

Generali Italia, Welfare Index PMI 2021: il welfare aziendale genera impatto sociale

Sesana: “Il welfare, oltre ad essere strategico per la crescita delle imprese, sarà leva per la ripresa sostenibile del Paese”

09 Settembre 2021



Rowenta X-Plorer Serie 60

X-Plorer è la soluzione per eliminare lo sporco ovunque, anche sotto ai mobili bassi o nelle zone più difficili da raggiungere

Il **welfare aziendale** genera impatto sociale: le piccole e medie imprese italiane hanno avuto un ruolo centrale nell'affrontare l'emergenza Covid-19 ed è aumentata la consapevolezza del loro impatto sociale attraverso iniziative di welfare aziendale. Oggi le PMI sono fondamentali per la ripresa e rinascita del Paese e le loro strategie di welfare aziendale sostengono le priorità del PNRR: Salute, Donne, Giovani, Famiglie e Comunità.

AD Offerta TIM a 19,90€ a Tempo Limitato! Per te la Fibra ultraveloce TIM Senza Vincoli! Promo Flash TIM FIBRA a 19,90€ **TIM**

Generali Italia, Welfare Index PMI 2021: il welfare aziendale genera impatto sociale

È quanto emerge dal **Rapporto Welfare Index PMI 2021** sullo stato del welfare nelle

piccole e medie imprese italiane, giunto alla sesta edizione, che ha coinvolto più di 6000 imprese di tutti i settori produttivi e di tutte le dimensioni, ed è stato illustrato oggi a Roma alla presenza di: On. Andrea Orlando, Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, On. Anna Ascani, Sottosegretaria di Stato al Ministero dello Sviluppo Economico; Marco Sesana, Country Manager & Ceo Generali Italia e Global Business Lines; Massimiliano Giansanti, Presidente Confagricoltura; Gaetano Stella, Presidente Confprofessioni; Dario Bruni, Delegato del Presidente Confartigianato al Lavoro e Bilateralità; Maurizio Grifoni, Presidente Fondo FON.TE Confcommercio; Maurizio Stirpe, Vice Presidente Confindustria per il Lavoro e le Relazioni Industriali; Lucia Sciacca, Direttore Comunicazione e Sostenibilità di Generali Italia e Membro del Comitato Welfare Index PMI; Enea Dallaglio, Partner Innovation Team – Gruppo Cerved.

Nell'occasione, è stato assegnato a 105 imprese Welfare Champion il rating 5W (erano 22 nel 2017). L'iniziativa è promossa da Generali Italia con il patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri e con la partecipazione delle principali Confederazioni italiane: Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni e Confcommercio.

Sesana: “Il welfare è uno strumento che aiuta un’azienda a crescere in modo sano, inclusivo e in una comunità”



VIDEO - Sesana: “Il welfare è uno strumento che aiuta un’azienda a crescere in modo sano, inclusivo e in una comunità”

“Ripartire e farlo con la consapevolezza che non si riparte da soli, quindi utilizzare il welfare non solo per i propri dipendenti- afferma a Il Giornale d’Italia Marco Sesana Country Manager e CEO Generali Italia e Global Business Lines - non solo per le comunità circostanti, quindi significa mettere in campo risorse perché il contesto è molto importante per il successo di un’azienda. Il welfare abbiamo visto come abbia degli effetti positivi su tanti indicatori dell’azienda, la produttività è uno di questi, ma anche conciliazione vita-lavoro e quindi introduzioni di categorie che in questo momento tutti cerchiamo di supportare come giovani e donne nel mondo del lavoro. Quindi il welfare è davvero uno strumento che aiuta un’azienda a crescere in modo sano, inclusivo e in una comunità”.

Sulla pandemia e il suo impatto nel modo di fare welfare aziendale Sesana risponde: “Sì molte aziende hanno aumentato il loro livello di welfare utilizzando, da una leva tattica, cioè per qualche iniziativa, al fatto di pensarlo in modo più strategico, come supporto ai propri dipendenti nel lungo periodo. Quindi è diventato uno strumento usato con molta più consapevolezza. Per noi il welfare è un’area molto importante, abbiamo moltissimi benefit per i nostri dipendenti, sono utilizzati e apprezzati e cerchiamo ogni anno di introdurne di nuovi perchè la vita delle persone cambia in queste situazioni e quindi è una componente fondamentale della nostra proposizione per i dipendenti. Nel mondo del lavoro c’è tanto che si può fare e il welfare rappresenta uno strumento importante.”

Marco Sesana, Country Manager & Ceo Generali Italia e Global Business Lines: “In questo nuovo contesto ancora caratterizzato dal Covid-19, attraverso Welfare Index PMI abbiamo osservato come le imprese abbiano agito come soggetto sociale, oltre che economico e di mercato, per la loro diffusione nel territorio e per la vicinanza ai lavoratori e alle famiglie, dando vita a un nuovo welfare di comunità. Le imprese hanno dimostrato che il welfare aziendale oggi può e deve uscire dall’azienda. Guardare non solo ai dipendenti e famiglie, ma includere e creare valore per fornitori, territorio e comunità. Il maggior numero di iniziative intraprese sostengono le priorità del PNRR sui grandi asset del Paese con un impatto su: salute, donne, giovani, famiglie e comunità. Questo oggi ci conferma che il welfare, oltre ad essere strategico per la crescita delle imprese, sarà leva per la ripresa sostenibile del Paese”.

Orlando: “I Paesi che stanno reagendo meglio al virus hanno un welfare più forte”



VIDEO- Orlando: “I Paesi che stanno reagendo meglio al virus hanno un welfare più forte”

“Che il welfare sia importante e che venga dopo la competitività quello lo ha dimostrato la pandemia. I Paesi che stanno reagendo meglio al trauma del virus – dichiara l’On. Andrea Orlando, Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali- sono quelli che hanno un welfare più forte. Il welfare può fare molto per i lavoratori sia in termini di protezione che di promozione e in termini di valorizzazione per la competitività. Ed è molto importante guardare a come in questi anni è cresciuto un welfare aziendale che integra e che deve integrare quello pubblico, senza sostituirlo. Il PNRR è una grande opportunità per potenziare il welfare pubblico”.

E sull’estensione del Green pass il ministro risponde: “Noi siamo pronti a sostenere tutte le misure per fronteggiare il virus sulla base delle valutazioni che farà il Ministro della Sanità, quindi la linea per noi è molto chiara. Tutto quello che può evitare di tornare alle chiusure va utilizzato, discutiamo quale è la forma, il modo, ma la direzione di marcia è chiara. Decidiamo cosa vogliamo fare sul Green pass, poi come gestirlo lo vedremo dopo.”

Mencattini: “Il welfare aziendale è una leva strategica di successo e di azione per le imprese”



VIDEO - Mencattini: “Il welfare aziendale è una leva strategica di successo e di azione per le imprese”

“La sesta edizione ci ha fatto vedere un’evoluzione del welfare aziendale da sei anni a questa parte in alcune dimensioni molto rilevanti. Quando siamo partiti nel 2016 – afferma a Il Giornale d’Italia Andrea Mencattini - Responsabile Governance & Institutional Relations Generali Country Italia e Global Business Lines e Membro del Comitato Guida Welfare Index PMI - il welfare aziendale era prerogativa delle grandi aziende, delle società più organizzate e solo poche delle piccole e medie imprese avevano un livello elevato di welfare, meno del 10%. A distanza di sei anni il welfare è diventata una pratica normale nelle piccole e medie imprese, il 43% a un livello medio e addirittura più del 20% ad un livello alto o molto alto, quindi un’evoluzione molto importante che ha dato il segno di come il welfare aziendale diventi una leva strategica di successo e di azione per le imprese”.

“La sesta edizione ci ha fatto vedere un’evoluzione del welfare aziendale da sei anni a questa parte in alcune dimensioni molto rilevanti. Quando siamo partiti nel 2016 – afferma a Il Giornale d’Italia Andrea Mencattini - Responsabile Governance & Institutional Relations Generali Country Italia e Global Business Lines e Membro del Comitato Guida

Welfare Index PMI - il welfare aziendale era prerogativa delle grandi aziende, delle società più organizzate e solo poche delle piccole e medie imprese avevano un livello elevato di welfare, meno del 10%. A distanza di sei anni il welfare è diventata una pratica normale nelle piccole e medie imprese, il 43% a un livello medio e addirittura più del 20% ad un livello alto o molto alto, quindi un'evoluzione molto importante che ha dato il segno di come il welfare aziendale diventi una leva strategica di successo e di azione per le imprese”.

“La pandemia non ha ridotto questa concentrazione e interesse verso il welfare aziendale ma l’ha focalizzata su alcune aree. La salute, più del 43% delle aziende hanno individuato alcune azioni specifiche, che vanno dai tamponi, la consulenza medica e psicologica, viste le difficoltà che sono state sostenute dalle famiglie in questo periodo, la conciliazione vita lavoro, che non è solo smart working ma tutto quello che si organizza intorno all’azienda per facilitare la possibilità che le persone possano avere un bilanciamento adeguato tra vita personale e professionale e direi anche una grande consapevolezza delle aziende, del ruolo che hanno nei confronti dei loro dipendenti e delle famiglie che della comunità in cui operano”.

“La produttività aziendale cresce, i risultati economici sono migliori nelle aziende che hanno un livello di welfare alto e sono anche migliori alcuni indicatori di performance sociale. Per esempio il livello di impiego del genere femminile, ma anche le donne in posizione di responsabilità. In questo caso per esempio misurare l’impatto sociale con degli indicatori quantitativi, ci aiuta a capire come il welfare aziendale effettivamente abbia un impatto, un effetto nella componente sociale della vita dell’azienda.”

Dallaglio: “In Italia il 45% delle imprese non ha donne al vertice, ma la percentuale crolla al 22,5% in quelle con welfare avanzato”



[VIDEO - Dallaglio: “In Italia il 45% delle imprese non ha donne al vertice, ma la percentuale crolla al 22,5% in quelle con welfare avanzato”](#)

“Il Paese sta vivendo una reazione al Covid determinante e irripetibile- afferma a Il Giornale d'Italia Enea Dallaglio Partner Innovation Team Gruppo Cerved- con grandi investimenti pubblici ma anche con uno sforzo di tutti noi, del sistema delle imprese non soltanto per rilanciare l'economia, ma per affrontare problemi sociali storici nel nostro Paese. Le imprese attive nel welfare aziendale sono il primo nucleo di una welfare di sussidiarietà perché sono imprese che si rendono conto di vivere in un sistema sociale, allargato che determina buona parte del loro stesso successo economico".

"Quindi noi abbiamo verificato non soltanto le iniziative di welfare che queste imprese attuano ma anche i risultati di queste iniziative. Tra i più importanti il contributo alla crescita dell'occupazione, queste imprese hanno tassi di crescita occupazionale, anche in anni difficili come quelli del Covid, molto superiori alla media generale ma soprattutto la qualità dell'occupazione. Queste imprese hanno una percentuale di giovani impiegati nel lavoro maggiore della media, una percentuale di donne maggiore della media e soprattutto

una mobilità nella carriera anche delle donne, molto superiore alla media. Questo è il dato più significativo tra quelli che abbiamo presentato".

"In Italia il 45% delle imprese non ha nessuna donna nelle posizioni di vertice, ma questa percentuale crolla al 22,5% nelle imprese con welfare avanzato. Questo dipende da tanti motivi, i servizi costano, sono fondamentali per conciliare gli impegni familiari e gli impegni di lavoro, ma conta molto la cultura di management delle aziende. Le imprese con un welfare evoluto sono imprese, spesso gestite da donne, che hanno un modo diverso di valutare la qualità delle risorse, gli obiettivi aziendali e introducono una cultura nuova, basata sulla conciliazione tra la vita familiare e lavorativa con gli obbiettivi aziendali."

Il Comitato Guida di Welfare Index PMI ha dichiarato: "Già nella scorsa edizione registravamo una crescente consapevolezza del ruolo di responsabilità sociale che le PMI sentivano di doversi assumere, accelerato anche dall'emergenza Covid. In questa nuova edizione abbiamo voluto registrare scientificamente l'impatto sociale che le attività di welfare aziendale hanno avuto su tutti gli stakeholder, interni ed esterni all'impresa. Welfare Index PMI può costituire non solo informazione, servizio, fonte d'ispirazione per le PMI che vogliono intraprendere o migliorare le loro politiche di welfare aziendale, ma una fotografia che, auspichiamo, possa essere un contributo importante per il rilancio del nostro Paese. Questa fotografia nasce dalla collaborazione di imprese, istituzioni, esperti ed associazioni".

Secondo il Rapporto 2021, il welfare continua a crescere nelle PMI: oltre il 64% delle piccole e medie imprese italiane ha superato il livello iniziale. In 6 anni le imprese con un livello di welfare elevato sono più che raddoppiate, passando dal 9,7% del 2016 all'attuale 21%.

Il Rapporto ha messo in evidenza che per affrontare la pandemia le imprese hanno attuato numerose iniziative di welfare aziendale: in ambito sanitario, dai servizi diagnostici per il Covid-19 (43,8%) ai servizi medici di consulto anche a distanza (21,3%) a nuove assicurazioni sanitarie (25,7%); nella conciliazione vita-lavoro, con maggiore flessibilità oraria (35,8%) e nuove attività di formazione a distanza (39%) e aiuti per la gestione dei figli e degli anziani (7,2%); a sostegno dei lavoratori e delle famiglie, con aumenti temporanei di retribuzione e bonus (38,2%) e sostegno nell'educazione scolastica dei figli (4,8%); ma anche offrendo contributi alla comunità esterna, come donazioni (16,4%) e sostegni al Sistema Sanitario e alla ricerca (9,2%). La gran parte di queste iniziative sono tuttora in corso e per il 42,7% delle imprese sono strutturali e permanenti. Inoltre, emerge che il 54,8% delle imprese che hanno inserito il welfare nella strategia aziendale ha registrato ritorni positivi sulla produttività. Guardando al futuro 2 imprese su 3 intendono

rafforzare l'impegno sociale verso i lavoratori (67,5%) e verso gli stakeholder esterni: la comunità locale e la filiera produttiva (63,1%).

Oggi le PMI sostengono le priorità del PNRR con un impatto su: Salute, Donne, Giovani, Famiglie e Comunità

Salute: cresce al 92,2% il numero di imprese che mette salute e sicurezza dei lavoratori come valori centrali nella gestione dell'azienda; il 22% hanno già attivato numerose iniziative di salute e assistenza per i lavoratori e i familiari.

Giovani - occupazione: oltre la metà delle PMI più attive nel welfare ha assunto nuovi lavoratori (51,2% vs media del 39,8%) contribuendo alla mobilità sociale di donne e giovani

Donne - opportunità di lavoro e di carriera: la presenza femminile sale al 42% nelle imprese più attive nel welfare vs media 32,5%; salgono al 45,5% le donne in posti di responsabilità vs media 36,2%

Comunità: il 56% delle imprese hanno attivato numerose iniziative a sostegno della propria comunità

Per la prima volta l'indagine misura l'impatto sociale delle iniziative di welfare aziendale su tutti gli stakeholder: lavoratori, famiglie, comunità, fornitori, consumatori

Si rafforza lo strumento di analisi di Welfare Index PMI, che valuta 127 variabili per indagare le misure delle iniziative, della capacità gestionale e di performance.

Il nuovo modello di analisi sviluppato con Cerved Rating Agency. Oltre alle iniziative di welfare per i lavoratori e le loro famiglie, ha monitorato l'impegno delle imprese nella tutela dei diritti e delle diversità, la responsabilità verso consumatori e fornitori, e sono state rafforzate le aree dello sviluppo del capitale umano, della tutela delle condizioni di lavoro, del welfare di comunità.

Il nuovo modello è organizzato in dieci aree: 1) Previdenza e protezione, 2) Salute e assistenza, 3) Conciliazione vita-lavoro, 4) Sostegno economico ai lavoratori, 5) Sviluppo del capitale umano, 6) Sostegno per educazione e cultura, 7) Diritti, diversità, inclusione, 8) Condizioni lavorative e sicurezza, 9) Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori; 10) Welfare di comunità.

assistenza per i lavoratori e i familiari.

Giovani - occupazione: oltre la metà delle PMI più attive nel welfare ha assunto nuovi lavoratori (51,2% vs media del 39,8%) contribuendo alla mobilità sociale di donne e giovani

Donne - opportunità di lavoro e di carriera: la presenza femminile sale al 42% nelle imprese più attive nel welfare vs media 32,5%; salgono al 45,5% le donne in posti di responsabilità vs media 36,2%

Comunità: il 56% delle imprese hanno attivato numerose iniziative a sostegno della propria comunità

Per la prima volta l'indagine misura l'impatto sociale delle iniziative di welfare aziendale su tutti gli stakeholder: lavoratori, famiglie, comunità, fornitori, consumatori

Si rafforza lo strumento di analisi di Welfare Index PMI, che valuta 127 variabili per indagare le misure delle iniziative, della capacità gestionale e di performance.

Il nuovo modello di analisi sviluppato con Cerved Rating Agency. Oltre alle iniziative di welfare per i lavoratori e le loro famiglie, ha monitorato l'impegno delle imprese nella tutela dei diritti e delle diversità, la responsabilità verso consumatori e fornitori, e sono state rafforzate le aree dello sviluppo del capitale umano, della tutela delle condizioni di lavoro, del welfare di comunità.

Il nuovo modello è organizzato in dieci aree: 1) Previdenza e protezione, 2) Salute e assistenza, 3) Conciliazione vita-lavoro, 4) Sostegno economico ai lavoratori, 5) Sviluppo del capitale umano, 6) Sostegno per educazione e cultura, 7) Diritti, diversità, inclusione, 8) Condizioni lavorative e sicurezza, 9) Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori; 10) Welfare di comunità.

105 le imprese Welfare Champion che quest'anno hanno ricevuto il rating 5W (erano 22 nel 2017)

Sono 105 le imprese Welfare Champion 2021 che hanno ottenuto le 5 W del rating Welfare Index PMI. Storie straordinarie di imprese che si sono impegnate su temi rilevanti per il Paese. Si tratta delle realtà caratterizzate da numerose iniziative in diversi ambiti del welfare aziendale, capacità gestionali e impegno economico-organizzativo elevati e impatti sociali significativi sulle comunità interne ed esterne all'impresa.

Welfare Index PMI promuove le PMI italiane in Europa con SME EnterPRIZE, la nuova iniziativa di Generali per premiare i modelli di business sostenibili delle imprese europee

Quest'anno Welfare Index PMI promuove il valore del welfare aziendale in Europa con la partecipazione alla prima edizione di SME EnterPRIZE, l'iniziativa di Generali che premia e valorizza i migliori esempi di business sostenibile sviluppati dalle piccole e medie imprese europee. Durante l'evento internazionale, che si terrà a Bruxelles il 28 settembre alla presenza di rappresentanti delle istituzioni europee e dei media, sarà inoltre presentato il White Paper sull'integrazione dei principi di sostenibilità nelle PMI europee, sviluppato da Generali in collaborazione con SDA Bocconi. Maggiori informazioni sono disponibili su <https://it.sme-enterprize.com/>.

Il Comitato Guida

Cristina Calabrese, Amministratore Delegato - Key2people

Mario Calderini, Professore Ordinario - Politecnico di Milano

Gerardo Capozza, Consigliere del ruolo della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Vito Cozzoli, Presidente e Amministratore Delegato - Sport e Salute Spa

Marco Magnani, Economista - Harvard e LUISS

Vincenzo Mamoli, Segretario Generale - Confartigianato

Francesca Mariotti, Direttore Generale - Confindustria

Andrea Mencattini, Head of Governance & Institutional Relations - Generali Country Italy & Global Business Lines

Pamela Morassi, Capo della Segreteria tecnica del Ministro dello Sviluppo Economico

Giovanni Luca Perin, Chief HR & Organization Officer - Generali Country Italy & Global Business Lines

Francesco Postorino, Direttore Generale - Confagricoltura

Donatella Prampolini, Vice Presidente - Confcommercio

Lucia Sciacca, Direttore Comunicazione e Social Responsibility Generali Country Italy & Global Business Lines e Membro del Comitato Guida Welfare Index PMI

Gaetano Stella, Presidente - Confprofessioni

Il modello di analisi Welfare Index PMI

Il modello di analisi Welfare Index PMI, giunto alla sesta edizione, è stato arricchito tanto nell'oggetto di indagine quanto nei criteri di misurazione.

Per quanto riguarda l'oggetto, sono stati introdotti sia nuovi ambiti di rilevazione sia nuove variabili in ambiti già esaminati. Il nuovo modello è strutturato in dieci aree che accorpano le dodici del modello precedente e le integrano con i nuovi contenuti.

Per quanto riguarda i criteri di misurazione, sono stati introdotti nuovi indicatori che permettono di valutare le attività di welfare aziendale sotto diversi aspetti:

- Indicatori di iniziativa: misurano l'ampiezza delle misure di welfare adottate e l'intensità delle iniziative in ogni area.
- Indicatori di capacità gestionale: misurano la proattività delle imprese (capacità di intraprendere iniziative proprie, non solo in applicazione dei contratti nazionali), il coinvolgimento dei lavoratori, la comunicazione, la conoscenza delle norme, l'adozione di policy formalizzate con regolamenti e accordi.
- Indicatori di performance: misurano i livelli effettivi di attuazione delle iniziative (entità della spesa, ampiezza della popolazione beneficiaria delle attività, esistenza di controlli e certificazioni) e i risultati ottenuti: per esempio indici di sicurezza del lavoro (infortuni), turnover dei dipendenti, indici di parità dei diritti e delle opportunità (quota effettiva di donne nella forza lavoro e in ruoli di responsabilità, quota di giovani nella forza lavoro).

I 105 Welfare Champion 2021

- Abici Onlus Società Cooperativa Sociale – Palermo, Sicilia
- AEPI Industrie Srl – Bologna, Emilia-Romagna
- Aizoon Consulting Srl – Torino, Piemonte
- Amag Spa – Alessandria, Piemonte
- Apistica Mediterranea Società Cooperativa Agricola – Cagliari, Sardegna
- Artigianservizi Srl – Perugia, Umbria
- Azienda Agricola Baggini – Pavia, Lombardia
- Azienda Agricola La Gentile Di Lupino Nello – Viterbo, Lazio
- B+BInternational Srl – Treviso, Veneto
- Baobab Cooperativa Sociale – Varese, Lombardia

- Barone Ricasoli Spa Agricola – Firenze, Toscana
- beanTech Srl – Udine, Friuli-Venezia Giulia
- Brovedani Group Spa – Pordenone, Friuli-Venezia Giulia
- Bureau Veritas Italia SpA – Milano, Lombardia
- Business School24 – Milano, Lombardia
- Castel Srl – Milano, Lombardia
- Cefriel – Milano, Lombardia
- Clinica Mediterranea Spa – Napoli, Campania
- Co.Mac. Srl – Bergamo, Lombardia
- Connecthub Srl - Mantova
- Dario Rino Di Dario Andrea & C. Sas - Verona
- Diemmebi Spa - Treviso
- Dopo Di Noi Società Cooperativa Sociale - Udine
- Effebe Arredamenti Di Bellasio Pierino & C. Snc - Como
- Eicon Srl - Torino
- Eisai Srl – Milano, Lombardia
- Elettronica Spa – Roma, Lazio
- Enrico Cantù Assicurazioni Srl – Varese, Lombardia
- Equilibrio E Benessere Srl – Mantova, Lombardia
- Ergon Stp Srl – Trieste, Friuli-Venezia Giulia
- Eurofork Spa – Torino, Piemonte
- Europea Microfusioni Aerospaziali Spa – Avellino, Campania
- Fairmat Srl – Verona, Veneto
- Farco Group – Brescia, Lombardia
- Flamma Spa Bergamo, Lombardia
- Furfaro Luca – Studio Professionale – Torino, Piemonte

- Galvanica Sata Srl – Brescia, Lombardia
- Giacomini Spa – Novara, Piemonte
- Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners – Roma, Lazio
- Gruppo Master – Bari, Puglia
- Gruppo Società Gas Rimini Spa – Rimini, Emilia-Romagna
- Il Balzo Onlus – Milano, Lombardia
- Il Pugno Aperto Società Cooperativa Sociale – Bergamo, Lombardia
- Il Tetto Casal Fattoria Cooperativa Sociale – Roma, Lazio
- Illumia Spa – Bologna, Emilia-Romagna
- Imc Group – Milano, Lombardia
- Inel Elettronica Srl – Vicenza, Veneto
- Innospec Performance Chemicals Italia Srl – Mantova, Lombardia
- Intercos Europe Spa – Monza e della Brianza, Lombardia
- Karrell Srl – Verona, Veneto
- Kohler Srl – Reggio Emilia, Emilia-Romagna
- La Dua Valadda Società Cooperativa Sociale – Torino, Piemonte
- La Grande Casa Società Cooperativa Sociale Onlus – Milano, Lombardia
- La Nuvola Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale Onlus - Brescia
- Laboratoires Expanscience Italia Srl – Mustela – Milano, Lombardia
- Lizard Srl – Trento, Trentino-Alto Adige
- Lo Scigno Società Cooperativa Sociale Onlus – Milano, Lombardia
- Maps Spa – Parma, Emilia-Romagna
- MASMEC Spa – Bari, Puglia
- Mazzucchelli 1849 Spa – Varese, Lombardia
- Metal.B. Srl – Vicenza, Veneto
- Monini Spa – Perugia, Umbria

- Mw.Fep Spa – Gorizia, Friuli-Venezia Giulia
- Natura Iblea Srl – Paniere Bio – Ragusa, Sicilia
- Nep Srl – Venezia, Veneto
- Odontosalute Isernia – Isernia, Molise
- Omet Srl – Lecco, Lombardia
- Opensymbol Srl – Vicenza, Veneto
- operari Srl Società Benefit – Milano, Lombardia
- Paolo Trilli, Iascone, Merelli, Papini & C. Sas – Firenze, Toscana
- Performance In Lighting Spa – Verona, Veneto
- Peverelli Srl – Como, Lombardia
- Planetek Italia Srl Società Benefit – Bari, Puglia
- Portolano Cavallo Studio Legale – Roma, Lazio
- Produttori Di Manuria – Taranto, Puglia
- Progesto Srl Società Benefit – Vicenza, Veneto
- Riello Spa – Verona, Veneto
- Rubinetterie Bresciane Bonomi Spa – Brescia, Lombardia
- SAVE Spa – Venezia, Veneto
- Selle Royal Spa – Vicenza, Veneto
- Serena Società Cooperativa Sociale Onlus – Ferrara, Emilia-Romagna
- Sidea Group Srl – Brindisi, Puglia
- Sidip Srl – Bergamo, Lombardia
- Sis.Ter Srl – Bologna, Emilia-Romagna
- Skillpharma Srl – Roma, Lazio
- Società Agricola Medio Campidano Srl – Sud Sardegna
- Sonzogni Camme Spa – Bergamo, Lombardia
- Sostene Società Cooperativa Sociale – Padova, Veneto

- Staff Spa – Mantova, Lombardia
- STILL Spa – Reggio Emilia, Emilia-Romagna
- Studio Aversano Piermassimo - Pistoia
- Studio Ballotta, Sghirlanzoni & Associati – Bergamo, Lombardia
- Studio Sila – Brescia, Lombardia
- Studio Vannucchi e Associati, Prato, Toscana
- Studio Zanon Consulente del Lavoro – Venezia, Veneto
- Studiomartini Srl – Stp – Ravenna, Emilia-Romagna
- Suanfarma Italia Spa – Trento, Trentino-Alto Adige
- Supermercato S.Lucia Srl – Perugia, Umbria
- System Logistics Spa – Modena, Emilia-Romagna
- TeaPak Srl – Bologna, Emilia-Romagna
- UMBRAGROUP Spa – Perugia, Umbria
- Verdebionatura – Non Solo Piccoli Frutti – Sondrio, Lombardia
- Vianova Spa – Lucca, Toscana
- W&H Sterilization Srl – Bergamo, Lombardia
- Way2global Srl Società Benefit – Milano, Lombardia