



Top Employers Italia eBook 2021

Una selezione di 15 best practices d'eccellenza
dei Top Employers Italia 2021

Estratto del Top Employers Italia Report 2021



Indice

Presentazione	3
Steer	4
Leadership Konica Minolta Business Solutions Italia BEM Be Effective Manager	5
Shape	6
Digital HR Automobili Lamborghini WeLambo	7
Work Environment Kuwait Petroleum Italia Moving Energies	8
Work Environment WINDTRE Il modello di smart working di WINDTRE: innovativo, flessibile e responsabile	9
Attract	10
Employer Branding Baxter Italy Employer Brand Activation	11
Talent Acquisition Alstom Italia #Train4Me	12
Talent Acquisition EDISON EPYC: gestire lo sviluppo dei giovani neolaureati	13
Develop	14
Career ING Job Orientation Week	15
Career PUMA Italia Development Plan Individuale	16
Engage	17
Engagement AXA Italia AXA Radio Talent	18
Engagement British American Tobacco B-Tomorrow Digital Innovation Platform	19
Well-being Allianz Orienta Giovani	20
Well-being Open Fiber Well Care OF	21
Unite	22
Diversity & Inclusion Findomestic Banca Le disabilità visibili e invisibili	23
Diversity & Inclusion Poste Italiane Officine dell'inclusione	24
Le aziende Top Employers Italia 2021	25
Contatti e Contributi	26
Come certifichiamo	27
I vantaggi della Certificazione Top Employers	28

Presentazione

Vi presentiamo il Top Employers Italia eBook 2021, un un estratto del Top Employers Italia Report 2021, una raccolta selezionata di **15 best practices** d'eccellenza dei Top Employers Italia.

Best practices che segnano e disegnano la nuova normalità di un mondo uscito stravolto dalla pandemia del Covid-19, che riflettono il **nuovo mindset** e rispondono alle esigenze di implementare quelli che saranno i temi inderogabili delle **organizzazioni del futuro**: Diversity & Inclusion, Sostenibilità, Well-being, Trasformazione Digitale Inclusiva, Talent Acquisition...

Le best practices sono suddivise nei **6 Domain** e **20 Topics** dell'HR Best Practices Survey e rappresentano un prezioso spunto di riflessione e ispirazione. Per chi è già Top Employer, uno stimolo a **continuare a migliorarsi** e chi ancora non lo è, l'occasione di prendere in esame l'opportunità di intraprendere il **Percorso di Certificazione**.

Vi auguro una buona lettura con la speranza che queste best practices eccellenti possano esservi d'ispirazione.



Massimo Begelle
Regional Manager
Top Employers Institute

Top Employers Institute. For a better world of work.

Top Employers Institute è l'ente certificatore globale nel riconoscimento dell'eccellenza delle pratiche HR.

30

anni

1 691

aziende certificate Top Employers

120

Paesi

+ 7 000 000

persone impattate positivamente



Steer

Nel dominio Steer vengono analizzate la mission, gli obiettivi e le strategie generali di governo e di guida dell'azienda. Si osservano gli strumenti e le modalità adottate per raggiungere gli obiettivi prefissati così come le sinergie tra strategie e persone per garantire la disponibilità delle competenze richieste. Viene anche presa in considerazione la cultura della leadership, elemento identitario dell'organizzazione.



Leadership

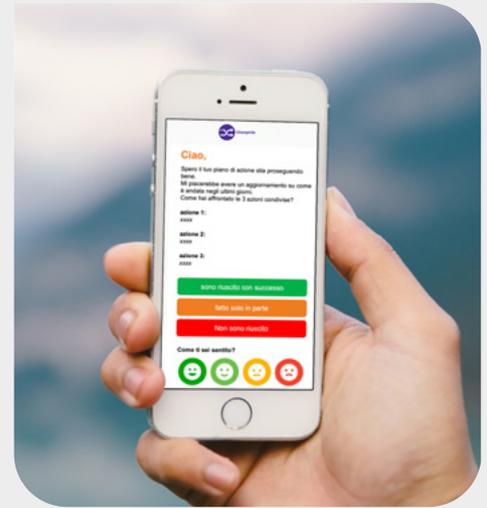
BEM Be Effective Manager



KONICA MINOLTA

Key Takeaways

Il passaggio da una leadership direttiva a una **partecipativa e coinvolgente** nelle strategie aziendali non è più posticipabile, e le aziende si stanno attrezzando per **approcci agili** a una nuova cultura. Il necessario cambiamento è supportato dall'**86%** dei Top Employers attraverso metodi, strumenti e informazioni forniti ai manager per **gestire reazioni** e aspettative dei dipendenti ai fini di identificare, indirizzare e mitigare le criticità del cambiamento.



La necessità di un cambiamento culturale

L'azienda sta affrontando nuove sfide di business che comportano la necessità di un **cambiamento culturale**: passare da azienda che vende prodotti, seppure tecnologici, ad azienda che vende servizi in una logica consulenziale. In Konica Minolta questo passaggio viene sintetizzato con lo slogan *from box mover to solutions provider*. La trasformazione comporta un cambiamento di processi ma anche di attitudine, l'azienda deve diventare più customer centric e le attitudini e skill delle persone devono evolvere.

Un nuovo percorso manageriale

Il **modello manageriale** rappresenta uno degli snodi fondamentali del cambiamento. Il progetto è stato elaborato in collaborazione con MIDA, per integrare uno stile navigato e direttivo e orientato all'execution con uno più partecipativo. Ci si è chiesti quali fossero le competenze distintive dell'essere un manager in Konica Minolta e si è arrivati a delineare il percorso **BEM, Be Effective Manager**.

I fattori vincenti

Il processo ha prodotto cambiamenti visibili nei comportamenti manageriali a tutti i livelli, dal CEO ai supervisori. I due principali fattori di successo sono stati la **pervasività**, ovvero che nessuno è escluso, tutti possono cambiare e sono chiamati a farlo, e la **continuità**, concretizzata in brevi appuntamenti programmati che hanno accompagnato le persone per circa 18 mesi, particolarmente sfidanti a causa della pandemia. Il prossimo passo è far applicare ai manager lo stesso schema di sviluppo sperimentato per far crescere le proprie persone identificando insieme a loro le aree di miglioramento e disegnando insieme piani di azioni concrete in una logica 70:20:10.

Aspettative e condivisioni

- Le **aspettative** sui manager sono state subito molto chiare, anche da parte dei collaboratori, che hanno potuto aiutarli con continui feedback.
- La **definizione** dei KPIs è sempre stata chiara, ovvero registrare un miglioramento su una competenza grazie alla misurazione della frequenza e qualità dei comportamenti agiti.
- La **condivisione** durante i peer coaching dei risultati delle survey è stata efficace.

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com





Shape

Il dominio Shape include gli elementi organizzativi e strutturali necessari per implementare e mettere in atto le strategie già definite nel dominio Steer. Si esamina la progettazione e la realizzazione dei processi di lavoro, con gli adeguati supporti. Si osserva l'essere in grado di affrontare il cambiamento e gestire in ugual misura strumenti tecnologici e persone per supportare sia HR sia dipendenti verso i nuovi processi. Rientra nel dominio Shape anche la capacità di creare un ambiente di lavoro collaborativo e favorevole.



Digital HR

WeLambo



Key Takeaways

- Un esempio dinamico e partecipativo di un modello di **comunicazione agile** e digitale dedicata anche ai **blue collar** attraverso l'uso di una App. Un trend necessario soprattutto nelle aziende in contesti produttivi. Come conferma il **78%** dei Top Employers che dispone di strumenti e canali di comunicazione anche digitali personalizzati per i diversi gruppi di dipendenti e l'**81%** che garantisce a tutti i dipendenti un accesso facile e intuitivo ai servizi HR.



È arrivata WELAMBO, l'APP pensata da noi, per noi.

Dopo averla immaginata insieme, le abbiamo dato forma. È WeLambo. Oggi puoi scaricarla e iniziare ad esplorare tutti i suoi contenuti. Vedrai una home page personalizzabile e intuitiva. Troverai tutte le ultime news, le informazioni utili sulla nostra vita in Azienda e moltissimi aggiornamenti sempre a portata di mano.



La comunicazione interna come leva per l'innovazione

Automobili Lamborghini ha sempre considerato la **comunicazione interna** una leva per l'innovazione e per migliorare le relazioni e il dialogo all'interno dell'organizzazione. Negli ultimi anni il concetto si è evoluto per arrivare a rappresentare l'**idea più ampia** di people engagement e di well-being in una dimensione di phygital workplace in cui il lato human e quello digital si intersecano cercando continuamente un **equilibrio ottimale**.

Il dialogo con i blue collar

In un'azienda metalmeccanica con quasi il 50% di popolazione blue collar, è cruciale mantenere un **dialogo attivo** con questo target. Il progetto digital workplace inizia a prendere forma nel 2017, con il lancio dell'intranet aziendale LIFE che ha consentito di **trasferire in digitale** gran parte dei processi interni e ha permesso di dare spazio a uno stile comunicativo più immediato e accattivante. Nel 2019 si è ragionato sui concetti di inclusione, interfunzionalità e teamwork e si è voluto aggiungere **valore e capillarità** alla rete attraverso un canale accessibile e disponibile a tutti, lo smartphone.

Automobili Lamborghini

produce vetture supersportive tra le più ambite al mondo. Crede fortemente che alla base del proprio successo ci siano le persone. Reputa la comunicazione interna una leva per l'innovazione e con WeLambo ha dato vita a un'applicazione human centric per rendere la comunicazione interna sempre più inclusiva, agile e integrata.

Il nome scelto dai dipendenti

L'applicazione **WeLambo** nasce per rendere il **dialogo interno** più agile e fluido. Il nome è stato scelto dai dipendenti che ne sono stati designer e ambassador e sottolinea la **natura inclusiva** del progetto.

La campagna di comunicazione ha visto il contributo dei dipendenti che hanno raccontato storie e caratteristiche in una serie di episodi dal titolo: *WeLambo, and you?*

Mantenere le persone connesse

Aver lanciato un'applicazione disponibile su tutti i device, sia aziendali sia personali, rappresenta un elemento altamente **competitivo**. WeLambo ha risposto all'esigenza di avere uno strumento di **comunicazione capillare** nel periodo complicato della pandemia, aiutando le persone a sentirsi ancora più **connesse** in una dimensione fortemente inclusiva. Sono stati raggiunti **risultati straordinari** soprattutto tra i blue collar, per i quali la dimensione inclusiva ha rappresentato un fattore cruciale. Il **monitoraggio costante** dei KPIs, utenti attivi, news più cliccate, funzionalità più utilizzate e dei **feedback qualitativi** rientra tra gli elementi cardine che consentono di accrescere la soddisfazione e la fedeltà dei dipendenti.

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com





Work Environment

Moving Energies



Key Takeaways

Le modalità di **lavoro agile** fanno parte di un cambiamento culturale e di una visione a 360° che coinvolge anche gli **spazi** per renderli adeguati alle nuove forme di comunicazione. Un trend confermato dal **91%** dei Top Employers che ha spazi di lavoro progettati per supportare la collaborazione e dal **57%** che nomina i **champions** per diffondere messaggi positivi sul cambiamento e monitorare le reazioni in merito.

Un processo di rinnovamento

Nell'ambito della revisione strategica eseguita ciclicamente e con l'accelerazione di alcune dinamiche dalla pandemia Covid-19, l'azienda ha ritenuto imprescindibile un sostanziale **processo di rinnovamento** per potersi presentare leader del proprio settore e poterlo presidiare al meglio anche laddove i cambiamenti assumono dimensioni epocali.

Una nuova employee experience

Il programma **Moving Energies** si inserisce nell'ambito dell'evoluzione digital, space of working e ways of working dell'azienda e del mercato. Coinvolge pratiche più strettamente HR, ma si estende anche oltre e ridisegna nel suo complesso l'intera employee experience legata agli spazi e al vissuto del dipendente. Sempre nell'ottica di assicurare il massimo standard di **sicurezza** e livello di **well-being** aziendale.

La gestione del cambiamento

Il programma ha introdotto una serie di **pratiche** che vanno dalla digital awareness (gestita attraverso una survey digitale, sponsorizzata da HR e TECH departments, per tutta la popolazione e uno skill-up program dedicato a singoli cluster creati attraverso una "9 box analysis"), all'hot desking, dalla paper free culture all'Ambassadors Team Practice, rendendo la gestione del cambiamento orchestrata ed efficace, condivisa e maggiormente compresa.

Lo spostamento nella nuova sede

Lo **spostamento** di circa 600 persone in periodo di piena pandemia presso una sede temporanea, è stato effettuato senza ritardi, incidenti e con la massima soddisfazione della popolazione aziendale. L'introduzione di vari livelli e modalità di assessment digitali e iniziative di voice of internal customer sono diventate una prassi generalmente apprezzata.

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com



Kuwait Petroleum Italia

è uno degli operatori più innovativi e strutturati nell'ambito dell'industry di riferimento. Il Change Management è connotato e ha subito una forte intensificazione. Con Moving Energies l'azienda ha voluto renderlo sistematico e strutturato per governare e accelerare le dinamiche di cambiamento.





Work Environment



WINDTRE

Il modello di smart working di WINDTRE:
innovativo, flessibile e responsabile

Key Takeaways

- La cultura della fiducia e della responsabilità è fondamentale nel nuovo contesto lavorativo, dove il concetto di **smart working** non è più solo relativo allo svolgere il proprio lavoro in un luogo che non è l'ufficio, ma investe anche i **rapporti relazionali** e i codici di comportamento. Il **71%** dei Top Employers incoraggia i dipendenti a gestire in autonomia e responsabilità le ore e il luogo di lavoro.



Dallo smart working alla new way of working

Lo smart working è stato introdotto dal 2017 per promuovere la **conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro e in fase di pandemia lo si è fatto evolvere in un **new way of working**, concretizzando di fatto il work-life balance e il **diritto alla disconnessione**. La centralità delle persone e del loro benessere hanno portato ad un **modello di smart working**, fondato sui valori aziendali – coraggio, responsabilità, fiducia, inclusione – e coerente con il purpose aziendale *Esistiamo per eliminare qualsiasi distanza tra le persone*.

La We-etiquette

Per accompagnare il nuovo modo di lavorare è stata definita la We-etiquette, una **carta di buoni comportamenti**, un punto di riferimento per collaborare in modo efficace salvaguardando il **work-life balance**.

WINDTRE è l'operatore mobile tic numero uno in Italia e nel 2020 ha avviato un percorso strutturato di un nuovo modello di lavoro. A febbraio 2021 ha definito un accordo innovativo che ridisegna il perimetro dello smart working in una prospettiva strutturale e non più emergenziale, introducendo un alto tasso di flessibilità e promuovendo responsabilità e conciliazione vita-lavoro.

Le tappe del percorso

Il modello nasce da un percorso iniziato durante la pandemia e portato avanti grazie alla **partecipazione attiva** e all'ascolto delle persone.

In un arco temporale che va dal maggio 2020 al febbraio 2021 si è passati dall'esaminare le risposte a una survey all'implementare il **nuovo modello** di smart working, conclusosi con la firma del nuovo accordo sindacale.

I risultati della survey

È stata effettuata la survey di engagement **#diciamolanostra2020** che ha proposto **domande mirate** a verificare la tenuta e il percepito della nuova modalità di lavoro smart. La **risposta** è stata un'eccellente employee experience e dati superiori rispetto al passato.

- 78%** ha risposto alla survey
- 93%** engagement
- 86%** rafforzamento di teamwork & collaborazione da remoto
- 86%** empowerment di efficacia e autonomia del proprio lavoro

Continua il monitoraggio dei KPI sui positivi impatti ambientali dello smart working che nel 2019, pur non essendo ancora massicciamente esteso tra la popolazione azienda aziendale, aveva evitato oltre 850 tonnellate di CO₂.

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com





Attract

Il dominio *Attract* esamina l'esperienza dei candidati a partire dal momento in cui vengono a contatto con il brand aziendale. Analizza la forza d'attrazione dell'EPV in sinergia con l'employer branding e i vantaggi competitivi dell'employer. Il fulcro del dominio *Attract* è l'esperienza da offrire ai candidati dal recruiting in poi, man mano che avanzano nella loro vita in azienda.



Employer Branding

Employer Brand Activation

Baxter

Key Takeaways

- Mantenere le promesse e confermare quanto si è detto e proposto durante il processo di **talent acquisition** è un tassello fondamentale per creare una **cultura della fiducia** e si trasforma in una chiave di successo. A tal punto che l'**88,5%** dei Top Employers adotta misura per garantire che l'employer brand sia allineato con l'effettiva esperienza vissuta dai dipendenti.



Una nuova strategia di comunicazione

La necessità aziendale è implementare un nuovo metodo di comunicazione che possa adattarsi alle **differenti esigenze** delle sedi produttive e delle business unit a livello territoriale. L'obiettivo è utilizzare una **strategia di comunicazione** in grado di sottolineare i valori aziendali che le diverse funzioni vogliono trasmettere, in modo da **raggiungere potenziali candidati** che possano trovare questi messaggi attraenti e in linea con i propri valori, aspirazioni e obiettivi professionali.

Voice of Employees

L'Employer Brand di Baxter si basa sulla **Voice of Employees**: raccontare la propria esperienza lavorativa e condividere all'esterno le best practice del proprio percorso professionale. Si presenta Baxter nella sua essenza di azienda innovativa e allineata con la mission di **Salvare e Sostenere Vite**. Per implementare questa strategia di comunicazione, è stato condiviso con i manager del **materiale strutturato**, per mostrare i messaggi da veicolare e i format da utilizzare, in base alle figure più selezionate e più difficili da ricercare. Il progetto si inserisce nella più ampia **strategia aziendale** di Employer Branding e Talent Acquisition.

Baxter Italy fornisce un ampio portfolio di prodotti e medical device per la chirurgia, terapia intensiva renale, nutrizione clinica e sistemi infusionali, sia in ospedale sia a casa. La best practice Employers Brand Activation mira alla customizzazione dei brand material, con un tool di creazione di contenuti, per una comunicazione personalizzata di location, business unit e funzioni aziendali, indirizzata ai talenti da attrarre.

Feedback positivi

L'iniziativa si basa sull'utilizzo di uno specifico tool, disponibile in un **Talent Acquisition Hub**, che raccoglie linee guida, esempi, formato e materiale già pronto per essere utilizzato.

I risultati hanno registrato un **feedback estremamente positivo** da parte dei manager, che hanno compreso l'importanza di una comunicazione volta ad attrarre i migliori talenti.

L'implementazione della best practice ha permesso di **aumentare la visibilità** di Baxter su LinkedIn, tramite la pubblicazione costante dei valori aziendali. Il post presenta le **ricerche attive sul territorio** e la possibilità di lavorare in un ambiente che permette di raggiungere gli obiettivi prefissati. Il post ha avuto più di **1 500 visualizzazioni** e una percentuale di interesse del **9,94%**.

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com





Talent Acquisition

#Train4Me

ALSTOM
• mobility by nature •

Key Takeaways

- Un percorso di formazione che offre grande opportunità di **employability** per dipendenti presenti e futuri, crea sinergia tra diverse fasce di età della popolazione aziendale, favorisce **attraction e retention**. Rientra nel **58%** dei Top Employers che definisce gli standard per la creazione di network formali per aumentare engagement e diffusione del know-how aziendale.



Eccellenza tecnologica

Il progetto **#Train4Me** si è inserito in una fase di forte sviluppo del Business Rolling Stock in Italia confluendo nel 2020 nel riconoscimento della eccellenza tecnologica come Train Development Site – Center of Excellence per la progettazione e produzione di materiale rotabile. Il riconoscimento ha creato un'**opportunità di inserimento** di persone nelle aree progettazione e gestione delle funzioni di sviluppo. Ha creato una necessità di **attivare competenze** tecnologiche molto avanzate nei campi della mobilità integrata. Ha dato l'occasione di **diversificare la composizione** della popolazione aziendale, affiancando a persone di seniority professionale consolidata nuovi colleghi e colleghe under 30 laureati in ingegneria.

Alstom Italia è promotrice di una mobilità sostenibile, sviluppa e commercializza soluzioni integrate che costituiscono le basi per il futuro sostenibile dei trasporti. Alstom offre una gamma completa di attrezzature e servizi, da treni ad alta velocità a sistemi integrati, infrastrutture, segnalamento e soluzioni di mobilità digitale. In Italia, la sede di Savigliano (CN) è un esempio di Fabbrica 4.0, con una sala di realtà virtuale 3D all'avanguardia.

Master di alta formazione

Per rispondere a queste esigenze, è stato attivato un Master di Alta Formazione in **partnership** con Politecnico di Torino e Regione Piemonte. Un percorso didattico su materie connesse con il settore della **mobilità integrata**, che dessero una visione sistemica della progettazione del materiale rotabile, ma anche delle logiche di funzionamento del **sistema azienda** in multinazionali complesse, dei mercati, della competitività, dell'innovazione.

I numeri del successo

- Inserimento** di 18 laureati e laureate di alto potenziale
- Conseguimento** del diploma di Master di secondo livello
- Attivazione** di 3 community con rafforzamento del network interno
- Cura** nella trasmissione del know how tecnico-metodologico
- Domanda** di brevetto in area progettazione energetica
- Sviluppo** delle relazioni con il mondo accademico
- Contributo** al raggiungimento del target di 22% donne in ruoli STEM
- Diversificazione** generazionale nei team
- Inserimento** di 11 % profili internazionali
- Esperienza** importante in ambito employer branding e visibilità
- Final survey** con 100% di piena soddisfazione dell'iniziativa

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com





Talent Acquisition



EPYC: gestire lo sviluppo dei giovani neolaureati

Key Takeaways

🎯 Sintonizzarsi sulla stessa lunghezza d'onda dei giovani, **condividere** il loro modo di **comunicare**, parlare lo stesso linguaggio, ingaggiarli fin dai primi colloqui rendendoli partecipi della **EVP aziendale**. Un impegno condiviso dal **79%** dei Top Employers che crea e mantiene community interne ed esterne di candidati per mantenere il contatto nell'eventualità di future opportunità.

EDISON è la più antica società energetica in Europa e uno degli operatori leader del settore in Italia. La società è attiva nella vendita di elettricità e gas ai clienti finali e impegnata in prima linea nella sfida della transizione energetica, attraverso lo sviluppo di generazione low carbon, servizi di efficienza energetica e mobilità sostenibile. Oggi opera in Italia e Europa, impiegando oltre 4 000 persone.

Young Community: un percorso da aggiornare

Nell'ambito dei processi di formazione, sviluppo e socializzazione dei neolaureati è stata realizzata una piattaforma digitale che permette loro di esser più consapevoli e proattivi nel loro percorso di crescita. Si è reso necessario aggiornare il percorso **Young Community**, presente da più di 10 anni in azienda, e renderlo più adatto e fruibile alle nuove generazioni, portatrici di nuove aspettative, nuovi valori e nuovi obiettivi.

Una partecipazione del 100%

Il **100%** dei partecipanti ha aderito all'iniziativa e conferma la bontà del progetto, in termini di miglior employee experience della Young Community.

Nell'aprile 2021 si è concluso il primo anno ed EPYC ha permesso di identificare **6 persone** meritevoli che riceveranno un premio di formazione e sviluppo professionale.



I tre obiettivi

L' **aggiornamento** del percorso persegue tre obiettivi.

- 🎯 **Aumentare l'engagement** attraverso l'utilizzo di gamification e soluzioni digitali per stimolare la produttività dei partecipanti
- 🎯 **Favorire la trasparenza** e la meritocrazia grazie a una dashboard personale e aggiornata in real time
- 🎯 **Valorizzare il brand** Young Community tramite challenge e campagne di comunicazione

I vantaggi della piattaforma

EPYC è l'Empowerment Program per i membri della Young Community che rende più trasparente, semplice e coinvolgente il loro percorso di crescita professionale e personale. I vantaggi della nuova piattaforma impattano diverse categorie della popolazione aziendale e si diffondono a più livelli.

- 🎯 **Partecipanti Young Community** visibilità del loro percorso e valorizzazione delle attività
- 🎯 **Direzione HR** automatizzazione delle attività, consapevolezza sul percorso e nuovo strumento per valutazione delle performance
- 🎯 **Responsabili Young Community** visibilità e coinvolgimento nelle attività di crescita della persona
- 🎯 **Azienda** maggiore attenzione alla crescita del manager del futuro e nuovo strumento per la valutazione del potenziale

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com





Develop

Il dominio Develop è relativo agli elementi essenziali per lo sviluppo dei dipendenti: apprendimento, prestazioni, carriera. Si focalizza su come la cultura organizzativa e le pratiche specifiche messe in atto siano efficaci per agevolare lo sviluppo dei dipendenti, sia a livello professionale sia a livello personale. Analogamente ai domini Attract e Engage, l'attenzione è sull'esperienza complessiva.

Key Takeaways

- Una realtà molto diffusa è la presenza di team cross-funzionali in contesti organizzativi sempre più **agili e liquidi** per fornire ai dipendenti strumenti adeguati alla creazione dei loro **percorsi di carriera**. Un'esigenza che richiede la sponsorship dell'executive management e regolarmente promossa dall'**83%** dei Top Employers che, nel **51,33%** rende disponibili ai dipendenti workshop specifici di carriera e accesso a materiali di formazione.



Accrescere la consapevolezza e le opportunità di carriera

L'analisi dei feedback ricevuti dalla survey *Organisational Health Index* ha evidenziato l'esigenza di accrescere la consapevolezza e le **opportunità di carriera** dei dipendenti attraverso la condivisione delle esperienze di alcuni career champions interni ed esterni.

Gli obiettivi dell'Orientation Week

- Conoscere** altre aree dell'organizzazione e potenziali evoluzioni di carriera
- Fornire** insights sul proprio Individual Development Plan
- Approfondire** le richieste del mercato e le competenze da sviluppare per accrescere la propria employability
- Diventare** protagonisti del proprio sviluppo personale e professionale
- Favorire** opportunità di networking all'interno di ING

Un'iniziativa fortemente voluta e apprezzata

L'iniziativa è stata fortemente voluta e apprezzata dal **Top Management**, presente in apertura e chiusura della settimana oltre che personalmente coinvolto in alcune sessioni. Le occasioni di **confronto** sono risultate una fonte di arricchimento per i partecipanti.

- 99%** vorrebbe che l'iniziativa venisse ripetuta
- 74%** ritiene che l'abbia aiutato a riflettere sui propri obiettivi professionali
- 80%** valuta un'occasione di riflessione positiva sulla propria carriera

ING è parte di ING Group, presente in oltre 40 Paesi. In Italia impiega più di 1 000 dipendenti. A gennaio 2021 ING ha implementato la sua prima Orientation Week, una settimana dedicata all'orientamento di carriera, frutto della collaborazione fra team cross-funzionali, HR, comunicazione interna, internal ambassadors.

I risultati della survey

L'impatto è stato misurato mediante una survey alla quale ha risposto il 32% dei partecipanti.

- Overall satisfaction 93%**
- Efficacia 90%**
- Utilità 94%**
- Gradimento 92%**

La survey ha dato indicazioni sui momenti maggiormente apprezzati dai partecipanti.

- 95%** Closing Speech con HRD
- 96%** Inspirational Panel
- 91%** Opening Session con country manager

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com

Key Takeaways

- In contesti organizzativi sempre più dinamici dove si implementano iniziative personali e percorsi **taylor-made**, è molto importante per i dipendenti avere accesso a **strumenti** che li aiutino nel loro sviluppo personale. Il **95%** dei Top Employers chiede ai dipendenti di **prendere l'iniziativa** per il proprio sviluppo personale e il **59%** dà l'opportunità di creare e seguire il proprio piano di sviluppo, anche con il supporto della tecnologia.



Le problematiche di un metodo non più attuale

Fino al 2019 il **Development Plan Individuale** di ogni dipendente veniva attivato dal manager una volta all'anno, si basava principalmente sui risultati della performance review annuale e manager e dipendente concordavano in quella sede il piano di sviluppo per l'anno successivo. Ma questo metodo presentava diverse problematiche.

- Frustrazione dei manager** che non avevano sufficiente tempo per dedicarsi al piano di sviluppo individuale di ogni singola persona del proprio team
- Frustrazione del **dipendente** che non riceveva **feedback**
- Sviluppo** della persona modellato sui **bisogni** dell'azienda
- Scarsa soddisfazione** dei dipendenti nonostante le elevate ore di formazione erogate
- Talent management & development** evidenziata come area di miglioramento nelle survey aziendali

Puma ha la missione di essere il marchio sportivo più veloce al mondo. Questo la porta a diventare agile nei processi, nel pensiero e nella gestione, e guidare la cultura delle prestazioni e sviluppo con una gestione dei talenti integrata e coerente. I programmi di formazione seguono il modello 70%-20%-10%: 70% dell'apprendimento on the job, 20% imparando dagli altri e 10% con corsi di formazione.

Il capovolgimento del processo

Nel perseguire l'obiettivo di consentire a ogni dipendente di liberare il proprio potenziale e sbloccare una **versione migliore** di se stesso, si è provveduto alla ridefinizione dei ruoli del processo di Development Plan Individuale. In base all'analisi di queste criticità, si è deciso di **capovolgere** il processo del Development Plan Individuale delegando al singolo dipendente la **responsabilità** del proprio piano di sviluppo, offrendo un'ampia gamma di corsi di formazione e workshop. Principalmente digital training, gamification, LinkedIn Learning, GoodHabit, corsi di lingue.

I feedback positivi

I feedback ricevuti sono stati molto positivi.

- La formazione** non è più percepita come un dovere ma come un'opportunità per migliorare se stessi, in base ai propri interessi e desideri
- L'adesione** è stata significativa, tenendo conto che l'iniziativa è partita nel 2020 piuttosto sottotono e considerando anche il periodo di pandemia, e che solo a partire da aprile 2021 è in programma una forte campagna di comunicazione
- I corsi di formazione** sono stati seguiti dal 100% della popolazione aziendale e le persone hanno scelto la nuova modalità dell'utilizzo del credito formativo in base alle proprie preferenze

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com



Engage

Il dominio Engage è relativo al coinvolgimento dei dipendenti e al come ottimizzarlo. Dal garantire il benessere fisico, emotivo e mentale alle tematiche relative a premi e gratificazioni: come progettare i premi per i vari gruppi della popolazione aziendale e come adottare strategie di gratificazione. Non ultimo, attivarsi per mantenere il coinvolgimento del dipendente anche dopo che ha lasciato l'azienda, facendo riferimento alle migliori pratiche di off-boarding.



Engagement

AXA Radio Talent



Key Takeaways

- Aprirsi all'esterno per **diffondere e condividere** il purpose e i valori aziendali, fare sentire i collaboratori parte del contesto organizzativo aziendale anche tramite i contatti da remoto, **mantenere la connessione** tra le persone e l'azienda è un trend confermato dai dati sulla EVP della Ricerca Top Employers: **97%** collegata ai valori, **94%** collegata a valori e mission, **91%** collegata alla cultura.



Il valore del talento

Nel corso del 2020 AXA Italia è stata partner di un noto talent show televisivo. Questa partnership è stata una leva forte, non solo per accrescere la visibilità di AXA, ma anche per **condividere esternamente** il purpose dell'azienda, i valori e gli impegni di sostenibilità ambientale e nei confronti del **talento** delle donne. Ha fornito inoltre l'occasione di dimostrare concretamente quanto AXA Italia supporti i sogni e l'empowerment dei giovani, consentendo loro di coltivare il proprio talento.

Un format a puntate

AXA Radio Talent è il continuum interno di quest'iniziativa e testimonia il valore di promuovere gli stessi messaggi inside out generando ingaggio dei collaboratori. Il progetto è stato declinato programmando e realizzando diverse puntate di radiovisioni, ciascuna con una tematica e uno o più ospiti.

AXA Italia è una società del Gruppo AXA, tra i leader mondiali nel settore della protezione, con 153 000 collaboratori e 105 milioni di clienti in 54 Paesi. Promuove un ambiente di lavoro energizzante e inclusivo dove ogni collaboratore possa esprimere al meglio il proprio talento. AXA Radio Talent rientra nel piano di People Engagement attuato dal marzo 2020 con il triplice obiettivo Stay Safe, Stay Connected, Stay Engaged.

Stay Safe • Stay Connected • Stay Engaged

AXA Radio Talent si inserisce nel piano di People Engagement attuato da marzo 2020 con numerose iniziative di ingaggio su vari fronti, well-being, learning, safety, e con un triplice obiettivo: **Stay Safe, Stay Connected, Stay Engaged**. Questo format di radiovisione ha consentito di attivare una conversazione su talento e potenziale, temi chiave nella timeline People 2021 che prevede il lancio del nuovo Talent Program e della nuova employer promise *Realize your potential to drive progress*.

Owner del progetto

Team Culture, Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Change Management AXA Italia.

Timing

Puntate in onda dal 17 novembre al 10 dicembre 2020.

Dispositivo di push

Le puntate sono state promosse tramite un video di lancio e delle DEM e sono state pubblicate in una library della intranet aziendale. Successivamente sono entrate a far parte di una playlist su LinkedIn Learning, accessibile in qualsiasi momento a tutti i collaboratori.

Visualizzazioni

Oltre 2 200 visualizzazioni.

Feedback

Numerosi feedback positivi, spontanei o raccolti durante meeting, con richiesta di allargare il format ad altri temi aziendali.

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com





Engagement

B-Tomorrow Digital Innovation Platform



Key Takeaways

Il piano di trasformazione digitale e l'**apertura agli input** di tutta la popolazione aziendale riflette il trend sempre più in crescita, e adottato dal **77%** dei Top Employers, di associare piattaforme digitali a **processi bottom-up**. L'obiettivo è il **coinvolgimento dei dipendenti in modo che il digital mindset sia concretamente vincolato a iniziative impattanti** sulla vita delle persone in azienda.

HR PRIORITY TO 2025



Ascoltare le persone

Ascoltare le persone è il focus del dipartimento HR, per questo ogni anno in BAT viene inviata a tutti i dipendenti la survey *Your Voice*, che ha l'obiettivo di **ascoltare** le persone su diverse tematiche: Innovation, Diversity & Inclusion, Reward, Talent Development.

Un Action Plan per l'innovazione

Tra i principali elementi emersi dalla survey 2020 emerge la volontà di focalizzarsi sull'**innovazione**, a livello sia di Brand, sia di processi interni. In risposta alla survey, il dipartimento HR ha sviluppato un **Action Plan** e un progetto, in collaborazione con il dipartimento Information & Digital Technology, per dar voce a tutti e **raccogliere idee** e suggerimenti legati all'innovazione. La piattaforma **B-Tomorrow** è uno spazio dedicato per raccogliere input e idee in linea con la strategia aziendale, uno spazio dove ogni dipendente può esercitare la propria **creatività** ed esperienza, fornendo spunti e idee sia in merito alle priorità strategiche sia per le sfide di business.

British American Tobacco (BAT) Italia

è alla guida del cluster SEA. In Italia è presente con prodotti del tabacco tradizionali, prodotti da vaping Vype, e glo™ hyper di ultima generazione. Entro il 2025 ha l'obiettivo diventare agile, con Team audaci, creativi e resilienti, in grado di adattarsi rapidamente al cambiamento. B-Tomorrow Digital Innovation mira a incrementare la trasformazione digitale di BAT, coinvolgendo tutti i dipendenti.

I valori aziendali

Il progetto B-Tomorrow incarna i valori aziendali

- We are **Diverse**
- We are **Bold**
- We are **Fast**
- We are **Empowered**
- We are **Responsible**

Le risposte positive

Il progetto, **totalmente digitale**, è stato realizzato in collaborazione con il Team Global e ha un impatto su tutta la popolazione aziendale. La piattaforma è stata lanciata con un forte piano di comunicazione interno ed esterno, che ha compreso **eventi digitali e video email**, sponsorizzati principalmente da HRD e dalla responsabile Information & Digital Technology. È stato implementato nel febbraio 2021 e nei primi due mesi ha raccolto

- 26** progetti
- 102** commenti
- >230** interazioni

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com



Key Takeaways

- Un'iniziativa di benessere in ottica family friendly, un servizio di orientamento e **supporto** per i giovani che devono decidere il percorso universitario o cercare il primo lavoro. Un'**attenzione al welfare** non solo del dipendente, ma di tutta la famiglia, che conferma il trend dell'**82%** dei Top Employers che progetta iniziative di well-being cercando di comprendere le esigenze dei dipendenti e dei loro famigliari.



Una piattaforma interattiva

L'iniziativa **Orienta Giovani** fa parte delle numerose proposte che Allianz Italia mette in campo a supporto dei propri dipendenti, esplorando costantemente nuove modalità per far loro sentire la propria vicinanza anche nella gestione di problematiche legate alla **sfera personale e familiare**. Il progetto, attraverso una piattaforma online, implementata per sviluppare i contenuti legati all'orientamento, ha l'obiettivo di offrire quell'**aiuto concreto**, "sincero e amichevole" che, per i figli/e e fratelli/sorelle dei dipendenti, può fare la differenza nella **scelta** del corso di studi all'Università o nell'approcciare il mondo del lavoro.

Navigazione flessibile e illimitata

La partecipazione avviene tramite l'utilizzo di una **piattaforma interattiva** che permette di navigare i contenuti della stessa, liberamente, senza limiti di tempo e/o accesso, collegandosi da un proprio device e scegliendo quelli di maggior interesse. La flessibilità di fruizione caratterizza anche l'offerta di simulazione di colloquio individuale e personalizzato e revisione del Curriculum vitae.

Un coinvolgimento totale

L'iniziativa coinvolge tutti i dipendenti ed è stata progettata e realizzata interamente dalla Direzione Risorse Umane di Allianz. È stata promossa attraverso una **comunicazione mirata** sul portale aziendale e sulla piattaforma di engagement e formazione che viene utilizzata anche per l'iniziativa stessa.

Nasce e si basa sull'esperienza accumulata negli anni di incontri in presenza con i figli dei dipendenti. È rivolta a tutti i dipendenti ed è disponibile online dal marzo 2021.

Allianz fa parte del gruppo Allianz SE, tra i leader mondiali nel settore assicurativo, con oltre 150 000 dipendenti in oltre 70 Paesi. Il benessere dei dipendenti rappresenta un valore centrale per l'azienda. Il progetto Orienta Giovani offre spunti utili e concreti ai giovani che devono scegliere il proprio percorso universitario o professionale.



L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com



Key Takeaways

Il concetto di well-being viene sempre più gestito in **maniera olistica**, per dare una risposta ampia e variegata alle **esigenze** dei dipendenti e delle loro famiglie. Lo conferma il **77%** dei Top Employers, che ha definito un approccio olistico ai programmi di benessere. Dati in forte crescita si registrano nei programmi di **supporto al benessere psicofisico**, con il **36%** di programmi di assistenza (+6% vs 2020) e il **49%** di linee di supporto personale (+7% vs 2020).

Iniziative di well-being

L'asset principale dell'azienda sono le **persone** che vi lavorano. L'impegno, soprattutto nell'anno difficile appena trascorso, è stato quello di **mettere le persone al centro**, sempre. In quest'ottica sono state realizzate diverse iniziative di **well-being**, comprese nel programma **Well Care OF**. Il programma copre varie aree e tematiche, nell'ottica di fornire un supporto ai dipendenti e alle loro famiglie.

- Salute e Sicurezza
- Focus group family@work
- Benessere a 360°
- Prevenzione
- Comfort Kit per homeworking

Eureka!

In Open Fiber tutti possono contribuire al miglioramento dei processi aziendali. Da qui nasce Eureka!, un **canale di ascolto** dedicato all'intera popolazione aziendale al fine di raccogliere idee e spunti innovativi. Le idee e i progetti pervenuti tramite piattaforma digitale sono valutati da una commissione ad hoc e in caso di **valutazione positiva** il progetto è implementato in azienda e adeguatamente premiato.

Le cifre e i risultati

- > **400.000** mascherine protettive distribuite a tutto il personale
- > **60%** popolazione aziendale ha partecipato a webinar motivazionali
- 3 500** dotazioni comfort kit per home working
- 11** laboratori interattivi per i figli dei dipendenti
- 10** show scientifici per i figli dei dipendenti
- 50** colleghi hanno partecipato a focus group family@work
- 40%** ha risposto a survey sul caregiving
- 80%** accoglierebbe favorevolmente iniziative a sostegno del caregiving
- 32** idee innovative sono pervenute alla piattaforma Eureka!

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com

1 STABILISCI I TUOI TEMPI

Lavorare improvvisamente da casa può essere disorientante e si corre il rischio che non ci sia più un confine vero tra momenti di svago e momenti di lavoro. Scandisci la tua giornata con orari precisi rispetto alle singole attività (di lavoro e di svago). Crea la tua agenda settimanale e consultala tutti i giorni.

5 MENS SANA IN CORPORE SANO

In questo particolare momento è importante mantenere equilibrio e positività. Due consigli pratici: stabilisci un orario per guardare le news ma non farlo ogni mezz'ora e fai attività fisica. Il benessere mentale dipende molto dal nostro stato fisico. Prenditi un momento nella tua routine quotidiana per il fitness. Anche a casa.

Open Fiber ha la mission di costruire un'infrastruttura di rete a banda ultra larga (BUL) interamente in fibra ottica FTTH (Fiber To The Home) su tutto il territorio nazionale e il suo asset principale sono le persone che vi lavorano. Da qui nasce il programma Well Care OF con l'obiettivo di investire e prendersi cura delle persone.





Unite

Il dominio Unite riguarda l'identità e la cultura dell'azienda, la sua mission e i suoi valori, e come questi vengono comunicati ai dipendenti. Vengono presi in esame i codici e i principi etici, le priorità, la posizione nei confronti delle problematiche di sostenibilità e Diversity & Inclusion.

Key Takeaways

- Un coraggioso programma di Diversity & Inclusion focalizzato sulle **disabilità invisibili**, le più cruciali da individuare e gestire. Una sensibilità condivisa dal **49%** dei Top Employers, che sta sviluppando una cultura di **consapevolezza** sulle disabilità fornendo ai manager strumenti per intercettare comportamenti e **atteggiamenti a rischio**, e confermata dal **64%** che ha programmi di formazione a supporto dei leader affinché possano agire da modelli nelle iniziative di Diversity & Inclusion.

Promuovere l'integrazione

La politica e gestione della Diversity & Inclusion di BNP Paribas si basa sulla **valorizzazione delle diversità** di ciascuna persona rispettando tutte le sue differenze per promuovere l'integrazione.

- Diversità di genere
- Multiculturalità
- Internazionalizzazione
- Disabilità

Un percorso di sensibilizzazione per abbattere i pregiudizi

La disabilità è uno dei temi centrali del progetto Diversity in Findomestic. Una prima riflessione ha evidenziato quanto sussistano tuttora **pregiudizi** verso l'inserimento delle persone disabili in azienda.

- Quanto sarà capace la persona disabile di garantire gli standard di efficienza e di efficacia richiesti?
- Quante volte si assenterà per problemi di salute?
- Quale atteggiamento tenere verso il collega disabile?

Per abbattere questi pregiudizi è stato avviato un **percorso di sensibilizzazione** per valorizzare il talento della persona disabile focalizzandosi sulle sue competenze e non sulla sua disabilità.



Un ciclo di 3 incontri per i manager

Sono stati avviati percorsi riservati ai manager, con un ciclo che prevede **3 incontri**.

- La disabilità e gli impatti sul business
- La disabilità visibile e l'inserimento in azienda di persone con disabilità psichiche
- La disabilità invisibile

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com

Findomestic Banca fa parte del Gruppo BNP Paribas. La Diversity & Inclusion è uno dei pilastri del Gruppo. Dal 2017 sono stati definiti principi, linee strategiche e modalità operative per implementare misure a favore di un ambiente inclusivo. Il progetto si pone come scopo il miglioramento dell'employee experience della persona disabile assunta da Findomestic.

Le iniziative

- Nel 2020, **3 eventi** di sensibilizzazione dedicati alla disabilità
- Percorsi in **brigata di cucina** con 25 partecipanti ciascuno
- 1 incontro in Comitato di Direzione sulla **leadership inclusiva**
- Settimana della Diversity & Inclusion (12-16 ottobre)
- Celebrazione della Giornata internazionale della Disabilità (3 dicembre)
- Donazione tablet e materiale informatico alla cooperativa **I Ragazzi di Sipario**, che si occupa di ragazzi con disabilità psichiche, con cui Findomestic collabora dal 2017

I vantaggi della diversità

L'**integrazione** di ogni forma di diversità rappresenta un vantaggio per le aziende in quanto i **team eterogenei** sono più creativi e innovativi. La creazione di un ambiente di **fiducia** in cui i dipendenti si sentano a proprio agio nell'auto-identificarsi come persone con disabilità è la prima vera **misura di inclusione**.



Diversity & Inclusion

Officine dell'inclusione

Posteitaliane

Key Takeaways

- Come applicare efficacemente la diffusione della cultura di Diversity & Inclusion: sostenendola con **programmi** definiti, ampie **strategie**, pianificazione delle pratiche, monitoraggio dei risultati e, soprattutto, **coinvolgimento** dei dipendenti. L'esempio di Poste, che punta sull'inclusione di un'**ampia fascia di categorie**, riflette il **61%** dei Top Employers, che ha definito KPIs di Diversity & Inclusion e ritiene responsabili i leader del raggiungimento dei risultati.



Il DNA identitario

La vocazione sociale verso modelli di crescita sostenibili, la prossimità con il territorio, la capacità di instaurare uno stretto legame con le persone e con il sistema-paese, l'ampiezza dell'infrastruttura tecnologica e digitale, costituiscono il **DNA identitario** di Poste Italiane.

Poste Italiane rappresenta la più grande realtà del settore logistico ed è leader in ambito assicurativo, finanziario e servizi di pagamento. Vuole intervenire sulla cultura d'impresa rendendola più inclusiva attraverso iniziative integrate e multi-livello che coinvolgano stili di leadership, formazione dei manager e del personale, servizi a favore dei dipendenti, in una logica di cura delle persone considerate nella loro integrità.

Investire sulle persone

Durante la pandemia sono state attuate tutte le misure per **garantire salute e sicurezza** dei dipendenti e contestualmente si è continuato a **investire sulle persone** per creare energie positive a vantaggio del business e dell'organizzazione. È quindi in presenza di situazioni di crisi che le persone ed il loro benessere acquistano centralità. Sulla base di tali premesse, l'azienda si è dotata di **policy Diversity & Inclusion** con l'obiettivo di delineare un approccio chiaro in termini di missione, strategia e pratiche.

Un piano strutturato di iniziative

La policy ha determinato la costituzione di **gruppi di lavoro interfunzionali** per ciascuna dimensione individuata – genere, generazioni, disabilità e interculturalità – per sviluppare un piano strutturato di iniziative, associate ad indicatori di performance in linea con gli obiettivi strategici di riferimento.

Una cultura inclusiva

L'affermazione di una cultura inclusiva è in grado di arricchire l'employee experience. Poste Italiane ha stabilito obiettivi pluriennali per la propria strategia di Diversity & Inclusion.

- **Mentorship** investire per lo sviluppo di un nuovo stile di leadership in linea con le politiche di gender-equality
- **Mentoring** incrementare i programmi di mentoring per favorire la cooperazione generazionale
- **Rilevazione dei fabbisogni** implementare programmi strutturati di ascolto attraverso survey e community
- **Caring** rafforzare le misure di caring nei confronti di colleghi fragili attraverso piani di sensibilizzazione aziendale e disponibilità di servizi finalizzati all'inclusione
- **Unconscious bias** definire campagne formative e di comunicazione volte al superamento di stereotipi e pregiudizi

L'obiettivo di Top Employers Institute è accelerare l'impatto delle strategie HR per rendere migliore il mondo del lavoro. Per maggiori informazioni sul valore aggiunto del Programma di Certificazione Top Employers per la vostra azienda, contattate italia@top-employers.com



Le aziende Top Employers Italia 2021



Contatti

Massimo Begelle

Regional Manager
massimo.begelle@top-employers.com

Davide Banterla

Senior HR Account Manager
davide.banterla@top-employers.com

Michelle Marchi

HR Auditor
michelle.marchi@top-employers.com

Cristina Antonacci

Regional Marketing Manager
cristina.antonacci@top-employers.com

Emanuela Dini

PR Manager
emanuela.dini@top-employers.com

Luca Romagnoli

Account Manager Italia
luca.romagnoli@top-employers.com

Federica Marucci

HR Auditor
federica.marucci@top-employers.com

Contributi

Dati e Ricerche

Il team di Top Employers Institute Italia

Adattamento testi e Marketing

Emanuela Dini e Cristina Antonacci

Design

Anthony Chute, Graphic Designer, Odyssey Studio
Jutta Ules, Graphic Designer, JU.design, Germany

Top Employers Institute Italia

Piazzale Biancamano, 8
20121 Milano
Italia

✉ italia@top-employers.com
☎ +39 02 6203 3059



Tutti i diritti riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta, distribuita o trasmessa in qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo, incluso fotocopie, registrazione o altri metodi elettronici o meccanici, senza previa autorizzazione scritta dell'editore, tranne nel caso di brevi citazioni riportate citando la fonte all'interno di recensioni o altri utilizzi non commerciali autorizzati dalla legge sul diritto d'autore (copyright). Copyright: Top Employers Institute



Come certifichiamo

Il Programma di Certificazione Top Employers



I 4 step del Programma di Certificazione



HR Best Practices Survey

Assessment delle vostre pratiche e politiche HR



Validation

Revisione e validazione delle vostre offerte HR



Certificazione

Se la valutazione è positiva, la vostra azienda sarà certificata Top Employer, e si distinguerà come un employer of choice!



Feedback

Approfondito feedback dei punteggi e risultati raggiunti

Il Programma di Certificazione Top Employers prende in esame le pratiche HR suddivise in 6 macro aree e 20 topics

STEER



1. Business Strategy
2. People Strategy
3. Leadership

SHAPE



1. Organisation & Change
2. Digital HR
3. Work Environment

ATTRACT



1. Employer Branding
2. Talent Acquisition
3. On-boarding

DEVELOP



1. Performance
2. Career
3. Learning

ENGAGE



1. Well-being
2. Engagement
3. Rewards & Recognition
4. Off-boarding

UNITE



1. Values
2. Ethics & Integrity
3. Diversity & Inclusion
4. Sustainability



Validazione

La Certificazione Top Employers viene riconosciuta alle aziende in seguito a un rigoroso processo di revisione, analisi e valutazione delle loro risposte all'HR Best Practices Survey e dei documenti forniti. I nostri HR Auditors grantiscono un esame accurato e oggettivo nel rispetto degli standard previsti da Top Employers Institute.

Allineamento

I data analysts di Top Employers Institute sono in grado di identificare e mettere a confronto i trend emergenti in ambito HR, rilevare la popolarità delle pratiche ed intercettare quelle in via di superamento. Si alimenta così un continuo processo di aggiornamento che contribuisce al prestigio dell'HR Best Practices Survey.

Globalizzazione

La Ricerca Top Employers raccoglie e analizza dati di aziende leader in Africa, APAC, Europa, America Latina America, Medio Oriente e Nord America. La Survey digitale di Top Employers Institute permette non solo di identificare le migliori pratiche HR di tutto il mondo, ma stabilisce linee guida imprescindibili quali trasparenza, agilità e ownership, esemplificate nell'HR Trends Report 2021.



I vantaggi della Certificazione Top Employers

Le aziende Top Employers ottengono i seguenti vantaggi dalla Certificazione:

Brand

Diritto a utilizzare il Marchio di Certificazione per promuovere il proprio **Brand** e sottolineare lo status di Top Employer

Benchmark

Possibilità di confrontare le proprie pratiche HR con gli **standard globali** di Top Employers Institute

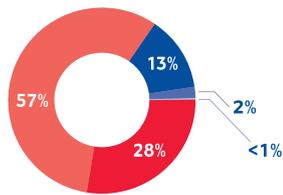
Align

Opportunità di assicurarsi che le politiche e le pratiche HR globali e delle Regions siano **allineate e ottimizzate** per tutti i dipendenti

Connect

Possibilità di entrare in contatto con la **community globale dei Top Employers** per condividere insights, conoscenze e storie di successo durante gli eventi online e offline

L'85% delle aziende certificate conferma che il Programma di Certificazione Top Employers genera valore



- Completamente d'accordo
- D'accordo
- Né d'accordo, né in disaccordo
- In disaccordo
- Completamente in disaccordo
- Non lo so

"Siamo orgogliosi di essere certificati Top Employer ogni anno e ci impegnamo al meglio per confermare la Certificazione."



Brand

Oltre il 90% dei Top Employers utilizza il Marchio di Certificazione per attrarre e ingaggiare talenti



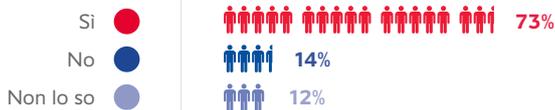
Le percezioni del ROI relative al Marchio di Certificazione:

- 🏆 Maggior coinvolgimento dei dipendenti
- 🏆 Rafforzamento del brand awareness nei confronti dei candidati esterni
- 🏆 Incremento di acquisizioni di nuovi business
- 🏆 Miglioramento di pratiche e politiche HR
- 🏆 Riduzione del turnover

Align

Il 73% dei Top Employers utilizza i dati forniti dalle calibrazioni per allineare e adattare le strategie HR

D: I Top Employers utilizzano i dati delle calibrazioni?



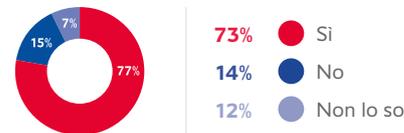
Oltre il 75% dei Top Employers conferma che i dati di calibrazione li supportano in:

- 🏆 Ottenere un migliore allineamento tra i diversi Paesi nelle politiche e pratiche HR
- 🏆 Identificare eventuali gap nella comunicazione tra Paesi
- 🏆 Identificare le best practices dei diversi Paesi
- 🏆 Migliorare i propri processi HR

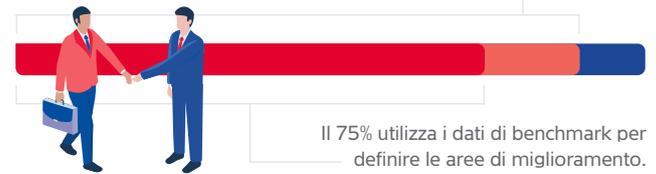
Benchmark

Il 77% dei Top Employers usa i dati di benchmark per adattare e migliorare le proprie strategie HR

D: I Top Employers usano i dati di benchmark per adattare le proprie strategie HR?



Circa il 90% dei Top Employers utilizza i dati di benchmark per migliorare e rafforzare le proprie politiche HR così da consolidare il proprio status di employer of choice.



Connect

84% partecipa agli eventi Top Employers per rimanere aggiornato sulle tendenze e best practices HR

71% partecipa agli eventi Top Employers per sentirsi parte di una community

74% partecipa agli eventi Top Employers perché li supporta nel creare un proprio network di professionalità HR

"Far parte della community dei Top Employers è una grande opportunità, non solo per il valore della Certificazione, ma anche per il network di aziende con cui entrare in contatto e relazionarsi."



Certificatevi Top Employer e avrete accesso al Top Employers Italia Report e altri contenuti esclusivi.

La partecipazione di 1 691 aziende al Programma di Certificazione Top Employers permette agli HR Auditors di Top Employers Institute di raccogliere insights e best practices delle aziende Top Employers di tutto il mondo.

Questo eBook è tratto dal Top Employers Italia Report 2021, un'edizione esclusiva riservata alle aziende certificate Top Employers che esamina in dettaglio gli step di implementazione di 15 best practices, in relazione ai trend HR e ai risultati della Ricerca Top Employers 2021.

Certificatevi



 For a Better World of Work

