



Tempo e qualità di vita Ecco le aziende dove si lavora «bene»

I risultati dell'indagine Italy's Best Employers 2025 fatta da Statista Trentacinque domande sull'ambiente in ufficio, votano gli stessi dipendenti Gli esperti: «Difficile coinvolgere». Il ruolo dell'intelligenza artificiale

pagine a cura di **Fabio Sottocornola**

Sulla vetta della classifica di quest'anno ritorna la tecnologia con Google davanti a un'eccellenza italiana come Olio Carli e al gruppo Tenaris, multinazionale della famiglia Rocca. Fuori dal podio ma nelle posizioni alte si trovano colossi quali Volkswagen per l'automotive, Axa per l'assicurazione e ancora le Big Tech da Apple a Cisco. Non mancano realtà pubbliche tipo l'Enav per il controllo del volo aereo e, più in basso, la Banca d'Italia. Ecco il verdetto dell'indagine Italy's Best Employers secondo i dipendenti che, con sondaggi diretti o attraverso il sito *Corriere.it*, hanno liberamente partecipato all'iniziativa della piattaforma Statista, attiva nella raccolta di dati economici. Dietro i ranking con posizioni e punteggi che si leggono nelle pagine seguenti, questa ricerca può essere vista come un'analisi approfondita sul clima che si respira nel mondo del lavoro. Dove i cambiamenti sono costanti, a volte turbolenti. Così, se in pochi mettono in discussione concetti quali flessibilità (con smart o remote working), bilanciamento tra lavoro e vita, interventi di welfare, emergono altri aspetti con i quali saremo tutti chiamati a fare i conti. Per esempio, l'arrivo dell'intelligenza artificiale o le spinte verso la settimana corta. E si vanno affermando tendenze nuove, come si legge nelle storie di alcune aziende in queste pagine.

«Oggi concedere un aumento di stipendio - racconta Dorika Franchini che ha fondato e dirige Space Work, società di consulenza nelle risorse umane - non è più una leva per trattenere le persone in azienda, specialmente quelle brillanti da un lato perché c'è il rischio che si creino disparità di trattamento e magari tensioni nei bilanci. Meglio esplorare altre strade». L'esperta illustra il possibile percorso con un aneddoto vero. Viene contattata dal direttore generale di una impresa metallurgica che le illustra un problema: hanno assunto ingegneri giovani e pieni di talento ma «come faccio a trattenerli? Altrimenti tra qualche tempo se ne vanno», spiega il dg. Ancora Franchini: «Abbiamo inventato

per loro un percorso di project management con iniziative di coaching individuale. I giovani si sono sentiti valorizzati nel portare un contributo personale. Una risposta al clima di disorientamento che sta attraversando il mondo del lavoro». Deve cambiare anche il modello di leadership perché «il vecchio approccio top-down non funziona più. Oggi ci vuole coinvolgimento e bisogna essere in grado di garantire un riscontro ai collaboratori», spiega Franchini. Che avverte: bene le analisi di clima interno, ma è come aprire il vaso di Pandora. Quindi, «bisogna essere pronti a dare risposte concrete». Per questo motivo è fondamentale sentirsi parte di un progetto strategico.

Ne è convinto Tomaso Mainini, ceo per l'Italia di PageGroup, specie in un momento come questo di rallentamento economico. E con importanti novità in arrivo. Mainini analizza l'introduzione della settimana corta (niente venerdì) in alcune realtà, a livello sperimentale. «L'iniziativa si è rivelata positiva quanto al fatturato ma con un rischio dal momento che garantire gli stessi risultati in meno giorni lavorativi significa introdurre più stress nel sistema». Infine, il manager non elude il tema dell'intelligenza artificiale con le paure che sta spargendo nel mondo del lavoro. Oramai l'AI sta entrando in tanti settori, compreso il nostro della ricerca e selezione di personale. Utilizziamo programmi che ci permettono in cinque minuti di costruire e pubblicare annunci, invece che nei 20 minuti di prima. Non solo: il sistema ci permette di accedere a un data base di candidature già preselezionate. In questo modo si eliminano attività che consumano tempo ma a poco valore aggiunto». Nel tempo recuperato i collaboratori possono fare interviste più approfondite e più mirate con i candidati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





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.

Il metodo

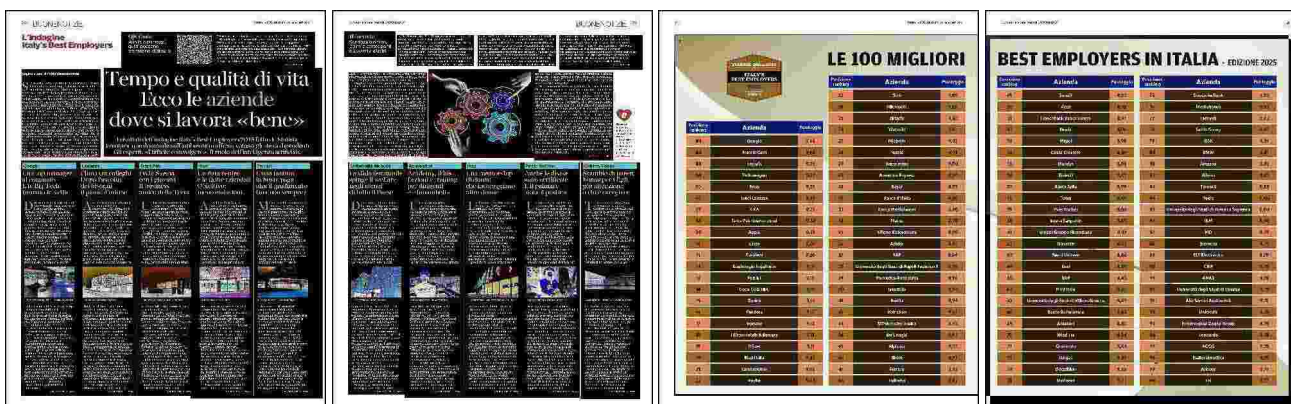
Sondaggio online,
20 mila partecipanti
e 250 mila giudizi

La classifica «Italy's Best Employers» premia i migliori 450 datori di lavoro nel nostro Paese. Le aziende vincitrici sono state valutate dai loro stessi dipendenti: oltre 20mila lavoratori hanno partecipato a un sondaggio organizzato da Statista in collaborazione con il Corriere della Sera. I dati del sondaggio sono stati raccolti tramite «online access panel» e attraverso un questionario pubblicato su corriere.it: in questo modo i dipendenti hanno potuto esprimere la loro opinione evitando qualsiasi influenza da parte del proprio datore di lavoro. Complessivamente sono stati valutati più di 250mila giudizi. La valutazione si è basata su due criteri. Con il primo, quello delle «raccomandazioni dirette», ai partecipanti è stato chiesto quanto sarebbero disposti a raccomandare il proprio datore di lavoro a familiari o

amici. Le risposte sono state analizzate su una scala da 0 a 10, in cui 0 significa «non lo raccomanderei» e 10 «lo raccomanderei sicuramente». Il secondo criterio, delle «raccomandazioni indirette», consentiva di valutare - facendo un confronto in positivo o negativo - altri datori di lavoro appartenenti allo stesso settore. Le altre domande poste ai partecipanti («sono d'accordo» o «non sono d'accordo», su una scala Likert a 5 punti) erano legate a temi specifici quali condizioni di lavoro, retribuzioni, potenziali di sviluppo, immagine dell'azienda e così via. Nell'indagine sono state coinvolte realtà con almeno 250 dipendenti suddivise in venti categorie, dall'edilizia ai trasporti, dall'educazione e ricerca alla moda, dagli alimentari alle banche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

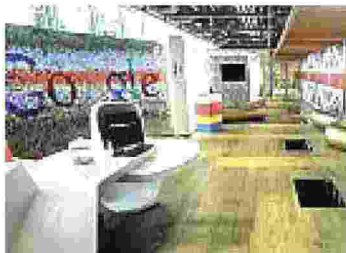


160267

Google

Una top manager al comando E le Big Tech tornano in vetta

Due anni dopo la vittoria del 2022 Google torna a essere l'azienda più ambita, almeno in Italia. E con qualche passo avanti. Infatti il precedente primato era arrivato grazie a un punteggio di 9,26 ma stavolta la grande G si migliora, salendo a 9,40. Nel frattempo alla guida italiana del colosso di Mountain View è arrivata Melissa Ferretti Peretti, una top manager che conosce bene le realtà multinazionali (è stata numero uno di American Express Italia), come pure le tematiche legate a welfare e benessere dei lavoratori. Il colosso del mondo digitale riconosce quattro mesi di congedo parentale ai padri,



Un interno degli uffici Google a Londra

scelta importante secondo la top manager in un'ottica di allargamento e condivisione delle responsabilità di famiglia. Ma questa non è l'unica Big Tech che si piazza ai vertici della graduatoria: nella Top 10 figurano anche Apple (con 9,23 punti) davanti a Cisco che ha sviluppato una propria idea a proposito del luogo di lavoro. Ne ha parlato l'ad Gianmatteo Manghi in una intervista a *Fortune Italia*: «In Cisco non usiamo più la parola ufficio. Parliamo invece di *collaboration spaces*. Un luogo di lavoro deve essere attrattivo, soprattutto agli occhi dei giovani: avere un design che favorisca il benessere, essere facilmente raggiungibile, farsi espressione di un territorio. Allo stesso tempo deve avere una dotazione tecnologica che aumenti le opportunità e moltiplichi il potenziale di ciascuno».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Lavazza

Clima tra colleghi Dopo l'ascolto dei bisogni il piano d'azione

Avvviare un'analisi sul clima aziendale è già un intervento sul clima, ne è convinta Dorika Franchini che guida la società di consulenza Space Work. Ed è un po' quello che hanno realizzato alla Lavazza di Torino, azienda di torrefazione del caffè, numero uno in Italia quanto al fatturato (3,1 miliardi di euro lo scorso anno) e sesta nel ranking di Statista. Come dire: l'ascolto dei bisogni dei dipendenti non rimane sulla carta. Partito nel 2022, il progetto Time to Care ha previsto interviste, raccolte di dati, oltre mille sessioni di test e focus group. Ne è venuto fuori un piano di azione secondo quattro



Il Museo Lavazza a Torino

direttrici di benessere: fisico, emotivo, sociale, finanziario.

Al primo punto l'azienda ha risposto con un piano di coperture assicurative sanitarie a favore dei dipendenti fino a una revisione dell'offerta culinaria nella ristorazione interna. Per l'aspetto emotivo il modo di lavorare è stato reso più flessibile con alternanza di presenza e distanza. C'è attivo anche un progetto di work-life synergy che aiuta a sviluppare delle sinergie tra i differenti ruoli che ciascuno ricopre. L'obiettivo è raggiungere un benessere emotivo che si traduca in buone performance. Ci sono poi momenti di incontro e scambi culturali, volontariato. Infine, il lato economico con un sostegno alle spese energetiche e buoni carburante. E per la mobilità su Torino i dipendenti possono muoversi con i mezzi pubblici acquistando gli abbonamenti a tariffa ridotta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tetra Pak

Dalla Svezia con i giovani Il business amico della Terra

Un balzo in avanti di undici posizioni rispetto allo scorso anno. Lo ha fatto Tetra Pak, azienda nata in Svezia e oggi in 160 Paesi con oltre 24mila dipendenti: è passata alla posizione numero 8 dalla 19 del 2023. Il business è sempre quello: produrre confezioni per il cibo che siano di minor impatto possibile sul Pianeta. Per questo la ricerca scientifica su nuovi materiali o soluzioni innovative è una porta sempre aperta. Come il reclutamento di giovani che possono partecipare al Future Talent. Nei 18 mesi dell'iniziativa si potrà seguire un percorso di Leadership che punta a sviluppare le abilità per guidare



Il palazzo di Tetra Pak a Modena

un team, offrendo conoscenze commerciali a livello internazionale; oppure c'è il cammino da Technical Track che punta a sviluppare abilità tecniche in poco tempo. L'attività sarà svolta in diverse aree e settori del gruppo. Ma la ricerca in Tetra Pak va oltre il programma dei talenti: cercano ingegneri dei processi e dell'automazione, tecnici generici per l'assistenza in fabbrica, gestori di progetti. La crescita continua del gruppo spiega anche l'apprezzamento nel sondaggio di Statista: Tetra Pak ha ottenuto un punteggio di 9,24 superiore addirittura a un colosso tech molto amato come Apple che si è fermato a 9,23. Ma c'è forse di più: la sfida etica e di business di questa azienda, cioè permettere la distribuzione di cibo o bevande sicure in tutto il mondo, è un vento che soffia nelle vele del gradimento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Iliad

Un data center e le flotte aziendali Obiettivo: meno emissioni

Arrivata in Italia (dalla Francia) nel 2018, Iliad dà lavoro a 997 persone e sul mercato ha oltre 10,7 milioni di clienti per la telefonia mobile, ma molti di meno (820mila) per la rete fissa. Azienda giovane, punta sulla sostenibilità: negli ultimi mesi dell'anno scorso è stata condotta la prima analisi per capire l'impatto ambientale e sociale prodotto dall'azienda. Il contesto, i rischi, le opportunità sono passate al vaglio delle gerarchie interne oltre che dei dipendenti e confrontate con gli stakeholder: le comunità locali, le associazioni di categoria. Un tale lavoro ha permesso di identificare alcune priorità di



La sede di Iliad a Milano

intervento, come per esempio il bisogno di implementare processi e tecnologie innovative per ridurre il consumo di energia, diminuire gli impatti negativi sul clima. Non solo: è apparso chiaro anche l'obiettivo di garantire un accesso trasparente alle informazioni sui servizi ai clienti, incoraggiare un'etica aziendale con rigorosi criteri di rispetto delle norme oltre all'abbattimento «di barriere e divari e favorire l'inclusione nei luoghi di lavoro e creare un ambiente collaborativo che sostenga la salute fisica e mentale di ciascuno» come è scritto nel Report di sostenibilità 2023. Un miliardo di euro è investito per sostenere le scelte che aiutano il Pianeta, come la riduzione dell'inquinamento dalle flotte aziendali o l'impatto dei data center. Iliad è alla posizione 20 con 9,07 punti, lo scorso anno era la numero 72.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ferrari

L'una tantum in busta paga alza il gradimento (ma non sempre)

Magari i soldi non fanno la felicità, ma se l'azienda aumenta la busta paga anche il gradimento va meglio. Almeno succede così per la Ferrari di Maranello che si piazza al gradino numero 13 del ranking di Statista (con 9,16 punti) mentre un anno prima si era fermata alla posizione 37. Una bella spinta può averla data l'assegno da 13.500 euro una tantum staccato come premio ai dipendenti, visti gli eccellenti risultati di bilancio del Cavallino rampante. Per carità, nel 2022 il bonus era stato già alto (12 mila euro) e comunque nel contratto integrativo è previsto un impegno ad aumentare la



Il museo Ferrari a Maranello

retribuzione almeno dell'11% annuo fino al 2026. Ma l'inflazione morde ancora i portafogli, specie dei lavoratori a reddito fisso. Va bene anche la graduatoria di Eni, l'azienda petrolifera controllata dal ministero del Tesoro che quest'anno migliora di molte posizioni arrivando al posto numero 100 dal 128 del 2023: tremila euro lordi è il premio riconosciuto ai lavoratori, mentre tra le banche c'è da segnalare Credit Agricole con 1.900 euro per dipendente, ai quali si aggiungono mille euro per ogni figlio fino ai tre anni di età. Va bene il bonus ma non va benissimo la classifica per la Ferrero di Alba (quella della Nutella) che elargisce 2.450 euro, eppure cade al gradino 47 dal 35 di un anno prima come anche Barilla in discesa al 41 (da 32) nonostante un assegno da 8.700 euro garantito nel triennio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Università Bicocca

La sfida femminile spinge il welfare negli atenei di tutto il Paese

Dagli atenei milanesi alla Sapienza di Roma, sono oramai tante le università guidate da donne che, per nomina o elezione, hanno assunto l'incarico da rettore o rettrice. Solo per fare qualche nome, accanto a Giovanna Iannantuoni dalla Bicocca di Milano e prima in assoluto al vertice della Crui, associazione di tutti i rettori d'Italia, figurano sempre a Milano Donatella Sciuto (Politecnico), Elena Beccalli (Cattolica), Marina Brambilla (Statale, da ottobre), Valentina Garavaglia (Iulm da novembre) mentre alla Liuc di Castellanza Varese entrerà in carica Anna Gervasoni. Alla



L'Università Milano Bicocca

Sapienza di Roma c'è Antonella Polimeni, a Firenze Alessandra Petrucci. Anche se per i temi del welfare, l'accademia non è certo all'anno Zero, secondo molti osservatori l'approdo di queste professoresse nella stanza di comando potrà dare una spinta ulteriore. Gli interventi sono di vario tipo: un recente report della Statale di Milano sul People care elenca contributi per la frequenza dei figli agli asili nido, ai campus estivi o l'assistenza di familiari non autosufficienti. A goderne, il personale strutturato, dai docenti ordinari fino ai ricercatori ma anche dottorandi, assegnisti di ricerca, specializzandi con una borsa di studio e l'area tecnico-amministrativa. Alla Bicocca (posizione 67 in classifica) sono attivi sportelli parent-time con colloqui per neomamme e neopapà e quattro colloqui psicologici gratuiti per tutti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160267

Acrobatica

**Academy, il bis
Lezioni e training
per dirigenti
e «funamboli»**

Una Academy per il personale non bastava, così ne hanno aperta una seconda. La prima è dedicata al management e a chi sta in ufficio, l'altra è per gli operatori su fune, che si calano dal tetto per imbiancare o ristrutturare le facciate degli edifici. «Ogni iniziativa di Acrobatica parte dalla valorizzazione delle proprie persone: sono loro il centro di tutto ed è a loro che dedichiamo la nostra maggiore attenzione affinché possano realizzare se stesse all'interno dell'azienda e viverla come luogo in cui crescere e migliorare costantemente. Crediamo nel valore della formazione», spiega



Uno degli operai di Acrobatica

Anna Marras, alla guida del gruppo da oltre 2.700 tra dipendenti e collaboratori (posizione 106). Tra questi, proprio i WallmanW, operatori su fune ai quali è riconosciuta, con un innovativo contratto nazionale, una indennità per valorizzare un mestiere che richiede formazione specifica, attitudini, esperienza. E bisogna avere massima attenzione alla sicurezza. Ciascuno di loro ha un piano di crescita e training affinché possa essere sempre motivato, oltre a premi di produzione mensili per valorizzare le prestazioni, riconosciuti con welfare aziendale. Conclude Marras: «Le persone sono la vera ricchezza di ogni azienda e un imprenditore ha il dovere di sostenerle e prendersene cura». Lo scorso anno nel complesso le ore di formazione e training erogate hanno toccato quota 140mila.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ikea

**Una mentorship
di donne
che incoraggiano
altre donne**

Li chiamano co-worker e in Italia sono 7.871, secondo i dati del Report di sostenibilità 2023. Le donne sono il 59% contro il 41% degli uomini. Il 47% delle lavoratrici di genere femminile sta in posizioni apicali e di responsabilità. Ma il colosso svedese di mobili e arredo per la casa va oltre: «In Ikea riconosciamo l'esistenza di una pluralità di identità e ci impegniamo a valorizzarle. Siamo storicamente al fianco delle comunità LGBTQ+ attraverso una molteplicità di azioni e attività». Al fianco dell'associazione Parks - Liberi e Uguali, l'azienda si impegna a



Il magazzino Ikea a Roncadelle (Bs)

creare «un ambiente di lavoro che consenta la crescita professionale e personale dei dipendenti senza discriminazioni attraverso azioni dedicate: un equity plan volto a definire gli obiettivi da raggiungere in tre anni; congedi per i colleghi e le colleghe che contraggono matrimonio o unione civile, una policy per le persone transgender». Dentro Ikea (posizione 135 del ranking) c'è l'Equality, diversity, inclusion leader, dedicato a questo aspetto. Uno dei temi più diffusi riguarda il gap che penalizza le donne che, è scritto nel Report, «sono spesso le prime a decidere di non candidarsi per posizioni apicali». Per questo dal 2021 c'è il mentorship (Me4Women) che vuole favorire le co-worker attraverso un affiancamento con senior manager donne in qualità di mentor: 60 coppie nel primo anno, salite a 71 nelle successive.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Poste Italiane

**Anche le divise
sono certificate
E il palmare
aiuta il postino**

Un giaccone, un gilet e un palmare. Sta in questi tre oggetti il senso di Poste Italiane (posizione 215) per la salute dei dipendenti, postini in primis. Naturalmente, non si esauriscono qui i piani di welfare del gruppo ma nell'ottica della prevenzione tali strumenti sono importanti. E sono quelli che vengono dati appunto ai portalettere per l'esercizio della loro attività, dalla consegna di cartoline ai pacchi acquistati, in fondo il mestiere non è cambiato. Le divise hanno la certificazione Oeko-Tex che garantisce il controllo ecologico sui tessuti. Sono realizzate usando componenti riciclati e le



Una giovane postina a Imperia

divise garantiscono elasticità e traspirabilità. Accanto al gilet ad alta visibilità, c'è in dotazione il palmare con varie funzioni. Per esempio da qui è possibile inviare una richiesta di soccorso per chiedere l'intervento di un medico. Oppure il device diventa lo strumento per lanciare un Sos in caso di qualunque emergenza, attivando la Situation Room dove un team di operatori risponde alle richieste di aiuto. Prima di ogni uscita per la consegna di corrispondenze o pacchi, si attiva la funzione di promemoria utile a ricordare i dispositivi da avere con sé. Due volte al mese un pop-up avvisa di fare una verifica sulla manutenzione del mezzo. Per non trovarsi di fronte a qualche brutta sorpresa. L'azienda ha poi messo a disposizione benefit come assicurazioni sulla vita, polizze di assistenza sanitaria e congedi parentali per chi sta negli uffici in tutta Italia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160267

Golden Goose

Scambio di pareri, bonus per i figli, più attenzione a chi è caregiver

Tra le aziende più giovani presenti nel ranking, Golden Goose (fondata nel 2000, qui in posizione numero 407) produce le sneakers di lusso: doveva quotarsi in Borsa nelle scorse settimane, ma il progetto è stato sospeso. La decisione non ha scalfito i tre pilastri del welfare a vantaggio dei dipendenti. A partire dal Golden Goose For You, come le iniziative per chi opera tra store e quartier generale con programmi di smart working, flessibilità negli orari, un servizio di assistenza (conciergerie) per il disbrigo di pratiche varie. C'è poi il pilastro Your Lovers dedicato ai familiari nel senso più largo:



A Marghera l'atelier di Golden Goose

servizi di caregivers, tempo a disposizione per avere cura di bimbi o anziani genitori, contributi economici. Bonus una tantum in caso di nuove nascite o adozioni di figli oltre a quattro settimane di congedo di paternità. L'ultimo pilastro è chiamato For the World e intende promuovere il volontariato in orario di lavoro con esperienze individuali o collettive, tra solidarietà e azioni a vantaggio del Pianeta. Tra gli obiettivi dell'Academy, valorizzare i talenti e le varie identità ma in modo innovativo. Per esempio l'approccio non si basa solo sulle competenze (skill) ma si apre a momenti di confronto chiamato Power conversation: luoghi di ascolto e parola, scambio di opinioni attraverso cui crescere e sviluppare le potenzialità come gruppo. Dal miglioramento personale arriva un team di lavoro a elevate prestazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LE 100 MIGLIORI

Posizione ranking	Azienda	Punteggio
01	Google	9,40
02	Fratelli Carli	9,40
03	Tenaris	9,39
04	Volkswagen	9,37
05	Enav	9,35
06	Luigi Lavazza	9,28
07	AXA	9,25
08	Tetra Pak International	9,24
09	Apple	9,23
10	Cisco	9,20
11	Catalent	9,20
12	Boehringer Ingelheim	9,17
13	Ferrari	9,16
14	Coca-Cola HBC	9,14
15	Zurich	9,14
16	Pandora	9,13
17	Versace	9,12
18	Hilton Hotels & Resorts	9,11
19	Pfizer	9,11
20	Iliad Italia	9,07
21	Lamborghini	9,06
22	Roche	9,06

Posizione ranking	Azienda	Punteggio
23	Sirti	9,05
24	Microsoft	9,05
25	Hitachi	9,03
26	Webuild	9,02
27	Michelin	9,02
28	Nestlé	9,01
29	Bricocenter	9,00
30	American Express	8,99
31	Bayer	8,99
32	Banca d'Italia	8,98
33	Banca Mediolanum	8,98
34	Metro	8,98
35	Milano Ristorazione	8,98
36	Adidas	8,97
37	ABB	8,96
38	Università degli Studi di Napoli Federico II	8,96
39	Mercedes-Benz Italia	8,96
40	Trenitalia	8,94
41	Barilla	8,94
42	Heineken	8,93
43	STMicroelectronics	8,93
44	De'Longhi	8,93
45	Alpitour	8,93
46	Sielte	8,93
47	Ferrero	8,93
48	Helvetia	8,92

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160267

BEST EMPLOYERS IN ITALIA - EDIZIONE 2025

Posizione ranking	Azienda	Punteggio	Posizione ranking	Azienda	Punteggio
49	Sanofi	8,92	75	Deutsche Bank	8,82
50	Acea	8,92	76	Mediobanca	8,82
51	Fincobank Banca Fineco	8,91	77	Fastweb	8,82
52	Prada	8,90	78	Safilo Group	8,82
53	Mapei	8,90	79	GSK	8,81
54	Costa Crociere	8,89	80	BMW	8,81
55	Mundys	8,89	81	Amazon	8,81
56	Bialetti	8,89	82	Allianz	8,81
57	Banca Sella	8,99	83	Trenord	8,80
58	Terna	8,89	84	Tod's	8,80
59	Yves Rocher	8,88	85	Università degli Studi di Roma La Sapienza	8,80
60	Intesa Sanpaolo	8,88	86	IBM	8,80
61	Unipol Gruppo Finanziario	8,87	87	MD	8,79
62	Novartis	8,87	88	Siemens	8,79
63	Buzzi Unicem	8,86	89	ELT Elettronica	8,79
64	Enel	8,86	90	CRIF	8,78
65	SAP	8,85	91	ANAS	8,78
66	NTV Italo	8,85	92	Università degli Studi di Firenze	8,78
67	Università degli Studi di Milano Bicocca	8,85	93	Alia Servizi Ambientali	8,78
68	Boero Bartolomeo	8,85	94	Unicredit	8,78
69	Amadori	8,85	95	Ermenegildo Zegna Group	8,78
70	Wind Tre	8,84	96	Leonardo	8,78
71	Granarolo	8,84	97	AGOS	8,78
72	Italgas	8,83	98	EssilorLuxottica	8,78
73	Decathlon	8,83	99	Adecco	8,77
74	Mediaset	8,83	100	Eni	8,77

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160267