

INDAGINE GREAT PLACE TO WORK



Le 30 migliori aziende in Italia che si distinguono per qualità leadership

Roma - Le organizzazioni che si distinguono per l'efficacia e l'affidabilità della propria leadership ottengono performance straordinarie indipendentemente dalle dimensioni, dal settore o dall'area geografica. E' quanto emerge dalla prima edizione del ranking Best workplaces for trusted leadership, stilato da Great Place To Work, società leader nell'analisi della employee experience, ascoltando il parere espresso da oltre 81 mila collaboratori di ben 126 organizzazioni italiane, suddivise in 2 categorie in base al numero di collaboratori (tra 100 e 499 e oltre 500). Analizzando nel dettaglio il ranking, basato sui risultati del Great Place To Work Trust Index, emerge un dato inequivocabile: il leadership index, l'indicatore che misura la qualità dei comportamenti di leadership all'interno di un'organizzazione, raggiunge quota 85% nelle realtà d'eccellenza, contro una norma italiana, calcolata come valore medio fatto registrare dalle aziende italiane sui principali indicatori di Great Place To Work, ottenuto tramite il report European workforce study, che si ferma al 42% (+43%). L'esempio e i comportamenti virtuosi della leadership contribuiscono a creare ambienti di lavoro eccellenti.

I maggiori gap tra le aziende great place to work e la norma italiana si registrano in alcune aree specifiche che compongono l'indice di leadership, tra cui: la capacità di guidare i dipendenti dando l'esempio (lead by example), misurata in termini di coerenza e affidabilità manageriale, che registra l'84% nelle best contro il 37% della norma nazionale (+47%), la capacità di creare partecipazione mediante il coinvolgimento decisionale e l'ascolto attivo (81% contro il 35%, +46%) e la trasparenza (86% contro il 39% registrato dalla media italiana, +47%), intesa come imparzialità ed etica manageriale.

I manager dei migliori ambienti di lavoro si distinguono, infatti, per l'eccezionale capacità di creare un ambiente di fiducia, partecipazione e crescita condivisa. "Le aziende e i leader che investono sulla cultura aziendale - commenta Beniamino Bedusa, presidente di Great Place to Work Italia - propagano l'effetto virtuoso con un impatto su tutti gli aspetti organizzativi. In questo modo riescono ad ottenere performance straordinarie e risultati eccellenti nella maggior parte delle metriche interne, indipendentemente dalle dimensioni, dal settore o dall'area geografica dell'azienda. Tutto parte dall'esempio e dai comportamenti della leadership, elementi che contribuiscono a creare ambienti di lavoro eccellenti". Il trust index misura infatti la fiducia che hanno i collaboratori nella direzione e nei responsabili in relazione alla chiarezza della visione, alla competenza del management,

all'accessibilità dei leader e all'interesse autentico per le persone, valorizzando chi adotta comportamenti chiave come la comunicazione trasparente e il riconoscimento del lavoro svolto.

Ma quali sono le migliori realtà italiane in termini di leadership? Per la categoria delle aziende con oltre 500 collaboratori, il gradino più alto del podio è occupato da Hilton, società leader nel settore dell'ospitalità con un portafoglio di 22 marchi di livello mondiale che comprende quasi 7.400 proprietà e oltre 1,1 milioni di camere, in 124 paesi e territori. "In Hilton - dichiara David Kelly, senior vice president continental Europe Hilton - il nostro modello di leadership si basa su una semplice convinzione: l'ospitalità parte dalle nostre persone. Ciò che lo contraddistingue è che ci aspettiamo che i leader non si limitino a perseguire i risultati, ma che creino fiducia, legami e opportunità. La nostra presenza globale ci garantisce coerenza e

forza, mentre i nostri leader locali danno vita alla nostra cultura in modi personali, pertinenti e affidabili. Per noi, leadership significa creare un ambiente in cui ogni membro del team si senta apprezzato, ascoltato e incoraggiato a dare il proprio contributo, in modo da poter crescere, creare esperienze eccezionali per i nostri ospiti e per i colleghi e costruire un futuro significativo".

Segue Bending Spoons, una delle principali aziende europee nel settore dell'information technology. "La nostra leadership - spiega Luca Ferrari, coo di Bending Spoons - si fonda sulla meritocrazia, sulla trasparenza radicale e sulla massima assunzione di responsabilità. I membri di Bending Spoons operano con ampia autonomia e responsabilità diretta, guidati da standard di eccellenza fuori dal comune. Da noi, i contributi vengono riconosciuti, la responsabilità si conquista attraverso la competenza e la crescita deriva dall'affrontare sfide ambiziose al fianco di col-

legli eccezionali". Chiude il podio Cisco, leader mondiale nelle tecnologie che trasformano il modo con cui le persone si connettono, comunicano e collaborano, attraverso reti intelligenti e architetture che integrano prodotti, servizi e piattaforme software. Completano il ranking: AbbVie (biotecnologie e farmaceutica), TP (servizi professionali), ConTe.it (servizi finanziari e assicurazioni), Micron Technology (manifattura e produzione), Esprit (IT), Open Fiber (telecomunicazioni), Verisure (servizi professionali), Mondelēz (manifattura e produzione), Unox (manifattura e produzione), Salesforce (IT), Kiabi (retail) e Agos (servizi finanziari e assicurazioni).

Guardando invece alle organizzazioni tra i 150 e i 499 collaboratori, domina la vetta Jet HR, innovativa startup in ambito Hr tech, che con la sua piattaforma digitale sta rivoluzionando la gestione del personale e delle buste paga attraverso l'automazione, con la

precisa missione di eliminare la burocrazia per le imprese italiane.

"Odiamo la burocrazia e i processi inutili, che creano solo opacità. Abbiamo deciso di eliminarla dentro Jet HR con una trasparenza totale e un approccio orizzontale e informale. Quando tratti le persone con responsabilità e dai loro piena visibilità sull'azienda, la partecipazione e i risultati diventano una conseguenza naturale", commenta Marco Ogliengo, ceo & co-founder Jet HR. Seguita da Fenix Pharma scpa, prima società cooperativa italiana che opera nella distribuzione di medicinali, dispositivi medici e integratori alimentari. "La peculiarità della leadership in Fenix - riferisce Salvatore Manfredi, ceo Fenix Pharma scpa - è legata al fatto che nasce da un'esperienza traumatica di 'taglio' aziendale, nasce dal basso, da chi ha vissuto in prima persona cosa significa essere trattati come 'costo' ed ha memoria della crisi. Abbiamo messo al centro principal-

mente la stabilità, lo sviluppo, il rispetto e la fiducia nelle persone come leva competitiva. Non è un modello basato su slogan, ma sul fatto che chi guida ha già vissuto cosa succede quando le persone non contano. Il nostro modello è più da pmi imprenditoriale che non da filiale di multinazionale, con processi decisionali semplici, veloci, team working e condivisione delle strategie". Chiude il podio Quantica, società di consulenza IT specializzata in data management, advanced analytics e data streaming. Completano la classifica: adesso.it (IT), Isesma (energia), Aton spa società benefit (IT), Prestiter (servizi finanziari e assicurazioni), Olympus (biotecnologie e farmaceutica), Octopus Energy (energia), Continental (manifattura e produzione), Cofidis Group (servizi finanziari e assicurazioni), MeLife (servizi finanziari e assicurazioni), ServiceNow (IT), Sector Alarm Italy srl (servizi professionali) e Agile Lab (IT).

Solo il 28% degli italiani ritiene che chi svolge questo lavoro sia molto o abbastanza stimato socialmente

Assindatcolf, lavoro domestico poco stimato anche se ritenuto importante per famiglie

Roma - Nonostante il ruolo fondamentale che svolge nella vita quotidiana delle famiglie, il lavoro domestico soffre di una reputazione sociale fragile. Secondo Assindatcolf (Associazione nazionale dei datori di lavoro domestico), il 72% degli italiani ritiene che questo lavoro sia poco o per niente stimato socialmente e il 54,4% non vorrebbe che un figlio o una figlia lo svolgesse. Eppure, il riconoscimento della sua utilità è molto elevato: per l'80,1% degli italiani è un lavoro importante e per l'89,4% contribuisce in modo significativo al benessere della società. I dati sono contenuti nel 1° Paper del Rapporto 2026 Family (Net) Work. La social reputation nel lavoro domestico. Dalla percezione sociale alla situazione contrattuale, realizzato dal census per conto di Assindatcolf.

Solo il 28% degli italiani ritiene che chi svolge questo lavoro sia molto o abbastanza stimato socialmente - il 5,5% molto e il 22,5% abbastanza - mentre il 72% lo considera poco o per niente stimato (61,1% poco e 10,9% per niente). A incidere sulla percezione è anche l'idea che si tratti perlopiù di una scelta obbligata: il 52,3% degli italiani ritiene che chi svolge lavoro domestico lo faccia perché non ha alternative; il 72,2% lo considera una scelta professionale libera e il 22,8% lo interpreta come un lavoro temporaneo in attesa di opportunità migliori. Incide anche la percezione di tutele insufficienti: per il 57,3% degli italiani il lavoro domestico non è adeguatamente tutelato dallo Stato, mentre per il 28,7% lo è solo in parte e appena il 7,8% ritiene che sia sufficientemente protetto.

L'irregolarità diffusa paga, agli occhi degli italiani, in maniera



consistente sulla reputazione del settore: il 34,5% degli italiani ritiene che incida molto e il 44,3% abbastanza, mentre il 14,8% pensa che incida poco o per niente. E ancora, il 49,5% degli italiani ritiene che le responsabilità del lavoro nero siano condivise tra lavoratori e famiglie; il 40% le attribuisce alle famiglie, mentre solo il 6,5% ai lavoratori domestici. Una quota minoritaria (4%) ritiene invece che il fenomeno non dipenda direttamente né dagli uni né dagli altri.

La maggioranza degli italiani, ovvero il 54,4%, non vorrebbe che un figlio o una figlia svolgesse un lavoro domestico, mentre il 15,1% si dice indifferente, mentre il 30,5% afferma invece che sarebbe molto o abbastanza contento di questa scelta. Tra questi ultimi, ovvero tra chi vede positivamente questa possibilità, prevale il riconoscimento della dignità del lavoro: il 59,6% lo considera un lavoro dignitoso come gli altri, mentre il 33,4% ne valorizza la dimensione di assistenza e cura delle persone. Altri aspetti apprezzati riguardano la dimensione relazionale (20,2%), la stabilità dell'occupazione (12,1%) e il carattere dinamico delle attività svolte (11,6%). Tra chi invece si dichiara contrario pesano soprattutto fattori econo-

mici e prospettive professionali: il 43,8% ritiene che offra poche possibilità di crescita, il 42% lo considera poco pagato e il 25,2% lo giudica faticoso. Una quota più contenuta richiama anche il tema del prestigio sociale (15,8%). Complessivamente, secondo gli italiani per rafforzare la reputazione del lavoro domestico servirebbero soprattutto incentivi alla regolamentazione contrattuale (47,6%) e un aumento delle retribuzioni (45,5%).

Per l'80,1% degli italiani il lavoro domestico è un lavoro importante, tra questi il 67,1% sostiene però che sia poco valorizzato e solo il 13% che sia rispettato. Per il restante 12,2% si tratta di un lavoro come altri, e solo per il 6,7% di un'attività superflua. Ancora più forte il riconoscimento del contributo al benessere collettivo: l'89,4% degli italiani ritiene che il lavoro domestico contribuisca in modo significativo al benessere della società, per il 45,7% molto rilevante, per il 43,7% abbastanza rilevante. Solo il 10,6% ritiene che abbia un impatto limitato o che non abbia alcun impatto.

"L'indagine - sottolinea Andrea Zini - mette in luce un paradosso: è un lavoro riconosciuto come indispensabile, ma ancora poco considerato. In più emerge che negli ultimi dieci anni la reputazione del settore è rimasta sostanzialmente ferma: per il 52,2% degli italiani non è cambiata, mentre solo il 22,9% ritiene che sia migliorata e il 18,9% che sia peggiorata. In un Paese che affronta un inverno demografico senza precedenti non possiamo permetterci che resti un settore di serie B: chiediamo alle istituzioni di investire per valorizzarlo".

Approvato Avviso 8/26

Fondoprofessioni, 300 mila euro per corsi su standard Iso

Roma - Fondoprofessioni amplia gli strumenti a sostegno della competitività di studi professionali e imprese aderenti con l'approvazione dell'Avviso 08/26, deliberata dal consiglio di amministrazione nella seduta del 16 giugno. L'iniziativa mette a disposizione 300 mila euro per finanziare percorsi formativi finalizzati all'implementazione, allo sviluppo e al mantenimento di sistemi di gestione certificati secondo norme Iso e altri standard riconosciuti a livello nazionale e internazionale. L'Avviso nasce per accompagnare le organizzazioni nei processi di miglioramento organizzativo, gestione dei rischi e qualificazione delle competenze necessarie per conseguire o mantenere certificazioni sempre più richieste dal mercato. Saranno finanziati piani formativi individuali o aziendali con contributi fino a 6 mila euro per ciascun piano, destinati a uno o più dipendenti dello stesso studio professionale o della stessa azienda aderente a Fondoprofessioni.

"Con l'approvazione dell'Avviso 08/26 - dichiara Maria Pia Nucera, presidente di Fondoprofessioni - prosegue il percorso di investimenti programmati da Fondoprofessioni per il 2026, che vede già stanziare risorse per circa 8,5 milioni di euro a sostegno della formazione continua. Questo Avviso interviene su un ambito particolarmente strategico per studi professionali e imprese, quello delle certificazioni e dei sistemi di gestione, sempre più



determinanti per garantire qualità, affidabilità e capacità competitiva. Attraverso percorsi formativi mirati intendiamo sostenere l'acquisizione delle competenze necessarie per implementare e mantenere gli standard richiesti dal mercato, favorendo processi di miglioramento organizzativo e una maggiore capacità delle organizzazioni di affrontare le sfide legate all'innovazione, alla sostenibilità e alla gestione dei rischi". Le attività formative saranno realizzate attraverso percorsi di affiancamento operativo e formazione on the job progettati dagli Enti attuatori accreditati. Tra gli ambiti di intervento rientrano la mappatura dei processi aziendali, l'analisi del contesto organizzativo, il risk assessment, la gestione dei rischi, la parità di genere, la qualità, la sicurezza delle informazioni, l'ambiente e gli altri sistemi di gestione certificabili. Le domande di finanziamento potranno essere presentate al Fondo, tramite gli enti attuatori accreditati, dal 14 settembre 2026 fino alle ore 17.00 del 16 ottobre 2026.

