internet ad avere informazioni a portata di mano e a migliorare elaborandole. Se non stanno imparando, se non stanno crescendo, se ne accorgono e cercano una via d'uscita. Per le aziende la formazione dev'essere prioritaria per competenze tecniche, commerciali e soft skill.

della Generazione Y. Comunque ancora si registra un gap fra quello che i giovani si aspettano dal lavoro e quello che è realistico aspettarsi. Le università,

esistenti è una formula che funziona. I giovani devono essere continuamente stimolati nel processo di apprendimento. E visto che fare carriera è più difficile rispetto al passato è bene attivare processi di progressione orizzontale, percorsi cross-dipartimentali o cross-funzionali, che anche se non assicurano un avanzamento di carriera consentono di procedere lungo un percorso di apprendimenti significativi rafforzando le competenze professionali».

L'effetto di essere cresciuti con la messaggistica istantanea di messenger e whatsapp dà grande importanza ai feedback. «Devono essere abbondanti e continui, i millennial concepiscono solo strumenti di comunicazione efficaci, immediati e diretti». Altri plus sono assegnare responsabilità, anche piccole, per dimostrare subito che possono crescere. Infine, creare un ambiente dove l'emotività è accettata, ▶

### MOLTI AMANO LE NUOVE OPPORTUNITÀ, SE SI PRESENTANO



FONTE: 2018 DELOITTE MILLENNIAL SURVEY

## Copertina

► dove si può sbagliare e dove ci si può anche divertire».

Per essere attrattiva nei confronti dei millennial di talento e per trattenerne i migliori, oggi un'impresa deve lavorare sull'employer branding, deve cioè definire come vuole che sia percepita da chi vi lavora o vi lavorerà: avere un'immagine e una fama coerenti con i valori considerati più attrattivi dai giovani è quindi importante. «Questo comporta ripensare i processi per le risorse umane e personalizzarli. Con il diversity management bisogna tenere conto delle differenze generazionali. E sono utili mentorship e reverse coaching, con i senior che trasmettono competenze e gli junior che spiegano quelle informatiche e di networking». Hrc International Group, il primo network italiano che riunisce manager delle hr e amministratori delegati, ha preparato un Manifesto sulla diversità generazionale in sinergia con Universum Global. «Lo scopo è diffondere le best practice che rendono il lavoro più armonico e piacevole, comprese le politiche di welfare dei dipendenti giovani», spiega **Giulio Beronia**, managing director Hrc Digital Generation. «La diversità generazionale tra i giovani è percepita come più accentuata rispetto a quella tra i sessi, eppure molte aziende non ne sono consapevoli. Quelle con più attenzione alla diversità generazionale attirano più millennial».

Per creare un ambiente millennials friendly il Manifesto fa queste proposte: reverse mentoring per la condivisione di conoscenze e competenze tra giovani e senior in azienda; iniziative esterne di education, per esempio orientamento dei giovani di scuole e università, educazione alimentare, ambientale, wellness; coinvolgere i top manager; diffondere storie professionali dei senior e identificare giovani brand ambassador dell'impresa; benefit e people care aziendale; curare l'estetica degli ambienti di lavoro con spazi informali e di incontro; smartworking e altre forme di lavoro flessibile; favorire la crescita professionale, il turnover e la job rotation; creare percorsi di formazione coinvolgendo i giovani

## Le 10 cose che si aspettano in azienda

■ Quando i millennial esplorano il mercato alla ricerca di un impiego, diventa decisivo il modo in cui viene loro illustrata l'esperienza complessiva che possono aspettarsi. Le aziende, raccomanda la società di consulenza Kpmg, devono concentrarsi su condizioni di lavoro che stimolino la creatività.

■ Per molti millennial il lavoro non è solo un modo per guadagnare denaro da spendere nel finesettimana. Questa generazione si aspetta che i datori di lavoro contribuiscano anche a migliorare il mondo, pur senza l'approccio spesso ideologico dei genitori, i baby boomer. Kpmg segnala che desiderano lavorare per un obiettivo comune. Per cominciare vogliono sentirsi parte degli obiettivi strategici dell'azienda, potendo dare la propria opinione su come migliorare i processi aziendali, i prodotti, l'esperienza del cliente. Vogliono cioè capire come il valore che forniscono contribuisca al successo dell'impresa. Inoltre, siccome molte aziende sono chiamate alla responsabilità sociale, vogliono capire e contribuire. Aiuterebbero occasioni mensili di volontariato, magari la donazione in beneficenza di una parte degli stipendi dei capi.

■ I millennial amano la possibilità di controllare il loro orario, mentre i genitori si limitavano a sperare in un equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Per questa generazione, quell'equilibrio non è un optional: in un'ampia indagine condotta da Kpmg, si è classificato al secondo posto come priorità, dopo lo stipendio. Funzionano, per esempio, l'orario breve il venerdì e le pause per seguire interessi personali durante la giornata di lavoro abituale. Le aziende devono rinunciare al tradizionale standard dalle 9 alle 5, consentire per quanto possibile il lavoro da casa, almeno un giorno alla settimana, ed escludere invio e risposta alle email di lavoro nel finesettimana.

■ I millennial sono la prima generazione a usare la parola divertimento per descrivere il lavoro dei sogni, convinti in molti che la vita sia troppo breve per restare bloccati in un posto senza prospettive. Anche nel lavoro i millennial danno priorità all'appagamento: utili eventi fuori sede; se possibile, lasciarli lavorare prioritariamente ai progetti che più li interessano.

■ Vogliono socializzare, potersi connettere costantemente con i colleghi, sentirsi parte di una comunità unita. Gli imprenditori possono dunque consentire ai dipendenti di usare i social media, con regole, durante la giornata lavorativa, e installare piattaforme interne all'impresa.

■ Cercano una guida, un mentore, perché pur sentendosi sicuri hanno bisogno di aiuto per perfezionare le idee e valorizzare i propri punti di forza. I programmi di mentoring fin dall'ingresso in azienda segnalano che la loro crescita viene considerata una priorità. Utile un sistema di mentoring con gli junior associati a colleghi senior.

■ Hanno bisogno anche del capo giusto, mentre i vertici solo orientati ai risultati possono ignorare gli sforzi e l'impegno dei millennial. Bisogna inoltre ricordare che sono cresciuti senza linee chiare di autorità, con genitori permissivi e obblighi sociali blandi, ascoltati sempre e lodati spesso. Utile la formazione per i manager su come gestirli, dalla trasparenza alla capacità-pazienza di ascoltarli.

■ Vogliono una comunicazione aperta. I millennial sono brutalmente onesti l'uno con l'altro e si aspettano lo stesso dal datore di lavoro. Vogliono sentire che la loro opinione conta per far crescere l'impresa. Utili, per esempio, incontri con il gruppo dirigente in cui anche il personale più giovane può porre domande.

■ Vogliono che siano celebrati i loro piccoli o grandi successi. Le aziende devono prevedere più attenzione all'apprezzamento dei dipendenti, anche con piccoli gesti.

■ Anche i millennial vorrebbero sicurezza, proprio perché sono una generazione di diffuso precariato. Un rapporto di Infosys e Future Foundation ha rilevato che il 40% teme che il proprio lavoro verrà esternalizzato o sostituito dall'automazione entro 5 anni. Le aziende non possono certo dare la coperta di Linus, ma aiuta dare l'opportunità di esprimere anche le preoccupazioni.

nella definizione dei programmi; potenziare gli strumenti di lavoro digital oriented.

Libro dei sogni? Ecco qualche

esempio di aziende che si stanno già muovendo in questa direzione. Il gruppo **Loccioni** (sistemi automatici di misura della qualità dei prodotti) ►

## LE 15 AZIENDE DOVE PIÙ AMANO LAVORARE

Per preparare la speciale classifica 2018 riservata ai millennial, **Great Place to Work**, società internazionale, leader in Italia nello studio e analisi del clima organizzativo nelle aziende, ha raccolto dati e valutazioni sul posto di lavoro di 10.176 millennial. Che hanno compilato un questionario (Trust Index) che indaga e analizza cinque aspetti. Il giudizio raccolto fra i millennial ha costituito il 2/3 del punteggio totale per la classifica, il restante 1/3 è ottenuto dalla differenza fra la percezione dei millennial (punteggio Trust Index) e quella del resto della popolazione aziendale e dalla percentuale di millennial sul totale dei rispondenti al sondaggio.

### 1 ZETA SERVICE

(servizi professionali, outsourcing)

### 2 NUTRICIA ITALIA

(alimentari)

### 3 AMERICAN EXPRESS ITALIA

(servizi finanziari e assic.)

### 4 KIABI ITALIA

(abbigliamento)

### 5 MARS ITALIA

(alimentari)

### 6 HILTON

(hotel-resort)

### 7 ICONSULTING

(It, consulenza informatica)

### 8 CONTE.IT - ADMIRAL GROUP

(servizi finanziari e assic.)

### 9 SERVIZI CGN

(servizi professionali)

### 10 MERCEDES-BENZ

Financial Services Italia

### 11 THE ADECCO GROUP

(servizi professionali, selezione)

### 12 ABBVIE

(biotecnologie e prod. farm.)

### 13 ELI LILLY ITALIA

(biotecnologie e prod. farm.)

### 14 AMGEN

(biotecnologie e prod. farm.)

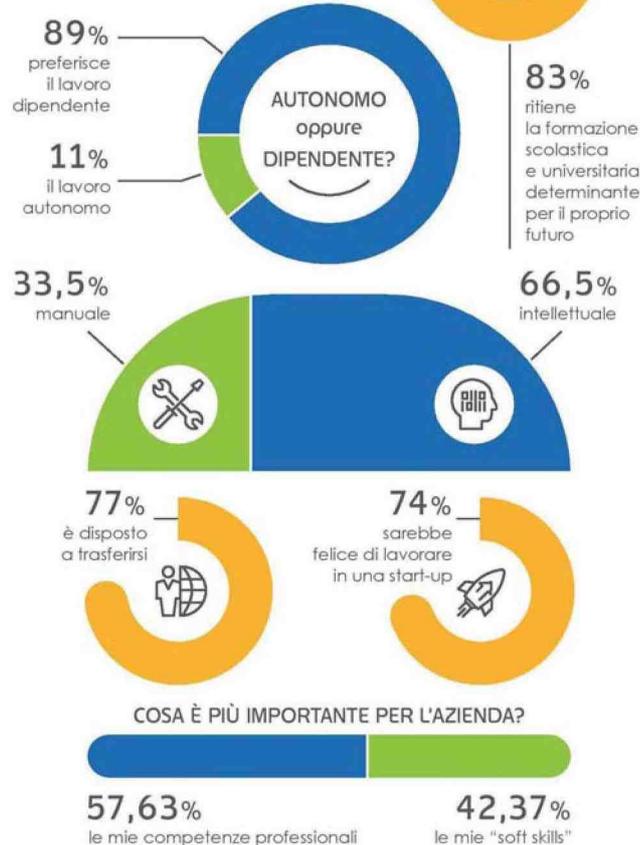
### 15 SAS

(It, software)

► e dei processi industriali) è strutturato in modo orizzontale e non gerarchico, la definizione di dipendente lascia spazio a quella di collaboratore-imprenditore disposto a investire le proprie competenze nell'impresa. In **Lvmh**, leader mondiale del lusso,

## LE PREFERENZE NELLA VITA PROFESSIONALE

Alcuni risultati della ricerca 2018 realizzata dall'Osservatorio Generazione Z, Millennials, lavoro e welfare aziendale, promosso da Edenred e Orienta



si organizzano colazioni che coinvolgono under 30 e manager over 55 che danno consigli di carriera. In **Atm**, l'azienda di trasporti milanese, gli over 55 migliori hanno un ruolo di rilievo durante le selezioni del personale. In **Vodafone** giovani e meno giovani mettono insieme innovazione e creatività unendo le competenze, in gruppi di lavoro misti, per esempio per sviluppare sistemi informatici. Altri nomi di aziende dove i millennial amano lavorare arrivano dalla classifica di *Best*

*place to work for Millennials* del 2018, realizzata da Great Place to Work, società leader nello studio e analisi del clima organizzativo aziendale. Sono imprese votate dai giovani dipendenti su criteri come coinvolgimento, rispetto, equità di trattamento, gruppo di lavoro, diffusione dei valori, crescita. Ai primi posti ci sono le sedi italiane di **Zeta Service**, **Nutricia**, **American Express**, **Kiabi**, **Mars**, **Hilton**, **Adecco** (altri nomi a sinistra).

Risultano avvantaggiate le imprese

che hanno politiche di wellness organizzato e di welfare aziendale perché sono predisposte a preparare ambienti di lavoro e politiche del personale che piacciono ai millennial. «Bisogna cambiare modello di organizzazione del lavoro, del business e, in alcuni casi, la stessa cultura aziendale per affrontare le nuove sfide del mercato», raccomanda **Luca Palermo**, ad di Edenred Italia, leader mondiale nelle soluzioni transazionali per le imprese (card elettroniche, app, piattaforme online), premiata come Best Workplace 2018 per la qualità dei processi hr e per le politiche di gestione aziendale che migliorano il clima interno. «Questi cambiamenti hanno un comune denominatore: un ambiente di lavoro che favorisca benessere e produttività. Il welfare aziendale riveste un ruolo sempre più determinante».

Dalla ricerca che Endered ha sviluppato insieme con Orienta esce l'identikit dell'azienda ideale secondo i Millennials: per l'81% del campione intervistato, l'azienda ideale è quella che valorizza le potenzialità dei dipendenti, facendoli crescere in un contesto meritocratico. Il valore del merito è in assoluto al primo posto. Seguono le prospettive di carriera, per il 75, e solo al terzo posto la buona retribuzione, indicata dal 58%. Quindi i benefit: per il 32% contano computer, cellulare, buoni spesa, corsi di formazione, convenzioni con negozi e palestre, assicurazione sanitaria, viaggi. Ma anche servizi di welfare che facilitino la realizzazione di una famiglia, dal rimborso asilo nido ai permessi aggiuntivi per paternità e maternità. Altrettanti prediligono la possibilità di gestire in autonomia l'orario e il luogo di lavoro.

E almeno su questo, lo smartworking, tanto attrattivo per i millennial, l'Italia procede spedita: operano con questa nuova modalità, secondo i dati dell'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano, più di 300mila lavoratori e il 36% delle grandi aziende ha già avviato progetti strutturati per rendere gli spazi di lavoro e gli orari più flessibili.

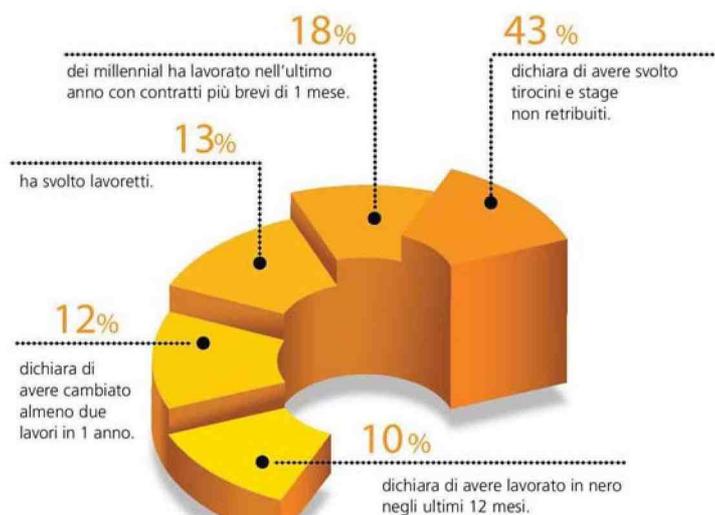


FONTE: OUTLOOK MILLENNIALS 2019, MA FORUM-HRC INTERNATIONAL GROUP

## 8.658.000 I MILLENNIAL IN ITALIA

### FLESSIBILITÀ, ADATTABILITÀ, NON SCHIZZINOSITÀ

I millennial sono il 15% della popolazione italiana residente. La crisi economica e la quarta rivoluzione industriale sono i fattori che più hanno determinato i caratteri comuni e peculiari della Generazione Y, compreso l'atteggiamento di buona volontà verso il lavoro (grafico sotto).



FONTE: OUTLOOK MILLENNIALS 2019, MA FORUM-HRC INTERNATIONAL GROUP

## Le migliori aziende per i Millennials: la classifica

Great Place to Work ha stilato la lista delle 15 migliori aziende in cui lavorare per i giovani

A cura della redazione

La classifica Best Workplaces for Millennials 2018 individua le 15 aziende all'interno delle quali la popolazione dei Millennials esprime in modo più intenso l'apprezzamento per un "great workplace", un ambiente di lavoro positivo e stimolante. L'analisi ha preso in considerazione il segmento di collaboratori con età massima di 34 anni. Ha esaminato la loro percezione della qualità dell'ambiente organizzativo, misurata attraverso il questionario Trust Index. In totale, Great Place to Work Italia ha registrato il feedback sul proprio ambiente di lavoro di 10.176 millennials.

### Il podio

Sul podio tre aziende appartenenti a settori diversi tra loro: prima classificata Zeta Service, realtà che opera nel settore dei servizi professionali e in particolare dell'outsourcing; segue Nutricia Italia SpA., che si occupa della produzione di prodotti alimentari con un'attenzione particolare al mondo dell'infanzia. Al terzo posto un'azienda di grandi dimensioni, American Express Italia, che si colloca nel settore dei servizi finanziari e assicurativi. Nel settore IT, SAS entra per la prima volta in classifica e si aggiudica la 15esima posizione.

### BEST WORKPLACES FOR MILLENNIALS 2018 - LA CLASSIFICA

	Azienda	Settore	Numero Dipendenti	Numero Millennials	Numero Millennials in posizione manageriale
1	Zeta Service	Servizi Professionali / Outsourcing	226	129	17
2	Nutricia Italia S.p.A.	Manifatturiero e Produzione / Prodotti alimentari	112	29	4
3	American Express Italia	Servizi Finanziari e Assicurazioni	1049	417	60
4	KIABI ITALIA	Vendita al dettaglio / Abbigliamento	646	576	35
5	Mars Italia S.p.A.	Manifatturiero e Produzione / Prodotti alimentari	240	63	7
6	Hilton	Ospitalità / Hotel/Resort	909	381	25
7	Iconsulting S.P.A.	Information Technology / Consulenza Informatica	194	131	27
8	ConTe.it - Admiral Group plc	Servizi Finanziari e Assicurazioni / Assicurazioni Auto	597	390	37
9	Servizi CGN	Servizi Professionali	240	125	8
10	Mercedes-Benz Financial Services Italia S.p.A.	Servizi Finanziari e Assicurazioni / Banche / Servizi di Credito	211	38	1
11	The Adecco Group	Servizi Professionali / Ricerca e Selezione	2134	679	30
12	ABBVIE	Biotechologie e Prodotti Farmaceutici / Prodotti Farmaceutici	1258	460	15
13	Eli Lilly Italia Spa	Biotechologie e Prodotti Farmaceutici / Biotechologie	1182	292	43
14	Amgen	Biotechologie e Prodotti Farmaceutici	300	68	5
15	SAS	Information Technology / Software	335	81	5

## La classifica. Ecco le migliori aziende dove lavorare

Sono state svolte ulteriori analisi sui dati dell'indagine di Great Place to Work Italia condotta su 127 aziende e ne è derivata la classifica *Best workplaces for millennials*, ovvero il ranking che individua le 15 aziende all'interno delle quali la popolazione dei cosiddetti *millennials* esprime in modo più intenso l'apprezzamento per un migliore ambiente lavorativo. L'analisi ha preso in considerazione il segmento di collaboratori con età massima di 34 anni e ha esaminato la sua percezione della qualità dell'ambiente organizzativo, misurata attraverso il questionario Trust Index. In totale, Great Place to Work Italia ha esaminato il feedback sul proprio ambiente di lavoro di 10.176 *millennials*.

Sul podio tre aziende appartenenti a settori molto diversi tra loro: prima classificata Zeta Service, realtà che opera nel settore dei servizi professionali e in particolare dell'outsourcing; segue Nutricia Italia Spa, che si occupa della produzione di prodotti alimentari con un'attenzione particolare al mondo dell'infanzia. Al terzo posto un'azienda di grandi dimensioni, American Express Italia, che si colloca nel settore dei servizi finanziari e assicurativi.

## I 10 migliori posti di lavoro in Italia secondo i millennials

Zeta Service, Nutricia e American Express si dimostrano le tre aziende che offrono le migliori condizioni di lavoro secondo i più giovani

I millennials sono la generazione che ha voltato pagina anche nel mondo del lavoro. Il loro atteggiamento è diverso, di stacco. Sono più fluidi, mobili. Non amano le gerarchie e, almeno in una fase iniziale delle loro carriere, non sono guidati dalla fame di denaro, ma di opportunità di crescita. Scelgono i coworking e si impegnano in progetti di startup. Non sempre hanno successo: sono pronti a cambiare. Ma non tutti sono uguali, non tutti perseguono la strada da freelance. Quello che li vuole sempre pronti a rischiare per far crescere un'idea di business è un falso mito. Certamente sono meno disposti a farsi da parte e accettare condizioni lavorative di compromesso, ruoli tradizionali con garanzie e opportunità superate da tempo. Chi di loro sceglie di lavorare in azienda preferisce optare per realtà all'avanguardia. Con sistemi di welfare e livelli di innovazione elevati. Great Place to Work ha indagato quali siano in Italia le imprese dove i millennials si trovano meglio a lavorare. Ne è nata la classifica Best workplaces for millennials 2018. Per stilarela sono stati analizzati i pareri di 10.176 millennials, ovvero tutti i collaboratori di massimo 34 anni che lavorano in una delle 127 aziende considerate. È stata esaminata la loro percezione della qualità dell'ambiente organizzativo, misurata attraverso un particolare questionario chiamato Trust index. Sul podio si piazzano tre aziende appartenenti a settori diversi tra loro. Prima classificata Zeta service, che opera nei servizi professionali. Poi c'è Nutricia Italia, che si occupa della produzione di prodotti alimentari. Al terzo posto American Express Italia, servizi finanziari e assicurativi. Poi ci sono Kiabi Italia, Mars Italia, Hilton. Inconsulting, ConTe.it – Admiral group plc, Servizi Cgn, Mercedes-Benz financial services Italia. Queste le prime dieci, che potete vedere sfogliando la gallery. Seguono The Adecco group, Abbvie, Eli Lilly Italia, Amgen, Sas.

“ È una generazione che ha bisogno di essere ascoltata. Feedback continui e possibilità di sperimentazione di nuove modalità di lavoro andando oltre i limiti spazio/temporali dei nostri contratti, sembrano essere le carte vincenti per attrarli e trattenerli ”, spiega Alessandro Zollo, ceo di Great Place to Work Italia. “ Tolleranza degli errori, identificati anche come possibilità di innovazione e trasparenza nella condivisione equa dei profitti realizzati dall'organizzazione, completano l'azienda ideale dei millennials ”, aggiunge. Per questa generazione le priorità sono lo sviluppo e la crescita. A livello di competenze e di opportunità, “ non necessariamente in termini di carriera come poteva essere per la Generazione X ”. Anche che un luogo di lavoro “bello, divertente e familiare è un elemento che può fare la differenza. Ai formalismi e alle gerarchie preferiscono modelli organizzativi circolari o addirittura olocratici ”.

## Best Workplace: le 50 aziende dove si lavora meglio in Italia

[mark-up.it/best-workplace-le-50-aziende-dove-si-lavora-meglio-in-italia](http://mark-up.it/best-workplace-le-50-aziende-dove-si-lavora-meglio-in-italia)

Chiara Bertoletti

18 marzo 2019



Da Lidl Italia per la gdo a Mars e Mellin per l'alimentare, passando per tanti altri player e settori. Anche nel 2019 è arrivato l'appuntamento con l'indagine di **Great Place to Work Italia**, che per il 18° anno consecutivo ha presentato la **classifica Best Workplace**, che riunisce le 50 migliori aziende in Italia dal punto di vista dell'ambiente di lavoro.

Oltre 40.000 dipendenti coinvolti, mentre per stilare il ranking (nell'immagine sopra) è stato utilizzato il Trust Index, l'indice sintetico determinato dalla media delle percentuali di risposte favorevoli a tutte le domande del relativo questionario.

Dalla ricerca emerge che **gli aspetti più importanti per i lavoratori** sono soprattutto i temi legati al benessere personale: nei Best Workplace, infatti, i feedback positivi sono più alti per quanto concerne la serenità delle ore passate in ufficio (76%, contro il 47% delle non certificate), la sensazione di lavorare in un ambiente familiare (81% vs 51%), la possibilità di vivere la giornata insieme ai colleghi con il sorriso sulle labbra (78% vs 49%) e di riscontrare nella quotidianità un buon equilibrio fra vita lavorativa e personale (75% vs 46%).

Non solo. Nelle aziende in cui si vive in maniera eccellente le persone dimostrano ogni giorno di essere molto **più attente le une verso le altre (78% vs 49%)** e sono guidate da datori di lavoro che offrono benefit particolari (78% vs 43%) e riconoscimenti speciali sulla base delle performance lavorative (67% vs 37%).

LA CLASSIFICA

## I 50 posti dove lavorare non stanca

*La felicità dei dipendenti dipende dal sorriso e dalla meritocrazia*

**Anna Muzio**

■ È finita l'era del capo padrone, umorale, generalmente maschio e dal piglio dittatoriale che semina il terrore tra i dipendenti per farli «rendere» meglio? Probabilmente no, ma sicuramente qualcosa sta cambiando nei luoghi di lavoro. I dipendenti dicono la loro e chiedono un ambiente accogliente, sereno, empatico, dove poter (anche) sorridere.

Prendiamo la classifica Best Workplace che anche quest'anno segnala le 50 migliori aziende dove lavorare in Italia dal punto di vista dell'ambiente di lavoro. Giudicate proprio dai dipendenti: oltre 40mila gli interpellati. Stilata da Great Place to Work Italia per il diciottesimo anno consecutivo, ha ricevuto 136 candidature, e le magnifiche 50 sono entrate in classifica grazie alla valorizzazione del welfare, a un ambiente di lavoro sereno e a un management giudicato corretto ed etico.

Ma gli aspetti giudicati più impor-

tanti sono stati quelli legati al benessere personale. In queste 50 oasi di buon lavoro sono state valutate positivamente la serenità delle ore passate in ufficio, la sensazione di lavorare in un ambiente familiare, la possibilità di vivere la giornata insieme ai colleghi con il sorriso sulle labbra e di riscontrare un buon equilibrio fra vita lavorativa e personale. Insomma i rapporti personali migliorano in un ambiente sereno ma rendono anche più piacevole timbrare il proverbiale cartellino.

Una nota dolente che emerge dall'indagine italiana (Great Place to Work è una società di consulenza presente in 52 Paesi) è la meritocrazia. Che nel Belpaese si porta a casa i risultati più bassi, anche fra le top 50. Retri-

buzione e promozioni sono considerate eque in meno del 70 per cento delle risposte.

Del resto sono numerosissimi gli studi che individuano un rapporto diretto tra la soddisfazione e la motivazio-

ne dei dipendenti e il giro d'affari di un'azienda. Insomma, il dipendente felice fa bene anche al business.

«Le imprese che comprendono questo meccanismo vedono migliorare non solo i rapporti tra colleghi, ma an-

che tra i lavoratori e i datori di lavoro, e i benefici sono molteplici: migliora il clima interno, cala il turnover, aumenta l'appetibilità dell'azienda da parte dei candidati e migliorano anche gli indicatori finanziari», spiega Alessandro Zollo, amministratore delegato di Great Place to Work Italia.

Ma in concreto chi c'è in classifica

quest'anno? Tante multinazionali, come Hilton e American Express, Mars, Gucci, Cisco. Società di servizi o finanziarie come l'italiana Zeta Service, Adecco e VFS Volvo. Qualche retailer come Lidl. Bene anche e le *tech companies* (immaginiamo per l'effetto Google, campi da pallavolo e caffetterie sempre aperte) Bending Spoons e Cadence, e le farmaceutiche, Eli Lilly e Pfizer.

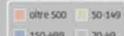
Insomma alla fine lo stipendio, è ovvio, conta, ma si sa che i soldi non danno la felicità. Le relazioni umane, sarà una banalità, valgono di più. O almeno questo pensano i dipendenti d'Italia.

### LA CLASSIFICA

1	Hilton	Cisco Systems	Bending Spoons Spa	Cadence Design Systems
2	American Express Italia	Zeta Service	Biogen Italia Srl	VFS Volvo Servizi Finanziari
3	Comie.it - Admirai Group	Mars Italia Spa	Nutricia Spa (Danone Company)	Porbiano Cavallo
4	AbbVie	Stryker	Kalpa Srl	Casavo
5	The Adecco Group	Amgen Italia Srl	Across Srl	Nuovenergie Spa
6	MSD Italia	SAS	W.L. Gore e Associati Srl	Mia Platform
7	Hilti	Sorgenia Spa	Avl Spa Agenzia per il Lavoro	
8	Pfizer Italia	S.C. Johnson Italy Srl	Webanking	
9	Idi Italia	Subito	Vetria Spa	
10	Eli Lilly Italia Spa	Mellin Spa (Danone Company)	Assistenza Casa	

Fonte: [www.greatplacetowork.it](http://www.greatplacetowork.it)

#### NUMERO IMPIEGATI



L'EGO - HUB

## Vita d'ufficio

Un'accurata indagine di **Great place to work** indica in quali aziende c'è un'alta **soddisfazione dei dipendenti** | Lucia G. Benenati



## Qui si lavora con il sorriso

**P**RIMA CHE AZIENDE SONO ambienti di lavoro invidiabili quelli premiati dalle classifiche **Best Workplaces**, stilate da Great place to work, società globale di ricerca, consulenza e formazione, presente in 58 paesi, che aiuta le organizzazioni a migliorare i risultati di business individuando, creando e sostenendo il massimo benessere dei dipendenti. Anche l'Italia ha i suoi best place to work: la classifica prevede tre categorie, date dalla dimensione delle imprese prese in esame (vedere le tabelle).

«In classifica entra circa un terzo delle candidature spontanee che riceviamo ogni anno», spiega **Andrea Montuschi** (nel tondo), presidente di **Great place to work Italia**, oltre

vent'anni di esperienza in market research, creativity, hr e una specializzazione in employee survey (analisi di

clima aziendale). «I risultati del nostro questionario Trust Index pesano per 2/3 sul punteggio finale. Il resto ►►

### Best workplaces Italia 2018 Innovation

1	Vetrya	Telecomunicazioni
2	American Express Italia	Servizi finanziari e assicurazioni
3	Cisco Systems Italy	Telecomunicazioni
4	Hilton	Ospitalità/hotel/resort
5	Zeta Service	Servizi professionali/outsourcing
6	Nutricia Italia	Manifatturiero e produzione/prodotti alimentari
7	Biogen Italia	Biotecnologie e prodotti farmaceutici
8	Iconsulting	Information technology/consulenza inform.
9	Volvo Servizi Fin.	Servizi finanziari e assicurazioni
10	Musement	Information technology
11	Mars Italia	Manifatturiero e produzione/prodotti alimentari
12	Ars Assurbanking	Servizi fin. e assicurazioni/banche/serv. credito
13	Cadence Design Systems	Information technology/software
14	Portolano Cavallo	Servizi professionali/legale
15	Novaterra Zeelandia	Manifatturiero e produzione/prodotti alimentari

## Vita d'ufficio

<b>Best workplaces Italia 2018 Grandi imprese</b>		
1	American Express Italia	Servizi finanziari e assicurazioni
2	Hilton	Ospitalità/hotel/resort
3	ConTe.it - Admiral Group	Servizi finanziari e assicurazioni
4	Kiabi Italia	Vendita al dettaglio/abbigliamento
5	The Adecco Group	Servizi professionali/ricerca e selezione
6	Pfizer Italia	Bioteologie e prodotti farmaceutici
7	Lidl Italia	Vendita al dettaglio/alimentare
8	Abbvie	Bioteologie e prodotti farmaceutici
9	Eli Lilly Italia	Bioteologie e prodotti farmaceutici
10	Medtronic Italia	Sanità/distribuzione dispositivi medici
11	Markas	Servizi professionali
12	H&M Hennes & Mauritz	Vendita al dettaglio/abbigliamento
13	Ge Healthcare Italia	Sanità/residential care service
14	Findomestic	Servizi finanziari e assicurazioni
<b>Medie imprese</b>		
1	Cisco Systems Italy	Telecomunicazioni
2	Zeta Service	Servizi professionali/outourcing
3	Mars	Manifatturiero e produzione/alimentari
4	Vetria	Telecomunicazioni
5	Biogen Italia	Bioteologie e prodotti farmaceutici
6	Grünenthal Italia	Bioteologie e prodotti farmaceutici
7	Amgen	Bioteologie e prodotti farmaceutici
8	W.L. Gore a associati	Manifatturiero e produzione/sostanze chimiche
9	Nutricia Italia	Manifatturiero e produzione/alimentari
10	Mellin (Danone)	Manifatturiero e produzione/alimentari
11	Iconsulting	Information technology/consulenza informatica
12	Servizi Cgn	Servizi professionali
13	Sas	Information technology/software
14	Axl - Agenzia per il lavoro	Servizi professionali/ricerca e selezione
15	Subito	Media/servizi internet online
16	Gruppo Assimoco	Servizi finanziari e assicurazioni
17	Musement	Information technology
18	Edenred Italia	Servizi finanziari e assicurazioni
19	S.C. Johnson Italy	Beni di largo consumo
20	Alfio Bardolla Training Group	Educazione e formazione
21	Mercedes-Benz Fin. Serv. Italia	Servizi finanziari e assicurazioni
22	Novaterra Zeelandia	Manifatturiero e produzione/alimentari
23	Jaguar Land Rover Italia	Manifatturiero e produzione/automobili
24	National Instruments Italy	Manifatturiero e produzione/elettronica
25	Mansutti	Servizi finanziari e assicurazioni
26	Volvo Group Italia	Manifatturiero e produzione/automobili
27	Webranking	Media / servizi internet online
28	Continental Italia	Manifatturiero e produzione/automobili
29	Mbs Consulting	Servizi professionali/consulenza direzionale
<b>Piccole imprese</b>		
1	Cadence Design Systems	Information technology/software
2	Volvo Servizi Finanziari	Servizi finanziari e assicurazioni
3	Mercedes-Benz CharterWay	Servizi finanziari e assicurazioni
4	Aegis Human Consulting Group	Servizi professionali/consulenza direzionale
5	Ars Assurbanking	Servizi finanziari e assicurazioni
6	Portolano Cavallo	Servizi professionali/legale
7	Comm.it	Information technology/consulenza informatica

► deriva dalla sezione Culture audit, che studia le pratiche relative alle risorse umane, sia in base alle metriche descritte dall'interno, sia attraverso le informazioni pubbliche disponibili: numero di assunzioni, licenziamenti, mobilità, cause e così via». Delle 127 aziende coinvolte nell'ultima indagine, per oltre 109mila pareri, solo 50 sono riuscite a entrare in classifica e a fregiarsi del titolo di best workplace.

Nel gruppo delle large company la medaglia d'oro è stata assegnata ad American Express Italia, seguita dalla catena di hotel di lusso Hilton e dalla compagnia assicurativa ConTe.it, parte dell'Admiral Group. Tra le medium (50-500 dipendenti), Cisco System Italy è prima, seconda Zeta Service, attiva nel campo dei servizi professionali, terza Mars Italia, prodotti di largo consumo. Sotto i 50 collaboratori il primato è andato a Cadence Design Systems, che prepara software, seguita da Volvo Servizi Finanziari e Mercedes-Benz CharterWay, ramo assicurativo e di credito della multinazionale tedesca. Best workplaces for women 2018 ha individuato le 20 aziende che meglio valorizzano e aiutano le donne, tutte pioniere dello smart working in Italia con politiche che consentono di conciliare al meglio vita privata e lavorativa, gestendo in autonomia modalità e orari di lavoro. E Best workplaces Italia for innovation 2018 ha premiato le 15 aziende che si sono distinte per una cultura dell'innovazione diffusa e per la tendenza a coinvolgere i dipendenti nei processi di miglioramento dell'organizzazione.

«L'engagement misura il successo di un'azienda: è il legame emotivo e intellettuale che lega una persona al proprio lavoro», sostiene Montuschi. «Per ottenerlo, oltre alle politiche di welfare, ai benefit, allo smart working, bisogna investire sulla responsabilizzazione e sullo sviluppo professionale dei dipendenti, sul lavoro di gruppo e sulla valorizzazione del contributo di tutti. Bisogna dare a ogni lavoratore tutti gli strumenti per esprimere al meglio le proprie ►►

## Vita d'ufficio

### Più donne nella sala di comando

			Donne manager	Donne executive	Donne nel board
1	W.L. Gore e associati	Prodotti chimici	34%	0%	-
2	Hilton	Ospitalità/hotel/resort	-	-	-
3	H&M Hennes & Mauritz	Vendita al dettaglio/abbigliamento	66%	56%	54%
4	Mars Italia	Prodotti alimentari	49%	40%	40%
5	American Express Italia	Servizi finanziari e assicurazioni	-	-	-
6	Portolano Cavallo	Servizi professionali/legale	41%	100%	41%
7	ConTe.it - Admiral Group	Assicurazioni auto	-	-	-
8	Vetrya	Telecomunicazioni	67%	29%	33%
9	Amgen	Biotechologie e prodotti farmaceutici	38%	31%	17%
10	Pfizer Italia	Biotechologie e prodotti farmaceutici	44%	47%	19%
11	Lidl Italia	Vendita al dettaglio/alimentare	45%	18%	13%
12	Musement	Information technology	-	13%	0%
13	Sas	Information technology/software	35%	43%	36%
14	Iconsulting	Information technology/consulenza informatica	24%	0%	0%
15	Zeta Service	Servizi professionali/outsourcing	63%	67%	100%
16	Abbvie	Biotechologie e prodotti farmaceutici	22%	31%	32%
17	Biogen Italia	Biotechologie e prodotti farmaceutici	55%	58%	60%
18	Volvo Group Italia	Automobili	24%	6%	25%
19	Mellin (Danone)	Prodotti alimentari	56%	50%	50%
20	Eli Lilly Italia	Biotechologie e prodotti farmaceutici	42%	35%	39%

NOTA: ALCUNE AZIENDE NON HANNO FORNITO/CONFERMATO I DATI

► capacità, indipendentemente dalla posizione gerarchica. Sentirsi parte attiva di un'organizzazione rende un

dependente più efficiente, disteso e felice. Con un ritorno di produttività e immagine non indifferenti».

L'analisi di Great place to work studia i rapporti di fiducia fra management e colleghi, con una misurazione che attribuisce vari livelli a credibilità, rispetto ed equità. Altri due, orgoglio e coesione, stabiliscono il grado di soddisfazione per il proprio ruolo nell'organizzazione, sia in singolo sia come parte di un ingranaggio complesso. E pesa anche il livello di divertimento fra le mura dell'ufficio. «I dati emersi vengono confrontati con il nostro database, riportando i risultati del management, evidenziando punti di forza e aree d'intervento. Chi non riesce a ottenere la nostra certificazione o a entrare in classifica dovrebbe utilizzare l'analisi come metodo per capire dove migliorare le dinamiche interne. E, di conseguenza, sviluppare l'employer branding e ottenere risultati economici migliori», suggerisce Montuschi. «Essere riconosciuti come eccellente ambiente di lavoro, attento al benessere delle persone, aiuta ad attrarre talenti. LinkedIn, per esempio, ci ha comunicato che chi cerca lavoro sulla loro piattaforma verifica sempre che sia un best workplace».

### World's best workplaces 2018

1	Salesforce	Information technology
2	Hilton*	Ospitalità/hotel/resort
3	Mars*	Manifatturiero e produzione
4	Intuit	Information technology
5	The Adecco Group*	Servizi professionali
6	Dhl	Trasporti
7	Mercado Libre	Information technology
8	Cisco*	Information technology
9	Daimler Financial Services*	Servizi finanziari e assicurazioni
10	Sas Institute*	Information technology
11	National Industries*	Manifatturiero e produzione
12	Stryker	Manifatturiero e produzione
13	Sap Se	Information technology
14	Hyatt Hotels Corporation	Ospitalità/hotel/resort
15	Cadence Design Systems*	Information technology
16	Abbvie*	Biotechologie e prodotti farmaceutici
17	American Express*	Servizi finanziari e assicurazioni
18	Sc Johnson*	Manifatturiero e produzione
19	Ey	Servizi professionali
20	Admiral Group*	Servizi finanziari e assicurazioni
21	3M	Manifatturiero e produzione
22	Belcorp	Salute
23	Adobe Systems	Information technology
24	Natura	Manifatturiero e produzione
25	Scotia Bank	Servizi finanziari e assicurazioni

\* CON ASTERISCO SONO CONTRASSEGNALE LE AZIENDE PREMIATE ANCHE IN ITALIA