

space
work



CASE HISTORY

SPACE WORK

SOMMARIO

CHANGE MANAGEMENT - CASO CONFINDUSTRIA	PG. 5
CLIMA ED ENGAGEMENT - CASO NEXIVE	PG. 17
SISTEMA DI VALUTAZIONE MANAGERIALE - CASO AON	PG. 29



CONFINDUSTRIA

CASE HISTORY

CHANGE MANAGEMENT

LA CULTURA ORGANIZZATIVA DELLE

PERSONE

MIGLIORA L'AMBIENTE DI LAVORO

DETERMINA IL COMPORTAMENTO

CARATTERIZZA LE PROFESSIONALITÀ

CHIARISCE I RUOLI, SUDDIVIDE LE RESPONSABILITÀ

E CREA UN METODO

FABBISOGNO

La Direzione Generale di Confindustria desiderava attuare tempestivamente un piano di cambiamento interno, capace di produrre un impatto rilevante in termini culturali e organizzativi.

Il committente riteneva strategico stabilire un'attività di consulenza che gli permettesse di avviare la gestione concreta del cambiamento.

In altre parole era alla ricerca di un progetto di Temporary Change Management che prevedesse un Change Manager, in staff alla Direzione Generale stessa, che progettasse, gestisse e promuovesse il cambiamento attraverso le attività di sviluppo organizzativo.

OBIETTIVO

Investire sulla cultura organizzativa delle Persone e cioè sui comportamenti che caratterizzano le professionalità, determinano il loro modo di lavorare e definiscono l'approccio al ruolo e alle responsabilità all'interno di Confindustria.

Implementare e gestire un modello di sviluppo delle Risorse Umane, diffondendo un approccio manageriale e responsabile al lavoro, valorizzando il merito. Tutto questo aiuta l'organizzazione a muoversi nella direzione della Vision della Presidenza.

L'obiettivo del Change Manager è di favorire una cultura condivisa del cambiamento nell'organizzazione, attraverso il costante confronto e coinvolgimento del personale a tutti i livelli, per maturare lo sviluppo di modelli organizzativi.

IL CHANGE MANAGEMENT

LA GESTIONE DEL CAMBIAMENTO

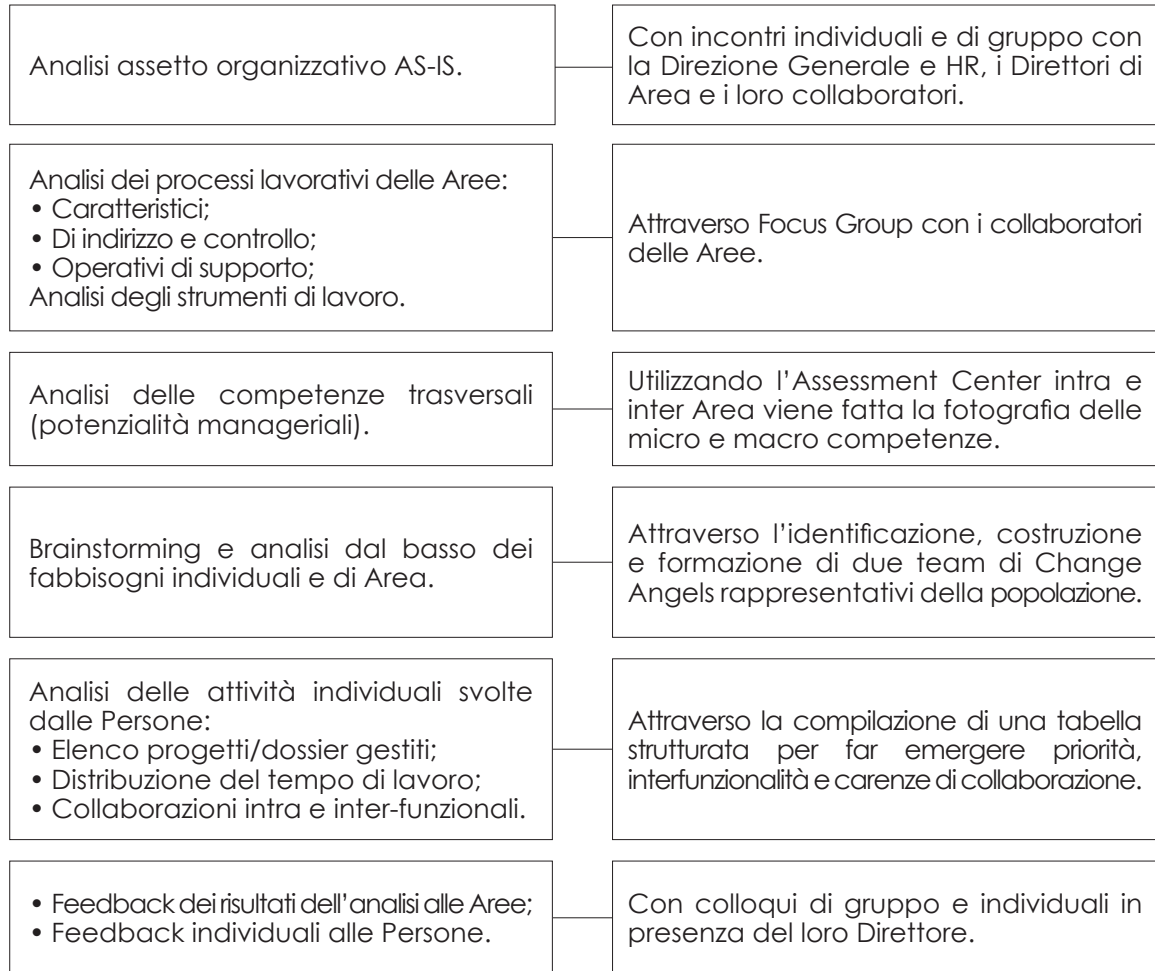
VARIAZIONE COME OPPORTUNITÀ

IL METODO

COME CULTURA DEL CONFRONTO

E DEL COINVOLGIMENTO

METODO



COLLABORAZIONE

ALLINEAMENTO DELLA VISIONE

BENESSERE ORGANIZZATIVO

RESPONSABILITÀ APPARTENENZA

VALORE COMPETENZA

PERSONE

BISOGNI EMERSI

Allineamento di visione e di strategia.

Approccio maggiormente manageriale e nuovi metodi di lavoro più efficaci e codificati.

Inter-funzionalità e gestione documentale condivisa tra tutte le Aree.

Miglioramento del clima e del benessere organizzativo.

Maggior chiarezza nella definizione dei ruoli e nell'assegnazione delle responsabilità.

Introduzione dei parametri (KPI) di valutazione oggettiva dell'efficacia lavorativa e del potenziale del singolo.

Migliore programmazione e organizzazione delle attività, definizione delle priorità lavorative.

Valorizzazione delle Persone secondo proprie competenze, attitudini e aspirazioni.

Maggior visibilità individuale e dei progetti/attività gestiti nei confronti delle altre Aree di Confindustria e del Sistema.

Trasparenza del percorso di crescita, delle opportunità professionali e di carriera.

Senso di appartenenza e collaborazione interna.

Modifica del sistema premiante.

AZIONI MIRATE

AL RAGGIUNGIMENTO DELLA VISIONE

DELLA DIREZIONE GENERALE

NELLA CONDIVISIONE

DEI SAPERI

LA COSTRUZIONE DEL MODELLO CULTURALE

DETERMINA IL PROGETTO DI CAMBIAMENTO

PIANO DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

<p>Riassetto organizzativo (ridisegno dell'organizzazione, dei ruoli, delle responsabilità e delle deleghe)</p>	<p>Istituzione momenti periodici di incontro e condivisione a più livelli</p>	<p>Profili personali sul sito visibili a Confindustria e al Sistema</p>	<p>Progetto Knowledge Management / CRM per la condivisione dei saperi</p>	<p>Introduzione Responsabili di Aree tematiche e Coordinatori attività operative di ogni Area in staff al Direttore</p>
<p>Job rotation</p>	<p>Progetto PM Office/ Strategic Project per implementazione di un nuovo approccio metodologico ai progetti</p>	<p>Nuovo sistema di valutazione per tutti i collaboratori</p>	<p>Sistema di valutazione a 360° per i Direttori</p>	<p>Nuovo sistema premiante</p>
<p>Periodico ascolto dei fabbisogni del personale</p>	<p>Colloqui di feedback individuali in presenza dei Direttori</p>	<p>Periodica fast analysis del potenziale</p>	<p>Analisi di clima annuale anonima per misurare l'engagement</p>	<p>Accentramento delle attività in Aree specifiche</p>
<p>Coaching e Counselling individuale e di Team ai Direttori e ai Responsabili</p>	<p>Team building intra e inter Area</p>	<p>Introduzione Catalogo formazione</p>	<p>Percorsi di formazione manageriali per sviluppare le competenze trasversali</p>	<p>Re-engineering dei processi organizzativi e degli strumenti</p>



Space Work ringrazia

Massimo Tantardini e Valeria Fogazzi per il progetto di comunicazione, redazione e grafica.

I colleghi Fabrizio Armenia, Elena Barenfeld, Paola Marelli e Giancarlo Pucci per il supporto progettuale e operativo.

Giancarlo Coccia, Arianna Domenici, Myriam Pagnotta, i Direttori e tutta la Struttura per il prezioso contributo, senza il quale non sarebbe stato possibile conoscere così a fondo il contesto organizzativo e il DNA di Confindustria.

Si ringrazia in particolar modo Marcella Panucci per aver sostenuto con decisione la realizzazione del progetto e per la fiducia riposta in Space Work, scegliendola come partner in questo importante percorso di cambiamento.



CASE HISTORY

CLIMATE ENGAGEMENT

IL SENSO DI APPARTENENZA DELLE
PERSONE

NOBILITA LO SVILUPPO PROFESSIONALE
FORMA IL GRUPPO DI LAVORO
DEFINISCE IL METODO E LA PERFORMANCE
DETERMINANDO L'EFFICIENZA
LA VISION AZIENDALE E L'ATTENZIONE AL CLIENTE

FABBISOGNO

La casa madre olandese di Nexive effettua annualmente un'indagine di clima anonima, denominata VOICE, per valutare in particolar modo il livello di Engagement del Personale anche in Italia. Il VOICE si suddivide in sei ambiti: attenzione al cliente ed efficienza, sviluppo professionale e senso di appartenenza, trattamento equo, gestione manageriale, riconoscimenti e performance, lavoro in team e vision aziendale.

Al momento dell'incarico a Space Work i punteggi ottenuti mediamente erano stati decisamente inferiori a quanto auspicato. Al Top Management non erano chiare le motivazioni alla base di questi risultati, considerando anche l'investimento che la Direzione delle Risorse Umane aveva di recente fatto sul fronte dell'Engagement e nel promuovere progetti di sviluppo organizzativo. Una delle anomalie riguardava i punteggi mediamente inferiori delle Persone di sede rispetto a quelle dislocate sul territorio.

OBIETTIVO

La Direzione Risorse Umane di Nexive ha chiesto quindi a Space Work un supporto per approfondire le reali motivazioni dei risultati insoddisfacenti ottenuti nel VOICE, in modo da poter intervenire prontamente con azioni mirate per migliorare il clima e l'Engagement interni.

CLIMA INTERNO ED ENGAGEMENT

PLURALITÀ DEI PUNTI DI VISTA

VALORE DELLE RISORSE

ANALISI VERIFICA FOCUS GROUP

IL METODO

COME OPPORTUNITÀ DI ESPRESSIONE

E ALLINEAMENTO DELLA CONSAPEVOLEZZA

METODO

Selezione di un campione rappresentativo per l'approfondimento.

Riunione plenaria con le Persone appartenenti al campione per condividere i risultati del VOICE degli ultimi anni e mettere in relazione i primi punti di vista dei partecipanti verificando il significato che ciascuno dava ai sei ambiti indagati.

Costruzione e somministrazione di questionari semi strutturati per approfondire le dimensioni maggiormente critiche emerse nel VOICE e nel primo incontro.

Focus group e successivi colloqui individuali con tutte le Persone, appartenenti al campione, facendoli sentire a proprio agio per facilitare l'espressione e la spontaneità senza riserve.

Incontri in plenaria con il campione per restituire i feedback dell'approfondimento emerso e condividere una strategia di massima di action plan. Si è così costruito un rapporto di partnership tra le Persone e la Consulenza.

Focus group strutturati con i responsabili per un allineamento sulla consapevolezza di quanto emerso dagli incontri precedenti.

Progettazione e messa a punto dell'action plan.

APERTURA ALL'ASCOLTO

TRASVERSALITÀ

CLIMA DI FIDUCIA FRA I COLLEGGI

RELAZIONI INTERFUNZIONALI

COINVOLGIMENTO E VALORIZZAZIONE

PERSONE

BISOGNI EMERSI

Consapevolezza del proprio ruolo.

Capacità di lavorare in gruppo e collaborare anche interfunzionalmente.

Sentirsi maggiormente al centro dell'interesse del Top Management.

Ampliare la visione d'insieme.

Maggiore consapevolezza nei processi decisionali.

Instaurare un rapporto schietto e diretto con i propri capi, trovando il corretto canale comunicativo.

Allineare i valori considerati più importanti dalle Persone con quelli percepiti in Nexive.

Incrementare in Nexive l'apertura all'ascolto, alla valorizzazione delle idee di tutti e alla collaborazione.

Coinvolgere le Persone sulle motivazioni che stanno a monte delle decisioni prese.

Valorizzare le attività e i risultati delle persone.

Migliorare il clima di fiducia tra i colleghi.

Aumentare e fluidificare la relazione tra la prima linea per una maggiore condivisione, soprattutto in fase di progettazione strategica.

AZIONI MIRATE

AL MIGLIORAMENTO DEL CLIMA

METODI DECISIONALI

ANALISI DEI PROCESSI

CONSAPEVOLEZZA DI RUOLO

GRUPPO

PIANO DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Team Building e formazione sui processi per:

- trasferire alle Persone metodi e strumenti pratici dell'analisi delle attività e delle modalità più efficaci;
- aumentare competenze e visione d'insieme;
- stimolare e facilitare la comunicazione e la collaborazione intra e inter-funzionale;
- individuare azioni di miglioramento e sviluppare un comune approccio alla gestione delle attività.

Team Coaching per:

- abituare a progettare soluzioni da portare verso l'alto, maturando maggior consapevolezza di ruolo;
- stimolare le Persone ad essere proattive nella richiesta di feedback e chiarimenti verso l'alto.

Formazione Manageriale per rinforzare la sicurezza personale nell'assunzione di responsabilità nei processi decisionali:

- presentazione di metodi e strumenti pratici di decisione quali (matrice di decisione, diagramma di Ishikawa (causa-effetto), diagramma di Pareto);
- esercitazioni su casi reali dei partecipanti.

Trasformazione degli staff meeting, attraverso la costituzione di team interfunzionali, con una visione più ampia, che tenga conto dei diversi aspetti tecnici e strategici. Questo permette di:

- migliorare le modalità di presentazione dei progetti;
- creare più coinvolgimento, partecipazione, collaborazione e visione d'insieme.

L'Action Plan si è concluso con una giornata organizzata in modalità outdoor presso una nota cantina della Franciacorta. Nel corso della giornata si sono alternati momenti di aggregazione e festeggiamento dei traguardi raggiunti, a momenti di debriefing semi strutturati per sedimentare e valorizzare ulteriormente le riflessioni a valle del percorso svolto. Questo ha permesso inoltre di condividere tra tutte le Persone emozioni ed esperienze motivanti, creando nuove relazioni al di fuori del contesto lavorativo, e di legare maggiormente il proprio brand a sentimenti positivi.

L'anno successivo i risultati medi del VOICE hanno registrato un sostanziale miglioramento, evidenziando chiaramente il beneficio dell'intervento operato da Space Work sul clima generale, sulla collaborazione interfunzionale e sul livello di Engagement.



Space Work ringrazia

Massimo Tantardini e Valeria Fogazzi per il progetto di comunicazione, redazione e grafica.

I colleghi Stefania Gualdieri e Matteo Majer per il supporto progettuale e operativo.

Paola Pirrello, Antonio Pratola, Saverio Secreti e tutta la Struttura Risorse Umane per il prezioso contributo, senza il quale non sarebbe stato possibile conoscere così a fondo il contesto organizzativo e il DNA di Nexive.

Cinzia Spaziani per aver sostenuto con decisione la realizzazione del progetto e per la fiducia riposta in Space Work, scegliendola come partner in questo importante percorso di approfondimento e formazione.



CASE HISTORY

SISTEMA DI VALUTAZIONE MANAGERIALE

LA CRESCITA DELLE COMPETENZE DEL GRUPPO
È SINONIMO DI ESTENSIONE
DEGLI INDIVIDUI
L'ORGANIZZAZIONE È UNIFORMITÀ E
CONDIVISIONE
PRODUCE UN PERCORSO MIRATO DI
MATURAZIONE E SVILUPPO

FABBISOGNO

Carlo Clavarino, allora Amministratore Delegato di Aon Italia, aveva stimolato la messa a punto di un sistema di valutazione del Top Management, soprattutto in merito ad aspetti legati alla leadership. Aon è cresciuta velocemente attraverso l'acquisizione di altre realtà di brokeraggio assicurativo. Per questo motivo era importante lavorare anche sull'integrazione del Top Management proveniente da mondi diversi per dimensioni, governance e modelli di leadership.

Il sistema di valutazione, che aveva l'obiettivo di fotografare il potenziale As-Is, doveva essere collegato a un piano di sviluppo individuale e di gruppo per accrescere le competenze manageriali di ciascuno.

Aon a tale scopo ha affidato a Space Work l'attività di valutazione del Board italiano. Ha condiviso la scelta di utilizzare lo strumento di valutazione "360°", in grado di raggiungere il massimo livello di oggettività, evidenziando gli aspetti della leadership da molteplici osservatori privilegiati, quali capo, collaboratori diretti e colleghi anche di altre funzioni.

OBIETTIVO

Partendo dagli obiettivi strategici dell'Azienda, creare un approccio manageriale uniforme e condiviso, sviluppando anche uno spirito di gruppo nel Board italiano.

Fotografare le competenze manageriali del Board, individuandone i punti di forza e di debolezza. Definire e attuare un percorso mirato di crescita professionale e di sviluppo organizzativo.

**RICERCA DI UN MODELLO IDEALE
L'INCONTRO COME CONDIVISIONE
LA COMUNICAZIONE È METODO
MULTIPLICA I PUNTI DI VISTA
CREA LA CULTURA DELLA VASTITÀ
È OPPORTUNITÀ DI
CONFRONTO**

METODO

Definizione con l'AD del modello manageriale ideale di Aon Italia.

Incontri con il Board aziendale per costruire e condividere lo strumento da utilizzare e allinearne il più possibile al modello organizzativo.

Focus Group strutturati con il Board per declinare le competenze trasversali da inserire nel nuovo sistema di valutazione.

Incontri con il Board per scegliere il campione di valutatori da coinvolgere in base alla relazione funzionale o gerarchica con i valutati (almeno 3 colleghi, almeno 3 collaboratori, oltre al capo).

Presentazione del nuovo sistema di valutazione a 360° al gruppo dei valutatori scelti per formarli sullo strumento e far emergere eventuali spunti di miglioramento.

Supporto ai valutatori nella prima somministrazione dei questionari. Sono stati strutturati in forma anonima al fine di garantire la massima collaborazione e trasparenza da parte dei rispondenti, utilizzando la piattaforma di Aon Academy.

Presentazione all'AD dei risultati delle valutazioni individuali e dei risultati medi ottenuti dai Top Manager appartenenti al Board.

Presentazione al Board dei risultati medi del gruppo.

Colloqui di feed back individuali con ciascun valutato per restituire i dati emersi dal questionario somministrato. In tali colloqui i valutati hanno potuto confrontare, per ciascuna competenza, le proprie autovalutazioni con le medie dei rispondenti e con le medie ottenute da tutti i colleghi valutati. Ognuno ha così potuto prendere consapevolezza dei propri punti di forza e di potenziamento.

Condivisione con ciascun valutato di un piano di sviluppo individuale e uno di gruppo per tutto il Board.

EMERGERE

CONOSCERSI ATTRAVERSO I COLLEGHI

PERCEPIRSI

MIGLIORARE ATTRAVERSO I COLLABORATORI

LA CULTURA DEL RISPETTO RECIPROCO

COME CRESCITA RESPONSABILE DELL'ALTRO

VANTAGGI DEL METODO 360°

Vantaggi del 360° per la Persona valutata

- Ricevere un feedback costruttivo su aspetti della propria performance che non potrebbe ottenere con nessun altro mezzo;
- Ricevere un feedback, oltre che dal proprio capo, da Persone che normalmente non contribuirebbero alla sua crescita, facendo emergere il "punto cieco", cioè ciò che gli altri percepiscono di una Persona, ma che la stessa potrebbe non cogliere nella sua autovalutazione;
- Ottenere la valutazione della leadership vista dai collaboratori, colleghi diretti e di altre funzioni a lei interrelate (osservatori avvantaggiati);
- Migliorare l'autoconsapevolezza grazie a più punti di vista;
- Avere l'occasione di ottenere un feedback costruttivo dall'azienda e da un coach per strutturare un piano d'azione mirato di crescita;
- Aumentare la motivazione e lo stimolo al miglioramento.

Vantaggi del 360° per l'azienda

- E' uno strumento che stimola le Persone a raggiungere i propri obiettivi, utilizzando al massimo i propri punti di forza e affrontando le lacune che richiedono uno sviluppo personale. Questo può aumentare la motivazione e lo stimolo al miglioramento;
- I partecipanti imparano a concentrare l'attenzione sui fattori critici di successo e le aspettative di ruolo, che influiscono sulla crescita aziendale;
- Costruisce una cultura del rispetto reciproco e della responsabilità per la crescita degli altri;
- Migliora la comunicazione interna tra le Persone, sensibilizzandole a un'osservazione più attenta, a un ascolto attivo e a una collaborazione costruttiva;
- Il management ottiene un quadro più completo delle Persone valutate;
- Si chiariscono le lacune e punti di forza personali e globali, permettendo piani di sviluppo maggiormente mirati;
- Emergono chiare indicazioni per la gestione dei talenti.

FIDUCIA

SPIRITO DI SQUADRA

GESTIONE DEI TALENTI

PARTECIPAZIONE AL CAMBIAMENTO

FORMAZIONE COSTANTE

IL VALORE DELLE IDEE

BISOGNI EMERSI

I risultati della valutazione a 360° dei Top Manager (Board) dell'Azienda da parte dei 64 rispondenti hanno evidenziato le seguenti esigenze:

Dal punto di vista del gruppo, è emersa globalmente la necessità di sviluppare maggior:

- fiducia nei colleghi;
- spirito di squadra e integrazione;
- allineamento metodologico e di approccio manageriale;
- comunicazione.

Dal punto di vista delle caratteristiche personali, è emerso generalmente il bisogno di sviluppare maggior:

- flessibilità;
- considerazione dell'altro;
- capacità di controllare gli eventi senza subirli.

Migliorare la gestione delle risorse:

- sviluppo delle competenze dei propri collaboratori, arricchendo le funzioni aziendali;
- potenziamento della capacità di delega;
- pianificazione per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Potenziare la capacità di promuovere la crescita professionale e trattenere i migliori talenti ed i team ad alte performances, attraverso:

- formazione continua;
- corretta valutazione;
- percorsi di sviluppo strutturati;
- politica rigorosa di gestione dei talenti.

Aumentare la visione d'insieme:

- lavorare in funzione del risultato globale;
- collaborare per il fine comune;
- saper generare un impatto positivo sia all'interno che all'esterno dell'Azienda.

Accrescere la capacità di innovare:

- saper cogliere nuove opportunità;
- generare costantemente nuove idee;
- promuovere il cambiamento.

IL LEADER RESPONSABILE PRODUCE

AZIONI CONDIVISE

DEFINENDO VALORI E OBIETTIVI DEL GRUPPO

COINVOLGENDO LA SQUADRA ATTRAVERSO

IL SAPERE

CHE DETERMINA LE COMPETENZE TRASVERSALI

PIANO DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

PERCORSO DI TEAM BUILDING in modalità outdoor, per agevolare l'integrazione delle Persone e l'informalità dell'approccio, rendendo il clima favorevole allo scambio e al confronto.

Il percorso si è strutturato in 7 Step formativi.

L'utilizzo della metafora è stato elemento caratterizzante di tutto il percorso e ha permesso di abbassare le resistenze, facilitare il dibattito, l'elaborazione dell'esperienza e la sedimentazione della stessa.

Il percorso si è focalizzato sui temi: **RESPONSABILITA' DEL LEADER, COINVOLGIMENTO DELLA SQUADRA, OBIETTIVI E VALORI DEL GRUPPO.**

1) Spedizione dell'Endurance in Antartide di Sir Ernest:

Per poter esperire dinamiche relative alla presa di decisione, la possibilità di prevedere gli eventi, la leadership, la comunicazione e il lavoro di squadra;

2) Preparare una cena sotto la guida esperta di uno Chef di MasterChef e vincere la gara:

Al fine di lavorare intellettualmente e fisicamente insieme per vedere come le Persone del team di direzione si organizzano, pianificano il lavoro e si confrontano per raggiungere un obiettivo, rispettando i budget;

3) Riflessione sui diversi momenti vissuti in metafora:

Per aiutare a raccogliere, riorganizzare e fissare i frutti delle consapevolezze raggiunte;

4) Riporto alla reale situazione attuale e prospettiva di Aon:

Per facilitare i parallelismi fra gli insegnamenti acquisiti attraverso l'esperienza metaforica e la reale situazione aziendale;

5) Esercizio della Guida Sicura:

Per ricondurre alla responsabilità di se stessi come risorsa importante per l'organizzazione e i propri cari;

6) Incontro di Follow Up a distanza di alcuni mesi:

Per verificare lo stato di avanzamento e condividere, non solo i risultati ottenuti, ma anche le difficoltà incontrate, potendo così proseguire il cammino intrapreso e rafforzare il Management Team con sempre maggiore consapevolezza e rinnovata motivazione;

7) Executive Coaching e Mentoring a distanza:

Per accelerare lo sviluppo di alcune competenze trasversali, emerse come deboli nella valutazione a 360° .

**LA COESIONE
PRODUCE LA
PROSPETTIVA COMUNE
NOI COME ANTIDOTO ALL'EGO
CONDIVISIONE COME MODELLO DI
OGGETTIVITÀ**

RISULTATI

Si è osservato il passaggio da una iniziale visione individualista, a una più condivisa e allineata. Le persone hanno preso coscienza del fatto che l'orientamento all'obiettivo non poteva prescindere dall'orientamento alle Persone, passando dall'abitudine all'IO, a un maggior utilizzo del NOI.

Questo intervento, inoltre, ha permesso di focalizzare meglio le aspettative di ruolo di Aon, di individuare dei punti condivisi dall'intero gruppo, per rendere ancora più efficace il ruolo del Management Team all'interno dell'Azienda, per:

Condividere le idee, i progetti e le informazioni, nel pieno riconoscimento, ma soprattutto nel pieno rispetto di ruoli e funzioni;

Contrastare, rimuovere e, in ogni caso, gestire costruttivamente la cosiddetta "chiacchiera";

Essere coesi e obiettivi;

Avere e assegnare obiettivi chiari;

Contribuire nella costruzione della visione e della strategia di Aon, con una chiara declinazione degli obiettivi dell'Azienda ed una diffusa condivisione degli stessi;

Rafforzare, a tutti i livelli aziendali, la comunicazione dei risultati (report mensili, di Quarter, Year to date) secondo un processo formale e strutturato, nella piena condivisione con tutti i livelli organizzativi interessati.



Space Work ringrazia

Massimo Tantardini, Valeria Fogazzi e Gaia Moreschi per il progetto di comunicazione, redazione e grafica.

I colleghi Dario Gattinoni, Stefania Gualdieri e Giancarlo Pucci per il supporto progettuale e operativo.

Gli Chef di MasterChef e gli istruttori di Guida Sicura di Vallelunga per aver contribuito con la loro professionalità alla riuscita del progetto.

Il Board aziendale e tutti i valutatori per il prezioso contributo, senza il quale non sarebbe stato possibile conoscere così a fondo il contesto organizzativo e il DNA di Aon, garantendo la costruzione di un sistema di valutazione cucito sui reali fabbisogni dell'Azienda.

Carlo Clavarino per aver sostenuto con decisione la realizzazione del progetto e per la fiducia riposta in Space Work, scegliendola come partner in questo importante percorso di valutazione e formazione.

Questo progetto di comunicazione si basa su una ricerca formale e percettiva che ha come obiettivo unire il logo di Space Work – caratterizzato dalle forme quadrate di diverse dimensioni e da un testo, un naming – con il valore grafico dell'immagine, ovvero con la scrittura dei messaggi visivi, allo scopo di esprimere visualmente le parole che composte rivelano l'essenza – intangibile, lirica, operativa – dei principi e dell'estetica che sono alla base di questa azienda, la quale si occupa principalmente di persone.



www.spacework.eu
[info@space work.eu](mailto:info@spacework.eu)

Space Work S.r.l.
Sede legale: Via Pietro Marone, 13 – 25124 Brescia – tel. 030.3771440 – 0302942387 – Fax 030.2810831
Altre sedi: Milano – Roma – Castelfranco Veneto
Partita IVA 03585680170 – Codice Fiscale 01294220338 – Registro Ditta 150222 – Capitale Sociale i.v. € 26.000,00