

**Best  
Workplaces™**  
for Women

**Great  
Place  
To  
Work®**

ITALIA  
2023

# Report Donne & Azienda Classifica Best Workplaces™ for Women 2023

La ricerca sui migliori ambienti di lavoro  
**secondo le opinioni della popolazione femminile**,  
analisi condotta da Great Place To Work che ha portato  
alla pubblicazione della Classifica Best Workplaces for women 2023.

**Great  
Place  
To  
Work®**

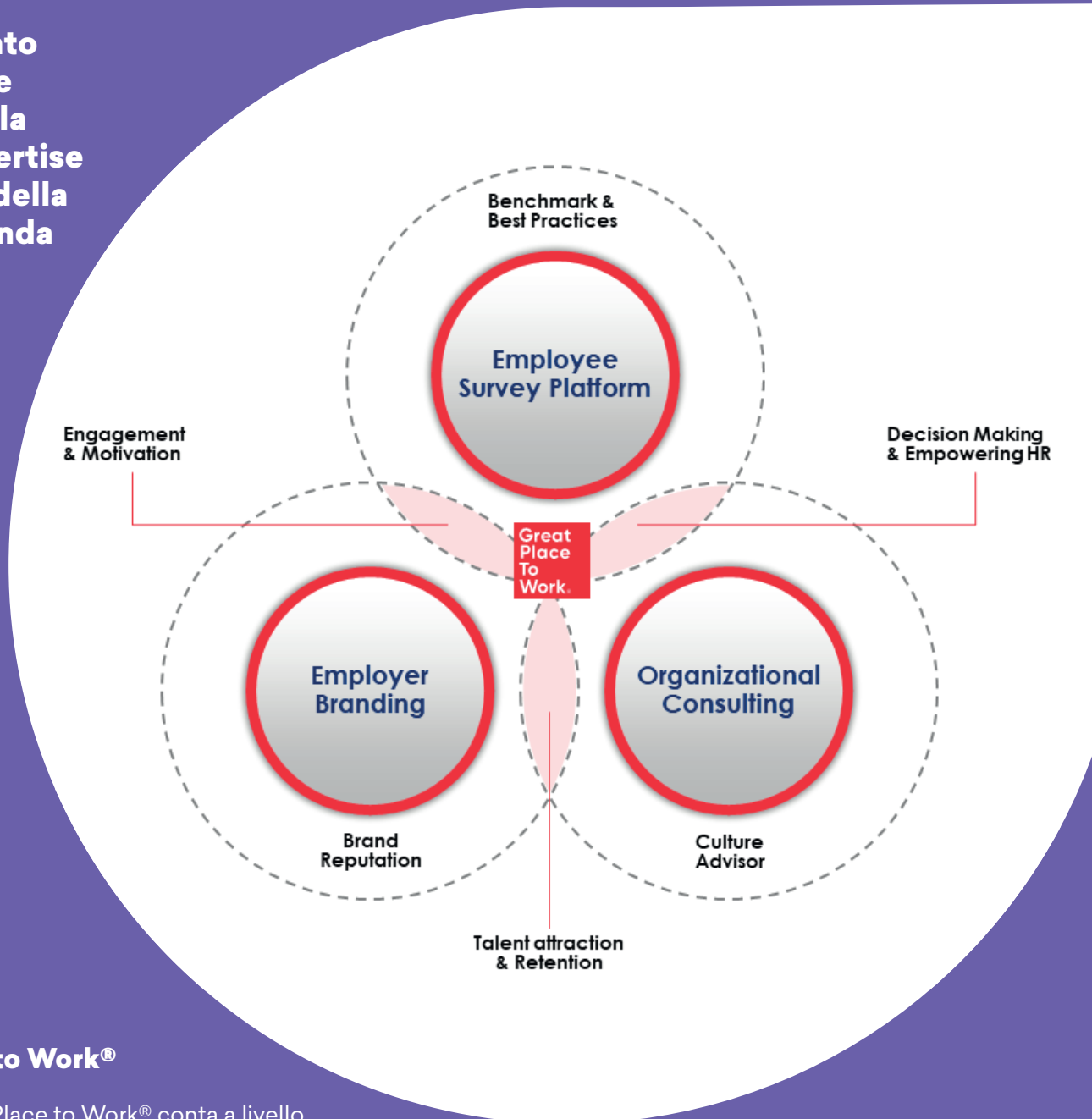
Great Place To Work®

**Great Place to Work®** è una società di ricerca, tecnologia e consulenza organizzativa che analizza gli ambienti di lavoro misurando le opinioni dei collaboratori e la employee experience.

Attraverso la nostra Survey Platform e con attività di consulenza mirata supportiamo le aziende nel percorso di crescita e di trasformazione organizzativa, fino a riconoscere e premiare le migliori organizzazioni per cui lavorare in Italia, Europa e nel mondo.

Durante il percorso di miglioramento le organizzazioni hanno la possibilità di prendere ispirazione dalle best practice, confrontarsi con benchmark e con le altre aziende nel più vasto database organizzativo mondiale.

## Lo strumento Great Place to Work® e la nostra expertise al servizio della vostra azienda



## Il network Great Place to Work®

Ad oggi, Great Place to Work® conta a livello globale 44 Affiliati che operano in 63 Paesi principali. L'estensione delle nostre indagini di clima arriva a coprire oltre 150 Paesi nel mondo.

Nel periodo 2020-2021, il network Great Place to Work® ha svolto indagini di clima in oltre 10.000 organizzazioni nel mondo, ascoltando più di 5 milioni di persone.

## Best Workplaces for Women 2023

# La Classifica delle migliori aziende per cui lavorare in Italia secondo le donne

Anche quest'anno, per il sesto consecutivo, Great Place to Work® si è impegnata nell'analisi delle organizzazioni che rappresentano l'eccellenza dei luoghi di lavoro in Italia e ha pubblicato la Classifica Best Workplaces™ for Women 2023, proprio a partire dall'esperienza diretta delle donne che vi lavorano.

**La classifica è realizzata proprio a partire dal parere delle collaboratrici delle aziende analizzate:** il premio quindi assume ancora più valore, in quanto sono proprio le stesse donne a raccontarci la loro esperienza lavorativa e a dirci quali sono le organizzazioni che più le valorizzano.

**41.965 collaboratori coinvolti nella ricerca**, persone che attraverso una survey, hanno espresso la propria opinione sull'**esperienza lavorativa** e l'analisi dei dati risultanti ha permesso di stilare questa classifica.

Di questi **17.144 sono donne.**

Le persone coinvolte nell'analisi hanno compilato **il nostro questionario Trust Index**, che analizza la qualità dell'ambiente di lavoro, hanno valutato così le loro aziende, assegnando loro il riconoscimento di Best Workplaces for Women.

### La Metodologia

Abbiamo così premiato le aziende che hanno ottenuto un punteggio più alto in base a diversi elementi, tutti incentrati sull'opinione delle donne e sulla loro rappresentatività nel management.

Abbiamo considerato:

- Media Trust Index® delle donne in azienda
- Differenza tra media Trust Index® delle donne e degli uomini in azienda
- Presenza femminile in azienda
- Presenza femminile all'interno del management
- Parity Index femminile (indice che prende in considerazione: possibilità di assentarsi dal lavoro, retribuzione equa, profit sharing, equità delle promozioni, assenza di favoritismi, imparzialità legata al genere)



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10

1	Biogen Italia
2	Teleperformance Italia
3	Reverse
4	Santen Italy
5	P.A. Advice
6	Storeis
7	IPSEN
8	American Express
9	W.L. Gore & Associati
10	Grünenthal Italia

11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20

11	MSD Italia
12	UNOX
13	GalileoLife
14	Axl Agenzia per il lavoro
15	Sebach
16	Hilton
17	Gruppo Servier in Italia
18	Prestiter
19	Zoetis Italia
20	Sorgenia

## La Classifica

delle 20 migliori aziende per cui lavorare secondo le opinioni delle donne



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

## I Best Workplaces for Women 2023: tematiche, opportunità e i risultati delle eccellenze aziendali, raccontate dalle donne

**Best Workplaces™**  
for Women

Great Place To Work®

ITALIA  
2023

Articolo a cura di Francesca Rota, Senior Manager di Great Place to Work® Italia

**Anche quest'anno le nostre aziende ci regalano un osservatorio privilegiato sui temi del lavoro al femminile e ci restituiscono un quadro ben distante dai dati di mercato che siamo abituati a leggere.**

Nelle 20 aziende premiate, il 57% dei rispondenti, ben più della metà, è fatto da donne e queste donne registrano una soddisfazione media (la Media Trust Index, indice che corrisponde alla media delle risposte positive alle affermazioni del nostro Modello) particolarmente elevata (90%) e di un punto percentuale più alta rispetto a quella degli uomini (89%).

Se andiamo ad approfondire quali sono i principali driver motivazionali delle donne delle aziende Best Workplaces for Women di quest'anno (gli item della nostra indagine più positivi e più correlati con la soddisfazione globale) troviamo **tutti temi legati al rapporto col management: l'empowerment, la capacità dei manager di riconoscere e comprendere gli errori in buona fede, la loro competenza e vision. Questo a testimonianza di quanto i capi siano una figura chiave nell'ambiente di lavoro.**

Se allarghiamo il nostro punto di vista anche agli uomini di queste organizzazioni, andando ad esaminare i dati complessivi delle Best for Women, possiamo notare come queste aziende riescano a creare un ambiente di lavoro riconosciuto come eccellente da tutti i loro collaboratori: tra le aziende premiate, **ben il 93% dei rispondenti afferma di lavorare in un eccellente luogo di lavoro, contro una media italiana pari al 48% e contro l'80% delle altre aziende partecipanti al contest.**

Rispetto alle altre aziende analizzate, notiamo come siano i temi spesso più delicati per le donne ad essere sensibilmente più positivi nelle aziende Best: nello specifico alcuni elementi dell'equità, particolarmente critici

per le donne. Tra le aziende che abbiamo premiato, il 78% dei collaboratori ritiene di essere pagato in modo equo per il lavoro svolto, mentre nelle altre aziende che abbiamo analizzato questo dato si ferma al 51%. Il 74% dei rispondenti ci dice di ricevere anche una parte equa dei profitti dell'azienda (contro il 50% delle altre aziende analizzate) e ben l'80% pensa che ognuno in azienda abbia l'opportunità di ottenere un riconoscimento speciale (contro il 58% delle altre aziende).



Su questi temi, i dati delle donne e degli uomini delle Best sono del tutto allineati e questi numeri sono ancora più significativi, se pensiamo che, nel rapporto annuale 2022 del WEF sul Gender Pay Gap, il nostro Paese si posiziona al 63mo posto globale, stessa posizione del 2021, dopo persino Uganda e Zambia (in Europa l'Italia si colloca al 25mo posto su 35 Paesi analizzati).

Alcuni degli item sopra citati compongono il nostro **Parity Index, un altro elemento che abbiamo preso in considerazione per stilare la classifica Best Workplaces for Women 2023. Per comporre questo indice, abbiamo selezionato gli statement che valutano elementi importanti e normalmente critici per le donne, come la possibilità di assentarsi dal lavoro, l'equità retributiva, il profit sharing, l'equità delle promozioni, l'assenza di favoritismi, e l'imparzialità legata al genere.** Questo indice, per le aziende della classifica è pari all'86%, ben al di sopra delle altre aziende che abbiamo analizzato, che si fermano al 66%: è evidente come l'attenzione a queste tematiche critiche sia cruciale per essere riconosciuti come Best Workplaces for Women e che proprio in questo le aziende premiate facciano la differenza. Va evidenziato che, rispetto al dato della classifica 2022, il parity index è migliorato di 3 punti, un'ulteriore prova del grande investimento fatto dalle aziende premiate quest'anno su questi temi cruciali.

Un altro importante parametro che consideriamo per stilare la classifica è quello della **presenza femminile nel management**, da sempre una nota dolente per le aziende italiane. Anche in questo caso, le aziende Best rappresentano una realtà davvero privilegiata e all'avanguardia: tra loro ben il 46% del middle management è composto da donne e, se saliamo nella gerarchia, ben il 42% dei C-level. Impietoso è il confronto non solo con le altre aziende analizzate (28% di donne nel middle management e 19% tra i C-level), ma anche con i dati del report Women in Business 2022, che ci racconta che in Italia le donne rappresentano il 30% dei ruoli di senior management.

In questo contesto, il settore Pharma&Biotech, ci regala un quadro davvero eccezionale, in quanto tra le Best del settore, le donne costituiscono la maggior parte del management: più della metà del middle management è donna (52%) e tra i C-level la percentuale si alza addirittura al 56%

**Le aziende Best Workplaces for Women si confermano quindi aziende inclusive, attente alle esigenze dei loro collaboratori tutti e in grado di valorizzare le donne.**

Un altro elemento che conferma questa tesi è il valore del Diversity Equity & Inclusion Index, un indice che abbiamo costruito per valutare quanto l'ambiente di lavoro e la cultura aziendale vengono percepiti corretti e inclusivi da parte delle persone.

Per crearlo, oltre ad affermazioni del nostro questionario, teniamo conto anche del livello di omogeneità dell'esperienza lavorativa dei diversi gruppi aziendali: donne, uomini, diverse fasce d'età, collaboratori full-time e part-time, diversi livelli organizzativi. Il DE&I index delle Best Workplaces for Women è dell'84%, un dato impressionante, se lo paragoniamo con quello di tutte le aziende che abbiamo analizzato lo scorso anno e che si ferma a 67%.

Come ogni anno, quando pubblichiamo la classifica Best Workplaces for Women condividiamo dati e analisi che mostrano che nel nostro Paese esiste una comunità di aziende che investe sulla qualità dell'ambiente di lavoro e che, tra queste aziende illuminate, alcune eccellono nel valorizzare i collaboratori e, in particolar modo, le donne. **Il nostro auspicio che queste analisi e questi riconoscimenti fungano da spunto e da ispirazione per tante altre buone realtà che vogliono mettere al centro del loro business le loro persone.**

# Le aziende nella Classifica Best Workplaces™ for Women 2023



## 1. Biogen Italia Srl

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/biogen/>



## 2. Teleperformance Italia

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/teleperformance/>



## 3. Reverse SpA

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/reverse/>



## 4. Santen Italy Srl

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/santen/>



## 5. P.A. Advice SpA

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/pa-advice/>



## 6. Storeis

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/storeis/>



## 7. IPSEN

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/ipсен/>



## 8. American Express

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/american-express-italia/>



## 9. W.L. Gore & Associati S.r.l.

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/wl-gore/>



## 10. Grünenthal Italia S.r.l.

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/grunenthal-italia-srl/>



## 11. MSD Italia

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/msd-italia/>



## 12. UNOX Spa

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/unox-spa/>



## 13. GalileoLife S.p.A.

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/galileolife/>



## 14. Axl Agenzia per il lavoro

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/axl-s-p-a-agenzia-per-il-lavoro/>



## 15. Sebach Spa (Gruppo Ylda)

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/sebach-s-p-a/>



## 16. Hilton



## 17. Gruppo Servier in Italia

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/gruppo-servier/>



## 18. Prestiter

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/prestiter/>



## 19. Zoetis Italia srl

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/zoetis-italia/>



## 20. Sorgenia SpA

<https://www.bestworkplaces.it/aziende/sorgenia-spa/>

**Best Workplaces™**  
for Women

Great Place To Work®

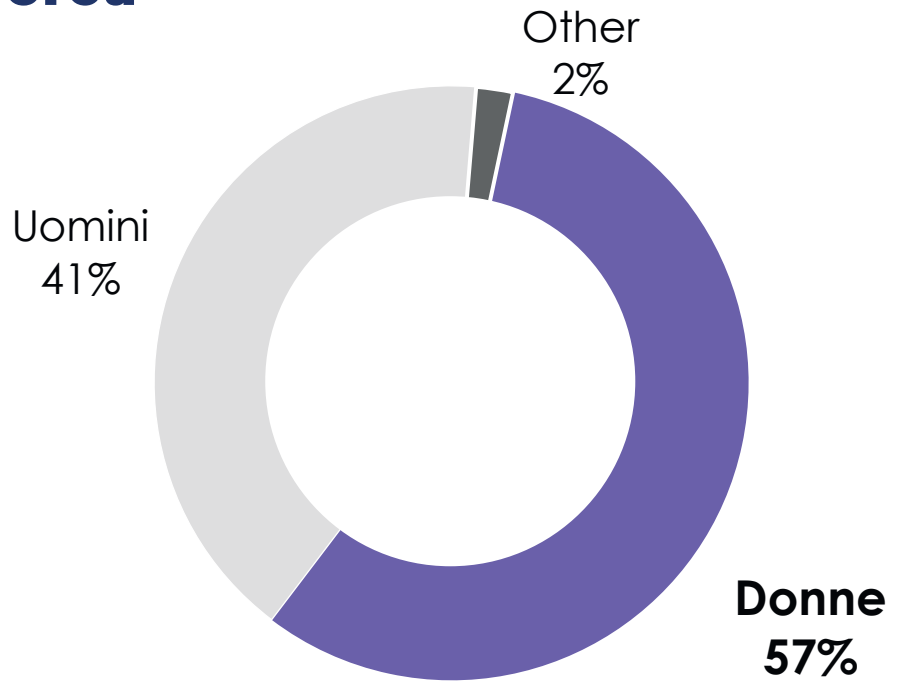
ITALIA  
2023



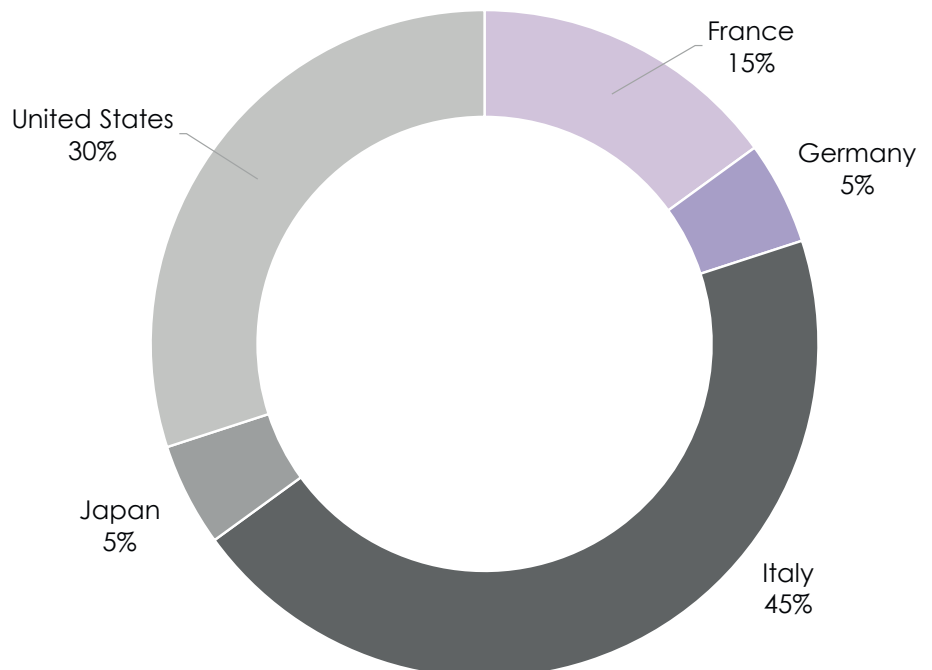
Nei link indicati, si possono trovare approfondimenti sulle aziende e sulla loro specifica cultura lavorativa

## Popolazione femminile coinvolta nella ricerca

Rispetto alla totalità della popolazione aziendale coinvolta, nelle aziende Best Workplaces for Women 2023 il 57% dei rispondenti è donna. Nelle altre aziende analizzate da Great Place to Work nel 2022 invece questo parametro scende al 39%.

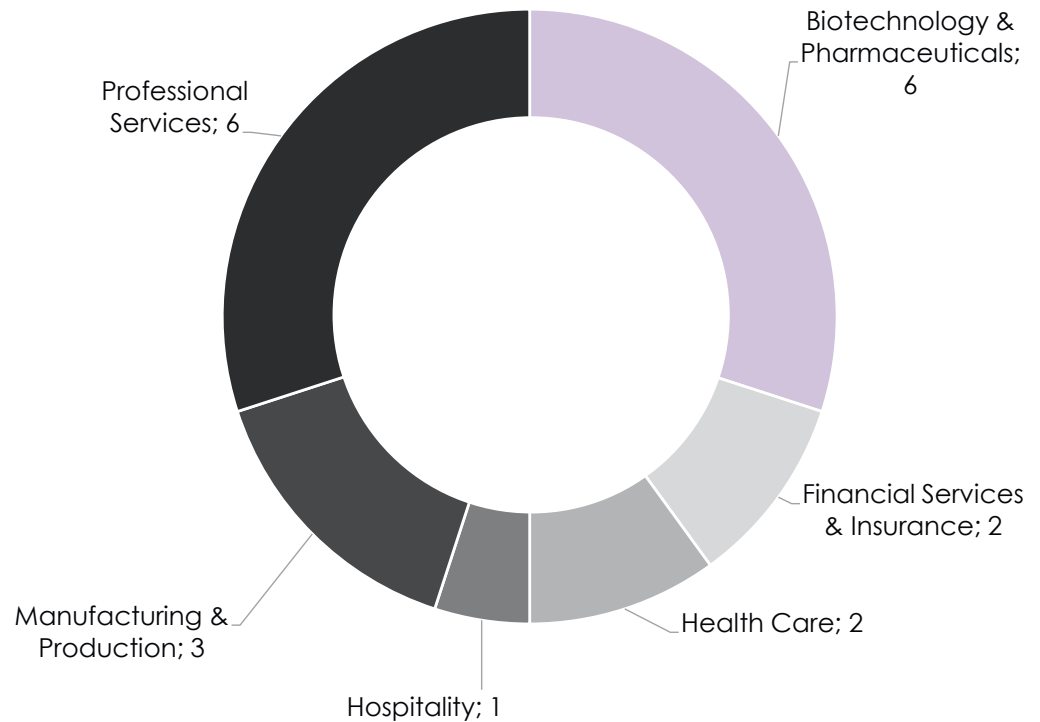


## Sede dell'Headquarter



## Overview sulla Classifica

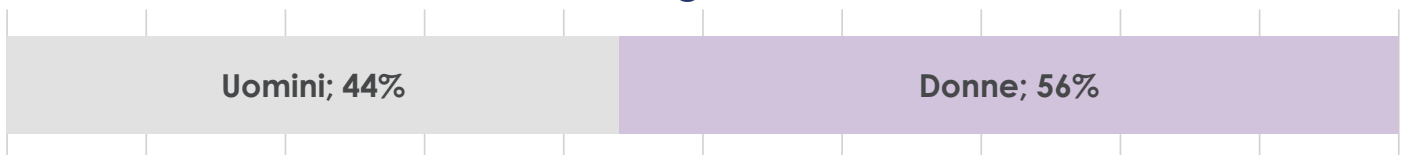
### Settori più presenti in classifica



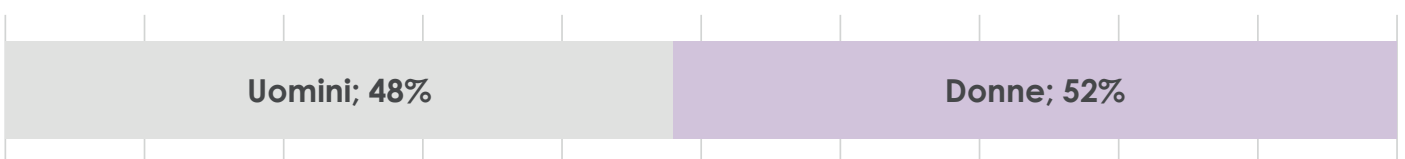
Il settore Pharma, e il più variegato Professional Services, sono i più rappresentati nella classifica Best Workplaces for Women 2023.

Colpisce in particolare il dato del **settore Pharma riguardo alla presenza femminile nel management**: più della metà del middle management è fatto da donne (52%) e tra i C-level, ben il 56% è composto da donne

### Focus Pharma: distribuzione di genere C-level



### Focus Pharma: distribuzione di genere middle management



## Presenza femminile nel management

Nelle aziende Best Workplaces for Women il management è composto da donne per il 43% mentre nelle altre aziende analizzate solo il 27% del management è donna. Entrambi i dati sono comunque superiori rispetto alla media italiana.

**Se le aziende investono nella parità di genere creando un management il più possibile equilibrato nel genere, creano anche un ambiente di lavoro più equo, elemento fondamentale per incrementare la soddisfazione delle loro persone**

### Aziende in classifica

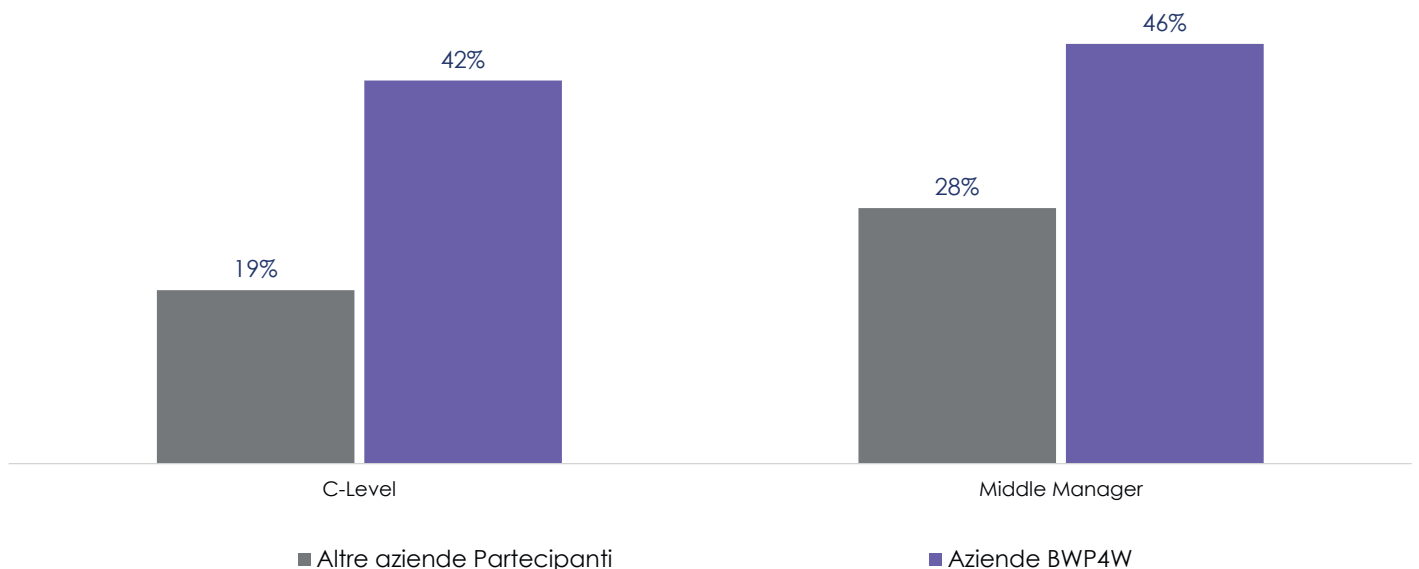


### Altre aziende analizzate






## Focus: C-Level and Middle Manager

Andando nel dettaglio della presenza femminile nel management, **nelle Best for Women, il 42% dei C-level è donna, contro il 19% nelle altre aziende e nel middle management ben il 46% è donna, contro il 28% nelle altre aziende.**



## Le differenze: i maggiori gap tra le aziende in classifica e le altre analizzate, rispetto agli statements del modello GPTW

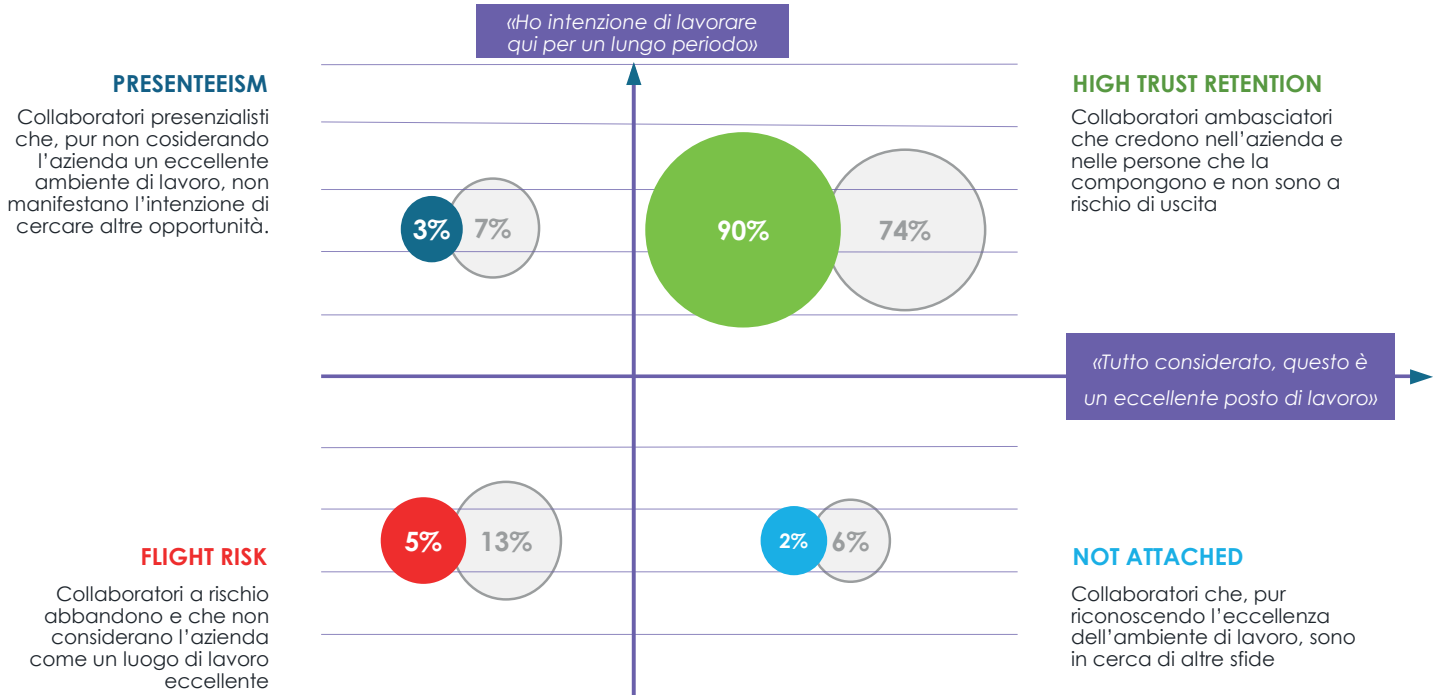
	Best Workplaces for Women Great Place To Work ITALIA 2022	BWP for Women	Altre aziende analizzate	GAP
 <b>Equità</b>	Qui le persone vengono pagate in modo equo per il lavoro che svolgono.	<b>78%</b>	51%	27%
	Ritengo di ricevere una parte equa della ricchezza generata da questa azienda.	<b>74%</b>	50%	24%
	Ognuno di noi ha l'opportunità di ottenere un riconoscimento speciale.	<b>80%</b>	58%	22%
	Le promozioni vanno a chi le merita di più.	<b>80%</b>	59%	21%
 <b>Rispetto</b>	Qui abbiamo benefit particolari.	<b>84%</b>	63%	21%
	Le persone vengono incoraggiate a trovare un equilibrio fra lavoro e vita privata.	<b>86%</b>	69%	17%
	Qui le persone sono contente di venire al lavoro.	<b>89%</b>	72%	17%
 <b>Orgoglio</b>	Qui le persone si adattano rapidamente ai cambiamenti necessari al successo dell'organizzazione.	<b>88%</b>	72%	16%

**Le persone delle aziende premiate sono sensibilmente più positive, rispetto alle altre aziende analizzate, riguardo a equità, imparzialità, benefit, work-life balance.** Questi sono proprio i temi normalmente più critici per le donne e diversi tra questi statements sono parte del parity index: le aziende premiate eccellono quindi proprio negli aspetti che per le donne sono più delicati.



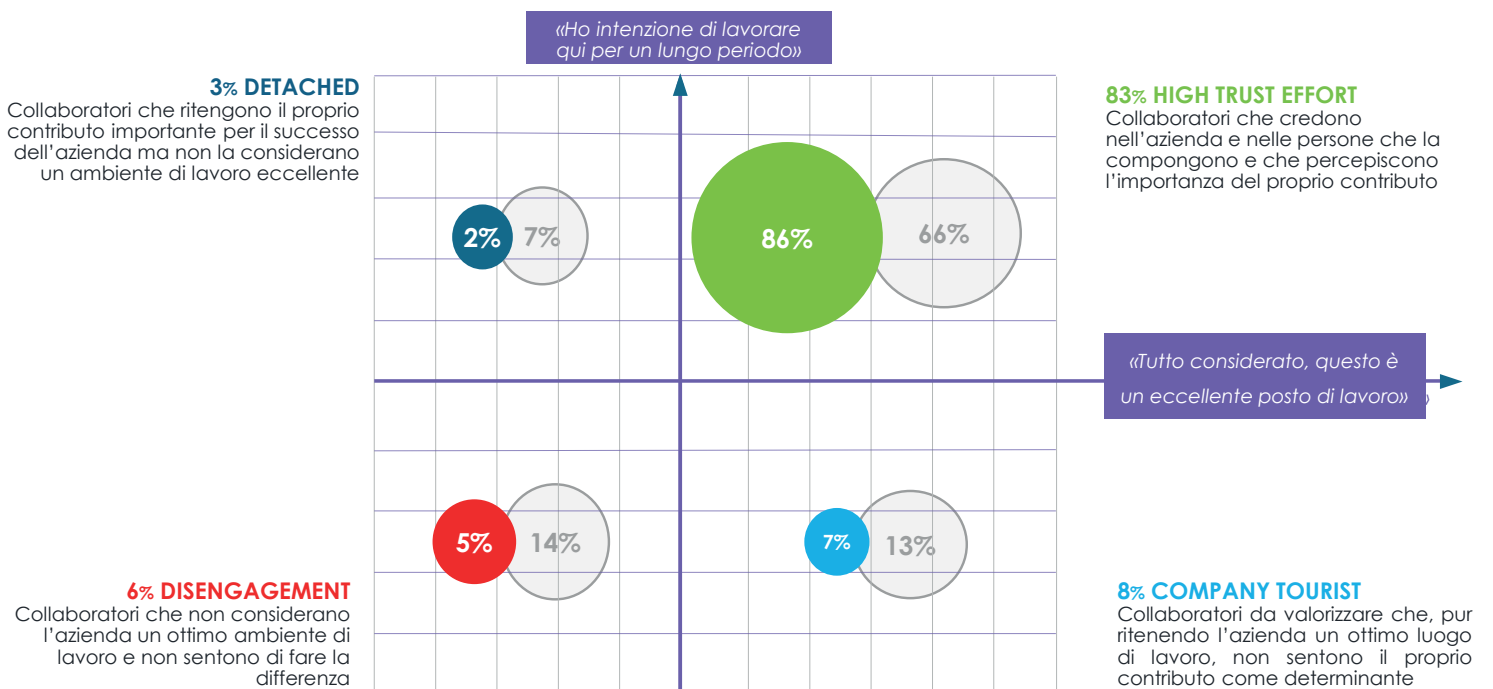
# Confronto risultati tra Aziende in classifica Best Workplaces for Women 2023 Vs. tutte le aziende analizzate

## Retention Matrix



**Nell'analisi sulla retention, nelle aziende in Classifica c'è un numero significativamente più alto di collaboratori che si fanno ambasciatori dell'azienda, che sono soddisfatti dell'azienda e che intendono lavorarci a lungo.** Queste persone sono motivate a dare del loro meglio e sono talenti su cui l'azienda può investire, perchè "fidelizzati".

## Extra Effort Matrix



**Nell'analisi relativa al contributo personale, nelle aziende in classifica ben l'86% dei collaborator valuta la sua azienda come eccellente e nel contempo percepisce l'importanza del suo contributo per il successo aziendale, questo innesca un circolo virtuoso che rende questi collaboratori disposti a dare di più per l'azienda.**

## La Fiducia nei confronti della direzione aziendale



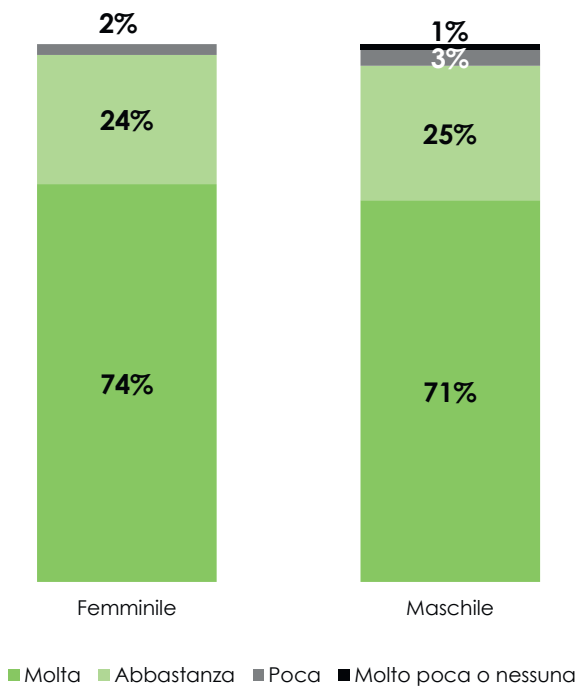
**Nelle aziende Best le persone nutrono una maggior fiducia nei confronti della leadership aziendale.**

	BWP for Women 2022	Altre aziende analizzate	} GAP = 6%
Molta	72%	50%	
Abbastanza	25%	41%	
Poca	3%	7%	
Molto poca o nessuna	1%	2%	

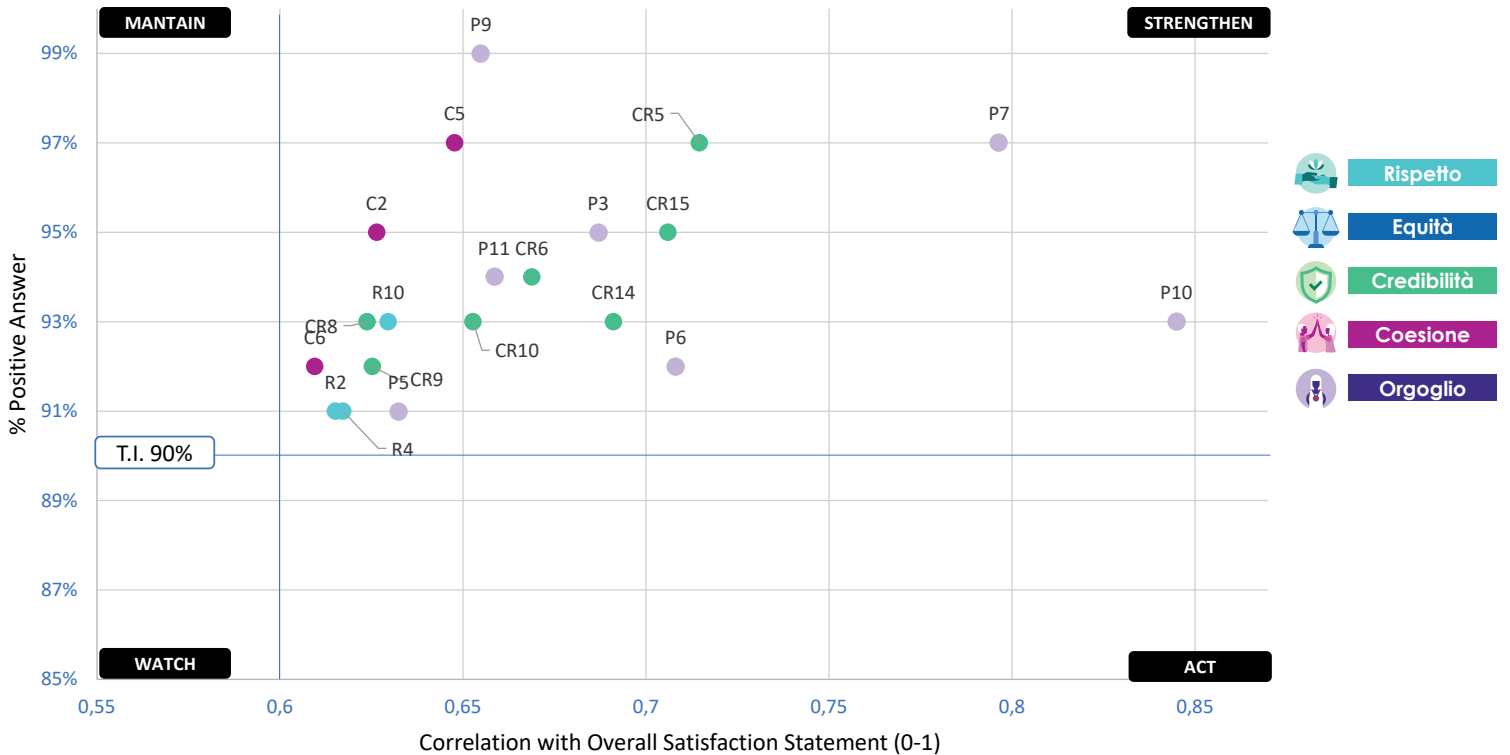
**La fiducia nella direzione è un altro importante indicatore che ci mostra la percezione dei collaboratori rispetto alla competenza del top management** e ha un impatto sull'engagement e sull'allineamento rispetto alle varie strategy di business.

**Le aziende Best Workplaces for Women 2023 registrano un punteggio mediamente più elevato delle altre aziende analizzate.**

Non solo: per quanto riguarda il segmento femminile, il punteggio complessivo delle risposte Molta e Abbastanza alla domanda *Quanta fiducia ha nella direzione?* è del 98%, ovvero 2 punti percentuali in più rispetto al corrispettivo maschile.



## Key Drivers (genere femminile)



Le key drivers sono uno strumento di analisi molto utilizzato da Great Place to Work e restituiscono un'immagine interessante in merito alla soddisfazione generale (riassumibile nello statement "Tutto considerato, direi che questo è un eccellente luogo di lavoro") partendo dai livelli di correlazione di ciascuna affermazione con quest'ultima e dai punteggi medi delle affermazioni stesse contenute nel questionario.

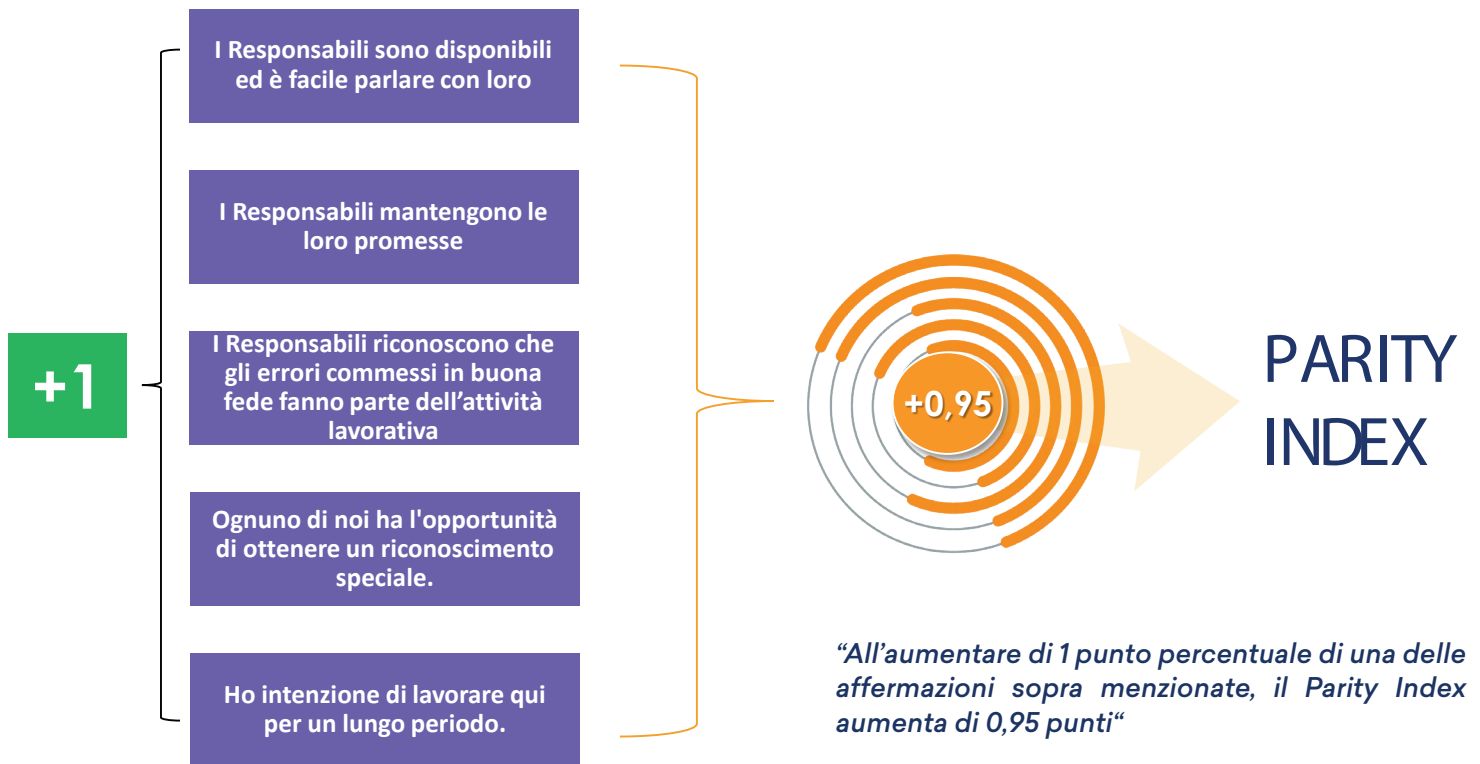
A partire dall'incrocio di queste due variabili, si generano quattro quadranti facenti riferimento a delle aree di particolare interesse.



I principali driver delle donne delle aziende Best for Women sono legati al rapporto col management: tra gli item analizzati, quelli particolarmente positivi e fortemente correlati con l'overall satisfaction troviamo temi come l'empowerment, la capacità dei manager di riconoscere e comprendere gli errori in buona fede, la competenza e la vision dei manager.

I colleghi uomini sono invece più motivati da temi legati all'orgoglio per il proprio lavoro e per l'azienda in generale.

## Il Parity Index



**È interessante notare che ben 3 tra gli item che hanno un maggior impatto sul parity index sono legati alla leadership aziendale:**

**più i responsabili sono disponibili, coerenti e comprensivi più il Parity Index sale.**

**Del resto, la chiave per un ambiente di lavoro eccellente è quasi sempre il rapporto con la direzione**, ed essendo il parity index un indice su elementi di equità, imparzialità e flessibilità, risulta chiaro come il ruolo del capo, la sua disponibilità e il suo essere coerente possano avere un alto impatto sullo stesso.

Anche l'opportunità di ottenere riconoscimenti speciali e l'intenzione a rimanere in azienda



## Le Best Practice delle aziende in Classifica



### STORE.IS

Per noi, la questione della parità di genere è di fondamentale importanza e ci sta molto a cuore. Attualmente, in Storeis, le donne rappresentano oltre il 50% della composizione aziendale e sono presenti in modo equilibrato in diverse funzioni e livelli di seniority. Stiamo affrontando e continueremo ad affrontare diverse sfide al fine di garantire opportunità di crescita, formazione e inclusione con una remunerazione equa a prescindere dal genere. Inoltre, ci stiamo concentrando sulla tutela della genitorialità per permettere la massima conciliazione tra vita personale e lavorativa, al fine di sostenere il work-life balance. Per questo motivo, abbiamo adottato politiche di smart working e work-from-anywhere che offrono grande flessibilità e agilità.

### GRUNENTHAL

in generale non ci sono iniziative particolari che forse anche altre aziende non facciano, ma credo che in generale ci sia un'attenzione olistica al ruolo che le donne rivestono nella società e quindi anche nella nostra realtà'.

Nella contrattazione di secondo livello abbiamo aumentato l'assegno relativo alla maternità facoltativa, abbiamo messo a disposizione il Master MAAM e per la festa della donna regaliamo sempre un piccolo pensiero che vada a supportare associazioni contro la violenza delle donne (Casa di Jordi), oppure recupero di donne che sono o sono state in carcere. L'anno scorso abbiamo anche erogato una webinar che aumentasse la consapevolezza e spiegasse la menopausa e le sue eventuali implicazioni lavorative e non. Naturalmente in stabilimento (anche se altra legal entity) abbiamo parcheggi riservati per donne incinte e/o neomamme. Per l'8 marzo 2023 abbiamo già previsto un corso di auto difesa e una webinar sul superamento degli stereotipi.

2023-2025 per noi sarà un triennio importante visto che abbiamo ottenuto la certificazione della parità di genere e quindi abbiamo uno specifico action plan da portare avanti

### REVERSE

Qui in Reverse abbiamo stilato una Carta della genitorialità. Non vediamo il work life balance come un problema: c'è una sola vita, c'è una sola persona a viverla. Il compito dell'impresa è creare valore a beneficio di tutti gli stakeholder, sapendo che persone piene e complete sono professionisti migliori. Se una persona desidera completarsi con la maternità o la paternità, il compito dell'impresa non è quello di ostacolare. Al contrario quello di favorire.

“Nel mondo Reverse il benessere del singolo è una priorità da sempre, e quando il singolo diventa famiglia l'attenzione necessaria aumenta.

## Le Best Practice delle aziende in Classifica



Pensando al family management, ci impegniamo maggiormente in queste azioni, già attive per tutti i Reverser, per continuare ad essere un modello positivo nel wellbeing.”

### SEBACH

Sebach è, ed è sempre stata, un’Azienda di donne, per le donne. Non c’è stata difficoltà, o titubanza, ad assumere, supportare, promuovere donne che si trovavano anche in momenti particolari della loro vita; quello che per alcuni costituisce un problema, per noi non lo è, è semplicemente una parte naturale della vita delle persone, di cui cerchiamo di avere cura.

Tuttavia, è innegabile che nel mondo del lavoro ci sia ancora un gap di genere, gap dato da una quantità notevole di pregiudizi e stereotipi, sulla tipologia dei ruoli appropriati per la donna, su come il tempo lavorativo della madre influenzi in modo diverso la crescita dei figli, sulla loro emotività, ma dato anche da una carenza di servizi di welfare pubblico.

Speriamo in un futuro nel quale le donne possano sentirsi libere di entrare, o più spesso rimanere, nel mondo del lavoro, avendo la possibilità di appoggiarsi a nuovi strumenti di sostegno per la cura familiare, al di là dei nonni!

### AXL

L’iniziativa più rilevante è certamente la nostra policy di work-life balance, correlata alla particolare attenzione al benessere dei nostri collaboratori. Smart working, part time, orari flessibili, risultano di grande sostegno in particolare per le donne con importanti impegni familiari, anche per figure femminili che ricoprono ruoli di elevata responsabilità. Il nostro sistema welfare poi offre una ampia gamma di servizi di sostegno alla maternità (asili nido, baby-sitter, solo per fare qualche esempio)

Risulta purtroppo ancora esserci un elevato “gender gap” relativamente alle scelte professionali, e molta strada si deve ancora fare sull’” empowerment femminile” (ruoli e livelli di inquadramento manageriali, differenze retributive). La consapevolezza ed il sostegno concreto delle Istituzioni è testimoniato nel Pnrr, che indica la parità di genere come una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale.

La sfida più interessante è certamente la riduzione di questo gap nelle professioni appartenenti al settore STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Questo si potrà ottenere con un lavoro condiviso tra Università, Istituti di Formazione e Aziende. Il settore al quale apparteniamo, nell’agevolare le connessioni nel contesto del mercato del lavoro, ha un ruolo importante nel creare investimenti in termini di formazione e sensibilizzazione del mercato. Siamo molto sensibili a questo tema e abbiamo diversi progetti in corso.

Ma importante sarà anche un cambio di “paradigma” nell’agevolare la work life balance, che fondamentalmente è ancora “culturalmente” molto legata

## Le Best Practice delle aziende in Classifica



alle donne, per impegni legati alla maternità o di “care giving” generale. Una sensibilizzazione nel contesto sociale e aziendale affinché ci sia parità di genere nel rivestire ruoli di supporto familiare, con una conseguente maggiore ricerca da parte del genere maschile ad usufruire di questi sistemi per esigenze simili, è la grande sfida!

### HILTON

Siamo fermamente impegnati nella creazione di un ottimo ambiente di lavoro in cui tutte le donne possono stare bene e crescere - dai general manager agli ingegneri e ai cuochi. Per sostenere i nostri obiettivi di parità di genere, abbiamo investito in una serie di programmi di apprendimento, sviluppo e formazione per la leadership, mirati a sostenere le donne nelle loro ambizioni professionali, qualunque esse siano. Avere grandi modelli di ruolo, ai quali le donne in tutta l'azienda possono guardare, è un aspetto molto importante per promuovere la diversità di genere e l'equità, soprattutto a livello di leadership. Uno di questi modelli di ruolo è Valeria Fruscio, General Manager di uno dei principali hotel di Hilton a Roma - Aleph Rome Hotel, Curio Collection by Hilton. Entrata in Hilton nel 2004 come Conference & Events Sales Executive, ha rapidamente scalato i ranghi, diventando infine General Manager dell'iconico Hilton Sorrento Palace prima della sua recente nomina come GM presso Aleph. Come madre sposata di due figli, la carriera e l'esperienza di Valeria sono una testimonianza del fatto che, con il giusto supporto e flessibilità, le donne in Hilton possono raggiungere un equilibrio tra vita lavorativa e ambizioni professionali.

Sebbene ci sia sempre più lavoro da fare, Hilton è orgogliosa dei progressi compiuti in materia di diversità, equità e inclusione e il nostro impegno continuo per creare un ambiente di lavoro diverso e inclusivo per tutti i membri del team ha costantemente visto Hilton riconosciuta come una delle migliori aziende in cui lavorare per le donne. Le nostre politiche e i nostri programmi mirano a raggiungere l'equità, riconoscendo che ogni membro del team - indipendentemente da come si identifica all'interno della nostra comunità diversificata - è diverso e richiede risorse e supporto personalizzati per raggiungere un risultato equo. Diciamo sempre che siamo diversi per natura e inclusivi per scelta, e vediamo le differenze dei nostri membri del team come punti di forza e opportunità piuttosto che come sfide.

### ZOETIS

In Zoetis, Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) sono sempre state espressione del nostro DNA aziendale, e un elemento critico del nostro successo.

La strategia DE&I di Zoetis, si riflette infatti in tutti i processi di selezione, sviluppo, compensation, garantendo uguale accesso ed opportunità a tutte le categorie. Ad oggi, il leadership team è costituito per la maggioranza da donne, le quali rappresentano in generale quasi il 50% della popolazione

## Le Best Practice delle aziende in Classifica



aziendale. Zoetis promuove inoltre l'accesso delle donne a ruoli executive, e ne supporta lo sviluppo anche attraverso programmi di mentoring/coaching. Tra i Colleague Resource Groups – gruppi interni di supporto- quello di sostegno alla leadership femminile è uno dei più attivi.

Tra le azioni che hanno recentemente avuto un maggiore impatto a supporto della popolazione femminile, ma non solo, le politiche di estrema flessibilità adottate da Zoetis per consentire ai colleghi un miglior bilanciamento delle esigenze vita-lavoro, per una migliore qualità di vita generale. Frutto di una attenta politica di ascolto dei colleghi, soprattutto nella fase di riavvicinamento al posto di lavoro e ritorno ad una nuova normalità, successiva alla pandemia Pandemia, questa opportunità ha consentito alle colleghe maggiore serenità nell'indossare quotidianamente i vari cappelli di professionista, mamma e donna.

Fedeli a uno dei nostri valori fondanti “I nostri colleghi fanno la differenza”, in Zoetis siamo consapevoli che sono proprio le loro differenze a garantire il successo della nostra azienda, creando un ambiente di lavoro di cui andiamo tutti molto fieri.

Dopo aver svolto negli anni passati un assessment mirato a mappare le diversità all'interno della nostra azienda, abbiamo sviluppato obiettivi aspirazionali per rendere Zoetis e il nostro settore più inclusivi.

Crediamo di essere sulla buona strada, pertanto per il futuro siamo impegnati a proseguire nel nostro percorso di accelerazione e rafforzamento dell'inclusione, dell'equità e della rappresentanza delle diversità all'interno della nostra azienda, per confermare che quello di Zoetis è un ambiente di lavoro in cui il talento delle donne viene messo in luce concretamente. In particolare, continueremo a supportare i percorsi di carriera al femminile nelle posizioni apicali, rafforzando i programmi di coaching, tutoraggio e formazione integrativa, loro dedicati; a questi si affiancano quelli di flessibilità per un miglior bilanciamento vita-lavoro, in base alle esigenze espresse dalla popolazione aziendale femminile.

### WL-GORE

Sono convinta che il nostro modello di telelavoro che chiamiamo “Future of Work Better Together Work Model” ha avuto un notevole impatto su tutti i nostri Associati. Le donne – in particolare- hanno espresso un feedback più che positivo sulla possibilità di scegliere una formula che maggiormente si potesse adattare alle loro esigenze. Infatti come Gore abbiamo optato per concedere la massima flessibilità ai nostri Associati, creando 5 differenti formule, ovvero: lavoro totalmente svolto da remoto, oppure con 1, 2 o 3 giorni da casa e il resto in ufficio, oppure lavoro totalmente svolto in ufficio. Questo modello ha offerto maggiore “flessibilità” alle donne che devono costantemente destreggiarsi tra famiglia, figli e altre incombenze domestiche. Ciascun Associato/a ha ovviamente concordato la formula con il proprio leader di riferimento attraverso sessioni di valutazione appositamente create. Inoltre le relative scelte sono sempre state condivise

## Le Best Practice delle aziende in Classifica



con i propri team. Aggiungo che questa iniziativa ci ha anche dato l'opportunità di modulare diversamente gli spazi all'interno del nostro ufficio di Verona. Nel fare ciò abbiamo voluto coinvolgere molti nostri Associati che hanno così potuto contribuire, con spirito e creatività, alla ideazione di nuovi spazi comuni e di aree ricreative condivise. a Questa iniziativa ha così dato un ulteriore impulso al nostro - già forte - spirito di appartenenza a Gore Italia

### AMERICAN EXPRESS

Ci raccontate un episodio / un'iniziativa che secondo voi ha avuto un impatto positivo sulla popolazione delle donne?

In American Express ci impegniamo a costruire una cultura inclusiva che dia voce ad ogni collega, che premi il lavoro di squadra e rifletta la diversità delle comunità in cui operiamo.

Questo impegno è promosso attraverso Network dedicate ai colleghi con l'obiettivo di mettere in contatto persone con esperienze e interessi comuni. Tra questi, WIN - Women's Interest Network - iniziativa dedicata alle donne che offre un forum attraverso il quale le colleghe possono cercare opportunità di sviluppo professionale, supporto e tutoraggio.

Investiamo continuamente in opportunità di apprendimento per coinvolgere, trattenere e sostenere le nostre migliori risorse offrendo flessibilità e benefit che supportano la loro vita personale e professionale, e favoriscono crescita ed avanzamenti di carriera. Make Your Mark è un programma locale di sviluppo dedicato al talento femminile con l'obiettivo di rafforzare la leadership e consolidare il networking: un esempio concreto per favorire lo sviluppo professionale delle donne e prepararle per nuove sfide e posizioni apicali in azienda.

A livello globale, le donne rappresentano il 53% della nostra forza lavoro in Amex, con quasi il 40% a livello di Senior Vice President e oltre. In Italia circa il 70% dei colleghi sono donne, con il 46% nel top management.

### PRESTITER

“Ci raccontate un episodio / un'iniziativa che secondo voi ha avuto un impatto positivo sulla popolazione delle donne?”

“Le donne in Prestiter rappresentano un punto di forza. Ecco alcune testimonianze delle nostre dipendenti!

Maria Rosaria, 45 anni madre di 3 bimbi, è rimasta fuori dal mercato del lavoro per diverso tempo e quando ormai aveva perso la speranza di poter trovare un nuovo lavoro gratificante e in linea con le sue competenze professionali ha deciso di partecipare al recruiting day di Prestiter. Grazie a Prestiter ha ripreso in mano la sua vita professionale ed è tornata ad essere produttiva e felice.

La nostra copywriter Alessandra in Prestiter durante il periodo di prova ha scoperto di essere incinta, ma questo non ha rappresentato un limite, anzi! Dopo poco le è stato offerto un contratto a tempo indeterminato e da allora

## Le Best Practice delle aziende in Classifica



è parte integrante del team di marketing.

Katia, infine, ha iniziato il suo percorso in Prestiter mentre stava completando gli studi e con costanza e determinazione ha percorso tutte le tappe fino a ricoprire l'attuale ruolo di responsabile istruttoria a livello nazionale, dimostrando che con l'impegno, lo studio e una passione fuori dal comune si possono raggiungere obiettivi ambiziosi.

Da queste testimonianze si evince che in Prestiter ognuno è messo nella condizione di offrire la sua parte "Migliore Sempre".

### BIOGEN

Biogen offre servizi specifici dedicati alle donne in dolce attesa, come lo sportello maternità e rientro maternità: in collaborazione con i nostri consulenti del lavoro organizziamo un incontro dedicato alla persona in gravidanza, per dare informazioni pratiche sui principali adempimenti amministrativi richiesti per la presentazione della domanda di maternità. Lo sportello viene attivato nuovamente al rientro dalla maternità per un supporto sugli adempimenti amministrativi da espletare e per aggiornamenti sulle procedure e iniziative aziendali attivate nei mesi di assenza.

Inoltre, durante il periodo di assenza dal lavoro, le donne sono supportate dal maternity buddy, un collega che aiuta a ricordare eventuali scadenze burocratiche, fornisce aggiornamenti sulle novità relative all'azienda e affiancando le neomamme per vivere al meglio il periodo successivo alla nascita.

Infine, l'azienda offre un congedo di maternità retribuito al 100% in caso di interdizione anticipata e da gennaio 2023 concediamo un baby bonus di 5.000 € lordi ai nostri dipendenti neogenitori.

Continuare ad investire nelle nostre persone e a promuovere una forte cultura aziendale che supporti la crescita delle nostre collaboratrici. Grazie a questi due elementi potremo sostenere le giovani donne ed aiutarle ad esprimere il potenziale necessario per diventare la prossima generazione manageriale, garantendo, allo stesso tempo, un clima positivo in azienda e la flessibilità necessaria per conciliare il work-life balance.

### PA ADVICE

Prima degli episodi, bisogna partire dal principio guida di PA Advice: la leadership gentile. Si supera infatti il fattore imprescindibile di "diritti alle donne" e si lavora su accoglienza delle peculiarità, ascolto dell'emotività, dei desideri di ognuno. Per garantire più equità bisogna costruire una comunità più inclusiva e una assoluta parità anche nella vita familiare. Le modalità di lavoro flessibile - come la settimana di 36 ore e il lavoro da remoto - hanno un impatto concreto sulle vite di tutte le persone e, di riflesso, sulla loro cerchia degli affetti. Questo approccio, in cui storie personali e momenti difficili non vengono dimenticati, hanno incoraggiato due nostre colleghe ad entrare nel Cda: hanno accettato una sfida che farà bene a tutto il team.

## Le Best Practice delle aziende in Classifica



Condizioni di parità materiali di genere – a casa, sul lavoro, nella società – rimettono in circolo energie preziose. Nel rispetto delle differenze, per esempio, il senso concreto della flessibilità e della responsabilità del mondo “femminile” è un valore aggiunto assai prezioso. Perciò sta partendo un nuovo corso affinché ciascuno possa organizzare il proprio tempo in autonomia, concordando impegni e risultati con i colleghi. Un’innovazione che parte dalle esigenze delle donne, ma che coinvolge l’intera organizzazione, migliorando l’ambiente di lavoro per tutti.

### MSD

In MSD promuoviamo un contesto lavorativo attento alla diversità, equità e inclusione, anche attraverso la costituzione di «chapter» specifici, uno dei quali, il Women’s Network, dedicato alle donne.

Il chapter è una comunità nella quale sperimentare il senso di appartenenza, relazionarsi positivamente, lavorare insieme affinché sia garantita l’equità di genere, promuovendo un ambiente inclusivo e rappresentativo di tutte le esigenze.

In MSD la leadership femminile è da sempre supportata concretamente: il 60% dei dipendenti e più del 50% dei manager è Donna (tra cui la nostra Presidente e Amministratrice Delegata!). Nel 2022, il 70% dei nuovi assunti/promossi è Donna.

I progetti sono scelti in base a un approccio bottom-up, attraverso sessioni di brainstorming tra gli iscritti al Chapter. Evidenziamo, in particolare, due iniziative:

1. S.H.E. Talks: il progetto, in collaborazione con Valore D, prevede una serie di appuntamenti con «donne leader» in ambiti diversi, in grado di «ispirarci» con storie concrete, fornendo consigli e spunti di riflessione per consolidare un modello di leadership «personale» e inclusivo.
2. Gender Pay Equity: un sistema di retribuzione contraddistinto da periodiche analisi salariali per garantire una struttura retributiva competitiva all’esterno, coerente all’interno e che assicuri un pari livello retributivo, contrastando concretamente qualsiasi forma di gender pay gap.

### GALILEOLIFE

Il benessere organizzativo è centrale nelle politiche aziendali, per tale motivo, per agevolare e facilitare la gestione familiare è in costruzione un Centro Educativo Agrisilo situato all’interno dell’azienda e immerso in un parco dove i bambini potranno stare a contatto con la natura.

Nelle politiche aziendali è centrale l’investimento sul “benessere organizzativo” inteso come la capacità dell’organizzazione di promuovere e monitorare il benessere biopsicosociale di tutto il personale.

Crediamo che la serenità e la felicità dei collaboratori debba essere sempre

## Le Best Practice delle aziende in Classifica



al primo posto, ancor di più nei momenti importanti della vita, come può essere quello della gravidanza, per una donna e la sua famiglia. Ad esempio è in fase realizzativa all'interno dell'azienda, di un Centro Educativo Agrinido/Agriasilo (per bambini/e 1 - 6 anni) che possa agevolare e facilitare la gestione familiare delle collaboratrici e dei collaboratori. Un luogo di educazione armoniosa, a stretto contatto con la natura (nel parco interno all'azienda), dove far vivere ai propri figli/e percorsi di alto profilo educativo con esperti del settore.

### SERVIER

Il Gruppo Servier in Italia è da sempre fortemente coinvolto riguardo al tema della Diversità, è uno dei pilastri della nostra Strategia Corporate Social Responsibility.

Per questo abbiamo sviluppato una cultura non solo fortemente inclusiva, ma anche fatta di politiche e programmi concreti che oggi ci permettono di vantare, in particolare a livello Italia, dei risultati importanti sia in termini di presenza femminile che di posizioni manageriali ricoperte.

Nello specifico, nella filiale italiana, il 50% della popolazione aziendale è di genere femminile e i ruoli manageriali sono ricoperti dalle donne in una percentuale del 45%.

Siamo convinti che l'uguaglianza di genere sia una preziosa risorsa per la nostra performance e per il raggiungimento del nostro successo. Il futuro al femminile è già presente: saranno sviluppati dei programmi ad hoc dedicati alle nostre donne, che avranno l'obiettivo di fornire gli strumenti utili per esprimere al meglio il loro potenziale, per accompagnarle nei percorsi di leadership e per promuovere la diversità di genere.

La diversità, lo scambio tra diverse generazioni, lo sviluppo del talento, sono per noi fondamentali per creare un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e dove ognuno può sentirsi orgoglioso di dire "lavoro in un Best Workplace"!

## Approfondimento sulla metodologia e gli strumenti di analisi delle aziende

La metodologia di Great Place to Work® si basa su oltre 30 anni di ricerche e studi scientifici a livello mondiale, incentrati sull'esperienza delle persone vissuta all'interno delle organizzazioni. I dati raccolti, ascoltando le opinioni di milioni di collaboratori in tutto il mondo, costituiscono il più grande database a disposizione della ricerca per la costruzione dei migliori ambienti di lavoro.

**Il nostro modello di riferimento mette al centro di ogni processo la persona** e deriva dalla definizione di “great place to work” come **“un ambiente in cui i dipendenti credono nelle persone per cui lavorano, sono orgogliosi di quello che fanno, e stanno bene con le persone con cui lavorano”**.

Questa definizione chiarisce bene come ciò che contraddistingue gli ambienti di lavoro eccellenti è la qualità dei rapporti vissuti al suo interno e identifica **3 relazioni fondamentali**:

- **tra dipendenti e manager** (Credibilità, Rispetto, Equità)
- **nei confronti del proprio lavoro e dell'azienda** (Orgoglio)
- **tra colleghi** (Coesione)

**La fiducia è il fattore chiave comune a queste relazioni.**

Great Place to Work® è l'unica società di consulenza che utilizza due strumenti integrati, che mettono in collegamento le pratiche e le iniziative dell'organizzazione (Culture Audit®) e l'esperienza dei collaboratori (Trust Index®), fornendo una valutazione del ROI delle politiche aziendali.

Questi strumenti forniscono un doppio punto di vista che consideriamo indispensabile per definire se un'azienda possa essere considerata eccellente e per conferirle riconoscimenti pubblici che aumentano l'**Employer Branding** e la **Talent Attraction**.

## Il questionario Trust Index® è basato sull'analisi di queste 5 dimensioni:

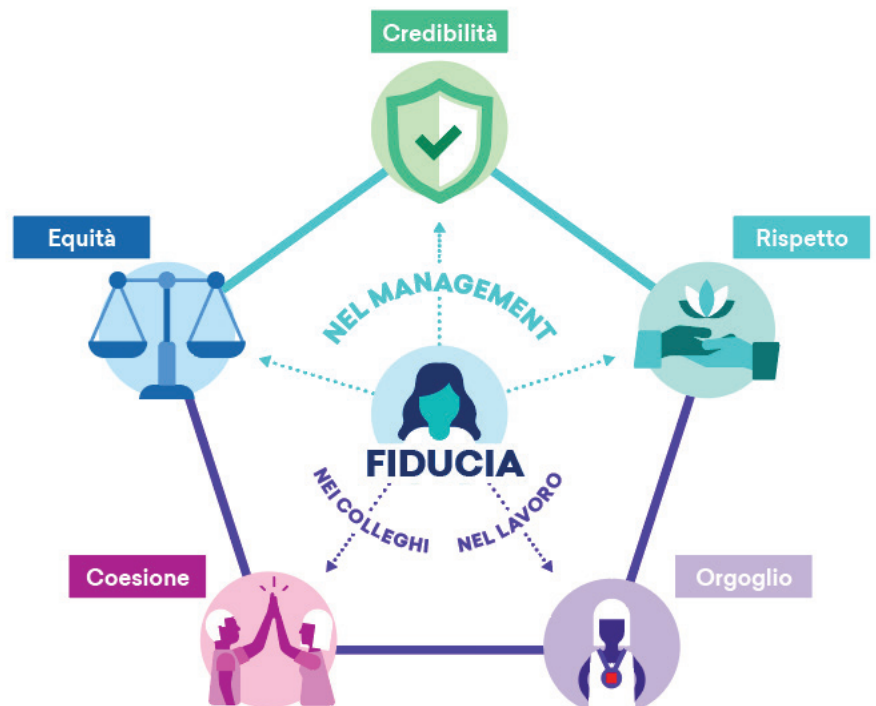
**CREDIBILITÀ** – misura quanto le persone ritengono il management credibile (affidabile e degno di fiducia), attraverso la valutazione della sua capacità di comunicare, la competenza nella gestione del business e l'integrità dei comportamenti.

**RISPETTO** – misura quanto i collaboratori si sentono rispettati dal management, attraverso la valutazione dei livelli di: supporto professionale, coinvolgimento nelle decisioni e attenzione per le persone.

**EQUITA'** – misura quanto i collaboratori ritengono che le pratiche manageriali siano giuste, attraverso la valutazione dell'equità retributiva, dell'imparzialità e della giustizia percepite.

**ORGOGGIO** – misura il senso di orgoglio dei collaboratori verso il proprio lavoro, analizzando le percezioni nei confronti del proprio contributo individuale, del team e dell'azienda.

**COESIONE** – misura lo spirito di squadra dei collaboratori, analizzando confidenza, accoglienza delle persone e dell'ambiente di lavoro e collaborazione tra colleghi.



## Il Culture Audit®

Il Culture Audit è un documento attraverso il quale viene chiesto alla direzione aziendale di dire come ha creato, mantenuto e alimentato la cultura organizzativa sulla quale i collaboratori si sono espressi tramite il questionario.

Attraverso 5 domande le aziende sono invitate a raccontare ciò che le rende un great place to work e quali politiche esprimono al meglio la loro cultura. Le risposte sono valutate da Great Place to Work e contribuiscono a determinare - insieme ai risultati del questionario - l'ingresso dell'azienda nella Classifica nazionale e il relativo ranking.

## La Employee Survey Platform

Emprising™ di Great Place a Work® è la migliore piattaforma per dipendenti al mondo per misurare l'opinione dei collaboratori rispetto al clima organizzativo.

La piattaforma permette alle aziende di gestire e amministrare facilmente la survey basata sul questionario Trust Index®, ricavando in tempo reale i risultati, l'analisi e le informazioni dell'organizzazione.

Uno strumento avanzato e affidabile per la misurazione della **People Experience** dei collaboratori, che permette di conoscere a fondo l'azienda e fornire al management i dati e le informazioni necessarie per prendere decisioni aziendali strategiche e mirate, migliorare l'esperienza dei dipendenti e creare un great place to work for all.



## Un'azienda per tutti: il metodo Great Place a Work® For All™

Per entrare nella Classifica Best Workplaces™ Italia la metodologia, utilizzata a livello internazionale, è saldamente ancorata al concetto di great place to work For All™, che prende elementi quantitativi e qualitativi dai due strumenti di analisi (Culture Audit® e Trust Index®).

La Classifica, infatti, non vuole solo premiare le organizzazioni eccellenti, nelle quali il livello di Fiducia è alto, ma le **aziende che sono eccellenti secondo il parere di tutti, indipendentemente da qualunque caratteristica personale.**

Questo fattore For All™ esprime la misura in cui ogni gruppo che fa parte dell'organizzazione, ogni persona, indipendentemente da genere, età, ruolo, anzianità aziendale, vive l'esperienza lavorativa come positiva. Questo riguarda la capacità dell'organizzazione di individuare, stimolare, coltivare e fare leva sulle abilità, le aspirazioni, le inclinazioni, le unicità delle proprie persone affinché **tutti siano messe in condizione di vivere appieno e in modo positivo l'esperienza lavorativa**, esprimendo il proprio massimo potenziale.

In termini metodologici, più è simile l'esperienza positiva tra i vari gruppi demografici che fanno parte dell'organizzazione, più il punteggio sarà alto.

Prendendo come esempio la demografia del Genere, più è simile la media Trust Index® tra uomo e donna, più alto sarà il punteggio del fattore For All™ per la demografia Genere. Questo ragionamento vale per tutte le 5 demografie del nostro questionario: Genere, Età, Anzianità aziendale, Livello organizzativo, Condizione contrattuale.

# Prima della pubblicazione nelle classifiche: Diventare una azienda Certificata Great Place to Work®

La Certificazione **Great Place to Work** è il riconoscimento che le aziende possono ricevere al termine delle analisi sul clima aziendale, testimoniando **la qualità del proprio ambiente lavorativo**.



## La Certificazione Great Place to Work®

**Qualunque azienda, con un numero di collaboratori superiore a 10 persone, può diventare Great Place to Work-Certified™**

Il requisito per l'ottenimento della certificazione è il raggiungimento della soglia di Trust Index® uguale o superiore al 60%, a seguito dell'analisi di clima interno.

La Certificazione ha durata di un anno e validità immediata.

**Tutte le aziende certificate, possono poi concorrere** per essere incluse nelle pubblicazioni delle **Classifiche** prodotte nel corso dell'anno.

La Certificazione permette alle aziende di **essere riconosciute dai propri stakeholder come organizzazioni di primo piano all'interno del mercato del lavoro**,

### Come funziona?



EBOOK

**Ascolta le opinioni dei tuoi collaboratori**

Attraverso il nostro questionario di clima aziendale



EBOOK

**Ottieni la certificazione**



VIDEO

**Concorri per le Classifiche Best Workplaces**



DEMO

**Ottieni informazioni importanti per migliorare la tua azienda**

**Se volete certificare e candidare anche la vostra azienda per le prossime Classifiche cliccate il link:**

<https://gptw.live/certifica>



## Dalla Certificazione alla pubblicazione nelle Classifiche



Le organizzazioni che, a seguito dell'analisi di clima, raggiungono il punteggio minimo previsto diventano sin da subito **Aziende Great Place to Work-Certified™**

Ogni anno, tra tutte le aziende Certificate, quelle che hanno ottenuto i risultati migliori possono concorrere per essere pubblicate nelle celebri Classifiche Best Workplaces:

- la Classifica Best Workplaces™ Italia delle migliori aziende
- le Classifiche: Europa e Mondo
- le 6 Classifiche Speciali



**Great  
Place  
To  
Work®**

**Great Place to Work®** è una società globale di consulenza e “people analytics” che aiuta qualunque organizzazione a ottenere migliori risultati di business focalizzandosi sull’esperienza dell’ambiente di lavoro dei suoi collaboratori.

Le nostre ricerche mostrano come ci sia una chiara e diretta relazione tra l’engagement delle persone e le prestazioni finanziarie. **Nel corso degli ultimi 30 anni abbiamo raccolto il punto di vista di più di 100 milioni di lavoratori in tutto il mondo, aiutando aziende di diverse dimensioni, settori e provenienze a definire e costruire culture organizzative ad elevata-fiducia ed elevata-performance.**

Basati su decenni di ricerche, i nostri strumenti e la nostra metodologia permettono alle aziende di mettersi in gioco, essere analizzate, confrontarsi con le medie di settore e con i top-performer, e identificare attività e iniziative che abbiano un impatto significativo sul loro business, sulle loro persone e sulla cultura.

Grazie ai nostri programmi di **Certificazione e riconoscimento** diamo visibilità alle aziende eccellenti, dal punto di vista della “people experience” dei propri collaboratori o su temi specifici, come l’innovazione, l’inclusione al femminile, la gestione di diverse generazioni al lavoro, ecc.

Pubblichiamo annualmente classifiche di aziende eccellenti su Il Corriere della Sera in Italia e su media partner di riferimento in più di 60 paesi in tutto il mondo.

Tutto quello che facciamo è guidato dalla nostra **Missione**:

**vogliamo costruire un mondo del lavoro migliore  
aiutando ogni organizzazione  
a diventare un “Great Place to Work For All”**

**Contattaci per scoprire  
come la nostra consulenza può sostenere  
la crescita della tua azienda**

**Great Place to Work® Institute Italia srl**

Viale Andrea Doria, 3 - 20124 Milano  
Telefono: +39 02.36768650  
IT\_Info@greatplacetowork.com

**www.greatplacetowork.it**

**Se volete certificare  
e candidare anche la  
vostra azienda per le  
prossime Classifiche  
cliccate il link:**

<https://gptw.live/certifica>

