

# CLAUDIA! 3.0 SCORE - REPORT

## Landoor

Fascia: 10-49 dipendenti

### IL PUNTO DI PARTENZA

AREA	OBIETTIVO	SCORE	SUMMARY
EDUCULTURE	Crescere con la cultura dell'inclusione e della parità	91/100	Ottimo! Impegno e strategia eccellenti per un'organizzazione attrattiva
EQUAL PAY - MERIT	Valorizzare il merito e colmare il divario salariale	60/100	Livello discreto, che denota un buon impegno dell'organizzazione
CURA	Sostenere chi si prende cura e favorire la conciliazione	85/100	Ottimo! Impegno e strategia eccellenti per un'organizzazione attrattiva
WOKLIFE BALANCE	Equilibrio tra lavoro, tempo personale e famiglia	82/100	Ottimo! Impegno e strategia eccellenti per un'organizzazione attrattiva
FIDUCIA LUMINOSA	Stimolare la responsabilità sociale partendo dal singolo	102/100	Ottimo! Impegno e strategia eccellenti per un'organizzazione attrattiva

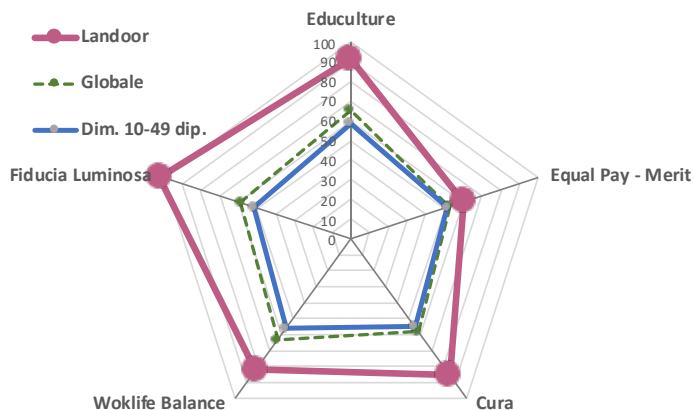
**INDICE MOLTO POSITIVO**

**83,4**

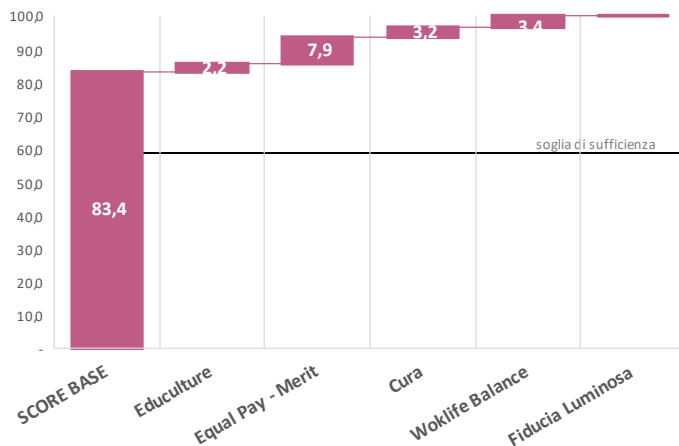
Leader e modello di best practice

### IL QUADRO ATTUALE

#### POSIZIONAMENTO - Scenario rilevato



#### ANALISI GAP - Aree di miglioramento



### ANALISI E DIREZIONE DI CRESCITA

L'analisi Claudia! 3.0 applicata a una realtà di piccole dimensioni mostra uno score complessivo di 83,4, nettamente superiore al benchmark del settore (54,61). Un risultato che evidenzia una cultura già matura, capace di generare impatti positivi e coerenti, con spazi evolutivi interessanti su cui agire in modo mirato.

L'area più forte è Fiducia Luminosa (102,1), che segnala un clima interno solido, relazioni autentiche e un alto livello di reciprocità. Questo patrimonio intangibile va mantenuto attraverso pratiche strutturate di ascolto, feedback e responsabilizzazione, per evitare che la crescita futura disperda ciò che oggi rappresenta un vero punto di forza.

Segue EduCulture (91,4), risultato eccellente che testimonia attenzione alla cultura organizzativa e alla diffusione di valori condivisi. Per consolidare questo asset, è utile rendere più sistematiche le occasioni di apprendimento, alimentando competenze e comportamenti coerenti con l'evoluzione strategica.

La dimensione della Cura (85,3) mostra una buona capacità di sostenere il benessere delle persone, grazie a prossimità e relazioni dirette tipiche delle realtà snelle. Il passo ulteriore riguarda la formalizzazione: policy chiare e strumenti replicabili rafforzano la continuità anche in fasi di crescita o riorganizzazione.

Il Work-Life Balance (82,0) è stabile e percepito come adeguato. Il contesto agile agevola soluzioni flessibili, ma per mantenerne l'efficacia nel tempo è utile monitorare carichi, aspettative e prassi informali, così da evitare squilibri non dichiarati o differenze tra team.

In Equal Pay & Merit (60,3) il punteggio è sufficiente ma vicino alla soglia critica. È essenziale agire su trasparenza, criteri di valutazione e logiche di crescita, per garantire equità percepita e una meritocrazia coerente. Questa area può diventare un moltiplicatore di fiducia se resa più strutturata e comunicata con chiarezza.

La combinazione degli indicatori mostra un'organizzazione con basi molto solide, in netto vantaggio rispetto ai pari. Investire ora nelle aree che richiedono maggiore formalizzazione consentirà di tradurre i punti di forza in sistemi più robusti e sostenibili nel tempo.