



Esiti della rilevazione 2025 sui fornitori e partner di AlmaLaurea srl

Sede: Viale Angelo Masini, 36 - 40126 Bologna - Tel.: +39 051 242119 – Fax: +39 051 6088989

Codice fiscale e partita I.V.A. 02579031200 - Capitale Sociale: Euro 100.000,00 I.V.

Iscritta al Registro delle Imprese di Bologna al n. 02579031200 ed al R.E.A. presso la C.C.I.A.A. di Bologna al n. 450515

Elaborato a cura di: Dott.ssa Chiara Braschi – Area Affari Generali

Da inoltrare a: Presidenza e Resp. Uffici

Data: 04.03.2026

AVVISO SULLA PROPRIETA' INTELLETTUALE. Le informazioni contenute in questo documento sono di esclusiva proprietà di AlmaLaurea Srl. Il possessore di questo documento si impegna a gestirlo con riservatezza evitando di riprodurlo, copiarlo, mostrarlo o pubblicarlo in parte o per intero.

Premessa

AlmaLaurea Srl è impegnata a promuovere attività e interventi che contribuiscono a far crescere e migliorare la qualità dei posti di lavoro dei laureati e dei diplomati e al potenziamento delle risorse umane, quale leva primaria per mercati del lavoro attivi, efficaci e inclusivi a supporto dello sviluppo economico e sociale del Paese. (Premessa allo Statuto approvato il 27/10/2017)

Nel corso degli ultimi anni ha realizzato azioni, nell'ambito dello sviluppo organizzativo, dirette al work-life balance, allo sviluppo del capitale umano promuovendo nel contempo valori di responsabilità, correttezza e trasparenza e valorizzando la *Corporate Social Responsibility*.

A tale scopo tra novembre e dicembre 2025 AlmaLaurea srl ha invitato i propri fornitori e partner a compilare un questionario volto a comprendere i contesti delle realtà vicine e migliorare la propria organizzazione.

Si tratta della III^a Edizione, la prima realizzata nel 2023.

Rispetto alle precedenti edizioni, sono state aggiunte alcune domande per rilevare la componente di laureati all'interno del contesto organizzativo, conoscere le politiche attuate dai propri partner verso i dipendenti (es formazione, misure volte al benessere dei dipendenti, trasparenza retributiva, policy DEI) e informazioni e dati su pratiche di RSI e di sostenibilità ambientale applicate.

Si ringraziano le organizzazioni che hanno risposto all'indagine contribuendo a far conoscere meglio il contesto vicino ad AlmaLaurea srl.

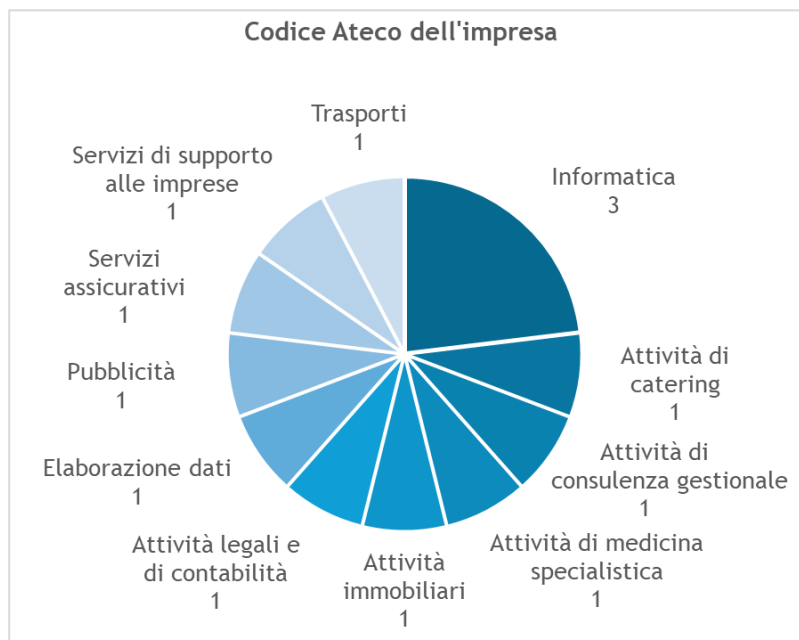
Si ringrazia infine l'**Ufficio Indagini e Statistiche del Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea** per l'elaborazione dei dati.

Sommario

Premessa.....	3
1. Caratteristiche dei fornitori e partner di AlmaLaurea srl.....	5
2. Processi di selezione e di valorizzazione del personale.....	9
3. Sostenibilità, etica e altri valori aziendali.....	11

1. Caratteristiche dei fornitori e partner di AlmaLaurea srl

Il questionario è stato inviato a 44 referenti, tra fornitori e partner di AlmaLaurea srl, 14 dei quali hanno compilato; a seguito dei controlli preliminari effettuati sui dati raccolti i questionari ritenuti validi ai fini dell'analisi sono stati 13 con un tasso di risposta pari al 29,5%.

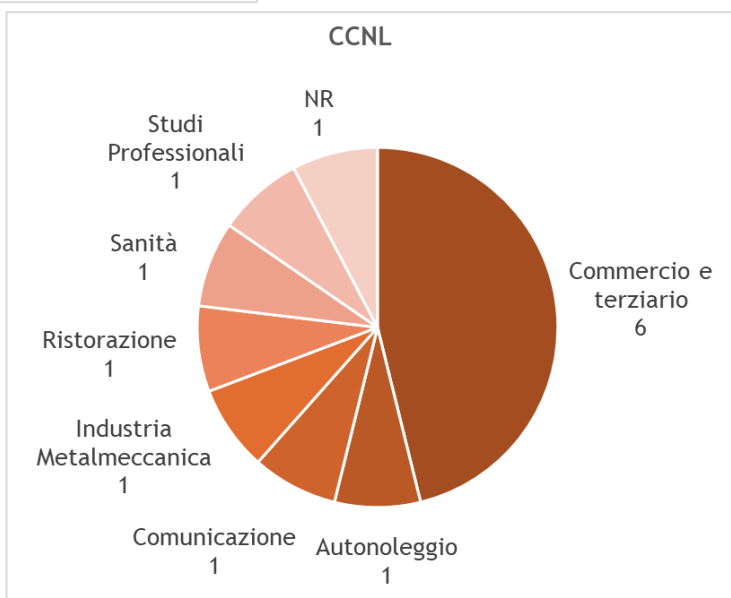


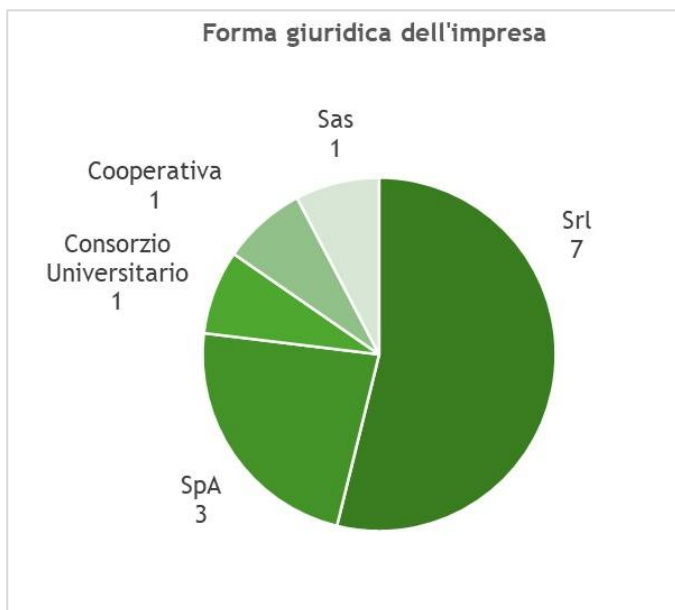
In termini di **attività economica** dell'azienda, 3 rispondenti operano nell'ambito dell'informatica.

I restanti si distribuiscono in modo eterogeneo in svariati ambiti: attività di catering, attività di consulenza gestionale, attività di medicina specialista, attività immobiliari, attività legali e di contabilità, elaborazione dati, pubblicità, servizi assicurativi, servizi di supporto alle imprese e trasporti.

Rispetto al **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** applicato alla maggior parte dei propri lavoratori, la metà dei fornitori e partner rispondenti si concentra nella modalità Commercio e terziario, che raccoglie 6 risposte.

I restanti rispondenti, invece, dichiarano di applicare diversi contratti: Autonoleggio (1 caso), Comunicazione (1 caso), Industria Metalmeccanica (1 caso), Ristorazione (1 caso), Sanità (1 caso), Studi professionali (1 caso). In un 1 caso non è stata fornita alcuna risposta.





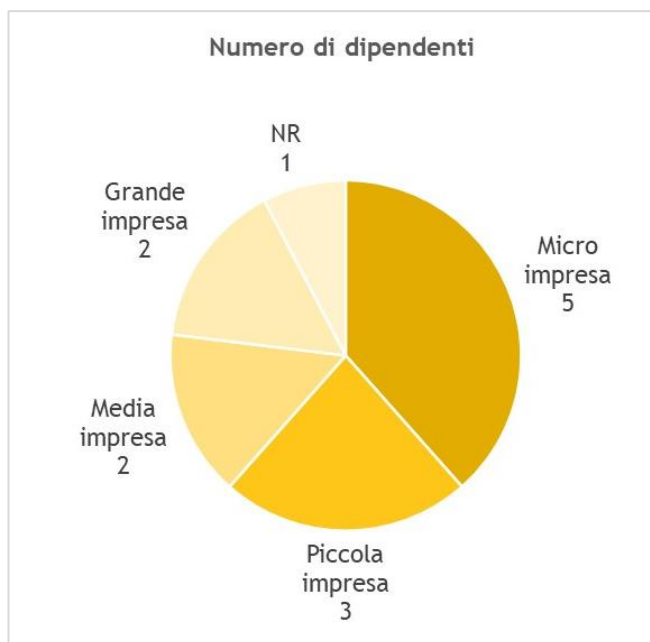
Per quanto attiene alla **forma giuridica** dell'impresa, dei 13 fornitori e partner rispondenti, la maggioranza (7 casi) corrisponde a una Società a Responsabilità Limitata (Srl).

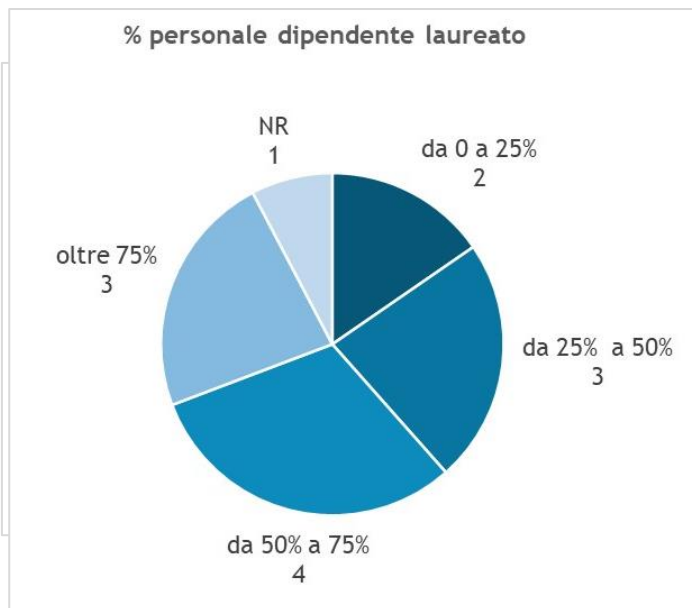
In 3 casi, invece, si tratta di Società per Azioni (SpA).

Si rileva infine 1 Consorzio Universitario, 1 Cooperativa e 1 Società in accomandita semplice (Sas).

Per valutare la dimensione dell'impresa, ai fornitori e partner è stato chiesto di specificare il **numero complessivo di dipendenti**. Si rileva la netta prevalenza di imprese di dimensione contenuta. Infatti, tra i 12 rispondenti, 5 rappresentano una micro impresa, avendo meno di 10 dipendenti; 3 invece rientrano in una piccola impresa, ossia con un numero di dipendenti compreso tra 10 e 49.

Sono invece 2 i fornitori e partner che possono essere classificati come una media impresa, avendo un numero di dipendenti compreso tra 50 e 249. Infine, 2 fornitori e partner rappresentano una grande impresa, avendo oltre 249 dipendenti.



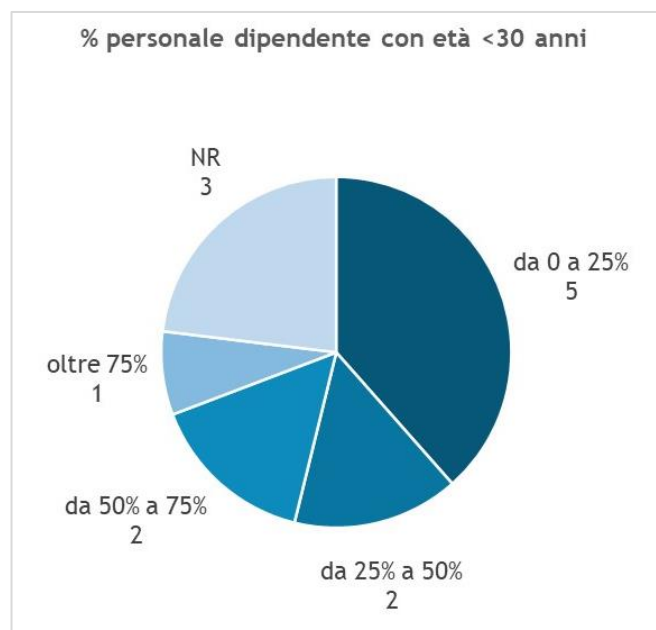


Per ottenere un'indicazione della quota di dipendenti con un'istruzione terziaria tra i fornitori e partner di AlmaLaurea srl, è stato chiesto di riportare la percentuale di **dipendenti laureati** (calcolata sul totale dei dipendenti). Tra i 12 rispondenti alla domanda, in meno della metà dei casi la quota dei laureati è inferiore al 50%: in soli 2 casi la quota di laureati è inferiore al 25%, mentre in 3 realtà è compresa tra il 25% e il 50%.

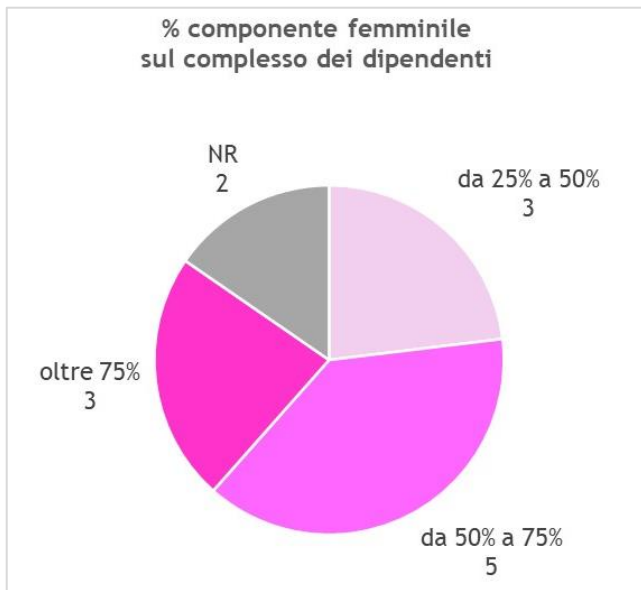
Ne consegue che in più della metà dei casi la quota di laureati supera il 50%: in 4 casi la percentuale è compresa tra il 50% e il 75% e in 3 supera il 75%.

Per avere una misura dell'età dei dipendenti e delle realtà in cui essi lavorano, ai fornitori e partner di AlmaLaurea srl è stato chiesto di indicare la percentuale di **dipendenti di età inferiore ai 30 anni** (calcolata sul complesso dei dipendenti). Sulla base delle 10 risposte fornite emerge che nella metà dei casi la quota di under 30 riguarda al più un quarto dei dipendenti: infatti in 5 casi la percentuale di dipendenti con meno di 30 anni è inferiore al 25%.

In 2 realtà la quota di under 30 è compresa tra il 25% e il 50%, mentre in altre 2 la quota è compresa tra il 50% e il 75%. Solo in 1 caso, infine, la quota di under 30 supera il 75%.



Un'attenzione particolare è stata dedicata all'individuazione delle cosiddette **imprese femminili**, intese sia rispetto alla consistenza della componente femminile in azienda, indipendentemente dal ruolo, sia rispetto alla quota di componente femminile all'interno degli organi di governo. I risultati che emergono sono interessanti.



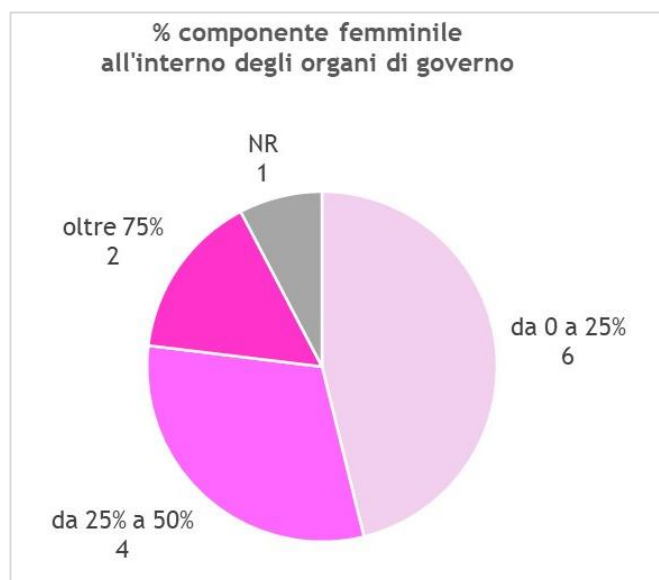
La stragrande maggioranza dei fornitori e partner di AlmaLaurea srl ha, in organico, più della metà di **personale femminile**: più in dettaglio, 5 rispondenti hanno dichiarato che la percentuale di donne, rispetto al complesso dei dipendenti, è compresa tra il 50% e il 75%, a cui si aggiungono 3 realtà in cui la componente femminile supera il 75%.

Minoritarie sono le realtà in cui la presenza di donne è inferiore al 50%: in 3 di esse la componente femminile è compresa tra il 25% e il 50%. In nessuna realtà la quota di donne è inferiore al 25% dei dipendenti. Infine, 2 realtà non hanno dichiarato la quota di personale

femminile.

Rivolgendo l'attenzione alla **componente femminile negli organi di governo**, la situazione si modifica apprezzabilmente: infatti, dei 12 rispondenti la metà (6 casi) dichiara che la componente femminile rappresenta al più il 25%, cui si aggiungono altri 4 rispondenti che dichiarano che la componente femminile è compresa tra il 25% e il 50%.

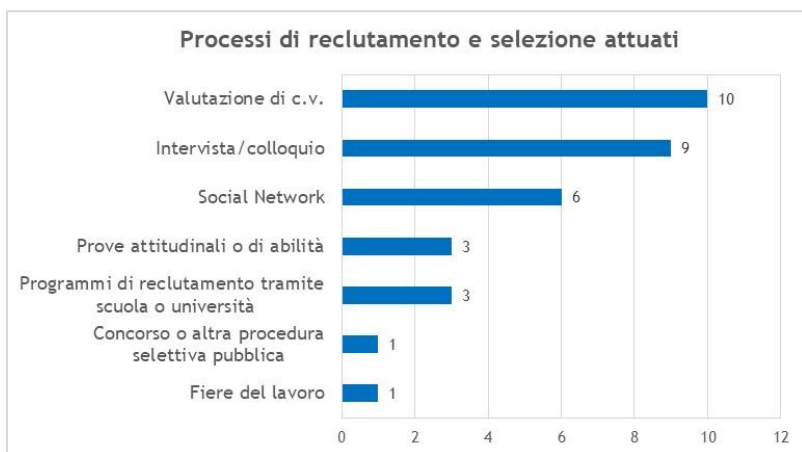
Solo 2 rispondenti dichiarano una maggiore presenza femminile nei propri organi di governo, con una componente femminile che supera il 75%. In nessuna realtà la presenza di donne è tra il 50% e il 75% dei dipendenti.



Seppure le numerosità siano decisamente contenute si è provato a mettere in relazione le due informazioni relative alla presenza femminile, in azienda e nei relativi organi di governo, evidenziando che **laddove le donne rappresentino almeno il 50% dei dipendenti aumenta la presenza della componente femminile negli organi di governo**.

2. Processi di selezione e di valorizzazione del personale

Ai fornitori e partner è stato inoltre chiesto di indicare come avviene il **reclutamento del proprio personale**. La domanda ha previsto la possibilità di scegliere più risposte, per tener conto dei diversi processi di reclutamento utilizzati all'interno della stessa realtà.



La quasi totalità si affida alla valutazione del CV (10 rispondenti) e a intervista e colloquio (9 casi). Quasi la metà dei fornitori e partner si affida ai social network (6 casi). Decisamente poco diffusi sono il ricorso a prove attitudinali o di abilità (3 casi), i programmi di reclutamento tramite scuola o università (3 casi), concorsi o altre procedure selettive pubbliche (1 caso) e fiere del lavoro (1 caso).

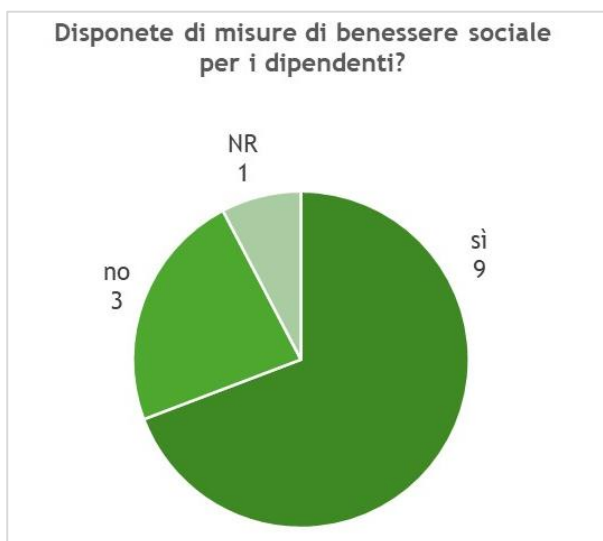
È stato inoltre chiesto ai fornitori e partner di AlmaLaurea srl se vengono erogate **attività di formazione ai dipendenti**, oltre a quelle obbligatorie in materia di sicurezza.

La stragrande maggioranza dei 12 rispondenti ha dichiarato di erogare attività di formazione, in particolare affrontando temi legati al marketing e comunicazione (7 casi), amministrazione, finanza e controllo (6 casi), cybersecurity (6 casi), soft skills (6 casi), intelligenza artificiale e machine learning (5 casi). Risultano meno diffusi i corsi legati all'anticorruzione e trasparenza (4 casi), competenze green e sostenibilità (3 casi), programmazione e coding (3 casi), data science e big data analytics (3 casi), responsabilità sociale (2 casi), cloud computing (2 casi). Solo 3 rispondenti hanno dichiarato di non erogare formazione, oltre a quella obbligatoria in materia di sicurezza.



La domanda ha previsto la possibilità di selezionare più risposte. Prendendo dunque in considerazione il numero di corsi erogati complessivamente ai propri dipendenti, è interessante osservare che 3 imprese hanno erogato al più 3 diversi corsi di formazione, 2 invece ne hanno erogati 4. Meno della metà delle imprese ha dichiarato di aver erogato almeno 6 diversi corsi: in 2

realtà ne sono stati erogati 6 e in altre 2 realtà ne sono stati erogati addirittura 9 e 11, rispettivamente.

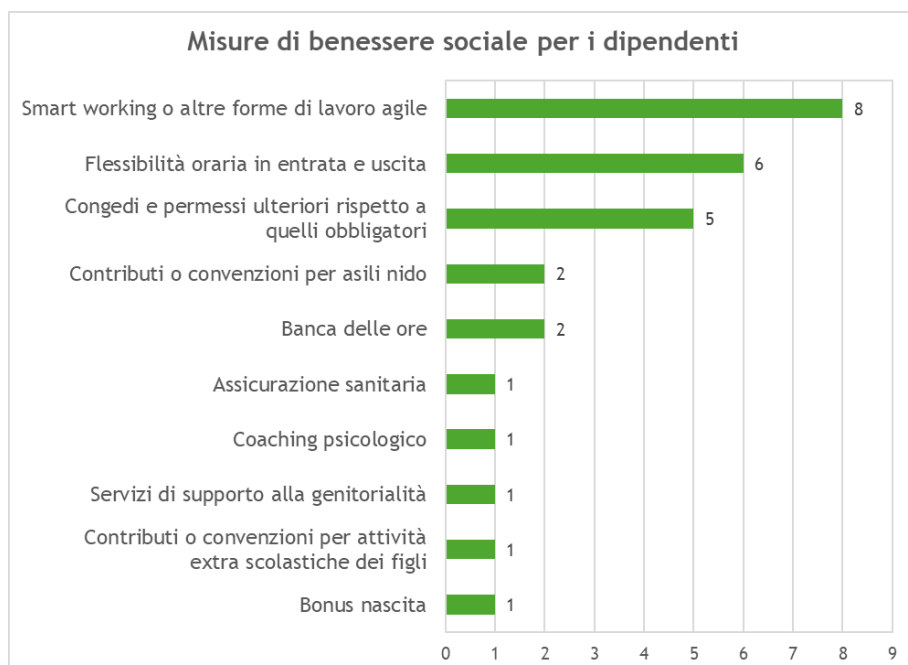


La quasi totalità dei fornitori e partner di AlmaLaurea srl ha dichiarato di disporre di **misure volte a incrementare il benessere dei dipendenti**. Si tratta di 9 realtà sulle 12 che hanno risposto alla domanda.

Solo 3 rispondenti, invece, hanno dichiarato di non disporre di tali misure.

Ai 9 fornitori e partner di AlmaLaurea srl che hanno dichiarato di disporre di misure volte a incrementare il benessere dei dipendenti è stato inoltre chiesto di indicare quali misure sono state adottate, prevedendo nel questionario numerose opzioni di risposta e la possibilità di selezionare più voci. Le risposte fornite si concentrano in tre specifiche modalità: 8 in smart working o altre forme di lavoro agile, 6 in flessibilità oraria in entrata e uscita e 5 in congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori.

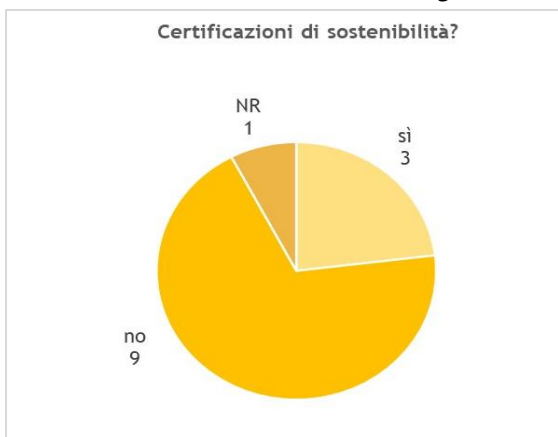
Le altre misure di benessere, invece, sono poco presenti nelle realtà aziendali dei fornitori e partner di AlmaLaurea srl: contributi o convenzioni per asili nido (2 casi), banca delle ore (2 casi), assicurazione sanitaria (1 caso), coaching psicologico (1 caso), servizi di supporto alla genitorialità (1 caso), contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti (1 caso), bonus nascita (1 caso).



Pur con tutte le cautele dovute alla peculiarità del collettivo in esame, si rileva, in confronto allo scorso anno, un aumento dei congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori, pur mantenendosi elevato il ricorso allo smart working o altre forme di lavoro agile. È verosimile che tale risultato sia dovuto, almeno in parte, alla riduzione delle giornate lavorative svolte in smart working.

3. Sostenibilità, etica e altri valori aziendali

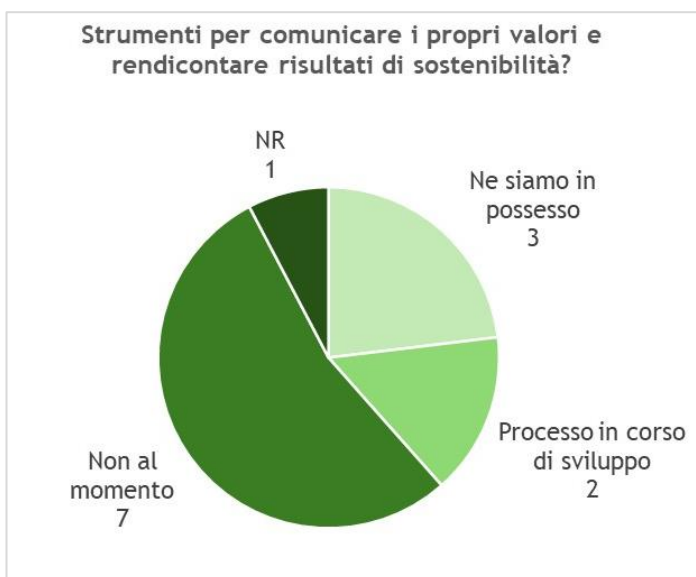
La maggior parte dei fornitori e partner di AlmaLaurea srl dichiara di non disporre di **certificazioni di sostenibilità**. Si tratta di ben 9 realtà su 12 rispondenti.

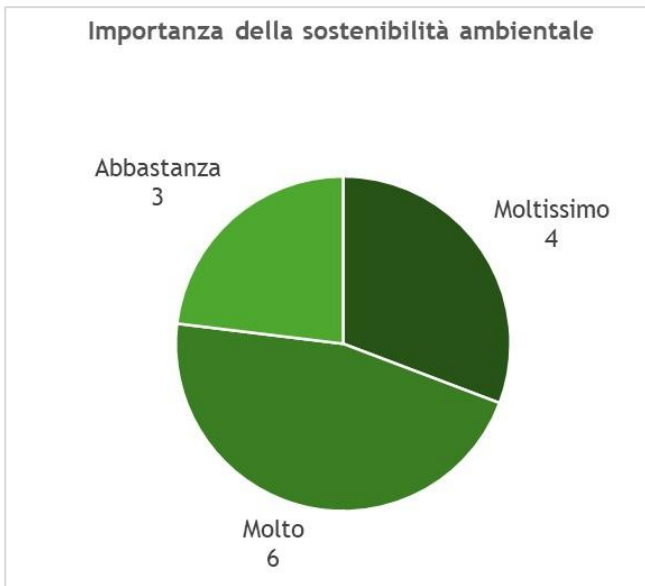


Sono solo 3, invece, coloro che dichiarano di disporre.

Tra i rispondenti, più della metà dichiara che la propria azienda non ha adottato **strumenti per comunicare i propri valori e rendicontare i risultati raggiunti in termini di sostenibilità** (es. Bilancio sociale-ambientale, di sostenibilità) ai propri stakeholder di riferimento (es. dipendenti, fornitori, clienti, investitori, pubbliche amministrazioni).

Sono invece 5, complessivamente, le realtà che si sono attivate in tal senso: 3 dichiarano di aver già adottato tali strumenti, a cui si aggiungono ulteriori 2 rispondenti che dichiarano che il processo è in corso di sviluppo. Solo 1 azienda non fornisce alcuna risposta.





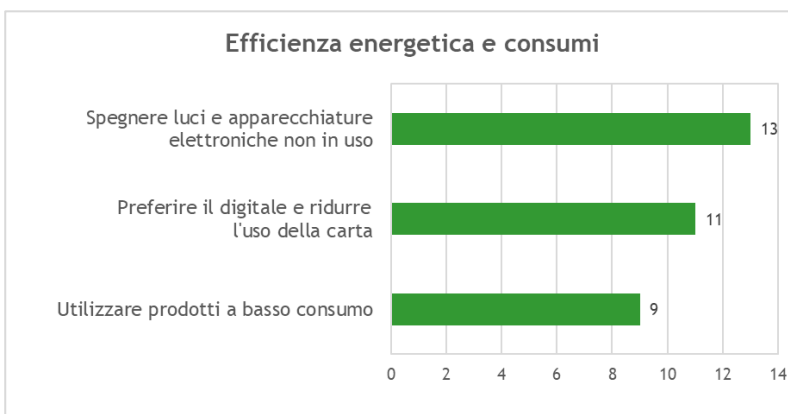
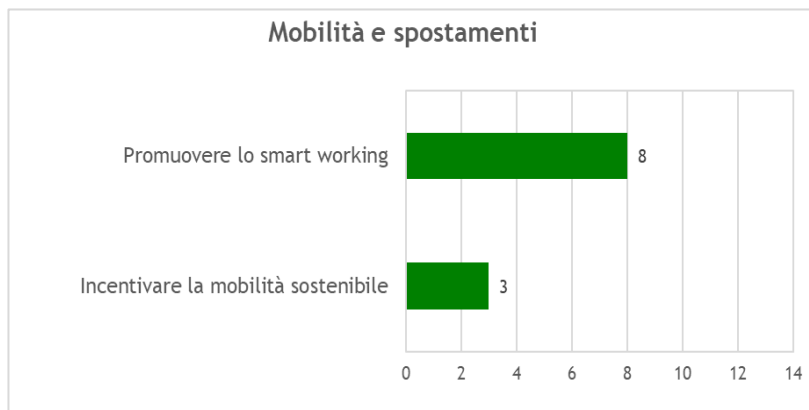
Un'ulteriore domanda presentata ai fornitori e partner di AlmaLaurea srl riguarda l'importanza del tema della sostenibilità ambientale per lo sviluppo della propria organizzazione.

Tra i rispondenti, 4 hanno dichiarato di dare moltissima importanza a tale tema, 6 di attribuirne molta importanza. In 3 realtà il tema è ritenuto abbastanza rilevante.

È interessante evidenziare che per nessuno dei rispondenti il tema della sostenibilità ambientale è poco o per nulla importante.

Inoltre, è stato chiesto ai fornitori e partner di AlmaLaurea srl quali **iniziative** vengano messe in campo **per favorire la sostenibilità ambientale**. Sono stati individuati quattro ambiti (mobilità e spostamenti, efficienza energetica e consumi, gestione rifiuti e prodotti, partecipazione e cultura aziendale) e per ciascuno è stata prevista la possibilità di selezionare più risposte, in base alle iniziative adottate dalle diverse realtà.

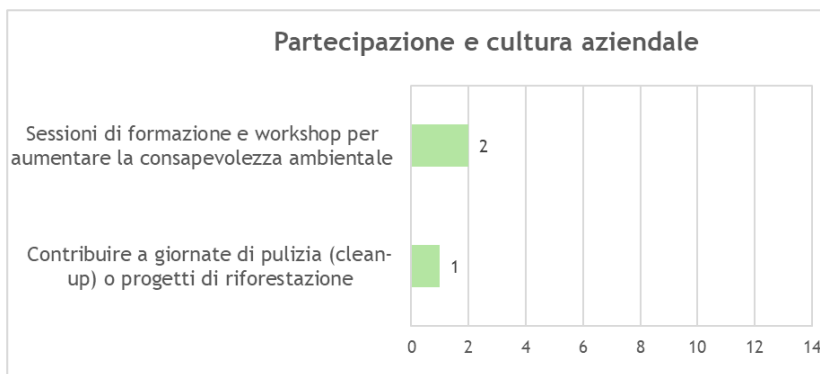
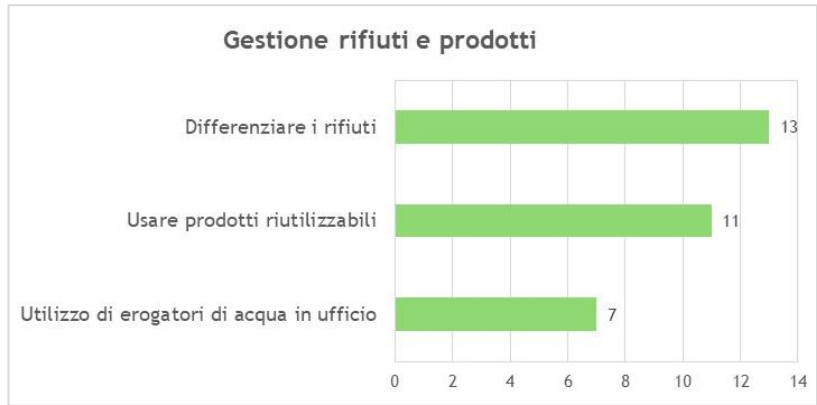
Con riferimento all'ambito della **mobilità e degli spostamenti**, la maggioranza ha dichiarato che la propria azienda promuove lo smart working al fine di ridurre gli spostamenti casa-ufficio (8 casi). Mentre solo 3 rispondenti hanno dichiarato che l'azienda incentiva la mobilità sostenibile attraverso agevolazioni per l'utilizzo di trasporti pubblici, biciclette o carpooling.



La quasi totalità dei fornitori e partner AlmaLaurea srl adotta le seguenti azioni per contribuire all'**efficienza energetica** e alla riduzione dei **consumi**: spegnere luci e apparecchiature elettroniche non in uso al fine di risparmiare energia (13 casi), preferire il digitale riducendo l'uso della carta, stampando solo quando necessario (11 casi) e utilizzare prodotti a

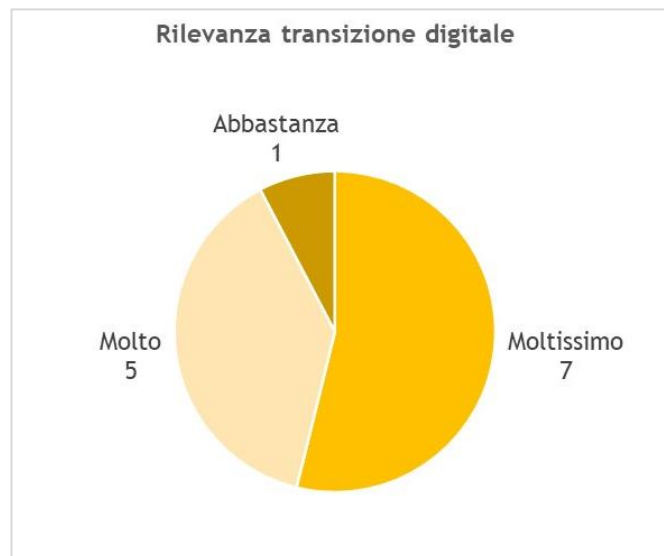
basso consumo, scegliendo apparecchiature e lampadine a risparmio energetico (9 casi).

Le iniziative attuate dalle aziende rispondenti per una corretta **gestione dei rifiuti** e dei **prodotti** sono: differenziare i rifiuti e smaltirli correttamente in base alle indicazioni aziendali (13 casi), usare prodotti riutilizzabili preferendo borracce e contenitori al posto della plastica monouso (11 casi) e utilizzare erogatori di acqua in ufficio (7 casi).



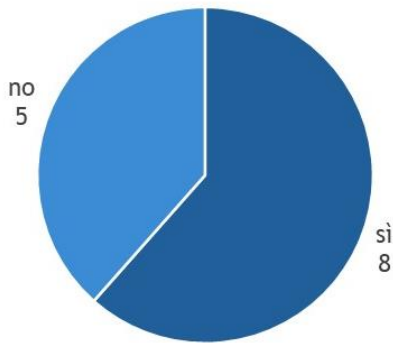
Infine, per quanto riguarda l'ambito della **partecipazione e cultura aziendale**, solo 2 realtà organizzano sessioni di formazione e workshop per aumentare la consapevolezza ambientale e solo 1 realtà contribuisce a giornate di pulizia (clean-up) o a progetti di riforestazione.

Inoltre, è stato chiesto ai fornitori e partner di AlmaLaurea srl quanto rilevante sia la **transizione digitale** per lo sviluppo della loro organizzazione. Più della metà dei rispondenti (7 casi) attribuisce moltissima rilevanza a tale tema e 5 aziende lo ritengono molto importante. Mentre solo una realtà lo definisce abbastanza importante.



Si evidenzia che nessuna azienda ha risposto attribuendo scarsa rilevanza al tema.

Adozione di policy Diversity and Inclusion?



Tra i rispondenti, più della metà delle aziende (8 casi) ha adottato una **policy di Diversity and Inclusion** oppure politiche formalizzate in materia di diversità, inclusione, pari opportunità e non discriminazione (genere, religione, disabilità, etnia, età...), nonché rifiuto del lavoro minorile e forzato.

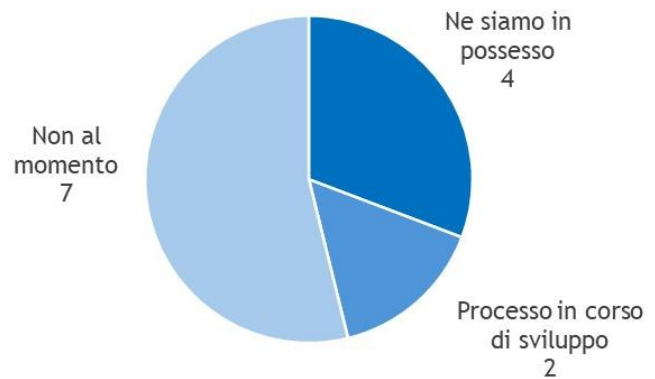
Sono, invece, 5 le realtà che hanno dichiarato di non aver implementato alcuna policy.

Anche relativamente alla **certificazione di parità di genere** (UNI PdR 125:2022), più della metà dei fornitori e partner di AlmaLaurea srl dichiara di non esserne in possesso: si tratta di 7 realtà.

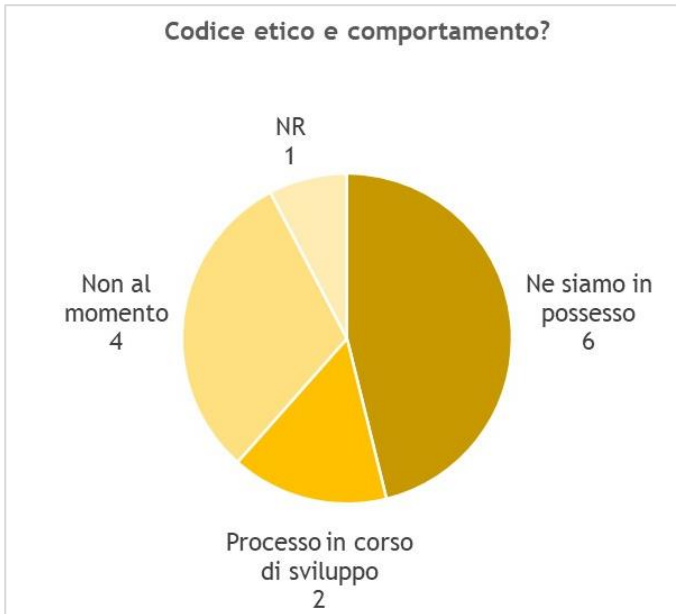
4 rispondenti, invece, dichiarano di esserne in possesso, mentre 2 rispondenti dichiarano che il processo è in corso.

Si evidenzia che la certificazione è obbligatoria per le imprese di grandi dimensioni.

Certificazione di parità di genere?



Sebbene le numerosità siano decisamente contenute, si è provato a mettere in relazione l'adozione di una policy di **Diversity and Inclusion** con il possesso della certificazione di parità di genere, evidenziando che i tre quarti delle realtà che adottano tale policy possiedono già la certificazione di parità oppure hanno avviato il processo di ottenimento.



Molto più diffuso, tra i fornitori e partner di AlmaLaurea srl, è il **Codice etico e/o di comportamento**, in possesso da 6 aziende rispondenti. A queste si aggiungono 2 realtà che dichiarano che il processo è in corso di sviluppo.

Sono invece 4 le aziende che dichiarano che il Codice etico e/o di comportamento non è adottato nella propria realtà.

1 azienda, infine, non ha fornito alcuna risposta.

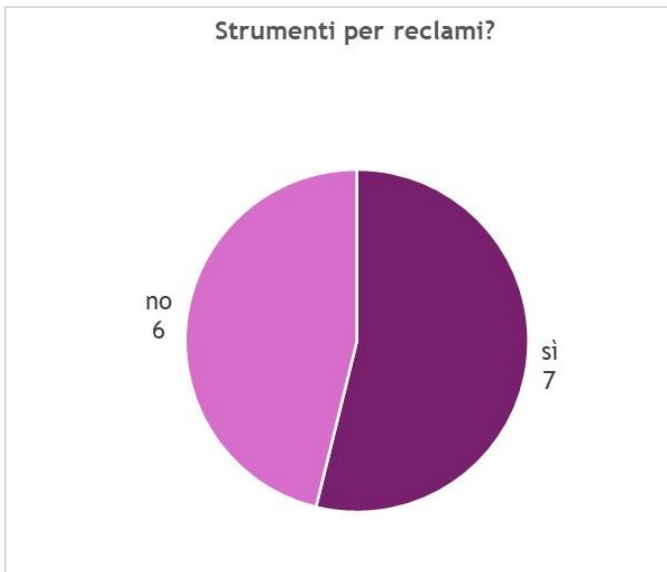
La relazione tra adozione di una policy di *Diversity and Inclusion* e possesso di un codice etico e/o di comportamento suggerisce un risultato analogo a quello visto in precedenza. Infatti, i tre quarti delle aziende che adottano tale policy possiedono un codice etico o hanno avviato il relativo processo di ottenimento.

Con una domanda specifica si è voluto rilevare se i fornitori e partner AlmaLaurea srl fossero assoggettati all'**obbligo di trasparenza retributiva** previsto dalla relativa direttiva UE (Direttiva 2023/979).

Tra i rispondenti, 7 aziende sono soggette a tale obbligo, mentre 5 realtà dichiarano di non esserlo.

Infine, 1 azienda non ha fornito alcuna risposta.





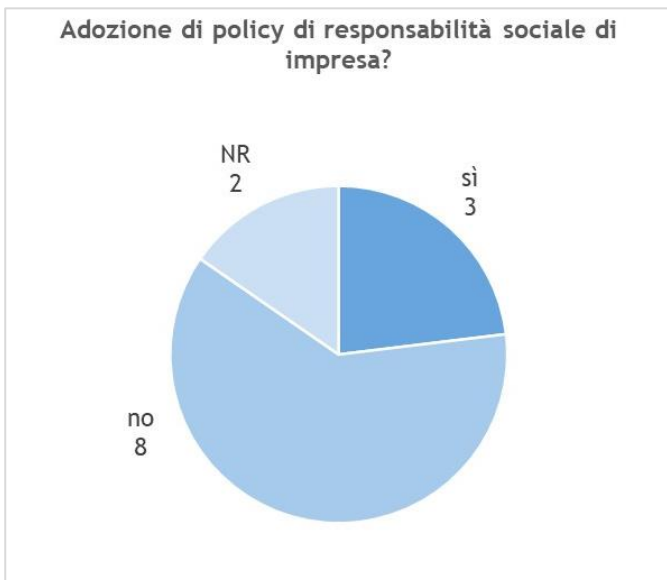
È stato inoltre chiesto ai fornitori e partner di AlmaLaurea srl se dispongono di strumenti e procedure per il recepimento di **violazioni di principi, valori e regolamenti interni**, in particolare in ambito di diritti umani e sostenibilità (ad es. help line, meccanismi di whistleblowing).

Dei 13 che hanno fornito una risposta, 7 dichiarano di disporre, mentre 6 hanno risposto negativamente.

Tra i rispondenti, 5 hanno dichiarato di aver effettuato, nell'ultimo anno, **sponsorizzazioni, donazioni o liberalità** a favore di enti no-profit, onlus, ONG, associazioni benefiche o di aver svolto attività di volontariato.

Più della metà dei rispondenti (7 casi), invece, ha dichiarato di non aver svolto tali attività.

Anche in tal caso, infine, 1 azienda non ha fornito alcuna risposta.



Ai fornitori e partner Almalaurea srl è stato inoltre chiesto se adottano una **policy in materia di responsabilità sociale di impresa**, eventualmente a sostegno di tutti o parte dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite.

Tra gli 11 rispondenti, la maggioranza delle aziende (8 casi) non adotta una policy di responsabilità sociale, mentre solo 3 realtà dichiarano di disporre.