

Innovazione e ascolto Nelle aziende italiane si lavora e vive meglio

I risultati del sondaggio di Statista che premia l'Italy's Best Employers 2026
Scelgono i dipendenti: vince Lavazza poi Sorgenia e Granarolo
«Per ingaggiare i giovani non basta mettere il calcio balilla in ufficio»

pagine a cura di **Fabio Sottocornola**

Sul gradino più alto del podio ci va Lavazza, che arriva a conquistare un dieci, punteggio massimo. A seguire, Sorgenia e Granarolo. Sono italiane le prime tre aziende che guidano la classifica Italy's Best Employers 2026 secondo l'opinione degli stessi dipendenti. Ma sono italiane (o a guida tricolore) anche altre quattro realtà come Istituto nazionale dei tumori, EssilorLuxottica, Bialetti, Fratelli Carli, che si piazzano tra le prime dieci. Imprese di famiglia, consorzi e cooperative, gruppi quotati in Borsa o in mano ai fondi di investimento, le società di casa nostra dominano il ranking che vuole premiare il posto migliore in cui andare a lavorare. Questi sono i risultati di un sondaggio, arrivato alla edizione numero sei, realizzato dalla piattaforma di Statista e veicolato attraverso il sito *Corriere.it*. Statista raccoglie ed elabora grandi quantità di dati forniti in modo spontaneo e anonimo dai dipendenti. Ma il questionario di quest'anno (la cui metodologia è spiegata nel box della pagina a fianco) che ha avuto oltre 300 mila risposte da parte dei lettori/lavoratori, puntava a mettere in luce anche aspetti del clima che si vive in ufficio, nei laboratori di ricerca o dentro i plant della produzione manifatturiera.

Quindi c'erano domande su carichi di lavoro e riposo, attrezzature a disposizione, rapporto con i superiori, retribuzione. Un focus particolare era dedicato al lavoro femminile con quesiti per capire se le prospettive di carriera sono uguali a quelle dei maschi o se è possibile negoziare la busta paga. Da Statista sottolineano come «l'aggiornamento ha portato a variazioni nel ranking rispetto alle edizioni precedenti ma, trattandosi di un ampliamento di criteri già esistenti, non è una penalizzazione: piuttosto un punteggio più ricco». A venire premiate, appunto, sono molte realtà nazionali, come quelle descritte nelle schede in pagina, mentre è andata male per colossi come Google, Apple o Cisco, dominatori delle precedenti edizioni. Da segnalare come i settori più rappresentati nel ranking delle 450 imprese (con oltre 250 dipendenti) sono le vendite al dettaglio e ingrosso (vale l'8% del totale), alimentari e bevande (7,5%), educazione e ricerca (7,3%).

Com'è oggi il clima aziendale? Lo riassume in tre parole Joelle Galesi, managing director di Hunters Group, società di ricerca a selezione di personale qualificato: «Disingaggio, progetto e formazione. Le aziende per "ingaggiare" soprattutto i giovani devono garantire una evoluzione continua, anche a livelli medio alti, su competenze e abilità analitiche. Non re-skilling ma di un autentico up-skilling che consenta un salto di qualità. Non basta più offrire uffici moderni magari con dotazioni simpatiche tipo calcio balilla. Ci vogliono progetti condivisi, step di crescita». Chi si occupa di risorse umane, spiega l'esperta, sta vicino al ceo: perdere talenti mette a rischio il business. «È difficile trovare chi resta vent'anni nello stesso ruolo. Dobbiamo fare i conti con una generazione in disingaggio dal lavoro, più attenta alla famiglia o a questioni personali». Secondo Alessandro Rosati, ceo di agap2, la multinazionale di consulenza per ingegneria e tech, «siamo dentro una duplice tendenza: mentre cresce una domanda di flessibilità, autonomia e fiducia dai lavoratori, ci sono aziende che esercitano tensione sui controlli e burocrazia. I candidati delle giovani generazioni vogliono meno sprechi nei processi produttivi, per poter offrire un contributo a valore aggiunto». Ma le aziende non sono sempre pronte a raccogliere le nuove istanze. «Chi vuole un posto cerca anche chiarezza sugli obiettivi, desidera partecipare a un progetto allineato ai valori personali e ha bisogno di momenti di ascolto». Nessuno ha (più) paura di cambiare casacca, il turn-over è (un rischio) elevato come, di contro, la rigidità interna alle imprese. La sfida è saper leggere i segni di tempi che cambiano in fretta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'indagine Italy's Best Employers

QR code

Analisi e punteggi, qui si possono trovare nel dettaglio



Per vedere nel dettaglio le valutazioni tecniche e di merito espresse nell'ambito del concorso «Italy's Best Employers» basta inquadrare il QR Code qui accanto. In questo modo sarà possibile leggere i punteggi specifici assegnati alle aziende partecipanti, suddivise nelle venti diverse categorie che sono state individuate per raggruppare i vari ambiti di attività. Il documento non va interpretato come una «classifica» in senso stretto ma come uno strumento molto analitico per descrivere la realtà del mondo lavorativo in Italia, almeno quella che riguarda il lavoro dipendente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Metodologia

Pagella alle imprese
Un sondaggio online
e 300 mila risposte

La classifica delle aziende «Italy's Best Employers 2026» è stata elaborata da Statista a partire da un sondaggio con risposte raccolte tramite «online access panel» dove le persone, una volta registrate, accettano di partecipare mantenendo l'anonimato. A ogni iscritto è stato chiesto per quale azienda o ente lavora e di fornire una valutazione sulla scala da zero a 10 alla domanda: consiglierebbe la sua azienda a un conoscente o familiare? Sono poi chieste valutazioni su diversi aspetti dell'impiego offerto dal datore. Questo per quanto riguarda le valutazioni «interne» che si vanno a sommare con le esterne (dal peso minore nel giudizio finale) sulla disponibilità a raccomandare oppure no altre aziende dello stesso settore. I comparti economici ammontano a 20 e comprendono per esempio

automotive, aeronautico, difesa, edilizia poi farmaceutico e itc, passando per metalmeccanica, ristorazione e turismo, trasporti, vendita al dettaglio, alimentari e bevande, moda, mass media. Al sondaggio, realizzato tra i mesi di marzo e luglio e veicolato dal *Corriere della Sera* (attraverso il sito *Corriere.it*) non potevano partecipare liberi professionisti o dipendenti di ditte con meno di 250 dipendenti. Una volta raccolti i dati, in particolare 300 mila valutazioni sui datori, è stata fatta la graduatoria assegnando a ciascuna impresa il risultato in termini di «vecchia» pagella scolastica, fino a un massimo di voto 10. Statista rende note nel ranking delle pagine seguenti le prime 450 aziende secondo il punteggio ottenuto e il settore economico di appartenenza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Mission

Statista è una piattaforma tedesca che rende disponibili dati di mercato e di consumo anche con proprie ricerche Statista.com

LE 100 MIGLIORI			
Posizione	Azienda	Punteggio	Settore
1	Eni	8,41	Energia
2	Enel	8,35	Energia
3	Unile	8,34	Alimentari
4	Indesit	8,33	Elettrodomestici
5	Eni	8,32	Energia
6	Eni	8,31	Energia
7	Eni	8,30	Energia
8	Eni	8,29	Energia
9	Eni	8,28	Energia
10	Eni	8,27	Energia
11	Eni	8,26	Energia
12	Eni	8,25	Energia
13	Eni	8,24	Energia
14	Eni	8,23	Energia
15	Eni	8,22	Energia
16	Eni	8,21	Energia
17	Eni	8,20	Energia
18	Eni	8,19	Energia
19	Eni	8,18	Energia
20	Eni	8,17	Energia
21	Eni	8,16	Energia
22	Eni	8,15	Energia
23	Eni	8,14	Energia
24	Eni	8,13	Energia
25	Eni	8,12	Energia
26	Eni	8,11	Energia
27	Eni	8,10	Energia
28	Eni	8,09	Energia
29	Eni	8,08	Energia
30	Eni	8,07	Energia
31	Eni	8,06	Energia
32	Eni	8,05	Energia
33	Eni	8,04	Energia
34	Eni	8,03	Energia
35	Eni	8,02	Energia
36	Eni	8,01	Energia
37	Eni	8,00	Energia
38	Eni	7,99	Energia
39	Eni	7,98	Energia
40	Eni	7,97	Energia
41	Eni	7,96	Energia
42	Eni	7,95	Energia
43	Eni	7,94	Energia
44	Eni	7,93	Energia
45	Eni	7,92	Energia
46	Eni	7,91	Energia
47	Eni	7,90	Energia
48	Eni	7,89	Energia
49	Eni	7,88	Energia
50	Eni	7,87	Energia
51	Eni	7,86	Energia
52	Eni	7,85	Energia
53	Eni	7,84	Energia
54	Eni	7,83	Energia
55	Eni	7,82	Energia
56	Eni	7,81	Energia
57	Eni	7,80	Energia
58	Eni	7,79	Energia
59	Eni	7,78	Energia
60	Eni	7,77	Energia
61	Eni	7,76	Energia
62	Eni	7,75	Energia
63	Eni	7,74	Energia
64	Eni	7,73	Energia
65	Eni	7,72	Energia
66	Eni	7,71	Energia
67	Eni	7,70	Energia
68	Eni	7,69	Energia
69	Eni	7,68	Energia
70	Eni	7,67	Energia
71	Eni	7,66	Energia
72	Eni	7,65	Energia
73	Eni	7,64	Energia
74	Eni	7,63	Energia
75	Eni	7,62	Energia
76	Eni	7,61	Energia
77	Eni	7,60	Energia
78	Eni	7,59	Energia
79	Eni	7,58	Energia
80	Eni	7,57	Energia
81	Eni	7,56	Energia
82	Eni	7,55	Energia
83	Eni	7,54	Energia
84	Eni	7,53	Energia
85	Eni	7,52	Energia
86	Eni	7,51	Energia
87	Eni	7,50	Energia
88	Eni	7,49	Energia
89	Eni	7,48	Energia
90	Eni	7,47	Energia
91	Eni	7,46	Energia
92	Eni	7,45	Energia
93	Eni	7,44	Energia
94	Eni	7,43	Energia
95	Eni	7,42	Energia
96	Eni	7,41	Energia
97	Eni	7,40	Energia
98	Eni	7,39	Energia
99	Eni	7,38	Energia
100	Eni	7,37	Energia

Lavazza

Dieci in pagella (ed è un record) Ore di permesso per il veterinario

Con un balzo in avanti di cinque posizioni rispetto a un anno fa, si insedia al primo posto dell'edizione Best Employers 2026. Non solo, ma Lavazza raggiunge anche il punteggio massimo (10) per la prima volta in assoluto nelle sei edizioni del sondaggio realizzato da Statista con il Corriere della Sera. La storica azienda torinese di famiglia che produce caffè da quattro generazioni e che nel 2024 ha superato i tre miliardi di euro per fatturato, vince anche come welfare aziendale. Con proposte innovative e capaci di aprire nuovi percorsi. Lo scorso anno per lo stabilimento di Gattinara (provincia di Vercelli)



Interno della sede Lavazza a Torino

nel quale lavorano 400 dipendenti è stato firmato un accordo che sperimenta il venerdì breve. Al verificarsi di determinate condizioni o picchi lavorativi che rendono necessarie prestazioni del sabato, sarà possibile recuperare il venerdì con una riduzione di quattro ore, più lo sconto. Ossia: le otto ore lavorate al sabato si convertono in tre mezzette giornate (12 ore totali) da usufruire di venerdì.

Ci sono poi i permessi legati al caregiving per chi deve prendersi cura dei parenti o accompagnarli a visite mediche (otto ore di permessi retribuiti annui) mentre quattro ore all'anno sono dedicate alla cura e assistenza veterinaria degli animali domestici. Inoltre, ci sono cinque giorni retribuiti totalmente da Lavazza come congedi di paternità obbligatoria che si aggiungono ai dieci previsti dalla normativa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sorgenia

Coaching e corsi: così si impara a controllare l'ansia e lo stress

Lo scorso anno non compariva neppure tra le prime venti del ranking. Grande balzo in avanti per Sorgenia, la società attiva sul mercato libero di energia e gas, che nella gestione dei talenti gioca due carte: la formazione e il coaching psicologico per la gestione di ansia e stress. Nel primo caso c'è un modello di leadership che si applica anche al processo di reclutamento e training e risponde a sei competenze fondamentali sul lavoro: collaborazione, agilità, insight (consapevolezza), customer intimacy, energia e innovazione (acronimo Caicei). Oltre alla valutazione da parte del



Pale eoliche e pannelli fotovoltaici

responsabile c'è una fase di autovalutazione, anche con il supporto dei *peer* cioè i colleghi pari livello. Sorgenia offre opportunità di addestramento in molte attività, dallo sviluppo delle competenze ai corsi per salute e sicurezza. Nel 2024 sono state erogate oltre 18 mila ore di formazione per 630 dipendenti del gruppo. Uno degli aspetti cruciali (rientra nel servizio Wellbeing at work) prevede workshop per la gestione di ansia e stress, la creazione di un equilibrio tra vita privata e professionale fino a incontri sulla genitorialità e come affrontare il cambiamento. Con l'apporto di Stimulus (società di consulenza per la salute mentale al lavoro) l'azienda offre sessioni di supporto psicologico e socio-assistenziale fino a un percorso di psicoterapia sul territorio. Le prime otto sedute sono a carico della società.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Granarolo

Aiuto alle mamme per un rientro soft Ecco mille euro e la retta del nido

Primo gruppo agroalimentare a capitale italiano con 15 stabilimenti produttivi nel Paese (e presente anche all'estero), Granarolo si piazza al terzo posto del ranking generale ottenendo un punteggio elevato di 9,38. Punta sulle donne e le neomamme, in particolare per favorire il rientro al lavoro dopo la maternità. Nel mese di marzo la società si è aggiudicata un finanziamento del bando Ri-Parto del governo e ha messo un campo una serie di iniziative concrete. Articolato su due anni (fino al marzo 2027) il bando permette alle dipendenti di usufruire di determinati aiuti. In particolare Granarolo ha



La sede di Granarolo, a Bologna

deciso di garantire la copertura integrale della retta del nido, ovunque in Italia: il gruppo è presente in Calabria, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Lombardia, Piemonte, Puglia, Sardegna, Toscana. Una convenzione con il Nido di Viola Sas molto diffuso nel territorio bolognese (sede del gruppo), dedicato all'infanzia e aperto tutto l'anno. Ci sono poi mille euro di contributo al momento della nascita e una integrazione al 100% del congedo parentale. E ancora, l'assistenza psicologica con cinque incontri attraverso il canale Helping Mama e un servizio dedicato per questioni come la nutrizione, il massaggio infantile, l'aiuto ai compiti per fratellini e sorelline, un orientamento sulla scelta dell'asilo. Infine, al momento del rientro in attività sono previsti spazi di coworking dedicati alle neomamme.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Bialetti

Trasparenza nel reclutamento, autovalutazione per migliorare

Da quando è entrata nella graduatoria con l'edizione Best Employers 2023, la Bialetti non ha fatto che migliorare, anno dopo anno salendo di punteggio. Così, se al debutto il gruppo che produce la famosa moka dell'Omino con i baffi era arrivato in posizione 28 del ranking globale ma primo tra i beni durevoli e di consumo con un punteggio di 8,59, l'anno successivo si è confermato in testa al settore guadagnando qualche decimale (8,67 il voto) per arrivare a 8,89 nella scorsa edizione. Oggi, l'azienda nata nel 1919 a Omegna sul lago d'Orta ha scalato altri posti terminando al gradino 7 con un lusinghiero



L'iconica caffettiera

punteggio di 9,25. Anche se l'azienda ha attraversato momenti di difficoltà economica e finanziaria fino all'ingresso nel capitale di un fondo d'investimento, restano saldi dei punti cardine come i processi di reclutamento del gruppo, volti a garantire imparzialità e trasparenza nella ricerca e selezione del personale. Per evitare i cosiddetti bias cognitivi, basati sul pregiudizio o peggio la discriminazione, nel recruiting sono usati parametri il più possibile oggettivi per mettere la persona idonea al posto giusto. La stessa trasparenza è usata nel momento della valutazione delle prestazioni: c'è un progetto di Performance Appraisal che riguarda soprattutto gli impiegati e prevede una fase di autovalutazione. Da qui il confronto che porterà a trovare aree di forza, miglioramento e un piano d'azione su cui lavorare.

Lamborghini

Lo yoga al mattino nel bioparco E la busta paga ora è più pesante

Lavorare ai motori, gioie e dolori. Partiamo da questi ultimi perché la crisi del comparto è evidente come pure i motivi, legati alla difficile transizione ecologica verso un mercato dell'elettrico che fatica a imporsi. Poi c'è la presenza in Europa sempre più massiccia dei carmaker cinesi. A farne le spese sono i grandi gruppi come la tedesca Volkswagen che solo due anni fa (Italy's Best Employers 2024) era al primo posto assoluto con voto 9,31 mentre oggi è sparita dalle posizioni elevate. Tra minacce di licenziamenti e chiusure dei plant produttivi, il colosso tedesco sta pagando anche sul piano dell'attrattiva di



Lo stabilimento a S.Agata Bolognese

brand. Fatica Ferrari, icona del settore che scivola dalla posizione numero 13 di un anno fa alla 19. Dunque, c'è il sorpasso di Lamborghini che finisce al gradino 17 (con 8,94) e alcuni punti forti, sempre apprezzati dai lavoratori. Anzitutto, la retribuzione che nell'azienda di Sant'Agata Bolognese (peraltro, del gruppo Volkswagen) riesce a essere superiore del 30/40% rispetto al contratto dei metalmeccanici. Il gruppo ha registrato anche un calo del turn over sotto il 2% grazie a un piano di welfare che comprende la rimodulazione dell'orario di lavoro su quattro giorni a settimana, mantenendo parità retributiva e numerose iniziative di supporto ai dipendenti. Tra questi, i corsi di yoga al mattino nel bioparco, i programmi di prevenzione e screening sanitari, una mensa aziendale con diete personalizzate.

Banca Asti

Versamenti più ricchi per la pensione complementare

Da settimane le notizie economiche si occupano di loro: tra il rischio bancario e le fusioni, le sfide alla conquista dei clienti e la chiusura delle filiali. Eppure le banche, una volta approdo di prestigio e tempio del posto sicuro, non riscuotono grande successo neppure tra i propri dipendenti. Basta vedere la graduatoria dell'Italy's Best Employers 2026: tra i primi cento gruppi industriali del Paese figurano soltanto tre banche o assicurazioni. In testa alla categoria compare la Banca di Asti alla posizione 31 con un risultato di 8,71 poi c'è Fineco (posizione 44 e voto 8,57) mentre



La sede centrale di Banca Asti

le Assicurazioni Generali di Trieste finiscono al gradino numero 93 (8,16). Ben più distanti si trovano colossi nazionali come Intesa Sanpaolo (166), Banca Mediolanum (167) e Unicredit (188). Va male anche la Banca d'Italia che dai piani alti precipita alla posizione 159.

Nell'ultimo contratto di Banca di Asti non sono poche le carte giocate, a partire da un aumento del buono pasto e della contribuzione aziendale per i versamenti alla previdenza complementare: da gennaio andrà al 4% (con 1% a carico del lavoratore). Chi ha figli fino a otto anni gode della priorità per ottenere il part-time. In caso di figli disabili il contributo sale a 2 mila euro l'anno. Le Generali (con Cattolica) hanno allargato i piani di sostegno inserendo Attiva Welfare una soluzione multirischio (infortuni e malattia) totalmente digitale.

Mapei

Un Codice etico come pilastro della cultura aziendale

Tra i settori a maggiore impatto negativo sull'ambiente, l'edilizia è responsabile di una buona parte delle emissioni globali di Co2 inquinante in atmosfera. Mapei, multinazionale italiana con un giro d'affari di 4,4 miliardi e 13 mila dipendenti nel mondo punta a diffondere la cultura della sostenibilità nel campo delle costruzioni, a partire dalla formazione. Lo fa con la Mapei Academy che nel 2024 ha erogato oltre 59 mila ore di lezioni, training e seminari tecnici a 332 mila partecipanti nei diversi Paesi in cui è presente. A questo si aggiungono 272 mila ore di lezione dedicate ai soli



Lo stabilimento Mapei a Mediglia (Mi)

dipendenti, in pratica 21 ore pro capite. Poi c'è la ricerca: Mapei sostiene progetti con l'università di Brescia (per il calcestruzzo a basse emissioni) o Napoli Federico II (durabilità delle strutture). A partire dai risultati conseguiti in laboratorio, l'ateneo del Queensland in Australia ha condotto altri test che dimostrano il legame tra ricerca, innovazione e sostenibilità dell'edilizia. Oltre a questo, il gruppo punta sul Codice Etico dove sono rafforzati i principi di rispetto, inclusione, valore alle diversità come pilastri della cultura aziendale. Tra le iniziative concrete, il progetto «Un giorno per gli altri» come invito ai dipendenti delle sedi di Milano a svolgere attività di volontariato aziendale: un permesso retribuito consente di dedicare tempo ad associazioni come Pane Quotidiano e Opera San Francesco.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Selex

Borse di studio e super welfare con le polizze assicurative

Presente in Italia con diversi marchi della grande distribuzione come Gigante (Lombardia), Dimar (Liguria, Piemonte), Arca (Emilia Romagna) Maxi Di un po' ovunque, il gruppo Selex è una centrale di acquisto nazionale che sviluppa un giro d'affari complessivo da 12,3 miliardi di euro con 31 mila addetti totale. Di questi, il 61% sono donne e per questo il gruppo dedica attenzione all'inserimento di vittime di violenza o immigrate come pure di chi appartiene alle fasce deboli della popolazione o persone con disabilità. Alcune marche del gruppo riconoscono borse di studio da 800 fino a



Trezzano sul Naviglio, la sede centrale

1.500 euro ai figli dei collaboratori che si sono distinti per un brillante percorso scolastico o universitario. In generale Selex, che si è piazzata alla posizione numero 76 (con punteggio 8,23) opera per garantire ai collaboratori la formazione sulle competenze e la salute, nella convinzione che siano questi due aspetti centrali per migliorare la produttività dentro il gruppo. Infine, quanto al welfare, diverse imprese associate a Selex concedono polizze assicurative straordinarie.

Poche sono le soddisfazioni per il settore nella graduatoria finale, dietro Selex si collocano Aldi (posizione 208), Esselunga (214 con 7,56) mentre poco distanziati si trovano Lidl (251) e Iper (255). In mezzo a loro, con sorpresa, si piazza Amazon che non si stacca dalla posizione 252. Deludente per la big tech.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Chiesi

Donne e violenze Protezione per le vittime lavoratrici

Alla Chiesi Farmaceutici di Parma non guardano in faccia al genere. L'ultimo accordo aziendale prevede un congedo parentale retribuito al 100% e il congedo per i genitori, che ingloba quello di paternità, applicato alle coppie omogenitoriali, a prescindere dal sesso. Se la legge prevede dieci giorni, qui aggiungono 12 settimane retribuite del tutto. Non guardano neanche l'orologio: ai lavoratori impiegati nel regime di ciclo continuo si applica un modello di turnazione più sostenibile con riduzione di orario alle 34 ore settimanali. Ma, invece, guardano quel che succede nel mondo: alle



La Chiesi Farmaceutici Spa di Parma

lavoratrici del gruppo vittime di violenza e dunque inserite in programmi di protezione, Chiesi garantisce la retribuzione al 100% per tre mesi, in aggiunta a quanto previsto dalla legge. L'intesa si applica ai 2.200 lavoratori del gruppo che intanto, come le altre realtà italiane (ma anche europee), sarà chiamato a una sfida sul terreno del business, dopo la minaccia di Donald Trump, presidente degli Stati Uniti di alzare al 100% i dazi sull'importazione di prodotti farmaceutici. Certo, l'azienda di Parma alla posizione 95 del ranking con un punteggio di 8,14 ha una presenza produttiva nel mercato americano che dovrebbe metterla al riparo dai dazi. Così come il piccolo plotone di realtà in graduatoria: Menarini (posizione 119, voto 7,98) Artsana (126 e 7,94) o Dompé (302 e 7,23). Ma per tutte la navigazione si annuncia in acque agitate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Politecnico Milano

Consulenze pagate per gli under 19 e il sostegno a chi è caregiver

Da poche settimane è partito il programma «Polimi People care 2.0» aggiornamento del piano di welfare dell'ateneo milanese, arricchito con nuovi servizi per i dipendenti, un totale di circa tremila persone tra docenti (o ricercatori) e amministrativi. Largo spazio al supporto ai genitori: chi ha figli fino a 19 anni può utilizzare le consulenze sul sonno, la puericoltura, l'attività di orientamento scolastico e la logopedia. C'è un supporto concreto per chi si prende cura di familiari non autosufficienti, con prestazioni come terapia occupazionale, trasporto assistito e consulenze legali per



Il campus Bovisa del Politecnico

la tutela giuridica. Nell'ambito della conciliazione tra vita e lavoro l'ateneo milanese, che si è piazzato alla posizione 177 con un punteggio di 7,99 propone soluzioni per facilitare l'equilibrio tra professione e il «privato»: ricerca di baby sitter o disbrigo di faccende domestiche. Ogni dipendente può contare su 120 euro massimi all'anno, pagati dall'ateneo. Al Politecnico c'è anche disponibile un credito individuale di welfare che ammonta a 500 euro per il solo personale amministrativo: può essere usato per coprire spese legate a salute, istruzione e formazione, viaggi o trasporti, sport, shopping, gift card. Viene usato sia a rimborso sia con voucher senza anticipare denaro. Quest'anno si è aggiunto un credito extra solo per collaboratori in servizio per l'intero anno 2024 e ancora attivi all'inizio di agosto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LE 100 MIGLIORI

Posizione ranking	Azienda	Punteggio
1	Lavazza	10
2	Sorgenia	9,4
3	Granarolo	9,38
4	Heineken	9,36
5	Fondazione IRCCS Ist. Naz. dei Tumori	9,32
6	EssilorLuxottica	9,28
7	Bialetti	9,25
8	Novartis	9,24
9	Samsung	9,2
10	Fratelli Carli	9,18
11	Campari Group	9,15
12	Italgas	9,07
13	Enel	9,04
14	GSK	9,01
15	Bayer	8,97
16	Barilla	8,96
17	Automobili Lamborghini	8,94
18	Policlinico S. Orsola - Malpighi	8,89
19	Ferrari	8,88
20	Microsoft	8,84
21	Save	8,83
22	Eni	8,83

Posizione ranking	Azienda	Punteggio
23	Unilever	8,81
24	Fastweb	8,79
25	ELT Elettronica	8,78
26	Siemens	8,77
27	De Cecco	8,77
28	Ingersoll-Rand	8,76
29	Google	8,72
30	TENARIS	8,71
31	Banca di Asti	8,71
32	FIS	8,71
33	Cisco	8,71
34	Università di Pisa	8,7
35	Ferrero	8,69
36	Komatsu Italia	8,68
37	Università degli Studi di Messina	8,67
38	Infineon	8,62
39	Angelini Pharma	8,62
40	Bosch	8,61
41	Università IULM	8,59
42	Sky	8,59
43	A2A	8,58
44	Fincobank Banca Fineco	8,57
45	Abiogen Pharma	8,56
46	Università Politecnica delle Marche	8,55
47	Brembo	8,52
48	Ospedale San Martino	8,47

BEST EMPLOYERS IN ITALIA - EDIZIONE 2026

Posizione ranking	Azienda	Punteggio	Posizione ranking	Azienda	Punteggio
49	Metro	8,45	75	Würth Italia	8,23
50	Accademia Delle Belle Arti di Napoli	8,44	76	Selex	8,23
51	CMB	8,44	77	Lilly	8,23
52	Medtronic	8,43	78	Università della Calabria	8,23
53	Edison	8,43	79	Fond. Policlinico Univ. Agostino Gemelli	8,22
54	Michelin	8,43	80	Scuola Normale Superiore	8,22
55	Mapei	8,41	81	Fidia Farmaceutici	8,22
56	Università degli Studi Salerno	8,4	82	E80 Group	8,22
57	Bracco	8,39	83	Air Dolomiti	8,21
58	Politecnico di Bari	8,39	84	Fond. IRCCS Policlinico San Matteo Pavia	8,21
59	Apple	8,37	85	Pfizer	8,2
60	adidas	8,36	86	Enea	8,2
61	Bridgestone	8,34	87	Sole 365	8,19
62	Università degli Studi di Padova	8,33	88	Teleperformance	8,19
63	ABB	8,33	89	PHOENIX Pharma Italia	8,17
64	Cooperativa Itaca	8,31	90	Pirelli	8,17
65	Terna	8,3	91	Hitachi Rail	8,17
66	Coca-Cola HBC	8,3	92	Avio Aero	8,16
67	Thales Alenia Space	8,3	93	Generali Italia	8,16
68	Consiglio Nazionale delle Ricerche	8,3	94	Webuild	8,14
69	Università degli Studi di Milano-Bicocca	8,28	95	CHIESI	8,14
70	Ospedali Riuniti Villa Sofia Cervello	8,28	96	Zucchetti	8,13
71	Gruppo Hera	8,28	97	Mitsubishi Electric	8,13
72	Oracle	8,27	98	Marriott	8,13
73	Boehringer Ingelheim	8,26	99	Università degli Studi di Bari Aldo Moro	8,11
74	De'Longhi	8,24	100	Gabetti	8,1