

people



designing value



Scopri il lato umano della sostenibilità.
In questo numero dedicato alle "Persone", i valori di Lamberti prendono vita attraverso voci reali e azioni quotidiane, dallo sviluppo della leadership e dal cambiamento generazionale in Brasile, ai programmi di salute mentale e benessere in Spagna, fino alle iniziative di empowerment delle comunità locali in India.
 Oltre a una forte attenzione alla sicurezza, all'inclusione e all'allineamento globale, queste storie ci raccontano come la sostenibilità si concretizza attraverso le persone: nel modo in cui ascoltiamo, collaboriamo, cresciamo e ci prendiamo cura degli altri. Un percorso plasmato da connessione, responsabilità e obiettivi condivisi. Continua a leggere e lasciati ispirare.

DESIGNING VALUE PEOPLE

editoriale
[P.4]



DESIGNING VALUE PEOPLE

inspiring stories
#1
[P.14]



DESIGNING VALUE PEOPLE

inspiring stories
#3
[P.28]



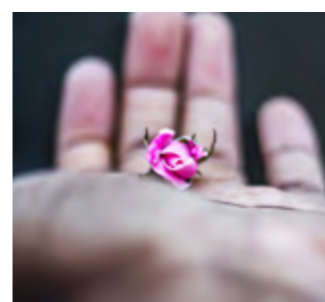
DESIGNING VALUE PEOPLE

inspiring stories
#5
[P.42]



DESIGNING VALUE PEOPLE

People In The Equation
[P.6]



DESIGNING VALUE PEOPLE

inspiring stories
#2
[P.22]



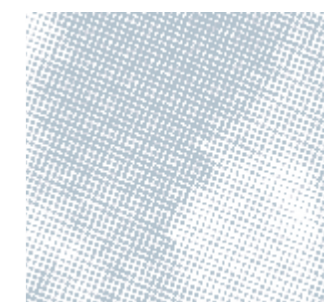
DESIGNING VALUE PEOPLE

inspiring stories
#4
[P.36]



DESIGNING VALUE PEOPLE

glossario
[P.48]



Sommario



“Esploriamo la salute mentale e le diete locali equilibrate mettendoci nei panni dei nostri colleghi.”

editoriale



È con grande piacere che presento il numero PEOPLE della serie di monografie di Lamberti, giunta al suo secondo anno. Insieme ai numeri PRODUCT e PLANET, si basa sul nostro Rapporto di Sostenibilità per esplorare come i principi e le cifre che riassumono la nostra posizione **vengono concretamente vissuti, espressi e sperimentati nelle attività quotidiane della nostra organizzazione in tutto il mondo.**

Oggi, alcune parole rischiano di suonare vuote, logorate dal frastuono della comunicazione aziendale in materia di sostenibilità. Eppure, grazie alle storie stimolanti raccolte in tutto il Gruppo Lamberti, siamo riusciti a restituire significato a concetti **come centralità della persona, benessere e responsabilizzazione, e a dare sostanza a parole come connessione e cura**, che rimangono centrali nella nostra visione di sostenibilità.

Abbiamo viaggiato in India per vedere come piccole azioni possano generare progressi significativi a livello umano.

Abbiamo parlato con esperti delle Risorse Umane e del risk assessment che stanno spostando la loro attenzione verso la dimensione più umana delle operazioni per promuovere il benessere e la sicurezza. Esploriamo la salute mentale e le diete locali equilibrate mettendoci nei panni dei nostri colleghi. Riflettiamo sulla differenza tra lavorare fianco a fianco e lavorare veramente insieme, e arriviamo a comprendere che responsabilizzare le persone non significa assegnare il potere, ma rivelarlo.

Siamo orgogliosi delle storie presentate in questo numero e grati ai colleghi che hanno scelto di agire con convinzione. Sono i veri ambasciatori della nostra cultura e dei nostri valori. Questa è l'essenza di Lamberti. Spero che vi piacerà leggere questo numero di PEOPLE tanto quanto a noi è piaciuto, e ci ha ispirato, realizzarlo.

Lamberto Lamberti
Head of Group Sustainability



PEOPLE IN THE EQUATION

Valorizzare le persone: l'impegno di Lamberti nei confronti della sua Forza Lavoro.

“Promuovere una cultura di sicurezza, responsabilità e crescita, dando alle persone la possibilità di guidare la sostenibilità e l'innovazione.”

Lamberti è orgogliosa di confermare il proprio approccio scientifico alla sostenibilità e il proprio impegno verso pratiche responsabili. Questo impegno riflette non solo i nostri valori, ma anche la consapevolezza dell'interdipendenza tra crescita economica, equità sociale e tutela dell'ambiente.

Nell'affrontare le complessità di questo periodo, la sostenibilità rimane un fattore chiave per lo sviluppo dell'azienda. In un contesto internazionale così difficile, la sostenibilità potrebbe apparire come un

pilastro di minore importanza, ma non è assolutamente così per le aziende che l'hanno realmente integrata nella propria strategia aziendale.

Valorizzare i nostri dipendenti è un elemento centrale di questo approccio. Lamberti promuove una cultura di responsabilità, crescita e sicurezza. Diamo priorità ai talenti locali, a una formazione completa, all'equilibrio tra vita professionale e privata e alle pari opportunità per tutti i dipendenti.

Il nostro obiettivo, "Creare nuovi valori nel settore chimico", si fonda su due pilastri principali per i nostri dipendenti: salute e sicurezza, e sviluppo del talento, benessere e pari opportunità. Questo approccio garantisce che le nostre persone siano realmente responsabilizzate.

Siamo inoltre fermamente impegnati a sostenere le comunità locali, sia in Italia che in tutte le aree geografiche in cui operiamo a livello globale.

Pari opportunità, benessere e sviluppo delle competenze a supporto della nostra crescita.

Le pari opportunità e la diversità sono valori fondamentali all'interno del nostro Gruppo e costituiscono la base della nostra politica delle risorse umane. Il nostro processo di reclutamento è concepito per dare priorità alle pari opportunità, concentrandosi esclusivamente sul potenziale e sulle competenze in linea con ciascun ruolo. Ci impegniamo a garantire un equo accesso all'occupazione e alla crescita professionale per tutti i dipendenti.

La nostra politica retributiva e il processo di determinazione della retribuzione si basano sulle competenze, le capacità e l'esperienza di ciascun individuo. Il benessere e l'equilibrio tra vita professionale e privata sono per noi altrettanto essenziali. Pertanto, offriamo una vasta gamma di benefit, tra cui modalità di lavoro flessibili per la maggior parte dei dipendenti, al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo e di supporto.

Lo sviluppo continuo delle competenze è fondamentale per mantenere la nostra posizione di leadership nei mercati in cui operiamo e per coltivare il potenziale dei nostri dipendenti. Miglioriamo costantemente la formazione, che copre sia le soft skills che le competenze tecniche. Attraverso la digitalizzazione, stiamo inoltre ampliando l'accesso alla formazione e potenziando gli strumenti disponibili per lo sviluppo individuale.



Coinvolgimento delle comunità: impatto locale e portata globale

La natura della nostra attività ci impone di mantenere relazioni solide e di fiducia con le comunità che ospitano i nostri siti produttivi. Allo stesso tempo, riteniamo importante coinvolgere queste comunità e sensibilizzarle sul nostro impatto positivo e sulle nostre migliori pratiche. A tal fine, realizziamo diverse iniziative nei nostri stabilimenti italiani, come "Un giorno da chimico", che coinvolge studenti delle scuole primarie e secondarie locali.

Con la crescita delle nostre attività a livello globale, è cresciuto anche il nostro impatto sociale. Nel 2023, abbiamo rinnovato il nostro impegno di lunga data in **India e Brasile attraverso i programmi We Dare e Lamberti Acelera**, che mirano a trasformare e responsabilizzare le comunità locali affinché possano esprimere appieno il loro potenziale. Quest'anno, Lamberti ha ulteriormente

ampliato il suo impegno attraverso la **FairWays Foundation**, i cui progetti sono allineati con uno dei tre pilastri chiave: **la conservazione e gestione delle risorse idriche, l'educazione idrica e la conservazione e la gestione degli habitat.**

La Fondazione finanzia richieste di sovvenzione che vanno da 1.000 a 25.000 dollari. Le domande vengono valutate quantitativamente e i finanziamenti vengono assegnati in base al merito, non al bisogno economico.

Dal 2020, sono stati stanziati complessivamente 816.656 \$ per finanziare 59 progetti in diversi paesi, tra cui Belgio, Camerun, Canada, Inghilterra, Stati Uniti e Zambia.

Questi progetti sono molto diversificati e includono la conversione di prati irrigui in habitat autoctoni non irrigui e ricchi di biodiversità, l'organizzazione di gite scolastiche in aree con scarsità d'acqua e la costruzione di canali di drenaggio, sistemi vegetati che filtrano naturalmente l'acqua, per trattare le acque di risciacquo utilizzate per il lavaggio delle attrezzature.



Adesione a iniziative e responsabilità

Dal 1980, Lamberti S.p.A. è orgogliosamente membro di Federchimica, la Federazione Italiana dell'Industria Chimica, affiliata a Confindustria e CEFIC. Siamo inoltre membri di AISPEC, l'associazione dei produttori di prodotti chimici speciali.

Nel 2000, Lamberti S.p.A. ha aderito all'iniziativa **Responsible Care**, impegnandosi a migliorare gli standard ambientali, sanitari, di sicurezza e di protezione in tutte le sue attività, a utilizzare le risorse in modo efficiente e a ridurre gli sprechi, a rendicontare in modo trasparente le prestazioni e a promuovere un dialogo aperto, a collaborare con governi e organizzazioni per sviluppare e implementare normative rigorose e a sostenere una gestione responsabile delle sostanze chimiche lungo l'intero ciclo di vita del prodotto.

Dal 2017 valutiamo le nostre performance in materia di **Responsabilità Sociale d'Impresa** attraverso EcoVadis e nel 2024 abbiamo ottenuto per la seconda volta il prestigioso riconoscimento dello status Gold.



inspiring stories #1

Intervista a
**Fabiana
Gasparini Costa**



THE ART OF PEOPLE CHEMISTRY

In Brasile, un progetto di team building sta aiutando i leader a crescere insieme, mettendo in relazione l'esperienza, le nuove generazioni e il cuore umano dell'azienda.

Abbiamo parlato con Fabiana Gasparini Costa, Responsabile Risorse Umane di Lamberti Brasil, di People Sustainability nel contesto brasiliano, della crescente importanza dell'inclusione e del benessere e di un progetto di team building progettato per rafforzare la leadership, la connessione e lo sviluppo all'interno dell'azienda.

People at the heart

Fabiana Gasparini Costa è entrata a far parte di Lamberti due anni fa, portando con sé oltre venticinque anni di esperienza nelle Risorse Umane. In Lamberti Brasile, è responsabile dell'assunzione e della fidelizzazione dei talenti, dello sviluppo delle persone e del mantenimento della cultura e dei ruoli aziendali. Supportata da un analista delle risorse umane e da una collaboratrice junior, lavora su tutta l'esperienza del dipendente, dal reclutamento allo sviluppo.

Per lei, il legame più forte con le persone deriva da due attività fondamentali delle risorse umane. *“Il reclutamento e la selezione sono processi importanti, così come lo sviluppo delle persone. Quando mi occupo di questo, sento un forte legame con le persone.”*

Reclutamento, selezione e sviluppo non sono semplici processi. Sono momenti cruciali in cui i talenti entrano nella società, crescono ed iniziano a trovare il proprio posto.

Brasile, inclusione e leadership

Alla domanda su come vengano percepiti in Brasile temi quali inclusione, benessere, sicurezza e sviluppo, la risposta di Fabiana è diretta. *“Questi temi sono molto importanti in Brasile. Le aziende presenti sul territorio devono affrontarli. Contribuiscono a preservare la cultura e a rispettare la legge.”* In senso più ampio, considera le persone come la forza trainante di qualsiasi organizzazione. *“Le persone sono il cuore dell'azienda. Per me, sono la parte più importante dell'organizzazione.”*

L'inclusione, in particolare, è qualcosa che lei descrive come naturale nel suo contesto. *“Credo che questo processo sia naturale.”* Questa prospettiva emerge anche nella composizione stessa del sito brasiliano. *“Le donne sono presenti in una vasta gamma di ruoli, con una forte rappresentanza nelle posizioni di leadership all'interno delle funzioni amministrative. In un contesto produttivo, questo è particolarmente significativo.”*

“Le donne sono presenti in una vasta gamma di ruoli, con una forte rappresentanza in posizioni di leadership all'interno delle funzioni amministrative. In un contesto manifatturiero, questo è particolarmente significativo.”



Nella foto, da sinistra a destra,:
Giovana Nunes Viralvas – HR Assistant // Fabiana Gasparini Costa – HR Manager // Gisele Resende Sebrian – HR Analyst



Ringiovanire pur conservando la saggezza degli anziani

Anche Lamberti Brasil sta attraversando una fase di rinnovamento. Diversi giovani dipendenti sono entrati a far parte dell'azienda di recente, portando nuova energia in un'organizzazione tradizionalmente stabile. Fabiana lavora al punto d'incontro tra queste diverse generazioni. Da un lato ci sono i dipendenti di lunga data, profondamente legati all'azienda e ai suoi valori. **Dall'altro lato ci sono i colleghi più giovani, che portano con sé aspettative e atteggiamenti diversi.** Il suo ruolo le permette di osservare da vicino questa trasformazione e di contribuire a plasmarla.

Questo cambio generazionale non viene descritto come una rottura, ma come un'opportunità. L'arrivo di dipendenti più giovani può contribuire a creare nuove connessioni, a patto che l'organizzazione trovi gli strumenti giusti per supportare lo scambio tra esperienza e nuova energia.



Team building come strumento di leadership

Una delle iniziative principali è un progetto di team building avviato lo scorso anno con i responsabili dell'area industriale, guidato dal direttore industriale del sito. Il progetto è tuttora in corso e si prevede che proseguirà con altri gruppi. Il suo obiettivo è chiaro: *"Dobbiamo valorizzare le persone e aiutare i leader a farlo con i loro team."*

In termini pratici, il progetto si configura come un processo di formazione strutturato della durata di sei mesi, con numerosi incontri distribuiti nell'arco di tale periodo. Alla prima fase hanno partecipato circa dieci persone. Secondo Fabiana, la formazione si è concentrata sullo sviluppo dei team leader e sulla fornitura di nuovi strumenti per lavorare con i propri team e supportarli.

Il progetto era incentrato su riunioni, argomenti, dinamiche di gruppo e strumenti di sviluppo, il tutto svolto



durante le ore di lavoro. *"La formazione è stata di 40 ore."* **L'accento non era quindi posto sul generico spirito di squadra, bensì su uno sforzo più mirato per rafforzare le capacità di leadership, in particolare in relazione alla gestione delle persone e alle dinamiche comportamentali.**

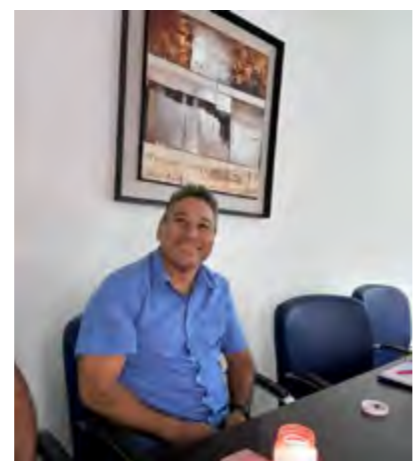
Soft skills in un mondo tecnico e complesso

Un aspetto particolarmente interessante del progetto è la sua origine. Il primo gruppo proveniva dal settore industriale, un ambito in cui la competenza tecnica è fondamentale, ma dove le soft skills sono altrettanto importanti per un buon funzionamento dei team. Questa scelta è significativa. Suggestisce la consapevolezza che la leadership operativa non può basarsi esclusivamente sulle competenze tecniche.



Comunicazione, comportamento, capacità di ascolto e gestione del team sono altrettanto importanti. Per questo motivo, il progetto non si è limitato ai leader industriali. **Fabiana spiega che il passo successivo sarà quello di estendere lo stesso tipo di lavoro ai team amministrativi e finanziari. Il processo si sta quindi allargando da una parte all'altra dell'organizzazione, con lo stesso obiettivo di rafforzare la leadership e la collaborazione.**

TX (USA)



Assumendo una dimensione più ampia

Un altro elemento importante emerso dalla discussione è che i team coinvolti sono **multidisciplinari**. Riuniscono background e competenze diversi, il che rende l'allineamento ancora più importante. L'obiettivo è riunire queste diverse competenze e prospettive e allineare la comprensione di come gestire i team. In questo senso, il progetto non riguarda solo lo sviluppo individuale. Riguarda anche la costruzione di un approccio condiviso tra leader che possono provenire da aree molto diverse.

"People sustainability non si tratta solo di politiche o programmi formali. Si tratta di creare le condizioni affinché quell'energia cresca, si connetta e faccia progredire l'azienda."

Mexico

TN (USA)



Colombia

È qui che il progetto assume una dimensione più ampia di sostenibilità delle persone. Diventa un modo per creare un terreno comune all'interno dell'azienda, soprattutto in un momento in cui l'organizzazione sta attraversando un cambiamento generazionale e una trasformazione interna.

Brazil

Argentina



Il significato di PEOPLE

Alla domanda su cosa significasse per lei la parola "Persone", Fabiana non ha esitato. *"Per me le persone sono energia. Nulla è possibile senza le persone". Per lei, "La sostenibilità delle persone non riguarda solo le politiche o i programmi formali. Si tratta di creare le condizioni affinché quell'energia cresca, si connetta e faccia progredire l'azienda".*



inspiring stories

#2

Intervista a
Sandra Pascual



Capire come gli altri pensano,
lavorano e sentono. Presso
Lamberti Iberia in Onda, un
programma sulla salute mentale, il
benessere e le abitudini di vita più
sane riunisce i dipendenti in gruppi
multifunzionali, aiutandoli a
comprendere meglio i punti di
vista reciproci.

Che cosa significa sostenibilità delle persone nella vita organizzativa quotidiana?

In Spagna, la risposta coinvolge sempre più il benessere, l'inclusione e la qualità delle relazioni sul posto di lavoro. Per esplorare come queste idee vengono tradotte in pratica, abbiamo parlato con

Sandra Pascual, Responsabile Amministrazione, Finanza e Risorse Umane presso Lamberti Iberia,

riguardo alle iniziative sviluppate all'interno della filiale spagnola e alle riflessioni che ne sono scaturite.

“In fin dei conti, tutti abbiamo dei bisogni umani. Vogliamo sentirci ascoltati, apprezzati e parte di una squadra.”

Sandra fa parte di Lamberti dal maggio 2007. Nel corso degli anni ha assistito a come l'attenzione alle persone sia aumentata, rimanendo un elemento centrale della cultura aziendale, mentre nuove iniziative hanno ampliato le modalità con cui vengono affrontati all'interno dell'organizzazione. Per lei, il punto di partenza è semplice: **i luoghi di lavoro funzionano bene quando le persone si sentono riconosciute come individui e quando provano un senso di appartenenza.**

Un paesaggio in trasformazione in Spagna

Negli ultimi anni, il dibattito sulla sostenibilità in Spagna ha incluso sempre più la dimensione umana del lavoro. Temi come l'inclusione, lo sviluppo professionale, la salute mentale e il benessere stanno acquisendo visibilità sia nella società che all'interno delle organizzazioni. Sandra vede questo più ampio cambiamento culturale riflesso all'interno di Lamberti Iberia. Il team spagnolo si è progressivamente concentrato su iniziative che mirano a

migliorare il benessere dei dipendenti. *“Nel mio Paese tutto ciò che riguarda la sostenibilità, soprattutto la parte dedicata alle persone, è in un momento di crescita”, osserva. “Si dà grande importanza all'inclusione, al benessere, allo sviluppo professionale e alla salute mentale”.*

Questa crescente consapevolezza ha incoraggiato Lamberti Iberia a sviluppare iniziative concrete che affrontino direttamente tali problematiche.

La formazione come strumento di sensibilizzazione

Tra le iniziative introdotte di recente, i programmi di formazione dedicati alla salute mentale e al benessere personale hanno rivestito un ruolo centrale. Queste sessioni affrontano temi quali la gestione dello stress, le abitudini positive, la sana alimentazione, la gestione del tempo e il lavoro di squadra.

“5VV]Ua c'gM@dYfhc V@gY' gi'bc]ghYgg]WY'bc'b' Uj fYa a c'a U]gudi hc'gY' non ci fossimo fermati a pensare”

I programmi sono generalmente organizzati in sessioni di circa due ore e mezza, spesso una volta a settimana, in modo che i dipendenti possano partecipare senza interrompere le attività quotidiane dell'azienda. Alcuni programmi durano diverse settimane, altri sono più brevi.

Con un team di circa venti persone, Lamberti Iberia può sperimentare diversi formati. In alcuni casi, l'intero team partecipa insieme. In altri, i dipendenti vengono suddivisi in gruppi più piccoli, a seconda della natura dell'argomento e delle raccomandazioni dello psicologo che conduce le sessioni.

Un elemento importante della progettazione del percorso formativo è la deliberata integrazione di dipendenti provenienti da diversi reparti. Anziché separare il personale amministrativo, di laboratorio e logistico, ogni gruppo comprende persone provenienti da diverse aree dell'organizzazione.

Questo approccio ha permesso ai partecipanti di acquisire una migliore comprensione delle sfide e delle responsabilità affrontate dai colleghi in altri ruoli. Sedersi nella propria posizione all'interno dell'organizzazione non sempre facilita la comprensione della situazione altrui.

Gli esercizi proposti durante le sessioni hanno inoltre incoraggiato i partecipanti a riflettere sul proprio comportamento e sulle proprie reazioni. In molti casi, questo processo ha rivelato aspetti della loro personalità precedentemente inosservati, trasformandoli in pratiche condivise che supportano le persone e migliorano il sistema nel suo complesso.

"A volte siamo più interessati a ciò che stiamo per dire che ad ascoltare ciò che dice l'altra persona."

La sfida del cambiamento delle abitudini

Inizialmente, alcuni dipendenti hanno mostrato esitazione quando è stato chiesto loro di partecipare a sessioni incentrate sugli atteggiamenti personali o sulla gestione dello stress. Per questo motivo, i programmi sono stati progettati in modo che tutti nell'organizzazione, compresi i dirigenti, potessero prendervi parte. L'idea era che, se l'iniziativa era destinata a portare beneficio all'intera organizzazione, la partecipazione dovesse essere condivisa da tutti. Nel tempo, le reazioni sono state diverse. Alcuni dipendenti hanno accolto l'esperienza con entusiasmo e hanno riportato cambiamenti significativi nei loro atteggiamenti. Altri sono rimasti più cauti. Per Sandra, questa diversità di risposte è naturale. Ogni individuo affronta il cambiamento in modo diverso.

Segnali di un clima che cambia

Sebbene l'impatto a lungo termine di queste iniziative sarà valutato attraverso sondaggi tra i dipendenti, Sandra percepisce già dei cambiamenti nelle interazioni quotidiane all'interno del team. Il tono delle conversazioni si è evoluto. Le persone comunicano in modo diverso e le relazioni appaiono più aperte e collaborative. *"Dal modo in cui le persone parlano e interagiscono con il team, si può già notare un miglioramento."*

La salute oltre l'ufficio

Il progetto promuove anche iniziative che incoraggiano stili di vita più sani al di fuori del luogo di lavoro. Un esempio è la sponsorizzazione di una corsa locale a cui i dipendenti possono partecipare insieme. L'evento è pensato per essere accessibile a tutti.



Nella foto: Lamberti Iberia Team

I partecipanti possono correre o semplicemente camminare, e l'obiettivo non è la competizione, ma trascorrere del tempo insieme al di fuori del solito ambiente di lavoro. Anche l'alimentazione è un aspetto importante. La frutta di stagione viene messa a disposizione dei dipendenti nell'ambito di un'iniziativa più ampia volta a promuovere abitudini quotidiane più sane.

Diversità e connessioni

Riflettendo sul concetto di sostenibilità delle persone, Sandra sottolinea la diversità come elemento determinante. Riconoscere queste differenze, a suo avviso, è essenziale per costruire un ambiente di lavoro solido e rispettoso.

Allo stesso tempo, la diversità richiede un'altra competenza che spesso viene trascurata nelle interazioni quotidiane: l'ascolto.

Per Sandra questa semplice osservazione coglie l'essenza della sostenibilità delle persone. Rispettare la diversità e imparare ad ascoltare i colleghi permette ai team di diventare più forti e coesi nel tempo.

Il significato di PERSONE

Infine, abbiamo chiesto a Sandra cosa significasse per lei la parola Persone.

"Direi diversità. Siamo tutti diversi. Ognuno ha vissuto esperienze diverse e ha modi diversi di pensare e sentire."

inspiring stories

#3

Intervista a
Camilla Dolcicori
Cristina Piotto



A CASA, AL SICURO IN LAMBERTI

Benessere, responsabilità e senso di appartenenza in un'organizzazione globale

Abbiamo parlato con **Camilla Dolcicori, HR Business Partner, e Cristina Piotto, Group Insurance Manager** di come Lamberti sta evolvendo il suo approccio alla People Sustainability. Camilla, che fa parte del team HR di Lamberti da tre anni, lavora in ambito Ricerca e Sviluppo, Produzione e Ingegneria Globale, Sostenibilità e in alcune sedi italiane, occupandosi di reclutamento, sviluppo e supporto quotidiano ai dipendenti.

Cristina lavora in Lamberti da quasi 26 anni e si occupa di rischi assicurativi e programmi globali, con particolare attenzione sia ai benefit per i dipendenti sia ai rischi patrimoniali e alla responsabilità civile.

Ascoltare prima di tutto

In Lamberti, il concetto di Persone non è solo uno slogan. Prende vita nelle interazioni quotidiane, nel modo in cui le persone vengono supportate e in come le loro esigenze vengono comprese in tutte le funzioni e aree geografiche.

Per Camilla, tutto inizia con la vicinanza. "Ciò che mi fa sentire più vicina alle persone è il contatto quotidiano: ascoltare le loro esigenze, supportarle nei momenti di cambiamento ed essere presente per il loro sviluppo professionale."

Lavorando nei settori del reclutamento, dello sviluppo e del supporto ai dipendenti, osserva come le aspettative sul lavoro si stiano evolvendo, in particolare tra le generazioni più giovani.

"Le aspettative sul lavoro si stanno evolvendo di generazione in generazione."

Generazioni diverse, aspettative in continua evoluzione

Il cambiamento emerge chiaramente nell'approccio delle giovani generazioni al lavoro. *"Oggi le persone cercano un'esperienza più ampia ed equilibrata. Benessere, flessibilità e smart working sono spesso tra gli argomenti discussi durante i colloqui."*

Questa prospettiva va oltre la semplice retribuzione.

"Non si tratta solo dell'aspetto economico, ma dell'esperienza complessiva che un'azienda può offrire."

Per le organizzazioni, questo richiede un cambiamento di mentalità, incluso il modo in cui si presentano all'esterno.

Significa ripensare l'approccio all'employer branding, rendendolo più autentico e in linea con ciò che le persone cercano realmente.

Allo stesso tempo, richiede nuovi modi per coinvolgere e fidelizzare le persone. I percorsi di carriera stanno diventando più dinamici e le esperienze più diversificate.

"C [[] ~Y'dYfgcbY'hYbXcbc' UYgd`cfUfY X]j YfgY' cddcfhi b]h/bY` Wtfgc XY' hYa dcžg]i ddUbXc`Y' dfcdf]Y Wta dYhYbnY]b' Wt bhYgh] X]ZZYfYbh]"

"Oggi le persone tendono a esplorare diverse opportunità nel corso del tempo, sviluppando le proprie competenze in contesti differenti."

In questo scenario, l'attenzione non è rivolta solo ad attrarre persone, ma a creare un ambiente in cui possano davvero riconoscersi e sentirsi parte di qualcosa di significativo: un luogo che favorisca un autentico senso di appartenenza.



Nella foto da sinistra a destra::

Augusto Fiaschini - HR Business Partner // Camilla Dolcicori - HR Business Partner // Eva Caccia - HRManager Italia



La sicurezza: principio fondamentale

Accanto a queste aspettative in continua evoluzione, alcune priorità rimangono di primaria importanza. *"Nella nostra azienda la sicurezza è un aspetto centrale"*, afferma Camilla. Fin dall'inizio del percorso di un dipendente, la sicurezza viene gestita attivamente, in quanto pilastro fondamentale dell'organizzazione.

Questa attenzione è profondamente radicata nella cultura aziendale e rimane un fondamento non negoziabile, insieme alla crescente attenzione al benessere in senso più ampio.

Il Manuale: un quadro di riferimento globale per l'appartenenza

Per rispondere a queste sfide, Lamberti ha sviluppato un Manuale

Globale per i dipendenti, progettato per fornire chiarezza, accessibilità e allineamento tra tutte le filiali. *"Riunisce i principi chiave che regolano il rapporto di lavoro, insieme a informazioni pratiche a supporto della vita lavorativa quotidiana"*, spiega Camilla. L'obiettivo è duplice: rendere le informazioni essenziali facilmente accessibili e rafforzare l'allineamento interno tra i vari paesi. Il progetto ha richiesto una stretta collaborazione tra diversi quadri giuridici e contesti culturali. *"La sfida principale è stata gestire la complessità e la diversità tra i paesi, sia dal punto di vista legale che culturale"*.

L'approccio è stato volutamente inclusivo.

"Coinvolgere tutti fin dall'inizio è stato fondamentale. Condividere gli obiettivi e far sentire le persone parte del processo ci ha permesso di raggiungere un risultato solido e condiviso."

Il risultato è un quadro di riferimento comune, adattato a livello locale e tradotto in diverse lingue: uno strumento che coniuga coerenza globale e rilevanza locale. È progettato per l'uso quotidiano, offrendo indicazioni chiare e pratiche senza ricorrere a documentazione complessa o prolissa. Più che un insieme di regole, contribuisce a creare uno spazio organizzativo condiviso in cui le persone possano sentirsi allineate e connesse, ovunque si trovino. *"Stiamo mettendo sempre più le persone al centro."*

Carol Health: Estensione dell'assistenza alla vita di tutti i giorni

Un'evoluzione simile si sta verificando anche nell'ambito delle prestazioni assicurative per i dipendenti, guidata da Cristina. *"Le polizze assicurative possono sembrare tecniche, ma in realtà forniscono un supporto significativo per i dipendenti e le loro*

"Stiamo mettendo sempre più le persone al centro, non solo gestendo i rischi, ma anche prestando attenzione all'aspetto umano."

Carol

famiglie". Negli anni, questo valore ha continuato a crescere. *"Mettiamo sempre più le persone al centro, non solo gestendo i rischi, ma anche prestando attenzione al lato umano"*. Tra le iniziative più recenti c'è Carol Health, un servizio aggiuntivo integrato nella copertura assicurativa esistente per le attività italiane. *"Si tratta di un servizio di telemedicina pensato per supportare le famiglie, ad esempio attraverso la prescrizione di farmaci o l'accesso rapido a un medico tramite videoconsulto"*.

Il servizio consente ai dipendenti e alle loro famiglie di accedere rapidamente a consulenze mediche, aiutandoli con le esigenze quotidiane. Questo riflette una direzione più ampia. *"All'interno delle aziende italiane del Gruppo, stiamo progressivamente estendendo questi strumenti dai dipendenti anche alle loro famiglie"*.

Guardando al futuro, approcci simili potrebbero ispirare iniziative future anche in altre sedi del Gruppo, in linea con una comune attenzione alle persone e alla cura.

Rendere visibile il valore

"Una parte importante del lavoro consiste nel comunicare chiaramente il valore della copertura assicurativa e come questa possa supportare i colleghi", spiega Cristina.

Offrire supporto è solo una parte del processo; garantire che il suo valore sia chiaramente comunicato e compreso è altrettanto fondamentale.

Costruire ponti tra culture

Lavorare in contesti internazionali significa inevitabilmente confrontarsi con aspettative e modalità di lavoro differenti. *"Una delle principali sfide è gestire le differenze culturali", osserva Camilla. "Imporre soluzioni o forzare l'allineamento non è mai efficace".* L'approccio si basa su un dialogo continuo e sulla comprensione reciproca, trovando un equilibrio tra i contesti locali e i principi condivisi. *"Ascoltare i bisogni reali ci permette di fornire soluzioni che siano davvero utili",* aggiunge Cristina.

Questi progetti creano anche preziose opportunità di apprendimento. *"È sempre interessante vedere come le cose vengono affrontate in paesi diversi",* afferma Camilla. *"Aiuta a mettere in prospettiva il nostro modo di lavorare".*

L'esposizione a contesti diversi amplia le prospettive e rafforza la consapevolezza, incoraggiando una mentalità più aperta e inclusiva.

Il significato di PERSONA

In definitiva, entrambe le prospettive convergono verso una comprensione condivisa.

"Persone significa responsabilità... una responsabilità condivisa di prendersi cura delle persone."

Camilla

"Per me significa offrire una protezione reale: prendermi cura delle persone, promuovere il loro benessere e contribuire a costruire nel tempo un senso di sicurezza per loro e le loro famiglie."

Cristina

In questo senso, le persone, lungi dall'essere semplici numeri, sono l'espressione di valori, bisogni ed esperienze di vita che le organizzazioni sono chiamate a riconoscere e sostenere.

SALUTE DELLE PERSONE

Sostenere le persone anche al di fuori del lavoro

- Programmi assicurativi pensati per i dipendenti e le loro famiglie
- Include la copertura per eventi medici
- Consente l'accesso immediato alle cure senza tempi di attesa
- Introduzione del servizio di teleconsulto medico (Carol Health)
- Offre consulto medici tramite telefono o videochiamata

VIAGGIARE IN SICUREZZA

Mobilità e protezione globali

- Programma di assistenza viaggi per i dipendenti in trasferta
- Integrato in un quadro globale
- Copertura estesa a 15 giorni prima e dopo il viaggio
- Già attivo e in uso da gennaio



Nella foto, da sinistra a destra:

Giovanna Delpini - Group Insurance Specialist // Cristina Piotto - Group Insurance Manager // Gianluca Perna - Group Insurance Trainee

inspiring stories #4

Intervista a
Mahendra Tripathi



IL VALORE DELL'OMBRA E DELLE PERSONE

**Come piccole azioni costanti
in India stanno plasmando il benessere,
la comunità e un'idea diversa di
sostenibilità.**

Abbiamo parlato con **Mahendra Tripathi, Country General Manager e Direttore Esecutivo di Lamberti India**, della sostenibilità delle persone in un contesto in cui comunità, ambiente e vita quotidiana sono profondamente interconnessi.

Riflettendo su questo percorso, ha ripreso un pensiero senza tempo della Bhagavad Gita: "*Uddhared atmanatmanam natmanam avasadayet*", "*bisogna elevarsi attraverso i propri sforzi*".

Per lui, la sostenibilità acquista significato solo quando le persone sono messe in condizione di plasmare il proprio progresso. "*Dare potere alle persone ti rende più forte perché hai persone forti intorno a te.*"



Potenziamento, non assistenza

Parlando dell'iniziativa She Dares, Mahendra ha sottolineato che la vera trasformazione avviene attraverso la conoscenza e la capacità, proprio come insegna la Bhagavad Gita che dice: *"Na hi jnanena sadrisham pavitram iha vidyate"*, "nulla è più potente e purificatore della conoscenza". *"Abbiamo dato potere alle donne delle zone rurali affinché iniziassero a scrivere le loro storie di successo"*, ha spiegato, evidenziando come competenze, sostegno finanziario e appoggio istituzionale abbiano permesso un cambiamento strutturale, anziché un sollievo temporaneo.

I risultati sono visibili e profondamente stimolanti. **"Sono sedute nelle sale riunioni e conducono incontri."**

Il cambiamento non è solo economico, ma anche sociale. "Hanno rappresentato le loro preoccupazioni nei consigli di villaggio, dove normalmente sedevano solo gli uomini". Per Mahendra, la distinzione è fondamentale: **"Aiutare le persone può renderle dipendenti, ma dare loro potere crea forza, non solo in loro, ma anche intorno a loro"**.

Dalle famiglie alle comunità

Mahendra vede queste trasformazioni individuali come semi di un cambiamento sociale più ampio, in sintonia con l'idea della Bhagavad Gita: ***"Yad yad acarati shreshthas tat tad evetaro janah"***, ***"ciò che fa una persona, gli altri la seguono"***. ***"Non si vedono più bambini piccoli che vagano per casa durante l'orario scolastico, sono tutti a scuola"***. Man mano che le famiglie raggiungono una stabilità finanziaria, le loro aspirazioni si evolvono. ***"Pensano ai loro figli e al loro futuro in modo più ambizioso"***.

Questo effetto a catena definisce la sua concezione di sostenibilità, non come progetti isolati, ma come sistemi viventi di influenza in cui il cambiamento si diffonde organicamente, favorendo un autentico senso di appartenenza.



Portatori di valori

Questa filosofia si estende anche all'interno dell'organizzazione. Descrivendo le iniziative relative alla gestione dei rifiuti nelle aree "urbane", Mahendra ha fatto riferimento allo spirito del Rigveda: *"Sangacchadhvam samvadadhvam sam vo manamsi janatam"*, "muoversi insieme, parlare insieme, pensare insieme". *"Abbiamo educato i dipendenti e le loro famiglie alla raccolta differenziata"*, ha spiegato, aggiungendo che *"l'idea era di renderli ambasciatori nelle proprie comunità"*. I dipendenti, in questo senso, diventano portatori di cultura. *"Ovunque viva un dipendente di Lamberti, il quartiere impara da quei valori"*. Ha sottolineato che l'impatto non si misura in base alla quantità: *"Stiamo lavorando con circa 12 famiglie, ma il cambiamento è reale e tangibile"*.



"Pensano ai loro figli e al loro futuro in modo più ambizioso."



Gli alberi che hanno cambiato la strada

Tra gli esempi più significativi che ha condiviso, c'era un'iniziativa di silvicoltura sociale.

Riflettendo lo spirito di un proverbio tradizionale sanscrito, "**Paropakārāya phalanti vrikshah**", "gli alberi portano frutto per il beneficio degli altri", ha descritto come "**abbiamo deciso di piantare 100 piantine di neem e oggi 85 di esse sono diventate alberi**".

"**Non si trattava solo di piantare, abbiamo garantito cure e irrigazione regolari**", ha sottolineato. L'impatto è sia ambientale che umano: "**Oggi, una persona può camminare per quasi un chilometro e mezzo all'ombra**". Ciò che ha colpito ancora di più è stato il coinvolgimento della comunità: "**Anche gli abitanti del luogo hanno partecipato volontariamente e si sono presi cura di questi alberi**".

Un approccio più interessante

Affrontando il tema del benessere sul posto di lavoro, Mahendra ha descritto come semplici e ponderate modifiche di design possano creare un comfort significativo, riecheggiando il concetto di vita equilibrata promosso nella Bhagavad Gita, "**Yuktahara viharasya yukta cheshtasya karmasu**", "l'equilibrio nella vita porta al benessere". "**Abbiamo deciso di rendere l'edificio meno caldo installando dei pannelli divisorii realizzati con pallet di legno**", ha spiegato.

Questo si è evoluto in un approccio più ampio: "**Ci siamo orientati verso progetti che consentano la circolazione naturale dell'aria e la luce naturale**". I risultati sono stati sorprendenti: "**Non c'era bisogno di accendere le luci per tutto il giorno durante le prove**".

"**Non è scienza missilistica**", ha aggiunto, "**si tratta di cultura, rispetto per l'ambiente e attenzione al comfort delle persone**".

La sostenibilità deve essere mantenuta

Per Mahendra la sostenibilità non è un evento, ma una disciplina, in linea con l'insegnamento della Bhagavad Gita: "**Karmany evadhikaras te ma phaleshu kadachana**", "**concentrati sull'azione, non solo sui risultati**". "**La sostenibilità deve essere sostenuta, non si può accenderla e spegnerla a piacimento**", ha affermato. Crede che la vera misura non risieda nella visibilità, ma nel significato.

"**Si tratta di ciò che ha senso per noi, piuttosto che di ciò che vedono gli altri**".

Anche i piccoli progressi contano:

"**Magari non il 100%, anche un cambiamento dell'1% è prezioso**".

Cosa significa PERSONE

In conclusione, la sua riflessione ha trovato eco nella saggezza senza tempo della Mahopanishad, "**Vasudhaiva kutumbakam**", "il mondo è una sola famiglia", un pensiero che cattura magnificamente lo spirito di interconnessione che è al centro della sostenibilità.



Fa inoltre eco al sentimento di "**Sarve bhavantu sukhinah, sarve santu niramayah**", "che tutti gli esseri siano felici, che tutti siano liberi dalla sofferenza", una preghiera universale delle Upanishad che pone il benessere collettivo al di sopra del guadagno individuale.

"Le persone sono vita; le persone sono il mondo in movimento. Senza le persone, tutto si ferma, perde scopo e significato".



inspiring stories #5

Intervista a
Eva Caccia
Francesca Gerace



WE THE PEOPLE

Il percorso professionale dei dipendenti in Lamberti e il contributo che offriamo.

In Lamberti, il pilastro "Persone" della sostenibilità si concretizza attraverso azioni concrete, responsabilità condivisa e una profonda consapevolezza che le organizzazioni crescono grazie agli individui che le compongono. Questa prospettiva emerge chiaramente in una conversazione con **Eva Caccia, HR Manager Italia, e Francesca Gerace, Responsabile Globale EHS**, i cui ruoli si intersecano nel punto d'incontro tra persone, benessere e processi organizzativi.

Eva Caccia lavora in Lamberti da 18 anni e coordina tutte le attività di gestione delle risorse umane in Italia, garantendo la coerenza tra le politiche e i processi HR in tutte le sedi italiane. Francesca Gerace, entrata in azienda nel 2002, è responsabile del coordinamento globale delle funzioni di salute, sicurezza e ambiente, con particolare attenzione alla prevenzione e alla protezione.

"Servono una squadra forte e buoni rapporti interpersonali, in modo che ognuno possa dare il meglio di sé e gestire gli imprevisti".

Entrambe le prospettive convergono su una comprensione condivisa di cosa significhi lavorare con le persone. Per Eva, *"lavorare nelle risorse umane significa essere in grado di ascoltare le persone che lavorano per il gruppo e creare le condizioni che consentano a tutti di crescere all'interno dell'azienda ed esprimere il proprio potenziale e le proprie capacità. La soddisfazione più grande deriva dal vedere le persone integrarsi, crescere e svilupparsi professionalmente"*.

Il clima aziendale è centrale

Il ruolo di Francesca introduce una dimensione aggiuntiva, quella delle relazioni: "Oltre al coordinamento, che è una delle attività principali della mia funzione, questo è certamente un aspetto che mi fa sentire vicina alle persone", spiega.

Il motivo è chiaro. Un coordinamento efficace dipende dalla fiducia e dalla collaborazione. *"Servono un team forte e buoni rapporti, in modo che tutti possano dare il meglio di sé e gestire gli imprevisti"*. In questo senso, il clima organizzativo non è secondario. È la condizione che permette ai processi di funzionare.

Il nucleo morbido della valutazione del rischio

Uno dei cambiamenti più significativi descritti nella conversazione riguarda l'evoluzione della valutazione del rischio. Tradizionalmente incentrata su fattori tecnici, ora include sempre più dimensioni umane ed emotive. *"Nel corso degli anni, un aspetto importante è stato quello di mantenere le persone al centro della valutazione del rischio"*, osserva Francesca. Ciò include il riconoscimento del ruolo delle emozioni. *"La stanchezza, la frustrazione o persino l'eccesso*



di fiducia rappresentano un aspetto fondamentale, e la legislazione ne tiene sempre più conto."

Inclusione come valore dichiarato

Dal punto di vista delle Risorse Umane, il pilastro della sostenibilità delle persone si fonda su principi chiaramente definiti, articolati fin dal primo momento del percorso del dipendente.

"Durante l'onboarding spieghiamo la nostra politica HR, che afferma esplicitamente che inclusione, uguaglianza e diversità sono valori fondamentali per la nostra organizzazione."

Questo approccio si estende al reclutamento. *"La selezione si basa esclusivamente sul potenziale, sulle competenze e abilità individuali. Elementi come genere, nazionalità, etnia e religione non hanno alcuna rilevanza."*

"Consideriamo la diversità come un elemento in grado di arricchire la nostra organizzazione."

Consideriamo la diversità un elemento in grado di arricchire la nostra organizzazione."

Qualcuno soffre di stress legato al lavoro?

Il progetto sullo stress lavoro-correlato offre un esempio concreto di come questi principi si traducano in azione. Nel 2025, Lamberti ha sviluppato delle linee guida per l'aggiornamento della valutazione dei rischi di stress lavoro-correlato in tutte le sedi italiane. L'iniziativa è stata dettata da requisiti normativi, ma è stata affrontata con un obiettivo più ampio: aumentare la consapevolezza, rafforzare l'ascolto in tutta l'organizzazione e individuare aree di miglioramento nella comunicazione e nel coinvolgimento dei dipendenti. Come spiega Eva, lo stress lavoro-correlato è *"una condizione di disagio fisico, psicologico e sociale, quando le richieste dell'attività lavorativa superano la capacità del lavoratore di farvi fronte."*



Il progetto ha coinvolto l'intera organizzazione italiana ed è stato frutto di uno sforzo coordinato tra Risorse Umane, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Direzione di Stabilimento e specialisti esterni. Un team multidisciplinare ha contribuito alla progettazione di un questionario, distribuito a tutti i dipendenti sia in formato digitale che cartaceo.

La partecipazione era volontaria, ma il coinvolgimento è stato elevato. "Abbiamo registrato una percentuale di partecipazione molto alta, intorno al 70% dei dipendenti". Per garantire affidabilità e fiducia, sono stati coinvolti psicologi esterni e il processo garantiva il completo anonimato. "I questionari erano completamente anonimi, abbiamo ricevuto solo i dati elaborati".

Imparare ad ascoltare

Il progetto ha introdotto nuove forme di ascolto all'interno dell'organizzazione.

Per la prima volta, sono stati condotti focus group per approfondire l'interpretazione dei risultati del questionario. I dipendenti sono stati intervistati da consulenti esterni, senza interferenze aziendali, per verificare e ampliare le loro risposte. Una campagna di comunicazione interna ha accompagnato il processo, garantendo che i dipendenti fossero informati prima, durante e dopo la valutazione.

L'utilizzo di piattaforme interne ha contribuito a raggiungere l'intera forza lavoro e ha reso la comunicazione più strutturata ed efficace.

Parliamone di nuovo

Sebbene non siano emerse situazioni di stress critiche, il progetto ha evidenziato aree che richiedevano attenzione, in particolare in termini di comunicazione e coinvolgimento. Ciò ha portato alla definizione di azioni di miglioramento sia a livello centrale che locale. Un esempio è stata la reintroduzione delle riunioni di reparto, finalizzate a rafforzare il dialogo tra manager e dipendenti.

Allo stesso tempo, le Risorse Umane hanno individuato azioni più ampie per migliorare i flussi comunicativi, tra cui un migliore utilizzo delle piattaforme interne, piani editoriali strutturati e la condivisione di informazioni tramite bacheche digitali nelle aree comuni. L'obiettivo era chiaro: snellire la comunicazione tra l'azienda e i suoi dipendenti.

Fai attenzione agli eventi sentinella

"Abbiamo appena iniziato", afferma Francesca, sottolineando la necessità di dare continuità alle azioni individuate. Alcune attività di monitoraggio sono già state avviate, utilizzando indicatori come assenteismo, turnover e straordinari per individuare potenziali segnali di malcontento. Allo stesso tempo, l'ufficio Risorse Umane sta valutando nuove iniziative, tra cui ulteriori benefit sanitari e l'accesso al supporto per la salute mentale.

Il significato di PERSONA

Per Eva, il concetto di Persona è inseparabile dall'esperienza.

“Quando penso alle persone, penso al loro "bagaglio": ciò che ognuno porta con sé, ciò che è diventato e ciò che può diventare. Eppure, i risultati si possono ottenere solo se gli altri li accettano senza giudicarli.”

Per Francesca, l'attenzione si sposta sulla dimensione collettiva:

“Per me, "Persone" significa "team", e "team" significa condividere esperienze e buone pratiche, mettendo a disposizione la propria esperienza”.

Connessioni

Più che un semplice collegamento, è ciò che trasforma la prossimità in significato. La connessione è la silenziosa infrastruttura della fiducia, dove le persone iniziano a comprendere non solo ciò che gli altri fanno, ma anche chi sono. Senza di essa, le organizzazioni funzionano. Con essa, prendono vita.

Empowering

Non si tratta di conferire potere, ma di rivelarlo. Dare potere significa creare le condizioni affinché le persone scoprano di poter agire, decidere e crescere. È il passaggio dall'assistenza all'autonomia, dall'essere sostenuti al diventare capaci.

Salute mentale

Non si tratta di una questione privata, ma di uno spazio condiviso. La salute mentale nelle organizzazioni significa riconoscere che stress, affaticamento ed emozioni fanno parte del lavoro e che prendersene cura non è segno di debolezza, bensì una responsabilità.

Benessere

Non un vantaggio, ma una condizione. Il benessere è il modo in cui le persone vivono il proprio lavoro, fisicamente, mentalmente e socialmente. Non si misura solo in base ai programmi, ma anche in base al fatto che le persone arrivino con energia e se ne vadano con ancora qualcosa da dare.

Sombrero

Una parola spagnola che significa cappello. Qui, diventa un invito: indossare il "sombrero" di qualcun altro, mettersi nei suoi panni e comprendere che ogni persona ha un modo diverso di vedere, vivere e sentire il mondo.

Eventi sentinella

Piccoli segnali che raccontano una storia più ampia. Assenteismo, turnover, straordinari non sono solo numeri, ma segnali precoci, indicatori silenziosi di come le persone si sentono nel profondo. Ascoltarli significa ascoltare prima che i problemi si manifestino con forza.

Clima aziendale

Non si può vedere, ma si può percepire. Il clima organizzativo è l'atmosfera che circonda ogni interazione, influenzando il modo in cui le persone parlano, collaborano e si comportano. È la differenza tra lavorare insieme e lavorare semplicemente fianco a fianco.

glossario

Centralità della persona

Una frase che si sente spesso, ma che raramente si mette in pratica. Qui, invece, viene vissuta ogni giorno, e appieno. Essere veramente incentrati sulle persone significa riconoscere che le organizzazioni crescono grazie alle persone, non intorno a esse.

Valutazione del rischio

Tradizionalmente incentrata sui pericoli, sempre più incentrata sugli esseri umani. La valutazione del rischio oggi include non solo macchine e procedure, ma anche emozioni, comportamenti e stati mentali, riconoscendo che la sicurezza inizia dove ci sono le persone.

