



Nato nel 2024 per accompagnare una fase di forte cambiamento, il progetto ha ridotto il turnover a zero, rafforzato l'attrattiva dell'azienda e consolidato il legame con il territorio.

Refresh – Reshuffle – Repower, il modello E.G.O. Italia punta all'innovazione culturale

*Rosalba Murolo, Head of HR, Legal&Compliance, IT. L&D Specialist EMEA EGO Italia:
"Abbiamo scelto di investire sulle persone con continuità e concretezza. I risultati dimostrano che questa è una scelta che rafforza l'azienda e ne sostiene la crescita."*

L'azienda

E.G.O. Italia Srl è il centro di eccellenza del Gruppo E.G.O. per la cottura a gas. Con circa 165 collaboratori, produce ogni anno oltre 33 milioni di componenti destinati ai principali produttori di elettrodomestici a livello internazionale. Fondata a Camerano nel 1954 come Officine Meccaniche Defendi, nel tempo si è affermata come una delle realtà di riferimento nello sviluppo e nella produzione di componenti per la cottura a gas. Dal 2013 fa parte della BLANC & FISCHER Familienholding e oggi rappresenta il polo globale del Gruppo E.G.O. per il business gas. I prodotti e le soluzioni per la cottura a gas sviluppati dall'azienda sono commercializzati nel mondo con il marchio Defendi.

Un progetto di innovazione culturale nato dall'ascolto

"Refresh – Reshuffle – Repower" è il percorso di innovazione culturale organizzativa sviluppato da E.G.O. Italia per accompagnare una fase di profondo cambiamento vissuta dall'azienda all'inizio del 2024. In quel momento il contesto era caratterizzato da un elevato tasso di turnover volontario, diffusa demotivazione, difficoltà nell'attrazione di nuovi talenti e un employer branding poco efficace. A queste criticità si aggiungevano una forza lavoro con età media elevata e una limitata rappresentanza femminile nei ruoli di responsabilità. La consapevolezza che i risultati passassero prima di tutto dalle persone ha spinto l'azienda a ripensare il proprio modello operativo, riportando le persone al centro della strategia. Da questa esigenza è nato un progetto strutturato che ha puntato a rafforzare motivazione, coinvolgimento e capacità di attrarre nuove competenze. L'iniziativa si è distinta per un approccio innovativo e partecipativo, superando la logica delle tradizionali iniziative HR per trasformare in profondità la cultura aziendale, le modalità decisionali e la valorizzazione del capitale umano. L'obiettivo era costruire un'organizzazione più inclusiva,



coinvolgente e sostenibile, capace di rispondere alle esigenze delle persone e alle sfide del mercato.

Dalla strategia bottom-up ai nuovi strumenti di coinvolgimento

Il progetto 3R “Refresh – Reshuffle – Repower” si è sviluppato attraverso un percorso di ascolto strutturato e continuo che ha coinvolto l’intera popolazione aziendale. Workshop, colloqui individuali, survey dedicate e momenti di confronto con dipendenti e leadership team hanno consentito di individuare bisogni concreti e costruire un piano condiviso. La trasformazione si è articolata attorno a tre direttrici: “Refresh”, per rinnovare mentalità, linguaggio e spazi di lavoro; “Reshuffle”, per riallineare ruoli e responsabilità valorizzando le competenze; “Repower”, per rafforzare motivazione, fiducia e performance. Accanto al rinnovamento degli uffici e alla creazione di nuovi ambienti collaborativi, E.G.O. Italia ha introdotto nuove pratiche, come KPI dedicati all’engagement, sistemi di welfare integrato, supporto psicologico, coaching individuale, job posting interni e percorsi di sviluppo personalizzati. Centrale è stato il passaggio da una cultura gerarchica a una strategia bottom-up, nella quale le persone sono state coinvolte direttamente nelle scelte che riguardano il loro lavoro e l’organizzazione. Un approccio che continua ancora oggi attraverso incontri periodici con i reparti e un dialogo costante tra management e collaboratori.

Turnover azzerato, competenze nuove e un'azienda più attrattiva

I risultati ottenuti in poco più di un anno confermano l’efficacia del percorso intrapreso. Il dato più significativo riguarda il turnover volontario, passato dal 9,4% registrato nel primo trimestre del 2024 allo 0% nel secondo trimestre del 2025. Parallelamente, l’età media aziendale si è ridotta di circa l’8%, mentre la presenza femminile è aumentata di 3p.p., contribuendo a un migliore equilibrio di genere. Sul piano culturale, il progetto ha favorito la diffusione di una cultura del feedback, una maggiore fiducia tra manager e team e un miglior equilibrio tra vita privata e professionale grazie a modelli organizzativi più flessibili. L’impatto si è avuto anche verso l’esterno, con una crescita della reputazione aziendale che ha permesso di attrarre professionalità qualificate provenienti anche da territori lontani dalle Marche. Determinante è stata inoltre la costruzione di una rete di relazioni con università, associazioni e istituzioni locali, rafforzata da attività di comunicazione, campagne social e iniziative pubbliche. Il percorso ha portato al conseguimento della certificazione Great Place to Work e al riconoscimento internazionale HR Best Practice 2025 del gruppo, confermando come una cultura aziendale solida, partecipativa e orientata alle persone possa contribuire concretamente ai risultati dell’impresa e alla sua capacità di attrarre talenti.