

IL MIGLIOR POSTO DI LAVORO? C'È IL CERTIFICATO MA NON LA CLASSIFICA

Top Employers e Great Place to Work misurano con scale e metodi diversi la qualità dell'impiego così come percepita dalle risorse umane all'interno delle industrie. Da qui scatta un'autopromozione che non sempre ha basi ufficiali

▲ **Alessio Chiodi**
AboutPharma and Medical Devices
aichiodi@aboutpharma.com



Tutti sul podio ma – a ben vedere – un vero podio non c'è. Puntuali come treni svizzeri, ogni anno molte e importanti aziende farmaceutiche esibiscono nelle proprie bacheche (e nei comunicati stampa) il primato del miglior posto al mondo per lavorare, citando le valutazioni di importanti istituti come Top Employers o Great Place to Work. Valutazioni, appunto, certificazioni, note di merito e targhe ricordo che però non necessariamente identificano (almeno nel primo caso) classifiche e ranking di sorta.

Proprio l'ente di certificazione internazionale Top Employers Institute, che si occupa di misurare le eccellenze delle condizioni di lavoro e le politiche per le risorse umane messe in atto dalle aziende, chiarisce dove nasce il fraintendimento. A inizio 2017 sono stati presentati i risultati della survey annuale, che raggruppavano una sorta di top ten delle aziende con le medie punteggio più alte in fase di certificazione. Un attimo dopo è scattata la corsa all'autopromozione da parte delle società citate, sbandieranti presunte posizioni di vertice. Ma dall'istituto frenano e restano vaghi. "Non esiste nessuna classifica. Durante la cerimonia – dice il Ceo della sede italiana Alessio Tanganelli – sono stati menzionati i primi dieci posti, ma sono informazioni riservate che diamo solo alle aziende una volta che restituiamo un feedback. Certo, diamo loro la possibilità di comunicarlo se vogliono ma non è un'informazione che noi rendiamo pubblica. Ci limitiamo a dire in forma verbale quali sono le aziende che hanno ottenuto il massimo punteggio nel processo di certificazione, ma non si può parlare di ranking...". Comunque sia, non si contano le aziende pronte a giurare di essersi piazzate prima, nona, quinta o comunque in una ristretta cerchia di elette, ammettendo però allo stesso tempo di non poter esibire alla stampa una graduatoria degna di questo nome.

UN QUI PRO QUO?

Dove nasce l'equivoco? Top Employers certifica ma non classifica (almeno formalmente) prendendo in esame, con le dovute e notevoli differenze, le condizioni di lavoro dei dipendenti all'interno delle società. La cosa che in effetti accomuna tutte le aziende è l'attenzione che riservano ai lavoratori, soprattutto ricorrendo a benefit e migliorando i contesti ambientali. Auto aziendale, asili nido, aree relax, flessibilità nell'orario di lavoro sono tutti elementi tenuti in considerazione durante le varie indagini e che effettivamente potrebbero giustificare il titolo di "miglior posto di lavoro".

Va da sé che questo tipo di certificazione non è obbligatoria. Ci si può candidare oppure rispondere al contatto cercato direttamente dall'ente erogatore del certificato. Non gratis, s'intende: la cifra pagata da chi

vuole essere valutato è stabilita sulla base di un contratto stipulato tra privati e nessuno ha voglia di fornire cifre in merito.

Certo, è pur sempre un sistema in cui il controllato remunera il controllore. Non a caso anche il quotidiano La Repubblica, il 13 luglio 2016, aveva mosso una simile obiezione a Filippo Trifiletti, direttore generale di Accredia, l'ente italiano di accreditamento autorizzato dallo Stato. La risposta? "L'aspetto relativo al pagamento può essere ambiguo ma funziona così in tutto il mondo, non si è trovato un metodo migliore. Semplicemente si paga un servizio".

Fonti aziendali accennano a qualche decina di migliaia di euro pagati per un'indagine di questo tipo che rappresenta un buon investimento in pubblicità. Si cura l'immagine aziendale attraverso un marchio che l'impresa può esibire ai propri clienti come garanzia di affidabilità e solidità. E l'accertamento della qualità del lavoro fa parte di un pacchetto di prestazioni offerte alle aziende rispetto alle quali è stipulato l'accordo finale.

TOP EMPLOYERS

Top Employers nasce in Olanda nel 1991 e nel 2008 sbarca in Italia. Presente in oltre cento Paesi su cinque continenti, nel 2017 ha certificato 1230 aziende di cui 79 nel nostro Paese. Da statuto, come accennato all'inizio, non fornisce alcuna classifica, bensì una certificazione sull'ambiente lavorativo basandosi su un'analisi di dati oggettivi e sulla documentazione che la società da valutare offre. Non è un'indagine di clima e non prevede domande dirette ai dipendenti. L'intero processo può durare svariati mesi. Durante la survey sono prese in considerazione nove macro-aree quali: pianificazione della forza lavoro, gestione della leadership, formazione e sviluppo, gestione della performance, cultura aziendale, benefit ai dipendenti, programmi di carriera, valorizzazione del talento e onboarding (processo di formazione e orientamento di un nuovo assunto). "Le società – spiega Tanganelli – devono prima superare un breve passaggio, gratuito, per capire se ci sono le condizioni preliminari per potersi candidare. Se vediamo che l'azienda possiede una serie di requisiti iniziali diamo il nulla osta per entrare nel programma".



La procedura si svolge in tre fasi:

- 1) HR Best Practice Survey. È un approfondito e dettagliato questionario che esamina politiche, strategie hr e analizza oltre seicento best practice nelle nove macro aree sopra descritte. Previsto anche l'invio di una documentazione d'appoggio.
- 2) Validazione interna. Il questionario compilato viene analizzato e validato da Top Employers Institute.
- 3) Audit esterna. I dati e i risultati, già validati da Top Employers Institute, vengono sottoposti a un'audit esterna. Dopo la convalida dei risultati, sono



misurati i punteggi di performance e le aziende che soddisfano gli standard e i livelli qualitativi richiesti ottengono la certificazione Top Employers. Non tutte le aziende che partecipano al processo riescono a raggiungere la selezione. Quest'anno, 79 società hanno conquistato il certificato da parte della società di consulenza 2017 mentre tre non hanno superato la prima fase.

Tra i criteri valutativi non rientrano ristrutturazioni, licenziamenti, procedure di mobilità etc. "Il fatto che un'azienda produca esuberi, a meno che non vi sia una

situazione drammatica, non è rilevante per noi", spiega Tanganelli facendo riferimento alla certificazione accordata a Msd nel 2016 dopo l'annuncio di esuberi l'anno precedente. "L'esistenza di contrattazioni in essere o esuberi – continua Tanganelli – non è una condizione a favore o a sfavore ai fini della certificazione. La certificazione esamina le condizioni che l'azienda offre ai dipendenti. Gli esuberi fanno parte della gestione del business. L'importante è che i licenziamenti siano fatti in condizioni etiche. Non è un indicatore essenziale per definire se un'azienda opera meglio o fa

peggio. Nell'evoluzione del business si può andare incontro a una cessione, a una fusione, a manovre che chiaramente richiedono di prescindere da alcune persone. Sono variabili che non rientrano nell'analisi, a meno che non siano indicatori scandalosi e molto evidenti".

Le aziende certificate coprono quasi tutte le aree produttive, commerciali, di servizio e si concentrano in parecchi settori. Nell'ultimo anno il più certificato è proprio il farmaceutico con dodici aziende (Abbott, Astrazeneca, Chiesi, Eli Lilly, Msd, Msd Animal Health, Merck, Novartis, Roche, Sanofi, Sandoz, Sandoz Industrial Product). Seguono a ruota l'information technology-consulenza (otto aziende), automotive e banche (sette). Poi energia e multiutility, food & beverages, grande distribuzione, elettrodomestici e illuminazione, tabacco, ciascuno con quattro aziende certificate. I settori assicurazioni e meccanica industriale compaiono con tre aziende ciascuno. Infrastrutture, trasporti e logistica, abbigliamento, lusso, turismo, radio e tv, edilizia presentano due company e infine e-commerce, ottica, telecomunicazioni, chimica (vernici) e sanità (Fondazione Poliambulanza) vedono un'azienda certificata per ciascuno.

GREAT PLACE TO WORK

L'istituto viene fondato nel 1991 negli Stati Uniti e dieci anni più tardi apre la sede italiana, anno in cui da noi viene pubblicata la prima classifica. È presente in cinquanta Paesi di tutti e sei i continenti e analizza il parere di più di tre milioni di collaboratori ogni anno.

Qui lo scenario cambia diametralmente. "Non è proprio una certificazione, quanto una gara". Alessandro Zollo, Ceo di Great Place to Work Italia, mette subito in chiaro la tipologia di attività del suo istituto. "Quello che facciamo è analizzare il clima delle diverse aziende che si candidano. Valutiamo poi l'innovatività e la qualità delle loro politiche aziendali, nelle quali la parte del leone la fa la valutazione delle persone. Sono loro che decretano più di noi se un'azienda può essere un luogo eccellente dove lavorare oppure no". Un approccio diverso rispetto a Top Employers, quindi, perché diverse sono le metodologie di studio. "Le grandi aziende hanno la possibilità di sele-

zionare un campione rappresentativo della loro forza lavoro, all'interno del quale, alla fine, siamo noi a individuare almeno cinquecento elementi (il campione deve essere rappresentativo per il 95%)".

L'indagine "Best Workplaces" è redatta sia in forma cartacea che su piattaforma web e si basa su due tipologie di questionari. Il primo, Trust Index (58 domande) destinato ai dipendenti, che pesa per i 2/3 del punteggio finale. Il secondo, Culture Audit, che valuta le pratiche di gestione delle risorse umane, descritte dalle aziende. Il modello su cui si basa il questionario Trust Index mette in evidenza come un ambiente di lavoro eccellente sia caratterizzato da tre relazioni fondamentali: una relazione di fiducia reciproca con il management aziendale, il rapporto di orgoglio per il proprio lavoro e per l'organizzazione di cui si fa parte e la qualità dei rapporti con i colleghi. Vengono poi anche considerate credibilità, rispetto ed equità (che misurano la fiducia dei dipendenti nei loro manager), orgoglio e coesione (che mirano a valutare il rapporto dei dipendenti con il proprio lavoro e azienda) e il divertimento nel luogo di lavoro con gli altri colleghi.

Alla fine del processo si stila una classifica divisa in tre sezioni, rispettivamente per grandi (oltre 500 dipendenti), medie (tra 50 e 500 dipendenti) e piccole aziende (meno di 50 dipendenti).

All'ultima survey che fa riferimento al 2016 e che è stata presentata lo scorso 3 marzo a Milano hanno preso parte in Italia 122 aziende e sono state 61.504 le risposte all'indagine di clima. Di queste società trentadue erano di grandi dimensioni, sessantotto le medie e ventidue appartenevano alla categoria delle "small companies". Nella lista "large companies", la prima azienda nella categoria "biotecnologie e prodotti farmaceutici" è risultata AbbVie Italia, che nella top ten generale delle grandi imprese si piazza al settimo posto. All'ottavo posto della classifica generale "large companies" c'è Eli Lilly Italia, che conta 1.044 collaboratori, ha il 13% di donne nelle posizioni direttive e una percentuale di turnover volontario dei collaboratori pari al 5%.

In dodicesima posizione tra le grandi imprese c'è Ge Healthcare Italia, i cui collaboratori, coordinati dalla sede di

La classifica di Great Place to Work 2017

Grandi compagnie		Medie compagnie	
1	Hilton	1	Cisco Systems
2	ConTe.it – Admiral Group pic	2	Amgen
3	American Express Italia	3	Vetrya
4	The Adecco Group	4	W.L. Gore e Associati
5	Kiabi Italia	5	Mars Italia
6	Lidl Italia	6	Geico Spa
7	Abbvie	7	Zeta Service
8	Eli Lilly Italia	8	Gruppo Servizi CGN
9	RE/MAX Italia	9	Iconsulting
10	H&M	10	Mellin – Danone Nutricia Early Life Nutrition
11	Philips	11	Biogen Italia
12	GE Healthcare Italia	12	National Instruments Italy
Piccole compagnie		13	Nissan Italia
1	Cadence Design Systems	14	Assimoco
2	Volvo Servizi Finanziari	15	Quintiles
3	ETAss	16	Volkswagen Financial Services
4	Kalpa Srl	17	HomeServe Italy
5	Aegis HR Human Consulting Group	18	Difa Cooper
6	In20	19	EURAC Research
7	Portolano Cavallo Studio Legale	20	Timac Agro Italia
8	Sebach Srl	21	Subito
		22	7Pixel
		23	Eurobet Italia
		24	Griesfeld APSP
		25	MAW Men At Work

Milano, sono 642 e nella quale un quarto dei ruoli manageriali è ricoperto da donne e l'uno per cento dei dipendenti fa turnover volontariamente.

Tra le medie imprese, il settore farmaceutico è rappresentato da Amgen e Biogen Italia. La prima raggiunge la seconda posizione su sessantasei aziende di tutti i settori industriali che partecipavano nella categoria delle imprese di medie dimensioni. Prima tra le farmaceutiche nella stessa categoria. Anche Biogen Italia, altra azienda attiva nel campo delle biotecnologie, ha avuto il riconoscimento, arrivando undicesima.

In quindicesima posizione, nell'area sa-

lute, c'è Quintiles, che ha 579 dipendenti e il 17% di donne in ruoli manageriali. Difa Cooper, che si è piazzata diciottesima tra le medie imprese e terza nella categoria "biotecnologie e prodotti farmaceutici", conta 115 collaboratori e ha un management composto per più della metà (59%) da donne e vanta un turnover volontario dell'1%.

ETHICJOBS

A certificare le aziende non pensano solo le multinazionali, ma anche startup innovative come EthicJobs. È una società di quindici dipendenti costituita il 4 gennaio 2017 in Emilia-Ro-

magna, che mira a espandersi a livello nazionale. La società segue al momento una trentina di Pmi, ma ambisce a certificare company di grandi dimensioni. “Per alcune aziende ci proponiamo noi, altre vengono a cercarci. Ci siamo rifatti – dichiara il Ceo Luca Carrai – alle linee guida dell’Unione europea sul welfare aziendale. Abbiamo considerato cinque macro aree quali clima e rapporti, benefit, sicurezza e ambiente, carico di lavoro e persona”.

La survey è condotta tra i dipendenti ed è online. Da un link si accede alla compilazione di un questionario. I risultati sono quindi aggregati e analizzati grazie a un algoritmo. In caso di responso positivo EthicJobs procede con la certificazione, ma in caso di risultato negativo si predispongono un report e una seconda valutazione per sistemare le criticità e le mancanze emerse nella prima survey.

Per le company che hanno meno di cento dipendenti, generalmente il campione è del 100%, l’importante è che sia raggiunto il 50% più uno di risposte per convalidare il risultato del test. Per le società più grandi, il campione da interpellare è concordato con la dirigenza.

“La valutazione è gratuita e diamo un risultato di massima, che sia esso positivo o negativo. A quel punto – spiega Carrai – per chi volesse approfondire ed eventualmente avere un certificato proponiamo un abbonamento premium. Il servizio è free fino a un certo punto e poi scatta il pagamento”. Il preventivo dipende non solo da altre tipologie di consulenze offerte, ma anche dal numero dei dipendenti. L’azienda non ha segreti su questo: al netto di uno sconto del 50% nel primo anno di attività per il lancio sul mercato, in media il costo della certificazione è di cento euro a dipendente. ▶

Parole chiave

Lavoro, certificazioni, welfare aziendale

Aziende/Istituzioni

Top Employers Institute, Great Place to Work Institute, EthicJobs, Abbott, Astrazeneca, Chiesi Farmaceutici, Eli Lilly, Msd, Msd Animal Health, Merck, Novartis, Roche, Sanofi, Sandoz, Sandoz Industrial Product, AbbVie Italia, Eli Lilly Italia, Ge Healthcare Italia, Amgen, Biogen Italia, Quintiles, Difa Cooper, Fondazione Poliambulanza

GLI ITALIANI DEL PHARMA GUADAGNANO DI PIÙ MA LE TASSE PESANO TANTO

Secondo la ricerca di Willis Towers Watson i top manager nostrani sono pagati in media 200 mila euro l’anno, ma al netto dei contributi fiscali lo stipendio si riduce del 40-45%.

Rispetto ad altri settori industriali, i professionisti del settore hanno stipendi più competitivi del 10-15%



Ceo italiani dell’industria farmaceutica sono i più pagati in assoluto. Emerge questo dai dati della ricerca condotta da Willis Towers Watson, società di consulenza specializzata in compensi di figure professionali altamente qualificate. “L’Italia ha le retribuzioni lorde più alte al mondo. L’amministratore delegato di un’azienda farmaceutica italiana medio-grande può avere uno stipendio medio annuo di duecentomila euro”, dice Rodolfo Monni Senior consultant di Willis Towers Watson. Ma non è tutto oro quel che luccica. “Con la retribuzione

netta, depurata del carico fiscale e dopo l’applicazione dell’indice del costo della vita, c’è un abbattimento del 40-45%”, chiarisce l’esperto.

Per i manager (esclusi i Ceo, appunto) il nostro non è tuttavia il Paese che paga meglio in Europa e nel mondo. I francesi e i tedeschi hanno retribuzioni mediamente più alte sia a livello lordo che netto. Un neodirigente riceve in busta paga circa settantacinquemila euro lordi. Un professionista che è in grado di svolgere il proprio compito con cinque o sette anni di esperienza arriva a percepire quarantacinquemila