

I candidati non sono tutti uguali. Le aziende neppure

1. Qual è la storia di Guffanti in breve?

Fondata nel 1972, l'azienda ha attraversato diverse evoluzioni dal punto di vista societario: da S.r.l. nel 1986 a S.p.A. nel 2001. Nel 2003, invece, è nata Ginvest, la holding che riunisce tutte le società del gruppo.

2. Quali sono i valori fondamentali dell'azienda?

Ci definiamo una comunità di professionisti con competenze diverse, uniti da regole e valori condivisi. Crediamo nella responsabilità delle scelte individuali orientate verso un obiettivo comune: l'evoluzione del gruppo e del territorio in cui opera. Consideriamo la diversità generazionale un grande punto di forza e vediamo nell'innovazione la strada per anticipare le evoluzioni del mercato.

3. Quante persone lavorano in Guffanti e qual è la distribuzione generazionale?

A gennaio 2025, Guffanti è composta da circa 60 dipendenti (che ci piace chiamare "GPeople"), esclusi i consulenti esterni e i fornitori. La Generazione X rappresenta il 44% della forza lavoro, seguita dalla Generazione Z con il 28%, i Millennials con il 20% e infine i Boomers con l'8%.

4. Che tipo di contratti offre Guffanti ai nuovi assunti?

Prevediamo principalmente due tipologie di percorso: una presuppone l'inserimento mediante contratto a tempo indeterminato e riguarda profili con una importante esperienza pregressa; l'altro implica un inserimento mediante tirocinio seguito da contratto di apprendistato per chi si affaccia al mondo del lavoro per la prima volta o non conosce ancora bene le dinamiche del nostro settore. La scelta tra queste due modalità dipende dal percorso formativo e professionale del profilo che stiamo selezionando.

5. Come funziona il processo di inserimento per i nuovi assunti?

In Guffanti le nuove risorse beneficiano di un programma di formazione interna personalizzato: questo permette loro di acquisire rapidamente le informazioni-chiave sulle soluzioni e i servizi offerti, ma anche di conoscere la struttura organizzativa e il mercato di riferimento. Nelle prime settimane, ogni persona viene affiancata quotidianamente da colleghe o colleghi più esperti che, in qualità di tutor, facilitano l'inserimento nel contesto aziendale e nel ruolo assegnato.

6. Quali sono le prospettive di crescita professionale in Guffanti?

L'anzianità media in Guffanti è di 11 anni. Questo per noi è un grande attestato di stima, perché testimonia un ambiente favorevole alla continuità e alla crescita professionale. L'azienda è aperta a riconoscere e valorizzare competenze aggiuntive nei propri dipendenti. Un approccio flessibile di questo tipo permette evoluzioni di carriera basate sulle capacità dimostrate. Per capire meglio cosa intendiamo, ve lo facciamo spiegare da loro.

7. Quali sono gli orari di lavoro standard in Guffanti?

L'orario di lavoro standard in Guffanti va dal lunedì al venerdì, dalle 8:00 alle 18:00*, con una pausa pranzo modulabile di una o due ore. Per i ruoli commerciali, e per il personale di supporto a queste figure, è però richiesta la presenza anche il sabato, data la particolare dinamicità del mercato immobiliare in questo giorno. Tuttavia riconosciamo l'importanza dell'equilibrio vita-lavoro delle nostre persone e per questi ruoli abbiamo implementato un sistema organizzativo che consente di recuperare il giorno libero nel corso della settimana successiva.

*Naturalmente per chi lavora nei cantieri gli orari variano e sono soggetti alle stagioni e alle ore giornaliere di luce.

8. In cosa consiste il piano di Welfare Aziendale di Guffanti?

Dal 2023, Guffanti ha implementato un piano di Welfare Aziendale che assegna a ogni dipendente un bonus annuale di 1.000 €, in aggiunta allo stipendio mensile, da spendere su una piattaforma dedicata. I servizi disponibili includono rimborsi per spese sanitarie, acquisto di libri di testo, rette scolastiche, corsi di formazione in Italia o all'estero, assistenza a familiari anziani o malati, iscrizioni a palestre e molto altro. A questi 1.000 €, Guffanti aggiunge la messa a disposizione di una polizza vita, una polizza infortuni e una polizza LTC (long term care) per tutti i collaboratori, e di una polizza sanitaria integrativa solo per alcune figure con una maggiore seniority o con un inquadramento contrattuale più elevato. Fatte salve le tutele previste per legge e dal CCNL, che sono garantite a tutte le collaboratrici e i collaboratori assunti.

9. Come funziona la comunicazione interna in Guffanti?

Dal 2024 abbiamo implementato un sistema di comunicazione interna articolato su tre pilastri: due incontri annuali per condividere risultati, progetti e strategie; una newsletter interna per diffondere informazioni importanti, raccogliere feedback attraverso sondaggi e far conoscere meglio i colleghi; e infine il progetto "GPeople", che prevede un'intervista periodica a una risorsa sul suo rapporto con il lavoro, i colleghi e l'azienda.

10. Quali sono gli obiettivi strategici di Guffanti per i prossimi anni?

Secondo Ambrogio e Luca Guffanti, rispettivamente presidente e amministratore delegato del Gruppo, gli obiettivi strategici dell'azienda sono principalmente due: digitalizzare i processi produttivi e implementare una gestione organizzativa manageriale. Questi cambiamenti mirano a rendere l'organizzazione ancora più competitiva e resiliente di fronte ai cambiamenti del mercato.