



Innovativi e best practice nella gestione delle risorse umane. Sono i progetti di Hr Mission 2022, contest lanciato dalla Fondazione Aidp e Aidp di Lucia Gabriela Benenati foto di Luca Chiaudano

CAPITALE UMANO VINCENTE

Quando la variabile capitale incontra quella umana, il risultato è la propulsione della crescita aziendale. Soprattutto in momenti di discontinuità e di trasformazione del mondo del lavoro, sempre più articolato e diversificato. In questo cambio di paradigma, il ruolo dell'hr è fondamentale per avere lavoratori ingaggiati e reattivi alle sfide del mercato. Capitale non più massificato e standardizzato, ma portatore di nuove idee, valori, intelligenza, creatività, duttilità, responsabilità, autonomia, prepara-

zione culturale. Lo sanno bene all'Aidp, l'Associazione italiana per la direzione del personale, che vanta un network di 19mila membri, oltre 3mila soci attivi, 16 gruppi regionali e una rete internazionale, e alla Fondazione Aidp Lavoro e sostenibilità, nata lo scorso marzo con l'obiettivo di valorizzare e promuovere, in Italia e all'estero, la cultura, la formazione, l'indagine, la promozione, la crescita e la cura della gestione delle risorse umane e, in generale, il miglioramento delle condizioni e



dell'ambiente di lavoro. In questo contesto si inserisce il contest Hr Mission, fortemente voluto da Fondazione e Associazione per premiare i progetti più visionari realizzati dagli hr director e manager di piccole, medie e grandi imprese. All'edizione del 2022 hanno partecipato 100 tra hr director e manager (anche non iscritti all'associazione) e i progetti sono stati suddivisi in 12 categorie: aziende, scuola e università (formazione), employee engagement, formazione (smart learning), gender gap e diversity, giovani, innovazione, networking (territorio), pubblica amministrazione, relazioni industriali, smart working, sostenibilità, welfare aziendale e benessere della persona.

La premiazione è avvenuta a inizio dicembre nell'elegante cornice di Palazzo Mezzanotte, in piazza Affari a Milano. Ad accogliere i vincitori la presidente della Fondazione Aidp, **Isabella Covili Faggioli** (nel tondo), e la presidente di Aidp **Matilde Marandola**. «La nostra iniziativa ha lo scopo di valorizzare l'inestimabile contributo che i professionisti che operano nell'ambito delle risorse umane offrono alla



BELLI CH
Direttore... mane, V

Aziende e orientamento

Orientare gli studenti dei licei dell'area metropolitana di Venezia nella scelta degli studi universitari, con un particolare focus sulle facoltà Stem, soprattutto per il mondo femminile. Un progetto, quello del gruppo Veritas, fornitore di servizi idrici e ambientali in Veneto, che nasce con una duplice finalità. «Da una parte la valorizzazione dell'organizzazione nel contesto in cui operiamo grazie a un rafforzamento della responsabilità sociale nei confronti della comunità e del territorio; dall'altra la crescita professionale e relazionale delle risorse neoassunte ad alto potenziale», spiega Chiara Bellon (nella foto), direttore risorse umane di Veritas.

Tra i neoassunti sono stati individuati alcuni testimonial, coinvolti in un corso di public speaking, che hanno raccontato agli studenti il loro percorso di studi e le esperienze professionali.

crescita del business e del benessere delle persone. Oltre a dare visibilità e riconoscimento alle aziende innovative, l'obiettivo del contest è anche di generare un meccanismo virtuoso di condivisione delle esperienze di eccellenza», dichiara a *Capital* la presidente. «I progetti che abbiamo ricevuto sono talmente innovativi da poter diventare best practice e terreno fertile su cui costruire un domani un lavoro oltre che dignitoso anche bello e possibile. Come ha detto Walt Disney: "Se puoi immaginarlo puoi realizzarlo"». In queste pagine *Capital* vi presenta in esclusiva i vincitori di Hr Mission 2022, che con i loro progetti sono stati capaci di raggiungere una migliore policy nelle risorse umane.

Aziende, scuole e università

La categoria dedicata all'orientamento scolastico dei giovani ha visto Bosch conquistare il secondo posto con i progetti sulle politiche formative per i giovani. Il colosso tecnologico tedesco da anni porta avanti un programma didattico molto articolato, con un impegno diretto nella formazione tecnica dei futuri lavoratori, dalle elementari all'università, con focus su robotica, materie stem, IoT.

«Il nostro impegno è rivolto all'innalzamento complessivo del livello di competenze tecniche e tecnologiche dei giovani per innovare il tessuto industriale», spiega il vicepresidente risorse umane e organizzazione **Roberto Zecchino**. Terzo posto per il programma Early Career di Sas, con oltre 150 giovani

talenti provenienti da Europa, Middle East, Africa e Asia Pacific ad alimentare la comunità della società di software e servizi di business analytics. «Crediamo che questa esperienza possa offrire loro un viaggio internazionale di crescita personale e professionale, anche grazie alla viva partecipazione dei mentor interni», afferma l'head of hr **Stefano Quiaia**. «Inoltre per ispirare nuovi modelli di crescita e carriera, coinvolgiamo alcune nostre donne-manager come role model per sensibilizzare e orientare le giovani studentesse alle lauree stem».

Employee engagement

Secondo posto per il progetto Happy Island dedicato all'accoglienza delle persone che entrano a far parte di Fluentify, innovativa piattaforma di tutoring online per l'apprendimento delle lingue. «Punta a farle sentire fin da subito parte integrante della squadra», dichiara la people manager **Giulia Merlino**. «I nuovi colleghi trovano l'equipaggiamento per la nuova avventura lavorativa nel kit di benvenuto: contiene un welcome passport con gli elementi chiave del contesto di arrivo, le tappe del percorso di onboarding...».

Employee engagement

La persona al centro è il percorso di rifondazione e rilancio aziendale fortemente voluto dal nuovo management team di Ferrolli, noto produttore di caldaie e climatizzatori. Partito nel 2019 e basato su un disegno hr, «è diventato il nostro principale indicatore di direzione, al punto che tutte le iniziative aziendali hanno iniziato a ruotare attorno alle persone», racconta il corporate hr officer **Tiziano Suprani** (nella foto).

Uno dei primi risultati è stata l'app Ferrolli for People. «Lanciata durante la pandemia, quando l'accesso ai luoghi di lavoro era vietato, è diventata il nostro mezzo di comunicazione interna più efficace». Numerose le iniziative hr, tra cui lo Sportello for People, «un punto di ascolto offerto al personale», il carsharing e le attività formative, «offerte online e in presenza e disponibili a tutti lavoratori a prescindere dalla sede di lavoro».



SUPRANI TI
Corporate Human Resources Office

ad of Human Resources and Organi

DE LUMÉ

HR Manager Gruppo de Ma



Formazione

Due i progetti vincitori a pari merito. De Mariani, dealer che lavora con brand del mondo luxury, ha scelto l'engagement e la formazione come driver del cambiamento. «L'obiettivo più importante per noi era il percorso formativo di reskilling ed upskilling dei collaboratori. Abbiamo scelto strumenti digitali come i doodle, con video di cinque minuti capaci di catturare l'attenzione e rinforzare i concetti attraverso il micro-learning, le piattaforme per la creazione di micro-game formativi e la gamification», elenca l'hr manager Danilo De Lumé (nella foto, a sinistra). Gida, invece, è la Geox Innovation Digital Academy, un ecosistema permanente di apprendimento. «Abbiamo tre filoni tematici, digital transformation, future skills e service design», rivela il group head of human resources and organization Francesco Garelli, «e percorsi formativi per il top management, i leader e i dipendenti».

► Ad aggiudicarsi il terzo posto il Breakfast meeting di TIMFin. «È un format che ci permette di avere uno spazio digitale per tutti i dipendenti in cui condividere tematiche aziendali delle varie funzioni, aggiornamenti sui principali progetti interni e andamento aziendale, ma anche ospitare speaker esterni collegati ai due azionisti (Santander e Tim)», spiega l'head of human resources Giuseppe Maccianti. «Con questa modalità è possibile lavorare non solo sulla parte di engagement dei dipendenti, che si sentono sempre coinvolti e aggiornati, ma anche su pilastri hr quali comunicazione interna e formazione».

Formazione (smart learning)

Medaglia d'argento per il progetto di Zcxtras Group, attivo nei servizi e nella consulenza It, che nel 2021 ha accolto 38 persone sviluppando percorsi di crescita personale e professionale ad hoc, in linea con lo sviluppo tecnologico. «È un investimento per dare valore alle persone», elenca l'hr manager Debora Bordina, «con 733 ore di coaching sulla metodologia agile per abbracciare la ridefinizione dello spazio nello smart working, onboarding, corsi di inglese e di settore, percorsi di leadership, corsi di

comunicazione efficiente ed efficace per promuovere lo scambio di know how e due giornate mensili da dedicare all'allineamento strategico e dei progetti aziendali».

Al terzo posto Tsm Learning Academy della Trentino school of management. «L'obiettivo dell'Academy è

quello di realizzare programmi di formazione e aggiornamento continui, con al centro la persona, utilizzando metodologie innovative di apprendimento, docenti ed esperti di alto profilo, anche internazionale, modalità di erogazione differenziate a seconda del contenuto, sia in presenza sia online attraverso la sperimentazione di nuove metodologie utilizzando la nostra piattaforma interna», racconta la direttrice generale Paola Borz.

Gender gap e diversity

Danone conquista la seconda posizione della categoria, che rappresenta uno dei grandi trend della sostenibilità. «Ci occupiamo di valorizzare l'unicità di ogni persona, mettiamo al centro la cura delle persone, il supporto alla genitorialità e la valorizzazione del lavoro femminile da più di dieci anni», dichiara Sonia Malaspina, direttrice hr di Danone Nutricia Spa società benefit. «Con il movimento Act4change di Activia, per esempio, abbiamo dato voce a molte donne che, fuori dalla nostra azienda, sono state interessate dalla perdita del posto di lavoro in pandemia. Attraverso un percorso gratuito di sessioni online abbiamo dato loro gli strumenti per reinscriversi nel mondo del

Gender gap & diversity

Come vincere la sfida di riposizionamento sul mercato della difesa? Puntando su etica, innovazione digitale e capitale umano. Rheinmetall Italia, parte del gigante tedesco leader nei sistemi avanzati di difesa aerea, ha attivato un radicale processo di trasformazione per diventare human centric. «#WeCare significa creare un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo e sostenibile. I temi di diversity ed Esg per noi parlano il linguaggio del rispetto per le persone, per le culture e per l'ambiente, perché l'azienda ha il compito di contribuire a creare una visione sostenibile per le prossime generazioni», dichiara Annalisa Alberti, human resources director (nella foto, Alessandra Gizzi e Claudia Castaldo). Il progetto D&I Ambassador, vincitore della categoria, si fonda su quattro pilastri: cambio di mentalità, approccio dal basso verso l'alto, dalle parole ai fatti e osare con la sperimentazione.

ERTI ANNALISA





Giovani

Si chiama Amplia Academy ed è un'accademia dei mestieri di cantiere, dal carpentiere al conducente di mezzi speciali, al minatore. L'ha ideata Amplia Infrastructures, leader in Italia nella realizzazione di infrastrutture complesse, nell'ambito del progetto Autostrade del Sapere, con l'obiettivo di sviluppare percorsi formativi dedicati ad acquisire il know-how nel proprio settore di riferimento. «Abbiamo inaugurato il primo cantiere pilota a Roma lo scorso aprile, con il supporto di Elis, Manpower e alcune scuole del territorio, e abbiamo formato 200 partecipanti», racconta l'hr director Sergio Spinelli (nella foto). «Si tratta di una formazione mirata, utile per creare nuova occupazione specializzata con prospettive solide di continuità e carriera». Amplia Academy è aperta anche a disoccupati, inoccupati e a chi sceglie un percorso di reskilling per ricollocarsi sul mercato del lavoro.

lavoro. Forti della nostra esperienza in Danone abbiamo ribadito l'importanza dell'occupazione femminile e della parità di genere negli ambienti di lavoro contribuendo a creare un impatto sociale ed economico».

Terzi classificati ex aequo i progetti sulle strategie di inclusione di Aon e Parliamoci di Birla Carbon Italy_Diversity. In Aon, le strategie promosse dall'headquarter e sviluppate nelle singole country hanno riguardato tutti i segmenti a rischio esclusione: diversità di culture, orientamento sessuale e disabilità. Con Monitor, messo a punto da Wise Growth, è stato indagato in particolare il pay gap. «Questo impegno aziendale, iniziato cinque anni fa, ha portato a una riduzione sostanziale del divario degli stipendi, allineando le retribuzioni alle prestazioni individuali in modo il più coerente possibile», riferisce l'hr leader Donato Parma.

Parliamoci è il progetto di avvicinamento alla lingua italiana di Birla Carbon Italy_Diversity, ideato in collaborazione con l'associazione onlus Cassiopea. «Prevede corsi settimanali per il personale straniero sia dipendente sia esterno (con contratto d'appalto), con lo scopo di creare uno spazio condiviso non solo per

l'apprendimento della lingua ma anche di interazione, scambio e integrazione», spiega l'hr manager Annalisa Malcangi.

Giovani

Seconda classificata Borsa Italiana (Euronext group). «Mettere al centro di un'organizzazione i giovani si-

gnifica accogliere e valorizzare la rivoluzione che l'ingresso delle nuove generazioni porta nel mondo del lavoro e trasformarla in una trascendente forza evolutiva capace di innovare, sviluppare e includere», dichiara senza esitazione l'head of hr Marina Famiglietti Forquet. «Con Shape capital markets for future generations, il nostro purpose di gruppo, abbiamo creato un early career path per dar forma alla nostra attuale e futura generazione di talenti. Si parte con il nuovo internship programme in Italia per proseguire con l'international graduate programme di due anni nel gruppo Euronext in Europa, per poi consolidarsi in due community, UnlockYourFuture e Will big, che hanno l'obiettivo di realizzare iniziative concrete per la nostra organizzazione e la nostra comunità più ampia, come il sistema buddy, il reverse mentoring, i progetti Esg...».

Terza classificata Art Spa, con il progetto Oxygen. «Si chiama così perché esemplifica lo spazio in cui le persone possono sentirsi libere, prendere una boccata d'aria per esplorare e crescere», afferma la responsabile dello sviluppo organizzativo Emanuela Bernardini. «Con questo progetto vogliamo restituire tempo di qualità alle persone attraverso cui ►►

Innovazione

Un training sulla sicurezza scaturito dalla passione di un dipendente e capace di rendere più sicura l'attività di chi opera in mare in condizioni ambientali molto complesse. È Safe4Sea, il corso lanciato a inizio 2022 da Thales Italia, gruppo attivo nei mercati della sicurezza, trasporti, difesa, aerospazio e spazio. «Abbiamo dimostrato che l'esperienza professionale trasversale costituisce un valore aggiunto che può essere messo a fattore comune nell'organizzazione. Sono le persone a fare la differenza nei percorsi di crescita e arricchimento sia dei colleghi sia dell'azienda», afferma l'hr director Gianpiro Tuffilli. Il progetto ha evidenziato come «il compito principale del dipartimento hr consista nel dare voce alle idee delle persone, perché le aziende non sono delle organizzazioni eteree, ma risentono delle esperienze di ogni componente».





Networking (territorio)

Per Growens il futuro delle modalità lavorative è WoW. «Il Way of Working è un manifesto che stabilisce le regole di base per il modo di lavorare del nostro gruppo, nato nel 2021 con l'obiettivo di trasformare l'esperienza temporanea del remote-first pandemica in un elemento culturale e strutturale, guidato da una specifica visione organizzativa», spiega Enrica Lipari (nella foto), people and culture director della società attiva nel settore delle cloud marketing technology. «Su una popolazione di quasi 500 persone, totalmente libere di lavorare alternativamente dall'ufficio o da casa, quest'anno abbiamo registrato 688 giorni lavorati da luoghi diversi dal consueto, accogliendo 71 richieste di lavoro "da altrove" e abilitando le nostre persone a lavorare da più di 17 nuovi Paesi. Ci stiamo sempre più avvicinando alla global mobility».

Con Diamo ossigeno al futuro Gesca si è aggiudicata il secondo posto. «È stato un esempio virtuoso di networking a beneficio del territorio», racconta l'ad Salvatore Rubbo. «L'iniziativa ha dato vita a 15 eventi imperniati sul tema della sostenibilità e dell'educazione ambientale, con la piantumazione di centinaia di essenze autoctone».

Al terzo posto Time to change, progetto di Ammeraal Beltech Italy per individuare modi differenti di affrontare le attività quotidiane e trovare le soluzioni ai problemi, confrontandosi con i colleghi attraverso focus group e team work. «L'obiettivo era quello di combattere alcune disfunzioni molto diffuse dell'organizzazione: la scarsa capacità di ascolto e di coinvolgimento, così come la resistenza al cambiamento», spiega l'head of human resources Rossella Seragnoli.

► costruire una prospettiva espansiva e valoriale in cui definirci come individui».

Innovazione

Da sempre in prima linea sul binomio persone-tecnologia, Metallurgica San Marco si aggiudica il secondo posto. «Un settore maturo come il nostro impone due scelte: l'innovazione tecnologica costante in termini di automatizzazione e di specializzazione dei processi per incrementare la qualità del prodotto e il controllo delle fasi di lavorazione, e un investimento costante sulle risorse umane che li gestiscono, per instaurare una cultura del valore e ridurre gli sprechi causati da migliorabilità dei processi e necessari interventi di empowerment delle persone», dichiara l'hr manager Alessandro Rasetta.

Al secondo posto InfoCert, il primo qualified trust service provider a livello europeo. Parte del gruppo Tinxta, la certification authority negli ultimi anni è cresciuta grazie a una serie di acquisizioni, in Italia e soprattutto all'estero, che hanno reso necessario il progetto di una nuova corporate culture. «Stiamo lavorando alla costruzione di un modello condiviso e ben riconosciuto a tutti i livel-

li, per dare un'identità unica e allo stesso tempo capace di valorizzare le singole identità», spiega l'hr director Anna Maria Testa. «Due i pilastri: il coinvolgimento attivo delle persone e la responsabilizzazione ed empowerment del management».

Networking (territorio)

Pubblica amministrazione

«Un'esperienza di hub territoriale per promuovere a livello locale i nuovi modi di lavorare, nella convinzione che possano costituire una leva potente per il benessere delle persone, ma anche per la produttività, l'innovazione delle organizzazioni e per lo sviluppo sostenibile del territorio e della comunità». Così Mariagrazia Bonzagni (nella foto), direttrice dell'area programmazione e statistica del Comune di Bologna, ha definito SmartBo, la rete bolognese per lo sviluppo sostenibile del territorio. «In futuro potrà essere impiegato come strumento di pianificazione strategica per contribuire alla realizzazione, a livello locale, degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda Onu 2030». La rete SmartBo sarà uno dei cluster tematici funzionali a realizzare l'obiettivo di rendere Bologna una delle 100 città a impatto climatico zero entro il 2030.

Pubblica amministrazione

È l'Inps ad aggiudicarsi sia il secondo, sia il terzo posto, rispettivamente con i progetti Supportare il cambiamento e One click by design. «Con Supportare il cambiamento abbiamo dedicato particolare attenzione alle iniziative mirate alla crescita del livello delle competenze digitali del personale dell'Istituto», spiega Giuseppe





Relazioni industriali

Tfr standard previsto dal contratto, valori di rimborso chilometrici più elevati rispetto al mercato, maggiorazioni in caso di maltempo e sospensione del servizio con condizioni meteorologiche gravi... Dopo un'intensa attività di relazioni industriali, lo scorso maggio è arrivato il contratto della logistica per i 500 rider di Mymenu, società del gruppo Pellegrini che consegna cibo a domicilio. «Per un anno ci siamo confrontati con i sindacati per sottoscrivere un accordo finalizzato a un innovativo modello di regolazione del lavoro subordinato», racconta Vincenzo Di Marco (nella foto), direttore risorse umane, qualità e sicurezza di Pellegrini, gruppo della ristorazione che conta oltre 8.500 dipendenti e 700 clienti. «L'accordo, in controtendenza rispetto ai concorrenti, riconosce ai rider i diritti di un lavoratore subordinato e bilancia le tutele con la sostenibilità economica aziendale».

Conte, direttore centrale formazione e sviluppo risorse umane. «È stato, inoltre, realizzato un sistema multidimensionale che, anche attraverso tecnologie di intelligenza artificiale, permette di rendere fruibile il patrimonio conoscitivo presente in Istituto a tutti i livelli e secondo le esigenze di ognuno».

One click by design, invece, è il progetto di digitalizzazione dell'Istituto. «È stato realizzato da 123 gruppi interfunzionali, che hanno condotto a un percorso di revisione dei processi, dei sistemi e delle procedure, portando alla progressiva evoluzione dei punti di contatto digitali con cittadini, imprese e altre amministrazioni pubbliche», racconta **Rocco Lauria**, direttore centrale organizzazione e comunicazione interna. «I principi chiave del ridisegno, effettuato in progettazione con gli stakeholder, sono stati la semplicità, la trasparenza, l'immediatezza, l'efficienza, l'inclusività, l'accessibilità, la personalizzazione e la proattività». Finanziato dal Pnrr, il progetto ha raggiunto i target previsti per il 2022 a ottobre.

Relazioni industriali

A meritare il secondo posto è il progetto di Kohler di riconversione dello

stabilimento produttivo Lombardini di Rieti. «È stato elaborato nel 2021, in pieno blocco dei licenziamenti», sottolinea **Emanuele Iori**, senior manager, labor relations, engines Emca hr. «È stato gestito attraverso una reindustrializzazione con ricollocazione piena della forza lavoro presente. Il risultato ci ha condotto all'inau-

gurazione di Imr Industries lo scorso luglio».

Ex aequo al terzo posto Opacmare, leader nella progettazione e produzione di componenti nautici, e l'Aeroporto di Bologna, quest'ultimo con il progetto che mira a ridurre le aggressioni da parte dei passeggeri e a tutelare il personale. «Abbiamo firmato un accordo con le organizzazioni sindacali del settore dei trasporti e con diversi referenti istituzionali», riferisce **Marco Verga**, direttore sviluppo persone e organizzazione. «Prevede una procedura di allertamento, un piano di comunicazione e la formazione sul personale».

Smart working

Working Smart è il progetto che ha consegnato ad Agos la medaglia d'argento. «È una visione olistica che ha toccato gli aspetti più diversi dell'organizzazione aziendale, a partire dal forte commitment del board e realizzato grazie al contributo di persone provenienti da tutte le aree e geografie aziendali», riporta **Chiara Daviddi**, hr strategy, planning & communication leading manager di Agos Ducato.

Per Micon, al terzo posto, lo smart working era una realtà ancor prima della pandemia. «La nostra gestio- ►►

Smart working

Bricks, behaviours e bytes sono le tre direttrici dell'evoluzione del concetto di ufficio di Grenke, player del leasing strumentale. «Insieme con il nostro vice presidente Aurelio Agnusdei, il managing director Francesco Vittadini, Seedble e il Prisma, abbiamo ripensato gli spazi con un approccio olistico, promosso un approccio al lavoro più flessibile, strutturato una palestra formativa per allenare competenze della new way of working, potenziato la collaborazione digitale», elenca l'head of hr **Fabiana Carioli**. Primo a pari merito Casa X, il progetto di Banca Aidea, fondata in modalità smart working da Roberto Nicastro e Federico Sforza. «Più che smart, il nostro è flexworking perché i nostri Aidexer hanno la possibilità di organizzare la propria presenza in ufficio», dichiara il chief people officer **Matteo Rumi**.





Sostenibilità

Coinvolgere, motivare, Integrare, ascoltare, supportare e soddisfare le richieste di volontari e dipendenti. Obiettivi raggiunti dalla Misericordia di Arese, organizzazione di volontariato che dal 1984 è impegnata a soccorrere 24 ore su 24 chi ha bisogno di aiuto, grazie a un innovativo progetto di comunicazione. «Avvertiamo la necessità di governare meglio i flussi informativi nel rapporto tra la struttura interna e l'insieme dei volontari in perenne mobilità. Inoltre, avevamo bisogno di governare i flussi di richieste personali o di servizio», racconta il direttore generale **Rossano Carrisi** (nella foto). «Abbiamo scelto di sostituire mail e chat con uno strumento più innovativo, efficace e facilmente impiegabile da tutti, 1Board. In quattro settimane tutti i volontari sono stati portati a bordo del sistema».

► ne del personale è ormai da tanti anni imperniata più sulla valutazione dello stato di avanzamento dei progetti che sul luogo e sul tempo di lavoro», spiega **Raffaele Credidio**. «Questo ci ha portato a un vantaggio competitivo quando abbiamo dovuto rispondere alle mutate esigenze durante e dopo la pandemia».

Sostenibilità

Al secondo posto Andriani, società benefit e B-Corp, che «opera in favore di un paradigma imprenditoriale rigenerativo in grado di restituire risorse invece che sottrarle», come sottolinea l'hr & organization director **Mariangela Candido**. «Siamo promotori di un concetto ampio di benessere, riferito sia al proprio interno, i dipendenti, sia all'esterno, per l'ambiente e la comunità». Terzo classificato, il progetto Hr Duca's Style, realizzato con il supporto operativo e tecnologico del team 1Board. «È stato costruito su tre pilastri: inclusione, partecipazione e ascolto attivo», chiarisce **Samanta Duca**, ceo e cpò di Duca's. «Oggi le 300 persone che operano nei 70 saloni estetici e di benessere del gruppo sono più vicine, motivate e produttive».

Welfare e benessere della persona

Attenzione al benessere, integrazione tra vita privata e professionale, sviluppo di una cultura basata sul well-being a 360 gradi e sostegno del reddito sono i principi che guidano il gruppo A2A, secondo classificato. «Il nostro progetto è volto a supportare al meglio le fasi della vita del-

le persone del gruppo, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro accogliente e inclusivo», spiegano **Marzia Pranzo** e **Chiara Tomasi**, rispettivamente welfare manager e welfare professional. Secondo posto a pari merito per Trenord grazie ai Wip, i Welfare important people. «Sono i portavoce di valori e iniziative del welfare e, al contempo, sentinelle sul territorio», spiega **Armando Bertini**, deputy direzione risorse umane, organizzazione e welfare. «Abbiamo introdotto anche nuovi supporti al benessere della persona e dei familiari, come il counseling psicologico, i percorsi di orientamento e di supporto allo studio per i figli e nuove proposte educative per l'estate». Al terzo posto il MaCro@WorkCaringProgram di Enel. «È un progetto dedicato ai colleghi che soffrono di una patologia cronica», chiarisce il direttore people & organisation **Guido Stratta**. «Una rete di gestori di cuore individua le principali criticità di natura culturale, organizzativa e gestionale che ogni giorno i colleghi vivono a causa delle patologie. Così da far emergere le opportunità per rendere l'esperienza di lavoro appagante e meno faticosa».

Welfare & wellbeing

Take care è la filosofia di wellbeing che guida Ecopol, azienda produttrice di film plastici in Pva. «I nostri piani di welfare sostengono l'equilibrio tra lavoro/vita familiare con iniziative specifiche», spiega l'hr & organization director **Luca Battistini** (nella foto). «Abbiamo tre programmi: Eco-care è rivolto ai lavoratori che assistono familiari non autosufficienti; Eco-educational consente ai genitori di scegliere e prenotare online campus, doposcuola, centri estivi per i propri figli durante i periodi di chiusura della scuola, ma anche per favorire l'apprendimento scolastico ed universitario del personale dipendente; Eco-mummy, infine, permette alle lavoratrici di riprendere la propria vita professionale dopo la maternità, individuando la modalità più giusta per ogni neomamma».



(©riproduzione riservata)