



Capitale umano, ecco i vincitori del contest Hr Mission
Human capital, the winners of the HR Mission contest

di Lucia Gabriela Benenati

I MIGLIORI HR MANAGER D'ITALIA

L'impegno dell'hr è sempre più importante per la crescita professionale e personale dei dipendenti. Lo sanno bene all'Aidp, l'Associazione italiana per la **direzione del personale**, che vanta un network di 29mila membri, 17 gruppi regionali e una rete internazionale, e alla Fondazione **Aidp Lavoro e sostenibilità**, nata a marzo 2022. Per premiare i progetti più visionari in questo settore è nato il contest Hr Mission. Oltre cento i partecipanti all'edizione 2023, suddivisi in 12 categorie. Ad accogliere i vincitori durante la premiazione, a Palazzo Mezzanotte a Milano, la presidente della Fondazione



Aidp, Isabella Covili Faggioli (nel tondo), e la presidente di **Aidp** Matilde Marandola. «Occuparsi di risorse umane significa lavorare a un continuo adeguamento delle conoscenze per dare alle persone il modo di rimanere nel mondo del lavoro e alle aziende le competenze di cui necessitano», dichiara Covili Faggioli. *Capital* vi presenta in esclusiva i vincitori di Hr Mission 2023, capaci di raggiungere una migliore policy nelle risorse umane.

Aziende, scuole e università
Vici&C e l'hr manager Leonardo Piepoli conquistano il secondo posto con

i progetti sulle politiche formative per i giovani. Al terzo posto ex aequo le hr Federica Pelliconi di Surgital, con 2mila ore di tirocinio erogate agli studenti delle scuole superiori e delle università, ed Elisa Lanciani di Bitron Industrie per il progetto «Viva la Costituzione, la Costituzione è viva!»

Employee engagement

Secondo posto per il people officer Gianfranco Chimirri e per Epic, il nuovo modello di leadership di Sace. Medaglia d'argento anche per l'hr manager Marco Valera e il progetto sociale di Sacchi, che da anni adotta 350 bambini nel mondo. Terzo classificato Massimiliano Daniele, responsabile Change management e coord di Fideuram, con il progetto di engagement e improvement culturale.

Formazione (smart learning)

Medaglia d'argento per il chief human resources officer Gianluca Nardone di Carraro Group e la Corporate Academy. Terzo posto per l'hr manager di Zextras Group con il progetto Wellbeing, piattaforma volta a migliorare l'ambiente circostante, ex aequo con l'hr specialist Giuseppina Manna di diGtal e diGTalent Academy, piattaforma per lo sviluppo di talenti informatici. ▶▶

Ranking

The best HR managers in Italy

HR's commitment is increasingly important for the professional and personal growth of employees. Something well-known at **AIDP**, the Italian Association for Personnel Management, which boasts a network of 29,000 members, 17 regional groups and an international network, and at Fondazione **AIDP** Lavoro e Sostenibilità, founded in March 2022. To reward the most visionary projects in this sector, the HR Mission contest was born. Over one hundred participants in the 2023 edition, divided into 12 categories. The president of Fondazione **AIDP**, **Isabella Covili Faggioli** (in the circle), and the president of **Aidp** **Matilde Marandola** welcomed the winners during the awards ceremony, at Palazzo Mezzanotte in Milan. "Dealing with human resources means working on a continuous adaptation of knowledge to give people a way to remain in the world of work and companies the skills they need," Covili Faggioli declared. Capital exclusively introduces the winners of HR Mission 2023, capable of perfecting a better human resources policy.



Companies, schools and universities

Vici&C and HR manager **Leonardo Piepoli** took second place with projects on training policies for young people. In third place ex aequo were HR **Federica Pelliconi** of Surgital, with 2,000 hours of internship provided to high school and university students, and **Elisa Lanciani** of Biron Industrie for the project "Long live the Constitution, the Constitution is alive!".



Employee engagement

Second place for the people officer **Gianfranco Chimirri** and for **Epic**, Sace's new leadership model. Silver medal also for HR manager **Marco Valera** and **Sacchi's** social project, which for years has adopted 350 children around the world. Third place was **Massimiliano Daniele**, head of Change management and coordinator of **Fideuram**, with the cultural engagement and improvement project.



Training (smart learning)

Silver medal for the chief human resources officer **Gianluca Nardone** of Carraro Group and the Corporate Academy. Third pla- ▶▶

AZIENDE, SCUOLE E UNIVERSITA'

«From school to work nasce come un progetto di condivisione della cultura e dei processi tecnologici di Ferrari, con l'obiettivo principale di promuovere il processo di reclutamento e di selezione per le aree tecnologiche di manufacturing», spiega **Marika Civico**, hr recruitment specialist della casa automobilistica di Maranello. «La strategia di questo progetto è stata di parlare direttamente agli studenti, con precisione ai giovani diplomandi, affinché potessero avvicinarsi a Ferrari, approfondire direttamente la conoscenza dell'azienda e dei nostri processi tecnologici di produzione, quindi ingaggiarli a intraprendere il percorso di selezione per lavorare con noi».

"From school to work is a project developed to share Ferrari's culture and technological processes, with the main objective of promoting the recruitment and selection process for the manufacturing technological areas," so **Marika Civico**, HR recruitment specialist of Maranello car manufacturer. "The strategy of this project was to speak directly to students, specifically to young graduates, so that they could get closer to Ferrari, directly deepen their knowledge of the company and our technological production processes, and then engage them to undertake the selection process to work with us."

EMPLOYEE ENGAGEMENT

Valore fondante per il Gruppo Laminazione Sottile è la responsabilità verso le persone. Parola dell'hr director **Luca Villa** (tondo in alto). «Abbiamo sviluppato il nostro progetto "Employee Experience" durante il 2023 per massimizzare il grado di soddisfazione rispetto ai 12 momenti fondamentali di interazione tra le persone e l'azienda: dall'onboarding, ai percorsi di sviluppo e carriera, al welfare...». Al primo posto anche **Vincenzo Lusitano**, head of hr in Ammega Italia, con il progetto In your shoes. «Abbiamo mirato ad abbattere i "muri", ossia le distanze tra diverse funzioni e sedi aziendali e sostenere un clima di collaborazione e fiducia diffuse».

A founding value for Gruppo Laminazione Sottile is responsibility towards people. Word of HR director **Luca Villa**. "We developed our 'Employee Experience' project during 2023 to maximize the level of satisfaction with respect to the 12 moments of interaction between people and the company: from onboarding, to welfare..." First place was also won by **Vincenzo Lusitano**, HR head in Ammega Italia, with the In your shoes project. "We aimed to break down the 'walls', i.e. the distances between different company functions and offices and support a climate of widespread collaboration and trust."

FORMAZIONE

«Negli ultimi anni **Angelini Academy** si è trasformata da importante leva di sviluppo dei talenti della nostra azienda in un hub di innovazione e ricerca delle competenze per l'upskilling delle famiglie professionali». **Marco Morbidelli** (nel tondo), group chief hr & organization officer di **Angelini Industries**, spiega così la loro vittoria. Medaglia d'oro condivisa con **Marco Scippa**, direttore risorse umane e organizzazione di MM. «L'adozione del digital workplace ha accelerato la creazione di valore per l'organizzazione e migliorato il modo di lavorare, consentendoci di ottenere un migliore work-life balance».

"In recent years, **Angelini Academy** has transformed from a lever for the development of our company's talents into a hub of innovation and research into the skills that guarantee the upskilling of professional families," says **Marco Morbidelli** (in the circle), group chief HR & organization officer at **Angelini Industries**. Gold medal shared with **Marco Scippa**, human resources and organization director of MM. "The adoption of the digital workplace has accelerated the creation of value for the organization and improved the way of working, also allowing us to achieve a better work-life balance."

► Gender gap e diversity

Rheinmetall e la sua hr director Alessandra Gizzi conquistano la seconda posizione della categoria con il training lab sull'inclusione e la valorizzazione delle differenze. Medaglia di bronzo per il direttore delle risorse umane Mariangela Candido e il percorso di diversity e inclusione di Andriani.

Giovani

Seconda classificata Sacmi, che con l'hr director Marco Ricci ha rafforzato l'employer branding rivolgendosi ai giovani su Instagram. Al terzo posto Art SpA e l'hr director Vittorio Bartolini per Z-Incubator, percorso di formazione rivolto anche ai laureati Stem e di Architettura e Filosofia.

Innovazione

Smartpeg, fondata da Gianni Cicogna dopo 30 anni di esperienza nelle risorse umane, si aggiudica il secondo posto per il progetto Livrea. Al terzo posto TimFin con l'head of human resources Giuseppe Maccianti e il laboratorio interno delle idee Training Lab.

Networking (territorio)

Grenke Locazione si aggiudica il secondo con la responsabile delle risorse umane Fabiana Cairoli e il progetto di team building etico. Terzo posto per l'hr director di Ecopol Luca Battistini e l'attuazione degli obiettivi dell'Agenda 2030 in azienda, con ricaduta a livello territoriale.

Pubblica amministrazione

Medaglia d'argento alla Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige e al suo direttore del personale Günter Sólva per l'iniziativa «Donne Leader!». Terzo classificato il Comune di Bologna e la direttrice area programmazione e statistica Maria Grazia Bonzagni per il Gender equality plan 2023-2025.

Relazioni industriali

Al secondo posto l'hr director di Pellegrini Vincenzo Di Marco per la capacità di instaurare rapporti sindacali votati all'equilibrio degli accordi a tutela delle persone. Terzo posto per Enrica Lipari, people & culture director di Growens, per il processo di armonizzazione del contratto. ►►

GENDER GAP

Nel 2023 Sas Institute, leader negli analytics, ha deciso di intraprendere il percorso per la certificazione della parità di genere. «Dopo avere ottenuto il Bollino Rosa di Winning Women Institute per le politiche di genere, abbiamo continuato a realizzare progetti di sensibilizzazione e coinvolgimento dei dipendenti per il superamento degli stereotipi», racconta il vincitore del primo premio Stefano Quaia (nel tondo), hr manager di Sas. «Nonostante il settore Stem sia tradizionalmente ad appannaggio maschile, da noi le donne rappresentano il 40% della forza lavoro e il 33% della leadership a livello globale. Un dato che non potrà che migliorare perché stiamo investendo molto sulle nuove generazioni».



In 2023 Sas Institute, a leader in analytics, decided to embark on the path to certify gender equality. "After having obtained the Pink Sticker from the Winning Women Institute for gender policies, we continued to implement projects to raise awareness and involve employees to overcome stereotypes," so the winner of the first prize Stefano Quaia (in the circle), HR manager of Sas. "Despite the Stem sector being traditionally a male prerogative, here women represent 40% of the workforce and 33% of leadership globally. A fact that can only improve because we are investing heavily in the new generations."

GIOVANI

Nel 2023 il colosso del tabacco Philip Morris International ha fatto della filosofia smoke free il suo obiettivo e di una serie di prodotti senza combustione la chiave del suo business. «Il nostro impegno per un futuro senza fumo dipende in larga parte dal contributo delle persone. Per Philip Morris il benessere dei dipendenti è una priorità: la diversità, l'inclusione e il sostegno ai giovani talenti sono elementi essenziali e integranti del nostro welfare aziendale», spiega l'hr manager Gianluca Tittarelli (nel tondo), primo classificato. «Crediamo fortemente che l'innovazione debba abbracciare la diversità e valorizzare le persone e le loro capacità».



In 2023, the tobacco giant Philip Morris International has made the smoke-free philosophy its goal and a series of combustion-free products its business core. "Our commitment to a smoke-free future depends largely on the contribution of people. For Philip Morris, employee well-being is a priority: diversity, inclusion and support for young talents are essential and integral elements of our corporate welfare," HR manager Gianluca Tittarelli, winning the first place, explains. "We strongly believe that innovation must embrace diversity and enhance people and their abilities."

INNOVAZIONE

«Con People Analytics abbiamo sviluppato una data culture nell'hr di Aeroporto di Bologna». Cristian Esposito (nel tondo), people analytics & process dell'Aeroporto Marconi di Bologna motiva così la vittoria nella categoria innovazione. «Il progetto è nato con l'obiettivo di creare consapevolezza in del valore dei dati sulle persone nel processo di decision making. Abbiamo realizzato un cruscotto interattivo su Power-BI, condiviso sulla piattaforma Sharepoint con il management e con i colleghi del reparto hr, che, interfacciandosi con l'hris, fornisce evidenze chiare e immediate su diverse metriche hr: produttività, formazione, recruiting, compensation, d&i...».



"With People Analytics we have developed a data culture in HR at Bologna Airport." Cristian Esposito (in the circle), people analytics & process of Bologna Marconi Airport, explains the victory in the innovation category. "The project was born with the aim of creating awareness of the data value on people within the decision making process. We have created an interactive dashboard on Power-BI, shared on the Sharepoint platform with HR department management and colleagues. By interfacing with the HRIS, it provides clear and immediate evidence on various HR metrics: productivity, training, recruiting, compensation, d&i..."

Ranking

NETWORKING

«Creare un ambiente dove il benessere del lavoratore è tra gli obiettivi principali conduce al successo dell'azienda». Ne è convinto Raffaele Credidio, EMEA people director di Micron, leader mondiale nei sistemi di semiconduttori avanzati e nella categoria networking. «Abbiamo migliorato la motivazione dei dipendenti con un approccio basato sui nostri cinque pilastri del benessere: fisico, mentale, sociale, professionale, finanziario, ma soprattutto la comunità. Senza soffermarmi sulle attività interne, a fare la differenza è stata la nostra presenza capillare sul territorio in cui operiamo, in particolare la capacità di essere davvero integrati»

"Creating an environment where the worker's well-being is among the main objectives leads to the success of the company." Raffaele Credidio, EMEA people director of Micron, world leader in advanced semiconductor systems and in the networking category, is convinced of this. "We have improved employee motivation with an approach based on our five pillars of well-being: physical, mental, social, professional, financial; but above all community. Without dwelling on internal activities, what made the difference was our widespread presence in the area in which we operate, in particular the ability to be truly integrated."



ce for Zextras Group HR manager with the Wellbeing project, a platform aimed at improving the surrounding environment, ex aequo with the HR specialist Giuseppina Manna of diGtal and diGTalent Academy, a platform for the development of IT talents.

Gender gap and diversity

Rheinmetall and its HR director Alessandra Gizzi achieved second position with the training lab on inclusion and valorization of differences. Bronze medal for the human resources director Mariangela Candido and Andriani's diversity and inclusion path.

Young

Second place was Sacmi, which with HR director Marco Ricci strengthened its employer branding by addressing young people on Instagram. In third place was Art SpA and HR director Vittorio Bartolini for Z-Incubator, a training path also aimed at STEM and Architecture and Philosophy graduates.

Innovation

Smartpeg, founded by Gianni Cicogna after 30 years of experience in Human Resources, wins second place for the Livrea project. Third place for TimFin with the head of human resources Giuseppe Maccianti and their internal laboratory Training Lab.



PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Un applicativo di orientamento e accoglienza e l'interfaccia unica del dipendente sono valsi all'Inps il primo posto nella categoria Pubblica amministrazione. «In un settore come il nostro le persone fanno davvero la differenza», dichiara il direttore centrale delle risorse umane Giuseppe Conte (nel tondo). «L'applicativo è nato per favorire l'integrazione e la socializzazione dei neoassunti e si basa sul concetto di mentorship inteso come accompagnamento tecnologico, organizzativo e culturale. L'interfaccia offre un'esperienza di lavoro collaborativa, smart e inclusiva, riducendo le distanze fisiche tra colleghi».

An orientation and reception application as well as the single employee interface earned INPS first place in the Public Administration category. "In a sector like ours, people really make the difference," declares the central director of human resources Giuseppe Conte (in the circle). "The application was created to encourage the integration and socialization of new hires and is based on the concept of mentorship understood as technological, organizational and cultural accompaniment. The interface offers a collaborative, smart and inclusive work experience, reducing physical distances between colleagues."

Networking (territory)

Grenke Locazione wins the second with the human resources manager Fabiana Cairoli and the ethical team building project. Third place for the HR director of Ecopol Luca Battistini and the implementation of the objectives of the 2030 Agenda in the company, with repercussions at a territorial level.

Public administration

Silver medal to the Autonomous Province of Bolzano-Alto Adige and its HR director Günter Sölva for the "Women Leaders" initiative. Third place went to the Municipality of Bologna and the programming and statistics area director Maria Grazia Bonzagni for the 2023-2025 Gender equality plan.



RELAZIONI INDUSTRIALI

Medaglia d'oro al Training Center per la formazione e l'assunzione di conducenti per i mezzi di trasporto pubblico locale di TPer (Trasporto passeggeri Emilia-Romagna). «La scelta di realizzare una academy interna, con sede nel nostro headquarter di Bologna, ha avuto l'obiettivo di sopperire alla carenza di risorse qualificate formate dal sistema scolastico professionale e, grazie alla collaborazione con "Insieme per il lavoro", recuperare le persone uscite dal mercato del lavoro per motivi di genere o in difficoltà sociale», spiega il dirigente delle risorse umane e sindacali Filippo Palombini (nel tondo). Coinvolti la Città Metropolitana e l'Arcidiocesi di Bologna, la Regione Emilia-Romagna e la fondazione Aldini Valeriani.

Gold medal to the Training Center of drivers for TPer's local public transport vehicles (Emilia-Romagna Passenger Transport). "The choice to create an internal academy, based in our Bologna headquarters, had the goal of making up for the lack of qualified resources trained by the professional school system and, thanks to the collaboration with "Insieme per il Lavoro", recovering people out of the job market." the human resources and trade union manager Filippo Palombini explains. The Metropolitan City and the Archdiocese of Bologna, the Emilia-Romagna Region and the Aldini Valeriani foundation are involved.

Industrial relations

In second place was Pellegrini's HR director Vincenzo Di Marco for his ability to establish trade union relations aimed at ba- ▶▶

Salute e sicurezza sul lavoro

Medaglia d'argento per il senior manager direttore delle risorse umane Andrea del Chicca di Trenord e lo sviluppo della Just culture. Medaglia di bronzo per l'hr fractional manager ed esperta di processi di designthinking Elena Galli di Ghepi per il progetto di open innovation e sentiment analysis in una pmi.



Sanità

Seconda classificata Annarita Palmieri, direttrice delle risorse umane e dell'organizzazione della Fondazione Policlinico Agostino Gemelli per la best practice sul riciclo delle acque. Terza classificata Sabrina Matteazzi, hr director of Centro di Medicina, con l'iniziativa «Persone in salute» dedicata ai dipendenti.

Smart working

Lo smart working per almeno il 60% dell'orario di lavoro settimanale regala la medaglia d'argento al responsabile hr r&s di Btinkeeng Stefano Lamberti. Terzo posto per Claudia Anzelotti, hr manager di Radar Consulting Italia, per gli accordi individuali di lavoro agile offerti ai dipendenti fino al 100%.



Sostenibilità

Chiara Corsini, hr sustainability manager di AB Holding si aggiudica il secondo posto per il progetto ABreak, foodtruck itinerante gestito da persone con disabilità, mentre Federica Modugno, human resources manager Italy & Spain di Infineum Italia, conquista il terzo grazie alla promozione della mobilità sostenibile.

Welfare

Con Fit-Nke, progetto di welfare aziendale di allenamenti di gruppo durante la pausa pranzo in locali dedicati, Francesca Cullino, hr managing director Nke automation, guadagna il secondo posto, ex aequo con Michele Mannella, direttore delle risorse umane di Sara Assicurazioni, per il welfare a 360 gradi. Terzo posto per Daniel Zerjul di Telit Cinterion per la promozione del benessere psicofisico, organizzativo, familiare, personale e di sviluppo per tutti i dipendenti.



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Con "Safe 4 You", che mira a sviluppare un prototipo di escavatore in grado di individuare la presenza di persone nel suo raggio d'azione e di prevenire incidenti, Amplia Infrastructures sale sul gradino più alto del podio nella categoria Salute e sicurezza sul lavoro. «È in linea con la nostra politica di "Zero incidenti"», racconta il responsabile human capital, organization and general services Sergio Spinelli (nel tondo). «L'obiettivo primario del progetto è garantire la massima sicurezza per i nostri operatori e per chiunque si trovi nelle vicinanze dei nostri mezzi di lavoro, riducendo drasticamente il rischio di incidenti mediante l'implementazione di tecnologie all'avanguardia.

With "Safe 4 You", which aims to develop a prototype excavator capable of identifying the presence of people within its range of action and preventing accidents, Amplia Infrastructures takes the top step of the podium in the "Health and safety at work" category. "It is in line with our "Zero accidents" policy", explains the head of human capital, organization and general services Sergio Spinelli. "The primary objective of the project is to guarantee maximum safety for our operators and for anyone in the vicinity of our work vehicles, drastically reducing the risk of accidents through the implementation of cutting-edge technologies.

SANITA'

Attrarre e inserire professionisti con elevate competenze, curare lo sviluppo professionale del personale potenziando engagement e retention, essere sostenibili. Una politica che è valso all'Ospedale di Sassuolo il primo posto nella categoria sanità. «Nel nostro settore è sempre più difficile reperire e trattenere professionisti qualificati», spiega il direttore delle risorse umane Mariangela Vitone (nella foto). «Noi abbiamo adottato una gestione hr innovativa, lavorando su progettualità mirate di employer branding e recruiting. Abbiamo attivato percorsi di onboarding e posto attenzione ai processi formativi, sostenendo il management interno, applicando un modello di welfare per il work life-balance».

Attracting and including professionals with high skills, taking care of the professional development of the staff and being sustainable. A policy that earned Sassuolo Hospital first place in the healthcare category. "In our sector it is increasingly difficult to find and retain qualified professionals," explains human resources director Mariangela Vitone. "To do this we have adopted innovative HR management for the sector, working on targeted employer branding and recruiting projects. We have started paid attention to training processes, supporting internal management and applying a welfare model that aims at work-life balance."

SMART WORKING

In Assicurazioni Generali una modalità di lavoro ibrido era stata già introdotta a livello sperimentale nel 2017. «La pandemia non ci ha colti impreparati e ha dimostrato che le persone possono davvero lavorare da qualsiasi luogo ed essere comunque produttive», osserva l'head of expatriate management Patrick Hartevelde (nel tondo). «Questa flessibilità, volta ad aumentare il benessere e la proprietà dei dipendenti, è stata poi ulteriormente ampliata grazie all'introduzione del concetto di international smart working, grazie alla funzione di global mobility, che prevede la possibilità di lavorare dal Paese estero per un massimo di 30 giorni all'interno dell'Europa e 15 giorni all'esterno dell'Europa».

At Assicurazioni Generali, a hybrid working method had already been introduced in 2017. "The pandemic did not catch us unprepared and has shown that people can really work from anywhere and still be productive," observes the head of expatriate management Patrick Hartevelde (in the circle). "This flexibility, aimed at increasing employee well-being, motivation and loyalty, was expanded through the introduction of international smart working thanks to the global mobility function, which provides the possibility of working from the foreign country for a maximum 30 days within Europe and 15 days outside Europe."

Ranking

SOSTENIBILITA'

Si chiama Banca delle Ore Solidali ed è il progetto che ha portato alla vittoria Isabella De Cesare (nel tondo), labour law manager di St Italia. «È nata in forza di accordo sindacale ma, soprattutto, dalla necessità di far sì che le persone possano donare il proprio tempo a colleghi in difficoltà che abbiano già esaurito tutti ferie e permessi», spiega De Cesare. «Si può accedere alla richiesta di ferie solidali nella misura massima di 30 giorni per ciascuna campagna di donazione, ben 11 a fine 2023. Il progetto è in itinere, sempre più dipendenti fanno richiesta di ferie e nessuna campagna è mai rimasta senza donatori».

Banca delle Ore Solidali is the project that led Isabella De Cesare (in the circle), labor law manager of St Italia, to victory. "It was born by virtue of a union agreement but, above all, from the need to ensure that people can donate their time to colleagues in difficulty who have already used up all their holidays and leaves," so De Cesare. "You can access the request for solidarity holidays for a maximum of 30 days for each donation campaign, 11 at the end of 2023. The project is ongoing, more and more employees are requesting holidays and no campaign has ever been left without donors."



lancing agreements to protect people. Third place for Enrica Lipari, people & culture director of Growens, for the contract harmonization process.

Health and safety at work

Silver medal for the senior manager director of human resources Andrea del Chicca of Trenord and the development of Just culture. Bronze medal for HR fractional manager and expert in design thinking processes Elena Galli of Ghepi for the open innovation and sentiment analysis project in an SME.

Healthcare

Second place was Annarita Palmieri, director of human resources and organization of the Agostino Gemelli Polyclinic Foundation for best practices on water recycling. Third place was Sabrina Matteazzi, HR director of Centro di Medicina, with the "Healthy people" initiative dedicated to employees.

Smart working

Smart working for at least 60% of the weekly working hours gives the silver medal to Btinkeeng's HR R&S manager Stefano Lamberti. Third place for Claudia Anzelotti, HR manager of Radar Consulting Italia, for the individual agile working agreements offered to employees up to 100%.



Sustainability

Chiara Corsini, HR sustainability manager of AB Holding, wins second place for the ABreak project, a traveling foodtruck managed by people with disabilities, while Federica Modugno, human resources manager Italy & Spain of Infineum Italia, wins third thanks to the promotion of sustainable mobility.

Welfare

With Fit-Nke, a corporate welfare project involving group training during lunch break, Francesca Cullino, HR managing director of Nke automation, earned second place, ex aequo with Michele Mannella, director of human resources at Sara Assicurazioni, for 360 degree welfare. Third place for Daniel Zerjul of Telit Cinterion for the promotion of psychophysical, organizational, family, personal and development well-being for all employees.

(©riproduzione riservata)

WELFARE

Va oltre il welfare classico quello adottato da Sanofi, vincitrice con il direttore delle risorse umane Laura Bruno (nel tondo) della medaglia d'oro. «Oltre al lavoro agile, che consente alle persone di Sanofi di lavorare in flessibilità fino al 60% del tempo nell'arco del mese, l'azienda ha da anni adottato un piano a 360 gradi che consente di ottenere prestazioni e servizi diversificati in base alle specifiche esigenze», dichiara Bruno. Tra i servizi, oltre alla prevenzione medica (check up e screening periodici), figurano le coperture assicurative contro rischi di qualsiasi natura, infortuni professionali ed extra, polizze vita, rimborso spese mediche, long term care e tutele previdenziali.

The one adopted by Sanofi goes beyond classic welfare, winning the gold medal with its human resources director Laura Bruno. "In addition to agile working, which allows Sanofi people to work flexibly up to 60% of the time over the course of the month, the company has for years adopted a 360-degree plan which allows it to obtain diversified performances and services based on specific needs," Bruno declares. The services, in addition to medical prevention, include insurance coverage against risks of any nature, professional and non-professional accidents, life insurance policies, long-term care and social security protection.



CARRIERA

Emiliano doc, laurea in Economia aziendale, passione per tigelle e motori, trent'anni come responsabile del personale nel settore automotive in gruppi multinazionali come Lamborghini e Lombardini. Claudio Galli (nel tondo) è stato insignito del premio alla carriera per avere sempre creduto nella forza del personale, promosso e animato master in Ingegneria del veicolo e calibrazione motore... Dopo tanti anni è ancora pronto a scommettere sul futuro del lavoro come consulente senior persone, cultura e organizzazione alla Ghepi, azienda attiva nello stampaggio a iniezione dei materiali polimerici. I suoi obiettivi? «Cercare e trovare il nuovo nel settore, coltivare competenza, talento e voglia di fare».

With a degree in Business Economics, a passion for tigelle and engines, and thirty years as a personnel manager in the automotive sector in multinational groups such as Lamborghini and Lombardini, Claudio Galli was awarded the lifetime achievement award for having always believed in the strength of staff, promoted and animated a master's degree in vehicle engineering and engine calibration... After so many years he is still ready to bet on the future of work as a senior consultant on people, culture and organization at Ghepi. His goals? "Seek and find what is new in the sector, cultivate competence, talent and desire to do."

