



La pagella aziendale dei consulenti

a cura di
Giulia Cimpanelli

Numero collaboratori

oltre 500

da 150 a 499

da 50 a 149

da 20 a 49

abbvie

● Farmaceutica **ABBVIE**

Per dare maggiore visibilità e concretezza a cultura e valori, la società ha costruito «L'Albero della Vita», posto al centro dello stabilimento: uno spazio dedicato alla comunicazione tra collaboratori e simbolo della struttura organizzativa.

Le fondamenta dell'azienda sono radicate nella professionalità delle sue persone e la propensione alla ricerca è rappresentata dalla chioma protesa verso il cielo



● Servizi professionali

THE ADECCO GROUP

Interlocutori di eccellenza sono i giovani che si affacciano al mondo del lavoro.

A loro l'azienda dedica molteplici iniziative di conoscenza reciproca, tra le quali il Job Shadowing, che permette a studenti del Master di trascorrere una giornata all'interno della Direzione Risorse Umane di un'azienda, e il «CEO for 1 month», che offre la concreta possibilità di affiancare per un mese l'Amministratore delegato



● Farmaceutica **MSD ITALIA**

Le attività di volontariato aziendale come MSD Fellowship for Global Health consentono ai dipendenti di utilizzare direttamente sul campo le proprie competenze per sostenere le Organizzazioni-Non-Governative in tutto il mondo. I partecipanti al programma acquisiscono un patrimonio conoscitivo prezioso per creare soluzioni sanitarie innovative. A beneficiarne sono i dipendenti, l'azienda e la salute globale



● Commercio all'ingrosso **HILTI**

Hilti prevede diversi strumenti «formalizzati» per insegnare e aiutare le persone a fornire feedback: da quello annuale ai leader all'app FeedApp, che permette di condividere tutti i feedback scambiati tra team leader e team member e tra pari. Sono previsti anche momenti di raccolta feedback, come la Colazione con la direzione, rivolta a gruppi di 20 collaboratori e l'Aperigrow, un aperitivo dedicato ai talenti



● Farmaceutica **PFIZER ITALIA**

I collaboratori hanno diversi canali e interlocutori a cui rivolgersi in caso di criticità: la Compliance Help Line, per segnalazioni di criticità in anonimato, la Divisione Compliance Corporate per porre eventuali quesiti, l'ufficio dell'Ombudsman in cui i colleghi di Pfizer possono ottenere, in modo riservato, informazioni e indicazioni utili che li aiutino a risolvere e superare problemi correlati al lavoro





● **Grande distribuzione**
LIDL ITALIA

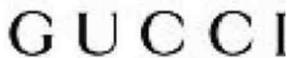
Lidl ha sviluppato un'app di serious game con l'obiettivo di coinvolgere in modo più attivo i potenziali candidati. L'app permette al candidato di farsi un'idea della realtà gestionale di un punto vendita e di testare le proprie competenze in tre scenari: applicazione degli standard aziendali, problem solving, attitudine al pensiero analitico.

Al termine delle attività l'utente riceve un invito a candidarsi



● **Farmaceutica**
ELI LILLY ITALIA

Varie sono le attività filantropiche che coinvolgono i collaboratori: attività di volontariato con bambini affetti da patologie gravi; servizio di volontariato con la protezione civile; programmi in partnership con Caritas; servizi per favorire l'occupabilità di persone con disabilità o a rischio di esclusione sociale; una giornata in cui tutti i dipendenti del mondo svolgono volontariato a sostegno del territorio



● **Beni di lusso**
GUCCI

L'impegno di Gucci per un business responsabile, innovativo e sostenibile è ispirato da una Culture of Purpose, articolata in Gucci Equilibrium, e si basa su tre pilastri – ambiente, persone e nuovi modelli. Tra esse, École de l'Amour, un programma formativo per tramandare competenze artigianali con dipendenti affiancati da ex colleghi pensionati a trasmettere il loro sapere in azienda



● **Elettronica**
MICRON SEMICONDUCTOR ITALIA

Dalla «Culture Crew» alla «CEO challenge»: le persone sono chiamate a rivedere i processi, suggerire migliorie o disegnare programmi ad hoc. I Culture Champions sono scelti tra coloro i quali incorporano al meglio i valori di Micron Technology e si distinguono per le loro performance eccellenti, mentre le «Ideas Recognition» sono premiazioni delle migliori idee, attribuite da superiori e colleghi



● **Servizi finanziari**
FINDOMESTIC BANCA

L'azienda mette a disposizione dei canali allo scopo di far emergere e trattare situazioni conflittuali:

per i casi più gravi è prevista una metodologia specifica e una casella postale alla quale inviare segnalazioni di molestie o episodi di violenza sul lavoro. È presente inoltre un canale di WhistleBlowing che garantisce il diritto, in anonimo, di effettuare segnalazioni su violazioni di natura etica



● **Automotive**
CARGLASS (BELRON ITALIA)

Lo sviluppo delle competenze viene curato attraverso il sistema di valutazione delle performance #progresstogether. Il processo è digitale e prevede colloqui individuali, una sezione di «Diario di bordo» per manager e collaboratore, dove annotare eventi, situazioni e feedback. Prima della valutazione finale, il collaboratore inserisce la propria autovalutazione e le aspirazioni di crescita per il futuro



● **Retail**
SACCHI GIUSEPPE

Il «Progetto Greenhouse» ha l'obiettivo di avere a disposizione in tempi ristretti risorse di vendita pronte a supportare le sfide di business. Ogni anno vengono inseriti giovani nelle filiali e assegnati



a un tutor per la formazione on-the-job. I colleghi di sede partecipano a periodiche aule trasversali. Al termine dello stage, i ragazzi avranno acquisito una professionalità spendibile nel contesto aziendale

● **Medical device**

STRYKER

Stryker dedica grande attenzione alla comunicazione, sia attraverso canali più formali, come il broadcast mensile che allinea il corporate con le sedi locali, sia attraverso canali più innovativi. Da segnalare gli Stryker's Women's Network Podcasts, un forum che ospita prospettive alternative di colleghi e leader su temi in linea con la mission aziendale

● **Farmaceutica**

AMGEN ITALIA

Amgen è impegnata nella promozione della salute dei dipendenti. Oltre a un servizio di check-up gratuito per ognuno e una visita senologica per le donne, mette a disposizione frutta fresca e sedute di Office Massage. Il benessere fisico è anche motivo di aggregazione: l'iniziativa Walk to Wellness vede diversi team sfidarsi in passeggiate e registrare

i passi effettuati, con la possibilità di vincere premi

● **Information technology**

SAS

SAS ha creato Garage 4 Novitas, uno spazio autogestito, aperto a tutti i colleghi che vogliono lavorare insieme su un'idea di business basata sulle tecnologie sviluppate dall'azienda. I partecipanti possono sviluppare liberamente i propri progetti con la promessa che quelli più promettenti verranno supportati dall'organizzazione al fine di passare da semplici prototipi a concrete proposte di business

● **Energia**

SORGENIA

Job posting interno, programmi di Talent Management, percorsi di mentoring e coaching studiati ad hoc, analisi del fabbisogno formativo interno, digital assessment per evincere divari di competenze; sono tutti strumenti e programmi attraverso i quali l'azienda aiuta i dipendenti a scoprire e sviluppare il proprio talento, gestire la propria carriera e favorire la propria crescita personale

● **Beni di largo consumo**

S.C. JOHNSON ITALY

SC Johnson si è impegnata nella costruzione della employee value proposition «This We Believe», coerente con le radici storiche, la matrice familiare, la competizione sul mercato globale e l'impatto sociale. L'iniziativa di lancio si è sviluppata attraverso una roadmap e con il supporto di alcuni «Ambassadors», scelti tra i dipendenti, che si sono fatti promotori di eventi per aumentare la collaborazione e la coesione

● **Media/Internet**

SUBITO

Per rendere il processo di feedback più coinvolgente, Subito ha introdotto un nuovo strumento, chiamato K-Rev: attraverso tale strumento, manager e dipendenti «vestono» un Avatar personale ogni qualvolta forniscono un feedback. I feedback si basano su un modello interno di competenze collegate a comportamenti agiti, ad ogni competenza è abbinato un oggetto specifico con cui vestire l'avatar

● **Alimentare**



MELLIN (DANONE COMPANY)

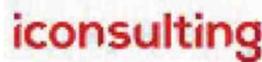
Nel 2018 le iniziative di recruiting hanno avuto come target principale i Millennial, cui sono state dedicate iniziative come Company Visit, presentazione di Best Practice e Project Work in ateneo, Diversity Day, Giornata Scopri talenti, Job Fair, pubblicazioni in rubriche come «Girl Power» e «Storie di Stage». Mellin ha partecipato al Disability Day, giornata di orientamento dedicata ai ragazzi con disabilità



● Retail

ROYAL CANIN ITALIA

Nel 2018 Royal Canin ha lanciato un nuovo programma di Onboarding, focalizzato a coinvolgere i nuovi arrivati nella cultura dell'azienda e nello spirito della passione per gli animali. Nel percorso di inserimento, infatti, non può mancare un Pro Day, una giornata da trascorrere interamente in un allevamento, lavorando e giocando con gli animali, con l'obiettivo di trasmettere la «pet-centricity» dell'azienda



● Information technology

ICONCONSULTING

Iconsulting ha creato l'academy Arké come motore di sviluppo della

carriera. L'academy è strutturata su due livelli: «training» prevede un'offerta formativa ad alto livello di specializzazione, in cui è possibile confrontarsi con esperti, professionisti e studiosi, «education» offre strumenti di empowerment personale, per accompagnare lo sviluppo delle soft skills collegate alla gestione delle sfide della propria attività



● Servizi finanziari

GRUPPO ASSIMOCO

Assimoco ha istituito dei Circoli di Valore, riunioni volte a stimolare una riflessione aperta e un ascolto reciproco al fine di portare alla luce stimoli innovativi per il miglioramento di aree chiave. Per facilitare l'innovazione, inoltre, sono state create le figure dei «facilitatori» ed è stata portata avanti una formazione sugli stili di leadership più idonei ad affiancare execution e creatività



● Ente di ricerca no-profit

EURAC RESEARCH

Lo sportello d'ascolto psicologico è un servizio aziendale che offre ai dipendenti supporto e suggerimenti per affrontare le sfide

della vita quotidiana e professionale. Si possono cercare soluzioni a queste ed altre sfide nel corso di una consulenza individuale con un esperto professionale. Gli incontri sono gratuiti e soggetti a segreto professionale



● Retail

CONTINENTAL ITALIA

Il computo delle ore lavorate non più su base giornaliera, ma per obiettivi, consente di lavorare anche 4-5 ore al giorno, migliorando la vita personale dei collaboratori, che possono essere più flessibili non dovendo giustificare ritardi o assenze di poche ore. È presente anche un maggiordomo aziendale che si prende cura delle incombenze personali: bollette, lavanderia, calzolaio, spesa, farmacia, lavaggio auto



● Automobilistico

VOLVO GROUP ITALIA

Attraverso politiche di reclutamento, selezione e gestione, funzioni di gruppo, Volvo Group Diversity week, creazione di programmi ad hoc (inserimento di richiedenti asilo politico), l'azienda mostra come la diversity abbia cambiato nel tempo la demografia dell'ambien-

to di lavoro. Inoltre

te di lavoro. Inoltre, specifici indicatori misurano annualmente l'efficacia dell'azione dei manager nella diffusione del valore



● Servizi finanziari **COFIDIS**

L'azienda coinvolge tutti i dipendenti in un percorso di formazione strutturato come un classico «Open Day»: ogni servizio e settore si mette a disposizione dei colleghi interessati a conoscere ed approfondire nel dettaglio le procedure di un ufficio. Gli uffici «ospitanti» aprono quindi le porte in più sessioni durante l'anno e mettono a disposizione il loro tempo per accogliere colleghi che vogliono fare questa esperienza



● Information technology **KALPA**

Per favorire una conoscenza più approfondita tra le persone, incrementare la collaborazione e motivare il gruppo, vengono proposte attività di team building, team working ludici e aggregativi. Esiste il gruppo Skype «Kalpa fuoriporta» dove tutti i collaboratori possono segnalare eventi di qualsiasi tipo: sportivi, team building all'aperto (paint ball, soft air, pic nic),

contest culinari, escape room; Sushi Friday



● Media/Servizi Internet **ACROSS**

Il venerdì sera i manager invitano a loro spese i collaboratori a fare un aperitivo. Spesso anche il pranzo è offerto dall'azienda. In caso di compleanni l'AD contribuisce a cibo e bevande. Vengono organizzate feste aziendali, cene, regali, omaggiati biglietti per lo stadio, del cinema, concerti, buoni spesa: tutte modalità per rafforzare il rapporto nel team ma anche per far sentire ogni collaboratore speciale



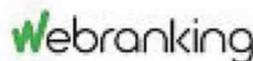
● Prodotti chimici **W.L. GORE E ASSOCIATI**

In W.L. Gore, ai nuovi assunti viene assegnato uno «sponsor iniziale», il cui ruolo include il coaching dell'associato sulla cultura e organizzazione, indicazioni sulle opportunità di sviluppo e di apprendimento, feedback su eventuali dubbi o difficoltà. Lo sponsor si impegna a garantire una buona integrazione dell'associato nella cultura e nel suo ruolo, non solo durante i primi mesi, ma a lungo termine



● Servizi professionali **AXL AGENZIA PER IL LAVORO**

AXL promuove la partecipazione a iniziative sociali e progetti legati ai territori di appartenenza delle proprie unità di business. La possibilità di proporre quali realtà supportare è un'opportunità data a tutti i collaboratori. Tra queste, una partita con una squadra di pallacanestro in carrozzina ha portato tutti i colleghi a volere la sponsorizzazione da parte dell'azienda di questa squadra



● Media/Servizi Internet **WEBRANKING**

Nel 2018 Webranking ha festeggiato i 20 anni di attività lanciando il progetto #lamiastoriainInternet, con l'obiettivo di raccontare come la rete internet abbia cambiato le vite delle persone. Inoltre, l'azienda ha creato il «Corridoio del tempo», una sorta di timeline grafica che raffigura le tappe percorse e dove tutti possono aggiungere le proprie foto, appunti o ricordi con il fine di condividere pezzi di storia