



2024

Annual Report

Contenuti

1.

Company Overview

- 1.1 2024 Financial Highlights
- 1.2 Lettera del CEO
- 1.3 Storia del Gruppo & Valori
- 1.4 Business Model
- 1.5 Struttura del Gruppo e presenza internazionale
- 1.6 Intelligenza Artificiale e digitalizzazione
- 1.7 Ranking e Certificazioni
- 1.8 Sostenibilità
- 1.9 Key People

2.

Relazione sulla gestione

- 2.1 Premessa
- 2.2 La struttura del Gruppo
- 2.3 Corporate Governance
- 2.4 Lo scenario macroeconomico
- 2.5 Evoluzione prevedibile della gestione
- 2.6 Analisi della gestione: economica, patrimoniale e finanziaria
- 2.7 Principali rischi ed incertezze
- 2.8 Informazioni attinenti alle persone e all'ambiente
- 2.9 Attività di ricerca e sviluppo
- 2.10 Rapporti con le imprese del Gruppo
- 2.11 Azioni proprie
- 2.12 Sedi secondarie
- 2.13 Glossario

3.

Bilancio consolidato di Gi Group Holding S.p.A.

- 3.1 Situazione patrimoniale-finanziaria consolidata
- 3.2 Conto economico consolidato
- 3.3 Conto economico complessivo consolidato
- 3.4 Prospetto delle variazioni del patrimonio netto consolidato
- 3.5 Rendiconto finanziario consolidato
- 3.6 Note illustrative al bilancio consolidato al 31 Dicembre 2024



1.

Company Overview

1.1	2024 Financial Highlights	4
1.2	Lettera del CEO	5
1.3	Storia del Gruppo & Valori	9
1.4	Business Model	11
1.5	Struttura del Gruppo e presenza internazionale	15
1.6	Intelligenza Artificiale e digitalizzazione	17
1.7	Ranking e Certificazioni	18
1.8	Sostenibilità	33
1.9	Key People	48

1.1

2024 Financial Highlights

PRESENZA DIRETTA IN

37 paesi
(35 nel 2023)

RICAVI DA CLIENTI

€ 4.731 mln
(+22,7% vs 2023)

GROSS PROFIT

€662,5 mln
(+18,5% vs 2023)

GROSS MARGIN

14,0%
(14,5% nel 2023)

EBITDA

€159 mln
(+17,1% vs 2023)

RISULTATO NETTO

€ 27,24 mln¹
(€36,0 mln vs 2023)

CONVERSION RATE

17%
(19% nel 2023)

INDEBITAMENTO FINANZIARIO
NETTO/PATRIMONIO NETTO

0,99
(0,82 nel 2023)

INDEBITAMENTO FINANZIARIO
NETTO/EBITDA

1,87
(1,72 nel 2023)



Valori redatti secondo i principi contabili internazionali IFRS

¹ Inclusi costi straordinari per €19 mln derivanti dal processo di integrazione dell'acquisita business unit europea di Kelly

1.2

Lettera del CEO



Stefano Colli-Lanzi
Founder and CEO

“ Cari Stakeholder,
Il 2024 ha rappresentato per Gi Group Holding un ulteriore passo avanti nel nostro percorso di crescita e consolidamento internazionale. In un contesto globale ancora segnato da incertezza macroeconomica e dinamiche complesse che colpiscono l'intero settore del lavoro, siamo riusciti non solo a mantenere la rotta ma ad accelerare il nostro sviluppo, confermando **la solidità del nostro modello e l'efficacia delle nostre scelte strategiche.**

L'acquisizione del business europeo di Kelly è stata una pietra miliare nel nostro percorso di espansione. Il 2024 ha comunque evidenziato anche una **crescita organica**, costante in molte delle nostre aree geografiche chiave. Questo doppio motore – espansione esterna e crescita interna – ci ha permesso di scalare ulteriormente il nostro posizionamento tra i principali attori globali del settore.

Nel 2024, abbiamo registrato un incremento del **22,7% dei ricavi**, raggiungendo i **4,7 miliardi di Euro**. Il **gross profit** è salito a **663 milioni** di Euro – in aumento del 18,5% rispetto al 2023 – e l'**EBITDA** ha raggiunto i **159 milioni** di Euro, riflettendo sia la crescita dimensionale sia quella sostenibile.



Stefano Colli-Lanzi
Founder and CEO

Oggi, più che mai, Gi Group Holding è riconosciuta non solo per le sue dimensioni, ma per la qualità del suo approccio. Proseguiamo con determinazione nell'attuazione del nostro modello di **Blue Leadership**, volto a renderci non solo fornitori, ma veri **Business Partner per i nostri clienti**. Questo significa supportarli con visione strategica, competenze specialistiche e responsabilità sociale, contribuendo attivamente alla costruzione di un mercato del lavoro più sostenibile, inclusivo e orientato al valore.

In un momento di profonda trasformazione dei modelli organizzativi e di lavoro, abbiamo scelto di investire con decisione nella **digitalizzazione** e nello sviluppo di soluzioni basate sull'intelligenza artificiale. Lo facciamo con una convinzione chiara: la tecnologia deve valorizzare, non sostituire, il valore delle relazioni umane. È per questo che il nostro percorso di innovazione è sempre accompagnato da un approccio umano-centrico, volto a mantenere l'autenticità del contatto con candidati, clienti e colleghi.

L'utile netto si è attestato a 27 milioni di Euro, in calo rispetto ai 36 milioni di Euro registrati nel 2023 interamente per effetto dei costi straordinari pari a 19 milioni di Euro relativi al processo di integrazione della business unit Kelly. Tale risultato è il frutto dei **continui investimenti nel nostro futuro**, sostenuti anche in un mercato stagnante. Non guardiamo al profitto di breve termine ma **intendiamo creare valore di lungo termine**.

Siamo convinti che questo approccio rappresenti la chiave per affermarci come partner ideale per ogni tipo di azienda e in ogni contesto: solido, affidabile e innovativo.

Ringrazio tutti i nostri dipendenti, clienti, candidati e stakeholder per la fiducia continua. Insieme, stiamo costruendo un futuro del lavoro che mette le persone al centro – con responsabilità, ambizione e passione.

”

Principali risultati al 31 Dicembre 2024

I risultati economico-finanziari di Gi Group Holding nel 2024 sono caratterizzati sia da un consolidamento delle attività del Gruppo sia dall'acquisizione del ramo europeo di Kelly. Al 31 dicembre 2024 il Gruppo evidenzia **ricavi** pari a Euro **4,7 miliardi**, in crescita del **22,7%** rispetto a Euro 3,9 miliardi dell'esercizio precedente. Anche a parità di perimetro, escludendo quindi il contributo di oltre 700 milioni di Euro derivanti dal business europeo di Kelly, i ricavi crescono del **4,2%**. In termini geografici si evidenzia un'ulteriore crescita nelle region estere che generano ricavi per complessivi Euro **2,9 miliardi (+34,5%** rispetto al 2023) con peso sul totale ricavi che passa dal 55,9% del 2023 al **60,9%** nel 2024. La ripartizione per servizi vede il **Temporary & Permanent Staffing** come principale voce dei ricavi e driver di crescita dell'FTE, con ricavi pari a **4,1 miliardi di Euro (+21,5%** rispetto al 2023), rappresentativi l'**87,3%** del totale ricavi. Seguono i ricavi della linea **Professional Staffing** (Euro **258 milioni, +101,3%** vs 2023), **Outsourcing** (Euro **255 milioni, +16,5%** vs 2023), **Learning and Development** (Euro **21 milioni, +8,3%** vs 2023), **Outplacement** (Euro **23 milioni, +1,1%** vs 2023), **Wyser** (Euro **18 milioni, -5,4%** vs 2023) e altri servizi per Euro 28 milioni.

Migliora anche il **Gross Profit** che si attesta a **662,5 milioni** di Euro, mostrando una crescita del **18,5%** rispetto al 2023 (559 milioni di Euro) e l'**EBITDA** (secondo i principi IAS/IFRS) che si attesta a **159 milioni** di Euro, in crescita del **17,1%** rispetto ai 136 milioni di Euro del 2023.

Alla fine dell'esercizio 2024, il Gruppo realizza un **Utile netto** di **27,4 milioni** di Euro, in calo rispetto ai 36 milioni di Euro registrati nel 2023, interamente dovuto a costi straordinari per 19 milioni di Euro legati al processo di integrazione della business unit Kelly (inclusi consulenze finanziarie e legali, costi di indennità/uscita, costi tecnologici e infrastrutturali per la migrazione ai sistemi informatici del Gruppo, ed altri costi emersi a seguito della ricognizione e analisi delle singole società).

Al 31 dicembre 2024, l'**indebitamento finanziario netto** del Gruppo secondo i principi IAS/IFRS (inclusi i debiti finanziari per IFRS16) ammonta a **305,7 milioni** di Euro (264,4 milioni di Euro al 31 dicembre 2023) con un rapporto indebitamento finanziario netto/EBITDA pari a 1,87x. Il **Patrimonio Netto** complessivo si incrementa a **229 milioni** di Euro, rispetto ai 215 milioni di Euro al 31 dicembre 2023.

Impegno Sostenibile

La **Sostenibilità** è una prerogativa intrinseca della strategia di sviluppo di Gi Group Holding: l'impegno costante nel generare non solo valore economico ma anche sociale ed opportunità di crescita, ha il potere di cambiare in meglio la vita delle persone.

Il "**Manifesto del Lavoro Sostenibile**", in linea con quanto già avviato negli anni precedenti, esprime la posizione del Gruppo in tema di sostenibilità. Il Manifesto, inoltre, traccia le linee guida da seguire per il raggiungimento degli obiettivi CSR declinati nelle seguenti dimensioni (i) **Lavoro Dignitoso e Sicuro**, (ii) **Occupabilità e Soddisfazione**, (iii) **Diversity and Inclusion**, (iv) **Salvaguardia delle Risorse future**.

L'impegno del Gruppo si concretizza ulteriormente nel definire sempre nuovi obiettivi di sviluppo sostenibile, in linea con gli SDGs delle Nazioni Unite; nel 2024 sono stati perseguiti ben 8 goals ed in particolare: **SDG 1 - No Poverty**, **SDG 3 - Good Health e Well-Being**, **SDG 4 - Quality Education**, **SDG 5 - Gender Equality**, **SDG 8 - Decent Work and Economic Growth**, **SDG 10 - Reduced Inequalities**, **SDG 13 Climate Action** e **Sdg 17- Partnership for the Goals**. Attraverso questi sforzi, Gi Group Holding sostiene lo sviluppo delle capacità nei Paesi in via di sviluppo, promuove la collaborazione transfrontaliera e intersettoriale e contribuisce alla creazione di partenariati più efficaci e responsabili all'interno dello settore pubblico, privato e della società civile, nel perseguimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile.

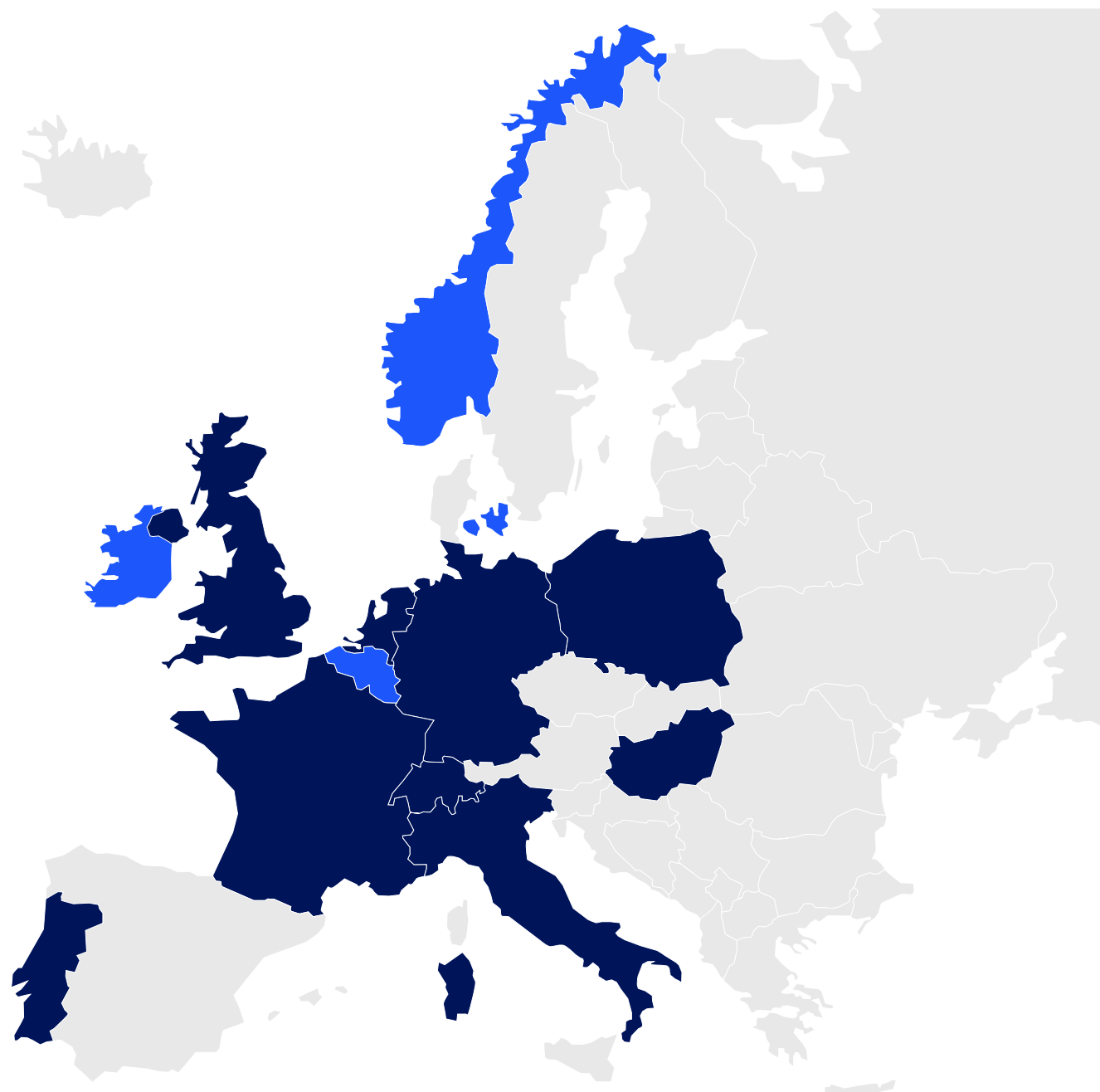
Questa attenzione al ruolo sociale insito, si articola anche nelle tre **Global High-Level Policy**, applicabili a tutte le società del Gruppo.



Il processo di consolidamento di Kelly

A gennaio 2024, Gi Group Holding ha completato la più grande acquisizione della sua storia (**51^a operazione di M&A**), acquisendo la divisione europea di staffing di Kelly Inc., uno dei principali fornitori globali di soluzioni specializzate per la gestione dei talenti, per un controvalore circa 100 milioni di Euro.

L'acquisizione, che ha rappresentato una sfida sotto diversi aspetti ma è stata completata con successo, ha permesso al Gruppo di **espandere e consolidare il proprio posizionamento geografico, di arricchire l'offerta con servizi** che in precedenza erano marginali per il Gruppo (come il Recruitment Process Outsourcing – RPO, Master Vendor e servizi per lavoratori autonomi), di **rafforzare alcuni verticali settoriali** (es. Life Science) e di consolidare le relazioni con i grandi clienti. A seguito dell'acquisizione, il Gruppo ha avviato immediatamente il processo di integrazione e sviluppo del business in **14 Paesi**.



24 Aziende coinvolte

14 Paesi

- Switzerland
- France
- Portugal
- Italy
- Germany
- United Kingdom
- Netherlands
- Hungary
- Poland
- Ireland
- Denmark
- Norway
- Belgium
- Luxembourg

1.3

Storia del Gruppo e Valori

Gi Group Holding nasce nel 1998 a Milano dall'intuizione di **Stefano Colli Lanzi**, guidato dalla volontà di dare un contributo al mercato del lavoro italiano ed internazionale per renderlo più efficace ed efficiente, facendolo evolvere verso l'idea di bene comune, promuovendo una cultura del lavoro capace di far convergere gli interessi di aziende, persone e società verso soluzioni **win-win-win**.

L'esigenza sempre attuale è quella di opporsi all'idea stigmatizzata di impresa come realtà che "sfrutta" le persone, che considera il lavoro un "costo" piuttosto che attività fondamentale per la generazione di valore e che coinvolge persone ritenute guidate al lavoro da un'esigenza economica, di sopravvivenza, piuttosto che capaci di cogliere il lavoro come opportunità, come occasione in cui ritrovare il senso profondo di contribuire alla creazione di un bene comune, arrivando a riconoscere e alimentare il proprio valore individuale e professionale.

Il sogno che guida le persone di Gi Group Holding è di **"cambiare in meglio il mondo del lavoro"**, generando valore nel breve, medio e lungo periodo, attraverso la capacità di individuare e soddisfare bisogni sempre più complessi di candidati ed aziende. Tale sogno si è tramutato in un progetto concreto, fatto di azioni e strategie che hanno permesso all'azienda di crescere ed evolvere in modo continuo fin dalla sua creazione.

La creazione di **Gi Group Holding** nel 2022 rappresenta un'ulteriore punto di svolta nella storia del Gruppo, attraverso un centro di coordinamento globale per le attività di business domestiche ed internazionali, sempre nel solco dei valori che ispirano l'agire del Gruppo sin dall'inizio di questa bella avventura umana e professionale.

I NOSTRI VALORI



Attenzione



Passione



Apprendimento
continuo e innovazione



Collaborazione



Sostenibilità



Responsabilità

LA NOSTRA MISSIONE

"Attraverso i nostri servizi vogliamo contribuire da protagonisti e a livello globale, all'evoluzione del mercato del lavoro e all'educazione al valore personale e sociale del lavoro."



Milestones

1998

Nasce **Générale Industrielle**

2004

Acquisizione di **Worknet**, agenzia interinale del Gruppo Fiat. La nuova realtà diventa il **primo operatore italiano** con un fatturato di 320 milioni di Euro e 190 filiali.

2005

Il Gruppo entra nel supporto alla ricollocazione con l'acquisizione di **DBM Italia**, poi **INTOO**.

2007

Inizio del percorso di internazionalizzazione con acquisizioni in **Germania** e **Polonia**.

2008

Générale Industrielle e **Worknet** diventano un unico brand: **Gi Group**. L'espansione internazionale continua in **Cina, Hong Kong, Francia, Brasile, Spagna** e **India**.

2009-11

Continua il percorso di internazionalizzazione: **Regno Unito, Argentina** e **Europa dell'Est**. **Gi Group** entra a far parte della **World Employment Confederation**, la confederazione internazionale delle agenzie per il lavoro.

2013-14

Nascono le practice globali della consulenza HR e della ricerca e selezione. Grazie ad accordi di partnership Il Gruppo arriva in Turchia, Portogallo, Paesi Bassi e Slovacchia.

2015-16

Acquisizione di **Tack TMI**, leader a livello globale nei servizi di learning & development. Il Gruppo si focalizza sullo sviluppo del segmento professional e dei servizi IT. Lancio di **myGiGroup**.

2018

Acquisizione di **Grafton** e **Marks Sattin** società leader nel segmento Professional.

2019

Acquisizione in Germania di **OnTime Solution** e **House of Jobs**, specializzata in soluzioni di International Mobility.

2020

Ulteriori acquisizioni: **Grupo Norte** (Spagna), **Kelly Services** (Brasile), **Workservice** (Polonia e Germania), **Career Arc** (ramo outplacement, USA).

2021

Acquisizione di **Jobtome** in Svizzera e **Axxis** in Francia.

2022

Completato il riassetto di Gruppo con **Gi Group Holding** e lanciato il corporate brand **Gi Group Holding**. Acquisizioni in Estonia, Lettonia, Lituania, Svizzera e Liechtenstein.

2023

Celebrazione dei **25 anni di attività** e della **50° operazione di M&A** con l'acquisizione di **The Bridge Social** in America Latina.

2024

Perfezionata la **più grande operazione di M&A del Gruppo** con l'acquisizione del ramo d'azienda europeo di **Kelly Services**.

1.4 Business Model

Gi Group Holding è un **ecosistema globale di servizi e consulenza HR dedicato al mondo del lavoro**, punto di riferimento nell'attività di somministrazione e di ulteriori servizi per un'offerta completa e diversificata, con l'obiettivo di creare valore sociale ed economico sostenibile, costruendo un ambiente di lavoro piacevole cambiando la vita delle persone.

Durante il rapido percorso di crescita il Gruppo ha integrato e sviluppato nuove **business lines**, focalizzandosi su specifici segmenti di mercato e costruendo strutture capaci di offrire soluzioni ad hoc, senza mai trascurare la qualità dell'offerta, le competenze e la specializzazione nel mercato del lavoro. Questo percorso di crescita è stato condotto anche, e soprattutto, attraverso oculati

operazioni di acquisizioni e costituzioni di start-up, cercando di mantenere elevata flessibilità e generare sinergie interne, al fine di garantire, tra fasi di espansione e di consolidamento, una crescita sostenibile. Oggi Gi Group Holding opera sul mercato globale, con un'offerta completa, attraverso i seguenti servizi e brand:





TEMPORARY AND PERMANENT STAFFING

Con un approccio incentrato sulle persone, Gi Group semplifica il processo di selezione del personale: dal sourcing dei candidati alla gestione della forza lavoro.

Temporary staffing: Gi Group fornisce l'efficienza di cui le aziende hanno bisogno. Aiuta i clienti ad affrontare nuovi progetti o a prepararsi per l'alta stagione, garantendo flessibilità ed efficacia, controllando i costi e raggiungendo gli obiettivi.
Permanent staffing: Il candidato giusto al momento giusto. Gi Group comprende le esigenze dei clienti e gestisce tutti i processi di ricerca e selezione per fornire candidati adatti alla cultura aziendale e ai requisiti di ciascun ruolo.



PROFESSIONAL STAFFING

Da oltre 40 anni siamo il partner di fiducia delle aziende che vogliono assumere i migliori professionisti in modo rapido ed efficiente. Il core business offre soluzioni di professional staffing e recruitment fino a ruoli di Junior Management, sia per posizioni permanenti che temporanee. Parallelamente, Grafton fornisce servizi di consulenza strategica, come la consulenza sulle risorse umane.



MIDDLE AND SENIOR MANAGERS SEARCH & SELECTION

Wyser collabora con aziende lungimiranti per individuare e assumere manager di talento, grazie a una profonda esperienza di mercato, strategie condivise e una consulenza su misura. Offre soluzioni su misura basate su una comprensione approfondita delle esigenze aziendali combinata con la conoscenza specifica del settore. Il processo di ricerca e selezione comprende servizi a valore aggiunto come l'headhunting, la valutazione delle attitudini e della personalità e la mappatura del mercato dei candidati.



LEARNING & DEVELOPMENT

Con oltre 110 anni di esperienza, Tack&TMI aiuta le aziende e le loro persone a lavorare meglio e crescere, facendo leva su relazioni empatiche profonde, su una raccolta diversificata di contenuti e su esperienze di apprendimento brillanti. Utilizzando le più recenti soluzioni di design e tecnologia, sfrutta il meglio della consulenza sull'apprendimento, delle valutazioni individuali, degli interventi formativi (sia di persona che virtuali), dell'apprendimento asincrono (digitale e autogestito) e del performance coaching.



BUSINESS PROCESS OUTSOURCING

Gi BPO è specializzato nell'advanced outsourcing, si assume la responsabilità dei risultati attraverso flessibilità, relazioni durature e una forte etica del lavoro. Gli specialisti studiano tutti i requisiti e gli input, prima di ridisegnare il processo, incorporando le tecnologie e le metodologie più adatte, che consentono di gestire il processo in modo più efficiente, con una maggiore flessibilità per i clienti.



CAREER TRANSITION AND EMPLOYABILITY

INTOO supporta ad adattarsi al cambiamento sul lavoro e le organizzazioni nel loro processo di trasformazione. Offre servizi di coaching, mentoring, sviluppo della carriera, gestione del cambiamento e outplacement ad alto livello e incentrati sulle persone.



PROGRAMMATIC JOB ADVERTISING PLATFORM

Supporto alle persone nella ricerca del giusto lavoro e ai datori di lavoro nel trovare i dipendenti giusti, riducendo l'insicurezza economica per i lavoratori "Blue Collar" in tutto il mondo. L'obiettivo è diventare il leader europeo nell'acquisizione digitale dei Blue Collar, offrendo valore su larga scala a datori di lavoro e candidati, sviluppando il miglior motore di programmatic job advertising e il network web di proprietà.

L'offerta di servizi si declina poi in un'ampia selezione di prodotti e soluzioni, pensate e focalizzate sia sulle esigenze di aziende corporate e multinazionali, sia sulle richieste del mercato retail. La versatilità e il know-how acquisto negli anni, permettono inoltre a Gi Group Holding di indirizzare la propria offerta verso differenti settori, diversificando il rischio mercato:



Il modello di business di Gi Group Holding è inoltre caratterizzato dall'impiego di tecnologie e tool digitali con il fine di mantenere un livello di innovazione in linea con i trend attuali e le esigenze dei candidati e delle aziende e generare efficienze all'interno del Gruppo.



La “Blue Leadership”

All'interno del core business Temporary and Permanent Staffing, Gi Group Holding ha sviluppato la vision della “Blue Leadership”, ossia un approccio trasformativo volto ad enfatizzare la percezione e il posizionamento del Gruppo da una tradizionale agenzia per il lavoro a partner chiave e punto di riferimento per favorire una crescita sostenibile nel mercato del lavoro.

Raggiungere la Blue Leadership significa, da un lato, diventare rilevanti in ciascun mercato, generando valore crescente, passando da un approccio da commodity a una vera Business Partnership, contribuendo come attore proattivo, dall'altro lato, significa ottenere una crescita sostenibile attraverso una maggiore produttività e un più alto tasso di conversione. Questo traguardo può essere raggiunto attraverso:

1. **Nuovo modello operativo** in grado di aumentare efficacia ed efficienza
2. **Strumenti digitali e abilitatori** per accelerare la crescita del business
3. **Nuova identità visiva** per posizionare il nuovo modello sul mercato

L'evoluzione del modello operativo mira a definire un modello unico integrabile in tutti i Paesi, superando l'approccio tradizionale “branch-oriented” per adottare una struttura più specializzata e orientata ai processi, pensata per rispondere alla crescente complessità e alle aspettative dei clienti. Questo modello pone al centro il concetto di “**Smarter Proximity**”, una prossimità intelligente, non solo fisica, ma anche strategica e digitale.



1.5

Struttura del Gruppo e Presenza Internazionale

In oltre 25 anni di storia il Gruppo ha saputo dare continuità ad una strategia di sviluppo ambiziosa che l'ha portata ad essere uno dei principali attori del settore a livello mondiale.

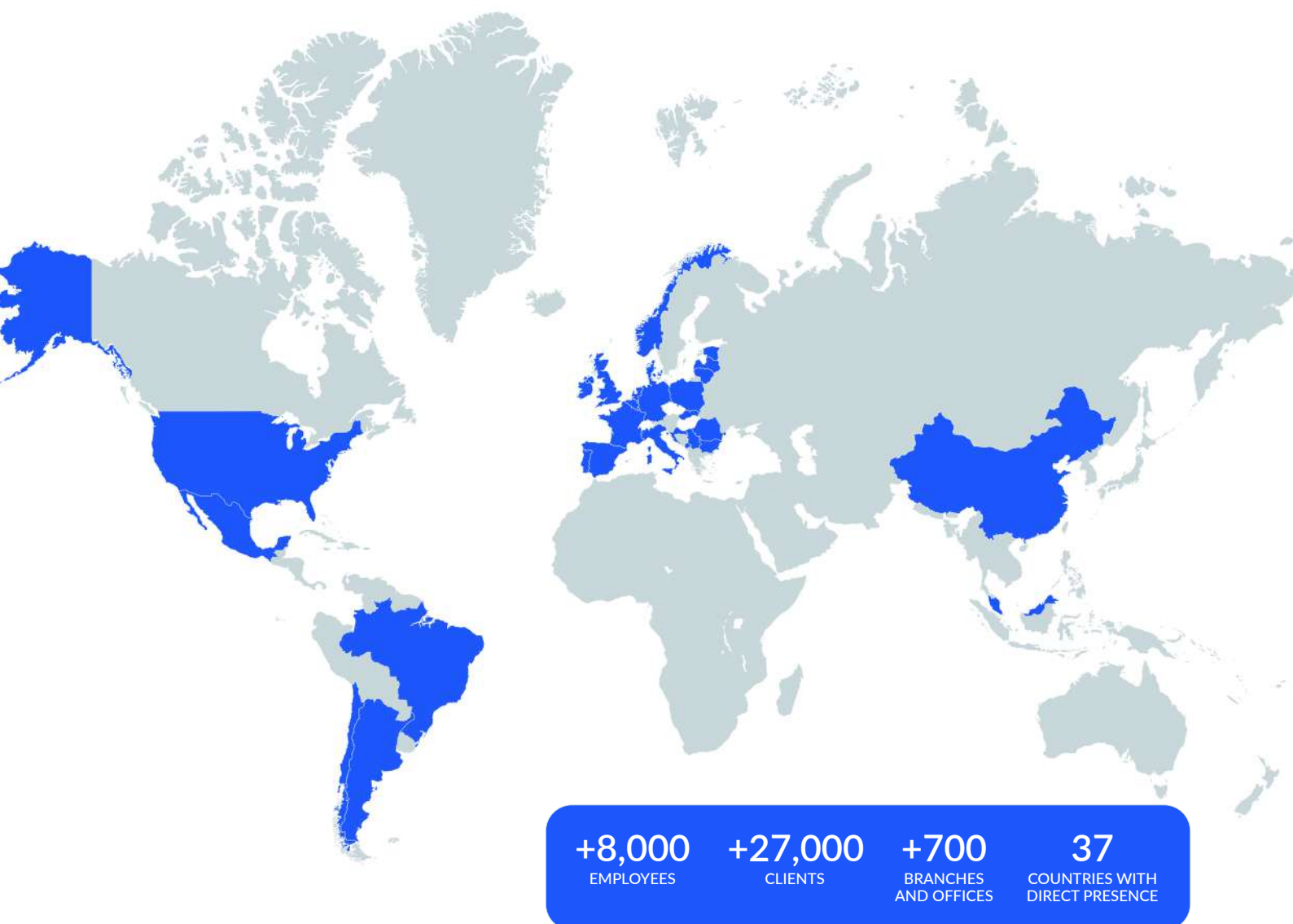
L'assetto implementato nel 2022 con la costituzione della **Gi Group Holding** ha dotato al Gruppo una migliore ed efficiente struttura organizzativa, facilitando il sistema di controllo, generando sinergie interne e semplificato i flussi monetari.

Il perimetro del Gruppo include oggi Gi Group Holding S.p.A. e **175 società controllate**. Di seguito una rappresentazione sintetica:



L'importante **percorso di sviluppo internazionale** implementato negli anni si riscontra nei **risultati economici** e nella **presenza globale** del Gruppo: nel 2024 i **ricavi verso l'estero** sono pari a **2,9 miliardi** di Euro, in crescita del 34,5% rispetto al 2023, con un contributo sul totale ricavi che nel 2024 sale al 60,9% rispetto al 55,9% del 2023; Gi Group Holding conta inoltre una presenza diretta in **37 Paesi** nel mondo, **oltre 700 filiali e uffici**, con un organico interno di **oltre 8.000 impiegati e oltre 27.000 clienti**.





DIRECT PRESENCE

- Argentina
- Belgium
- Brazil
- Bulgaria
- Chile
- Colombia
- Croatia
- Denmark
- Estonia
- Czech Republic
- France
- Germany
- Greater China
- Hungary
- India
- Ireland
- Italy
- Latvia
- Liechtenstein
- Lithuania
- Luxembourg
- Malaysia
- Mexico
- Montenegro
- Norway
- Poland
- Portugal
- Romania
- Serbia
- Slovakia
- Spain
- Switzerland
- The Netherlands
- Turkiye
- Ukraine
- United Kingdom
- USA

Gi Group Holding è inoltre associata, con lo status di Global Corporate Member, alla World Employment Confederation ("WEC"), la confederazione internazionale delle agenzie per il lavoro, e alla sua branca europea, la WEC - Europe. A livello globale la WEC è costantemente impegnata ad interloquire con l'ILO (International Labour Office), la branca dell'ONU dedicata alla promozione delle buone condizioni di lavoro nel mondo, con l'OCSE, con la WORLD BANK e con le Organizzazioni Sindacali, per favorire legislazioni nazionali appropriate, in cui sia

consentito alle agenzie per il lavoro private di operare e sia ben regolamentata la relazione triangolare tipica del lavoro somministrato tramite agenzia. Con riferimento alla formazione dei giovani finalizzata al loro inserimento lavorativo, Gi Group dal 2015 è partner dell'European Alliance for Apprenticeships, il network di aziende ed enti formativi attivato dalla Commissione Europea per promuovere presso scuole, aziende, giovani e famiglie i per - corsi formativi in apprendistato.

1.6

Intelligenza Artificiale e Digitalizzazione

La digitalizzazione rappresenta uno dei principali driver ed elemento di imprescindibile importanza nelle strategie di sviluppo di Gi Group Holding.

Le singole attività di Gi Group Holding sono coordinate e integrate attraverso **GiSuite**, una suite di strumenti multi-business progettata per offrire due benefici fondamentali: raccolta dati coerente e soluzioni digitali scalabili in tutti i Paesi e brand.

Tutti i dati raccolti tramite GiSuite vengono utilizzati per implementare un **Global Data Lake** e abilitare analisi coerenti, adottando un approccio data-driven e automatizzando il processo di selezione.

Il Gruppo punta a evolvere verso una “**Next Generation Recruitment**”, rendendo il processo di reclutamento più efficiente, sia nella fase di ricerca dei talenti sia successivamente nella fase di delivery.

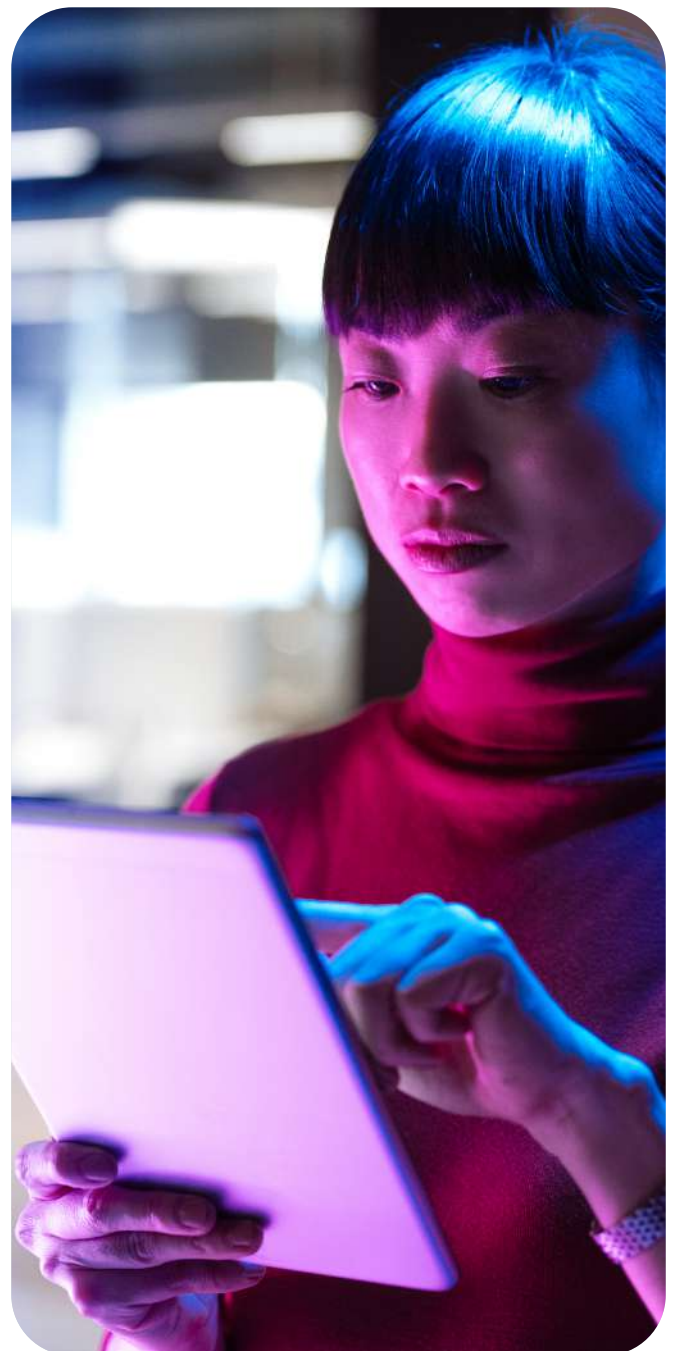
Per realizzare questa visione, il processo di selezione è stato integrato con **Intelligenza Artificiale** e **Machine Learning**, migliorando il servizio sia in termini di quantità che di qualità.

Una delle funzionalità più recenti è l'introduzione del servizio **Smart Matching**. Questo sfrutta **algoritmi basati su Intelligenza Artificiale** per analizzare sia dati strutturati che non strutturati provenienti dai profili dei candidati e dalle offerte di lavoro. Il sistema identifica in modo intelligente la compatibilità, generando una **lista selezionata di candidati** maggiormente allineati ai requisiti specifici di ciascuna posizione aperta. Questa funzionalità ottimizza il **processo di screening**, consentendo ai recruiter di ricevere **shortlist più accurate** e riducendo significativamente il tempo necessario per individuare i candidati più idonei.

Un'altra nuova iniziativa è il **Booster**. Sfruttando il potenziale dello Smart Matching, la funzionalità Booster **scansiona attivamente nuove opportunità** per i candidati che erano stati coinvolti ma **non selezionati** per una posizione chiusa **nei 15 giorni precedenti**. Il Booster abbina automaticamente questi candidati a:

- | **Posizioni interne** (raccolte tramite **Spinner+**)
- | **Annunci esterni** (raccolti tramite **Crawler**)

L'implementazione di queste soluzioni innovative consente, e consentirà ancor di più in futuro, di **generare efficienze**, migliorando le **performance delle attività aziendali** e la **redditività dell'impresa**.



1.7 Ranking e Certificazioni

Gi Group Holding ha intrapreso un importante percorso di crescita che ha consentito il raggiungimento di un elevato standing sul mercato globale di riferimento ed una posizione di *leadership* sul mercato italiano.

Ranking

Secondo il "Largest Staffing Firms Globally" pubblicato da SIA (Staffing Industry Analysts) il 23 settembre 2024, basato sui ricavi realizzati nel 2023, Gi Group Holding si posiziona al **15° posto** tra le più grandi società a livello mondiale e al 7° posto considerando le sole società private. A livello europeo Gi Group Holding si posiziona al **9° posto** e al 4° considerando le società private. Con la crescita realizzata nel 2024 il Gruppo prevede di incrementare ulteriormente il proprio posizionamento tra le più grandi aziende di staffing nel mondo.

Ranked as one of the world's
largest staffing firms:

SIA 2022
Largest Staffing
Firms in the US



15th
WORLDWIDE

7th
PRIVATELY HELD



9th
EUROPE

4th
PRIVATELY HELD



Certificazioni

L'adozione di **Sistemi di Gestione Certificati**, in conformità alle normative internazionali, rappresenta uno strumento di pensiero risk-based per il miglioramento continuo delle operazioni aziendali. Questi sistemi vengono utilizzati per rafforzare la governance, perseguire la mission e raggiungere gli obiettivi aziendali. Le certificazioni, ottenute da enti terzi indipendenti accreditati, dimostrano la capacità di fornire prodotti e servizi che soddisfano le esigenze dei clienti e i requisiti delle normative locali in linea con gli interessi di tutti gli stakeholder.

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
Italy						
Gi Group Holding S.p.a.	ISO 14001:2015	26468	Coordination and support of the Group's business activities in Italy	Certiquality	25/09/2018	23/09/2027
	ISO 45001:2018	58566	Coordination and support of the Group's business activities in Italy	Certiquality	29/03/2023	28/03/2026
	ISO/IEC 27001:2017	57774	ICT services delivery supporting the business processes of Group companies	Certiquality	20/02/2023	19/02/2026
Gi Group SPA	ISO 9001:2015	12236	Temporary work and staff leasing supply services; Human Resources search and selection	Certiquality	09/05/2007	16/04/2025 *
	SA8000:2014	50100 15917	Human Resources search and selection; temporary work supply services	TUV ITALIA	12/04/2017	12/04/2026
	ISO 14001:2015	26468	Temporary work and staff leasing supply services; Human Resources search and selection	Certiquality	25/09/2018	23/09/2027
	ISO 27001:2017	26899	Information security management within the ICT services provided to support the work administration, research and personnel selection processes for the Gi Group Spa Company.	Certiquality	30/05/2019	28/05/2025 *
	UNI/PdR 125:2022	64080	Measures to ensure gender equality in the workplace: temporary work and staff leasing supply services. Human resources search and selection and Public Employment Service	CERTIQUALITY	09/07/2024	09/07/2027
Gi Formazione S.r.l.	ISO 9001:2015	9356	Design and provision of training and vocational guidance activities	Certiquality	18/05/2005	04/04/2026
	ISO 14001:2015	26468	Design and provision of training and vocational guidance activities	Certiquality	25/09/2018	23/09/2027
INTOO S.r.l.	ISO 9001:2015	25509	Design and provision of support services for staff relocation, guidance services and business consultancy	Certiquality	31/10/2001	09/04/2027

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
Italy						
INTOO S.r.l	ISO 14001:2015	26468	Design and provision of support services for staff relocation, guidance services and business consultancy	Certiquality	25/09/2018	23/09/2027
	UNI/PdR 125:2022	64080	Measures to ensure gender equality in the workplace: temporary work and staff leasing supply services. Human Resources search and selection and Public Employment Service	Certiquality	09/07/2024	09/07/2027
Gi HR Services S.r.l.	ISO 9001:2015	16311	Design, implementation and provision of personnel management and administration services with either outsourcing or SaaS (Software as a Service)	Certiquality	22/12/2010	03/12/2025
	ISO 27001:2017	50240	Design, implementation and provision of personnel management and administration services with either outsourcing or SaaS (Software as a Service).	Certiquality	30/03/2021	29/03/2027
TACK&TMI S.r.l.	ISO 9001:2015	17911	Design and provision of training services to develop managerial and organisational abilities and skills through classroom and experiential training certification and coaching	Certiquality	22/05/2006	04/08/2025
	ISO 14001:2015	26468	Design and provision of training services to develop managerial and organising abilities and skills by classroom and experiential training certificate and coaching.	Certiquality	25/09/2018	23/09/2024
	ISO 45001:2018	27632	Design and provision of training services to develop managerial and organising abilities and skills by classroom and experiential training certificate and coaching.	Certiquality	06/08/2019	04/08/2025

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
Italy						
TACK&TMI S.r.l.	UNI/PdR 125:2022	64080	Measures to ensure gender equality in the workplace: temporary work and staff leasing supply services. Human Resources search and selection and Public Employment Service	CERTIQUALITY	09/07/2024	09/07/2027
OD&M S.r.l.	ISO 9001:2015	25462	Design and provision of training services to develop managerial and organisational abilities and skills through classroom and experiential training certification and coaching	Certiquality	15/02/2018	13/02/2024
	ISO 14001:2015	26468	Design and implementation of consulting services for HR enhancement and organisational and developmental models	Certiquality	25/09/2018	23/09/2024
	UNI/PdR 125:2022	64080	Measures to ensure gender equality in the workplace: temporary work and staff leasing supply services. Human Resources search and selection and public employment service	Certiquality	09/07/2024	09/07/2027
Gi On Board S.r.l.	ISO 9001:2015	731006 460	Design, sale and supervision of optimised outsourcing services for third-party logistics, production and customer care	TÜV PROFICERT	01/09/2025	01/09/2025
Wyser S.r.l.	UNI/PdR 125:2022	64080	Measures to ensure gender equality in the workplace: temporary work and staff leasing supply services. Human Resources search and selection and public employment service	Certiquality	09/07/2024	09/07/2027

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
Italy						
Enginium S.r.l.	ISO 9001:2015	44 100 23 41 0174	Provision of specialised consultancy services in the information technology, technological and engineering innovation sectors. Design of complex electronic and mechanical equipment and systems. Design, development, implementation and support of software applications and systems. Design and development of new products such as displays, clusters, and telematic devices for the automotive, aerospace and railway sectors	TÜV PROFiCERT	15/08/2019	14/08/2025
	ISO 14001:2015	44 104 2341 0174	Provision of specialised consultancy services in the information technology, technological and engineering innovation sectors. Design of complex electronic and mechanical equipment and systems. Design, development, implementation and support of software applications and systems. Design and development of new products such as displays, clusters, and telematic devices for the automotive, aerospace, and railway sectors	TÜV PROFiCERT	01/11/2024	31/10/2027
	ISO 9100:218	N° 2418013	Definition of the specific Quality Management System requirements demanded by Aerospace and Defense Authorities and Manufacturers, starting with the fundamentals of ISO 9001 - Quality Management Systems.	Intertek Italia S.p.A.	06/09/2024	05/09/2027

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
Italy						
Gi BPO S.r.l.	ISO 9001:2015	5010017143	Design, sale and supervision of optimised outsourcing services in the fields of third-party logistics, production and customer care	TÜV ITALIA	02/09/2019	01/09/2025
	ISO 14001:2015	E-IT-24304-02	Design, sale and supervision of optimised outsourcing services in the fields of third-party logistics, production and customer care	EUROCERTIFICATIONS	16/12/2024	15/12/2027
	ISO 45001:2015	OHS- IT-24304-02	Design, sale and supervision of optimised outsourcing services in the fields of third-party logistics, production and customer care	EUROCERTIFICATIONS	16/12/2024	15/12/2027
Brasil						
Gi Grup Holding Brazil	ISO 9001:2015	CQ 4966	Coordination and support of the Group's Business Activities in Brazil	SMC	05/05/2023	06/05/2026
C2C (Close to Consumer)	ISO 9001:2015	CQ 4968	Coordination and Support to the Group's Business Activities in Brazil	SMC	05/05/2023	06/05/2026
Gi Group Brasil Recursos Humanos LTDA	ISO 27001:2017	QMS – 02156	Coordination and Support to the Group's Business Activities in Brazil, specifically for the IT Department	QMS	30/01/2025	30/01/2028
Gi Group Holding Brazil	TISAX® ASSESSMENT	LM50WX	Coordination and Support of the activities of the BPO Practice	ENX Association	14/09/2023	03/10/2026
China						
Zhejiang Gi Human Resource Co., Ltd	GB/T19001-2016 idt ISO9001:2015	19818QA171R2S	Human Resources service outsourcing within the scope of qualification (with service outsourcing), domestic labour dispatch (Limit to HQ)	Beijing Xinjiyuan Certification Co., Ltd	31/12/2024	25/01/2027
	GB/T24001-2016 idt ISO14001:2015	19822EI2211R0S	Human Resources service outsourcing within the scope of qualification (with Service Outsourcing), National Temporary Staffing (Limit to HQ)	Beijing Xinjiyuan Certification Co., Ltd	18/09/2023	18/09/2025

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
China						
Zhejiang Gi Human Resource Co., Ltd	GB/T 45001-2020/ISO 45001:2018	19822SI 1065R0S	Human Resources service outsourcing within the scope of qualification (with Service Outsourcing), National Temporary Staffing (Limit to HQ)	Beijing Xinjiyuan Certification Co., Ltd	29/08/2024	18/09/2025
	ISO 14064-1:2018	55124TZ 00169R0S	Describe the boundary and scope of carbon emissions, such as direct emissions and indirect emissions produced by the fixed emission facilities of Room A1006, No.128 of Qixin Road, Yinzhou District, Ningbo City, Zhejiang Province	Beijing Eurasian Puxin International Certification Center Co., Ltd	06/12/2024	05/12/2027
	PAS2060-2014	55124TZO 0169R0S	Describe the boundary and scope of carbon emissions, such as direct emissions and indirect emissions produced by the fixed emission facilities of Room A1006, No.128 of Qixin Road, Yinzhou District, Ningbo City, Zhejiang Province	Beijing Eurasian Puxin International Certification Center Co., Ltd	06/12/2024	05/12/2027
	DB44/T1994-2016	55124TZO 0169R0S	Describe the boundary and scope of carbon emissions, such as direct emissions and indirect emissions produced by the fixed emission facilities of Room A1006, No.128 of Qixin Road, Yinzhou District, Ningbo City, Zhejiang Province	Beijing Eurasian Puxin International Certification Center Co., Ltd	06/12/2024	05/12/2027
	CTS OYCC-ZY-34	55124TZO 0169R0S	Describe the boundary and scope of carbon emissions, such as direct emissions and indirect emissions produced by the fixed emission facilities of Room A1006, No.128 of Qixin Road, Yinzhou District, Ningbo City, Zhejiang Province	Beijing Eurasian Puxin International Certification Center Co., Ltd	06/12/2024	05/12/2027

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
China						
Ningbo Gi Supply Chain Management Co., Ltd	GB/T19001-2016 idt ISO9001:2015	25023Q11 779R0S	Human Resources service within the scope of qualification, temporary staffing	Zhongqiu United International Certification (Beijing) Co., Ltd	23/10/2023	22/10/2026
	GB/T24001-2016 idt ISO14001:2015	25023Q11 779R0S	Human Resources service within the scope of qualification, temporary staffing	Zhongqiu United International Certification (Beijing) Co., Ltd	23/10/2023	22/10/2026
	GB/T45001-2020 idt ISO45001:2018	25023Q11 779R0S	Human Resources service within the scope of qualification, temporary staffing	Zhongqiu United International Certification (Beijing) Co., Ltd	23/10/2023	22/10/2026
	ISO 14064-1:2018	55124TZ0 0170R0S	Describe the boundary and scope of carbon emissions, such as direct emissions and indirect emissions produced by the fixed emission facilities of Room A1006-1, No.128 of Qixin Road, Yinzhou District, Ningbo City, Zhejiang Province	Beijing Eurasian Puxin International Certification Center Co., Ltd	06/12/2024	05/12/2027
	PAS2060-2014	55124TZ0 0170R0S	Describe the boundary and scope of carbon emissions, such as direct emissions and indirect emissions produced by the fixed emission facilities of Room A1006-1, No.128 of Qixin Road, Yinzhou District, Ningbo City, Zhejiang Province	Beijing Eurasian Puxin International Certification Center Co., Ltd	06/12/2024	05/12/2027
	DB44/T1994-2016	55124TZ0 0170R0S	Describe the boundary and scope of carbon emissions, such as direct emissions and indirect emissions produced by the fixed emission facilities of Room A1006-1, No.128 of Qixin Road, Yinzhou District, Ningbo City, Zhejiang Province	Beijing Eurasian Puxin International Certification Center Co., Ltd	06/12/2024	05/12/2027

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
China						
Ningbo Gi Supply Chain Management Co., Ltd	CTS OYCC-ZY-34	55124TZ0170R0S	Describe the boundary and scope of carbon emissions, such as direct emissions and indirect emissions produced by the fixed emission facilities of Room A1006-1, No.128 of Qixin Road, Yinzhou District, Ningbo City, Zhejiang Province	Beijing Eurasian Puxin International Certification Center Co., Ltd	06/12/2024	05/12/2027
Gepu (Zhejiang) High-tech Service Co., Ltd	GB/T19001-2016 idt ISO9001:2015	25023Q11796R0S	Human Resources service within the scope of qualification, information system integration, computer application software development and services	Zhongqiu United International Certification (Beijing) Co., Ltd	24/10/2023	23/10/2026
	GB/T24001-2016 idt ISO14001:2015	25023Q11796R0S	Human Resources service within the scope of qualification, information system integration, computer application software development and services	Zhongqiu United International Certification (Beijing) Co., Ltd	24/10/2023	23/10/2026
	ISO/IEC 20000-1:2018	0482023ITSM0228R0SCMN	Provide information technology service management activities related to computer application software development and information system operations and maintenance services to external customers	Beijing Tirt Certification Co., Ltd	11/12/2024	23/11/2026
	GB/T45001-2020 idt ISO45001:2018	25023Q11796R0S	Human Resources service within the scope of qualification information system integration, computer application software development and services	Zhongqiu United International Certification (Beijing) Co., Ltd	24/10/2023	23/10/2026
	ISO/IEC 27001:2022	55124TZ0168R0S	Information security management activities related to computer application software development and information system integration. SoA: GPGK-IM-002 V1.0	Beijing Tirt Certification Co., Ltd	11/12/2024	23/11/2026

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
China						
Gepu (Zhejiang) High-tech Service Co., Ltd	ISO 14064-1:2018	55124TZ00168ROS	Describe the boundary and scope of carbon emissions, such as direct emissions and indirect emissions produced by the fixed emission facilities of Room A4006, No.128 of Qixin Road, Yinzhou District, Ningbo City, Zhejiang Province	Beijing Eurasian Puxin International Certification Center Co., Ltd	06/12/2024	05/12/2027
	PAS2060-2014	55124TZ00168ROS	Describe the boundary and scope of carbon emissions, such as direct emissions and indirect emissions produced by the fixed emission facilities of Room A4006, No.128 of Qixin Road, Yinzhou District, Ningbo City, Zhejiang Province	Beijing Eurasian Puxin International Certification Center Co., Ltd	06/12/2024	05/12/2027
	DB44/T1994-2016	55124TZ00168ROS	Describe the boundary and scope of carbon emissions, such as direct emissions and indirect emissions produced by the fixed emission facilities of Room A4006, No.128 of Qixin Road, Yinzhou District, Ningbo City, Zhejiang Province	Beijing Eurasian Puxin International Certification Center Co., Ltd	06/12/2024	05/12/2027
	CTS OYCC-ZY-34	55124TZ00168ROS	Describe the boundary and scope of carbon emissions, such as direct emissions and indirect emissions produced by the fixed emission facilities of Room A4006, No.128 of Qixin Road, Yinzhou District, Ningbo City, Zhejiang Province	Beijing Eurasian Puxin International Certification Center Co., Ltd	06/12/2024	05/12/2027
Colombia						
T&S. TEM-SERVICES S.A.S.	ISO 9001:2015	CO09/2784	Provision of management and HR (human talent) services	SGS	20/01/2009	19/01/2024

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
Colombia						
ESPECIALISTAS EN SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.	ISO 9001:2015	CO09/2785	Provision of outsourcing services in promotion and marketing; outsourcing in service commercialisation; outsourcing in cleaning, cafeteria operations, courier and general services; outsourcing in logistics and production services	SGS	20/01/2009	19/01/2024
Czech Republic						
Grafton Recruitment s.r.o.	ISO 9001:2015	25191/A/0001/Uk/En	Personnel consultancy services, recruitment and personnel solutions, Job Broker services, consulting for Human Resources activities	URS	02/02/2007	01/02/2025
France						
France	ISO 9001:2015	2001/16 023.12		AFNOR	26/12/2023	19/12/2026
France – Amiens	MASE	HDF 2023-5704		MASE	15/12/2023	14/12/2026
France – Calais	MASE	HDF 2023-5578		MASE	06/07/2023	05/07/2026
France – Compiègne	MASE	HDF 2021-5041		MASE	15/10/2021	14/10/2024
France - Dunkerque	MASE	HDF 2019-5674		MASE	07/12/2023	06/12/2026
France - Le Havre	MASE	2023-58		MASE	25/02/2023	24/02/2026
France - Marignane	MASE			MASE	16/01/2024	15/01/2025
France - Martigues	MASE	MM202 20261		MASE	03/06/2022	02/06/2025
France - Metz	MASE	EST 2023 - 2420		MASE	03/02/2023	02/02/2026
France - Valenciennes	MASE	HDF 2021-5040		MASE	15/10/2021	14/10/2024
France - Braud et Saint Louis	CEFRI/ SPE-I-0401	067 I		CEFRI	01/01/2022	31/12/2024
France - Cherbourg	CEFRI/ SPE-I-0401	067 I		CEFRI	01/01/2022	31/12/2024
France - Dunkerque	CEFRI/ SPE-I-0401	067 I		CEFRI	01/01/2022	31/12/2024
France - Le Havre	CEFRI/ SPE-I-0401	067 I		CEFRI	01/01/2022	31/12/2024
France - Metz	CEFRI/ SPE-I-0401	067 I		CEFRI	01/01/2022	31/12/2024

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
France						
France - Orléans	CEFRI/ SPE-I-0401	067 I		CEFRI	01/01/2022	31/12/2024
France - Pierrelatte	CEFRI/ SPE-I-0401	067 I		CEFRI	01/01/2022	31/12/2024
France - Saint Valery en Caux	CEFRI/ SPE-I-0401	067 I		CEFRI	01/01/2022	31/12/2024
France - Saint Vulbas	CEFRI/ SPE-I-0401	067 I		CEFRI	01/01/2022	31/12/2024
France - Tours	CEFRI/ SPE-I-0401	067 I		CEFRI	01/01/2022	31/12/2024
France - Boe	CEFRI/ SPE-I-0401	067 I		CEFRI	15/12/2023	31/12/2024
France - Dieppe	CEFRI/ SPE-I-0401	067 I		CEFRI	15/12/2023	31/12/2024
France - Aix les Milles	CEFRI/ SPE-I-0401	067 I		CEFRI	15/12/2023	31/12/2024
France - Dunkerque	HYPERBARIE	FR2023 209_2		AIO	29/09/2023	27/10/2027
Germany						
Gi Group Deutschland GmbH	ISO 9001:2015	10044168 88-MSC-R- vA- DEU	Management of temporary and permanent staffing for craft, retail, industry, office and management	DNV	10/11/2022	04/11/2025
	ISO 45001:2018	100039773 4-MSC-RvA- DEU	Management of temporary employment and personnel placement	DNV	10/11/2022	04/11/2025
Poland						
Gi Group Holding Poland	Great Place to Work® certification	NA	A recognition for companies that create a top-level organisational culture and focus on creating favourable working conditions, thereby satisfying employees	Great Place To Work®	10/2023	10/2024
GISA	ISO 9001:2015	PW50811 23	Search & Selection processes, Temporary Staffing services, payroll outsourcing services	PCCerT	24/11/2023	11/2026
Gi Group Sp. Zo.o.	ISO 9001:2015	PW50811 24	Search & Selection processes, Temporary Staffing services, payroll outsourcing services	PCCerT	24/11/2023	11/2026

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
Poland						
Generale Industrielle Sp. Z o.o.	ISO 9001:2015	PW50811 25	Outsourcing workforce services; payroll outsourcing services Outsourcing process management	PCCerT	24/11/2023	11/2026
Sellpro Sp. Z o.o.	ISO 9001:2015	PW50811 26	Outsourcing workforce services; payroll outsourcing services Outsourcing process management	PCCerT	24/11/2023	11/2026
Portugal						
GIETT – Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal Lda.,	ISO 9001:2015	PT07/ 02225	Recruitment and provision of temporary staff	SGS ICS - Serviços Inter-nacionais de Certificação	22/11/2022	13/11/2025
Spain						
GI GROUP SPAIN ETT, SLU	ISO 9001:2015	ER-100/2006	Recruitment and provision of temporary staff	AENOR	25/01/2006	25/01/2027
GI GROUP EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L.	ISO 14001:2015	GA-023/0067	Recruitment and provision of temporary staffing and personal selection	AENOR	14/03/2023	14/03/2026
GI GENERALLE INDUSTRIAL-LE RESEARCH S.L	ISO 14001:2015	GA 023/0067	Recruitment and provision of temporary staffing and personal selection	AENOR	14/03/2023	14/03/2026
GI GROUP OUTSOURCING 2016, SLU	ISO 9001:2015	ES-649/2019	Provision of logistics, production and industry services; back-office services, field and marketing services; auxiliary services and facilities services	AENOR	13/11/2019	13/11/2025

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
Spain						
Gi GROUP OUTSOURCING 2016, SLU	ISO/IEC 27001:2013	ES-SI-0036/2017	Information systems that support the management of documentary and operational processes associated with Gi BPO's BackOffice division, with multichannel support, according to the current applicability document, from the issuance date of the certificate (SOA)	AENOR	31/08/2017	31/08/2026
Türkiye						
Gi Group And Wyser Türkiye Seçme Ve Yerleştirme A.S.	ISO 9001:2015	NS.KS. 070/2021	Activities to provide temporary employees and to intermediate to find jobs/ support employee placement	KALITE YÖNETİM SİSTEMİ	25/04/2025	01/04/2026
Gi Group And Wyser Türkiye Seçme Ve Yerleştirme A.S.	ISO 14001:2015	NS.KS. 060/2021	Activities to provide temporary employees and to intermediate to find jobs/ support employee placement	ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ	25/04/2025	24/04/2026
Gi Group And Wyser Türkiye Seçme Ve Yerleştirme A.Ş.		786	Private Employment Agency Licence	ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU LİSANSI	09/01/2024	08/01/2027
Gi Group And Wyser Türkiye Seçme Ve Yerleştirme A.Ş.		Za6	Temporary Employment Relationship Licence	GEÇİCİ İŞ İLİSKİSİ LİSANSI	24/08/2021	17/09/2024
Gi Group And Wyser Türkiye Seçme Ve Yerleştirme A.Ş.	ISO 45001:2018	U6505İN	Human Resource Service Outsourcing Within the Scope of Qualification (with Service Outsourcing), National Temporary Staffing (Limit to HQ)	UGMCERT	25/04/2025	01/04/2026
Gi Group And Wyser Türkiye Seçme Ve Yerleştirme A.Ş.	ISO 45001:2018	U6310 8756	Activities to provide temporary employees and to intermediate to find jobs/ support employee placement	NETSERT	30/03/2023	02/04/2024

Company	Reference Standard	Certificate Number	Scope of Application	Certification Body	Issue Date	Expiration Date
UK						
Gi Group Holdings Recruitment Ltd	ISO 9001:2015	FS580144	Supply of temporary and permanent personnel to commercial organisations and industries, plus site managed services	BSI	21/10/2011	04/02/2028
	ISO 14001:2015	EMS619 537	Provision of Head Office support services to Gi Group UK	BSI	05/01/2015	04/01/2027
	ISO 45001:2028	OHS 640083	Provision of Head Office support service activities to Gi Group UK (delivered at Chesterfield - Units B&C).	BSI	09/12/2019	27/01/2028

1.8

Sostenibilità

Il valore strategico delle tematiche **ESG** (Environmental, Social & Governance) è racchiuso nell'obiettivo di creare un mondo del lavoro che non sia solo flessibile ma anche **Sostenibile**.

Spinti da questo monito e adottando il concetto di “sviluppo sostenibile” espresso da Brundtland nel suo **rapporto WCED** (World Commission on Environment and Development), Gi Group Holding è guidata dalla profonda convinzione che attraverso le azioni di oggi si riesce a plasmare il futuro.

Questa attenzione al ruolo sociale del Gruppo, già insito nella mission, deriva e si articola attraverso il **Codice Etico**, che contiene i valori e principi fondamentali. Il documento, adottato dal 2014, è stato aggiornato ad ottobre 2022 e include ad oggi anche le due nuove **Global High-Level Policy** (Child Labour Prevention, Forced Labour and Modern Slavery, and Human Rights at Work.), applicabili a tutte le società del Gruppo.

La strategia di **CSR (Corporate Social Responsibility)**, avviata formalmente a partire dal 2014, è fortemente integrata in tutti i livelli aziendali, in termini di governance, attività e coinvolgimento. Consiste in una serie di azioni pensate per raggiungere un bene più grande che possa durare per il futuro. L'obiettivo ultimo è creare un equilibrio tra gli aspetti economici, sociali e ambientali.



Percorso CSR

2014 Aprile

Pubblicazione e adozione del Codice Etico di Gruppo

2014 Giugno

Insediamiento del CSR Team con l'obiettivo di monitorare l'applicazione e il rispetto del Codice Etico.

2014 Settembre

Pubblicazione e adozione della procedura "Adozione del Codice Etico, Gestione di richieste, segnalazioni e reclami".

2015 Gennaio

Lancio della prima attività comune di volontariato con l'obiettivo di organizzare progetti locali intesi a promuovere l'employability.

2015 Aprile

Pubblicazione del primo CSR Report di Gi Group, che riporta, annualmente, i risultati e le iniziative realizzate nel corso dell'anno.

2015 Ottobre

Creazione del CSR Committee, finalizzato a creare e implementare la strategia CSR di Gruppo.

2016 Ottobre

Prima edizione di un'attività di volontariato di Gruppo organizzata su scala globale. Obiettivo dell'iniziativa: promuovere l'employability nelle comunità, coinvolgendo tutte le Countries.

2017 Aprile

Adozione da parte di Gi Group SpA di un Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale strutturato secondo lo standard SA8000:2014® – il più diffuso e riconosciuto a livello internazionale – e ottenimento della relativa certificazione.

2018 Settembre

Certificazione del sistema di gestione ambientale per l'Headquarters di Milano sulla base dei requisiti UNI EN ISO 14001:2015.

2019 Luglio

Rinnovamento del Codice Etico e dei Valori del Gruppo

2019 Dicembre

Adesione di Stefano Colli Lanzi alla "CEOs Call to Action" promossa da CSR Europe.

2020

Revisione della Matrice di Materialità del Gruppo - Sviluppo del framework del Lavoro Sostenibile da parte della Capogruppo.

2021

Gi Group S.p.A. adotta lo status di Società Benefit nel proprio statuto

2022 Giugno

Pubblicazione della prima Relazione d'Impatto.

2022 Settembre

La Fondazione Gi Group assume lo status di Ente del Terzo Settore.

2022 Ottobre

Gi Group Holding emana il nuovo Codice Etico e le Global High-Level Policy.

2023 Maggio

Aggiornamento del Manifesto del Lavoro Sostenibile in coerenza con i nuovi obiettivi e strategie del Gruppo.

2024 Febbraio

Avvio del percorso per l'implementazione della direttiva europea sulla rendicontazione della sostenibilità aziendale (CSRD).

2024 Maggio

Divulgazione delle politiche globali sulla prevenzione del lavoro minorile, sul lavoro forzato e sulla schiavitù moderna e sui diritti umani sul lavoro.

2024 Ottobre

Revisione generale delle politiche globali di alto livello su DEI, lavoro forzato e schiavitù moderna e segnalazioni di illeciti: definizione più precisa e integrazione di nuovi KPI misurabili.

Gli Stakeholders

Gi Group Holding è costantemente impegnata nel coniugare il proprio percorso di crescita internazionale con la **responsabilità sociale d'impresa**, con la volontà di soddisfare le esigenze di tutti gli **Stakeholder**.

Con l'obiettivo di costruire un ecosistema intrinsecamente sostenibile, vengono esaminate e analizzate periodicamente le esigenze e le aspettative degli Stakeholder con il coinvolgimento diretto di tutte le parti e con il supporto di studi di settore e di ricerca condotti internamente e da associazioni di settore.

Tale approccio ha consentito, coerentemente con la Mission, di identificare i **principali Stakeholder** del Gruppo: **dipendenti, candidati e lavoratori, clienti, comunità e ambiente**.

Oltre 8.000 dipendenti, Stakeholder primario, che supportano il Gruppo nel raggiungimento dei propri obiettivi. Le persone di Gi Group Holding sono fortemente coinvolte nei progetti di CSR aziendali e personali;

Migliaia di candidati e lavoratori che partecipano ai corsi e sono i beneficiari delle attività sviluppate dal Gruppo;

Oltre 27.000 aziende clienti che ogni giorno si affidano a Gi Group Holding per gestire il proprio capitale umano e le relazioni tra individuo e azienda;

Le comunità in cui Gi Group Holding opera, rappresentate dalle istituzioni e associazioni di categoria, dalle parti sociali e dalle ONG, nonché dalle persone che vi vivono e lavorano

L'ambiente, che il Gruppo tutela attraverso iniziative volte a preservare e difendere le risorse naturali.



Governance CSR

In risposta alla costante evoluzione del Gruppo, al Codice Etico e alle Global High-Level Policies, è stata ridefinita la **Governance CSR**, specificamente dedicata all'individuazione e alla diffusione della strategia di CSR, per garantirne l'integrazione, sia a livello di governance stessa che di business, supportandone l'implementazione e guidandone lo sviluppo. La governance CSR è costituita da:

CSR GOVERNANCE BODY

MAIN RESPONSIBILITIES

MEMBER/FUNCTION REPRESENTATIVES

Global Steering Committee

Il Global Steering Committee condivide e implementa le linee guida per lo sviluppo internazionale del Gruppo, inclusa la strategia di CSR.

- Top Manager di Gruppo delle global practice e delle global functions.

CSR Committee

Il CSR Committee delinea la strategia di CSR e il Piano di Sostenibilità del Gruppo, coordina l'informazione, la formazione e la comunicazione interna ed esterna sul tema del Lavoro Sostenibile, progetta le iniziative della Holding sul Lavoro Sostenibile, supporta lo Steering Committee nell'attuazione degli orientamenti e delle iniziative, elabora e comunica i contenuti del social reporting della Holding.

- CEO
- Global HR
- Global Corporate Affairs & Compliance
- Global Marketing
- Fondazione Gi Group

CSR Team

Il CSR Team aggiorna e convalida il Codice Etico; convalida le policy di Gi Group Holding direttamente collegate al Codice Etico (Global High-Level Policies); vigila sull'applicazione e sul funzionamento del Codice Etico e delle GHLP; esamina e gestisce le segnalazioni di violazione del Codice Etico, delle Global High-Level Policies e delle norme applicabili; raccoglie report periodici dai Country Manager sui KPI per l'applicazione del Codice Etico e delle GHLPs.

- Global Legal
- Global Corporate Affairs & Compliance
- Global HR

ESG Project Steering Committee

Garantisce che le attività del Gruppo e la struttura del Sustainable Work Report aderiscano alle linee guida stabilite dalla Direttiva sulla rendicontazione della sostenibilità aziendale (CSRD) emanata dall'Unione Europea.

- CEO di Gruppo
- Global Corporate Affairs & Compliance
- Global Finance

In aggiunta alla governance, nell'ambito della CSR vengono inoltre inclusi:

**OTHER
CSR BODY****MAIN
RESPONSIBILITIES****MEMBER/FUNCTION
REPRESENTATIVES****Country
Manager**

Responsabili dei flussi di comunicazione all'interno dei Paesi interessati, e garanti dell'attuazione della strategia locale di CSR.

- Country Managers

Volontari

Partecipano alle attività di volontariato e contribuiscono alla pianificazione e all'esecuzione delle stesse.

- Dipendenti del Gruppo

**Comunità
CSR**

Riconosce e legittima le attività e le strategie locali assicurando l'allineamento con la strategia e la visione della Holding, promuove la condivisione della conoscenza capitalizzando le competenze esistenti evitando la perdita del know-how aziendale, modella le best practice per renderle scalabili nell'integrazione della value proposition della Holding.

- Local CSR references



Contributo allo Sviluppo Sostenibile Attraverso gli SDGS

I **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (o **Sustainable Development Goals "SDG"**), emanati nel settembre del 2015 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite, sono destinati a svolgere un ruolo primario nel promuovere azioni per contrastare i molteplici aspetti dell'attuale crisi sociale a diventare sempre più elemento fondamentale dell'agire sostenibile delle aziende.

L'orientamento verso la sostenibilità sociale deriva dalla natura del core business del Gruppo e dai suoi impatti rilevanti sulla vita delle persone, traducibili in un doppio impegno: sia interno (dipendenti e collaboratori) che esterno (clienti e comunità di appartenenza) attraverso azioni concrete, al fine di diffondere una cultura della sostenibilità, promuovendo comportamenti responsabili.

Coerentemente con la Mission e le attività di business di Gi Group Holding e il loro impatto sociale, il Comitato CSR ha individuato gli SDGs a cui il Gruppo intende contribuire in via prioritaria con i propri servizi: **1-3-4-5-8-10-13-17**.



Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo

Gi Group Holding, per contribuire al raggiungimento di questo Goal, si impegna a creare opportunità di occupazione per i gruppi più svantaggiati e a garantire condizioni di lavoro dignitose e sostenibili per tutte le parti interessate lungo la catena di approvvigionamento, in linea con la strategia, le operations e il governo societario. Offre, altresì, soluzioni di formazione attraverso programmi ad hoc a prezzi accessibili utilizzando la formazione finanziata.



Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età

Per raggiungere questo obiettivo, il Gruppo promuove luoghi di lavoro sicuri e accoglienti che tutelino la salute fisica e mentale. Gi Group Holding si impegna a creare condizioni di lavoro sicure e sane per tutti i dipendenti, candidati e lavoratori, garantendo il benessere e la salute dei dipendenti in diversi settori. Offre, inoltre accesso a programmi di salute e benessere a chi cerca lavoro per trasformare tramite iniziative mirate a trasformare un ambiente di lavoro sicuro e sano in un motore di benessere e performance and performance.



Garantire un'istruzione inclusiva ed equa di qualità e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti

Il Gruppo mira a contribuire al raggiungimento di questo obiettivo attraverso: percorsi di formazione a sostegno dello sviluppo del personale; crescenti investimenti in iniziative di learning e condivisione delle competenze e la creazione di iniziative locali per aumentare l'occupabilità nelle comunità in cui opera; offrendo attività di orientamento per studenti e giovani che sviluppino competenze che facilitano l'occupazione in line alle richieste del mercato. In particolare, il Gruppo mira a contribuire specificamente al **target 4.4**: *"Aumentare notevolmente, entro il 2030, il numero di giovani e adulti che hanno competenze pertinenti, tra cui competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, posti di lavoro dignitosi e l'imprenditorialità."*





Raggiungere la parità di genere e responsabilizzare donne e bambine

Questo impegno viene raggiunto da Gi Group Holding attraverso: lo sviluppo di pari opportunità per uomini e donne nella vita economica e attraverso l'ampliamento delle possibilità di impiego per le donne (anche in ambienti di lavoro tipicamente maschili) grazie a progetti di formazione ad hoc; garantendo un approccio libero da pregiudizi di genere durante tutte le fasi del rapporto di lavoro: sia per i dipendenti interni che per i candidati e i lavoratori che incontriamo; sostenendo e formando le madri disoccupate in vista del reinserimento nel mondo del lavoro. In particolare, in linea alla strategia commerciale, il Gruppo contribuisce ulteriormente al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Porre fine a tutte le forme di discriminazione contro tutte le donne e le ragazze in tutto il mondo;
- Garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne e le pari opportunità per la leadership a tutti i livelli decisionali nella vita politica, economica e pubblica.



Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i Paesi

La risposta del Gruppo a questo obiettivo si concretizza tramite: lo sviluppo di una cultura dell'inclusione garantendo approcci non discriminatori durante tutte le fasi del rapporto di lavoro, sia per i dipendenti interni che per i candidati e i lavoratori; creare un'offerta formativa efficace e politiche strutturate attorno ad elementi oggettivi e meritocratici per consentire l'accesso al mondo del lavoro e sostenere lo sviluppo della carriera di tutti i candidati e lavoratori.



Rafforzare i mezzi di attuazione e rivitalizzare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile

Il perseguimento di questo obiettivo avviene attraverso: adesione del Gruppo ad associazioni sovranazionali focalizzate sul miglioramento costante del mercato del lavoro e la partecipazione a sessioni di lavoro con aziende leader del settore; sviluppo di progetti volti a raggiungere i propri obiettivi sia attraverso partner locali (aziende clienti, istituzioni, scuole) che stranieri, avviando così anche attività di collaborazione con altri paesi; agire con uno spirito di alleanza/partenariato e responsabilità condivisa per aumentare l'efficacia delle iniziative; rafforzare il sostegno internazionale nei Paesi in via di sviluppo al fine di sostenere i piani nazionali per attuare tutti gli obiettivi di sviluppo sostenibile, inclusa la cooperazione nord-sud, sud-sud e triangolare; incoraggiare e promuovere partenariati pubblici, pubblico-privati e società civile efficaci, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di reperimento delle risorse per i dati di partenariato - compreso il monitoraggio e la responsabilità.



Promuovere una crescita economica sostenuta, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti

La risposta a questo goal trova concretezza su tutta l'ampia gamma di servizi offerti da Gruppo che mirano a dare valore al lavoro delle persone. In particolare, Gi Group Holding si impegna costantemente a: migliorare l'occupabilità con iniziative rivolte ai giovani e alle persone vulnerabili; promuovere il valore della responsabilità nel rispetto assoluto dei diritti umani, delle leggi e del principio di libera, regolata e leale concorrenza; creare un mercato del lavoro migliore che sostenga tutte le norme che offrano una maggiore protezione ai lavoratori e assumendo un ruolo attivo nella lotta contro la corruzione e qualsiasi forma di abuso o comportamento illecito; contribuire alla creazione di politiche innovative di collocamento rivolte ai giovani al fine di ridurre la percentuale di NEET (non in istruzione, occupazione o formazione); sostenere le iniziative volte a garantire l'inclusione occupazionale delle persone svantaggiate nel mondo del lavoro.



Azioni pe il clima

L'impegno per l'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 13 (SDG 13) sottolinea l'importanza di azioni urgenti per contrastare il cambiamento climatico e i suoi impatti, sia all'interno dell'organizzazione che in tutta la comunità. Il goal si raggiunge attraverso la promozione di attività di volontariato – raccolta rifiuti per ridurre l'inquinamento, piantumazione di alberi per combattere la deforestazione, pulizia delle spiagge per proteggere la vita marina e workshop sulla sostenibilità per sensibilizzare – in tutte le entità del nostro Gruppo, al fine di promuovere la tutela ambientale. Rafforzando la raccolta di dati ambientali, sostenuta dalla Direttiva UE sulla rendicontazione della sostenibilità aziendale (CSRD), per monitorare le problematiche di sostenibilità e orientare misure mirate di resilienza climatica.

Attraverso il nostro lavoro quotidiano, Gi Group Holding contribuisce all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 13 supportando iniziative di resilienza climatica, migliorando l'alfabetizzazione climatica e integrando pratiche sostenibili tra i dipendenti e oltre.

Le persone e gli SDGS

Le persone sono da sempre la forza di Gi Group Holding e l'azienda è consapevole dell'impatto che le azioni possono avere quotidianamente sull'ambiente e sulla società. Le attività del Gruppo coprono ad oggi 37 Paesi, raggiungendo un totale di oltre 8.000 dipendenti.

Ogni anno i dipendenti di Gi Group Holding in tutto il mondo portano avanti iniziative concrete di sostenibilità, offrendo un contributo decisivo al cambiamento che la holding intende perseguire per rendere il mondo del lavoro più sostenibile.

Gi Group Holding aderisce alla Coalizione Globale per la Giustizia Sociale, promossa dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro con l'obiettivo di promuovere la giustizia sociale nel mondo.

Come prova tangibile del proprio impegno, il Gruppo ha realizzato oltre **300 iniziative** in tutto il mondo, ciascuna delle quali è allineata con uno o più Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.

3%

Climate Action

2%

Industry, Innovation
and Infrastructure

6%

Partnerships
for the goal

7%

Good Health
and Well-being

7%

Sustainable
cities and
communities

16%

Reduced Inequalities

1%

Zero Hunger

6%

No Poverty

13%

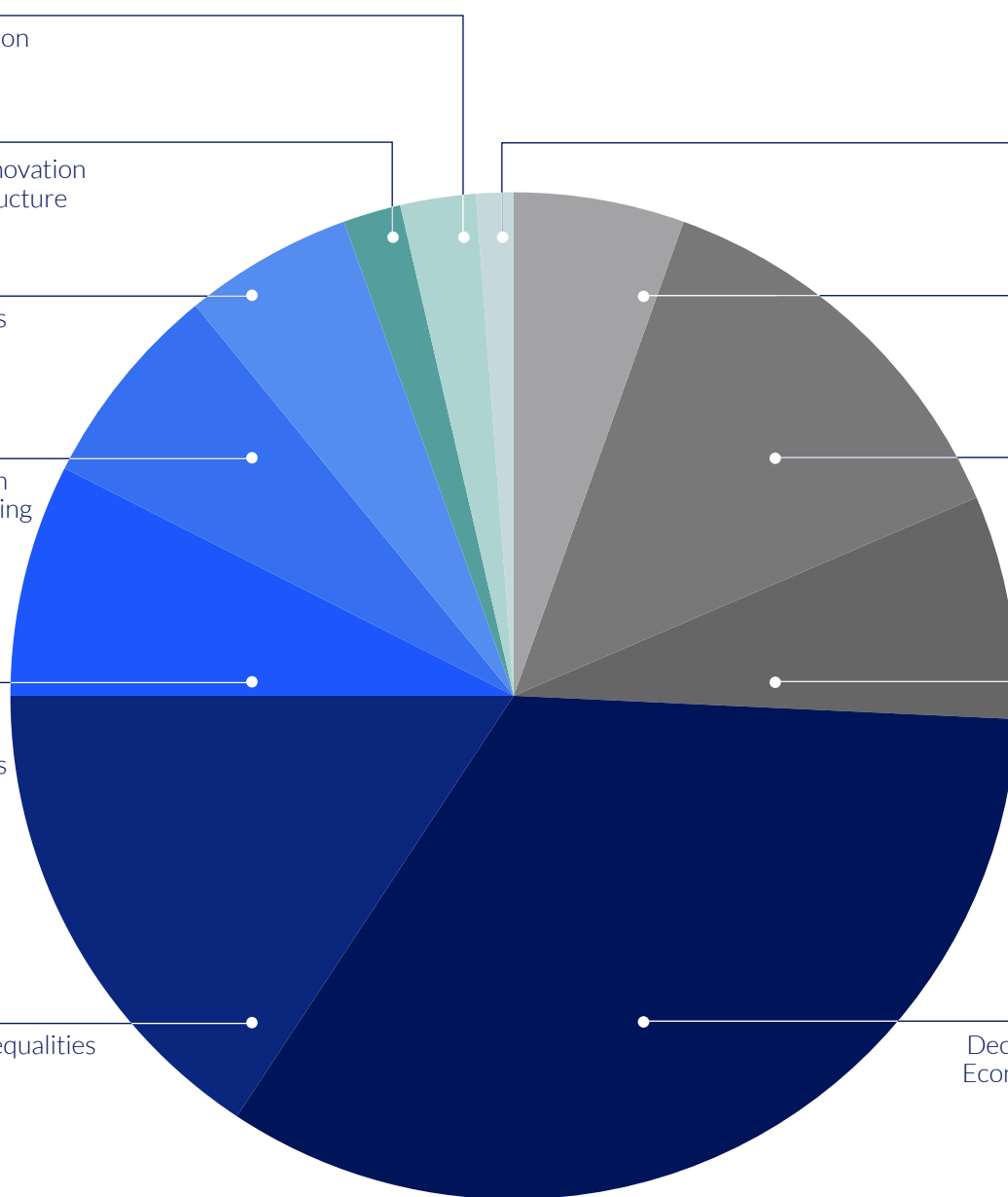
Quality
Education

7%

Gender
Equality

33%

Decent Work and
Economic Growth



Stakeholder Engagement e Matrice di Doppia Materialità

Gi Group Holding, in linea con il proprio impegno per la sostenibilità e la trasparenza, ha compiuto un significativo passo avanti nella redazione del Bilancio di Sostenibilità 2024, rivedendo volontariamente i propri processi di rendicontazione per **allinearli ai principi stabiliti dalla Direttiva UE 2022/2464** sul reporting di sostenibilità aziendale (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD).

Questo approccio proattivo sottolinea l'impegno del Gruppo nell'adozione delle migliori pratiche nel reporting di sostenibilità aziendale, migliorando così la responsabilità e la chiarezza per tutti gli stakeholder. In questo contesto, Gi Group Holding ha introdotto, per la prima volta, una **Doppia Valutazione di Materialità (DMA)** per riflettere più accuratamente il proprio posizionamento e le proprie priorità.

Con questa iniziativa, il Gruppo riafferma il proprio impegno per una condotta aziendale responsabile e uno sviluppo sostenibile, impegnandosi a soddisfare le aspettative in continua evoluzione di legislatori, investitori, clienti e della comunità in generale.

Con l'avvento della CSRD, l'ascolto attivo e il coinvolgimento degli stakeholder sono diventati sempre più essenziali per comprenderne esigenze, interessi

e aspettative. Una strategia di coinvolgimento degli stakeholder strutturata e proattiva non solo promuove relazioni a lungo termine, ma supporta anche gli obiettivi strategici generali del Gruppo.

Nel 2024, Gi Group Holding ha significativamente rafforzato i propri sforzi di coinvolgimento degli stakeholder invitando il top management, i dipendenti, i sindacati, le istituzioni, i clienti e le associazioni a contribuire attivamente alla sua prima Valutazione della Doppia Materialità.

Attraverso sessioni dedicate, gli stakeholder hanno avuto l'opportunità di esplorare le iniziative di sostenibilità del Gruppo, contribuire in modo significativo al processo e fornire feedback preziosi. Questo approccio inclusivo ha garantito che le loro prospettive e priorità fossero tenute in debita considerazione. Gli insight raccolti attraverso questi coinvolgimenti hanno migliorato i processi di due diligence del Gruppo e hanno alimentato l'analisi della doppia materialità.

Tutti i gruppi di stakeholder hanno partecipato a sessioni informative sulla doppia materialità e sono stati invitati a compilare questionari e sondaggi progettati per semplificare e strutturare il loro contributo. A ciascun gruppo di portatori di interesse è stato chiesto di fornire un feedback su aree tematiche specifiche sotto riportate.

STAKEHOLDER

ENGAGEMENT

PURPOSE OF ENGAGEMENT

Top Management

- Doppia sessione di formazione sulla materialità
- Questionari

- Prospettiva interna
- Approccio top-down sulla strategia e sull'approccio aziendale

Dipendenti

- Doppia sessione di formazione sulla materialità
- Questionari

- Inclusività
- Dialogo costante tra diversi dipartimenti e Paesi
- Contributi sulla strategia e sul modello di business derivanti dalla loro percezione ed esperienza

Organizzazioni sindacali

- Doppia sessione di formazione sulla materialità
- Questionari

- Collaborazione e dialogo
- Rappresentazioni del talento

STAKEHOLDER

ENGAGEMENT

PURPOSE OF ENGAGEMENT

Clienti

- Doppia sessione di formazione sulla materialità
- Questionnaires

- Fedeltà dei clienti
- Veicolare l'idea di sostenibilità e i requisiti del Gruppo
- Prospettiva esterna

Istituzioni

- Doppia sessione di formazione sulla materialità
- Questionari

- Allineamento del settore
- Crescita della rete

Associazioni
(ONG)

- Doppia sessione di formazione sulla materialità
- Questionari

- Sviluppo iniziative
- Supporto alle comunità

La **Doppia Materialità** rappresenta uno strumento fondamentale per acquisire una comprensione completa degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO) significativi che il Gruppo si trova ad affrontare. Svolge un ruolo chiave nell'**identificazione dei temi materiali** sia nell'ambito delle attività interne all'azienda che nel suo contesto esterno, integrando tali prospettive nella strategia e nel modello di business complessivi del Gruppo. Questo processo comprende sia un'analisi di impatto, che considera gli effetti dell'azienda sull'ambiente e sulla società, sia un'analisi finanziaria che si concentra sui rischi e sulle opportunità che il contesto esterno può presentare all'organizzazione.

Il processo di valutazione è stato strutturato in quattro fasi chiave:

Panoramica del contesto e identificazione di argomenti potenzialmente rilevanti: Il Gruppo ha condotto un'analisi preliminare per stilare un ampio elenco di temi potenzialmente rilevanti.

Definizione di scale per la valutazione degli IRO materiali: La valutazione è stata condotta utilizzando una scala da 1 a 4 (magnitudo), dove "1" indica un tema non materiale e "4" un tema altamente materiale. Per i rischi, la magnitudo è stata determinata dagli impatti finanziari, reputazionali, di continuità aziendale e strategici. Per le opportunità, i criteri includevano l'impatto finanziario, il vantaggio reputazionale, i risparmi sui costi e la potenziale crescita del mercato.

Coinvolgimento degli stakeholder: valutazione e soglie: Il Gruppo ha coinvolto i propri stakeholder nella valutazione del lungo elenco di IRO attraverso un workshop dedicato e un questionario online. Gli stakeholder interni includevano membri del top management, mentre gli stakeholder esterni includevano rappresentanti di sindacati, associazioni, istituzioni e clienti.

Consolidamento e approvazione della rosa dei candidati: I temi materiali identificati attraverso l'analisi sono stati mappati sui quattro pilastri del Manifesto del Lavoro Sostenibile, garantendo continuità con il framework identitario di Gi Group Holding.

Sustainable Work Manifesto	Temi Materiali	Descrizione
LAVORO DIGNITOSO E SICURO	Miglioramento delle condizioni di lavoro: sensibilizzazione e promozione dei diritti umani fondamentali nei luoghi di lavoro	Garantire che l'intera forza lavoro di Gi Group Holding sia trattata con dignità, rispetto ed equità. Contrastare lo sfruttamento delle persone vulnerabili e affrontare questioni critiche come la non discriminazione, le pratiche di lavoro eque, la libertà di espressione e il diritto a condizioni di lavoro sicure. Aumentare la consapevolezza e promuovere i diritti umani nel mercato del lavoro.
	Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	Fornire luoghi di lavoro adeguati, accessibili, sicuri e salubri, e prevenire infortuni e malattie professionali nell'ambito di competenza di Gi Group Holding. Promuovere il rispetto delle normative e una cultura della salute e della sicurezza – fisica e mentale – e tutelare la dignità e il benessere personale, al fine di creare condizioni che favoriscano attivamente l'occupabilità e l'equilibrio tra vita professionale e privata nel mercato del lavoro.
	Protezione dei dati e sicurezza informatica	Garantire un approccio proattivo alla protezione dei dati e alla sicurezza informatica per mitigare i rischi e promuovere una cultura di consapevolezza della sicurezza. Aumentare la fiducia dei clienti e mantenere la conformità normativa, salvaguardando le informazioni sensibili.
OCCUPABILITÀ E SODDISFAZIONE	Evoluzione della forza lavoro multigenerazionale: orientamento professionale e sviluppo delle competenze	Promuovere l'apprendimento continuo per mantenere un vantaggio competitivo in un mercato del lavoro dinamico e in rapida evoluzione tecnologica. Concentrarsi sull'orientamento professionale, sulla formazione e sullo sviluppo professionale come componenti essenziali per promuovere una forza lavoro attuale e futura qualificata, motivata e produttiva. Promuovere la condivisione intergenerazionale delle conoscenze per soddisfare le esigenze diverse e in continua evoluzione.
DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE	Diversità, equità e inclusione: attrarre e sviluppare talenti diversi	Rafforzare e dare priorità alle iniziative e alla cultura di Diversità, Equità e Inclusione (DEI), contribuendo all'efficace rimozione dei fattori che scoraggiano o impediscono alle persone di entrare, rimanere o progredire nel mercato del lavoro. Creare condizioni che valorizzino il contributo individuale, incoraggino la diversità, l'equità e l'inclusione e aumentino l'attrattiva di Gi Group Holding nei confronti di talenti eterogenei. Fare riferimento a un solido quadro di DEI per garantire equità e inclusione per tutti.
SALVAGUARDARE LE RISORSE PER IL FUTURO	Governance, etica e conformità	Costruire relazioni di fiducia con le parti interessate, garantire il rispetto degli obblighi normativi in ogni Paese in cui opera il Gruppo e assicurare la sostenibilità a lungo termine dando priorità alla governance, all'etica e alla conformità.
	Impatto sociale	Promuovere progetti e iniziative per valorizzare le comunità in cui Gi Group Holding opera. Rafforzare l'impegno per l'impatto sociale mantenendo gli obiettivi aziendali allineati alle esigenze della comunità, e in particolare coinvolgendo i talenti del futuro.
	Cambiamento climatico	Dare priorità al cambiamento climatico come tema rilevante, integrando il consumo energetico e la riduzione delle emissioni di carbonio nella strategia globale di Gi Group Holding. Promuovere operazioni più sostenibili attraverso iniziative di efficienza energetica e la graduale eliminazione del consumo di energia da combustibili fossili.
	Trasformazione digitale e innovazione	Migliorare l'efficienza operativa dando priorità alla trasformazione digitale e all'innovazione per rimanere competitivi in un mercato in rapida evoluzione. Adottare un approccio proattivo che consenta a Gi Group Holding di rispondere efficacemente alle sfide e alle opportunità emergenti, promuovendo un modo di lavorare più agile e resiliente. Gestire responsabilmente gli scenari aperti dall'Intelligenza Artificiale, sempre nel rispetto e nella tutela delle persone.

Il Percorso per il Lavoro Sostenibile

Per Gi Group Holding promuovere e realizzare un Lavoro Sostenibile significa impegnarsi concretamente per rendere il lavoro dignitoso e sicuro, capace di alimentare e valorizzare l'occupabilità delle persone, generando soddisfazione sia per loro che per le aziende, prestando attenzione alla promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione, impiegando le risorse con attenzione e senza alcun tipo di sfruttamento o spreco, salvaguardarli per il futuro.



Questo obiettivo viene perseguito attraverso la **Fondazione Gi Group** (di seguito anche "**Fondazione**") che, istituita nel 2010, attraverso un proprio **Comitato Scientifico** e un **Osservatorio** si pone l'obiettivo di diffondere e sostenere lo sviluppo della cultura del lavoro in tutte le sue forme, nonché agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro di individui emarginati, con un'attenzione prioritaria ai giovani e alle donne che vivono situazioni critiche.

Gi Group Holding ha avviato un processo di riposizionamento del ruolo, della missione e degli obiettivi strategici della Fondazione, al fine di comprendere meglio come incrementare, accelerare e massimizzare il suo impatto, sia internamente che esternamente. Tale percorso ha consentito al Gruppo di assumere un **ruolo più operativo** diventando uno strumento dedicato allo studio, all'approfondimento, allo sviluppo di riflessioni e best practice, ampliando così il perimetro di azioni e di piani di sviluppo e diventare un **punto di riferimento culturale**, volto a facilitare la diffusione di principi, valori e azioni ispirati al Manifesto del Lavoro Sostenibile.

La Fondazione ha quindi ridefinito il proprio statuto e, in data 21 settembre 2022, ha assunto la qualifica di **Ente del Terzo Settore (ETS)** ai sensi del D.Lgs. n. 117 del 3 luglio 2017, con la relativa iscrizione presso il **Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS)**.

La Fondazione ha un modello operativo che si sostanzia in **tre aree di intervento** che riflettono la mission della stessa:

1.

Area Studi e Ricerche - STUDIO

Fondazione Gi Group, come negli anni precedenti, vuole mantenere una forte presenza, per quanto riguarda temi di studio, analisi e ricerca sul mondo del lavoro. In particolare, si propone di studiare e approfondire la conoscenza dei fattori che ostacolano lo sviluppo dei mercati e dei sistemi nazionali di regolamentazione del lavoro, con uno sguardo anche a livello internazionale. Ciò fa parte del posizionamento della Società fondatrice come leader di pensiero.

2.

Area Progetto - FARE

L'obiettivo è rendere possibile una risposta concreta ai bisogni dei soggetti esclusi dal mercato. Ciò comporta la creazione di nuovi servizi e soluzioni (che potranno essere anche potenzialmente replicabili dal Gruppo); ripristinando così la dignità delle persone nel mondo del lavoro, aiutandole a rimanere attive e riducendo le barriere all'ingresso nel mercato del lavoro. La Fondazione lavora per facilitare, potenziare e attivare partnership. È consapevole che ciò aumenta le possibilità di successo.

3.

Area Cultura & Eventi - DIFFONDERE

Compito principale della Fondazione è rafforzare la cultura del Lavoro Sostenibile: al suo interno, monitorando la coerenza dei valori fondanti del Manifesto Aziendale e rafforzandoli attraverso, ad esempio, la realizzazione di attività e progetti; e, all'esterno, consolidando e creando nuovi spazi di dibattito e dialogo con gli stakeholder, a partire dalle istituzioni.

Nel 2024, Fondazione Gi Group ha rafforzato il suo impegno nei confronti di chi è più lontano dal mercato del lavoro. Dal supporto pratico ai momenti di incontro artistico e culturale, ogni iniziativa riflette una convinzione fondamentale: che il lavoro debba essere inclusivo, dignitoso e profondamente umano. Nell'era dell'automazione, la Fondazione si batte non solo per l'accesso al lavoro, ma anche per l'accesso alla bellezza, all'immaginazione e al significato, perché il futuro del lavoro deve arricchire le vite, non solo sostenere i mezzi di sussistenza.



Framework del Lavoro Sostenibile

In Gi Group Holding, crediamo che il futuro si costruisca sulle azioni che intraprendiamo oggi. Questa convinzione guida il nostro impegno per uno sviluppo sostenibile, non come un traguardo, ma come un processo continuo di apprendimento, adattamento e azione mirata.

Il vero progresso richiede umiltà e perseveranza, e c'è ancora molto da fare. Ma come attore globale nel mondo del lavoro, riconosciamo la nostra opportunità – e responsabilità – di guidare il cambiamento per le persone, le aziende e la società.

Con questo spirito, Fondazione Gi Group ha lanciato il suo Osservatorio sul Lavoro Sostenibile e ha avviato il dialogo attraverso il suo Comitato Consultivo. Insieme, questi sforzi hanno portato alla stesura di un Manifesto del Lavoro Sostenibile. Ispirato ai valori del Gruppo, questo framework è concepito per essere un documento vivo, adattabile, pratico e radicato nel lavoro quotidiano di tutti i nostri #lifechangers.



Ispirati dal nostro Manifesto del Lavoro Sostenibile, generiamo un processo virtuoso di miglioramento continuo con azioni strategiche e complementari rivolte a **Persone, Aziende, Società e Istituzioni**.

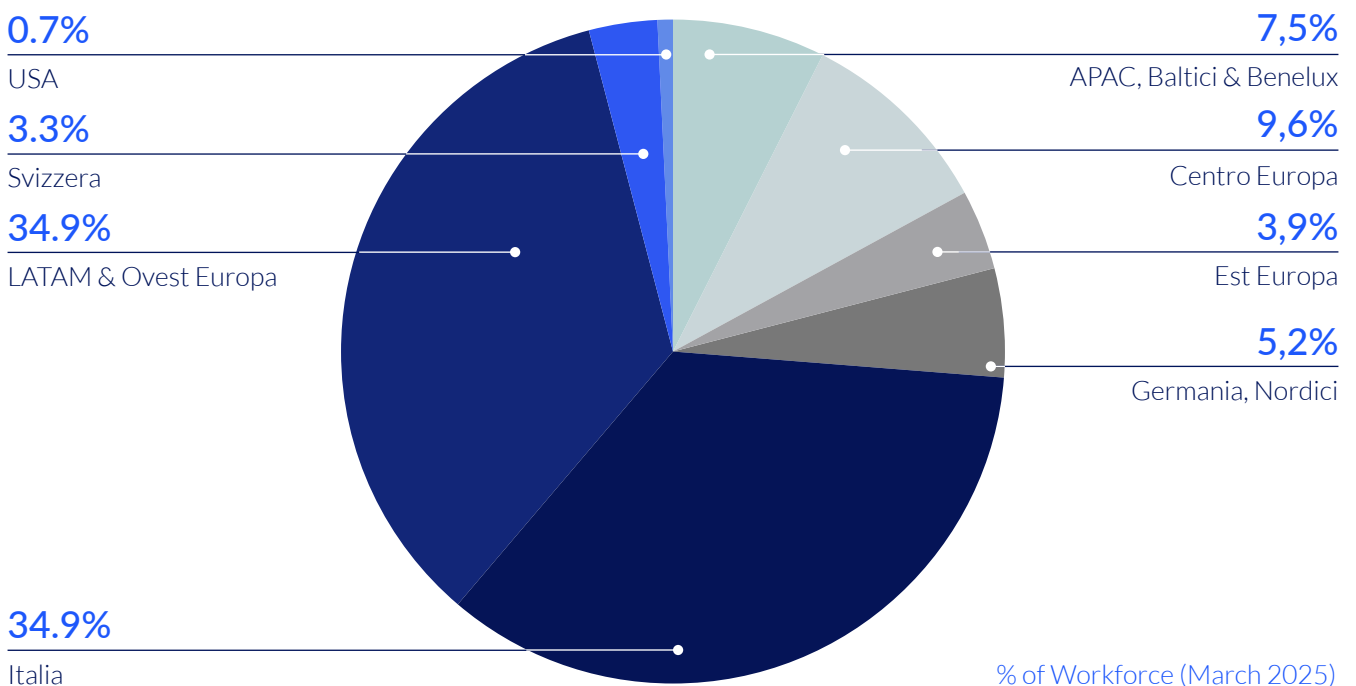
People KPI

Le persone, **People**, rappresentano un asset fondamentale per il Gruppo e uno dei principali indicatori di performance con cui misurare la crescita di Gi Group Holding.

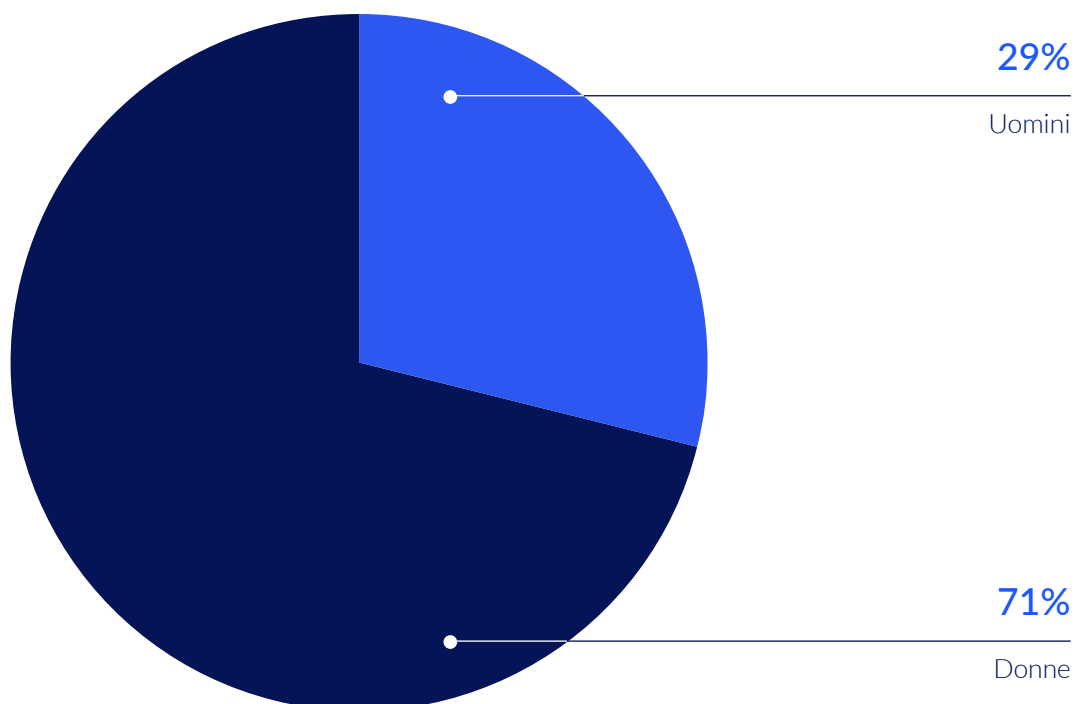
La **Funzione HR** si propone di supportare i dipendenti con strumenti, processi, contenuti e linee guida per consentire alle persone di agire come **Adulti**, essere considerati come **Clienti** che lavorano in un ambiente Piacevole.

Nel **2024**, Gi Group Holding si è concentrata nello sviluppo di **competenze, capacità e percorsi di carriera** dei team del Global HQ. L'obiettivo è quello aiutare i dipendenti a lavorare in modo più efficace oltre confine, supportando la strategia internazionale e rimanendo strettamente allineati alle esigenze del mercato locale.

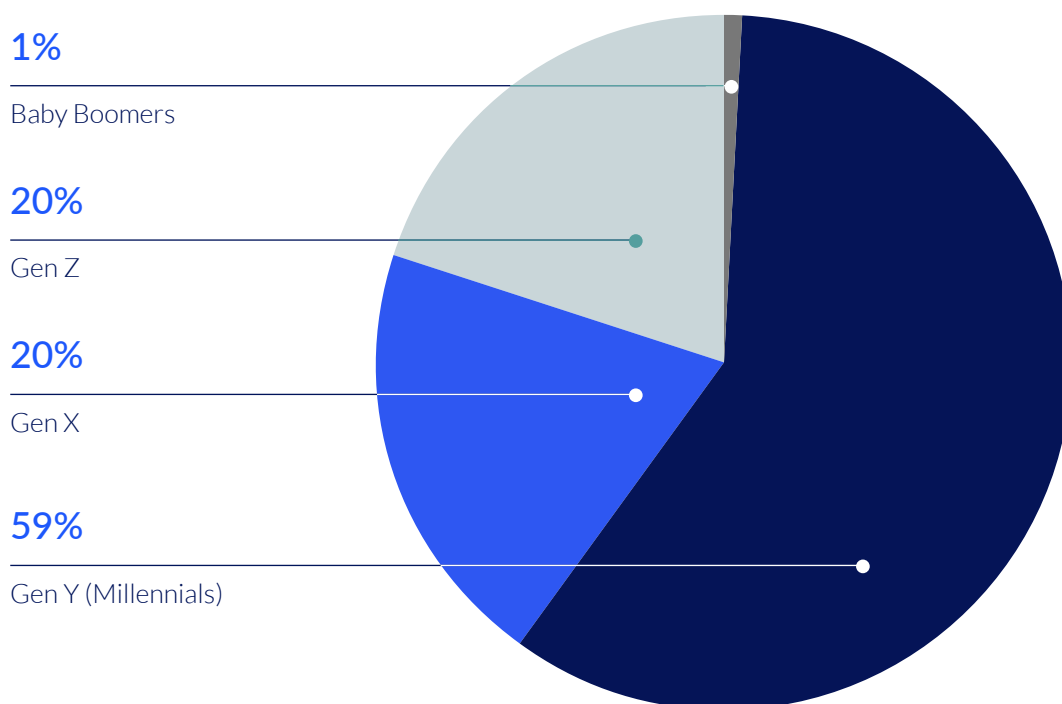
L'**internazionalità** e la **multiculturalità** sono due elementi caratterizzanti il Gruppo: il 64,9% dei dipendenti lavora in area internazionale:



Distribuzione Dipendenti per Genere (2024)



L'età media dei dipendenti dell'azienda è di 36 anni; nello specifico, la **distribuzione per fasce di età del gruppo è la seguente (2024)**:



1.9

Key people

STEFANO COLLI-LANZI

Chief Executive Officer & Founder

Stefano Colli-Lanzi si è laureato in Economia aziendale all'Università Bocconi di Milano. Dopo gli studi, per circa dieci anni si è dedicato alla consulenza aziendale, lavorando per Bersani-Vitale e Arca Merchant. Parallelamente, ha svolto esperienze di insegnamento presso l'Università LIUC di Castellanza in Economia Aziendale e presso l'Università Bocconi. Nel 1998 ha iniziato il suo percorso imprenditoriale fondando Générale Industrielle Italia, oggi conosciuta come Gi Group Holding. Da allora segue la crescita dell'azienda come Presidente e Amministratore Delegato. Stefano Colli-Lanzi è anche professore di Economia aziendale presso l'Università Cattolica di Milano. Sposato e con cinque figli, di cui tre in affido, è appassionato di golf e grande tifoso dell'Inter.

CENTRAL FUNCTIONS

ANTONIO BONARDO

Chief Public Affairs Officer

DARIO DELL'OSA

Chief Legal Officer

DAVIDE TOSO

Chief Corporate Affairs & Compliance Officer

DOMIZIANO PONTONE

Chief Corporate Sales Officer

LUCA GIOVANNINI

Chief Innovation, Digital and Data Officer

MARIA LUISA CAMMARATA

Chief People Officer

MASSIMO BORRONI

Chief Information & Technology Officer

MAURIZIO UBOLDI

Chief M&A Officer & Chief Regional Officer - Switzerland

NICOLA DELL'EDERA

Chief Financial & Procurement Officer

TAMARA SCHENK

Chief Marketing Officer

GLOBAL PRACTICES

BARBARA BRUNO

Chief Practice Officer - Staffing

CETTI GALANTE

Chief Practice Officer - Outplacement

JEROME LAFUITE

Chief Practice Officer - Search&Selection and Professional

JIM O'BRIEN

CEO Tack TMI

LUCA PADERNI

CEO Jobtome

LUIS DEL OLMO

Chief Practice Officer - Outsourcing

REGIONAL HEADS

DANIELE MERLERATI

Chief Regional Officer - Apac, Baltics, Benelux

FRANCESCO BARONI

Chief Regional Officer - Italy

MAURIZIO UBOLDI

Chief M&A Officer & Chief Regional Officer - Switzerland

PAOLO CARAMELLO

Chief Regional Officer - Central Europe

RUI ROCHETA

Chief Regional Officer - Latam, Western Europe

STEFANO TOMASI

Chief Regional Officer - Germany, Nordics

TIZIANO RODOLFO ROSETO

Chief Regional Officer - Eastern Europe



2.

Relazione sulla gestione

2.1	Premessa	50
2.2	La struttura del Gruppo	52
2.3	Corporate Governance	55
2.4	Lo scenario macroeconomico	62
2.5	Evoluzione prevedibile della gestione	65
2.6	Analisi della gestione: economica, patrimoniale e finanziaria	102
2.7	Principali rischi ed incertezze	113
2.8	Informazioni attinenti alle persone e all'ambiente	118
2.9	Attività di ricerca e sviluppo	121
2.10	Rapporti con le imprese del Gruppo	123
2.11	Azioni proprie	124
2.12	Sedi secondarie	124
2.13	Glossario	125

2.1

Premessa

Signori azionisti,

il Gruppo è la **prima multinazionale italiana del lavoro**, nonché una delle principali realtà, a livello mondiale, nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro, attraverso una gamma diversificata di soluzioni.

La strategia di crescita del Gruppo punta a far evolvere il mercato del lavoro, creando valore sostenibile, sociale ed economico e tale approccio è tangibile nell'impegno costante volto a rendere l'ecosistema delle Risorse Umane più efficace ed efficiente, promuovendo una cultura del lavoro capace di soddisfare gli interessi dei clienti, delle persone e della società.

Per Gi Group Holding promuovere e **rendere il Lavoro Sostenibile** rappresenta l'impegno concreto volto a garantire **condizioni di lavoro sicure e dignitose** ed essere in grado **di supportare e migliorare l'occupabilità delle persone**. Significa **generare soddisfazione** sia per loro che per le aziende, valorizzare l'unicità di ognuno, garantire equità e inclusione per tutti. Ha il significato, inoltre, di non compromettere la capacità delle generazioni future di entrare o rimanere attive nel mercato del lavoro, **evitando lo spreco di risorse umane e ambientali**.

Il Gruppo non considera il concetto di Lavoro Sostenibile come un prodotto definitivo e immutabile, ma sente l'esigenza di continuare a interrogarsi sulla propria capacità di promuovere un concreto cambiamento, accogliendo le sollecitazioni del contesto in cui si muove e di tutti gli Stakeholders considerandolo più un framework di riferimento, aperto ad evolvere e ad arricchirsi con il mutare del tempo e delle condizioni di contesto. A questo passaggio si collega anche il **costante impegno nel dialogo con le istituzioni mondiali**, europee e nazionali, in qualità di Global Corporate Member alla World Employment Confederation ("WEC"), la confederazione internazionale delle agenzie per il lavoro, consente al Gruppo di contribuire al miglioramento del contesto economico e legislativo.

Negli ultimi anni, i mercati globali hanno affrontato crescenti incertezze. Nel 2024, in particolare, l'attenzione è stata rivolta all'evoluzione delle elezioni americane, con le potenziali implicazioni geopolitiche e commerciali, nonché alle drammatiche notizie che giungevano dai diversi fronti di guerra.

Per quanto l'inflazione globale abbia mostrato segnali di rallentamento, grazie a tassi in ribasso, politiche economiche più restrittive e ad un calo dei prezzi dell'energia, i rischi di una nuova ondata di pressioni sui prezzi si sono mantenuti rilevanti. In questo quadro il Gruppo ha mostrato resilienza e ha dimostrato che le

grandi trasformazioni di questo periodo cambiano le necessità ma anche le potenzialità per rispondere ai nuovi bisogni continuando a creare valore.

Il 2024 è stato un anno intenso, che ha confermato il percorso di sviluppo del Gruppo, basato su due principali direttrici: **la crescita organica**, tramite la proposta di nuove e sempre più digitalizzate soluzioni, **la fidelizzazione dei clienti Corporate** e **la delivery sempre orientata ai principi di sostenibilità**, e **la crescita inorganica, basata sulle acquisizioni realizzate negli ultimi venti anni**.

Il Gruppo ha concluso l'esercizio 2024 con risultati positivi, rafforzando ulteriormente la propria struttura economico-patrimoniale. I **ricavi per servizi sono aumentati del 22,7%** rispetto all'anno precedente, presentando un incremento costante, per cui il Gruppo è cresciuto in cinque anni con un **CAGR del 13,84%**, da 2.474 milioni di euro nel 2020 a 4.731 milioni di euro realizzati nel 2024 attraverso un percorso di accrescimento organico e per acquisizioni.

Da gennaio 2024, la crescita del Gruppo è stata trainata da un'importante operazione strategica: l'acquisizione delle attività europee di Staffing del gruppo statunitense Kelly Inc., uno dei principali operatori del settore a livello globale. Attraverso questa acquisizione, il Gruppo ha consolidato e ampliato la propria presenza geografica nei principali mercati europei.

I dettagli dell'operazione e l'importanza strategica dell'operazione sono illustrati nel paragrafo dell'evoluzione della gestione.

Nel contesto economico e tecnologico attuale, l'acquisizione è stata significativamente strategica per la Mission del Gruppo. Tuttavia, **la vera sfida è consistita nell'attuazione del piano di integrazione** post-merger, che ha richiesto un attento allineamento degli obiettivi strategici, l'ottimizzazione delle risorse per eliminare sovrapposizioni e inefficienze, la gestione delle differenze culturali – elemento chiave per favorire un ambiente di lavoro coeso ed efficace – e l'integrazione dei sistemi tecnologici.

Si è trattato di un processo complesso ma imprescindibile al fine a creare vere sinergie strutturali e rafforzare l'operatività e la competitività sul mercato.

Tale processo, seppur complesso, si è svolto in modo tempestivo, efficace ed efficiente, generando sinergie concrete e contribuendo al miglioramento dell'operatività e della competitività del Gruppo. Nel 2025, l'attenzione resterà focalizzata sul consolidamento delle attività acquisite, senza la previsione di nuove operazioni di M&A.

Nell'anno 2024 il Gruppo ha operato in coordinamento per proporre servizi integrati, in Italia, in Europa, Nord, Sud e Centro America e Asia, presentando queste dimensioni:

I nostri numeri:

PRESENZA DIRETTA IN

38 paesi
(35 nel 2023)

RICAVI DA CLIENTI

€ 4.731 milioni
(€ 3.856 milioni nel 2023)

ORGANICO INTERNO
DI OLTRE

8.063 persone

RISULTATO NETTO

€ 27,24 milioni
(€ 35,96 milioni nel 2023)

FILIALI NEL MONDO

oltre 700

GRUPPO COMPOSTO

di **175 società**
(166 nel 2023)



2.2 La struttura del Gruppo

Il Gruppo è presente in numerosi Paesi, europei ed extra-europei, ed è il risultato del percorso di sviluppo nazionale ed internazionale.

Gi Group Holding S.p.A. è la Capogruppo e opera, tramite le proprie controllate, in 38 Paesi nel mondo, con presenza in Europa, Asia, Nord, Centro e Sud America.

L'evoluzione dimensionale del Gruppo, sempre più articolata in diverse linee di business e con una presenza maggiormente diffusa in paesi oltre i confini nazionali, ha evidenziato la necessità di un approccio e di una visione univoca al mercato, affidando alla Capogruppo il ruolo di direzione e controllo.

Gi Group S.p.A. è la prima Agenzia per il lavoro italiana, un punto di riferimento nazionale nell'attività di somministrazione di lavoro, mentre le sue controllate prestano servizi differenziati, dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro.

Si rimanda alla Relazione sulla Gestione al Bilancio di Gi Group S.p.A. per una dettagliata illustrazione delle attività delle società italiane.

Nonostante il contesto macroeconomico degli ultimi anni, il Gruppo ha continuato a investire sul rafforzamento della presenza capillare in tutto il mondo, tramite importanti acquisizioni e costituzioni di start-up, lungo una traiettoria flessibile di crescita sostenibile, senza mai trascurare la specializzazione, ossia la focalizzazione su specifici segmenti di mercato e lo sviluppo di strutture capaci di offrire soluzioni ad hoc.

Nel paragrafo sull'Evoluzione prevedibile della gestione è illustrato nei particolari l'investimento nelle società europee **Kelly Services**.



Il Gruppo offre i seguenti servizi:

- Temporary & Permanent Staffing attraverso il marchio Gi Group;
- Middle Search & Selection ed Executive Search attraverso i marchi Wyser ed EXS;
- Professional principalmente con i marchi Grafton e Marks Sattin;
- Formazione mediante i marchi TACK & TMI;
- Outplacement attraverso il marchio Intoo;
- HR Consulting tramite il marchio OD&M;
- Progettazione ed erogazione di servizi in appalto, attraverso il marchio BPO;
- Outsourcing di servizi e marketing promozionale tramite il marchio C2C;
- Servizi di consulenza tecnologica, in Engineering e ICT/Digital con il marchio Enginium;
- Servizi per l'amministrazione e gestione del personale attraverso il marchio Gi HR Services.

L'offerta di servizi si declina poi in un'ampia selezione di prodotti e soluzioni, pensate e focalizzate sia sulle esigenze di aziende Corporate e multinazionali, sia sulle richieste del mercato retail, grazie alla ramificata copertura sul territorio.

Di seguito una tabella che presenta la distribuzione geografica dei servizi offerti dal Gruppo nei paesi in cui è direttamente presente:

Tipologia di Servizi per Paesi	Temporary Staffing	Professional	Search & Selection	Outsourcing	Training	Outplacement	HR Consulting	HR Payroll & Admin.	Other
Italia	*	*	*	*	*	*	*	*	
Argentina	*				*	*			*
Belgio	*								
Brasile	*	*	*	*	*	*			*
Bulgaria	*	*	*	*	*	*	*		
Cile		*			*				*
Cina e Hong Kong	*		*	*					
Colombia	*	*		*	*				*
Croazia	*	*			*		*		
Danimarca		*			*				
Estonia		*							
Francia	*	*	*		*				
Germania	*	*	*	*				*	
Gran Bretagna, Irl. e Scozia	*	*		*	*	*	*		
India	*		*						
Lettonia		*							
Liechtenstein	*								
Lituania	*	*		*			*		
Lussemburgo	*								
Malaysia					*				
Messico		*			*				*
Montenegro	*				*		*		
Norvegia	*	*							
Olanda	*	*		*				*	
Polonia	*	*	*	*	*			*	
Portogallo	*	*	*	*	*	*			*
Repubblica Ceca	*	*							
Rep.Slovacca	*	*							
Romania	*	*	*	*	*				
Russia	*		*		*				
Serbia	*	*	*	*	*		*	*	
Spagna	*	*	*	*	*				
Stati Uniti						*			
Svizzera	*	*						*	
Turchia	*	*	*	*	*				
Ucraina	*							*	
Ungheria	*	*	*						

La struttura societaria del Gruppo è composta ad oggi da Gi Group Holding S.p.A. e da 175 società controllate, così articolate per Paesi:



Per approfondimenti relativi alla struttura del Gruppo, ai rapporti partecipativi e ai dati di Bilancio delle società controllate si rimanda all'apposita sezione della Nota Integrativa al presente Bilancio Consolidato.

2.3 Corporate Governance

Il percorso di sviluppo che ha caratterizzato Gi Group Holding, in particolare negli ultimi anni, ha portato il Gruppo ad arricchirsi attraverso l'apporto di persone, esperienze, culture e livelli organizzativi.

Il modello di governance di Gi Group Holding è orientato all'efficace controllo dei rischi d'impresa e alla più ampia trasparenza nei confronti del mercato, nonché finalizzato ad assicurare integrità e correttezza nei processi decisionali, con l'obiettivo di generare valore per l'azienda e per gli azionisti e rafforzare costantemente il rapporto fiduciario con i propri Stakeholder.

Il Gruppo fonda il proprio agire su forti principi etici, sostenuti da una chiara assunzione di responsabilità

individuale, quale leva volta a favorire in tutte le persone che operano nel Gruppo una piena consapevolezza delle conseguenze delle proprie scelte professionali.

Tali principi, regole e procedure disciplinano e guidano lo svolgimento delle attività di tutte le sue strutture organizzative e operative, per garantire che ogni operazione sia compiuta efficacemente e nel rispetto dei principi di trasparenza.



Il modello di Corporate Governance

Il modello di Governance di Gi Group Holding e delle controllate si fonda sul ruolo centrale del Consiglio di Amministrazione, che a livello esecutivo viene supportato nella gestione delle attività da alcuni Organi collegiali.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Gi Group Holding è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 17 giugno 2024, che ha determinato in 5 il numero dei componenti. Di seguito il dettaglio della composizione del Consiglio di Amministrazione che rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024:

Presidente e Amministratore Delegato **STEFANO COLLI-LANZI**
 Consigliere **NICOLA DELL'EDERA**
 Consigliere **MAURIZIO UBOLDI**
 Consigliere **DAVIDE TOSO**
 Consigliere **STEFANO BOMBELLI**

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge e dallo Statuto – all'Assemblea.

L'organo amministrativo esercita la propria attività di gestione perseguendo l'obiettivo del successo sostenibile, inteso come creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri Stakeholder rilevanti per Gi Group Holding.

Il Consiglio di Amministrazione, in particolare, definisce e approva le linee strategiche della Società e del Gruppo. Nelle proprie attività il Consiglio è supportato da Comitati interni che approfondiscono i temi rilevanti per la generazione di valore a lungo termine.

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale rimane in carica per il triennio 2022-2024 ed è composto come di seguito rappresentato:

Presidente **CORRADO COLOMBO**
 Sindaco Effettivo **SILVIA PASSALACQUA**
 Sindaco Effettivo **MARCO GIRELLI**
 Sindaco Supplente **FRANCESCO CARNEVALI**
 Sindaco Supplente **PIERGIORGIO GUSSO**

Nell'ambito degli organi di controllo, il Collegio Sindacale è preposto a vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali e a controllare altresì l'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e del sistema amministrativo-contabile della società.

SOCIETÀ DI REVISIONE

L'Assemblea degli azionisti ha affidato la revisione legale dei conti per il triennio 2022-2024, in applicazione delle vigenti disposizioni normative in materia, alla società di revisione KPMG S.p.A., con sede legale in Milano, Via Vittor Pisani n. 25, Registro Imprese Milano e Codice Fiscale n. 00709600159, R.E.A. Milano N. 512867, P. IVA 00709600159, iscritta al n. 70623 del Registro dei Revisori legali.



ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS.231/2001

L'Organismo di Vigilanza ("OdV"), in carica per il triennio 2024/2026, è costituito da 3 membri ed è dotato di un Programma e di un Regolamento interno ai sensi del D.Lgs 231/2001.

Di seguito la composizione dell'OdV:

Presidente **FRANCESCO CARNEVALI**
Componente **MARCELLO TRABUCCHI**
Componente **LUCA FORTUNATO**

L'Organismo di Vigilanza si occupa di supervisionare l'adeguata applicazione del modello di Corporate Governance e, sulla base di verifiche periodiche, è incaricato di evidenziare eventuali problematiche riscontrate e di individuare le azioni correttive da intraprendere.

I membri dell'Organismo di Vigilanza di Gi Group Holding S.p.A, di Gi Group S.p.A. e delle altre società del Gruppo italiane, dotate del Modello Organizzativo ex. D.Lgs. 231, nel corso del 2024 hanno proseguito le attività di audit monitorando anche l'attività di formazione interna sui contenuti del Modello Organizzativo e del quadro normativo di riferimento anche in ragione di eventuali aggiornamenti normativi.

Comitati interni

Gli Amministratori, nell'organizzazione delle attività e la progettazione di piani d'azione sono supportati da comitati interni:

- **Strategic Committee** per l'elaborazione delle strategie di sviluppo del Gruppo in termini di nuovi servizi, solution e assetti organizzativi e per la valutazione ed avvio di progetti strategici. È composto dai principali responsabili internazionali, di *Global Practice* e Funzioni Globali.
- **Global Steering Committee** per la condivisione ed implementazione delle linee guida per lo sviluppo internazionale del Gruppo. È composto dai *Country manager* e dai responsabili internazionali di *Global Practice* e Funzioni Globali.



Codice Etico e Modello Organizzativo

Il percorso intrapreso porta con sé la necessità di mantenere vivo un forte senso di appartenenza che faccia progredire il Gruppo in una comunanza di valori e obiettivi, oltre che verso una sempre più forte cultura interna in termini di sostenibilità e compliance.

Il Codice Etico è il mezzo più efficace per rinsaldare, condividere e diffondere i valori e i principi che devono orientare l'operato di ogni singola Azienda del Gruppo fondandolo su un insieme di valori (ATTENZIONE, PASSIONE, APPRENDIMENTO CONTINUO E INNOVAZIONE, COLLABORAZIONE, SOSTENIBILITÀ, RESPONSABILITÀ) che uniformano l'approccio di Gi Group Holding al mercato del lavoro e alla società civile in cui opera.

Riconoscere i **valori** in cui il Gruppo crede aiuta ciascuno a crescere nell'applicazione della responsabilità sociale d'impresa. Il farlo pubblicamente ne potenzia l'efficacia, attraverso l'impegno a rendere conto dell'operato, come azienda e come singoli, davanti a tutti gli Stakeholder.

I destinatari del Codice Etico, come delle **Global High Level Policies**, sono proprio i Dipendenti – che rappresentano il primo Stakeholder di Gi Group Holding, oltre ai componenti degli Organi deliberativi e di controllo delle società del Gruppo, ai Dirigenti e ai Collaboratori ed i Consulenti esterni che agiscono in nome e per conto delle società del Gruppo; a questi si aggiungono i Lavoratori temporanei somministrati. Le prescrizioni contenute nel Codice Etico sono inoltre rivolte, ove espressamente previsto, anche a quegli interlocutori esterni con cui le società del Gruppo intrattengono rapporti (Candidati, Fornitori, Clienti, Istituzioni, ecc.), che rappresentano gli altri Stakeholder primari di Gi Group Holding.

Nei confronti di tutti questi Stakeholder Gi Group Holding struttura il proprio agire secondo forti principi etici (**LEGALITÀ, IMPARZIALITÀ, RISERVATEZZA, ONESTÀ, TRASPARENZA, SALUTE E SICUREZZA E SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE**), sostenuti da una chiara assunzione di responsabilità.

Andando in continuità con le azioni intraprese durante il 2023, nel 2024, il Gruppo ha pubblicato una nuova serie di Global High Level Policies sui diritti umani.

Queste policies, intitolate “**Fundamental Human Rights at Work**”, “**Elimination of All Forms of Forced and Compulsory Labour, Modern Slavery and Human Trafficking**”, “**Child Labour Prevention and Remedy & Young Workers Protection**”, rappresentano un passo significativo nel percorso di posizionamento e impegno sostenuto da parte del Gruppo per garantire condizioni di lavoro dignitose e rispettose dei diritti umani.

Inoltre, sempre nel 2024, è stata aggiornata la Policy Equity, Diversity & Inclusion, che ha assunto il nuovo nome di **Diversity, Equity & Inclusion**. Questo aggiornamento ha permesso l'introduzione di nuovi KPI, nonché l'adozione di termini, impegni e definizioni più specifici.

Pubblicamente viene data evidenza del Codice Etico e dell'accesso al Gi Group Holding Reporting Channel sui siti internet, e il contenuto viene integrato all'interno delle clausole contrattuali che regolano i rapporti con i diversi Stakeholder.

Internamente, il Codice Etico e le Global High Level Policies sono pubblicati sulle intranet aziendali delle Società del Gruppo e i dirigenti ed i responsabili funzionali delle Società devono esplicitare con il loro operato i valori ed i contenuti del Codice Etico.

La focalizzazione sui contenuti del Codice Etico viene veicolata a tutto il personale attraverso diverse iniziative di formazione, informazione e coinvolgimento, che permettono di contestualizzare tali contenuti all'interno delle diverse funzioni aziendali.

Il controllo del rispetto, l'interpretazione e la verifica dei principi contenuti nel Codice Etico, oltre che delle segnalazioni redatte attraverso la piattaforma Whistleblowing, sono demandati alla funzione interna **Global Corporate Social Responsibility Team (CSRT)**, che è dotata di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

A seconda delle tematiche, il Global CSR Team può reindirizzare poi la trattazione delle segnalazioni a differenti livelli aziendali. Il Codice Etico e le Global High Level Policies, infatti, sono emanate e adottate dalla Capogruppo e sono valide per tutte le società del Gruppo, che le condividono e ne declinano i contenuti in ogni eventuale codice di secondo livello, ulteriore regolamento o policy, espresso dalle singole società del Gruppo in risposta ai requisiti cogenti che regolano le attività dei diversi paesi.

Responsabilità Sociale

La radice che nutre la strategia di CSR del Gruppo affonda direttamente nella **Mission** di Gi Group Holding e da questa è cresciuta definendo chiaramente all'interno del Codice Etico i Valori Fondanti e principi etici che tutte le società del Gruppo devono integrare nella loro governance ed operatività.

Il posizionamento di Gi Group Holding rispetto ai **pillars** ESG è principalmente espresso in due documenti validi a livello globale:

OUR SUSTAINABLE WORK MANIFESTO

SUSTAINABLE WORK REPORT

Il primo documento rappresenta ad oggi uno degli asset strategici per lo sviluppo della cultura della CSR a livello globale per il Gruppo e, benché sia stato definito "Manifesto", va considerato in maniera dinamica.

In maniera estremamente coerente con le priorità espresse dalla **Materiality Matrix**, il Manifesto ha infatti strutturato **i 4 pilastri che orientano l'azione del Gruppo secondo una prospettiva d'azione progressiva**:

- Decent & Safe Work
- Employability & Satisfaction
- Diversity, Equity & Inclusion
- Safeguarding resources for the future

Nel primo documento – rinominato in maniera coerente con il **framework** di sostenibilità distintivo del Gruppo – è possibile trovare l'aggiornamento su base annuale non solo delle azioni ed iniziative sviluppate sia a livello globale che sia locale, ma anche le coordinate degli impegni di responsabilità sociale, di seguito sintetizzati:

- l'analisi di contesto e dei bisogni degli Stakeholder che ha portato alla definizione del **Sustainable Work Framework**, articolato sulle tre sfere interdipendenti della responsabilità individuale, delle organizzazioni e delle Istituzioni

- l'impegno del Gruppo a contribuire ai **Sustainable Development Goals** dell'ONU, dirigendo l'attività verso gli SDG di impatto sociale, coerentemente con la **Mission** e il business

- la **Materiality Matrix** del Gruppo, che ha confermato i pillars del framework e ha definito le priorità delle azioni in termini di CSR e sostenibilità a partire dal 2020, raccogliendo il chiaro messaggio degli Stakeholder di indirizzare l'azione del Gruppo sulle tematiche di governance e di impatto sociale

- il **Sustainability Plan** del Gruppo, che nasce dalla integrazione tra i temi principali posti in evidenza dalla Materiality Matrix e i pillars del Sustainable Work framework, e rappresenta uno strumento dinamico che vuole sintetizzare le aree di intervento e gli obiettivi dove Gi Group Holding intende sviluppare la propria strategia di CSR.

Il **framework** del Lavoro Sostenibile descrive gli obiettivi che si vuole contribuire a raggiungere attraverso le iniziative di CSR, e l'approccio di business, sottolineando insieme l'impatto sociale dell'attività quotidiana.

Tale percorso è raccolto nel secondo documento di riferimento – rinominato **Sustainable Work Report** in maniera coerente con il **framework** di sostenibilità distintivo del Gruppo –, ove è possibile trovare l'aggiornamento su base annuale non solo delle azioni ed iniziative sviluppate sia a livello globale che locale, ma anche le coordinate degli impegni di responsabilità sociale:

- L'analisi di contesto e dei bisogni degli **Stakeholders** rappresenta la base fondamentale del percorso che, a partire dal ventesimo anniversario di attività di Gi Group, ha portato alla definizione del **Sustainable Work Framework**, articolato sulle tre sfere interdipendenti della responsabilità individuale, delle organizzazioni e delle Istituzioni.

- La **Materiality Matrix** del Gruppo, in costante dialogo con i **pillars** del **framework**, ha definito le priorità delle azioni in termini di CSR e sostenibilità a partire dal 2020, raccogliendo il chiaro messaggio degli **Stakeholder** di indirizzare l'azione del Gruppo sulle tematiche di governance e di impatto sociale. In particolare, rispetto a questo punto, durante l'ultimo trimestre del 2024 è stato avviato il percorso di aggiornamento dell'**assessment** di materialità del Gruppo, andando ad allineare la metodologia a quanto richiesto all'interno della **Corporate Sustainability Reporting Directive** europea. L'aggiornamento dei temi rilevanti, da sottoporre successivamente ad assessment di doppia materialità in termini di impatti, rischi e opportunità, ha portato a una sostanziale conferma delle aree di maggior impegno per il Gruppo.

Al netto della tripartizione fondamentale:

- **Governance, ethics and compliance**
- **Climate change** (maggiormente focalizzata a partire da quest'anno)
- **Social impact**

In particolare, vanno citati i cluster di tematiche riconducibili al Manifesto del Lavoro Sostenibile. Al primo **pillar** del Manifesto afferiscono infatti i temi così definiti:

- **Improving working conditions: awareness and promotion of fundamental Human Rights in the workplace**
- **Health, safety and employee's wellbeing**

Al secondo **pillar** fa specifico riferimento il tema "**Multi-generational workforce's evolution**": **career/vocational guidance and skills development**" e al terzo **pillar** attiene l'area "**Diversity, Equity and Inclusion: attraction and development of diversified talents**".

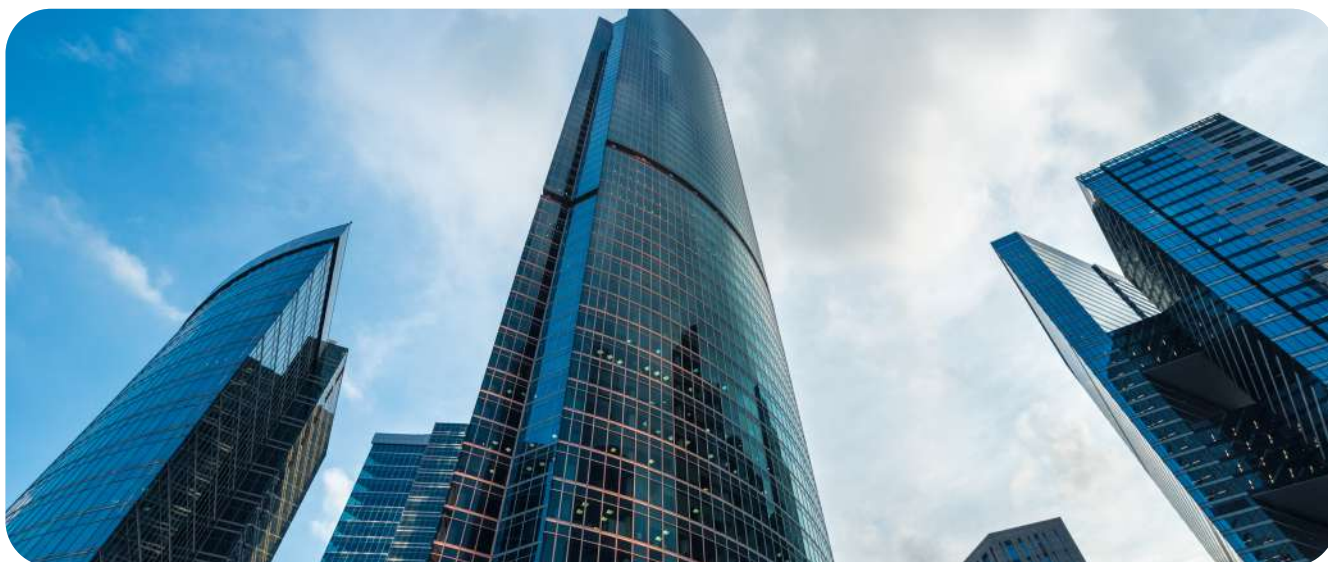
Sono poi emersi come tematiche di rinnovata attenzione quelle trasversali riconducibili a

- **Digital transformation and innovation**
- **Data protection and cybersecurity.**

L'impegno del Gruppo è quello di contribuire ai Sustainable Development Goals dell'ONU, dirigendo l'attività verso gli SDG di impatto sociale, coerentemente con la Mission e il business.

Il percorso porta così alla redazione del Sustainability Plan del Gruppo, che nasce dalla integrazione tra i temi principali posti in evidenza dalla Materiality Matrix e i pillars del Sustainable Work framework, e rappresenta uno strumento dinamico che vuole sintetizzare le aree di intervento e gli obiettivi dove Gi Group Holding intende sviluppare la propria strategia di CSR.

A partire dal 2024, Gi Group Holding ha intrapreso, affiancata da una società di consulenza, un percorso atto a svolgere le attività di gap analysis, valutazione di impatti, rischi ed opportunità (IROs) e coinvolgimento degli Stakeholder che rappresentano il percorso di rinnovamento del reporting di sostenibilità del Gruppo, in ottica di conformità a tutti i requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), emanata dall'Unione Europea.



Codice in materia di protezione dei dati personali

La protezione dei dati personali è uno dei compiti più critici per il Gruppo, che si impegna a garantire l'assoluta **Privacy** dei dipendenti, talenti, clienti e fornitori.

Il Gruppo, per garantire ciò, detiene un Modello Organizzativo *Privacy*.

Con l'adozione di tale Modello Organizzativo *Privacy*, si è voluto definire l'insieme di strutture, ruoli e approcci organizzativi che garantiscono l'indirizzo ed il governo, l'esecuzione ed il controllo del modello per la protezione dei dati personali. Pertanto, il Gruppo utilizza tale Modello in adozione delle misure tecniche ed organizzative a norma dell'art. 24 del GDPR.

Inoltre, rispetto al periodo di riferimento, si evidenziano alcune tra le più significative attività, pianificate e sostenute:

- aggiornamento delle linee guida "Requisiti minimi di protezione dei dati". L'aggiornamento si concentra sul modello organizzativo introducendo modifiche sul ruolo del DPO;
- della Policy sull'utilizzo degli strumenti aziendali che ha riguardato l'implementazione della nuova procedura per l'autorizzazione alla registrazione delle riunioni di Microsoft Team;
- lancio della nuova Global Policy sull'uso degli strumenti di IA. Questa policy delinea le procedure e i principi del Gruppo per l'uso responsabile ed efficace delle tecnologie di IA nell'attività, fornisce un quadro di riferimento per comprendere come si adottano ed implementano le soluzioni di IA e garantisce che sia fatto in modo etico, trasparente e in linea con i valori fondamentali.



Per la continua gestione delle tematiche sulla protezione dei dati personali il Gruppo è dotato di una specifica funzione, Global Privacy Office che opera con lo scopo di indirizzare, governare, eseguire e controllare il Modello.

2.4 Lo scenario macroeconomico

Nell'anno 2024 l'economia internazionale si è dimostrata resiliente alle tensioni internazionali sorte lo scorso anno, tra cui il conflitto Russia-Ucraina e quello in Medio Oriente. Tale resilienza è dimostrata dalle previsioni del **World Economic Outlook** con un tasso di incremento del PIL del 3,2%, in miglioramento rispetto al 3% dello scorso anno.

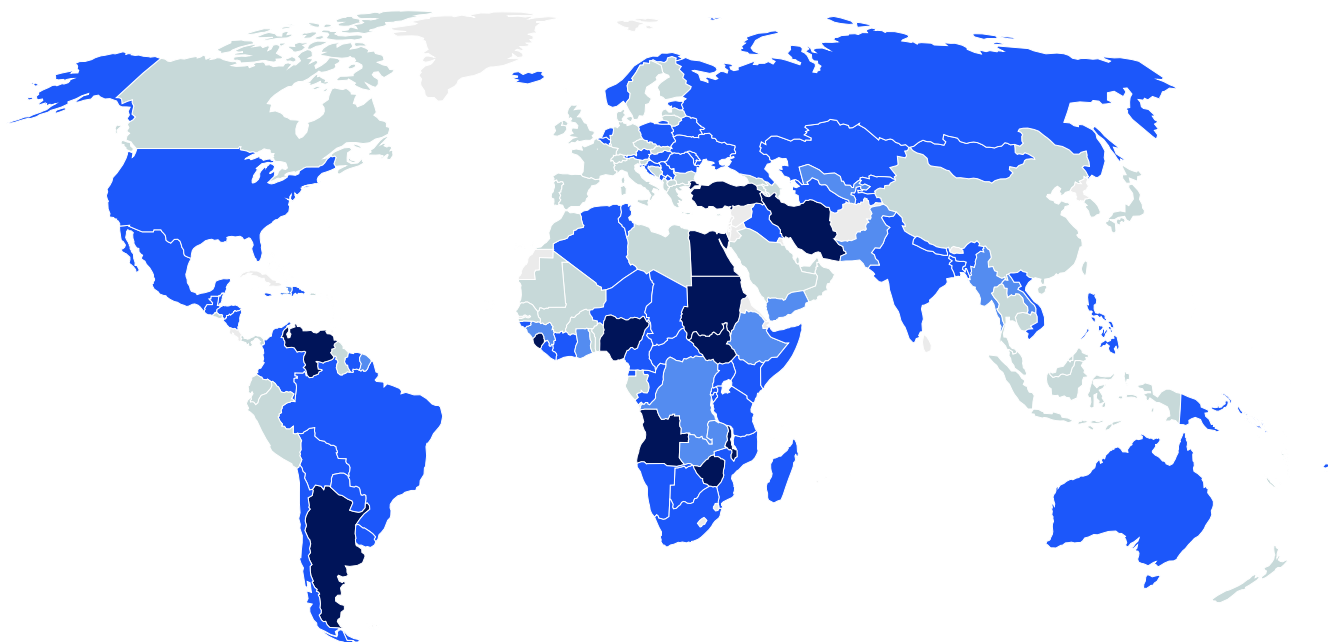
Questo dato è da imputarsi principalmente al commercio mondiale dei beni che, successivamente ad una battuta di arresto nel 2023, è tornato in una fase di espansione per tutto l'anno 2024. Tale dinamica positiva è attesa per tutto il biennio 2024-2025 con la previsione di tornare ai ritmi pre-pandemia alla fine del biennio. In particolare, si prevede un aumento degli scambi globali dall'1,6% nel 2024 al 2,8% nel 2025.

Tale incremento è sostenuto positivamente anche da una domanda più robusta di beni e servizi, favorita dal progressivo rientro delle pressioni inflazionistiche.

Pur in presenza di possibili fluttuazioni, le previsioni indicano una progressiva riduzione del tasso di inflazione: dal 6,7% registrato nel 2023, al 5,8% previsto per il 2024, fino a raggiungere il 4,3% nel 2025. Tale dinamica, tuttavia, si manifesta in modo disomogeneo. Infatti, mentre nelle economie avanzate si osserva una contrazione media di due punti percentuali, in altre aree il calo si presenta in forma più graduale. In particolare, America Latina, Medio Oriente e Africa, regioni che hanno sperimentato i livelli più elevati di inflazione, vedranno una riduzione più significativa solo a partire dal 2025.

Inflazione nelle principali regioni 2023-2025

● 25% or more ● 10% - 25% ● 3% - 10% ● less than 0% ● no data



Fonte: International Monetary Fund

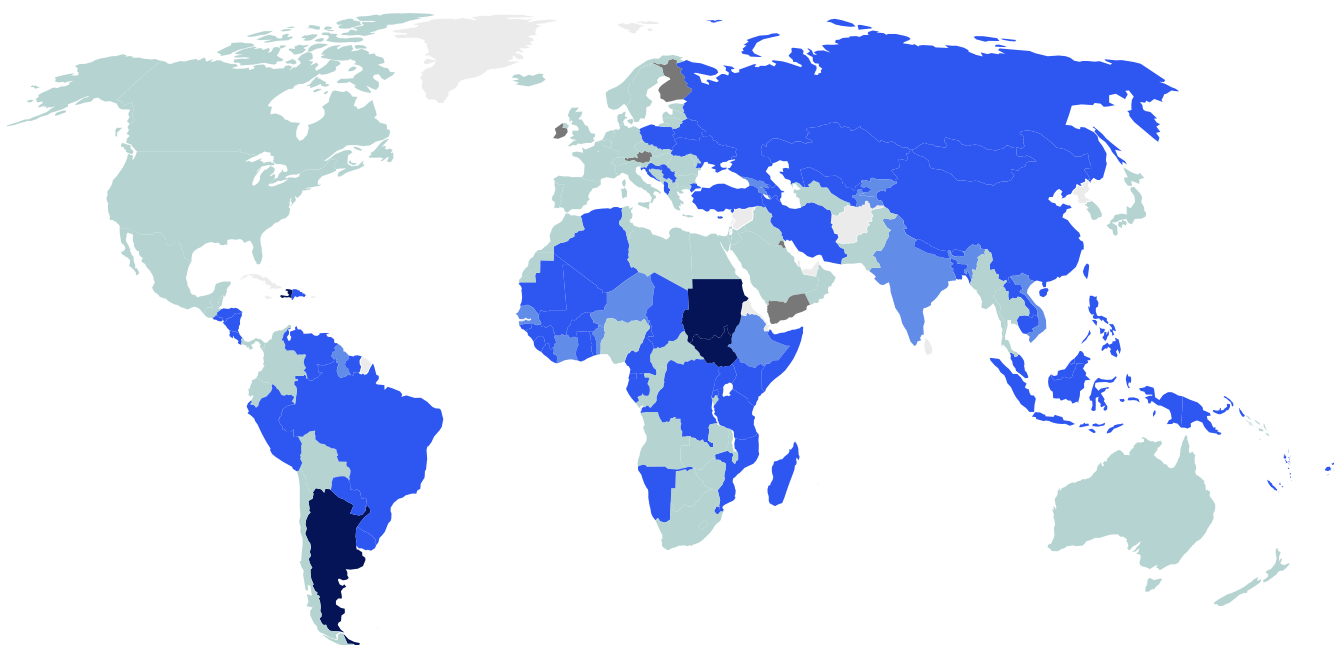
Oltre alla discesa dell'inflazione, anche la graduale riduzione dei tassi di interesse ha contribuito a sostenere il quadro positivo degli scambi commerciali, favorendo una lenta ma costante ripresa dell'offerta di credito.

Nonostante questi segnali favorevoli, persistono ancora fattori che continuano ad influenzare negativamente l'andamento economico. Tra i principali elementi di criticità si evidenziano l'intensificarsi di misure protezionistiche, il permanere di prezzi energetici superiori ai livelli pre-pandemici, e la crisi del settore automotive, che incide in maniera rilevante sulla produzione industriale europea, con particolare impatto sulla Germania.

In linea con quanto già rilevato per l'anno precedente, il quadro economico globale nel 2024 continua a presentare marcate eterogeneità sia su base regionale che settoriale:

Crescita del PIL reale

● 6% or more ● 3% - 6% ● 0% - 3% ● -3% - 0% ● less than -3% ● no data



Fonte: International Monetary Fund

Nel contesto economico internazionale, l'Area Euro continua a mostrare una dinamica di crescita più contenuta rispetto ad altre economie avanzate ed emergenti. Tra il 2019 e il 2024, infatti, il blocco europeo ha registrato un aumento del PIL pari al 3,9%, a fronte di un +10,7% negli Stati Uniti e un +22,8% in Cina.

Nonostante tale divario, nel 2024 si osserva un miglioramento dell'Area Euro, con una crescita stimata dello 0,7%, in aumento rispetto allo 0,4% del 2023, con previsioni che indicano un'ulteriore espansione dell'1,1% nel 2025. Il PIL dell'area risulta sostenuto, in particolare, dall'incremento delle scorte, dalla tenuta dei consumi interni e dalla ripresa degli investimenti.

Permane tuttavia una marcata eterogeneità tra i Paesi membri: la Spagna si distingue per una performance particolarmente positiva (+2,9%), mentre Germania e Italia evidenziano maggiori difficoltà, soprattutto nel comparto manifatturiero.

Negli Stati Uniti, l'economia ha registrato una crescita del 2,3% nel 2024, seppur con segnali di rallentamento che dovrebbero proseguire nel 2025, per il quale si prevede un tasso dell'1,9%. Il principale motore della crescita è rappresentato dai consumi, sostenuti dal rallentamento dell'inflazione e dagli aumenti salariali significativi.

Le economie emergenti dell'Asia si confermano come il principale traino dell'economia globale. Le prospettive di crescita per India e Cina sono state riviste al rialzo, con tassi rispettivamente pari al +5% e al +7% nel 2024, contribuendo complessivamente per circa la metà dell'espansione mondiale. In particolare, la Cina ha registrato un surplus commerciale record di 992 miliardi di dollari, grazie a esportazioni superiori alle attese. Questo risultato ha compensato, almeno in parte, la debolezza della domanda interna, ancora condizionata dalla crisi del settore immobiliare e da una maggiore propensione al risparmio. Il contesto cinese è stato inoltre influenzato da crescenti tensioni geopolitiche, legate al ritorno sulla scena politica statunitense di Donald Trump.

Il contesto nel mercato del lavoro in ambito internazionale

Il rapporto dell'ILO intitolato **"World Employment and Social Outlook: Trends 2024"** rivela che nell'anno sia il tasso di disoccupazione che il tasso di divario occupazionale sono scesi al di sotto dei livelli pre-pandemici.

Il mercato del lavoro negli Stati Uniti si conferma solido e l'occupazione si attesta ai massimi livelli storici.

Anche nell'area euro il mercato del lavoro sembrerebbe evidenziare una buona tenuta, nonostante una crescita dell'occupazione modesta, che dovrebbe oscillare dallo 0,8% nel 2024 allo 0,6% nel biennio 2025-2027.

Il tasso di disoccupazione sembra diminuire ulteriormente, portandosi su nuovi minimi storici. Nonostante un lieve aumento agli inizi del 2025, il tasso di disoccupazione dovrebbe riprendere a scendere costantemente a partire dal terzo trimestre di tale anno e raggiungere il 6,1% nel 2027.

In Italia, nel 2024 si è registrato un aumento degli occupati pari all'1,5%, portando il tasso di occupazione nella fascia 15-64 anni al 62,2%, mentre il tasso di disoccupazione è sceso al 6,5%.

Il **"Work Reimagined Survey"** recentemente pubblicato da Ernst&Young, prevede che l'intelligenza artificiale generativa avrà un impatto significativo sul mercato del lavoro, sulle carriere, sui percorsi formativi e sull'organizzazione stessa del lavoro.

Parallelamente, si osserva un'evoluzione delle modalità lavorative: il lavoro da remoto al 100% sta progressivamente diminuendo, lasciando spazio a modelli ibridi, più flessibili e in grado di rispondere meglio alle esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Un'ulteriore tendenza rilevante emersa nel 2024 riguarda la diffusione di attività lavorative secondarie rispetto all'impiego principale. Secondo una ricerca condotta negli Stati Uniti da **Side Hustle Nation**, il 70% degli appartenenti alla Generazione Z e il 50% dei Millennials dichiarano di avere, o essere alla ricerca, di un'occupazione supplementare.

Per un focus particolare sul mercato del lavoro in Italia e il contesto nazionale, si rimanda ai documenti di Relazione sulla Gestione di Gi Group Holding S.p.A. e Gi Group S.p.A.



2.5

Evoluzione prevedibile della gestione

Il Gruppo, nel rispetto della propria Mission e in qualità di HR Business Partner, rispondendo alle esigenze dei clienti attraverso un'integrata Value Proposition, ha elaborato definite linee guida e strategie al fine di perseguire gli obiettivi prioritari:

- la **crescita e il posizionamento di mercato** del Gruppo come leader a livello globale di un mercato del Lavoro Sostenibile;
- rispondere alle esigenze e ai bisogni dei clienti, sviluppando la Value Proposition con **soluzioni integrate** tra il Temporary Staffing e i business complementari, come l'Outsourcing e il Professional, e consolidare la generazione di valore e margini degli altri business, come la ricerca e selezione e la formazione, rafforzando il modello commerciale orientato alla narrow diversification;
- essere **candidate driven** e fare la differenza nelle proposte rivolte ai candidati;
- creare un reale vantaggio competitivo rappresentato dalle **persone**, impegnate sugli obiettivi e valorizzandone le competenze e le esperienze;
- essere supportati e creare opportunità e vantaggi tramite la **trasformazione digitale** di processi e tecnologie.

La strategia per conseguire il posizionamento strategico e l'incremento dei volumi è basata su un concetto di "Blue Leadership", per cui l'acquisizione di nuovo clienti Corporate e la penetrazione del mercato Temp & Perm avviene sviluppando un ruolo di Business Partner per il mercato e prendendo le distanze dall'approccio che si basa sull'idea che il lavoro temporaneo sia classificato come una commodity, ossia come un servizio intercambiabile, senza differenze qualitative tra i vari fornitori.

Rispetto all'impegno di contribuire al Lavoro Sostenibile (Sustainable Work), Gi Group rappresentando il core business assume una forte responsabilità, tanto più rilevante considerando che la maggior parte del business è Temporary Staffing. Il lavoro temporaneo, infatti, rappresenta un rilevatissimo strumento di flexsecurity per lavoratori e aziende, ma deve essere utilizzato con particolare attenzione alla sostenibilità.

Oltre alla naturale necessità di garantire Decent & Safe Work ai lavoratori temporanei, per cui le aziende clienti devono essere compliant con tutti gli standard di salute e sicurezza sul lavoro e offrire condizioni eque allineate al mercato di riferimento, il Gruppo sta lavorando per aumentare la percentuale di lavoratori reimpiegati dopo il termine di un contratto (rehiring), sia garantendo loro un effort dedicato a trovare altre opportunità, sia sviluppando i sistemi digitali per facilitare il matching dando loro priorità.



Aumentare il numero di lavoratori reimpiegati ha un impatto sulla loro continuità lavorativa e aumenta la loro employability grazie all'acquisizione di esperienza progressiva e relative competenze, e mitiga l'effetto contingente o transizionale che spesso il lavoro temporaneo rischia di avere.

Per Gi Group Holding e il Gruppo, il 2024 è stato caratterizzato dall'acquisizione - in data 2 gennaio - delle attività europee di Staffing del gruppo statunitense Kelly Inc.; l'operazione ha interessato 24 società localizzate in 14 Stati europei: Francia, Svizzera, Portogallo, Regno Unito, Repubblica d'Irlanda, Olanda, Germania, Italia, Polonia, Ungheria e alcuni Paesi nei quali il Gruppo non era ancora presente, quali Norvegia, Belgio, Danimarca e Lussemburgo. L'acquisizione ha permesso di consolidare la posizione su mercati molto rilevanti per lo Staffing, nei quali la quota di mercato di Gi Group era piuttosto debole, come Portogallo, Svizzera e Francia, di rafforzare realtà già forti o in fase di crescita (Portogallo, Germania, Italia, Ungheria, Polonia, Olanda) e di migliorare la copertura geografica aggiungendo la presenza diretta in Irlanda, Belgio, Lussemburgo, Norvegia e Danimarca. L'acquisizione ha inoltre dato la possibilità di rafforzare in maniera decisa mercati chiave come Francia, Svizzera e Portogallo, senza trascurare il consolidamento di realtà già attive come Germania, Ungheria e Olanda e l'ingresso in mercati prima non seguiti da vicino come Irlanda, Danimarca, Belgio, Lussemburgo e Norvegia, ha fatto sì che il Gruppo sia in grado, inoltre, di poter rispondere positivamente, nel Vecchio Continente, ad una molteplicità di gare commerciali prima depotenziate da alcune lacune territoriali, imponendo Gi Group Holding sempre più come interprete essenziale e non evitabile delle strategie europee.

Parallelamente, il portafoglio di offerta si è arricchito con servizi finora marginali per il Gruppo, ma che rappresentano promettenti ambiti di sviluppo futuro, quali il Recruitment Process Outsourcing (RPO), Master Vendor e i servizi per Independent Contractors.

In particolare, l'RPO ha assunto una rilevanza centrale grazie al consolidato know-how ereditato da Kelly Services Staffing Europe.

L'acquisizione in sé non solo ha innestato sul già solido tronco di Gi Group Holding nuovi rami di business, come il succitato RPO, ma ha altresì reso più forti le relazioni con grandi clienti che - pur già attivi con Gi Group Holding - hanno finito così per coprire sulla scacchiera europea quei Paesi fuori da eventuali accordi quadro siglati in precedenza. Non solo, la forte tendenza di Kelly Services Staffing Europe a sviluppare il settore del Lifescience ha permesso di conoscere ed esplorare anche meglio un verticale che, benché noto a Gi Group Holding, meritava un ulteriore approfondimento, in quanto si distingue per la sua stabilità ciclica, per margini mediamente soddisfacenti e per l'elevata richiesta di profili specializzati in ambito ricerca e selezione.

La transazione accelera la strategia di crescita di Gi Group Holding per diventare un attore leader nel settore Staffing e Recruiting a livello globale, rafforzando la presenza e le risorse del Gruppo in Europa, e permettendo di espandersi ulteriormente in nuovi mercati.

Per informazioni quantitative sull'acquisizione si rimanda all'apposito paragrafo "Aggregazioni" in Nota Integrativa.

Nel corso del 2024, la principale sfida affrontata dal Gruppo ha riguardato l'integrazione delle società acquisite, sia sotto il profilo organizzativo sia in termini di risorse umane e sistemi.



L'acquisizione ha infatti visto gran parte delle risorse del Gruppo largamente concentrate sul processo di integrazione, che ha avuto grande impatto anche sul core business: i piani di integrazione sono stati conseguiti con successo in tutti i Paesi e in alcuni talune attività stanno proseguendo nel primo semestre del 2025, periodo in cui sono state pianificate delle fusioni per ottimizzare le strutture societarie.

Allo stesso tempo tali operazioni hanno richiesto notevoli risorse economiche e manageriali per integrare team, processi e tecnologie, determinando un rallentamento nello sviluppo progettuale di iniziative strategiche a medio-lungo termine a favore di un consolidamento delle necessità di breve termine.

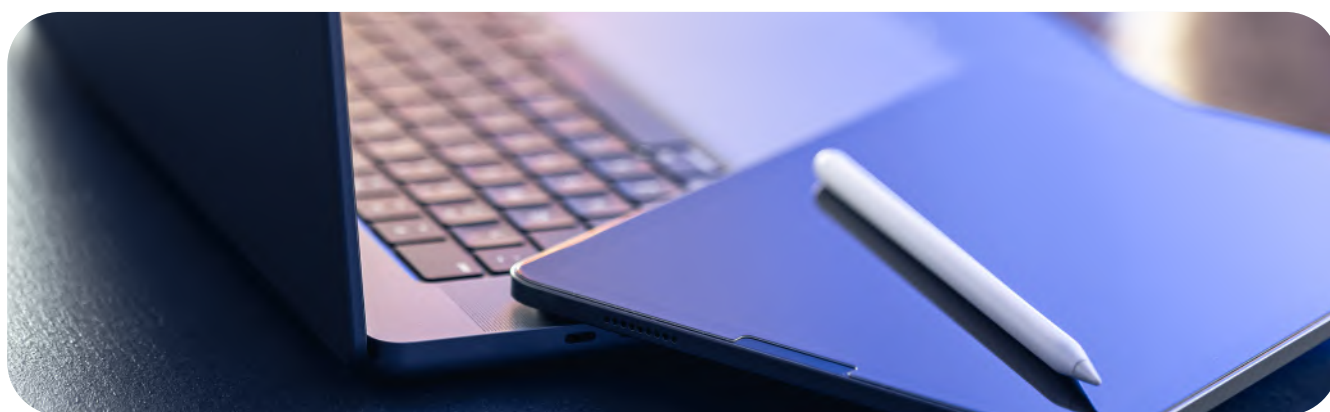
L'acquisizione prevedeva un assetto in base al quale tutte le partecipazioni nelle società operative erano detenute da una holding con sede in Svizzera (Gi Group Management S.à.r.l., ex Kelly Services Management S.à.r.l.). Nel corso del 2024, tali partecipazioni sono state progressivamente riallocate ai vari Paesi del Gruppo secondo tre modalità:

vendita diretta (alle società in Italia e in Germania)

acquisizione da parte di Gi Group Holding S.p.A. e successivo conferimento dell'investimento alla holding locale nel Paese (Olanda, Svizzera, Regno Unito e Ungheria – queste ultime due operazioni sono pianificate per l'anno 2025);

possesso delle quote da Gi Group Holding S.p.A., per essere oggetto di fusione 'tra sorelle' con controllate locali (Portogallo, Francia e Polonia).

Le partecipazioni relative a Belgio, Lussemburgo, Danimarca, Norvegia e Irlanda sono rimaste in capo alla holding svizzera Gi Group Management S.à.r.l..



Gli obiettivi primari riguardano il miglioramento della marginalità economica, con particolare focus sull'equilibrio delle aree meno performanti e sull'ottimizzazione dei costi operativi, attraverso un utilizzo più efficiente delle economie di scala già disponibili.

L'attenzione al working capital e ai termini di pagamento sono fondamentali elementi di presidio per il miglioramento della posizione finanziaria del Gruppo.

In ambito digitale, il 2025 prosegue e consolida come guida di tutte le attività il percorso "data, insights, actions, profit" con l'obiettivo finale di generare valore per il Gruppo in termini di produttività ed efficienza.

Proseguirà il piano di rilascio di GiSuite, la cui pervasività nei paesi permette di alimentare in modo accurato il Global Database e raccogliere dati affidabili. La qualità dei dati esistenti mette nelle condizioni di poter iniziare la globalizzazione di alcune funzionalità lanciate in fase pilota nel 2024.

Grande focus sarà dato a tutte quelle attività legate all'Intelligenza Artificiale al fine di consentire un utilizzo

dei dati che sia strategico per il business. Il team R&D si concentrerà sul consolidamento e ulteriore sviluppo di moduli AI per recruiters e sales, sull'utilizzo dell'AI generativa e sulla costruzione di un Large Language Model (LLM) interno, tecnologia AI avanzata incentrata sulla comprensione e sull'analisi del testo.

Il 2025 vedrà anche il lancio del nuovo e innovativo asset aziendale focalizzato sul mercato IT "business a piattaforma": il progetto verrà avviato con il brand Qibit in Brasile, con l'obiettivo di estenderne progressivamente l'ambito d'azione.

L'evoluzione prevista della gestione è illustrata in coerenza con l'andamento dell'esercizio 2024 e con i principali eventi distintivi per ciascuna Region e Practice, evidenziando l'impegno del Gruppo a proseguire nel percorso di trasformazione verso un modello operativo sempre più sostenibile ed efficiente.

Andamento della gestione, linee di sviluppo e principali iniziative per Region

L'anno 2024 è stato caratterizzato da una moderata crescita sulle società italiane, dovuta in particolare alla stabilità di Gi Group S.p.A. nel business della somministrazione, nonostante le difficoltà di mercato, insieme allo sviluppo dei business a più alto margine (Outsourcing, Training e Outplacement), e da un incremento più sostenuto nei Paesi esteri, rispetto all'anno precedente e, in generale, ai risultati del passato.

Il Gruppo ha operato attraverso un'organizzazione ed un modello Globale strutturato per Aree geografiche, c.d. "Region", per Practice e per Funzioni Centrali, al fine di garantire il perseguimento di una strategia comune e l'esecuzione delle principali iniziative a supporto di tutto il Gruppo.

Le Region individuate sono le seguenti:

- Italy
- Nordics
- UK & Ireland
- Central Europe
- Eastern Europe
- Latam & South Western Europe
- APAC - Balt - Benelux
- Switzerland
- USA

Si precisa che i Paesi inclusi nelle Region non sono stati individuati per il solo criterio geografico ma anche in base a ragioni di organizzazione interna nel Gruppo ed esperienza professionale dei Chief Regional Head, i responsabili del coordinamento; di conseguenza le Region non hanno necessariamente corrispondenza con le Aree individuate nel documento illustrativo del Bilancio, che persegue un criterio puramente geografico.

La crescita registrata nel 2024, come già indicato, è riconducibile sia a un'espansione organica, sia all'importante acquisizione che ha interessato il Gruppo nel corso dell'anno.

L'incremento legato alle acquisizioni, presenti e passate, ha riguardato in modo significativo la Region Latam & South Western Europe, che rappresenta il 20,3% del totale dei ricavi, dei quali il 35,6% nel 2024 è attribuibile all'acquisizione delle nuove società in Francia e Portogallo. Un contributo rilevante è venuto anche dalla Region Svizzera, i cui ricavi sono per circa il 72% riconducibili alle nuove società acquisite.

La crescente consistenza degli investimenti internazionali rafforza il ruolo del Gruppo come Partner globale per i grandi clienti multinazionali e diversifica il rischio dell'attività attraverso una localizzazione geografica ad ampia copertura.

Internazionalità e multiculturalità sono gli elementi caratterizzanti il Gruppo, che opera in 3 continenti con più di 8.000 persone: il 64,9% dei dipendenti lavora in area internazionale ed è una componente costantemente in aumento (62,4% al 31 dicembre 2023).



I paesi con il maggior numero di dipendenti sono l'Italia, il Brasile e la Francia, la quale a seguito delle acquisizioni ha superato la Gran Bretagna:

Percentuali del numero di dipendenti per Paese sul totale di Gruppo

Paese	% sul Totale (Dic.2024)	Paese	% sul Totale (Dic.2024)
ITALIA	35,12%	ROMANIA	0,77%
BRASILE	9,02%	REPUBBLICA SLOVACCA	0,76%
FRANCIA	7,16%	USA	0,68%
GRAN BRETAGNA/IRLANDA	6,44%	BULGARIA	0,62%
GERMANIA	5,04%	BENELUX	0,69%
POLONIA	5,07%	SERBIA	0,55%
SPAGNA	4,82%	LITUANIA	0,48%
CINA	3,78%	CILE	0,38%
PORTOGALLO	3,55%	NORVEGIA	0,32%
SVIZZERA	3,21%	ARGENTINA	0,25%
COLOMBIA	2,79%	CROAZIA / MONTENEGRO / UCRAINA	0,19%
REPUBBLICA CECA	2,74%	MALESIA / DANIMARCA	0,16%
INDIA	2,37%	MESSICO	0,17%
TURCHIA	1,89%	ESTONIA	0,06%
UNGHERIA	0,87%	LETTONIA	0,05%

L'età media dei dipendenti di struttura nel Gruppo è di 36 anni e il 72% della popolazione è donna.

La distribuzione dei dipendenti del Gruppo in base all'età anagrafica è suddivisa nelle seguenti quattro fasce generazionali, riportate nel grafico sottostante:

2% | 146

Baby Boomers (1946-1964)

20% | 1766

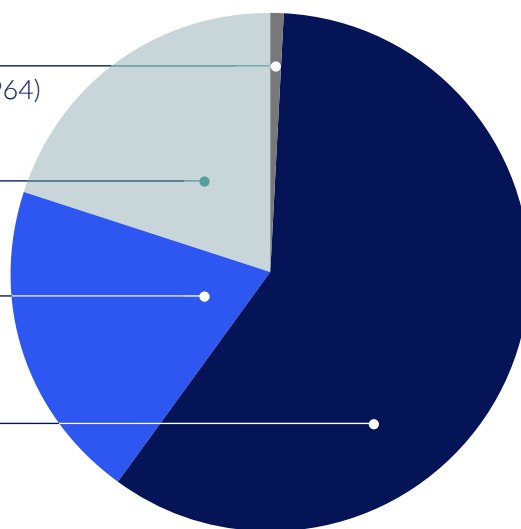
Gen Z (1997-2010)

20% | 1765

Gen X (1965-1980)

58% | 4987

Gen Y (1981-1996)



Distribuzione per età anagrafica
dei dipendenti di Gruppo

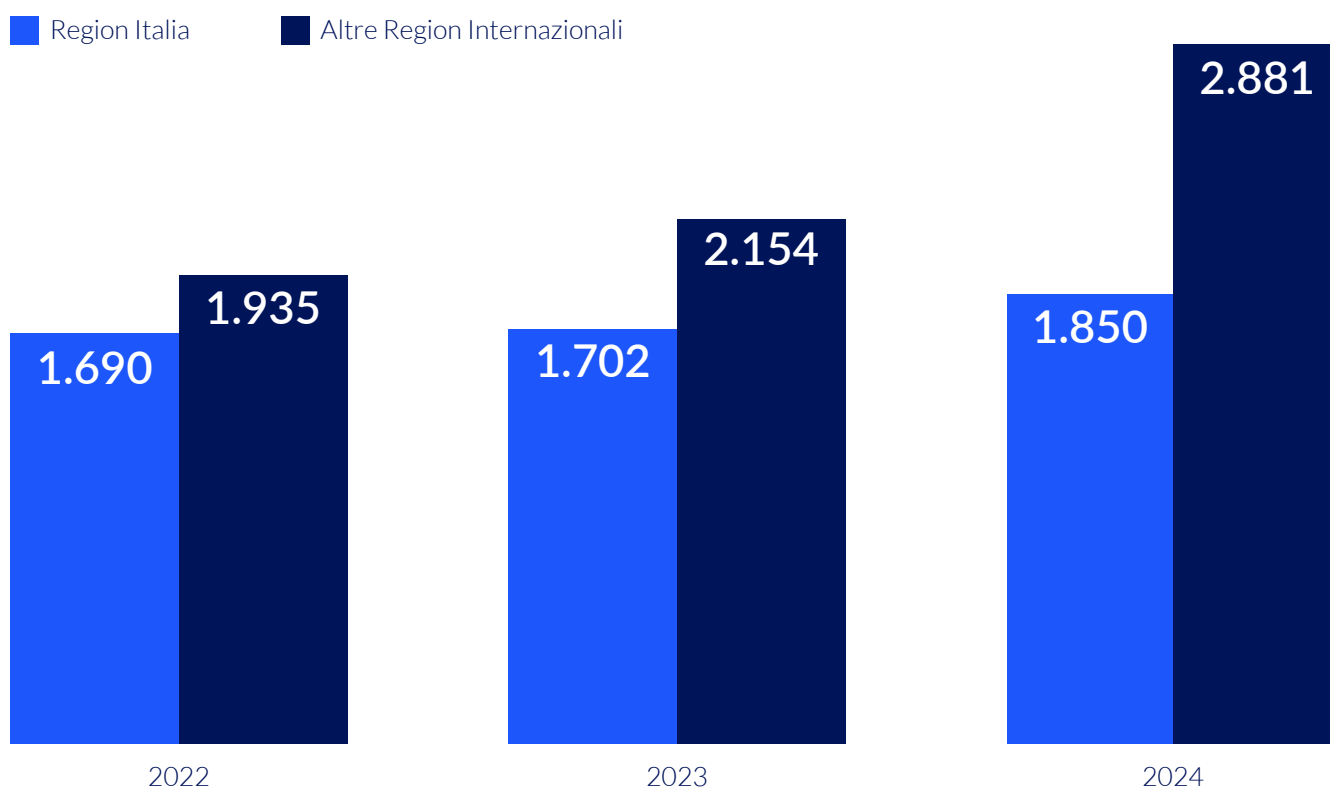
Grazie agli investimenti fatti, nel 2024 Gi Group S.p.A ha confermato il proprio percorso di crescita, incrementando ulteriormente la propria market share nel mercato della Somministrazione, rilevando un elevato numero di contratti di somministrazione a Tempo Indeterminato, che oggi sono circa il 37% del totale, ed ha avviato al lavoro circa 57.000 nuovi candidati.

La performance positiva delle società italiane, espressa sia a livello di ricavi delle vendite e delle prestazioni, sia a livello di risultati, conferma la tendenza alla crescita continua del Gruppo in Italia, per tutte le sue realtà aziendali.

Le società estere del Gruppo, caratterizzate da business e strutture diverse a seconda dei Paesi, con l'aggiunta del contributo delle nuove acquisizioni, hanno conseguito complessivamente un aumento dei Ricavi del 33,76% rispetto all'anno precedente (corrispondente all'83,1% dell'incremento complessivo dei Ricavi di Gruppo sul 2023), mentre le società italiane hanno registrato un incremento dei Ricavi più contenuto, pari all'8,7% (corrispondente al 16,9% dell'incremento complessivo dei Ricavi di Gruppo sul 2023).

Il grafico che segue evidenzia l'andamento del fatturato nell'ultimo triennio, presentando il costante incremento dei volumi, più significativo sul mercato estero:

Evoluzione triennale del fatturato di Gruppo ripartito fra Region Italia e le Region Internazionali



Gli obiettivi per il 2024 prevedevano l'incremento dei volumi di attività su tutti i mercati, anche grazie al contributo dell'acquisizione del ramo europeo di Kelly Services, il miglioramento degli indicatori interni di profittabilità e produttività, l'incremento del Gross Profit %, attraverso iniziative e azioni sia sul lato commerciale/pricing sia sul lato del mix di servizi offerti e il presidio del Capitale Circolante Netto: il Gruppo ha lavorato per procedere secondo queste linee strategiche, che sono state conseguite a livelli diversi dai Paesi, anche in considerazione del contesto macroeconomico e degli sforzi economici e organizzativi sostenuti per l'integrazione delle nuove acquisizioni. Alla luce della performance del Gruppo dell'anno 2024 e del quadro di riferimento per il 2025, che prospetta un contesto macroeconomico ancora incerto, in considerazione del protrarsi della crisi geopolitica in corso, dei conflitti in atto e delle guerre commerciali, con il contributo dell'incognita sull'effetto dell'incremento dei dazi americani, gli obiettivi strategici il 2025 saranno concentrati sul consolidamento dei risultati economici e finanziari e l'ottimizzazione delle risorse e delle sinergie, nel rispetto dell'impegno ad una sana ed equilibrata struttura finanziaria, con il contributo di tutte le società del Gruppo.

Di seguito sono illustrate le performance e gli obiettivi delle Region del Gruppo.

Contesto nazionale – Region Italia

In Italia, il Gruppo chiude il 2024 con un risultato in linea con le aspettative di budget: tutti i business hanno contribuito a raggiungere questo risultato, ottenuto in un contesto di mercato molto complesso e caratterizzato da una crescita contenuta dell'economia.

La crescita del PIL è stata pari allo 0,7%, - in linea con il 2023 - ed è stata trainata, in particolare, dal settore delle costruzioni (+1,2%). I servizi hanno visto una contrazione significativa che ha portato all'incremento dello 0,6% rispetto al +5,5% dell'anno precedente. Al contrario, i servizi relativi alla pubblica amministrazione e l'industria in senso stretto hanno visto una riduzione pari rispettivamente all'1,1% e allo 0,1%. L'andamento dell'economia sopra evidenziato è stato accompagnato dall'aumento generale dell'occupazione che ha raggiunto livelli record sia dal punto di vista quantitativo sia qualitativo, seppur con ancora forti difficoltà nella capacità di inclusione di donne e giovani e di assorbimento di persone inattive.

Nel 2024, il tasso di occupazione nella fascia di età 15-64 anni è salito dal 61,5% al 62,2% (+0,7%), mentre il tasso di disoccupazione è sceso al 6,5% (-1,1%), con un calo più marcato tra le donne (-1,4%) rispetto agli uomini (-0,9%). A fronte di questo andamento occupazionale positivo, si registra, dopo tre anni consecutivi di significativa contrazione, una ripresa della popolazione inattiva nella stessa fascia d'età (+0,5%), con un tasso di inattività che si attesta al 33,4% (+0,1%).

L'aumento dell'occupazione ha riguardato in particolare i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (+508 mila, pari a +3,3% su base annua) e, in misura minore, i lavoratori autonomi (+47 mila, +0,9%). In netto calo, invece, i dipendenti a termine (-203 mila, -6,8%). Prosegue anche la crescita del lavoro a tempo pieno (+508 mila, +2,6%), a fronte di una riduzione del part-time (-156 mila, -3,7%). Questi risultati, indubbiamente positivi, sono in parte riconducibili all'accentuarsi del mismatch tra domanda e offerta di lavoro, ormai superiore al 63%, che spinge le imprese a stabilizzare le proprie risorse anche in un contesto di incertezza o di rallentamento dell'attività.

Il buon andamento dell'occupazione è stato sostenuto soprattutto dalle fasce occupazionali più mature, inclusi gli over 65, che hanno continuato a permanere nel mercato del lavoro anche in virtù dell'innalzamento dell'età pensionabile e dei disincentivi all'uscita anticipata. Il divario di genere permane elevato, con un tasso di occupazione maschile pari al 70,4% rispetto al 52,5% femminile.

Un ulteriore dato rilevante riguarda l'occupazione straniera, cresciuta di 140 mila unità (+5,9%), rappresentando da sola quasi il 40% dell'incremento complessivo dell'occupazione registrato nel 2024.

In questo contesto di mercato, il segmento della somministrazione ha registrato una lieve contrazione dello 0,2% delle ore lavorate su base annua, dovuta principalmente alla flessione delle ore relative ai contratti

a tempo determinato (-3,68%), parzialmente compensata dall'incremento dei contratti a tempo indeterminato (+6,81%). In termini di imponibile, la somministrazione ha segnato una crescita complessiva del 2,4%, sostenuta dall'aumento dei contratti stabili (+9,18%) che ha controbilanciato la riduzione di quelli a termine (-1,28%).

La practice T&P, in controtendenza rispetto al mercato e grazie anche al contributo dell'acquisizione di Kelly, ha registrato una crescita significativa rispetto al 2023, rafforzando la propria quota di mercato (+0,41% su base ore lavorate e +0,51% su base imponibile). La somministrazione a tempo determinato ha compensato un approccio prudente nell'attivazione di contratti a tempo indeterminato e un rallentamento generalizzato dei servizi di ricerca e selezione. A trainare ulteriormente i risultati sono stati anche altri servizi, tra cui la nuova linea di orientamento, la forte espansione della formazione duale, le attività di employer branding e le politiche attive.



La practice S&S ha dovuto fronteggiare, nel 2024, un rallentamento del mercato aggravato da un mismatch crescente tra domanda e offerta di lavoro e da una competizione sempre più intensa. In questo contesto, il lancio del nuovo brand Grafton, sebbene in un contesto sfidante, si è svolto secondo i piani: gli investimenti realizzati per rafforzare il posizionamento sia verso i clienti sia verso i candidati stanno producendo risultati positivi, con un aumento della produttività e una crescita del team.

La practice Outsourcing ha superato le previsioni, registrando performance molto positive in tutte le specializzazioni, in particolare nella logistica, nell'ingegneria e nei servizi di back-office amministrativo.

La practice Training ha continuato a crescere, facendo leva su competenze distintive nella formazione professionale, continua e manageriale, nonché nell'assistenza tecnica. Hanno dato esiti positivi gli investimenti nella rete commerciale su tutto il territorio nazionale e nel potenziamento delle competenze e dei processi di gestione sia dei fondi interprofessionali sia della formazione duale.

La practice Outplacement ha mantenuto l'andamento previsto, grazie soprattutto all'eccellente performance del core business. Si rafforza inoltre la linea dei servizi per lo sviluppo dell'employability, sulla quale, in coerenza con l'evoluzione del mercato del lavoro e l'incremento della popolazione lavorativa over 50, il Gruppo sta investendo in modo rilevante. L'offerta sviluppata in quest'ambito si sta dimostrando già oggi un elemento distintivo.

Infine, anche i servizi di consulenza in ambito HR stanno rispettando le aspettative, con una performance particolarmente positiva dell'assessment.

Grazie al continuo impegno della Fondazione, il Gruppo si sta distinguendo non solo per la crescita del business ma anche per il contributo su temi di particolare rilevanza per impatto sociale e aiuto allo sviluppo del mercato del lavoro; i progetti nell'ambito dell'inclusione femminile, del supporto alla maternità, dell'orientamento dei giovani e della formazione professionale hanno permesso di arricchire le competenze e la qualità dei servizi offerti in questi ambiti, di creare nuove alleanze e nuove partnership e, non ultimo, di avere un ottimo riscontro mediatico.

Forte di questi risultati, il Gruppo affronta il 2025 con determinazione e con l'ambizione di proseguire nel proprio percorso di crescita, nonostante un contesto economico – nazionale e globale – che evidenzia segnali di rallentamento, in particolare in settori come l'automotive, la meccanica e il fashion & luxury, e in presenza di persistenti elementi di incertezza a livello europeo e mondiale che frenano la crescita e gli investimenti.

Accanto alla crescita organica, continueranno le iniziative di innovazione digitale orientate non solo all'efficienza, ma anche all'efficacia dei processi di sourcing e delivery, anche grazie all'impiego dell'intelligenza artificiale, con l'obiettivo di sostituire o rinnovare le applicazioni legacy.

Infine, per migliorare ulteriormente la produttività, è prevista una razionalizzazione della rete di filiali e una centralizzazione di diverse attività, tra cui sourcing, gestione dei lavoratori e attività amministrative.



Contesto Internazionale per Region

Nel 2024, le società estere del Gruppo hanno realizzato il 60,9% (55,9% nell'anno 2023) dei Ricavi complessivi consolidati, rapporto in crescita rispetto agli anni precedenti.

Inoltre, tutti i Paesi del Gruppo hanno ottenuto singolarmente performance in termini di Ricavi molto significative.

Nel dettaglio, di seguito l'andamento triennale dei volumi di fatturato, per ogni Region internazionale, secondo la struttura vigente nel 2024.

Si segnala che nella colonna relativa all'anno 2024, la porzione di ricavo attribuibile all'acquisizione del gruppo Kelly è stata isolata e rappresentata nella parte superiore della barra, al fine di distinguerla dal volume di fatturato organico generato dalle società già appartenenti al Gruppo:

Evoluzione del fatturato per Region Internazionali (in milioni di euro)



(*) Si segnala che la quota di ricavo attribuibile all'acquisizione in Svizzera è stata elaborata in considerazione del peso dei ricavi realizzati dalle altre società già esistenti nel perimetro del Gruppo al 30 giugno 2024, data di fusione delle quattro società svizzere operanti nella somministrazione di lavoro.

In Germania, Paese principale della Region Nordics, il calo di fatturato organico è dovuto all'impatto delle decisioni strategiche del principale cliente della Country, operante nel settore dell'E-commerce.

Si rileva, nelle Region Central Europe e APAC, una crescita dei volumi di fatturato organico, riferibile rispettivamente ai dati di Polonia e Cina.

Nel dettaglio, di seguito l'andamento dei Paesi per Region di appartenenza.

REGION NORDICS

Germania

Il Gruppo in Germania ha registrato una performance positiva nel 2024, con ricavi commerciali in aumento del 3,54% rispetto all'anno precedente, in confronto ad una crescita prevista a budget dello 0,45%.

Il rendimento economico ne ha beneficiato, superando le aspettative di redditività della Country (margine operativo lordo +7,5% rispetto al budget), realizzato anche tramite un costante e rigoroso monitoraggio dei costi e dell'efficienza operativa.

L'integrazione delle attività di Kelly Services ha avuto un impatto significativo sull'operatività della Country, con il consolidamento delle due entità Kelly conseguito sia da una prospettiva gestionale, sia giuridica, attraverso due fusioni. Questa acquisizione strategica ha rafforzato la presenza sul mercato di Gi Group Holding in Germania, consentendo una più chiara differenziazione delle iniziative rivolte ai Blue Collar e una maggiore attenzione al business dei White Collar, sotto la guida del brand Grafton.

Tali risultati sono stati conseguiti in un contesto economico complesso, che ha mostrato nel 2024 un nuovo lieve calo. L'Ufficio Federale di Statistica ha infatti nel 2024 una flessione dello 0,2% su base annua, dopo un calo dello 0,3% nel 2023. Questa stagnazione continua è dovuta principalmente alla crescente concorrenza per l'industria sull'esportazione di prodotti nei mercati chiave, ai costi elevati dell'energia, a un livello dei tassi d'interesse ancora significativo e a prospettive economiche incerte.

Tuttavia, l'impatto è rimasto eterogeneo tra i vari settori.

Il settore del Temporary Staffing ha affrontato importanti sfide competitive nel corso del 2024, che hanno inciso negativamente sulla crescita dei ricavi e sulla redditività, in particolare nel terzo e quarto trimestre. Diversi comparti nei quali Gi Group Holding opera in Germania hanno continuato a manifestare criticità, con alcuni clienti che hanno ridotto i volumi a seguito delle mutate condizioni di mercato.



In vista del 2025, Gi Group Holding in Germania intende focalizzarsi su partnership selettive con i clienti, ponendo attenzione prioritaria a determinati settori strategici e mantenendo una rigorosa disciplina nella gestione dei costi. Tali linee di indirizzo dovrebbero sostenere una ripresa della crescita dei ricavi e della marginalità, in coerenza con gli obiettivi del piano di sviluppo.

La crisi innescata dalla perdita del principale cliente e dalla drastica contrazione dei volumi nei settori Automotive e Logistica ha generato una "tempesta perfetta", rappresentando però al contempo un forte stimolo al cambiamento. Il rilancio si fonda su alcuni elementi distintivi sviluppati negli anni, quali l'expertise nella ricerca e selezione, la gestione on-site tramite SMS a costi competitivi e la mobilità internazionale. Di conseguenza, il presidio dei grandi clienti e dei servizi SMS continuerà a costituire l'asse portante dell'attività del Gruppo in Germania, insieme al consolidamento della crescita di Grafton.

I risultati consuntivi del 2024 e le prospettive delineate nel budget rappresentano elementi fondamentali per le valutazioni degli Amministratori di Gi Group Holding. Il valore della partecipazione, iscritto nel Bilancio 2024, sebbene superiore al patrimonio netto delle società tedesche, non eccede il valore recuperabile dell'investimento. La differenza tra il valore a bilancio della partecipazione e il suo valore recuperabile, non indica pertanto una diminuzione di valore permanente.

REGION NORDICS

Norvegia

Il Gruppo è entrato nel mercato norvegese nel 2024 attraverso l'acquisizione di Kelly Services Norway, operazione che ha visto l'introduzione del marchio Grafton e che ha già mostrato indicatori promettenti. Il processo di integrazione si è svolto in maniera fluida, gettando solide basi per una crescita sostenibile. L'attività ha registrato un buon andamento sia in termini di sviluppo commerciale che di miglioramento della redditività, raggiungendo il punto di equilibrio economico.

Il mercato norvegese ha mostrato un trend positivo nel 2024, con una crescita del PIL pari al 2,1%, trainata da volumi record nella produzione di gas naturale offshore e da un aumento del 9,6% degli investimenti nel comparto oil&gas, legati all'apertura di nuovi pozzi e al prolungamento della vita produttiva dei giacimenti esistenti. Tali dinamiche hanno avuto effetti positivi su tutta la filiera industriale, in particolare nei settori della cantieristica e della subfornitura tecnica. Anche l'espansione della domanda pubblica nei settori sanitario e difensivo e la crescita della produzione di energia elettrica hanno contribuito al rafforzamento dell'economia.

Nel 2025, Gi Group Holding in Norvegia intende capitalizzare lo slancio favorevole, ampliando la propria clientela e potenziando le capacità operative. Le previsioni indicano un incremento dei ricavi del 3,6% e un mantenimento della marginalità positiva, riflettendo il solido potenziale del mercato locale. Sulla base delle proiezioni di breve termine e dei piani strategici, si ritiene che il valore della partecipazione – detenuta tramite Gi Group Management Sàrl in Svizzera e corrispondente al prezzo di acquisizione di gennaio 2024 – non ecceda il valore recuperabile dell'investimento. La differenza tra il valore a bilancio della partecipazione e il suo valore recuperabile, non indica pertanto una diminuzione di valore permanente.



REGION NORDICS

Danimarca

L'attività del Gruppo in Danimarca si è storicamente concentrata sull'erogazione di servizi formativi tramite TMI (Time Manager International A/S), in stretta collaborazione con Tack International nel Regno Unito. TMI, che fornisce soluzioni di formazione personalizzate tramite una rete globale di partner, ha mantenuto risultati positivi che consentono l'autofinanziamento dell'attività e il supporto sinergico alla Practice Learning & Development.

A seguito dell'acquisizione di Kelly Services, il Gruppo ha esteso la propria presenza in Danimarca anche al settore dello staffing, incontrando tuttavia significative difficoltà nel 2024: le condizioni di mercato sfavorevoli e la crescente concorrenza hanno determinato una performance inferiore alle attese, con ricavi e margini inferiori rispetto al budget.

In risposta, a partire dalla seconda metà del 2024 è stato avviato un piano di ristrutturazione finalizzato a ottimizzare le operazioni commerciali e a migliorare l'efficienza gestionale. Le misure di contenimento dei costi sono state applicate in modo rigoroso, con l'obiettivo di ridurre le perdite e stabilizzare la redditività.

Le prospettive per il 2025 restano prudentemente ottimistiche: si prevede una graduale ripresa, favorita dalla crescita attesa del settore farmaceutico danese e dagli effetti delle azioni correttive intraprese. Alla luce dei piani strategici e delle previsioni economico-finanziarie di breve termine, si conferma che il valore della partecipazione – detenuta tramite Gi Group Management Sàrl – non eccede il valore recuperabile dell'investimento. La differenza tra il valore a bilancio della partecipazione e il suo valore recuperabile, non indica pertanto una diminuzione di valore permanente.

Region UK & IRELAND

Il Gruppo opera nel Regno Unito e in Irlanda attraverso molteplici linee di business consolidate:

- **Temp & Perm Staffing (marchio Gi Group):** la più grande linea di business, strutturata in una rete di filiali e servizi gestiti in loco (SMS) in oltre 80 sedi, ora estesa a due ulteriori sedi in Irlanda (Cork e Galway) in seguito all'acquisizione di Kelly;
- **Marks Sattin:** leader nel Regno Unito nella ricerca e selezione professionale, specializzata in finanza e contabilità, IT, cambiamento e tecnologia ed executive search, con sette sedi, tra cui Dublino;
- **Professional Staffing (Gi Pro & Grafton):** servizi di reclutamento specializzati per ruoli professionali;
- **Intoo:** fornisce servizi di outplacement ed executive coaching;
- **TACK TMI:** offre soluzioni di formazione. Grazie al sostegno del settore TACK TMI, la divisione Employability Skills & Learning dell'attività di Staffing offre Gi Apprenticeship, consentendo ai clienti di utilizzare il loro contributo per la formazione in apprendistato.

La performance complessiva delle società del Gruppo in Gran Bretagna e Irlanda nel 2024 è stata influenzata in particolare dalla situazione economica e politica interna, oltre che da quella geopolitica internazionale. Durante la prima metà dell'anno, l'economia del Regno Unito ha risentito dell'incertezza sul futuro governo e sulle sue priorità, in riferimento alle elezioni generali che si sono svolte il 4 luglio. Le misure annunciate in ottobre dal nuovo governo non sono state sufficienti a produrre un clima positivo nel settore privato, principalmente a causa di alcune modifiche legislative previste nel Budget 2025, come la riduzione della soglia minima del contributo nazionale dei datori di lavoro nell'assicurazione dei dipendenti (National Insurance Contributions, NIC), da 9.100£ a 5.000£, l'aumento dell'aliquota NIC per i datori di lavoro, dal 13,8% al 15%, e l'incremento del salario minimo nazionale a 12,21£ sterline all'ora. Sebbene queste misure siano entrate in vigore ad aprile 2025, hanno già determinato un rallentamento delle nuove assunzioni, con impatti significativi sui costi aziendali prospettici.

Per l'intero anno, la Bank of England ha mantenuto i tassi di interesse a livelli relativamente elevati, partendo da 5,25% e concludendo l'anno al 4,75%, con solo due riduzioni di 25 punti base in agosto e novembre. Mentre si prevedeva teoricamente che queste misure avrebbero stimolato gli investimenti e lo sviluppo economico, il PIL del Regno Unito è rimasto in gran parte stagnante. L'economia ha visto solo una modesta crescita dello 0,1% nell'ultimo trimestre del 2024 e non ha mostrato segni di miglioramento all'inizio del 2025, con una contrazione del -0,1% a gennaio.

Questi fattori, combinati insieme con gli effetti persistenti di Brexit e l'instabilità geopolitica in corso, hanno ulteriormente indebolito l'economia del Regno Unito, che è risultato tra i peggiori Paesi in Europa e tra le nazioni sviluppate.

Il settore del lavoro è stato particolarmente colpito, con una grave recessione: la Recruitment & Employment Confederation (REC) ha registrato un calo continuo della domanda di personale sia temporaneo che permanente nel corso del 2024. Alla fine dell'anno, la domanda di posti a tempo indeterminato ha rilevato una diminuzione per 30 mesi consecutivi, mentre quella di personale temporaneo ha subito un calo per 15 mesi.



Queste condizioni hanno avuto un impatto diretto sull'andamento commerciale, determinando una flessione organica del volume delle vendite pari al 13,9%. Tuttavia, se si tiene conto del contributo positivo dell'acquisizione di Kelly Services, Gi Group Holding in UK e Irlanda ha raggiunto una crescita complessiva dei ricavi del 7,5%.

In base ai dati di mercato dell'Office for National Statistics (ONS), del REC e delle relazioni trimestrali dei concorrenti quotati in borsa, la performance organica del Gruppo sembra essere in linea o, in alcuni casi, migliore rispetto al mercato più ampio e ai concorrenti di settore. Se si considera l'effetto dell'acquisizione, il Gruppo supera nettamente il mercato in termini di crescita delle prestazioni commerciali.

Si prevede che il 2025 resterà un anno complesso, con una crescita del PIL stagnante o negativa nella prima metà dell'anno (-0,1% a gennaio) e una crescita moderata che potrebbe emergere nella seconda metà del periodo, supponendo che fattori interni, quali iniziative di crescita economica da parte dei governi, ulteriori riduzioni dei tassi d'interesse e aumenti stagionali dell'attività, e condizioni internazionali lo consentano.

Dal punto di vista operativo, si prevede di affrontare un periodo di consolidamento delle attività, in seguito alla piena integrazione delle recenti acquisizioni nel Regno Unito (Encore e soprattutto Kelly Services). Inoltre, si ritiene emergeranno ulteriori benefici dalle diverse iniziative interne, quali "The Thrive Project", attività finalizzata ad una revisione completa del modello di business e dell'ottimizzazione operativa.

Tali considerazioni, in aggiunta agli indicatori di Budget e ai piani strategici del Gruppo in Gran Bretagna e Irlanda, consentono agli Amministratori di Gi Group Holding di ritenere che le perdite dell'esercizio non siano di natura durevole, tali da compromettere la continuità aziendale del Gruppo e che la partecipazione iscritta nel Bilancio 2024 non eccede il valore recuperabile degli investimenti nelle società inglesi e che il differenziale tra il valore della partecipazione iscritta nel Bilancio dell'esercizio e il patrimonio netto delle società inglesi non rappresenti un indicatore di perdita durevole di valore.

REGION LATAM - SOUTH WESTERN EUROPE

Francia

Gi Group Holding in Francia ha 5 diverse attività operative, a seguito dell'acquisizione di Kelly France nel gennaio 2024.

- **Gi Group:** impiego di lavoro temporaneo, assunzione permanente e staff leasing, marchio dedicato ai profili Blue Collar nei diversi settori come automotive, logistica, energia, costruzione, nucleare;
- **Gi Life Sciences:** impiego di lavoro temporaneo, assunzione permanente e staff leasing, dedicati ad industrie con specializzazione in campo scientifico, come farmaceutica, sanità e dispositivi medici.
- **Gi Consulting:** attività di consulenza e outsourcing nel settore delle scienze biologiche;
- **Grafton:** impiego di lavoro temporaneo, assunzione a tempo indeterminato e staff leasing dedicato ai profili White Collar richiesti da diversi settori, quali banche, assicurazioni, finanza, lusso, ingegneria e servizi;
- **Tack TMI** (ex Axxis Formation) per la formazione, lo sviluppo e la consulenza in materia di risorse umane indirizzati ai dipendenti pubblici.



Il 2024 è stato l'anno dell'integrazione di Kelly France e l'attività si è concentrata in 3 aree principali:

Integrazione dei dipendenti e delle Funzioni Kelly in Gi, per avere il minimo impatto sul coinvolgimento e il turnover delle persone;

Distribuzione delle operazioni e crescita intorno alle 3 Business Unit, Gi Group, Grafton e Gi Life Sciences;

Implementazione dell'infrastruttura e dei software IT sulle nuove società.

Il mercato in Francia è stato caratterizzato nel 2024 da un importante rallentamento nelle attività di base, quali l'occupazione di lavoro temporanea e l'assunzione a tempo indeterminato.

L'economia francese ha iniziato l'anno 2025 con un andamento lento. La crescita risulta praticamente ferma, con una contrazione dello 0,1% nel quarto trimestre del 2024 e si prevede un miglioramento marginale (crescita dello 0,1%) nel primo trimestre del 2025.

Per garantire una stabilità a lungo termine sarà essenziale migliorare la flessibilità del mercato del lavoro e ridurre le inefficienze nella spesa pubblica.

La ripresa economica potrebbe essere all'orizzonte, ma non prima del 2026. Anche allora, la crescita probabilmente rimarrà contenuta, con proiezioni che oscillano intorno all'1%.

Una politica fiscale restrittiva e un contesto internazionale incerto potrebbero limitare l'entità della ripresa.

Gi Group Holding in Francia ha dimostrato resilienza, nonostante le attività commerciali abbiano mostrato sofferenza in particolare nei settori automobilistico e delle costruzioni, due dei principali mercati del Gruppo in Francia.

Per gestire il rallentamento del mercato, Gi Group Holding ha lavorato sulla proposta di soluzioni, con l'implementazione del nuovo modello operativo, snello e più centralizzato, che ha aumentato la capacità di acquisizione dei clienti, concentrando i consulenti sulle loro attività principali e centralizzando l'attenzione sui lavoratori interni.

La divisione Gi Life Sciences e divisione Tack TMI sono cresciute nel 2024 e la divisione Grafton ha mantenuto i risultati, grazie all'impegno della struttura e ad un'elevata fidelizzazione della clientela.

A dicembre 2024 si è realizzata la fusione tra le due holding, Gi Group France e Kelly Services France, mentre da febbraio 2025 è stata realizzata la fusione per incorporazione delle tre società operative (Onepi SAS, Gi Group Automotive SAS e Grafton SAS) nella società Gi Service France SAS (ex Kelly Services), con effetto dall'1/1/2025.

Dopo l'integrazione, il Gruppo ha predisposto in Francia il piano strategico core, che sarà il modello e la piattaforma di sviluppo in Francia per i prossimi tre anni.

Gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono che, grazie al cambio di Management avvenuto nel 2024, del piano strategico, della crescita, dell'efficientamento dei costi a seguito dell'acquisizione di Kelly Services in Francia e delle fusioni, le perdite conseguite nell'esercizio 2024 non siano di natura durevole, e che il valore della partecipazione iscritta in Bilancio non ecceda il valore recuperabile degli investimenti nelle società francesi e che il differenziale tra il valore della partecipazione iscritta nel Bilancio dell'esercizio e il patrimonio netto delle società francesi non rappresenti un indicatore di perdita durevole di valore.



REGION LATAM - SOUTH WESTERN EUROPE

Portogallo

Il Gruppo in Portogallo sviluppa diverse linee di Business:

- **Temporary Staffing:** in parallelo all'integrazione delle due strutture si è lavorato ad un nuovo modello di organizzazione, ricercando efficienza e produttività anche attraverso la centralizzazione di differenti aree;
- **S&S:** nel corso del 2024, è stato intrapreso un percorso di riorganizzazione profonda della divisione, finalizzato ad affermarsi come player di riferimento nel mercato nazionale;
- **BPO:** l'integrazione delle due strutture ha permesso la creazione di una nuova divisione di specializzazione, indirizzata a Back office & Servizi generali, oltre alla già esistente per la Logistica e Industria.

L'anno 2024 è stato contraddistinto in Portogallo dall'acquisizione di Kelly Services, ossia 3 società di notevoli dimensioni, che hanno consentito a Gi Group Portugal di affermarsi come secondo maggior player per volumi nel mercato nazionale per quanto riguarda la totalità dei servizi e, primo player per quanto riguarda il lavoro temporaneo. L'integrazione tra le due aziende ha seguito due direttrici di obiettivi, quella del consolidamento del business esistente e quella dell'ottimizzazione della struttura, ricercando efficienza sui costi operativi.

Un notevole sforzo è stato dedicato all'armonizzazione e semplificazione dei sistemi informatici in modo trasversale a tutte le società.

Una volta consolidata la posizione nel mercato nazionale, gli obiettivi del 2025 sono rivolti ad allargare l'offerta di servizi, introducendo la formazione con il brand TACK & TMI e l'Outplacement con il brand INTOO, così da poter offrire soluzioni integrate capaci di rispondere ai rapidi cambiamenti del mercato.

I risultati positivi realizzati, i piani strategici e le sinergie che stanno emergendo con l'investimento in Kelly Services Portugal e la fusione prevista con decorrenza legale dall'1/1/2025, conducono gli Amministratori di Gi Group Holding a ritenere che il valore della partecipazione iscritta nel Bilancio 2024 non ecceda il valore recuperabile degli investimenti nelle società portoghesi e che il differenziale tra il valore della partecipazione iscritta nel Bilancio dell'esercizio e il patrimonio netto delle società portoghesi non rappresenti un indicatore di perdita durevole di valore.

REGION LATAM - SOUTH WESTERN EUROPE

Spagna

Gi Group in Spagna, nel business del Temp & Perm ha realizzato un fatturato in crescita rispetto al 2023, risultato significativo considerando la perdita di uno dei principali clienti alla fine del 2023. La marginalità è cresciuta, trainata dalla focalizzazione su clienti profittevoli e servizi come Permanent e Training, quest'ultimo incrementatosi del 60% rispetto al 2023. Il 2024 è stato un anno decisamente favorevole per la Spagna, che si è distinta come leader economico europeo con una crescita del 3,2% - nettamente superiore non solo alla media dell'Unione Europea (0,9%), ma anche a quella degli Stati Uniti (2,8%). A trainare lo sviluppo nazionale sono stati, principalmente, la solidità del settore turistico, la resistenza dell'export e la tenuta della spesa pubblica, tutti fattori che hanno contribuito a incrementare la domanda interna e a migliorare il mercato del lavoro.

Per il 2025, la crescita del PIL dovrebbe raggiungere il 2,2%, secondo le proiezioni della BCE. Questo leggero rallentamento riflette una normalizzazione dopo la forte ripresa post-pandemia.



Due anni fa il governo in Spagna ha introdotto una significativa riforma del lavoro, apportando modifiche sostanziali al quadro normativo esistente. Questa riforma mira a modernizzare il mercato del lavoro, promuovere la stabilità occupazionale e affrontare le sfide emergenti nel panorama lavorativo.

Recentemente il governo spagnolo ha raggiunto un accordo con i sindacati per aumentare il salario minimo del 4,41% nel 2025 e ha dato il via alla riduzione della settimana lavorativa, da 40 a 37,5 ore.

La spinta verso una riduzione dell'orario di lavoro si configura come risposta alle nuove esigenze di un mercato in evoluzione e alla crescente attenzione verso il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

La divisione di Search & Selection (Wyser & Grafton) ha evidenziato una performance molto positiva in termini di ricavi, produttività ed EBITDA. Al fine di accelerare questa tendenza positiva, nel 2025 è previsto il lancio di entrambe le linee a Barcellona.

La divisione BPO ha realizzato ricavi ed EBITDA notevolmente in crescita rispetto al 2023 e le basi di tale miglioramento sono state poste con le azioni di ristrutturazione intraprese nell'ultimo trimestre del 2023.

Complessivamente il Gruppo in Spagna è cresciuto, grazie alle tre linee di business e all'importante focus strategico su clienti e servizi.

Durante il 2025 Gi Group in Spagna continuerà a concentrarsi su redditività e specializzazione.

Per l'anno si prevede una crescita nelle linee di business più fruttuose, come il Back Office e il Field Marketing.

L'andamento costante in termini di volumi e redditività, l'attenzione posta sulla redditività, insieme alle prospettive positive per l'anno 2025 e i piani economici, portano gli Amministratori di Gi Group Holding a ritenere che il valore della partecipazione iscritta nel Bilancio 2024 non ecceda il valore recuperabile degli investimenti nelle società spagnole e che il differenziale tra il valore della partecipazione iscritta nel Bilancio dell'esercizio e il patrimonio netto delle società spagnole non rappresenti un indicatore di perdita durevole di valore.

REGION LATAM - SOUTH WESTERN EUROPE

Brasile

Gi Group Holding in Brasile eroga servizi tramite cinque entità giuridiche operative con sette divisioni:

- **Gi Group:** impiego temporaneo, servizi di ricerca e selezione, leasing del personale, lavoro occasionale e intermittente
- **Gi BPO:** outsourcing avanzato con specializzazione in digital & back office; logistica, industrial, trade marketing & field marketing (C2C);
- **WYSER:** servizi di ricerca e selezione per posizioni da medio ad alto livello;
- **Grafton:** servizi di ricerca e selezione per posizioni specializzate;
- **Tack TMI:** formazione, sviluppo e consulenza HR su leadership, gestione del cambiamento, strategie e tattiche commerciali e cultura organizzativa;
- **Stato (Intoo):** Outplacement e transizione di carriera;
- **The Bridge Social (QIBIT):** verticale specializzata in IT e Digital.

Il 2024 è stato un anno positivo per Gi Group Holding Brasile, in termini di crescita dei ricavi in valuta locale (crescita del PIL superiore alla media), coinvolgimento dei dipendenti ed evoluzione dei progetti finalizzati alla riorganizzazione. I dipendenti interni di Gi Group Holding in Brasile sono rimasti stabili nel 2024: il 75% del team è composto da donne e il 63% delle posizioni di leadership sono occupate da donne. Questi due indici sono cresciuti tra il 2023 e il 2024, con un maggior numero di donne in posizioni di leadership e nel team nel suo complesso, rafforzando l'attenzione dell'azienda alla costruzione di un ambiente inclusivo e innovativo.

Nel 2024, la funzione Salute e Sicurezza ha rafforzato le proprie azioni, con l'obiettivo principale di migliorare la salute, la sicurezza e il benessere di dipendenti e lavoratori esterni, attraverso un migliore controllo degli esami medici, delle diagnosi e delle analisi di sicurezza, campagne, report, corsi di formazione e conversazioni di sensibilizzazione con dipendenti, dirigenti e clienti. Come risultato di queste azioni, è stato ridotto il tasso di infortuni ed è aumentata la qualità della vita attraverso una migliore gestione delle giornate lavorative.

Le società hanno attualmente 16 uffici/filiali dislocati in tutti gli stati del Brasile più Brasilia, mentre la sede nazionale è collocata a San Paolo. Nel 2024 ci sono stati alcuni investimenti finalizzati ad una ristrutturazione completa degli uffici di Belo Horizonte, Fortaleza, Salvador, migliorando l'esperienza dei dipendenti e dei candidati e migliorando la percezione di un'immagine ben allineata alle promesse del marchio a clienti e partner.

Nel 2024 è inoltre proseguito il processo di rebranding: dopo l'acquisizione di The Bridge nel 2023, la divisione specializzata in tecnologia e digital workforce è diventata QiBit, il marchio globale del Gruppo Gi Holding focalizzato sul mercato Tech. Questo passo rafforza la presenza di Gi Group Holding Brasile su un'offerta di servizi a 360 gradi per il mercato.

Le priorità locali per il 2024 sono state definite in base alle strategie globali e alle esigenze ed opportunità del mercato brasiliano. Inoltre, sulla base di studi di mercato ed analisi di scenario utilizzando dati interni ed esterni, Gi Group Holding Brasile ha identificato sei settori per rafforzare il suo focus dato l'alto potenziale per il business locale: Logistica, Tecnologia, Agricoltura, Energy, Oil&Gas, Finanza e Life Sciences. Le strategie commerciali per ciascuno di questi settori sono guidate da comitati specializzati, composti da membri di tutte le unità aziendali.

Inoltre, sono stati realizzati progetti prioritari con la partecipazione di diverse aree e business unit, per affrontare problematiche strategiche che hanno un impatto sull'azienda nel suo complesso.

In termini di fidelizzazione dei clienti, i sondaggi di soddisfazione condotti su 100 clienti chiave mostrano che il punteggio medio di soddisfazione dei clienti attivi è 8,6 (da 0 a 10) e l'80% dei clienti intervistati è soddisfatto e promotore del gruppo Gi.

Rafforzando l'impegno per la soddisfazione dei clienti e l'esperienza di candidati e lavoratori, nel 2024 Gi Group in Brasile è stato riconosciuto - per il terzo anno consecutivo - come miglior fornitore HR nella categoria Lavoro Temporaneo e Permanente.



Infine, ma non meno importante, l'azienda è stata inserita per il terzo anno consecutivo nella classifica delle 1.000 maggiori aziende di Valor Economic, il più importante e noto giornale/rivista finanziario brasiliano.

Con l'obiettivo di potenziare la cultura dei dati e la completa tracciabilità dei processi e degli indicatori aziendali, è stata conseguita la completa adozione degli strumenti e dei sistemi aziendali (GiSuite), sia per i processi di vendita che per i processi di consegna e finanziari.

Inoltre, al fine di garantire il rispetto delle norme LGPD e la sicurezza informatica di tutti i processi aziendali e dei dati utilizzati, le società stanno lavorando per ottenere la certificazione ISO 27000, una serie di standard e certificazioni che stabilisce linee guida per la sicurezza delle informazioni.

La business unit del Temporary e Permanent ha contribuito alla maggior parte della crescita nel 2024.

I primi cinque segmenti industriali dei clienti sono stati: logistica e trasporti, commercio all'ingrosso, servizi bancari e finanziari, servizi professionali e automotive.

Nonostante le sfide dell'economia in alcuni settori del mercato, le attività di Gi Group Holding in Brasile hanno realizzato una crescita dei ricavi. Questo indicatore è il risultato del continuo fornire servizi di alta qualità e del comunicare correttamente i vantaggi competitivi della società, come la più ampia presenza geografica, l'offerta di servizi integrati a 360 gradi e il modello di governance basato sulla centralità del cliente in uno dei mercati più complessi al mondo.

Per il 2025, Gi Group in Brasile dovrebbe maggiormente concentrarsi sui livelli di profittabilità.

La crescita delle società brasiliane, dimostrata nella continuità di risultati conseguiti sui volumi di ricavi e di redditività, e le strategie attuate per mitigare gli effetti negativi del contesto economico, consentono di considerare l'importanza del Brasile per il Gruppo, in quanto realtà consolidata nel mercato locale e con piani economici in crescita: gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono pertanto che il differenziale tra il valore della partecipazione iscritta nel Bilancio 2024 e il valore del Patrimonio Netto delle controllate brasiliane non rappresenti un indicatore di perdita durevole di valore.

REGION LATAM - SOUTH WESTERN EUROPE

Argentina

Nel 2023, l'Argentina ha subito un cambio di governo, il cui obiettivo principale è stato abbassare l'inflazione che nell'anno aveva raggiunto un tasso del 214%.

Il governo ha raggiunto il pareggio di bilancio nel 2024, partendo da un deficit di oltre il 5%. La spesa pubblica è stata ridotta del 28% in termini reali nei primi 11 mesi dell'anno. I tagli più importanti riguardano gli investimenti pubblici e le pensioni, che da soli valgono la metà della riduzione. Completano la lista i tagli all'assistenza sociale, ai sussidi e ai salari pubblici. Sono anche state attuate numerose liberalizzazioni.

Tuttavia, la riduzione della spesa per i lavori pubblici e l'assenza di incentivi alla produzione locale hanno portato a una stagnazione produttiva che rappresenta un calo del PIL dell'1,8%.

Il contesto economico ha portato a un calo del mercato dello Staffing del 26%, una diminuzione delle assunzioni di personale permanente e una riduzione dei budget di formazione.

Le società del Gruppo hanno conseguito nel 2024 una crescita, in termini di fatturato e di marginalità.

Vi è stata maggiore attenzione nell'acquisizione di nuovi clienti sulla lista all black e sui principali clienti locali.

La strategia per il 2025 è perseguire una crescita sostenibile in tutte le tre linee di business.

Tenuto conto dell'operatività delle società argentine e delle prospettive economiche, nonostante gli effetti negativi del contesto di mercato e delle forti fluttuazioni valutarie, gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono che la partecipazione iscritta nel Bilancio 2024 non ecceda il valore recuperabile dell'investimento.

REGION LATAM - SOUTH WESTERN EUROPE

Colombia

In Colombia, nel 2024, l'economia è rimasta stabile, con una modesta crescita del PIL che ha raggiunto l'1,7%. I principali motori sono stati la domanda interna, i consumi privati e gli investimenti strutturali. I settori con le migliori prestazioni sono stati Agricoltura e Pesca, Industria manifatturiera e Miniere, Servizi artistici e di intrattenimento.

Il mercato del lavoro mantiene gli indicatori chiave allo stesso livello registrato nel 2023, con il 10,2% di tasso di disoccupazione e il tasso di partecipazione al lavoro informale, ossia la misura della quota di lavoratori che sono inclusi nell'economia informale, ovvero in quelle attività che non rientrano nei canali ufficiali e fiscali, pari al 56%, ed è uno degli indicatori più critici nel mercato del lavoro.

Gi Group in Colombia ha ottenuto ottimi risultati, quali la crescita dei ricavi e del margine operativo, anche se la sfida principale è ancora quella di aumentare la redditività.

Le 2 principali divisioni, Temp e BPO, hanno registrato una buona performance nel 2024:

le attività di somministrazione di lavoro hanno apportato il maggior contributo alla crescita grazie all'impegno nello sviluppo di nuovi clienti e la cura a quelli esistenti. Il consolidamento del modello operativo Target consente di crescere sui clienti importanti, consolidando anche l'esperienza nel settore logistico ed agricolo.

la divisione BPO prosegue la sua crescita accelerata per il terzo anno consecutivo, supportato dai settori Industrial and Logistics e C2C.

Nel 2024 è stato compiuto un passo importante nella strategia di business, lanciando 2 marchi sul mercato, Grafton e Tack TMI, e completando il portafoglio con servizi ad alto margine quali QiBit (rebranding di The Bridge).

Infine, continua il percorso di consolidamento delle società colombiane come operatore chiave nel mondo del lavoro locale. All'inizio dell'anno, Gi Group in Colombia è entrata a far parte della Confederazione mondiale del lavoro (WEC - Latam Chapter) come membro del consiglio, mentre continua ad essere membro del Consiglio di amministrazione dell'Associazione Nazionale Colombiana per la Selezione del Personale (ACOSSET), oltre a proseguire il rapporto con gli altri principali Stakeholder: Camera di Commercio Italiana (CCI), Associazione Professionale HR (ACRIP) e Associazioni Aziendali Nazionali (ANDI), partecipando ad eventi e progetti chiave.

Sulla base delle prospettive economiche positive contenute nel piano e nel budget per l'anno 2025, delle sinergie e degli efficientamenti di costo che emergeranno dalle fusioni che saranno realizzate nel primo semestre dell'anno, gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono che la partecipazione iscritta nel Bilancio 2024 non ecceda il valore recuperabile dell'investimento e che pertanto non vi siano indicatori di perdita durevole di valore.

REGION LATAM - SOUTH WESTERN EUROPE

Cile

Il Gruppo opera in Cile da inizio del 2023: nel complesso, le ultime cifre sull'occupazione nel paese offrono uno spaccato misto ma incoraggiante del mercato del lavoro cileno, che sta navigando nelle difficili acque della ripresa economica.

Con un tasso di disoccupazione al minimo degli ultimi due anni e un graduale aumento della partecipazione alla forza lavoro, ci sono chiari segnali di resilienza.

Tuttavia, è fondamentale affrontare le sfide poste dalle disparità di genere e dalla persistenza del lavoro informale, il cui tasso nel 2024 è stato del 26,9%, con un leggero calo di 0,6 punti percentuali rispetto all'anno scorso.

Per raggiungere una crescita sostenibile del lavoro in futuro, il Cile dovrà elaborare politiche mirate a rafforzare la sicurezza del lavoro e l'inclusione economica.

Il 2024 è stato il primo anno in cui il team cileno ha operato come Gi Group, concentrandosi sullo sviluppo della sua presenza nel mercato locale ed è stata aggiunta una startup nella divisione head hunting con Wyser.

Il team BPO tecnologico (Qbit) è riuscito a mantenere i suoi principali clienti e ha rafforzato il suo team di vendita, con l'obiettivo di realizzare una significativa crescita entro la fine dell'anno 2025.

Il Gruppo in Cile ha previsto per il 2025 una crescita del business, tramite l'avvio operativo delle start up neocostituite, e sulla base del budget per l'anno 2025 e delle previsioni economiche, si ritiene che il valore della partecipazione - detenuta dalla holding negli Stati Uniti e corrispondente al prezzo di acquisto di febbraio 2023 - non eccede il valore recuperabile e pertanto non sia soggetto a perdite durevoli di valore.

REGION LATAM - SOUTH WESTERN EUROPE

Messico

Gi Group in Messico ha due società, di cui la seconda creata alla fine dell'anno, che operano attraverso tre diversi marchi:

- **GRAFTON** per i servizi di ricerca e selezione, lanciato localmente nel gennaio 2024;
- **QIBIT** per il collocamento temporaneo e permanente di personale nel settore IT;
- **TACK TMI** per la formazione, attivo da maggio 2024.

Il 2024 è stato un anno di crescita dei ricavi e della redditività rispetto al 2023, grazie anche all'acquisizione di 36 nuovi clienti nel corso dell'anno.

GRAFTON ha superato le previsioni di Budget di 138,8%, operando con un organico di 5 consulenti.

Invece, QIBIT nel 2024, ha generato quasi lo stesso fatturato del 2023 e l'assenza di crescita è dovuta alla perdita dei 2 clienti principali dal 2023.

TACK TMI ha avuto 5 clienti attivi durante l'anno con solo 6 mesi di operatività e l'obiettivo di budget non è stato raggiunto a causa del ritardo non previsto nell'avvio del business.

Il progetto più importante previsto per il 2025 per TACK TMI è l'esecuzione di un progetto per un importante, che rappresenta l'intero budget dell'anno.

In Qibit, ora che il team è completo, l'obiettivo è quello di supportare le aziende straniere che investono in Messico e le aziende locali mal servite dai concorrenti. Sono stati identificati nove profili chiave che l'industria sta richiedendo, principalmente nella produzione, il commercio al dettaglio, la finanza, la tecnologia, i servizi di consulenza e l'offshoring. La sfida per Grafton ora è quella di avere la squadra completa e creare strategie di conoscenza sul mercato del marchio, per conferire credibilità in un mercato in cui la concorrenza è stata in questo settore per oltre 50 anni.

Il Gruppo ha previsto per il 2025 una crescita economica in Messico, con la costituzione della nuova società e sulla base del budget e del piano economico, si ritiene che il valore della partecipazione - detenuta dalla holding negli Stati Uniti e corrispondente al prezzo di acquisto di febbraio 2023 - non eccede il valore recuperabile e pertanto non sia soggetto a perdite durevoli di valore.

REGION CENTRAL EUROPE

Polonia

Il Gruppo in Polonia fornisce servizi HR ai clienti attraverso vari marchi - Grafton (assunzioni White Collar, personale temporaneo, outsourcing), Gi Group (assunzioni Blue Collar, personale temporaneo), Gi Group BPO (Outsourcing), Wyser (Middle & Senior management recruitment), oltre ad essere distributore autorizzato di soluzioni di formazione di Tack & TMI e Thomas International.

Tutti questi servizi creano, da un lato, una complessità nelle operazioni polacche, ma d'altra parte forniscono una proposta di valore unica per i clienti e alte opportunità per cross-selling tra i vari marchi.

Nel 2024, il team polacco ha integrato con successo le operazioni derivanti dall'acquisizione di Kelly Services in Polonia, rafforzando la practice Professional, con capacità aggiuntive su RPO e BPO e contratti IT.

Con decorrenza da gennaio 2025 è prevista la fusione di Kelly Service Poland nella società Grafton Recruitment.

Inoltre, è proseguito il lavoro iniziato negli anni scorsi, volto alla razionalizzazione del numero di società e delle linee di business, in particolare con un considerevole sforzo nelle integrazioni di sistemi e tecnologie, con varie iniziative per semplificare e migliorare la capacità di offrire valore ai clienti.

Basandosi sui dati di mercato forniti da Forum HR Association, nel 2024 la crescita del Gruppo in Polonia è riuscita a superare quella del mercato per tutti i diversi servizi.

Considerando l'attuale clima economico in Polonia, l'economia locale dovrebbe avere una lenta ripresa per il 2025: crescita prevista del PIL 4,3% (vs 3,1% nel 2024); inflazione 5,3% (vs 3,7% nel 2024); tassi di interesse 5,25% (vs 5,75% nel 2024).

Nel complesso, nonostante il rallentamento del settore automobilistico, si prevede un chiaro potenziale di crescita per il 2025 nei vari business, derivante dalle solide fondamenta create negli ultimi anni.

Il tasso di disoccupazione dovrebbe essere del 4,7% (rispetto al 5% nel 2024), con un salario minimo che aumenterà a 4.666 PLN lordi al mese dal suo attuale livello di 4.300 PLN dal 1° gennaio 2025.

Questa modifica fa parte di una serie di cambiamenti introdotti che influenzeranno in modo significativo il mercato del lavoro in Polonia e potrebbe comportare un aumento dei costi del lavoro tale da rendere l'economia polacca meno attraente per gli investitori e alimentando ulteriormente l'inflazione.

Il 2025 è quindi un periodo di cambiamenti significativi per quanto riguarda il diritto del lavoro in Polonia.

Le novità portano con sé sia opportunità che sfide.

L'adattamento alla legislazione vigente richiede ai datori di lavoro flessibilità e al contempo un'attenta pianificazione dei bilanci e delle strategie di gestione.

Le strategie e azioni intraprese hanno portato a risultati positivi negli ultimi due anni e ad una crescita dei ricavi del 27,7% rispetto all'anno 2023, con la distribuzione di dividendi a Gi Group Holding da parte di Grafton Recruitment.

Gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono che i risultati reddituali delle società polacche del Gruppo, le loro prospettive di crescita, le sinergie e i risparmi sui costi previsti a seguito della ristrutturazione fatta nel 2024 (liquidazione di 3 società controllate e fusione per incorporazione in Gi Group Poland di altre 3 società) oltre all'acquisizione di Kelly Services PL, costituiscano degli indicatori di equilibrio economico e finanziario, nella prospettiva della continuità aziendale per le società polacche, e che il differenziale tra il valore dell'investimento rilevato nel Bilancio 2024 di Gi Group Holding S.p.A. e il valore di patrimonio netto delle società, entrambi comprensivi dell'aumento di capitale realizzato per sviluppare l'attività commerciale e migliorare la patrimonializzazione della società Gi Group Poland S.A., non rappresenti un indicatore di perdita durevole di valore.



REGION CENTRAL EUROPE

Repubblica Ceca

Nel 2024, Gi Group Holding in Repubblica Ceca, nonostante la continua imprevedibilità della situazione del mercato, causata dall'incertezza della produzione, in particolare nei settori automobilistico e logistico, dal più basso tasso di disoccupazione nei paesi dell'UE e dai prezzi energetici più elevati nell'UE, è stata in grado di generare ricavi quasi al medesimo livello del 2023, rilevando solo una lieve diminuzione.

I clienti che utilizzano i servizi di ricerca e selezione hanno avuto nel 2024 budget limitati o congelati.

Il Gruppo ha prontamente reagito, adattando la strategia di prodotto, progettando o ridisegnando nuovi prodotti/servizi per implementarli nel portafoglio di prodotti/servizi. L'obiettivo principale era quello di introdurre servizi con un maggior valore aggiunto per i clienti, nonché servizi con una percentuale più elevata di margine.

In un contesto di mercato caratterizzato da forte volatilità, il Gruppo ha adottato, sin dall'inizio del 2024, una strategia di revisione dei costi, attuando numerose iniziative volte a tutelare la redditività e a garantire una solida generazione di cassa. Parallelamente, si è concentrato su interventi orientati al miglioramento della produttività e all'incremento del margine operativo percentuale, agendo in particolare sulla rinegoziazione dei prezzi con i clienti e sull'ottimizzazione delle condizioni di pagamento.

Secondo i dati forniti dall'Associazione nazionale delle Agenzie per il lavoro, Gi Group si conferma leader nel reclutamento di profili White Collar permanenti, nel segmento della somministrazione White Collar e secondo operatore nel segmento complessivo della somministrazione. Tale riconoscimento è il risultato di una profonda conoscenza del mercato, unita a rapidità di risposta, solidità dei processi, approccio consulenziale, partecipazione attiva ai cambiamenti legislativi, collaborazione con istituzioni pubbliche e ministeri e una gestione proattiva delle relazioni istituzionali.

Sul piano interno, la pressione inflazionistica – con un incremento cumulato dei prezzi al consumo pari al 35% negli ultimi quattro anni – ha reso necessario un attento monitoraggio della politica salariale.

Per il 2025, il contesto si prospetta come impegnativo a causa della persistente guerra in Ucraina, della situazione geopolitica instabile nel mondo, della guerra commerciale tra USA e Cina e della mancanza di candidati locali e internazionali.

Il Gruppo continuerà con l'applicazione dei servizi con maggior margine, in particolare Employee Care, RPO o RoD, Executive Search e altri, supportati da una politica responsabile sui costi.

Sulla base dei risultati conseguiti e dei dati prospettici desumibili dal budget e dal piano economico, gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono che il valore delle partecipazioni iscritte nel Bilancio 2024 non ecceda il valore recuperabile degli investimenti nelle società e il differenziale tra tale valore delle partecipazioni e il patrimonio netto delle società non rappresenti un indicatore di perdita durevole di valore.



REGION CENTRAL EUROPE

Repubblica Slovacca

L'anno 2024 è risultato positivo per Gi Group nella Repubblica Slovacca, nonostante la stagnazione delle attività di somministrazione, dovuta principalmente alla crisi economica ed energetica, all'instabilità politica e all'elevato numero di competitor fuori dalle regole sui servizi HR.

Nonostante tali elementi, il Gruppo è riuscito a trarre vantaggio dal cambiamento strategico che ha coinvolto il Paese, a seguito del nuovo governo insediatosi nel Paese dal settembre 2023.

Nella Repubblica Slovacca, Gi Group ha realizzato ricavi superiori alle previsioni del budget (+5%) e un margine operativo cinque volte superiore a quello del 2023.

La ragione principale di tale successo è basata sulla strategia di focalizzazione sui servizi di reclutamento, principalmente nei settori dei Blue e Black Collar, sui progetti di mobilità internazionale con maggiore marginalità e su una gestione rigorosa dei costi.

Il 2024 è stato un anno di rinegoziazione dei prezzi, gestione dei clienti chiave, sviluppo di nuove iniziative commerciali, razionalizzazione dell'organizzazione e attenzione ai dettagli operativi.

Poiché si prevede che l'anno 2025 sarà caratterizzato da continue incertezze, conservatorismo e investimenti limitati da parte dei clienti attuali e potenziali, principalmente nei settori automobilistico e logistico, il Gruppo rimarrà concentrato sugli indicatori di produttività, sulla gestione continua dei costi, alla ricerca di opportunità, eventualmente legate a progetti di mobilità internazionale e ad altri nuovi servizi.

Inoltre, l'intenzione è quella di aumentare il business del White Collar, sia nel Temp che nel Perm, al fine di conquistare maggiori quote di mercato e produttività.

L'esercizio 2024, con la crescita dei ricavi e le società slovacche in equilibrio economico, ha mostrato una continuità nella performance positiva e, insieme con le previsioni economiche di budget e piano, gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono recuperabile il valore delle partecipazioni iscritte nel Bilancio dell'esercizio.

REGION CENTRAL EUROPE

Ungheria

Nel 2024, l'impatto più significativo per le società del Gruppo in Ungheria è rappresentato dall'inclusione di Kelly Services Hungary nel perimetro delle attività. L'integrazione è avvenuta mediante operazioni di cessione infragruppo di rami aziendali.

Durante il processo sono stati mantenuti i clienti chiave e i ricavi sono aumentati nel corso dell'anno nonostante le difficili condizioni di mercato.

Le società hanno mantenuto la posizione consolidata al terzo posto nel paese tra i fornitori di Permanent, posizionandosi al primo posto tra i 20 principali fornitori di servizi nel settore dello Staffing.

Il 2024 è stato un anno molto impegnativo per l'Ungheria, in quanto l'economia locale è cresciuta solo dello 0,5%, al di sotto delle aspettative. L'economia globale ha dovuto affrontare incertezze e rallentamenti, che hanno inciso sui settori trainanti delle esportazioni ungheresi. L'alto tasso d'inflazione ha eroso il potere d'acquisto dei consumatori e aumentato i costi per le imprese. La fluttuazione dei prezzi dell'energia ha influito sui costi di produzione e sulla stabilità economica generale. Le questioni politiche interne hanno creato un clima di incertezza, che ha influenzato la fiducia degli investitori. Le continue interruzioni delle catene di approvvigionamento globali hanno ostacolato le attività manifatturiere e commerciali. Il tasso di disoccupazione è stato registrato in media al 4,6%, mentre l'inflazione al 3,7%. Il valore della moneta locale è sceso costantemente da 378 a 411 in rapporto all'euro.

Il 60% del margine lordo è stato generato dalla divisione White Collar (Grafton), mentre il segmento dei Blue Collar (Gi Group) ha contribuito con il 34%.

Le prospettive per il 2025 sono promettenti: l'economia ungherese si presenta in una fase di transizione, caratterizzata da proiezioni di crescita promettenti per la seconda metà dell'anno, con il PIL che dovrebbe oscillare tra +1,8% e +3,4%, ma anche da persistenti sfide inflazionistiche e da un contesto internazionale complesso.

Le priorità per il 2025 sono costituite dalle iniziative per incrementare la produttività commerciale e da un focus sull'efficienza interna, come la centralizzazione del processo amministrativo del lavoro, la digitalizzazione delle vendite, la gestione dei documenti, in considerazione anche del nuovo un sistema di tassazione digitale multiforme introdotto dal governo per il 2025.

L'esercizio 2024 si chiude per le società ungheresi con una crescita economica e anche il primo trimestre 2025 sta presentando dati in linea con le aspettative di budget: le sinergie che stanno derivando dall'acquisizione di Kelly Services consentiranno un ulteriore sviluppo commerciale delle società ungheresi. Gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono che il differenziale tra il valore delle partecipazioni iscritte nel Bilancio dell'esercizio e il patrimonio netto delle società non rappresenti una perdita durevole di valore.

REGION EASTERN EUROPE

Romania

Il Gruppo opera in Romania tramite tre società: Gi Group Staffing Company, Barnett McCall per la somministrazione di lavoratori temporanei e Gi Group Outsourcing costituita in anni recenti per lo sviluppo delle attività di esternalizzazione.

Durante l'anno, si è registrato in Romania un importante cambiamento organizzato, con l'avvicendamento del top management: un nuovo Country manager è stato assunto al fine di riorganizzare la struttura ed ottimizzare i costi della Country.

Tali misure si sono rese necessarie anche alla luce di una flessione della domanda di servizi, in particolare nei settori automotive e logistica. Anche l'inflazione, ancora alta, ha reso necessario il differimento di diversi investimenti esteri. A questi fattori negativi, si è aggiunta anche una situazione politica altamente instabile.

La scarsità di candidati da reclutare nel mercato è stata affrontata attraverso la mobilità interna e la movimentazione di personale dal Nepal. Nel 2024 il numero di lavoratori nepalesi attivi presso i clienti ha raggiunto il numero di 160 unità.

Parallelamente, è stato rafforzato il contributo della funzione marketing, che apportato valore in termini di nuovi clienti e candidati.

Il posizionamento digitale del brand ha registrato un rapido miglioramento, portando il Gruppo a scalare rapidamente il ranking su tutte le piattaforme social media, fino a posizionarsi al secondo posto rispetto a tutti i competitors.

Per il 2025, la strategia sarà focalizzata su:

- | | |
|--|---|
| riduzione delle branches ed eliminazione della figura del Branch Manager | lancio sul mercato del business White Collar con Grafton |
| consolidamento del business Temp soprattutto nella parte Nord Ovest; | ottimizzazione dei costi relativi al processo di International Mobility |

Le società in Romania hanno chiuso l'esercizio 2024 con una perdita economica, che ha reso necessaria la ristrutturazione interna avviata già nell'anno stesso: il budget per l'anno 2025 prevede un consolidamento del business e il conseguimento dell'equilibrio economico. Gli Amministratori di Gi Group Holding considerano che le perdite conseguite non siano di carattere durevole e ritengono recuperabile il valore della partecipazione detenuta nella holding rumena.

REGION EASTERN EUROPE

Bulgaria

In Bulgaria il Gruppo è operativo con diversi marchi: GI Group per il personale a tempo indeterminato e temporaneo, Wyser per la ricerca e selezione, Tack&TMI per la consulenza in materia di risorse umane, la formazione e l'Outplacement e l'Outsourcing per la gestione di clienti settore retail.

Inoltre, la Bulgaria è un punto di riferimento per l'International Mobility, ossia il trasferimento di candidati nel settore Oil&Gas verso l'Italia e altre destinazioni europee.

Con lo sviluppo di questo progetto, le società in Bulgaria hanno realizzato nell'anno livelli di profittabilità superiori alle previsioni di budget.

La strategia del Gruppo, per il 2025, sarà focalizzata su:

- | | |
|---|---|
| consolidamento dell'International Mobility per spostare talenti in Centro Europa; | investimenti in marketing per un maggior posizionamento dei brand nel paese |
| completamento del rinnovo dei sistemi IT | focus sul training e sulla divisione Learning & Development |

Le società in Bulgaria hanno proseguito il percorso di generazione di risultati positivi, anche nell'anno 2024, in continuità con gli anni passati, e gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono che il differenziale tra il valore dell'investimento in Bulgaria, comprensivo delle sue partecipazioni in Serbia, Montenegro e Croazia e il patrimonio netto delle società, non rappresenti una perdita durevole di valore.

REGION EASTERN EUROPE

Serbia, Croazia e Montenegro

Il Gruppo opera in Serbia attraverso tre marchi:

- OD&M Consulting Solutions, focalizzata sulla formazione e sviluppo, e servizi di consulenza HR;
- Wyser, focalizzata sui servizi di ricerca e selezione;
- Gi Group HR Solutions e Gi Group Staffing Solutions, focalizzate sui servizi di Staffing e Permanent Recruitment.

Le società presenti in Montenegro sono:

- Gi Group Outsourcing focalizzata sui servizi di Staffing e Permanent Recruitment;
- Gi Group concentrata sui servizi di Formazione e Sviluppo e Consulenza HR;
- Gi Group HR Solutions concentrata sui servizi di ricerca e selezione, apprendimento e sviluppo e servizi di consulenza HR.

Le società in Croazia sono:

- Gi Group Staffing Solutions per lo svolgimento dei servizi di Staffing e Permanent Recruitment;
- OD&M Consulting Solutions concentrata sui servizi di formazione e sviluppo e HR;
- Wyser per le attività di ricerca e selezione.

Nel 2024 la regione Adria-Balkan (formata dai paesi Serbia, Croatia e Montenegro) ha raggiunto un ADJ EBITDA positivo ma non in linea con il budget: - 50% rispetto al budget ma con un Net Profit soddisfacente. Ha inciso negativamente soprattutto Wyser/Grafton a causa del blocco degli ordini dovuto alle nuove elezioni ed alle proteste.

La crisi politica e sociale in Serbia, scoppiata dopo l'evento del 1° novembre 2024 alla stazione di Novi Sad, potrebbe ulteriormente aggravarsi nel corso del 2025 a seguito dei dazi degli USA. Questi ultimi, colpendo materiali come l'acciaio e l'alluminio, avranno un notevole impatto sull'economia serba, che per quanto nel 2024 sia cresciuta maggiormente rispetto ad altri paesi europei, non consente ancora ai suoi cittadini di uscire da una condizione di indigenza. In base ad Eurostat 2024, la Serbia rimane infatti uno dei Paesi con il PIL pro capite più basso d'Europa.

Nel 2025, la crisi politica e sociale in Serbia scoppiata in seguito all'evento del 1° novembre 2024 alla stazione di Novi Sad, si potrebbe aggravare con i dazi degli USA, che hanno già colpito l'acciaio e l'alluminio, e che impatteranno sull'economia serba, che per quanto nel 2024 sia cresciuta più di tanti altri paesi europei, non consente ai suoi cittadini di uscire da una condizione di indigenza, in quanto in base ad Eurostat 2024 la Serbia è uno dei Paesi con il PIL pro capite più basso.

Le società del Gruppo in Serbia, Croazia e Montenegro hanno prospettive di continuità operativa e di equilibrio economico: il valore delle suddette partecipazioni - detenute dalle società in Bulgaria ed in Serbia - non eccedono il valore recuperabile e pertanto non sono soggette a perdite durevoli di valore.

REGION EASTERN EUROPE

Turchia

Il Gruppo eroga servizi di Search & Selection e Outsourcing in Turchia dal 2015.

Nel 2024 la situazione politica è stata meno turbolenta rispetto agli anni precedenti, favorendo lo sviluppo del business.

Secondo i dati ufficiali del TUIK, nel dicembre 2024 l'inflazione si è attestata al 44,4% su base annua. L'aumento dei prezzi al consumo, alimentato dalla debolezza della lira turca, è stato dell'1,03% nel mese. Secondo gli economisti indipendenti dell'Inflation Research Group, che hanno calcolato un'inflazione dell'83,4% negli ultimi dodici mesi e del 2,34% per il solo mese di dicembre 2024, il dato è tuttavia doppio. Ciò ha provocato una pressione sulle retribuzioni interne che non è facile da gestire.

L'effetto inflattivo continuerà nel 2025 così come il deterioramento del tasso di cambio che comunque ha come effetto positivo l'incremento delle esportazioni.

Il mercato del Gruppo continua a crescere, anche se a fine anno si sono avvertiti dei segnali di rallentamento.

Gi Group in Turchia ha operato nell'anno 2024 con risultati molto soddisfacenti in tutte le business lines presenti.

La sfida del 2025 è consolidare i risultati ottenuti per tutte le business lines con un minimo incremento nel numero dei consulenti in Wyser e Grafton. Per quel che riguarda il Temp/ Outsourcing non sono previste aperture di nuove filiali ma azioni di concentrazione per ottimizzare le risorse interne ed aumentare la profittabilità. Il progetto principale sarà la creazione di un sourcing hub centralizzato e la completa implementazione di tutti i sistemi IT di Gruppo per la gestione dei candidati e clienti.

La continuità nel percorso di crescita dei volumi e della redditività, gli obiettivi strategici e le prospettive del business, nonostante gli elementi negativi dell'elevata inflazione e del contesto economico attuale, conducono gli Amministratori di Gi Group Holding a ritenere che il valore della partecipazione iscritta nel Bilancio 2024 non eccede il valore recuperabile delle società turche e pertanto non sia soggetto a perdite durevoli di valore.



REGION EASTERN EUROPE

Russia

La guerra ha impattato fortemente sulle operazioni commerciali in Russia, con effetti sulla profittabilità.

In sintesi, la situazione attuale delle società del Gruppo in Russia:

- | chiusura delle attività estere e quindi stop quasi totale dei servizi verso i clienti del Gruppo
- | clima di incertezza con blocco degli investimenti
- | variabilità del cambio ed inflazione

Per quanto concerne la situazione legale, ancora non è possibile concretamente liquidare società di proprietà straniera in tempi certi e non è possibile finanziarle dall'estero per le sanzioni in atto. Anche la vendita a soggetti locali non è stata possibile a causa della dimensione limitata e del giro di affari poco interessante.

Per il 2024 le società del Gruppo in Russia sono state poste completamente in freezing mode, con uno stop di tutte le attività di sales & marketing.

Per il 2025 si continuerà a mantenere i costi al minimo possibile, con le società nella stessa modalità.

Come descritto, il Gruppo non ha elaborato piani in Russia per il 2025 e i prossimi anni, e non sono previsti nuovi investimenti: al 31 dicembre 2024 la partecipazione di Gi Group Holding S.p.A. nelle società russe risulta già completamente svalutata.

REGION EASTERN EUROPE

Ucraina

Il Gruppo è presente in Ucraina attraverso Gi Group Ukraine LLC, con ufficio a Leopoli.

La guerra ha interrotto quasi tutte le attività in Ucraina.

Malgrado la situazione economica non positiva nel 2024, il Gruppo ha proseguito a finanziare l'operatività in Ucraina, con l'intento di sostenere e supportare i propri dipendenti. Il team locale è comunque riuscito a proseguire con alcune attività di business che hanno permesso di chiudere l'anno in equilibrio economico, anche tramite una riduzione significativa dei costi.

Con la guerra attualmente in corso, il 2025 sarà un anno simile al precedente, con la stabilizzazione delle spese e una gestione del business che porti il paese a remunerare la maggior parte dei costi.

Nel Bilancio di Gi Group Holding S.p.A. la partecipazione nella società risulta già integralmente svalutata.



REGION APAC – BALTICI- BENELUX

India

Il Gruppo opera in India da diversi anni attraverso due società, specializzate nei business della Search & Selection e del Temporary Staffing.

Le economie asiatiche sono favorite grazie a un mix di fattori: costi inferiori, rapida crescita industriale, disponibilità di servizi professionali e vantaggi legati alla posizione geografica.

In questo contesto, l'India sta diventando un punto di riferimento, grazie al suo ampio bacino di mercato e di consumatori, alla disponibilità di manodopera, alla capacità di ricerca e sviluppo, alla presenza di hub logistici chiave ed alla recente attenzione per l'aggiornamento del suo ecosistema produttivo.

Il Bilancio 2025-2026 traccia alcune delle coordinate fondamentali dell'economia del Subcontinente. Secondo la ministra delle Finanze i motori dell'economia indiana sono tre (l'agricoltura, la manifattura/i servizi e gli investimenti) e le analisi economiche prevedono che nel corso del 2025 il Prodotto interno lordo del paese continuerà a crescere a ritmi attorno al 6,5%, una crescita forte ma comunque decisamente inferiore al 9,2% registrato nel 2024.

Nel 2024 Gi Group India ha continuato con il trend di crescita nel temporary staffing, guadagnando quote di mercato e alzando la qualità del proprio portafoglio clienti.

Il business Search & Selection si è mantenuto ad un buon livello di produttività riposizionandosi in settori in salute come manufacturing, pharma e FMCG.

Il 2025 è iniziato con una crescita sul Temporary Staffing e la stabilità nella Search & Selection.

Inoltre, è prevista l'apertura del business Outsourcing per ampliare l'offerta di servizi.

La continuità nella crescita e i piani economici della Country focalizzati sulla profittabilità portano gli Amministratori di Gi Group Holding a ritenere che l'India sia un Paese maturo per il Gruppo e che il valore della partecipazione iscritta nel Bilancio 2024 non eccede il valore recuperabile dell'investimento nelle società indiane.

REGION APAC - BALTICI - BENELUX

Greater China

Il Gruppo è presente in Cina offrendo servizi di Temporary Staffing e Permanent, ricerca e selezione, e proposte di formazione.

Gi Group Holding detiene una partecipazione ad Hong Kong ed una partecipazione in Cina nella holding cinese, che è il risultato di un processo riorganizzativo della struttura societaria in Cina.

Gi Group Holding (Zhejiang) Co., Ltd detiene a sua volta partecipazioni in Cina, che sono organizzate in base ai business.

Gi Zhejiang, focalizzata sul Temporary Staffing, fa parte delle principali associazioni del mercato del lavoro, ricoprendo la posizione di presidente di Ningbo HR Association, vicepresidente della Shanghai Association e della Zhejiang HR Association.

Gi Beijing Co., Ltd. è attiva nel settore della Ricerca e selezione (Middle ed Executive), operante attraverso il marchio Wyser, con sei filiali a Pechino, Shanghai, Guangzhou, Shenzhen, Suzhou, Ningbo e Hong Kong.

Nel 2024 l'economia cinese è rimasta abbastanza stagnante a causa del perdurare delle tensioni internazionali e della guerra commerciale con gli Stati Uniti.

Malgrado ciò Gi Group Greater China è stata in grado di compiere una crescita importante nel mercato del Temporary Staffing, aprendo nuove filiali in province dove non era ancora presente.

La Search & Selection e il Permanent hanno continuato a vivere una stagnazione di mercato e hanno lavorato sulla produttività.

L'Outsourcing ha acquisito nuovi clienti nel manufacturing, core industry di Gi Group Greater China.

I risultati sono stati positivi per quanto riguarda fatturato e produttività.

Il governo cinese ha fissato l'obiettivo di crescita economica per il 2025 al 5 per cento, varando misure di stimolo all'economia a fronte all'acuirsi delle tensioni commerciali con gli Stati Uniti, e ha posto anche il tetto al deficit di bilancio al 4 per cento del Pil.

Si tratta del livello più alto degli ultimi trent'anni, che prosegue la politica fiscale "altamente proattiva" avviata quest'anno. Inoltre, il governo ha abbassato l'obiettivo di inflazione al 2 per cento dal 3 per cento del 2024, il più basso in oltre due decenni, riconoscendo la debolezza della domanda interna e un ritmo di crescita dell'economia lontano dalla doppia cifra dei primi anni Duemila.

Il 2025 sarà probabilmente un anno turbolento a causa della guerra dei dazi ma l'economia cinese beneficerà di stimoli per il consumo locale, creando opportunità di crescita in tutti i business.

L'anno 2025 per le società cinesi del Gruppo è cominciato sicuramente meglio e la crescita continua. Inoltre, è prevista l'apertura del business Learning & Development per ampliare l'offerta di servizi.

Sulla base della continuità nel tempo dei risultati positivi delle società cinesi e dei piani economici previsti, congiuntamente alla riorganizzazione societaria che ha portato alla costituzione di una holding locale e ad un'efficiente struttura piramidale degli investimenti, gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono che le partecipazioni nella società di Hong Kong, Hitech Personnel Agency Co. Ltd. e nella holding cinese Gi Group Holding China Co., Ltd non eccedono il valore recuperabile dell'investimento nell'intero gruppo cinese.



REGION APAC - BALTICI - BENELUX

Baltici (Lituania, Lettonia, Estonia)

Nel 2024 il mercato dello Staffing Blue Collars ha subito una piccola contrazione per il perdurare delle tensioni internazionali e delle condizioni macroeconomiche sfavorevoli, anche se in lento miglioramento. Gi Group Lituania consolida, comunque, la sua posizione di top 3 del mercato e si posiziona come il player con la proposta di valore più completa in Lituania e nell'area baltica, aumentando la marginalità grazie a politiche commerciali ad hoc. Il mercato della ricerca e selezione è andato più a rilento a causa dell'incertezza delle aziende nel fare investimenti su posizioni importanti, ma la posizione di mercato e l'aggressività commerciale hanno portato comunque ad una crescita considerevole. Il business outsourcing si è consolidato aumentando anch'esso la marginalità. Eкономisti ed esperti prevedono che il 2025 potrebbe essere un altro "anno d'oro" per l'economia lituana. Tuttavia, sottolineano che le previsioni ottimistiche possono essere fortemente influenzate sia dalle decisioni di politica interna che dalle sfide economiche o politiche sulla scena internazionale. Per la Lituania è estremamente importante rafforzare la competitività del contesto imprenditoriale, e la stabilità del contesto giuridico è una condizione essenziale per attrarre investimenti e garantire una crescita economica sostenibile. Il 2025 sembra essere partito con la stessa cautela nei vari business, malgrado ciò, a inizio anno è stato effettuato il rebranding dell'azienda acquisita nel 2022 sotto il brand Professional Grafton, questo porterà sicuramente benefici commerciali e favorirà la crescita.

Gi Group in Lettonia opera solo nel settore Professional White Collars, con una forte presenza nel settore IT e nella ricerca e selezione di top managers di vari settori. I volumi di lavoratori temporanei sono elevati per il mercato locale, il team è composto di consulenti senior e i clienti sono tutte aziende multinazionali. Nel 2024 malgrado il mercato tiepido si è investito su una figura commerciale per aumentare il portafoglio clienti. Anche in questa nazione è stato introdotto il brand Grafton.

Gi Group in Estonia opera solo nel settore Professional White Collars, con una forte presenza nel settore IT e nella ricerca e selezione di top managers di vari settori. L'economia estone nel 2024 non ha brillato ma, malgrado ciò, Gi Group in Estonia ha acquisito diversi nuovi clienti nel settore della pubblica amministrazione e delle istituzioni europee. Lo sviluppo del settore Blue Collars non è al momento prioritario in quanto mercato di scarso valore e orientato soprattutto all'international mobility. Nel 2025 si intensificherà l'attenzione al mercato della pubblica amministrazione e si guarderà a settori come cyber security e defense, vista la posizione strategica della nazione a livello geopolitico. A seguito degli investimenti realizzati, l'area dei Baltici risulta strutturata, organizzata e con andamenti economici positivi e piani di crescita. Gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono che il valore delle partecipazioni iscritte nel Bilancio 2024 non ecceda il valore recuperabile degli investimenti e che il differenziale tra il valore della partecipazione nella holding Verita Solutions iscritta nel Bilancio dell'esercizio e il patrimonio netto delle società del gruppo baltico non rappresenti un indicatore di perdita durevole di valore.

REGION APAC - BALTICI - BENELUX

Olanda

Il Gruppo nei Paesi Bassi è attivo su varie linee di business:

- Temp e Perm e Move Up (Eu Flex): focalizzato sul raggiungimento di elevati volumi nell'attività di somministrazione del personale (Blue Collar e White Collar);
- Grafton: specializzato nella ricerca e selezione professionale nei settori del Sales & Marketing, Luxury & Fashion, Logistics & Supply Chain;
- Light Outsourcing;
- Servizi di Payroll e Freelance.

Nel 2024 Gi Group in Olanda si è focalizzata su due aspetti: l'integrazione post acquisizione di Kelly Services e il processo di ristrutturazione del business temporary staffing. Il business model è stato migliorato, sono stati implementati nuovi sistemi tecnologici per la gestione dei lavoratori ed è stato migliorato il team di delivery con persone più performanti. Anche il cambio di leadership ha portato importanti miglioramenti. L'ingresso nel settore della logistica con un modello di delivery agile e flessibile ha determinato una crescita forte e veloce. L'acquisizione di Kelly ha portato opportunità nel business dei White Collars e nel settore farmaceutico, mentre il mercato della ricerca e selezione si è mantenuto stabile e si è lavorato sulla marginalità.

Nel 2025 la crescita economica nei Paesi Bassi, la quinta economia più grande dell'Eurozona, si prevede sarà più robusta rispetto alle precedenti aspettative, in quanto la crescita salariale dovrebbe controbilanciare l'inflazione ancora elevata.

Il mercato del lavoro olandese, già caratterizzato da una forte carenza di manodopera potrebbe limitare ulteriormente il potenziale di crescita. Le offerte di lavoro continuano a superare il numero di persone in cerca di impiego, e le possibilità di ampliare la forza lavoro restano limitate.

Il Gruppo nel 2025 punta a sviluppare i grandi clienti acquisiti a fine 2024 grazie ai miglioramenti apportati al business e Gi Group Olanda punta a conquistare nuove quote di mercato.

Sulla base della crescita prevista a budget e dal piano strategico, che contemplano un significativo incremento dei ricavi commerciali e del margine percentuale, congiuntamente con il cambio del Management da inizio 2025 e le sinergie che si stanno sviluppando con l'acquisizione e la successiva ristrutturazione dell'assetto societario, gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono che le perdite conseguite nell'esercizio 2024 non siano di natura durevole tali da compromettere la continuità aziendale delle società olandesi e che la partecipazione iscritta nel Bilancio 2024, comprensiva dell'aumento di capitale relativo alla contribuzione di Grafton BV (ex Kelly Services Netherlands), che ha migliorato anche la patrimonializzazione della holding olandese, non eccede il valore recuperabile.

REGION APAC – BALTICI – BENELUX

Belgio

L'acquisizione di Kelly Services Belgio, una piccola realtà con sede nei dintorni di Bruxelles, ha aperto a Gi Group le porte di un mercato maturo ed importante sia per lo staffing che per la ricerca e selezione.

Il 2024 è stato focalizzato sull'integrazione dell'azienda nei sistemi e nell'organizzazione Global. C'è stato un cambio nel management locale ed un'evoluzione dal solo settore Life Science ai settori manufacturing and engineering.

Nel 2025, il Belgio continua a mostrare un mercato del lavoro robusto, sebbene con alcuni cambiamenti in corso e per il Gruppo l'evoluzione continuerà col brand Grafton su altri settori.

Sulla base delle previsioni di breve termine e dei piani economici, si ritiene che il valore della partecipazione - detenuta dalla holding Gi Group Management Sàrl in Svizzera e corrispondente al prezzo di acquisto di gennaio 2024 - non eccede il valore recuperabile e pertanto non sia soggetto a perdite durevoli di valore.

REGION APAC – BALTICI – BENELUX

Lussemburgo

L'acquisizione di Kelly Services in Lussemburgo ha definito l'ingresso di Gi Group in un mercato piccolo ma interessante e qualitativo come il Lussemburgo. Il focus sono i profili White Collars del settore pubblico e privato, sono state mantenute le collaborazioni attive con importanti istituzioni europee ed internazionali e con grandi banche internazionali. Il 2025 procede con lo sviluppo di questi settori ed il potenziamento dell'organico.

Sulla base delle previsioni di breve termine e dei piani economici, si ritiene che il valore della partecipazione - detenuta dalla holding Gi Group Management Sàrl in Svizzera e corrispondente al prezzo di acquisto di gennaio 2024 - non ecceda il valore recuperabile e pertanto non sia soggetto a perdite durevoli di valore.

Region Svizzera

Gi Group operava da anni in Svizzera tramite una piccola società con sede nel Canton Ticino e dal 2022 tramite le società del gruppo Eupro, presenti con 20 filiali, specialmente nella parte tedesca della Federazione.

L'acquisizione di Kelly Services Suisse, con sede a Neuchâtel, vicino a Ginevra, ha significato un notevole incremento dimensionale del Gruppo in Svizzera e una completa copertura territoriale.

A seguito dell'acquisizione è stata progettata una riorganizzazione aziendale, che ha previsto una fase di integrazione svoltasi prevalentemente nel secondo semestre.

Nonostante la complessità delle operazioni straordinarie, la performance di Gi Group in Svizzera può considerarsi positiva.

Nel 2024 il mercato svizzero del lavoro temporaneo è diminuito del 5% su base annua mentre quello del Permanent ha subito una contrazione del 25%. Ciò è dovuto a fattori macroeconomici legati all'incertezza delle condizioni di mercato su scala globale che hanno influenzato (e influenzano tutt'ora) le scelte di investimento dei grandi player produttivi. Malgrado le citate difficoltà del mercato interno, e criticità operative dovute principalmente a:

- | cambio dei sistemi
- | rebranding
- | fusione e riorganizzazione delle Legal Entities

l'operatività del business ha consolidato la propria presenza sul territorio rafforzando la quota di mercato e la base di clienti locali e internazionali.

Gi Group conferma così di essere un primario player mediante anche una visione strategica di mercato che ha portato all'apertura di nuove linee di business nel segmento Medical e alla strutturazione di un modello operativo di International Mobility.

Nei primi mesi del 2025 le attività di Gi Group Svizzera si sono concentrate nel consolidare la propria presenza sul territorio mediante una duplice strategia: i) sviluppo di grandi clienti e ii) allargamento della propria offerta alla base clienti in portafoglio.

L'implementazione delle strategie di business sono al momento in linea con quanto stimato in fase di Budget e prevedono il raggiungimento degli obiettivi di profitto del 2025.

In aggiunta agli sforzi per consolidare e accrescere la quota di mercato locale in una congiuntura macroeconomica non favorevole (contrazione dei livelli di investimento e del mercato), Gi Group in Svizzera sta riscontrando numerose criticità relative ai sistemi adottati e implementati durante la fase di integrazione e fusione delle varie legal entities presenti nel territorio elvetico.

I problemi sono in fase di risoluzione ma hanno rallentato la capacità di crescita, pur presente, della società.

In conclusione, ci si aspetta che il 2025 sarà un anno di transizione (sia interna che esterna) durante il quale si metteranno le basi per affrontare in maniera solida il mercato, mercato che si ritiene possa tornare a crescere nei prossimi anni.

Sulla base delle considerazioni illustrate, della ristrutturazione societaria descritta e della crescita rilevante dovuta all'acquisizione, la Svizzera è diventata dal 2024 una Region per il Gruppo, in base all'importanza, alle dimensioni e alla strategicità. Sulla base dei piani economici che prevedono per Gi Group in Svizzera risultati economici e redditività in crescita, anche con il contributo delle sinergie interne, gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono che il valore delle partecipazioni iscritte nel Bilancio 2024 non ecceda il valore recuperabile degli investimenti conseguiti in Svizzera e pertanto non sia soggetto a perdite durevoli di valore.



Svizzera-Jobtome

Per quanto concerne la società svizzera Jobtome International S.A., la società opera a livello internazionale in 33 paesi, specializzandosi nelle attività di pubblicità a supporto delle iniziative di candidate sourcing sui canali digitali. I clienti sono intermediari di traffico verso offerte di lavoro online e grandi aziende con bisogni di sourcing ad alto volume, spesso focalizzate su profili Blue Collar. Attualmente più del 30% del fatturato è realizzato con clienti Nord Americani, seguiti da clienti basati in Europa Occidentale.

L'anno 2023 ha visto aprirsi una fase molto difficile per la società, con la congiuntura di mercato non favorevole e il focus da parte dei clienti sulla qualità del traffico e dei candidati forniti, che ha reso il 2024 un anno di sfide e di necessarie ristrutturazioni per l'azienda.

Da un lato, la difficile congiuntura di mercato - dovuta al rapido calo dei budget di advertising per le offerte di lavoro a livello mondiale - ha continuato ad impattare negativamente il fatturato, parzialmente compensato dall'adozione da parte delle società del Gruppo delle soluzioni proposte da Jobtome.

Nonostante una situazione di mercato complessa, si è proseguito ad investire e supportare la diversificazione dei servizi, espandendo il footprint della nuova piattaforma di "Programmatic Advertising" Hirematic, con un focus particolare sui principali mercati Europei.

I piani strategici ed economici prevedono un miglioramento dai prossimi anni, grazie all'attività della piattaforma Hirematic: a fronte di ciò, gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono che la perdita rilevata nell'esercizio 2024 non sia di natura durevole e tale da compromettere la continuità aziendale e che la partecipazione iscritta nel Bilancio 2024 di Gi Group Holding non ecceda il valore recuperabile dell'investimento.



USA - OUTPLACEMENT

Il Gruppo opera da cinque anni negli Stati Uniti, tramite la società Intoo, specializzata nell'Outplacement, che offre servizi di career transition e career coaching in modalità digitale a lavoratori di tutti i livelli, potendo contare su un team formato da oltre 100 consulenti di carriera specializzati nelle diverse industry.

Intoo US utilizza una piattaforma per supportare le aziende multinazionali in più di 80 Paesi in tutto il mondo, affermandosi come realtà internazionale nel campo della transizione di carriera.

La società ha attraversato una fase di crescita che ha comportato perdite operative, mentre negli ultimi due anni la performance commerciale è migliorata, presentando un andamento in miglioramento in termini di redditività, pur con una lieve perdita economica a chiusura dell'esercizio per l'anno 2024.

Il budget e i piani strategici prevedono un progressivo accrescimento dei risultati della società, anche tramite il cambio del Management avvenuto nel 2024 e l'acquisizione da parte del Gruppo della quota residua di partecipazione. Gli Amministratori di Gi Group Holding ritengono pertanto che il valore della partecipazione iscritta nel Bilancio 2024 non ecceda il valore recuperabile dell'investimento nella società americana.

Andamento della gestione, linee di sviluppo e principali iniziative per Business

PRACTICE TEMPORARY AND PERMANENT

Il 2024 è stato un anno complesso per il Gruppo ed il core business del Temp & Perm non ha fatto eccezione alla generale difficoltà, pur avendo consolidato un risultato più che soddisfacente nel totale annuo.

Il volume totale di ricavi aggregati è stato di 4,167 miliardi di euro a livello Global, con una crescita significativa rispetto all'anno precedente (+20%) e gli elementi che hanno determinato la performance dell'anno sono stati sia esterni sia interni, in prevalenza per effetto delle acquisizioni societarie.

Lo scenario di mercato si è confermato difficile, in continuità con il 2023, e la ripercussione più evidente ha continuato a percepirsi sul Direct Hiring (Permanent). Il Contingent Hiring (Temporary Staffing) non ha risentito significativamente della situazione di mercato, con volumi di richieste sostanzialmente stabili sia per il Temp Commercial che per il Temp Professional.

Tuttavia, questa valutazione non si applica ugualmente a tutti i mercati e settori. I mercati europei più maturi per lo Staffing, in particolare Germania, Regno Unito, Olanda, Svizzera e Francia, hanno visto flessioni significative e i leader di mercato hanno avuto tutti risultati peggiorativi rispetto all'anno precedente.

Capitalizzando al massimo le risorse dell'integrazione di Kelly Services, sono stati avviati alcuni workstream evolutivi che potrebbero avere un impatto sull'efficienza, sul business mix e sulla quota di mercato del 2025:

- | revisione del modello operativo onsite, che rappresenta ad oggi il 20% del business T&P
- | lancio di Gi Life Sciences, in continuità con l'eccellente esperienza di Kelly Life Sciences in particolare su Francia e Svizzera, con l'obiettivo di garantire ai clienti del settore una copertura di servizio a 360 su tutta Europa e su paesi extraeuropei e di posizionarci come leader europeo indiscusso nel settore,
- | rinforzo della partnership con Managed Service Providers (MSP) per estendere la capacità di dare servizio ai grandi clienti
- | lancio del prodotto di Gruppo RPO

Inoltre, il 2025 vedrà l'avvio di una revisione del modello operativo del core business a favore di una maggiore centralizzazione e digitalizzazione dei processi, sostenuti da un'infrastruttura tecnologica avanzata e rinforzati dall'applicazione dell'Artificial Intelligence per molti casi d'uso. La maggiore efficienza e tempestività di tali processi permette una migliore costruzione di relazioni solide e personalizzate con clienti e candidati a livello locale, garantendo al core business una maggiore competitività e scalabilità.

Un segmento particolare di lavoratori gestiti è quello reclutato attraverso i progetti di International Mobility, che permettono di individuare e selezionare risorse e competenze in Paesi esteri e supportarne il trasferimento. Mentre fino al 2021 il bacino di reclutamento era prevalentemente europeo, con lo scoppio della guerra in Ucraina le condizioni sono cambiate ed è venuto meno un segmento significativo di lavoratori disposti a trasferirsi. In parallelo, le evoluzioni normative e contrattuali e l'impatto inflattivo in molte country europee hanno reso meno conveniente per i lavoratori collocarsi in paesi diversi dal proprio in Europa. Di conseguenza si è ampliato un flusso, già esistente, di sourcing dai paesi extra europei, in particolare asiatici. Lo sforzo del Gruppo per questi candidati è innanzitutto garantire condizioni trasparenti di accesso alle opportunità lavorative: è stato impostato per questo un rigido processo di selezione e qualifica dei partners di sourcing, approvando solo quelli che non richiedono alcuna forma di contribuzione ai candidati e che rispettino tutti gli standard di sicurezza e qualitativi richiesti. In secondo luogo, nei Paesi di destinazione sono presenti funzioni specifiche di "care takers" che, appartenendo alla stessa comunità culturale dei lavoratori mobilitati, possano garantire loro un supporto operativo, emotivo e linguistico nell'ingresso nel nuovo Paese e nella nuova posizione lavorativa.

BUSINESS OUTSOURCING

Nell'ambito di uno scenario di recessione e complessità, la Practice Outsourcing ha raggiunto conseguito risultati notevoli nel 2024, superando il budget ed in continuità con il trend di enorme crescita.

I ricavi hanno raggiunto 261,3 milioni di euro con una crescita del 20,73% rispetto all'anno precedente. Il margine operativo lordo della Practice ha raggiunto i 19,75 milioni di euro, con un incremento del 22,37% rispetto al 2023. Queste cifre sono più significative per il fatto che questa crescita è prevalentemente organica, con solo 5 milioni di euro realizzati dalle nuove acquisizioni.

La Practice Outsourcing sta diventando un segmento di business attraente, dati i migliori prezzi e margini, con contratti a lungo termine e il coinvolgimento più profondo dei clienti.

Tra i migliori risultati dei Paesi con Outsourcing è necessario evidenziare la performance di Italia, Spagna, Colombia, Polonia e Portogallo. Il Brasile, al contrario, è stato colpito dall'insourcing e dalla perdita di due grandi clienti.

Le ragioni principali di questa produttività e performance sono principalmente:

- | una chiara strategia e il posizionamento come fornitore di outsourcing avanzato, "responsabile dei risultati": "Gi BPO è il partner specializzato in outsourcing avanzato che si assume la responsabilità dei risultati attraverso flessibilità, rapporto duraturo ed etica fondamentale".
- | lo sviluppo continuo di valore nelle tre specializzazioni: processi logistici e industriali, marketing sul campo e processi di back office e digitali.
- | il focus sulla produttività, con utilizzo di strumenti tecnologici, metodologia Lean, reingegnerizzazione dei processi e aggiornamento del Modello di Business Outsourcing
- | la costante considerazione delle politiche CSR e ESG.

Lo scenario globale per il 2025 è complesso per tutti i settori, tuttavia, si prevede che l'Outsourcing segua l'attuale tendenza di crescita, traendo vantaggio e sfruttando opportunità in nicchie come la logistica per l'e-commerce, nei servizi di mappatura e nei processi Back Office.

Infine, nel 2025, la Practice Outsourcing continuerà l'espansione della community del Gruppo, sviluppando attività in Germania, India e Repubblica Ceca.

BUSINESS SEARCH AND SELECTION

Come da previsioni e piani, il 2024 è stato un anno fondamentale per l'accelerazione dello sviluppo della Practice Search & Selection, le cui attività di reclutamento si concentrano con Grafton sui White Collar, per posizioni di ingresso a ruoli dirigenziali junior, e con Wyser su posizioni manageriali medio-senior.

L'acquisizione delle attività europee di Kelly Services, oltre all'estensione della copertura geografica e al conseguimento di maggiori quote di mercato in Paesi chiave dove Grafton era già presente, ha consentito anche di bilanciare meglio il mix tra PERM Gross Profit e TEMP Gross Profit passando dal 24% del peso del Gross Profit proveniente dall'attività TEMP in tutti i paesi in cui S&S è presente nel 2023 al 42% nel 2024.

Nel 2024 Grafton è stato avviato anche in Messico e Colombia, così come Wyser in Cile, con buone prospettive di sviluppo. Non meno importante, è stato lanciato Grafton in Italia. Grafton opera attualmente in 25 paesi e Wyser in 13 paesi.

Quest'anno è stato anche molto importante in tema di digitalizzazione dei sistemi applicant tracking system (ATS) e CRM e si è continuato a migliorarne le funzionalità, consolidamento di strumenti di Intelligenza Artificiale per ottimizzare le prestazioni dei motori di ricerca ed estrarre più valore aggiunto dai dati, tra i quali spicca Smart Screening e il rafforzamento dell'utilizzo delle funzionalità rilasciate nel 2023. In particolare, per il sistema ATS l'evoluzione della piattaforma volta a velocizzare ed arricchire il lavoro del recruiter e fornire al candidato un'experience superiore, è stata ulteriormente consolidata nel 2024 con l'introduzione di nuove funzionalità.

Tutto ciò offre una buona base di partenza per consolidare il business ulteriormente nel 2025, migliorando la qualità e l'efficienza dei costi dei servizi a beneficio dei clienti e candidati, consentendo un'ulteriore crescita nei risultati nonostante le condizioni sfavorevoli del mercato.

BUSINESS LEARNING & DEVELOPMENT

La Practice Learning & Development (L&D), svolta con il marchio Tack TMI, è una delle principali realtà al mondo nel settore della Formazione e dello Sviluppo e fornisce soluzioni, metodologie e supporto formativo a numerose aziende globali. Tack TMI vanta una rete globale di partner affiliati e offre una suite completa di contenuti didattici in aula, virtuali e asincroni.

La Practice, gestita nel Regno Unito, opera in Regno Unito, Italia, Bulgaria, Serbia, Russia, Brasile, Turchia, Cile, Argentina, Colombia, Messico, Malesia e in molti altri paesi del Gruppo, e il suo core business è la risoluzione dei problemi aziendali dei clienti attraverso lo sviluppo del loro personale, in particolare nelle aree di Leadership, Vendite ed Efficacia Personale.

Nel corso degli anni, ha sviluppato e proposto soluzioni in grado di promuovere nuove competenze, volte a migliorare la professionalità aziendale e a creare una cultura del servizio al cliente, grazie al supporto di un'ampia rete di consulenti, solution designer, coach, formatori e facilitatori certificati.

Nel 2024, la divisione L&D ha avviato un processo di aggiornamento della propria metodologia, incentrato sul "massimo miglioramento delle prestazioni e del business aziendale". Questo approccio si basa sulle più recenti ricerche in ambito di scienze comportamentali e apprendimento degli adulti, e include anche i vantaggi dell'adozione della tecnologia AI. In generale, Tack TMI sarà in grado di garantire risultati aziendali ancora migliori grazie a un processo di apprendimento più efficace e sostenibile a lungo termine.

Ciò garantirà a Tack TMI il mantenimento della sua posizione di leader di pensiero nel campo dello sviluppo delle persone e un chiaro elemento di differenziazione sul mercato.

In una prospettiva di crescita strategica, Tack TMI ha stipulato nuove partnerships in Egitto, Emirati Arabi Uniti, Arabia Saudita, Paesi Bassi, Cile, Argentina, Colombia e Messico.

Nel 2025, l'obiettivo di Tack TMI sarà lo sviluppo in Francia, Portogallo e Cina.

La Practice si concentrerà ulteriormente sull'accelerazione della crescita della formazione finanziata nel Regno Unito e in Italia, poiché questi segmenti presentano barriere all'ingresso relativamente elevate e rappresentano un chiaro elemento di differenziazione competitiva.

Inoltre, per mantenere la crescita, sono stati effettuati investimenti in un programma globale di sales enablement e di marketing automation, al fine di promuovere la lead generation e accelerare ulteriormente la crescita delle vendite a livello globale.

Per il terzo anno consecutivo, Tack TMI è stata nominata tra le prime 20 aziende di formazione e abilitazione alla vendita al mondo dalla rivista "Training Industry", la principale autorità nel settore L&D a livello globale.



BUSINESS OUTPLACEMENT

L'Outplacement è il business operato con il brand Intoo, mediante consulenti specializzati nella ricollocazione professionale collettiva, che affiancano le persone in un percorso finalizzato al rientro nel mercato del lavoro, attraverso una consulenza personalizzata, coaching, counselling e supporto nel reperimento di posizioni nascoste e consulenti internazionali che operano in stretto collegamento con Career Star Group, organizzazione globale che consente di fornire assistenza internazionale ai candidati che vogliano trovare opportunità professionali nel mondo, garantendo i più elevati standard qualitativi ai propri clienti e candidati, reportistica globale e medesima delivery experience attraverso l'utilizzo di metodologie comuni e di una piattaforma proprietaria. I servizi offerti sono pensati e focalizzati sia sulle esigenze di aziende Corporate, multinazionali, grandi e medie italiane sia alle esigenze del mercato retail, con l'obiettivo di potenziare l'employability della persona al fine di facilitarne la massima spendibilità all'interno dell'azienda o nel mercato esterno alla stessa, nello stesso settore o in settori adiacenti.

Nel 2024 la Practice rimane sostanzialmente invariata in termini di volumi e nuovi webinars e workshops sono stati integrati nella gamma dei servizi offerti ai candidati in Outplacement individuale, proponendo un percorso a duplice binario, da un lato un piano strettamente personale e dall'altro varie opportunità di incontro di gruppo, quale momento di confronto e scambio con altri interlocutori.

Il 2024, dopo la crescita registrata nel 2023, ha visto il consolidamento del livello raggiunto sulla linea dedicata alla Employability e un fine tuning dell'approccio nel suo complesso e di ogni singolo servizio.

La Practice, in Italia, grazie ad un confronto continuo con gli Stati Uniti sull'utilizzo intelligente delle tecnologie, che vanno a rendere più efficiente tutta la parte informativa del percorso, offrendo su tutto una customer experience stimolante e dinamica, ha avviato un miglior uso delle tecniche di marketing automation per la comunicazione con le aziende e ha continuato a sviluppare le sue piattaforme digitali.

Parallelamente, il confronto con il Regno Unito consente uno stimolo continuo sulla evoluzione dei materiali di comunicazione. Durante il 2024 è stato creato un team dedicato alla creazione di content e alla comunicazione interna, che ha messo a punto, tra l'altro, un processo rigoroso che viene seguito nella preparazione degli eventi esterni.



IL FOCUS SUL RAPPORTO CON I GRANDI CLIENTI

Il core business di Gi Group Holding è rappresentato dalle attività di Temporary e Permanent Staffing, attraverso il brand Gi Group; tuttavia, sempre più pressante è la necessità di allargare i confini dei servizi proposti alle aziende. In un contesto così fortemente influenzato dalla teoria VUCA – ideata dal duo Warren & Nanus nella metà degli anni Ottanta, quando Volatilità, Incertezza, Complessità e Ambiguità parevano dominare la scena – trovare modalità differenti di rispondere alle esigenze del mercato è sempre più fondamentale. In tal senso, la value proposition di Gi Group Holding – già fortemente indirizzata verso ulteriori segmenti di business quali la ricerca e selezione (diversamente frazionata in base alle retribuzioni e alle categorie professionali), il career development (già outplacement), il learning and development (già training) e l'outsourcing – si è ulteriormente allargata mediante il forte investimento nell'ambito dell'RPO e nello sviluppo di tutte le forme di utilizzo dell'AI, in direzione sia candidati che clienti.

Svariate congiunture politiche hanno avuto impatto sulla crescita del business tout court e, se da un lato Gi Group Holding si è dimostrata ancora una volta determinata nella crescita anche grazie all'acquisizione già più volte menzionata, dall'altro anche la crescita organica in sé ha giocato il suo ruolo nella progressione dei fatturati, al netto dell'importante aggiunta di Kelly Services Staffing Europe. Le congiunture politiche, come detto, hanno influito non poco: da quelle legate ai conflitti internazionali (alla guerra Russo-Ucraina si è aggiunta quella Israele-Palestinese) a quelle concernenti le scelte dell'economia europea (la svolta green ha di fatto affondato quasi inesorabilmente l'automotive continentale, a tutto vantaggio dei competitor più pronti, statunitensi e ancora più cinesi, portando all'introduzione di dazi protezionistici).

Tutto ciò ha creato turbolenze – in attesa di registrare nel medio periodo quelle create dalle azioni attuate dal nuovo Presidente degli Stati Uniti, a partire dai ventilati dazi del 25% – di fatto rallentando vistosamente tutto il comparto automotive e la relativa filiera di fornitori di primo e secondo livello, a cascata. Le proiezioni di decrescita, ad esempio in un mercato storicamente molto orientato alle quattro ruote come quello tedesco, sono tali che gli analisti hanno ipotizzato una perdita del 25% dei posti di lavoro da qui alla fine del decennio, obbligando a una quantomeno parziale riconversione dell'industria succitata. Da un altro canto, proprio al fine di evitare i dazi, molte aziende cinesi stanno investendo direttamente in Europa, dando la possibilità di espandere cooperazioni già attive proprio in Cina.



Indipendentemente dal settore automotive, si sono apprezzati andamenti positivi in altri segmenti, partendo anzitutto dalla logistica, che rivela un'impennata rilevante, passando per il Lifescience e l'FMCG, mentre altri settori come Fashion & Luxury, Banking e Oil&Gas hanno rallentato visibilmente.

È altresì importante sottolineare un fenomeno che ha iniziato a prendere piede nel corso del 2024, ovvero la tendenza di un limitato numero di pur grandi utilizzatori del lavoro temporaneo a internalizzare una parte del servizio, riducendo di conseguenza la richiesta di supporto esterno.

Non è chiaro se questa attitudine avrà un'espansione o meno, ma la percezione è che si tratti di trend destinato a non durare molto, specie considerando la complessità crescente non solo nel reperire i giusti candidati nei vari territori ma altresì tenendo a mente la cruciale necessità di avvalersi sempre più spesso dell'International Mobility. La quale non si limita a spostamenti intracontinentali, come possono essere i flussi che dall'Europa dell'Est convergono verso quella dell'Ovest, ma soprattutto quelli intercontinentali, là dove tutti i temi dell'organizzazione dei test, dei viaggi, dei visa, delle traduzioni, dell'alloggiamento etc. richiedono una competenza approfondita e un impegno profuso che solo chi ha questa specifica specializzazione può portare a termine nel miglior modo possibile, peraltro rispettando alla perfezione le svariate complesse e stringenti normative. Nel corso del 2024, infatti, ci sono stati importanti spostamenti, convergenti verso l'Europa, dall'America Latina (in primis Argentina e Colombia) e dell'Asia (su tutti, Filippine, Nepal e Kazakhstan).

La squadra del Global Sales Team, del tutto consolidata e capace di procedere compatta, senza la perdita di alcun membro ma anzi rinforzata da un'esperta di RPO proveniente da Kelly Services Staffing Europe, ha assicurato che – unitamente a una conoscenza sempre più approfondita dei mercati e dei clienti (lato HR, Procurement, Operation e Top Management) – le relazioni sviluppatesi nel corso degli anni continuassero a dare frutti, espandendo quanto già attivo e includendo nuovi servizi e nuovi Paesi prima non considerati nel panorama delle varie collaborazioni. Nel corso del 2024, infine, la percentuale del fatturato derivante dai clienti Corporate ha ampiamente superato la soglia del 40%, pur rappresentando essi una porzione intorno al 5% della massa complessiva dei clienti attivi con Gi Group Holding.



2.6

Analisi della gestione: economica, patrimoniale e finanziaria

Il Bilancio Consolidato dell'anno riflette la situazione patrimoniale e finanziaria e le sue variazioni, incluso il risultato dell'esercizio 2024, di un'unica entità economica, Gi Group Holding e le sue controllate, distinta dalla pluralità dei soggetti giuridici che la compongono.

Le strategie economiche del Gruppo sono volte all'implementazione di misure finalizzate a preservare l'equilibrio economico, patrimoniale e finanziario dell'azienda, nel rispetto del principio di continuità aziendale, così come disposto dall'art. 2423 bis del Codice Civile.

Sulla base di tale premessa, in sede di consolidamento sono state eliminate tutte le operazioni infragruppo e i saldi reciproci delle società che rientrano nel perimetro di consolidamento, poiché rappresentano il trasferimento di risorse all'interno del Gruppo.

La Relazione sulla Gestione deve essere letta congiuntamente ai Prospetti contabili ed alle relative Note, parti integranti del Bilancio Consolidato.

Come esposto nella Nota Illustrativa al Bilancio Consolidato di Gi Group Holding, si precisa che, in relazione ai bilanci delle società di nuova acquisizione, si sono imputati i valori economici pro quota, attribuendo alla voce "Utili/Perdite a nuovo" la differenza generatasi.

Si segnala che, in merito all'IFRS 16 e ai relativi significativi impatti economici e patrimoniali, di seguito sono presentati gli indici di Bilancio Consolidato calcolati anche al netto degli effetti dell'IFRS 16.

Infine, i valori considerati negli indici di Bilancio, in riferimento al Risultato Netto e al Patrimonio netto, sono relativi al Totale, ossia con inclusione delle quote di pertinenza delle minoranze.



Analisi reddituale:		
(in migliaia di Euro)		
	Esercizio chiuso al 31 dicembre	
	2024	2023
Totale ricavi e altri proventi	4.817.959	3.933.826
di cui: Ricavi da contratti con i clienti	4.731.169	3.855.860
Risultato operativo	75.166	76.961
Risultato prima delle imposte	56.478	55.362
Risultato netto dell'esercizio	27.238	35.964
Di cui:		
• Risultato netto dell'esercizio di pertinenza del Gruppo	27.388	36.259
• Risultato netto dell'esercizio di pertinenza di terzi	-150	-295

Al 31 dicembre 2024 la voce Ricavi da contratti verso clienti del Gruppo ammonta a 4,731 milioni di euro, a fronte di 3,856 milioni di euro dell'anno precedente, facendo rilevare un incremento di 875,3 milioni di euro, pari al 23%. Come indicato in precedenza, tale crescita non è esclusivamente organica, ma contiene una parte rilevante di volumi realizzati dalle società di nuova acquisizione, pari all'81,6% dell'incremento totale rispetto all'anno 2023.

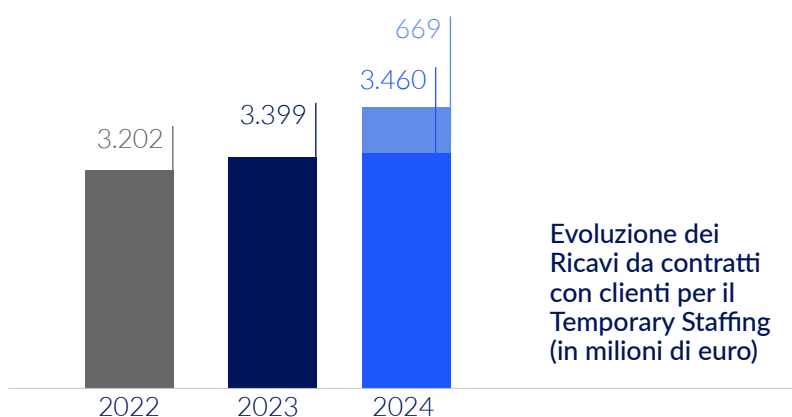
Di seguito la contribuzione ai Ricavi totali dell'anno 2024 delle società esistenti e neoacquisite:

(in migliaia di Euro)			
	Esercizio chiuso al 31 dicembre		
	Perimetro esistente Gi Group Holding	Acquisizione KS Europe	Totale Anno 2024
Ricavi da contratti con i clienti	4.017.023	714.146	4.731.169
% sul Totale	84,91%	15,09%	100%

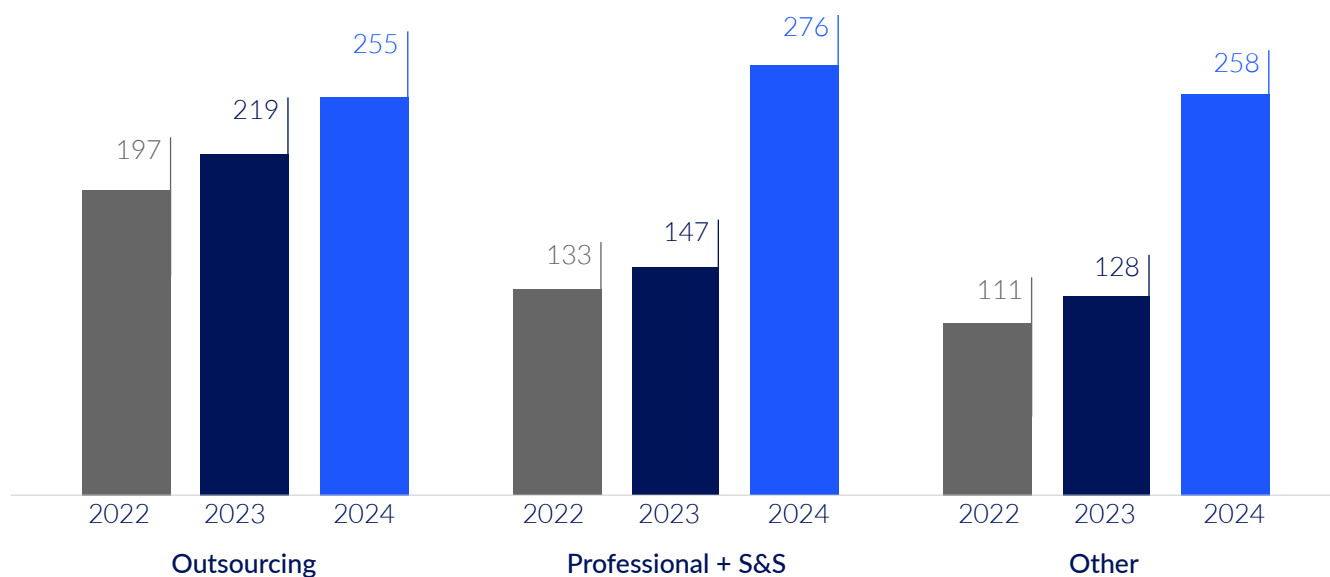
Nell'ambito dei Ricavi da contratti verso clienti, la Practice Temporary & Permanent Staffing rappresenta ancora oggi il principale driver di crescita dei Ricavi e dell'FTE, con una quota dei Ricavi dell'87,3% nel 2024 (88,2% nel 2023), ma il Gruppo prosegue a generare volumi anche dagli altri servizi dedicati alle risorse umane. In termini geografici, l'Italia è il mercato prevalente, ma la sua rilevanza sui Ricavi complessivi del Gruppo è diminuita con il tempo a seguito degli investimenti esteri: i Ricavi realizzati nell'esercizio 2024 hanno rappresentato il 39,1% dei Ricavi complessivi (44,1% nel 2023).

Come si evince dai grafici riportati qui di seguito, i business del Gruppo hanno registrato un incremento rispetto all'anno precedente, rilevabile sia da crescita organica sia da acquisizioni.

Al fine di garantire una maggiore precisione nella rappresentazione, nel grafico relativo al Temporary Staffing è stata evidenziata e isolata nella parte superiore della barra la porzione di ricavo attribuibile all'acquisizione delle società europee Kelly, che ha avuto un impatto significativo su questo segmento di business:

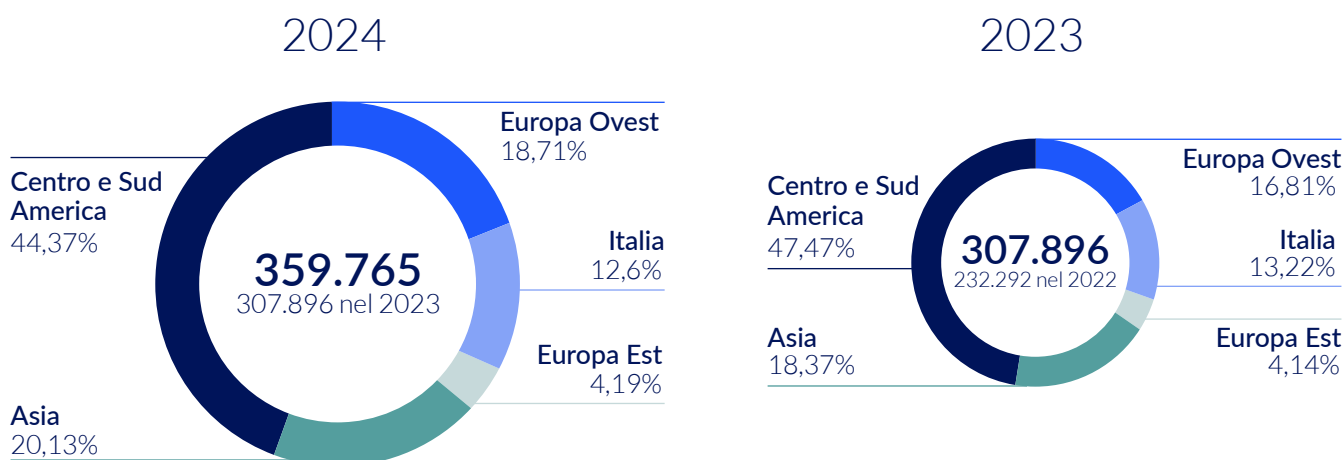


Evoluzione dei Ricavi da contratti con clienti per Practice (in milioni di euro)



Per quanto concerne il Temporary Staffing, nel corso del 2024, a livello globale, il Gruppo ha gestito in media più di 359 mila dipendenti mensili in somministrazione, come illustrato nella figura sotto:

Numero di dipendenti in somministrazione del Gruppo ripartiti per area geografica



La spinta nella crescita del personale somministrato per Region è stata data dal Brasile e dalla Cina.

Il Gruppo ha realizzato al termine dell'esercizio 2024 un risultato positivo pari a 27,4 milioni di euro, comparato con 36 milioni di euro rilevato nel 2023 (-24,5%).

Tra gli elementi con impatto sui risultati economici del Gruppo deve essere ponderata anche la componente dei costi di natura straordinaria, che nell'anno è stata rilevata per 19 milioni di euro.

Il processo di integrazione dell'acquisizione 2024 ha fatto emergere componenti straordinarie di costo, quali in particolare:

- | le consulenze finanziarie e legali sostenute da Gi Group Holding S.p.A. finalizzate alle valutazioni di fattibilità e convenienza dell'investimento e all'identificazione di potenziali rischi e opportunità e le consulenze in capo ai singoli Paesi per l'analisi e l'implementazione delle operazioni societarie interne (fusioni, cessione rami d'azienda, etc.);
- | i costi per indennità/buonuscita relativi alle dinamiche del personale interno;
- | i costi tecnologici e infrastrutturali per la migrazione ai sistemi informatici del Gruppo;
- | altri costi emersi a seguito della ricognizione e analisi delle singole società

Tali componenti straordinarie si sono riflesse sul risultato finale dell'esercizio 2024.

Inoltre, si ritiene importante fare alcune considerazioni circa la dinamica delle fluttuazioni delle valute dei grandi Paesi del Gruppo, che ha effetto sulle performance locali e sulla loro valorizzazione nel Bilancio di Gruppo.

Nei mercati valutari, l'euro ha mostrato un andamento misto rispetto alle principali valute.

Si è apprezzato nei confronti del dollaro statunitense nella seconda metà dell'anno, grazie all'aspettativa di una riduzione dei tassi da parte della Federal Reserve prima della BCE.

Tuttavia, ha perso terreno rispetto al franco svizzero e alla sterlina britannica, a causa della maggiore resilienza economica di Svizzera e Regno Unito.

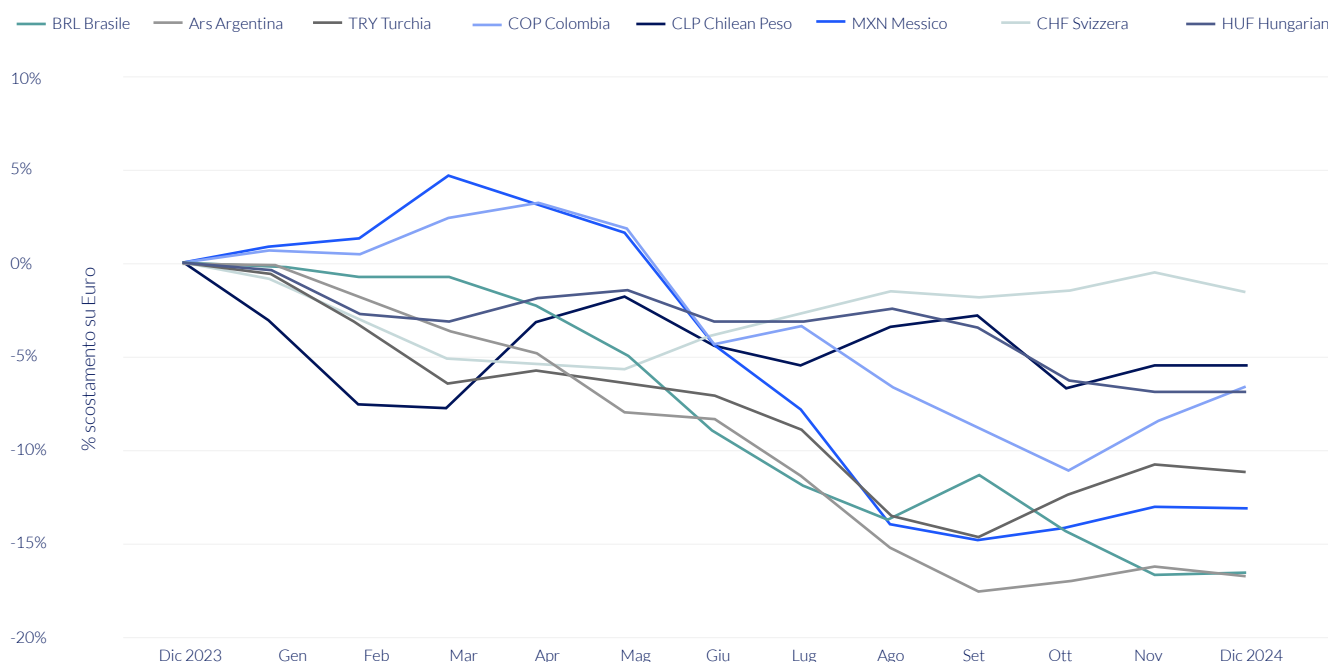
Nel 2024 il Real brasiliano ha perso un quinto del proprio valore contro il dollaro. Si tratta di una significativa e improvvisa svalutazione per un paese che nel corso degli ultimi anni si era abituato a convivere con una condizione valutaria tutto sommato stabile. La svalutazione della moneta brasiliana dipende sostanzialmente da una politica fiscale che sembra fuori controllo e cerca di assoggettare la banca centrale ad una condizione di dominanza fiscale. Il rapporto debito-Pil è aumentato di 20 punti percentuali in dieci anni e appare alto per gli standard di un paese emergente. L'andamento della valuta colombiana (COP) nel 2024 ha segnato anch'esso una tendenza verso la svalutazione, influenzata da un'inflazione particolarmente in crescita.

In sintesi, nel 2024 il mercato valutario è stato caratterizzato da una generale debolezza del dollaro e delle altre valute, da un apprezzamento di franco svizzero e sterlina e da una tenuta dell'euro.

La volatilità potrebbe rimanere elevata anche nel 2025, con l'attenzione dei mercati focalizzata sui tempi e sull'entità delle mosse delle banche centrali.

Si riporta di seguito un grafico con l'andamento mensile dello scostamento dei principali tassi di cambio correnti a fine mese, rispetto ai tassi d'inizio anno 2024:

Andamento mensile dello scostamento dei principali tassi di cambio correnti EoM



Lo schema sottoindicato rappresenta la riclassificazione del Conto Economico di Bilancio consolidato sulla base del criterio della pertinenza gestionale, individuando:

- | l'area della gestione operativa, inerente all'attività caratteristica del Gruppo, composta primariamente dai Ricavi della somministrazione e dal costo del lavoro
- | l'area della gestione accessoria, che accoglie i componenti di reddito positivi e negativi delle attività collaterali a quella operativa; i dati principali sono relativi all'attività della formazione dei lavoratori interinali in Italia, per un ammontare di 44,28 milioni di euro
- | l'area della gestione finanziaria, con i proventi finanziari e gli oneri dovuti ai debiti di finanziamento da istituti di credito
- | l'area della gestione tributaria, che comprende le imposte correnti e le imposte anticipate e differite

Riclassificazione del Conto Economico di Gruppo					
(in migliaia di euro)	Anno 2024	%	Anno 2023	%	Variazioni
Ricavi da contratti con i clienti	4.731.169	100%	3.855.860	100%	875.309
VALORE DELLA PRODUZIONE	4.731.169	100%	3.855.860	100%	875.309
Costi per il personale	4.276.818	90,40%	3.493.407	90,60%	783.411
VALORE AGGIUNTO	454.351	9,60%	362.454	9,40%	91.897
Costi per merci e servizi	326.752	6,91%	241.607	6,27%	85.145
RISULTATO DELLA GESTIONE CARATTERISTICA	127.599	2,70%	120.846	3,13%	6.752
Ricavi dell'area accessoria	86.790	1,83%	77.966	2,02%	8.824
Costi dell'area accessoria	74.971	1,58%	64.479	1,67%	10.492
MARGINE OPERATIVO LORDO	139.418	2,95%	134.333	3,48%	5.085
Ammortamenti e Accantonamenti	64.252	1,36%	57.373	1,49%	6.879
RISULTATO OPERATIVO - EBIT	75.165	1,59%	76.961	2,00%	-1.795
Gestione Finanziaria	-18.688	-0,40%	-21.599	-0,56%	2.910
RISULTATO LORDO	56.477	1,19%	55.362	1,44%	1.115
Imposte sul reddito	29.240	0,62%	19.398	0,50%	9.843
Costi / (Ricavi) da attività Operative Cessate	0	0,00%	0	0,00%	0
RISULTATO NETTO COMPLESSIVO	27.237	0,58%	35.964	0,93%	-8.728
DI CUI UTILE DI TERZI	-150	0,00%	-295	-0,01%	144
UTILE DEL GRUPPO	27.388	0,58%	36.259	0,94%	-8.871

Il Risultato Netto dell'anno 2024 comprende ammortamenti e accantonamenti ai fondi per complessivi 64,3 milioni di euro, così dettagliati:

- | ammortamenti, pari a 59,8 milioni di euro, di cui 35,4 milioni di euro relativi alle quote dell'esercizio del Leasing rilevato nel corso dell'anno
- | accantonamenti, pari a 4,6 milioni di euro, di competenza dell'anno, imputabili quasi interamente alla svalutazione dei crediti commerciali

Nella tabella di seguito si espone l'indicatore economico che misura l'incidenza del costo dell'indebitamento finanziario (= totale Oneri finanziari - voce oneri finanziari del Conto Economico) sul volume di attività (Voce Totale Ricavi e altri proventi del Conto Economico):

Indicatore di incidenza degli oneri finanziari			
		Anno 2024	Anno 2023
INCIDENZA DEGLI ONERI FINANZIARI	Oneri Finanziari / Totale ricavi e altri proventi	0,87%	0,72%

Indicatore di incidenza degli oneri finanziari normalizzato al netto degli effetti IFRS 16			
		Anno 2024	Anno 2023
INCIDENZA DEGLI ONERI FINANZIARI	Oneri Finanziari / Totale ricavi e altri proventi	0,78%	0,62%

Si evidenziano i principali indici di Bilancio dei risultati economici del Gruppo.

Il ROE (Return On Equity) che rappresenta l'ammontare delle risorse generate dall'attività complessiva dell'impresa, rapportando la redditività ai mezzi propri.

Il ROI (Return On Investments) esprime la massima remunerazione che la gestione caratteristica è in grado di produrre a fronte delle risorse finanziarie raccolte a titolo di debito o di capitale di rischio, prescindendo dalle modalità di finanziamento e dalle politiche fiscali.

Il ROS (Return On Sales) indica il tasso di redditività delle vendite.

Indicatori di Redditività			
(in percentuale)		Anno 2024	Anno 2023
ROE netto	Risultato Netto / Mezzi Propri	11,91%	16,71%
ROE lordo	Risultato Lordo / Mezzi Propri	24,70%	25,73%
ROI	Risultato Operativo / (CIO - Passività Operative)	17,41%	23,63%
ROS	Risultato Operativo / Ricavi da contratti con i clienti	1,59%	2,00%
Incidenza Oneri Finanziari / Fatturato	Oneri Finanziari Netti / Fatturato	0,39%	0,59%

Analisi patrimoniale:

Di seguito si riportano i principali indicatori dello Stato Patrimoniale, presentati secondo la logica di tipo finanziario al 31 dicembre 2024 e raffrontati con i dati relativi al 31 dicembre 2023:

(in migliaia di Euro)	Al 31 Dicembre	
	Anno 2024	Anno 2023
ATTIVITÀ		
Totale attività non correnti	370.610	346.583
Totale attività correnti	1.147.651	928.035
Attività detenute per la vendita	0	0
TOTALE ATTIVITA'	1.518.261	1.274.618
PASSIVITA' E PATRIMONIO NETTO		
Totale patrimonio netto di pertinenza del Gruppo	228.374	215.023
Patrimonio netto di pertinenza di terzi	299	145
Totale patrimonio netto	228.673	215.168
Totale passività non correnti	287.118	205.826
Totale passività correnti	1.002.471	853.624
Passività detenute per la vendita	0	0
TOTALE PASSIVITA' E PATRIMONIO NETTO	1.518.261	1.274.618

Nella voce delle Attività non correnti sono inclusi gli investimenti in attività materiali e immateriali: il valore degli investimenti, ad esclusione degli Avviamenti e dei beni capitalizzati in base all'IFRS 16, per l'esercizio 2024 è pari a 28,7 milioni di euro (31 milioni di euro nell'esercizio precedente).

La voce delle Attività correnti evidenzia un significativo incremento, relativo in particolare ai crediti verso clienti, derivante delle nuove acquisizioni e dalla principale controllata italiana Gi Group S.p.A., in relazione all'incremento dei volumi di Ricavi.

Tale variazione è riflessa in un incremento dei debiti verso banche, inclusi nelle Passività correnti.

La voce delle Passività non correnti accoglie i finanziamenti di medio-lungo sottoscritti dal Gruppo a fronte del ricorso alle misure urgenti approvate da governi per sostenere la continuità aziendale e favorire l'accesso al credito.

Indicatori di Finanziamento delle Immobilizzazioni			
(in migliaia di euro e in percentuale)		Anno 2024	Anno 2023
MARGINE PRIMARIO DI STRUTTURA	Mezzi Propri - Attivo Fisso	(111.810)	(101.082)
QUOZIENTE PRIMARIO DI STRUTTURA	Mezzi Propri / Attivo Fisso	67,16%	68,04%
MARGINE SECONDARIO DI STRUTTURA	(Mezzi Propri + Passività Consolidate) - Attivo Fisso	175.308	104.744
QUOZIENTE SECONDARIO DI STRUTTURA	(Mezzi Propri + Passività Consolidate) / Attivo Fisso	151,49%	133,12%

Indicatori di Finanziamento delle Immobilizzazioni normalizzato al netto degli effetti IFRS 16			
(in migliaia di euro e in percentuale)		Anno 2024	Anno 2023
MARGINE PRIMARIO DI STRUTTURA	Mezzi Propri - Attivo Fisso	(24.328)	(20.570)
QUOZIENTE PRIMARIO DI STRUTTURA	Mezzi Propri / Attivo Fisso	90,32%	91,22%
MARGINE SECONDARIO DI STRUTTURA	(Mezzi Propri + Passività Consolidate) - Attivo Fisso	206.282	129.517
QUOZIENTE SECONDARIO DI STRUTTURA	(Mezzi Propri + Passività Consolidate) / Attivo Fisso	182,08%	155,27%

Analisi finanziaria:

Al 31 dicembre 2024, l'indebitamento finanziario netto del Gruppo è pari a 302,7 milioni di euro (264,5 milioni di euro al 31 dicembre 2023) ed include passività per leasing derivanti dall'applicazione dell'IFRS 16 pari a 87 milioni di euro (82,3 milioni di euro nel 2023) e debiti finanziari per impegni su acquisizioni pari a 20,6 milioni di euro; al netto di queste ultime componenti, l'indebitamento finanziario netto sarebbe stato pari a 214 milioni di euro (da comparare con quello dell'esercizio 2023, che era pari a 179 milioni di euro).

L'aumento dell'indebitamento finanziario netto è principalmente imputabile all'investimento realizzato, che ha comportato nuovo debito a medio/lungo termine e l'incremento del debito per leasing IFRS 16.

La seguente tabella sintetizza l'indebitamento finanziario netto del Gruppo:

Indebitamento Finanziario Netto		
(in migliaia di euro e in percentuale)	Anno 2024	Anno 2023
Disponibilità liquide o equivalenti	(244.204)	(147.257)
Debiti finanziari a breve termine	241.678	206.586
Debiti finanziari a medio/lungo termine	188.999	100.709
INDEBITAMENTO BANCARIO NETTO	186.473	160.038
Debiti Finanziari per Factoring al netto dei crediti	10.362	21.010
Debiti finanziari per acquisizione Kelly	19.000	-
Debiti finanziari (finanziamenti Covid)	1.354	2.248
Altri debiti finanziari	542	191
Ratei passivi per interessi su Finanziamenti	945	847
ALTRI DEBITI FINANZIARI	32.202	24.296
Strumenti finanziari derivati	(819)	(2.382)
Altri crediti finanziari	(3.880)	(2.586)
CREDITI FINANZIARI	(4.700)	(4.968)
INDEBITAMENTO FINANZIARIO NETTO PRE IFRS	213.975	179.366
DEBITI FINANZIARI PER ACQUISIZIONI (IMPEGNI) AI FINI IAS/IFRS	1.590	2.738
Passività per leasing non correnti	56.508	55.739
Passività per leasing correnti	30.583	26.609
PASSIVITA' FINANZIARIE per LEASING	87.091	82.347
INDEBITAMENTO FINANZIARIO NETTO SECONDO IFRS	302.656	264.451

Nell'ambito delle voci che compongono l'indebitamento di Gruppo sono compresi:

- | i debiti finanziari verso Factor, relativi a cessioni pro-solvendo (principalmente Italia, Regno Unito, Spagna e Francia);
- | i debiti finanziari per impegni su acquisizioni che includono, oltre all'Earn-Out per le acquisizioni EUPRO in Svizzera, già pagato a gennaio 2025 per 1,6 milioni di euro, la stima del valore delle passività finanziarie ancora dovute a Kelly Services Inc. in relazione all'acquisizione delle attività europee di staffing del gruppo

Di seguito viene presentata la composizione dell'indebitamento a livello Italia e per le controllate estere:

Indebitamento Finanziario Netto 2024		
(in migliaia di euro)	ITALIA	ESTERO
Disponibilità liquide o equivalenti	(108.534)	(135.670)
Debiti finanziari a breve termine	119.355	122.323
Debiti finanziari a medio/lungo termine	182.239	6.760
INDEBITAMENTO BANCARIO NETTO	193.061	(6.587)
Debiti Finanziari per Factoring al netto dei crediti	6.627	3.734
Debiti finanziari per acquisizione Kelly	17.959	1.041
Debiti finanziari (finanziamenti Covid)	-	1.354
Altri debiti finanziari	8	534
Ratei passivi per interessi su Finanziamenti	631	314
ALTRI DEBITI FINANZIARI	25.224	6.977
Strumenti finanziari derivati	(819)	-
Altri crediti finanziari	-	(3.880)
CREDITI FINANZIARI	(819)	(3.880)
INDEBITAMENTO FINANZIARIO NETTO PRE IFRS	217.466	(3.490)
DEBITI FINANZIARI PER ACQUISIZIONI (IMPEGNI) AI FINI IAS/IFRS	1.590	(0)
Passività per leasing non correnti	33.681	22.827
Passività per leasing correnti	15.791	14.792
PASSIVITA' FINANZIARIE per LEASING	49.472	37.619
INDEBITAMENTO FINANZIARIO NETTO SECONDO IFRS	268.528	34.128

Per un maggiore dettaglio di tali voci, si rimanda agli appositi paragrafi della Nota Integrativa al Bilancio Consolidato 2024.

L'analisi di liquidità o solvibilità rappresenta la capacità del Gruppo di mantenere l'equilibrio finanziario di breve periodo e pertanto di fronteggiare le uscite attese nel breve termine con le liquidità esistenti e le entrate attese per il breve periodo.

Nella tabella che segue vengono indicati i valori riferiti agli indicatori di solvibilità:

Indicatori di Solvibilità			
(in migliaia di euro e in percentuale)		Anno 2024	Anno 2023
Indice di Disponibilità Corrente	(Attivo Corrente) / (Passivo Corrente)	1,14	1,09
Margine di tesoreria	(Liquidità differite + Liquidità immediate) - Passività Correnti	152.132	82.084
Quoziente di tesoreria	(Liquidità differite + Liquidità immediate) / Passività Correnti	115,18%	109,62%

Indicatori di Solvibilità normalizzato al netto degli effetti IFRS 16			
(in migliaia di euro e in percentuale)		Anno 2024	Anno 2023
Indice di Disponibilità Corrente	(Attivo Corrente) / (Passivo Corrente)	1,18	1,12
Margine di tesoreria	(Liquidità differite + Liquidità immediate) - Passività Correnti	182.715	108.693
Quoziente di tesoreria	(Liquidità differite + Liquidità immediate) / Passività Correnti	118,80%	113,14%

Infine, riportiamo di seguito alcuni indici finanziari sulla solidità del Gruppo, per valutare l'incidenza dei soli debiti contratti per far fronte alle necessità finanziarie e della globalità dei debiti in rapporto ai mezzi propri:

Indici sulla struttura dei Finanziamenti			
(in valore assoluto)		Anno 2024	Anno 2023
QUOZIENTE D'INDEBITAMENTO FINANZIARIO	(Passività di Finanziamento) / Mezzi Propri	1,66	1,30
QUOZIENTE D'INDEBITAMENTO COMPLESSIVO	(Passività Consolidate + Passività Correnti) / Mezzi Propri	5,64	4,92

Indici sulla struttura dei Finanziamenti normalizzato al netto degli effetti IFRS 16			
(in valore assoluto)		Anno 2024	Anno 2023
QUOZIENTE D'INDEBITAMENTO FINANZIARIO	(Passività di Finanziamento) / Mezzi Propri	1,67	1,31
QUOZIENTE D'INDEBITAMENTO COMPLESSIVO	(Passività Consolidate + Passività Correnti) / Mezzi Propri	5,30	4,57

Note esplicative al Rendiconto Finanziario di Gi Group Holding Consolidato:

Tra i documenti di Bilancio, il Rendiconto Finanziario (Cash Flow Statement) evidenzia le variazioni positive o negative della liquidità attraverso i flussi di cassa (Cash Flow) generati dalle differenti Aree della gestione:

1. Il flusso di circolante della gestione economica, che esprime in sintesi la liquidità generata dallo svolgimento dell'attività caratteristica, evidenzia un autofinanziamento pari a 142,0 milioni di euro, con un incremento di 5,9 milioni di euro (+4,3% rispetto all'anno precedente), pertanto pressoché in linea rispetto all'esercizio precedente.

2. Nell'ambito delle variazioni della gestione del capitale circolante netto, pari a complessivi 75,4 milioni di euro, i saldi iniziali delle società acquisite Kelly sono rappresentati nella variazione delle singole nature che compongono la voce e isolati complessivamente nella voce residuale "Altre variazioni del capitale circolante netto", come di seguito dettagliate:

(In migliaia di Euro)	
Altri decrementi/(incrementi) del capitale circolante netto al 31 Dicembre 2023	10.151
di cui:	
Decremento/(Incremento) dei crediti verso clienti da acquisizione soc. Kelly Services EMEA	180.415
Incremento/(Decremento) dei debiti verso fornitori da acquisizione soc. Kelly Services EMEA	(16.543)
Incremento/(Decremento) dei debiti/crediti verso lavoratori ed ist. prev. da acquisizione soc. Kelly Services EMEA	(80.311)
Altre variazioni della voce (a perimetro costante)	(11.911)
Variazione complessiva della voce	71.650
Altri decrementi/(incrementi) del capitale circolante netto al 31 Dicembre 2024	81.801

La voce "Decremento/(Incremento) dei crediti verso clienti" espone la variazione totale dei crediti netti; tale flusso riflette le politiche di controllo del credito, quali valutazioni e metodologie di selezione della clientela, congiuntamente ad operazioni di factoring per le quali il Gruppo ha fatto ricorso, prevalentemente a cessioni pro-soluto di crediti commerciali in Italia, Germania, Francia, Spagna, Regno Unito, Repubblica Ceca e Slovacchia, Portogallo e Colombia. L'effetto di tali misure è stato un decremento dei giorni medi di incasso ("DSO"), a cui si aggiunge però il volume di crediti commerciali, pari a 180 milioni di Euro, acquisiti con l'inclusione nel perimetro delle nuove società, generando un flusso complessivo sull'anno pari a -107 milioni di Euro.

3. Nella voce delle variazioni delle Attività d'Investimento è esposto principalmente l'assorbimento di cassa relativo all'operazione di acquisizione delle società europee del gruppo americano Kelly Inc. operanti nel business staffing, effettuata il 2 gennaio 2024, esposto nella voce "Acquisizione o cessione di Società / rami d'azienda al netto delle disponibilità liquide". In particolare, il valore, pari a -71,1 milioni di euro, rappresenta il corrispettivo pagato a fronte dell'operazione, al netto delle relative disponibilità liquide acquisite dalla stessa (si veda nota 7 della Nota Integrativa).

4. L'incremento dei Debiti verso Banche è dovuto all'acquisizione menzionata precedentemente, per la quale il Gruppo ha contratto un finanziamento in pool con Banca BNL, Banco BPM, Intesa e Unicredit, per un importo pari a 100 milioni di euro. In aggiunta, sempre con il medesimo pool di banche, si è proceduto a sottoscrivere una linea "Revolving Credit Facility" per un importo complessivo di 40 milioni di euro, di cui solo 10 milioni di euro effettivamente utilizzati.

5. Il decremento dei mezzi propri riflette il pagamento dei dividendi verso il socio Familia S.r.l., per 4,5 milioni di euro (8 milioni di euro nel 2023), su un valore complessivo deliberato di 7,5 milioni di euro.

2.7 Principali rischi ed incertezze

La gestione del business e lo sviluppo della propria strategia espone il Gruppo a diverse tipologie di rischio che potrebbero influire negativamente sui risultati economici e sulle condizioni patrimoniali e finanziarie del Gruppo stesso.

L'individuazione dei rischi e la loro gestione rappresentano un elemento strategico per la protezione, il mantenimento e il miglioramento del valore della Gruppo nel tempo e sono pertanto una componente essenziale del sistema di controllo interno.

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi è in grado di identificare e misurare i principali rischi aziendali che potrebbero minare il raggiungimento degli obiettivi definiti, tenendo conto delle caratteristiche del mercato del lavoro in cui operano Gi Group Holding e le sue controllate, sulla base della natura del rischio, con riferimento ai rischi di natura finanziaria, strategica, operativa, e di conformità con le normative vigenti, e della contestuale capacità del Gruppo di gestire adeguatamente il rischio identificato.

In particolare, il sistema di controllo interno e gestione dei rischi del Gruppo prevede l'individuazione e il monitoraggio sistematico dei principali rischi aziendali, finalizzato all'identificazione e all'adozione di interventi correttivi ai presidi di controllo esistenti;

Di seguito si illustrano le principali aree di rischio, interne ed esterne, relative ai rischi operativi, riconducibili alla tipologia di business gestito dal Gruppo.

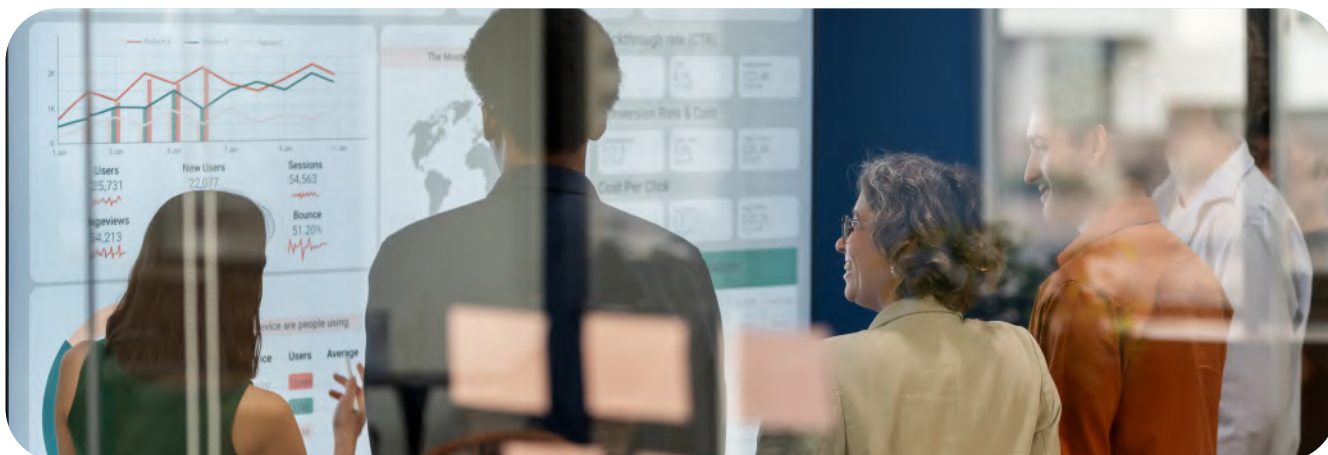
RISCHI OPERATIVI

I rischi operativi derivano dal verificarsi di eventi o situazioni che, limitando l'efficacia e l'efficienza dei processi chiave, impattano sulla capacità del Gruppo di creare valore.

Il Gruppo nello svolgimento della propria attività deve conoscere, individuare e presidiare il rischio che comportamenti inappropriati dei collaboratori, carenze o malfunzionamenti tecnologici, errori o deviazioni nei processi operativi, nonché fattori esterni, possano generare perdite economiche o danni patrimoniali.

Tali rischi coinvolgono numerose competenze e sistemi gestionali all'interno dell'azienda, nonché fattori esogeni non direttamente controllabili dal management aziendale e i fattori determinanti possono essere ricondotti a quattro categorie principali:

1. risorse umane, eventi negativi causati da errori, violazioni di regole e procedure interne;
2. processi, i rischi relativi a procedure e controlli interni inadeguati;
3. tecnologia, per quanto riguarda i rischi informatici;
4. fattori esogeni, nel caso di rischi di mercato.



RISCHI SULLE RISORSE UMANE

La gestione delle risorse umane costituisce un fattore di criticità per Gi Group Holding e il Management del Gruppo ritiene che una politica di responsabilità trasparente nei confronti dei propri dipendenti, somministrati o di struttura, possa tradursi in un vantaggio competitivo, poiché essi costituiscono il capitale umano dell'organizzazione stessa: pertanto la capacità del Gruppo di attrarre, motivare e trattenere risorse, come illustrato per il business anche nel focus al Candidate Management, rappresenta un fattore critico, che, qualora dovesse venir meno, potrebbe esporre il Gruppo al rischio di forti riduzioni dell'attività.

Al fine di mitigare i rischi generici connessi alle risorse umane dei propri dipendenti interni, per il 2024 l'obiettivo dell'Employer Branding è stato ancora quello di promuovere l'implementazione dei piani di comunicazione e delle iniziative globali/locali al fine di posizionare il Gruppo come "Employer of choice".

La strategia di Employer Branding di Gi Group Holding si basa su due asset strategici:

- condividere identità e storia uniche: una strategia di Employer Branding stimolante, coinvolgente ed efficace si basa sul modo in cui si comunica la Mission, EVP, valori e atteggiamento al pubblico di destinazione;

- fornire a Candidati e Dipendenti punti di contatto che parlano del Gruppo: dall'esperienza della ricerca alla difesa dei dipendenti (programma Ambassador).

Inoltre, è stata lanciata un'indagine esterna "Il Fattore Umano - Persone e aziende nelle nuove dinamiche globali del lavoro", che ha coinvolto 12 Paesi; l'obiettivo era principalmente quello di evidenziare le più importanti trasformazioni in corso nel mondo del lavoro, attraverso l'esperienza concreta di chi è già coinvolto e con una prospettiva internazionale che mette a confronto alcuni dei principali Paesi del mondo.

Infine, nel corso del 2024, lo sviluppo del personale di struttura si è concentrato sul miglioramento delle competenze, delle capacità e dei percorsi di carriera delle persone e dei team della sede centrale globale.

L'obiettivo finale era supportare il personale della sede centrale affinché fosse più efficiente ed efficace nelle strategie internazionali e più disponibile e reattivo alle esigenze dei Paesi.

Inoltre, per semplificare i processi, le politiche e le iniziative globali delle risorse umane, la Direzione delle Risorse Umane di Gruppo ha sviluppato un manuale completo delle risorse umane per supportare i team delle risorse umane in tutto il mondo e fornire gli strumenti essenziali necessari per guidare lo sviluppo, l'innovazione e il coinvolgimento del team. Il manuale offre una chiara panoramica dell'approccio di Gi Group Holding alla gestione delle persone, coprendo aree chiave quali la ricompensa totale e l'organizzazione, la gestione del ciclo di vita dei dipendenti, la gestione dei talenti, l'employer branding, il cambiamento e l'apprendimento delle persone, il coinvolgimento e le comunicazioni interne.

Il manuale funge da base per allineare le strategie locali delle risorse umane con la visione della capogruppo, garantendo un approccio unificato alla gestione delle persone.

RISCHI DI PROCESSO

In parallelo alla crescita dimensionale del Gruppo, ha assunto un ruolo fondamentale l'attività di mappatura dei processi aziendali, con l'identificazione dell'architettura delle funzioni aziendali e dei flussi operativi, corredati da comunicazioni interne, e con le regole del settore, in materia d'impiego, salute e sicurezza dei lavoratori.

I principali rischi in quest'area sono rappresentati dalla gestione della fiscalità, dei processi amministrativo-contabili, dalla compliance con le normative (ad es. in materia di Salute, Sicurezza sul Lavoro, Privacy, ESG), dalla gestione delle informazioni privilegiate.

Inoltre, il Gruppo si avvale principalmente di partnership consulenziali e tecnologiche con fornitori selezionati e con cui ha stabilito un rapporto duraturo e proficuo per ambo le parti. Tale scelta strategica espone il Gruppo ad un certo grado di rischio, in quanto il verificarsi di criticità nei rapporti di fornitura potrebbero influenzare in misura negativa l'attività. A mitigazione di questi rischi, il Gruppo adotta specifiche procedure in ciascuna area, con l'identificazione di responsabilità, controlli e processi.

Il rischio di compliance è rappresentato dal rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie, amministrative o fiscali, con conseguenti penalità rilevanti dovute a violazioni di leggi, regolamenti, procedure, codici di condotta e best practices.

Le società del Gruppo conducono il proprio business sulla base di autorizzazioni rilasciate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per l'Italia, e dai diversi Enti per i Paesi internazionali del Gruppo, la cui titolarità è indispensabile al fine dello svolgimento delle attività di servizi.

Il Gruppo monitora attentamente la corretta applicazione delle previsioni normative e l'assolvimento degli adempimenti necessari per il mantenimento delle condizioni previste dalle autorizzazioni ministeriali vigenti. Il Gruppo, al fine di limitare il rischio di compliance, pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi di legalità, trasparenza e correttezza: nell'ambito di tali strumenti, si evidenziano il Codice Etico, un documento che contiene linee guida e principi etici e di comportamento che devono essere osservati da tutti coloro che svolgono attività per conto di Gi Group e le procedure aziendali, periodicamente aggiornate e migliorate, e condivise con la struttura aziendale attraverso la Intranet.

Dal punto di vista fiscale, il Gruppo è formato da società localizzate in molti Paesi del mondo ed è quindi periodicamente soggetto alla verifica delle sue dichiarazioni dei redditi e dei suoi adempimenti fiscali da parte dell'Amministrazione finanziaria dei vari Paesi. Inoltre, le transazioni fra società del Gruppo devono riflettere l'adeguatezza dei corrispettivi previsti alle norme e principi locali e internazionali in tema di transfer pricing, suscettibile di controlli e rettifiche da parte delle amministrazioni fiscali.

I presidi di limitazione del rischio fiscale posti in essere dal Gruppo sulle tematiche di tax compliance e di transfer pricing prevedono l'aggiornamento periodico sulla materia, un'attenzione alla predisposizione di prospetti e documentazione fiscale e alle politiche di determinazione dei prezzi infragruppo.

Certificazioni di Sistemi di Gestione per la Qualità, l'Ambiente, e la Responsabilità Sociale

L'adozione di Sistemi di Gestione conformi a norme riconosciute a livello internazionale è per il Gruppo uno strumento operativo funzionale al perseguimento della propria mission e al raggiungimento degli obiettivi aziendali nell'ottica del miglioramento continuo basata sul risk based thinking.

Con tale logica, fin dal 2001, il Gruppo, in Italia, ha definito e attuato il primo Sistema di Gestione per la Qualità in conformità alla norma UNI EN ISO 9001 ottenendo la prima certificazione della società che progetta ed eroga servizi di supporto alla ricollocazione del personale, servizi di orientamento e di consulenza aziendale. Negli anni successivi ha portato a compimento con successo ulteriori progetti di certificazione di sistemi di gestione per la qualità delle società.

Nell'aprile 2017 la controllata Gi Group S.p.A. ha ottenuto la certificazione del proprio sistema di gestione di responsabilità sociale secondo lo Standard internazionale SA8000:2014®: tale Sistema di Gestione è certificato, con riconoscimento di piena conformità ai requisiti della norma SA8000:2014® da parte di TUV Italia organismo di certificazione dei sistemi di Responsabilità Sociale accreditato da SAAS (Social Accountability Accreditation Services).

La Capogruppo Gi Group Holding S.p.A. ha adottato un Sistema per la Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI) al fine di fornire un'adeguata protezione e chiare responsabilità nella gestione delle informazioni ed asset della Società.

Gi Group Holding e le società del Gruppo svolgono le proprie attività attraverso processi omologati, monitorati e sottoposti a verifiche di prima, seconda e terza parte, nell'intento di perseguire:

- | la soddisfazione dei propri clienti e utenti di riferimento presidiando e mitigando i rischi aziendali
- | la compliance normativa e comprovate credenziali aziendali
- | l'accesso a nuove aree di mercato e il riconoscimento globale come fornitore affidabile

Le attestazioni, ottenute da un Ente Terzo indipendente e accreditato, dimostrano la capacità di Gi Group Holding e delle altre società del Gruppo di fornire prodotti e servizi che soddisfino i requisiti dei clienti, le disposizioni delle leggi di riferimento, nel rispetto degli interessi dei propri Stakeholder.

RISCHI INFORMATICI

Lo sviluppo tecnologico e la diffusione dei nuovi sistemi informativi e di comunicazione e interazione di massa hanno contribuito alla creazione di valore ma hanno portato anche ad una crescita esponenziale dei fattori di rischio.

Il Gruppo investe continuamente in persone e tecnologie per stare al passo con un panorama di minacce in continua evoluzione. Il tasso crescente di criminalità informatica è ormai una minaccia quotidiana per tutte le grandi imprese. Vi è, inoltre, una continua espansione degli sforzi nella protezione dei dati e nella sicurezza delle informazioni, investendo in persone, processi e tecnologie. Questo include un aggiornamento della strategia di cyber sicurezza informatica e protezione dei dati per ribadire la Mission dell'organizzazione di proteggere i processi aziendali e di essere il custode di fiducia dei dati per i talenti e per tutti gli altri componenti.

Tale presidio ha la finalità di mitigare eventuali perdite economiche, di reputazione o di quote di mercato derivanti dalla vulnerabilità nella tecnologia, causate dall'esposizione a rischi informatici (cosiddetto "Cyber risk"), in grado di compromettere la sicurezza del patrimonio informativo aziendale in termini di riservatezza, integrità e trasferimento di dati in tempo reale.

In base ad un corretto processo di Cyber Risk Management il Gruppo punta ad identificare i rischi e le minacce a cui è esposto, in base alle risorse informatiche e al loro grado di vulnerabilità, definendo quindi un piano di azione anche sulla base dell'analisi dei costi e dei benefici.

Il data center del Gruppo risiede presso uno spazio dedicato, locato presso Irideos del MIX (Milan Internet exchange) di Milano che dispone di tutte le certificazioni e garanzie in termini di sicurezza fisica ed ambientale e dei più moderni sistemi di protezione dei dati e delle piattaforme.

Al fine di garantire la continuità delle attività anche in caso di disastro grave sono state implementate soluzioni che permettono di utilizzare l'infrastruttura installata nell'edificio sede del Gruppo a Milano in caso di inagibilità del data center principale.

RISCHI DI MERCATO E D'IMPRESA

In merito alla gestione del rischio d'impresa, si fornisce di seguito una descrizione dei principali rischi ed incertezze cui il Gruppo è soggetto, tenendo in considerazione che i mercati e le aree di riferimento in cui operano le società sono caratterizzati da elevati livelli di regolamentazione e vigilanza in costante evoluzione.

In particolare, l'attività del Gruppo è soggetta a:

- | rischi paese: l'insieme dei rischi che emergono nel momento in cui si effettua un investimento in un Paese estero
- | rischi connessi all'evoluzione del quadro normativo
- | rischi di competizione per la presenza di numerosi altri operatori sul mercato
- | rischi di immagine e riconoscibilità dei marchi del Gruppo

Le imprese che operano a livello internazionale si basano sulla stabilità del contesto economico nel Paese estero. Il rischio paese è prevalentemente imputabile alle differenze di tipo politico, economico e sociale esistenti tra il Paese della capogruppo ed il Paese in cui sono effettuati gli investimenti.

Il Gruppo, inoltre, opera in un mercato complesso ed è soggetto, nelle varie giurisdizioni in cui è attivo, a normative e regolamenti, che vengono costantemente monitorati, soprattutto per quanto attiene ai contratti di lavoro e alla salute e sicurezza dei lavoratori, alle norme fiscali e previdenziali e, in generale, a tutte le disposizioni regolamentari di riferimento.

In particolare, il settore del lavoro è soggetto a frequenti interventi legislativi ed influenzato dalle diverse linee politiche governative: nel quadro di una continua evoluzione normativa non è possibile escludere futuri interventi legislativi che potrebbero restringere le fattispecie nelle quali sia ammesso l'utilizzo del contratto di somministrazione, ovvero la possibile futura introduzione di tipologie contrattuali alternative al lavoro subordinato, che potrebbero influire negativamente sulla situazione economica e finanziaria del Gruppo.

Il Gruppo monitora attentamente le evoluzioni normative e di contrattazione collettiva e al fine di presidiare tale rischio, Gi Group Holding collabora attivamente con le istituzioni locali, nazionali ed internazionali, sugli importanti temi della promozione e dello sviluppo del mercato del lavoro.

Le imprese che operano a livello internazionale si basano sulla stabilità del contesto economico nel Paese estero. Il rischio paese è prevalentemente imputabile alle differenze di tipo politico, economico e sociale esistenti tra il Paese della capogruppo ed il Paese in cui sono effettuati gli investimenti.

Il Gruppo, inoltre, opera in un mercato complesso ed è soggetto, nelle varie giurisdizioni in cui è attivo, a normative e regolamenti, che vengono costantemente monitorati, soprattutto per quanto attiene ai contratti di lavoro e alla salute e sicurezza dei lavoratori, alle norme fiscali e previdenziali e, in generale, a tutte le disposizioni regolamentari di riferimento.

In particolare, il settore del lavoro è soggetto a frequenti interventi legislativi ed influenzato dalle diverse linee politiche governative: nel quadro di una continua evoluzione normativa non è possibile escludere futuri interventi legislativi che potrebbero restringere le fattispecie nelle quali sia ammesso l'utilizzo del contratto di somministrazione, ovvero la possibile futura introduzione di tipologie contrattuali alternative al lavoro subordinato, che potrebbero influire negativamente sulla situazione economica e finanziaria del Gruppo.

Il Gruppo monitora attentamente le evoluzioni normative e di contrattazione collettiva e al fine di presidiare tale rischio, Gi Group Holding collabora attivamente con le istituzioni locali, nazionali ed internazionali, sugli importanti temi della promozione e dello sviluppo del mercato del lavoro.

Il settore del lavoro in somministrazione è altamente competitivo, con operatori in grado di adattarsi tempestivamente ai cambiamenti del mercato e di offrire servizi a condizioni economiche competitive; pertanto, la struttura del Gruppo deve essere adeguata al contesto di mercato, per fronteggiare eventuali iniziative attuate da altri players.

L'attività del Gruppo è influenzata anche dall'immagine, dalla reputazione e dalla riconoscibilità dei suoi Brand. L'anno 2024 è stato caratterizzato da iniziative e progetti strategici volti ad amplificare la notorietà del marchio, in particolare nei Paesi in cui sono state avviate attività di rebranding per le società neoacquisite.

RISCHI FINANZIARI

Il Gruppo persegue il mantenimento di un'adeguata flessibilità finanziaria, espressa mediante la disponibilità di liquidità e di linee di credito che consentano la costante copertura delle esigenze di finanziamento.

Le azioni mirate al monitoraggio periodico dell'andamento del circolante a livello di singolo Paese sono costantemente rafforzate.

Per quanto riguarda la gestione da parte del Gruppo dei rischi di natura finanziaria, legati principalmente al monitoraggio del credito, al reperimento di fonti di finanziamento e al rischio di liquidità, e all'oscillazione dei tassi di cambio e d'interesse, si rimanda allo specifico paragrafo delle Note Illustrative al Bilancio Consolidato.

2.8

Informazioni attinenti alle persone e all'ambiente

Gi Group Holding è un ecosistema globale di servizi integrati per le risorse umane dedicato all'evoluzione del mercato del lavoro attraverso la creazione di ambienti di lavoro sostenibili e piacevoli che contribuiscono a cambiare la vita delle persone.

Nello scenario del mercato del lavoro, la soddisfazione per l'attuale situazione lavorativa personale dei dipendenti è ritenuta un fattore strategico per l'evoluzione delle aziende: i principali punti di forza sono equilibrio tra vita privata e lavoro, buon reddito fisso, valori aziendali condivisi, equità, formazione continua e mobilità interna.

A giugno 2024 il Gruppo ha condotto la Gi Group Holding Energy Matrix, l'indagine interna a livello globale per valutare energia, coinvolgimento e fiducia. Sono stati invitati a partecipare circa 8.000 colleghi con almeno tre mesi di anzianità aziendale, inclusa una versione personalizzata per i nuovi arrivati dall'acquisizione di Kelly. L'indagine ha conseguito un indice di risposta del 73,7%, evidenziando forti livelli di coinvolgimento, senso di autonomia e responsabilità. Inoltre, la sicurezza psicologica e la fiducia nell'azienda, nei colleghi e nei manager sono emerse come punti di forza chiave in tutta l'organizzazione globale.

A seguito dell'acquisizione delle attività europee di Kelly Services e del conseguente impegno nella digitalizzazione dell'azienda, il 2024 si è concentrato sul consolidamento dei processi esistenti e sul potenziamento degli strumenti disponibili, al fine di migliorare l'esperienza di apprendimento e fornire un solido framework formativo ai dipendenti del Gruppo.

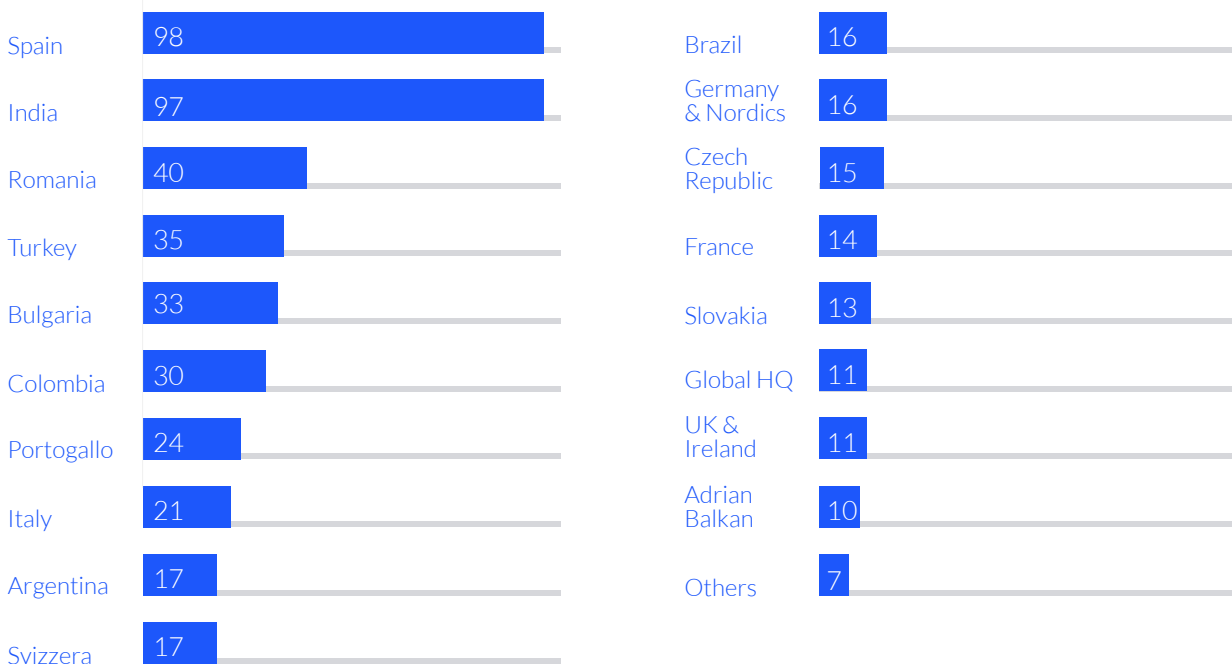
Inoltre, e in linea con l'ampliamento del perimetro avviato nel 2023, è stato supportato l'aspetto culturale dell'adozione di strumenti e processi, fornendo linee guida e supporto ai Paesi dell'area People Change, con particolare attenzione alla condivisione delle best practice e all'allineamento sulle priorità con tutti gli Stakeholder coinvolti.

Infine, è stata lanciata una serie di comunicazioni interne per aumentare la consapevolezza verso il Global Learning HUB, la strategia di Gi Group Holding per favorire la crescita delle persone, che rappresenta il framework di riferimento e la fonte di conoscenza per migliorare come Learning Organization.

Le ore di formazione per dipendente nel 2024 sono state pari a 22,7, con un calo del 9% (24,7) rispetto al 2023, dovuto principalmente all'aumento medio dell'organico, dovuto all'acquisizione di Kelly, del 10%; il trend rispetto al 2022 è positivo con un aumento del 13% (20,1).

I seguenti grafici rappresentano le ore di formazione per dipendente in ogni paese ("altri" includono Polonia, Messico, USA, Paesi Baltici, Cina, Ungheria, Benelux and Cile):

Ore di formazione 2024 per Paese



I contenuti della strategia di apprendimento del Gruppo sono coerenti con la strategia e la priorità aziendale in ogni paese e possono essere riassunti in quattro macrocategorie:

- | Competenze tecniche (Technical skills, legate a ruoli o processi)
- | Competenze trasversali (Soft skills)
- | Inserimento a bordo (Onboarding)
- | Formazione sulla conformità (Compliance, ad es. salute e sicurezza, leggi)

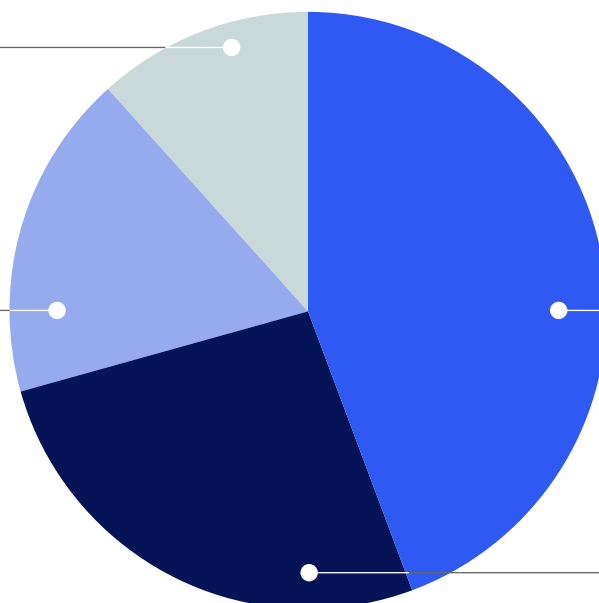
Mix dei contributi formativi

12%

Onboarding

18%

Compliance



44%

Technical Skills

26%

Soft Skills

Nel 2024, la Direzione Risorse Umane di Gruppo ha continuato a supportare l'organizzazione nella gestione delle iniziative di cambiamento dal punto di vista delle persone, assicurandosi che i dipendenti fossero attrezzati per adattarsi efficacemente. In tutti i Paesi e in tutte le Practice è stato fornito supporto operativo attraverso linee guida e metodologie, aiutando i team a integrare senza problemi nuovi strumenti e processi. L'obiettivo era consentire ai dipendenti di abbracciare la trasformazione digitale con fiducia, promuovendo l'efficienza e la collaborazione in tutta l'organizzazione.

Per l'anno 2025 il programma della Direzione Risorse Umane di Gruppo intende concentrarsi sul rafforzamento delle attività in corso e degli obiettivi chiave:

- | continuando ad implementare la strategia e le iniziative di Engagement e Comunicazione Interna in tutto il Gruppo
- | monitorando il coinvolgimento dei dipendenti e conducendo tre sondaggi come follow-up di Energy Matrix 2024 e supportare i Paesi nell'implementazione e nel monitoraggio dei piani d'azione locali sulla base dei risultati
- | adattando il Manuale Risorse Umane per creare una versione incentrata sui dipendenti che aumenti la consapevolezza e rafforzi le opportunità disponibili per supportare il loro percorso all'interno di Gi Group Holding
- | progettando un programma di Executive Leadership Learning per integrare il percorso di apprendimento sulla Leadership per i ruoli manageriali,
- | proseguendo nel percorso per diventare un'organizzazione che apprende introducendo un programma di condivisione interna delle conoscenze tra pari, basato sul concetto di "Dare e Ricevere". Questo programma mirerà a valorizzare le competenze e conoscenze interne, incoraggiando i colleghi a condividere esperienze, intuizioni e best practice. Promuovendo un ambiente collaborativo in cui tutti contribuiscono e ne traggono beneficio, si punta a migliorare le competenze e a promuovere una crescita continua in tutta l'organizzazione
- | lanciando un programma di sviluppo speciale per i talenti junior (mentoring esterno) in collaborazione con un fornitore digitale esterno
- | continuando ad investire nelle iniziative di Talent Care e rafforzando la cultura del benessere e della salute mentale.

La Fondazione Gi Group studia, approfondisce e sviluppa pensiero e pratiche per realizzare il concetto di Lavoro Sostenibile. Grazie al continuo impegno della Fondazione, il Gruppo si è distinto non solo per la crescita del business ma anche per il contributo su temi di particolare rilevanza per impatto sociale e aiuto allo sviluppo del mercato del lavoro; i progetti nell'ambito dell'inclusione femminile, del supporto alla maternità, dell'orientamento dei giovani e della formazione professionale hanno permesso di arricchire le competenze e la qualità dei servizi offerti in questi ambiti, di creare nuove alleanze e nuove partnership.

I principali beneficiari della Fondazione Gi Group sono:

- | i giovani, per accompagnarli attraverso un orientamento consapevole e più efficace alle scelte future e avvicinarli al mondo del lavoro, prevenendo il fenomeno NEET
- | le donne, per garantire un'equa inclusione nel mercato del lavoro
- | i migranti, per garantire un'inclusione nel mercato del lavoro che sia dignitosa e di aiuto alla loro integrazione sociale,
- | le persone con disabilità, per supportare l'inserimento lavorativo, sensibilizzando il mondo delle aziende e valorizzando l'unicità di ogni persona.

Nell'attuale contesto economico è fondamentale fare delle approfondite riflessioni anche sugli impatti di tematiche quali il cambiamento climatico, le emissioni, il consumo di risorse naturali: in particolare, valutando i riflessi generati verso l'ambiente esterno dallo svolgimento del proprio business.

Le attività del Gruppo implicano limitati impatti ambientali in termini di consumi energetici, emissioni di gas ad effetto serra e consumo di risorse naturali; tuttavia, il Gruppo si impegna nel proprio quotidiano affinché i consumi energetici siano ridotti e le norme a difesa dell'ambiente siano costantemente rispettate oltre che per incentivare una cultura di rispetto dell'ambiente.

Le società del Gruppo non hanno causato danni all'ambiente per i quali siano state dichiarate colpevoli in via definitiva, né sono state inflitte sanzioni o pene detentive per reati o danni ambientali.

Infine, l'attenzione del Gruppo è rivolta anche ad alcune iniziative volte alla riduzione dell'impatto ambientale e allo sviluppo della consapevolezza dei dipendenti e dei lavoratori somministrati rispetto a tali tematiche, in quanto anche la salvaguardia dell'ambiente è un'importante tematica esplicitata all'interno del Codice Etico del Gruppo.



2.9

Attività di ricerca e sviluppo

Negli ultimi anni l'intelligenza artificiale generativa si presenta come la tecnologia in grado di trasformare in modo radicale le logiche di business.

La sua applicazione all'elaborazione ed analisi dei dati è considerata la modalità più efficace per rendere efficienti flussi e processi aziendali e costituisce la base di tutte le tecnologie di machine learning divenendo un elemento determinante nei processi decisionali complessi.

Nel corso dell'esercizio 2024 nel Gruppo è stato consolidato e potenziato il piano di Innovation e Digital Transformation globale, con una particolare attenzione al consolidamento della piattaforma Digital & Analytics comune a tutti i Paesi in cui il gruppo opera, all'integrazione dei Paesi entrati nel Gruppo a seguito dell'acquisizione e, parallelamente, introducendo importanti elementi di innovazione. L'adozione delle soluzioni è stata posta al centro e accompagnata da un modello strutturato e guidato dai dati.

Il dipartimento R&D nato nel 2022 in Gi Group Holding con l'obiettivo di introdurre l'Intelligenza Artificiale, nel corso del 2024 ha compiuto importanti passi nella roadmap dell'Intelligenza Artificiale con lo scopo di valorizzare l'intero database dei candidati.



Nel primo trimestre è stato rilasciato in Italia il progetto pilota di Smart Screening: un algoritmo AI che basa il suo funzionamento sull'associazione del candidato ad uno o più core profile e nell'ultimo trimestre è stata rilasciata per l'Italia Smart Matching, una funzionalità che si appoggia su un algoritmo maggiormente dinamico che basa il matching con il candidato sulle informazioni associate alla vacancy svincolandosi dal concetto di core profile. Inoltre, nel 2024 è proseguito il progetto di Candidate Data Enrichment: il progetto consiste nella trasformazione di informazioni non strutturate in dati organizzati, consentendo un'ottimizzazione della ricerca dei candidati già presenti all'interno del database di Gruppo.

I moduli basati su Intelligenza Artificiale per recruiters e sales rimarranno il focus del dipartimento R&D anche nel 2024, con il progetto Smart Recruitment si punta ad implementare soluzioni innovative basate sui dati che permettano grazie all'IA di far "galleggiare" maggiori e migliori candidati e di raccogliere informazioni sulla disponibilità dei candidati in modo smart. Nel corso del 2024 è previsto il rilascio di ulteriori evoluzioni dell'algoritmo esistente che ci darà la possibilità di arricchire la qualificazione dei candidati attraverso fonti esterne.

Per quanto concerne la capogruppo Gi Group Holding, in data 16 dicembre 2024 ha ottenuto il titolo di privativa per il prodotto ATS "Spinner", ossia il diritto esclusivo concesso ad un soggetto per proteggere la sua creazione intellettuale o un prodotto industriale, consentendogli di sfruttarlo economicamente, e si è attivata per una valutazione di opportunità al fine di usufruire dell'agevolazione prevista dall'art. 6 del Decreto Legge Italiano 21 ottobre 2021, n. 146.

Tale Decreto riguarda le disposizioni per l'applicazione della "Patent Box", ovvero la detassazione di parte del

reddito derivante da brevetti e altre proprietà intellettuali. In sintesi, consente alle imprese contribuenti la facoltà di recuperare fiscalmente i costi di R&S che portano alla creazione e allo sviluppo di beni di proprietà intellettuale, ossia sostenuti per il mantenimento, potenziamento, tutela e accrescimento di software protetti da copyright, attraverso il riconoscimento di una maggiorazione ai fini fiscali del 110% delle spese sostenute a tal fine. Inoltre, la norma consente che, nel periodo di imposta in cui un bene immateriale agevolabile ottiene un titolo di privativa industriale, sono agevolate le spese di R&S che hanno contribuito alla sua creazione, sostenute negli otto periodi di imposta precedenti, mediante il meccanismo di recapture.

In Italia, Gi Group S.p.A. mantiene il focus sull'adeguamento continuo della propria infrastruttura tecnologica, modificando il proprio ruolo di "facilitatore" tra domanda e offerta in partner strategico per gli interlocutori del mercato stesso e ha avviato un progetto per la realizzazione di un applicativo integrato, studiato per supportare e ottimizzare, in primis, i processi operativi ed organizzativi del core business della somministrazione e degli altri business aziendali. Il prodotto sarà focalizzato sull'introduzione di funzionalità idonee per la gestione dei rapporti con i clienti in tutte le fasi e del personale somministrato, per garantire efficienza, qualità del servizio. Sarà realizzato per essere scalabile ed integrabile con gli altri sistemi adottati dalla società (contabilità, contratti clienti, contratti HR, etc.).

Il progetto si articola in più fasi: analisi dei requisiti, progettazione tecnica, sviluppo del prototipo, test funzionali e si completerà nel 2025 ed il relativo rilascio è fissato a inizio 2026.

L'obiettivo finale è dotare l'azienda di uno strumento digitale moderno, flessibile e orientato al miglioramento continuo dei processi aziendali.

2.10

Rapporti con le imprese del Gruppo

La Capogruppo Gi Group Holding S.p.A. e le società controllate italiane ed estere conformano i rapporti con parti correlate a principi di trasparenza e correttezza.

Le operazioni effettuate con parti correlate di Gi Group Holding e del Gruppo non sono qualificabili né come atipiche né come inusuali, rientrando nella normale attività del Gruppo. Tali operazioni sono effettuate nell'interesse di Gi Group Holding e del Gruppo a normali condizioni di mercato.

Dal punto di vista fiscale, la normativa sul "transfer pricing" riveste fondamentale importanza per il Gruppo, che opera a livello globale.

La documentazione predisposta permette all'Amministrazione finanziaria di disporre di un valido supporto nel riscontro della conformità al valore normale dei prezzi di trasferimento praticati dalla società e dal Gruppo, rispetto a quelli adottati in regime di libera concorrenza.

Annualmente, il Gruppo redige la documentazione idonea prevista dal provvedimento n. 2010/137654 dell'Agenzia delle Entrate italiana, recentemente revisionato con il nuovo provvedimento n. 0360494 del 23 novembre 2020, che è rappresentata da:

- | il Master file, che raccoglie informazioni relative all'intero Gruppo
- | il Documento Nazionale (Country file), che riguarda le informazioni relative alla singola holding.

Annualmente Gi Group Holding S.p.A. invia comunicazione sulle attività del Gruppo e informazioni sulle società all'Agenzia delle Entrate italiana tramite la formulazione del 'Country by Country Report' (CbCR).

A partire da inizio anno 2024 il Gruppo ha avviato uno studio preliminare fondato sui dati del CbCR e rivolto a valutare i possibili impatti della normativa relativa al Pillar Two sul Gruppo: informazioni di dettaglio sono fornite nella Nota Integrativa al Bilancio Consolidato.

Relativamente all'informativa finanziaria, al fine di assicurare un sistema di controllo interno affidabile, Gi Group Holding ha adottato e diffuso tra le sue società procedure amministrative, contabili e operative tali da garantire un flusso efficace di informazioni. Le procedure amministrative di Gruppo comprendono il Manuale Contabile di Gruppo (regole per l'utilizzo e l'applicazione dei principi contabili) e il Manuale operativo del processo di Bilancio.

L'ammontare dei rapporti di natura commerciale, finanziaria e diversa con le parti correlate, la descrizione della tipologia delle operazioni più rilevanti, nonché l'incidenza di tali rapporti e operazioni sulla situazione patrimoniale e finanziaria sul risultato economico e sui flussi finanziari e l'illustrazione delle sinergie sono esposti nella Nota integrativa al Bilancio Consolidato e nei singoli bilanci separati di Gi Group Holding S.p.A. e delle società controllate italiane ed estere, a cui si rinvia per ogni dettaglio.



2.11

Azioni proprie

Nel Bilancio Consolidato di Gi Group Holding le azioni proprie detenute dalle società controllate incluse nell'area di consolidamento sono state eliminate, coerentemente con le altre voci del loro patrimonio netto.

La Capogruppo Gi Group Holding S.p.A. non detiene azioni proprie.

2.12

Sedi Secondarie

Per quanto concerne l'elenco delle sedi secondarie e le principali informazioni societarie delle entità giuridiche che compongono il Gruppo, si rimanda alla tabella "Elenco delle partecipazioni ai sensi dell'art. 2427, n. 5 C.C." riportata nel paragrafo relativo all'Area di consolidamento nella Nota Integrativa del Bilancio Consolidato di Gi Group Holding S.p.A..

2.13

Glossario

ATS	Applicant Tracking System	Applicazione software per gestire le attività di selezione e assunzione in modo digitale
BPO	Business Process Outsourcing	Esternalizzazione di funzioni aziendali e processi gestionali
C2C	Close to consumer	Attività di marketing operativo per avvicinare il cliente al consumatore
CGU	Cash Generating Unit	Gruppo ben identificabile di attività che generatrici di flussi finanziari (IAS 36)
EB	Employer Branding	Insieme di attributi e qualità, spesso intangibili, che definisce l'identità dell'organizzazione come luogo di lavoro
ESG	Environmental, Social, Governance	Tre dimensioni fondamentali per verificare, misurare e controllare l'impegno in termini di sostenibilità di una impresa o di una organizzazione.
EVP	Enterprise Value Proposition	Proposta di valore dell'azienda
FTE	Full time equivalent	Metrica HR indica la forza lavoro impiegata in relazione al dipendente a tempo pieno
GP	Gross Profit	Margine derivante dalla differenza tra Ricavi di servizi e Costo del Venduto
HR	Human Resources	Risorse Umane sono sia le persone che lavorano per un'azienda, sia il dipartimento responsabile della gestione delle risorse relative ai dipendenti
KPI	Key Performance Indicator	Un indicatore chiave di prestazione è un valore misurabile che dimostra l'efficacia con cui un'azienda sta raggiungendo gli obiettivi principali
L&D	Learning & Development	Attività di progettazione, sviluppo e fornitura di programmi di apprendimento e sviluppo
M&A	Merger & Acquisition	Operazioni di acquisizioni e/o fusioni che hanno lo scopo di modificare l'assetto aziendale
PIL	Prodotto Interno Lordo	Valore dei prodotti e servizi realizzati all'interno di uno Stato in un determinato arco temporale
PMI	Piccole Medie Imprese	Imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro oppure il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro
RPO	Recruitment Process Outsourcing	Processo attraverso cui le attività di ricerca e selezione di dipendenti diretti all'interno di un'azienda vengono esternalizzate, affidate cioè ad agenzie per il lavoro o altri provider
S&S	Search & Selection	Attività di ricerca e selezione di dipendenti
SMS	Site Managed Service	Servizi specializzati gestiti ed erogati direttamente nei siti/stabilimenti/sedi dei clienti
T&P	Temporary & Permanent	Attività di somministrazione di lavoro e collocamenti di personale
UE	Unione Europea	Unione politica ed economica a carattere sovranazionale, che comprende 27 Stati membri



3.

Bilancio consolidato di Gi Group Holding S.p.A.

3.1	Situazione patrimoniale-finanziaria consolidata	127
3.2	Conto economico consolidato	128
3.3	Conto economico complessivo consolidato	129
3.4	Prospetto delle variazioni del patrimonio netto consolidato	130
3.5	Rendiconto finanziario consolidato	131
3.6	Note illustrative al bilancio consolidato al 31 Dicembre 2024	133

3.1

Situazione patrimoniale-finanziaria consolidata

(in migliaia di Euro)	Al 31 dicembre 2024	Al 31 dicembre 2023
ATTIVITÀ		
Attività non correnti		
Attività materiali	16.549	16.780
Avviamento	169.397	163.740
Altre attività immateriali	65.355	53.771
Attività per diritti d'uso	89.156	81.928
Partecipazioni valutate con il metodo del patrimonio netto	25	30
Attività fiscali anticipate	21.989	23.020
Attività finanziarie non correnti	7.814	7.216
Altre attività non correnti	325	98
TOTALE ATTIVITÀ NON CORRENTI	370.610	346.583
Attività correnti		
Rimanenze	549	656
Crediti commerciali	768.987	666.313
Attività fiscali correnti	5.362	4.810
Disponibilità liquide e mezzi equivalenti	244.204	147.257
Attività finanziarie correnti	5.412	6.670
Altre attività correnti	123.138	102.329
Totale attività correnti	1.147.651	928.035
TOTALE ATTIVITÀ	1.518.261	1.274.618

PASSIVITÀ E PATRIMONIO NETTO		
Patrimonio netto		
Capitale sociale	10.000	10.000
Riserve	190.986	168.764
Risultato netto dell'esercizio di pertinenza del Gruppo	27.388	36.259
TOTALE PATRIMONIO NETTO DI PERTINENZA DEL GRUPPO	228.374	215.023
Patrimonio netto di pertinenza di terzi	299	145
TOTALE PATRIMONIO NETTO	228.673	215.168
Passività non correnti		
Passività per leasing non correnti	56.508	55.739
Passività finanziarie non correnti	189.899	102.030
Fondi per il personale	14.038	11.230
Passività fiscali differite	6.917	9.314
Fondi per rischi e oneri	19.757	22.691
Altre passività non correnti	-	4.822
Totale passività non correnti	287.118	205.826

Passività correnti		
Passività per leasing correnti	30.583	26.609
Passività finanziarie correnti	278.455	237.867
Passività fiscali correnti	12.788	5.897
Debiti commerciali	79.382	67.832
Altre passività correnti	601.262	515.420
TOTALE PAASSIVITÀ CORRENTI	1.002.471	853.625
TOTALE PASSIVITA' E PATRIMONIO NETTO	1.518.261	1.274.618

3.2

Conto economico consolidato

(in migliaia di Euro)	Esercizio chiuso al 31 dicembre 2024	Esercizio chiuso al 31 dicembre 2023
Ricavi da contratti con i clienti	4.731.169	3.855.860
Altri ricavi e proventi	86.790	77.966
TOTALE RICAVI E ALTRI PROVENTI	4.817.959	3.933.826
Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	(7.398)	(8.802)
Costi per servizi	(363.636)	(270.418)
Costi per il personale	(4.276.818)	(3.493.407)
Altri costi operativi	(30.689)	(26.867)
Svalutazioni nette di attività finanziarie	(4.578)	(4.772)
Ammortamenti e svalutazioni di attività materiali, immateriali e diritti d'uso	(59.792)	(48.905)
Accantonamenti netti a fondi per rischi e oneri	120	(3.695)
RISULTATO OPERATIVO	75.166	76.961
Proventi finanziari	23.517	5.446
Oneri finanziari	(42.111)	(28.134)
Utili e perdite su cambi	(95)	1.090
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	56.478	55.362
Imposte sul reddito	(29.240)	(19.398)
RISULTATO NETTO DELL'ESERCIZIO	27.238	35.964
di cui:		
- Risultato netto dell'esercizio di pertinenza del Gruppo	27.388	36.259
- Risultato netto dell'esercizio di pertinenza di terzi	(150)	(295)

3.3

Conto economico complessivo consolidato

(in migliaia di Euro)	Esercizio chiuso al 31 dicembre 2024	Esercizio chiuso al 31 dicembre 2023
RISULTATO NETTO DELL'ESERCIZIO (A)	27.238	35.964
a) Altre componenti di conto economico complessivo che non saranno successivamente riclassificate a conto economico:		
- Utili/(perdite) attuariali su fondi per il personale	(104)	(58)
- Effetto fiscale per utili/(perdite) attuariali su fondi per il personale	20	11
Totale altre componenti di conto economico complessivo che non saranno successivamente riclassificate a conto economico	(84)	(47)

(in migliaia di Euro)	Esercizio chiuso al 31 dicembre 2024	Esercizio chiuso al 31 dicembre 2023
b) Altre componenti di conto economico complessivo che saranno successivamente riclassificate a conto economico:		
- Variazione riserva di traduzione	(4.380)	597
- Variazione fair value derivati cash flow hedge	(1.188)	(3.202)
Totale altre componenti di conto economico complessivo che saranno successivamente riclassificate a conto economico	(5.568)	(2.605)
TOTALE ALTRE COMPONENTI DI CONTO ECONOMICO COMPLESSIVO, AL NETTO DELL'EFFETTO FISCALE (B)	(5.652)	(2.652)
Totale risultato netto complessivo dell'esercizio (A)+(B)	21.586	33.312

di cui:

- RISULTATO NETTO COMPLESSIVO DELL'ESERCIZIO DI PERTINENZA DEL GRUPPO	21.738	33.792
- RISULTATO NETTO COMPLESSIVO DELL'ESERCIZIO DI PERTINENZA DI TERZI	(152)	(480)



3.4

Prospetto delle variazioni del patrimonio netto consolidato

(In migliaia di Euro)	Capitale sociale	Riserve	Risultato netto dell'esercizio di pertinenza del Gruppo	Totale patrimonio netto di pertinenza del Gruppo	Patrimonio netto di pertinenza di terzi	TOTALE PATRIMONIO NETTO
Saldo al 31 dicembre 2023	10.000	168.765	36.259	215.023	145	215.168
Destinazione del risultato dell'esercizio precedente	-	35.964	(36.259)	(295)	295	-
Erogazione di dividendi	-	(7.850)	-	(7.850)	-	(7.850)
TOTALE TRANSAZIONI CON AZIONISTI	-	28.114	(36.259)	(8.145)	295	(7.850)
Risultato netto dell'esercizio	-	-	27.388	27.388	(150)	27.238
Utili e perdite attuariali (Fondi per il personale), al netto dell'effetto fiscale	-	(84)	-	(84)	-	(84)
Variazione riserva di traduzione	-	(4.378)	-	(4.378)	(2)	(4.380)
Variazione fair value derivati cash flow hedge	-	(1.188)	-	(1.188)	-	(1.188)
TOTALE RISULTATO NETTO COMPLESSIVO DELL'ESERCIZIO	-	(5.649)	27.388	21.738	(152)	21.586
Totale Variazioni dirette sul Patrimonio	-	(243)	-	(243)	12	(231)
Saldo al 31 Dicembre 2024	10.000	190.987	27.388	228.373	299	228.673

(In migliaia di Euro)	Capitale sociale	Riserve	Risultato netto dell'esercizio di pertinenza del Gruppo	Totale patrimonio netto di pertinenza del Gruppo	Patrimonio netto di pertinenza di terzi	TOTALE PATRIMONIO NETTO
Saldo al 31 dicembre 2022	10.000	131.220	54.681	195.900	(2.035)	193.865
Destinazione del risultato dell'esercizio precedente	-	54.681	(54.681)	-	-	-
Erogazione di dividendi	-	(13.000)	-	(13.000)	-	(13.000)
TOTALE TRANSAZIONI CON AZIONISTI	-	41.681	(54.681)	(13.000)	-	(13.000)
Risultato netto dell'esercizio	-	-	36.259	-	(295)	35.964
Utili e perdite attuariali (Fondi per il personale), al netto dell'effetto fiscale	-	(47)	-	(47)	-	(47)
Variazione riserva di traduzione	-	783	-	783	(185)	597
Variazione fair value derivati cash flow hedge	-	(3.202)	-	(3.202)	-	(3.202)
TOTALE RISULTATO NETTO COMPLESSIVO DELL'ESERCIZIO	-	(2.467)	36.259	33.792	(480)	33.312
Totale variazioni dirette sul patrimonio netto	-	(1.669)	-	(1.669)	2.660	991
Saldo al 31 dicembre 2023	10.000	168.765	36.259	215.023	145	215.168

3.5

Rendiconto finanziario consolidato

(in migliaia di Euro)	Esercizio chiuso al 31 dicembre	
	2024	2023
A) Flussi finanziari derivanti dall'attività operativa (metodo indiretto)		
Risultato netto dell'esercizio	27.238	35.964
Imposte sul reddito	29.240	19.398
Proventi/(oneri) finanziari e utili/(perdite) su cambi	18.688	22.688
1) Utile (perdita) dell'esercizio prima d'imposte sul reddito, interessi, dividendi e plus/minusvalenze da cessione	75.166	78.050
Rettifiche per elementi non monetari che non hanno avuto contropartita nel capitale circolante netto		
Accantonamenti ai fondi	7.089	8.467
Ammortamenti delle immobilizzazioni	59.484	43.897
Svalutazioni per perdite durevoli di valore	299	5.008
Altre rettifiche in aumento/(in diminuzione) per elementi non monetari	-	724
Totale rettifiche per elementi non monetari che non hanno avuto contropartita nel capitale circolante netto	66.872	58.096
2) Flusso finanziario prima delle variazioni del capitale circolante netto	142.038	136.147
Variazioni del capitale circolante netto		
Decremento/(Incremento) delle rimanenze	107	604
Decremento/(Incremento) dei crediti verso clienti	(107.172)	(47.379)
Incremento/(Decremento) dei debiti verso fornitori	11.428	(7.385)
Incremento/(Decremento) dei debiti/crediti verso lavoratori ed istituti previdenziali	58.671	13.463
Altri decrementi/(Altri incrementi) del capitale circolante netto	81.801	10.151
Totale variazioni del capitale circolante netto	44.835	(30.546)
3) Flusso finanziario dopo le variazioni del capitale circolante netto	186.873	105.601
Altre rettifiche		
Interessi incassati/(pagati)	(18.594)	(22.688)
(Imposte sul reddito pagate)	(25.877)	(32.301)
(Utilizzo dei fondi)	(4.419)	930
Totale altre rettifiche	(48.619)	(54.060)
Flusso finanziario dell'attività operativa (A)	138.254	51.541

(in migliaia di Euro)	Esercizio chiuso al 31 dicembre	
	2024	2023
B) Flussi finanziari derivanti dall'attività d'investimento		
Immobilizzazioni materiali: (Investimenti)/Disinvestimenti	(4.752)	(6.447)
Immobilizzazioni immateriali: (Investimenti)/Disinvestimenti	(10.292)	(9.466)
Attività finanziarie: (Investimenti)/Disinvestimenti	(2.166)	1.506
(Acquisizioni al netto delle disponibilità liquide)	(71.122)	(6.821)
Flusso finanziario dell'attività di investimento (B)	(88.331)	(21.228)
C) Flussi finanziari derivanti dall'attività di finanziamento		
Incremento/(Decremento) debiti verso banche	72.688	12.400
Incremento/(Decremento) di altre passività finanziarie	19.332	(13.934)
Incremento/(Decremento) passività per leasing	(40.496)	(26.392)
Dividendi e altre variazioni di mezzi propri	(4.500)	(8.000)
Flusso finanziario dell'attività di finanziamento (C)	47.024	(35.926)
Incremento (decremento) delle disponibilità liquide (A + B + C)	96.947	(5.613)
Disponibilità liquide a inizio esercizio	147.257	152.870
Disponibilità liquide a fine esercizio	244.204	147.257

3.6

Note illustrative al bilancio consolidato al 31 dicembre 2024

1. Informazioni Generali

Gi Group Holding S.p.A. (di seguito “**Gi Group Holding**”, la “**Società**” oppure la “**Capogruppo**”) e le società da questa controllate (di seguito il “**Gruppo Gi Group Holding**” oppure il “**Gruppo**”) sono imprese attive nel mercato del lavoro.

In particolare il Gruppo, prima multinazionale italiana del lavoro, nonché una delle principali realtà, a livello mondiale, nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro, fornisce i seguenti servizi: somministrazione di lavoro temporaneo, permanent e professional staffing, ricerca e selezione, executive search, outsourcing, formazione, job integrator, supporto alla ricollocazione e consulenza nell’ambito delle risorse umane.

Il Gruppo opera in Italia e in molteplici paesi Europei, extra-Europei, Asia e America.

Gi Group Holding è una società costituita e domiciliata in Italia, con sede legale a Milano, Piazza IV Novembre 5, e organizzata secondo l’ordinamento giuridico della Repubblica Italiana.



2. Sintesi dei principi contabili adottati

2.1 BASE DI PREPARAZIONE

La Società si è avvalsa della facoltà di redigere il proprio bilancio consolidato utilizzando i principi contabili internazionali IFRS adottati dall'Unione Europea e tali principi contabili (in particolare lo IAS 1) prevedono che un documento completo di bilancio debba includere anche i dati corrispondenti relativi all'esercizio precedente.

Il Bilancio Consolidato è stato redatto sulla base della facoltà prevista dal Decreto Legislativo 28 febbraio 2005, n. 38, come successivamente modificato dal Decreto Legge n. 91 del 24 giugno 2014 e dalla Legge n. 145/2018, che disciplina l'esercizio delle opzioni previste dall'articolo 5 del Regolamento Europeo n. 1606/2002 in materia di principi contabili internazionali, e ha adottato in via volontaria gli International Financial Reporting Standards, emanati dall'International Accounting Standards Board, e adottati dall'Unione Europea (i **"Principi Contabili Internazionali"**).

Di seguito sono riportati i principali criteri e principi contabili applicati nella preparazione del Bilancio Consolidato.

2.2 DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ AI PRINCIPI CONTABILI INTERNAZIONALI

Il presente Bilancio Consolidato è redatto in conformità ai Principi Contabili Internazionali omologati dalla Commissione Europea ("EU-IFRS") ed in vigore alla data del 31 dicembre 2024. Per EU-IFRS si intendono tutti gli "International Financial Reporting Standards", tutti gli "International Accounting Standards" (IAS) e tutte le interpretazioni dell'"IFRS Interpretations Committee" (IFRIC), precedentemente denominate "Standing Interpretations Committee" (SIC).

L'applicazione dei Principi Contabili Internazionali è stata effettuata facendo riferimento anche al "Quadro sistematico per la preparazione e presentazione del Bilancio" e non sono state effettuate deroghe all'applicazione dei principi EU-IFRS.

Il presente Bilancio Consolidato è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 23 maggio 2025.

Il presente Bilancio Consolidato è sottoposto a revisione contabile da parte della società di revisione KPMG S.p.A., revisore legale della Società.

2.3 PRINCIPI GENERALI DI REDAZIONE

Il presente Bilancio Consolidato è costituito dai prospetti contabili obbligatori previsti dal principio IAS 1 e cioè dalla situazione patrimoniale-finanziaria consolidata, dal conto economico consolidato, dal conto economico complessivo consolidato, dal prospetto delle variazioni del patrimonio netto consolidato e dal rendiconto finanziario consolidato, nonché dalle relative note illustrative.

Il Gruppo ha scelto di rappresentare il conto economico consolidato per natura di spesa, mentre le attività e passività della situazione patrimoniale-finanziaria consolidata sono suddivise fra correnti e non correnti.

Un'attività è classificata come corrente quando:

- | si suppone che tale attività si realizzi, oppure sia posseduta per la vendita o il consumo, nel normale svolgimento del ciclo operativo;
- | è posseduta principalmente con la finalità di negoziarla;
- | si suppone che si realizzi entro dodici mesi dalla data di chiusura dell'esercizio;
- | è costituita da disponibilità liquide o mezzi equivalenti (a meno che non sia vietato scambiarla o utilizzarla per estinguere una passività per almeno dodici mesi dalla data di chiusura dell'esercizio).

Tutte le altre attività sono classificate come non correnti. In particolare il principio IAS 1 include tra le attività non correnti le attività materiali, le attività immateriali e le attività finanziarie aventi natura a lungo termine.

Una passività è classificata come corrente quando:

- | previsto che venga estinta nel normale ciclo operativo;
- | è posseduta principalmente con la finalità di negoziarla;
- | sarà estinta entro dodici mesi dalla data di chiusura dell'esercizio;
- | non esiste un diritto incondizionato a differire il suo regolamento per almeno dodici mesi dalla data di chiusura dell'esercizio. Le clausole di una passività che potrebbero, a scelta della controparte, dar luogo alla sua estinzione attraverso l'emissione di strumenti rappresentativi di capitale, non incidono sulla sua classificazione.

Tutte le altre passività sono classificate come non correnti.

Il ciclo operativo è il tempo che intercorre tra l'acquisizione di beni per il processo produttivo e la loro realizzazione in disponibilità liquide o mezzi equivalenti. Quando il normale ciclo operativo non è chiaramente identificabile, si suppone che la sua durata sia di dodici mesi.

Il rendiconto finanziario è redatto secondo il metodo indiretto.

Il presente Bilancio Consolidato è stato redatto sulla base del criterio convenzionale del costo storico, fatta eccezione per la valutazione delle attività e passività finanziarie nei casi in cui è obbligatoria l'applicazione del criterio del fair value, e per i bilanci di società che operano in economie soggette a iperinflazione, redatti sulla base del criterio dei costi correnti.

Il presente Bilancio Consolidato è stato redatto in Euro, valuta funzionale della Società. Gli schemi di bilancio e le relative note illustrative sono espresse in migliaia di Euro, salvo ove diversamente indicato.

Il presente Bilancio Consolidato è stato redatto nella prospettiva della continuità dell'attività aziendale, secondo il principio della contabilizzazione per competenza economica, nel rispetto del principio di rilevanza e significatività dell'informazione, della prevalenza della sostanza sulla forma e nell'ottica di favorire la coerenza con le presentazioni future. Le attività e le passività, i costi ed i ricavi non sono fra loro compensati, salvo che ciò sia ammesso o richiesto dai Principi Contabili Internazionali.



2.4 AREA DI CONSOLIDAMENTO E SUE VARIAZIONI

Area di consolidamento

Il Bilancio Consolidato include le risultanze patrimoniali ed economiche della Capogruppo e delle società sulle quali la stessa esercita, direttamente o indirettamente, il controllo.

La seguente tabella riporta l'elenco delle società incluse nell'area di consolidamento del Gruppo con l'indicazione della sede legale, del capitale sociale al 31 dicembre 2024 e della percentuale di possesso (diretta e indiretta) della Capogruppo al 31 dicembre 2024 e 2023:

Denominazione	Città o Stato Estero	Capitale sociale al 31 dicembre 2024 (in migliaia di Euro)	% di possesso (diretto e indiretto) della Capogruppo	
			AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
A) SOCIETA' CAPOGRUPPO:				
Gi Group Holding S.p.A.	Italia	10.000	Capogruppo	Capogruppo
B) SOCIETA' CONTROLLATE DIRETTAMENTE DALLA CAPOGRUPPO:				
Gi Formazione S.r.l.	Italia	100	100%	100%
GI Group S.p.A.	Italia	20.000	100%	100%
Jobtome S.r.l.	Italia	100	100%	0%
Gi Group France S.a.S.	Francia	2.100	100%	100%
G.I. GROUP SPAIN Empresa de Trabajo Temporal S.L.	Spagna	1.875	100%	100%
Générale Industrielle Research SL	Spagna	800	100%	100%
Barnett McCall Recruitment S.r.l.	Romania	2.756	100%	100%
GI Deutschland Holding GmbH	Germania	5.205	100%	100%
Wyser Sp.Z.o.o.	Polonia	971	100%	100%
Grafton Recruitment Polska Sp.zoo	Polonia	768	100%	100%
Grafton Outsourcing Services Sp.zoo	Polonia	1	100%	100%
GI GROUP POLAND S.A.	Polonia	3.573	94,95%	92,20%
Grafton Recruitment Services Sp z.o.o.	Polonia	89	100%	0%
GI Group Holdings Recruitment Limited	Regno Unito	13.873	100%	100%
Gi Group Czech Republic s.r.o.	Rep. Ceca	8	100%	100%
Grafton Recruitment s.r.o.	Rep. Ceca	4	100%	100%
GI BPO s.r.o.	Rep. Ceca	8	100%	100%
Gi Group Holding B.V.	Olanda	50	100%	100%
Gi Group HR Services Slovakia s.r.o.	Rep. Slovacca	30	100%	100%
Grafton Slovakia s.r.o.	Rep. Slovacca	30	100%	100%
GIGP Empresa De Trabalho Temporário E Recursos Humanos, LDA	Portogallo	50	99%	99%
GIETT – Empresa De Trabalho Temporario, Unipessoal, LDA	Portogallo	350	100%	0%
GIServices, LDA	Portogallo	5	100%	0%
Jobtome International SA	Svizzera	136	100%	100%
Gi Group Holding AG	Svizzera	101	100%	100%
Gi Group Management Sàrl	Svizzera	1.397	100%	0%
Time Manager International A/S	Danimarca	792	100%	100%
Gi Group Brasil Recursos Humanos Ltda	Brasile	28.769	100%	100%
Gi Group Search & Selection S.A.	Argentina	262	100%	100%
Gi Group Temporary Staffing S.A.	Argentina	1.055	100%	100%
Gi Group Colombia S.A.S.	Colombia	1.034	100%	100%

Denominazione	Città o Stato Estero	Capitale sociale al 31 dicembre 2024 (in migliaia di Euro)	% di possesso (diretto e indiretto) della Capogruppo	
			AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
B) SOCIETA' CONTROLLATE DIRETTAMENTE DALLA CAPOGRUPPO:				
GI Group Holding Chile SpA	Cile	53	100%	0%
GI Human Resources And Services Pvt. Ltd	India	6.112	100%	100%
Hitech Personnel Agency Co. Limited	Hong Kong	8.021	100%	100%
Gi Group Holding (Zhejiang) Co.,Ltd	Cina	9.451	100%	100%
GI HR Holding USA, Inc.	USA	7.145	100%	100%
Wyser EOOD	Bulgaria	3	100%	100%
Tack & TMI Bulgaria EOOD	Bulgaria	3	100%	100%
Gi Group and Wyser Turkey Secme Ve Yerlestirme A.S.	Turchia	647	100%	100%
Limited Liability Company Wyser	Russia	32	100%	100%
UAB Gi Group Lithuania	Lituania	6	100%	100%
GI GROUP Ukraine sp. z o.o.	Ucraina	48	100%	100%
Grafton Recruitment Személyzeti Tanácsadó Kft.	Ungheria	9	100%	100%
Grafton Services Kft.	Ungheria	16	100%	0%
Verita Solutions OÜ	Estonia	10	100%	100%

C) SOCIETA' CONTROLLATE INDIRETTAMENTE DALLA CAPOGRUPPO:				
INTOO S.r.l.	Italia	100	100%	100%
GI HR Services S.r.l.	Italia	100	100%	100%
OD&M S.r.l.	Italia	50	100%	100%
C2C S.r.l.	Italia	100	100%	100%
Wyser S.r.l.	Italia	50	100%	100%
Tack & TMI Italy S.r.l.	Italia	100	100%	100%
GI Business Process Outsourcing S.r.l.	Italia	100	100%	100%
Enginium S.r.l.	Italia	100	100%	100%
Grafton S.r.l.	Italia	1.300	100%	0%
Gi Group Automotive Group S.a.S	Francia	3.333	100%	100%
ONEPI SAS	Francia	3.334	100%	100%
Grafton S.a.S.	Francia	150	100%	100%
AXXIS FORMATION SAS	Francia	1.840	100%	100%
AXXIS FORMATION SANTE SARL	Francia	50	100%	100%
Gi Group Consulting Sarl	Francia	100	100%	0%
GI Services France S.a.S.	Francia	11.192	100%	0%
G.I. Group Outsourcing 2016, S.L.	Spagna	712	100%	100%
GI HOTELS, Servicios para hoteles S.L.	Spagna	3	100%	100%
GI Group staffing company S.r.l.	Romania	2.965	100%	100%
Consulteam Recrutare Si Selectie SRL	Romania	-	100%	100%
GI Group Outsourcing Solutions SRL	Romania	20	100%	100%
GI Group Deutschland GmbH	Germania	306	100%	100%
GI Professional Services GmbH	Germania	25	100%	100%
Grafton Solutions Deutschland GmbH	Germania	25	100%	100%
GI Group Outsourcing Deutschland GmbH	Germania	50	100%	100%
Work Service 24 GmbH	Germania	25	100%	100%
Grafton Deutschland GmbH	Germania	26	100%	0%
GI Group Sp.Z.o.o	Polonia	4.050	94,95%	92,20%

Denominazione	Città o Stato Estero	Capitale sociale al 31 dicembre 2024 (in migliaia di Euro)	% di possesso (diretto e indiretto) della Capogruppo	
			AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
C) SOCIETA' CONTROLLATE INDIRETTAMENTE DALLA CAPOGRUPPO:				
Generale Industrielle Polska Sp.Z.o.o	Polonia	239	94,95%	92,20%
Gi BPO Finance Sp. z o.o.	Polonia	988	94,95%	92,20%
Sellpro Sp. z o.o.	Polonia	10.653	94,95%	92,20%
Work Service SPV Sp. z o.o. w likwidacji	Polonia	-	0,00%	92,20%
Gi Group Support Sp. z o.o.	Polonia	-	0,00%	92,20%
Gi Group Service Sp. z o.o.	Polonia	-	0,00%	92,20%
Industry Personnel Services Sp. z o.o.	Polonia	-	0,00%	92,20%
Krajowe Centrum Pracy Sp. z o.o.	Polonia	803	94,95%	92,20%
Care for Personnel Sp. z o.o. w likwidacji	Polonia	-	0,00%	92,20%
Outsourcing Solutions Partner Sp. z o.o. w likwidacji	Polonia	-	0,00%	92,20%
BPO Finance Sp. z.o.o.	Polonia	1	94,95%	92,20%
Gi Recruitment Limited	Regno Unito	80	100%	100%
Gi Group Recruitment Limited	Regno Unito	23	100%	100%
Draefern Limited	Regno Unito	11	100%	100%
Excel Resourcing Limited	Regno Unito	2	100%	100%
TACK INTERNATIONAL Limited	Regno Unito	316	100%	100%
INTOO UK LIMITED	Regno Unito	-	100%	100%
Marks Sattin(UK) Limited	Regno Unito	-	100%	100%
Tack TMI UK Limited	Regno Unito	-	100%	100%
Grafton Professional Staffing Limited	Regno Unito	-	100%	100%
The Leadership Factory LTD	Regno Unito	-	100%	100%
Encore Personnel Services Limited	Regno Unito	1	100%	100%
Gi Group Staffing Solutions Limited	Regno Unito	78.083	100%	0%
Gi Group Temp B.V.	Olanda	50	100%	100%
Gi Group Perm B.V.	Olanda	50	100%	100%
Gi Group Freelance B.V.	Olanda	50	100%	100%
Gi Group Outsourcing B.V	Olanda	50	0%	100%
Grafton B.V.	Olanda	2.269	100%	0%
Grafton Outsourcing Services s.r.o.	Rep. Slovacca	29	100%	100%
GIHR - HR SERVICES & SELECTION, LDA	Portogallo	5	99%	99%
Gi Group – Healthcare, Unipessoal, LDA	Portogallo	10	100%	0%
Gi Group (Liechtenstein) AG	Liechtenstein	51	100%	100%
Gi Group AG	Svizzera	101	0%	100%
Gi Group SA	Svizzera	591	100%	0%
BauTech Personal AG	Svizzera	254	0%	100%
Gi Group Administration & Management AG	Svizzera	101	0%	100%
Grafton Danmark ApS	Danimarca	5	100%	0%
Gi Group Recruitment Ireland Limited	Irlanda	3.706	100%	0%
Gi Group Luxembourg S.à r.l	Lussemburgo	25	100%	0%
Premium Solutions S.à r.l.	Lussemburgo	25	100%	0%
Gi Group Belgium BV	Belgio	3.145	100%	0%
Grafton Norge AS	Norvegia	552	100%	0%
Grafton Management AS	Norvegia	9	100%	0%

Denominazione	Città o Stato Estero	Capitale sociale al 31 dicembre 2024 (in migliaia di Euro)	% di possesso (diretto e indiretto) della Capogruppo	
			AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
C) SOCIETA' CONTROLLATE INDIRETTAMENTE DALLA CAPOGRUPPO:				
C2C Brasil Promota De Ventas Ltda	Brasile	4.003	100%	100%
Mariaca Consultoria em Gestão de Capital Humano	Brasile	94	100%	100%
Star Group Assessoria em Carreiras Ltda.	Brasile	2	100%	100%
Magnolia Assessoria Administrativa Ltda.	Brasile	19	0%	100%
THE BRIDGE Digital Recrutamentos Ltda	Brasile	73	100%	100%
THE BRIDGE Social Ltda	Brasile	18	100%	100%
Gi Group Temporales S.A.S.	Colombia	56	100%	100%
GI Group Staffing S.A.S.	Colombia	580	100%	100%
GI Group Servicios S.A.S.	Colombia	290	100%	100%
THE BRIDGE Social SPA	Cile	-	100%	100%
Gi Group Capacitaciones SPA	Cile	-	100%	0%
GI Group Empresa de Servicios Transitorios SPA	Cile	9	100%	0%
THE BRIDGE Talents Mexico SA de CV	Messico	5	100%	100%
GI Staffing Services Pvt. Ltd.	India	3.867	100%	100%
Beijing GI Human Resource Co., Ltd	Cina	3.903	100%	100%
Zhejiang GI Human Resources Co., Ltd.	Cina	1.086	100%	100%
Shanghai GI Human Resources Service Co., Ltd	Cina	224	100%	100%
Suzhou GI Human Resources Service Co., Ltd	Cina	237	100%	100%
Shanghai GI Enterprise Management Consulting Co.Ltd.	Cina	1.521	100%	100%
Gepu (Zhejiang) High-Tech Service Co., Ltd.	Cina	1342	100%	100%
Taizhou Huangyan Leibo Human Resources Co.,Ltd	Cina	234	70%	70%
Ningbo Gi Supply Chain Management Co.,Ltd	Cina	1216	100%	100%
Shenzhen Gi Group	Cina	259	100%	100%
Beijing Gi Group	Cina	276	100%	100%
Ningbo GiPu Supply Chain Management Co.,Ltd	Cina	-	0%	100%
GI Permanent Recruitment Service Co.,Ltd	Cina	264	100%	100%
Haikou Gi Talent Service Co.,Ltd	Cina	-	0%	100%
Jiaxing Gi Supply Chain Management Co.,Ltd	Cina	271	100%	100%
Dongguan jiehai Human Resources Co.	Cina	243	100%	0%
TMI Consultancy sdn bhd.	Malesia	87	100%	100%
Intoo LLC	USA	7.589	100%	100%
Gi Group EOOD	Bulgaria	3	100%	100%
GI Group Outsourcing EOOD	Bulgaria	1	100%	100%
Gi Group HR Solutions d.o.o. Beograd	Serbia	3	100%	100%
GI Group Staffing Solutions Agencija za privremeno zaposljavanje d.o.o. Beograd	Serbia	1	100%	100%
Gi Group Business Solutions doo Beograd	Serbia	1	100%	100%
Tack Tmi Adria doo	Serbia	1	100%	100%
WYSER d.o.o.	Croazia	3	100%	100%
OD&M Consulting Solutions d.o.o.	Croazia	3	100%	100%
GI Group Staffing Solutions d.o.o.	Croazia	3	100%	100%
GI Group HR Solutions d.o.o.	Montenegro	33	100%	100%

Denominazione	Città o Stato Estero	Capitale sociale al 31 dicembre 2024 (in migliaia di Euro)	% di possesso (diretto e indiretto) della Capogruppo	
			AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
C) SOCIETA' CONTROLLATE INDIRETTAMENTE DALLA CAPOGRUPPO:				
GI Group d.o.o.	Montenegro	-	100%	100%
GI Group Outsourcing d.o.o.	Montenegro	-	100%	100%
Gi Group Human Resources and Consultancy İnsan Kaynakları Ve Danismanlik Anonim Sirketi	Turchia	1.020	100%	100%
Limited Liability Company GI Group	Russia	25	99%	99%
Limited Liability Company OD&M consulting	Russia	-	100%	100%
UAB Gi BPO Lithuania	Lituania	3	100%	100%
UAB SIMPLIKA	Lituania	3	100%	100%
UAB CVO Recruitment	Lituania	3	100%	100%
Wyser Search Hungary Kft.	Ungheria	9	100%	100%
Gi Group Hungary Kft.	Ungheria	9	100%	100%
Gi Group Recruitment Kft	Ungheria	8	100%	100%
Grafton Estonia OÜ	Estonia	5	100%	100%
Grafton Latvia SIA	Lettonia	3	100%	100%
Recruitment Latvia SIA	Lettonia	3	100%	100%
D) SOCIETA' COLLEGATE				
Fare Lavoro, Società Consortile a r.l.	Italia	50	49%	49%

La data di chiusura dei bilanci delle società appartenenti all'area di consolidamento è il 31 dicembre, data coincidente con quella di chiusura del bilancio della Capogruppo, ad eccezione delle seguenti società controllate, che chiudono il proprio bilancio al 31 marzo o al 30 aprile:

- | Gi Human Resources And Services Pvt. Ltd. (India), al 31 marzo;
- | Gi Staffing Services Pvt. Ltd. (India), al 31 marzo;
- | Hitech Personnel Agency Co. Limited (Hong Kong, Cina), al 31 marzo;
- | Verita Solutions OÜ (Estonia), al 30 aprile.

Si precisa tuttavia che, per queste ultime società, vengono predisposte situazioni patrimoniali ed economiche al 31 dicembre esclusivamente ai fini del bilancio consolidato del Gruppo.

Variazioni dell'area di consolidamento

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 l'area di consolidamento del Gruppo si è ampliata principalmente a seguito delle seguenti operazioni:

- Acquisizione in data 2 gennaio 2024 delle società europee, facenti parte del gruppo nord-americano Kelly Services Inc., operanti nel business staffing (si veda la Nota 7 "Aggregazioni aziendali" per maggiori informazioni);
- Cessazione delle società tedesche GRAFTON DEUTSCHLAND GmbH e Kelly Germany Interim GmbH per operazioni di fusione per incorporazione rispettivamente all'interno delle società tedesche Grafton Deutschland GmbH (ex Kelly Services GmbH) e GRAFTON SOLUTIONS GmbH;
- Costituzione delle società Technical and Engineering Gi Group Mexico S.r.l. de CV, in Messico;
- Costituzione delle società Gi Group Holding Chile S.p.A. Gi Group Capacitaciones S.p.A e Gi Group Empresa de Servicios Transitorios S.p.A., in Cile;
- Cessazione della società svizzera Gi Group Administration & Management AG per incorporazione nella capogruppo Gi Group Holding AG e delle società svizzere GI Group HR SA, Gi Group AG e BauTech Personal AG sempre per operazioni di fusione per incorporazione all'interno della società Gi Group SA.
- In Polonia, la liquidazione delle società Work Service SPV Sp. z o.o. w likwidacji, Care for Personnel Sp. z o.o. w likwidacji e Outsourcing Solutions Partner Sp. z o.o. w likwidacji nonché la cessazione delle società Gi Group Support Sp. z o.o., Gi Group Service Sp. z o.o. e Industry Personnel Services Sp. z o.o. per operazioni di fusione per incorporazione all'interno della società Gi Group Poland SA;
- la chiusura della società cinese Haikou Gi Talent Service Co., Ltd e la costituzione della società Dongguan jiehai Human Resources Co. in Cina.

Per ulteriori dettagli in merito alle acquisizioni realizzate nell'esercizio in esame si rimanda alla nota 7 "Aggregazioni aziendali".



Esclusioni dall'area di consolidamento

Le società controllate estere House of Jobs d.o.o. (Croazia) e House of Jobs Bulgaria EOOD (Bulgaria) sono state escluse dall'area di consolidamento al 31 dicembre 2024 in quanto si tratta di società di piccole dimensioni, dormienti e quindi non rilevanti, acquisite nel 2019 insieme al gruppo tedesco On Time/House of Jobs.

Le seguenti società controllate sono state escluse dall'area di consolidamento al 31 dicembre 2024 in quanto inattive:

- | INTERNATIONAL LEARNING Limited (UK);
- | TACK GLOBAL Limited (UK);
- | The European Academy of Sales and Sales Management Limited (UK);
- | TACK INDUSTRIES Limited (UK);
- | TACK Management Consultants Limited (UK);
- | TACK Sales & Marketing Training Limited (UK);
- | TACK Training Scotland Limited (UK);
- | TACK Training Worldwide Ltd (UK);
- | Gi Staffing Solutions (Ireland) Limited;
- | Technical And Engineering Gi Group Mexico, Srl De Cv.

2.5. CRITERI E METODOLOGIE DI CONSOLIDAMENTO

Metodologie di consolidamento

Le società controllate sono consolidate con il metodo integrale, mentre le interessenze sulle quali il Gruppo esercita un'influenza notevole sono valutate con il metodo del patrimonio netto.

a.

Metodo integrale

Le società controllate sono quelle su cui il Gruppo ha il controllo. Il Gruppo controlla una società quando è esposto alla variabilità dei risultati della società ed ha il potere d'influenzare tali risultati attraverso il suo potere sulla società. Specificatamente, il Gruppo controlla una partecipata se, e solo se, il Gruppo ha:

- | il potere sull'entità oggetto di investimento (ovvero detiene validi diritti che gli conferiscono la capacità attuale di dirigere le attività rilevanti dell'entità oggetto di investimento);
- | l'esposizione o i diritti a rendimenti variabili derivanti dal rapporto con l'entità oggetto di investimento;
- | la capacità di esercitare il proprio potere sull'entità oggetto di investimento per incidere sull'ammontare dei suoi rendimenti.

Generalmente, si presume l'esistenza del controllo quando il Gruppo detiene, direttamente o indirettamente, più della metà dei diritti di voto, tenendo in considerazione anche i diritti di voto potenziali esercitabili o convertibili.

Il controllo si ottiene quando il Gruppo è esposto o ha diritto a rendimenti variabili. Il Gruppo considera tutti i fatti e le circostanze rilevanti per stabilire se controlla l'entità oggetto di investimento, inclusi eventuali:

- | accordi contrattuali con altri titolari di diritti di voto;
- | diritti derivanti da accordi contrattuali;
- | diritti di voto e diritti di voto potenziali del Gruppo.

Il Gruppo riconsidera se ha o meno il controllo di una partecipata se i fatti e le circostanze indicano che ci siano stati dei cambiamenti in uno o più dei tre elementi rilevanti ai fini della definizione di controllo.

Il consolidamento di una controllata inizia quando il Gruppo ne ottiene il controllo e cessa quando il Gruppo perde il controllo. Le attività, le passività, i ricavi ed i costi della controllata acquisita o ceduta nel corso dell'esercizio sono inclusi nel bilancio consolidato dalla data in cui il Gruppo ottiene il controllo fino alla data in cui il Gruppo non esercita più il controllo sulla società.

L'utile (perdita) d'esercizio e ciascuna delle altre componenti di conto economico complessivo sono attribuite ai soci della controllante e alle partecipazioni di minoranza. Quando necessario, vengono apportate le opportune rettifiche ai bilanci delle controllate, al fine di garantire la conformità alle politiche contabili del gruppo.

In presenza di quote di partecipazione acquisite successivamente all'assunzione del controllo (acquisto di interessenze di terzi), l'eventuale differenza tra il costo di acquisto e la corrispondente frazione di patrimonio netto acquisita è rilevata nel patrimonio netto di pertinenza del Gruppo; analogamente, sono rilevati a patrimonio netto gli effetti derivanti dalla cessione di quote di minoranza senza perdita del controllo.

I bilanci delle società controllate utilizzati ai fini del consolidamento sono redatti con riferimento allo stesso periodo contabile e adottando i medesimi principi contabili della società controllante. Tutti i saldi e le operazioni infragruppo, inclusi eventuali utili e perdite non realizzati derivanti da rapporti intrattenuti fra società del Gruppo, e i dividendi sono completamente eliminati. Gli utili e le perdite non realizzati generati su operazioni con imprese collegate o a controllo congiunto sono eliminati in funzione del valore della quota di partecipazione del Gruppo in quelle imprese. Il risultato di conto economico complessivo relativo a una controllata è attribuito alle minoranze, anche se questo implica che le quote di minoranza abbiano un saldo negativo.

Se la società controllante perde il controllo di una controllata, essa:

- | elimina le attività (incluso qualsiasi avviamento) e le passività della controllata;
- | elimina i valori contabili di qualsiasi quota di minoranza nella ex controllata;
- | elimina le differenze cambio cumulate rilevate nel patrimonio netto;
- | rileva il fair value del corrispettivo ricevuto;
- | rileva il fair value di qualsiasi quota di partecipazione mantenuta nella ex controllata;
- | rileva ogni utile o perdita nel conto economico
- | riclassifica la quota, di competenza della controllante, delle componenti in precedenza rilevate nel conto economico complessivo nel conto economico o negli utili a nuovo, come appropriato.



b.

Metodo del patrimonio netto

Le partecipazioni sulle quali il Gruppo esercita un'influenza notevole o ha il controllo congiunto, così come definiti dallo IAS 28, sono valutate con il metodo del patrimonio netto.

Secondo tale metodo la partecipazione è inizialmente rilevata al costo e il valore contabile è aumentato o diminuito per rilevare la quota di pertinenza della partecipante agli utili o alle perdite che la partecipata realizza dopo la data di acquisizione. La quota dei risultati di periodo della partecipata di pertinenza della partecipante è rilevata nel conto economico di quest'ultima. Ogni cambiamento nelle altre componenti di conto economico complessivo relativo a queste partecipate è presentato come parte del conto economico complessivo del Gruppo. Inoltre, nel caso in cui una società collegata o una joint venture rilevi una variazione con diretta imputazione al patrimonio netto, il Gruppo rileva la sua quota di pertinenza, ove applicabile, nel prospetto delle variazioni nel patrimonio netto. Gli utili e le perdite non realizzate derivanti da transazioni tra il Gruppo e società collegate o joint venture sono eliminati in proporzione alla quota di partecipazione nelle collegate o joint venture.

I dividendi ricevuti da una partecipata riducono il valore contabile della partecipazione.

In presenza di diritti di voto potenziali, la quota di pertinenza della partecipante agli utili o alle perdite e alle variazioni del patrimonio netto delle partecipate è determinata in base agli attuali assetti proprietari e non riflette la possibilità di esercitare o convertire i diritti di voto potenziali.

In caso di perdite sostenute dalla partecipata, qualora queste superino il valore di carico della partecipazione, lo stesso viene azzerato e le ulteriori perdite vengono contabilizzate solo se la partecipante ha contratto obbligazioni legali o implicite oppure ha effettuato dei pagamenti per conto della partecipata. Se la partecipata, in seguito, realizza utili, la partecipante rileva nuovamente la quota di utili di sua pertinenza solo dopo aver eguagliato la quota di perdita precedentemente non rilevata.

Se esistono evidenze che il valore di una partecipazione possa aver subito una riduzione di valore, si procede alla stima del valore recuperabile della partecipazione stessa, tenendo conto del valore attuale dei flussi finanziari futuri che la partecipazione potrà generare, incluso il valore di dismissione finale dell'investimento. Qualora il valore di recupero risulti inferiore al valore contabile, la relativa differenza è rilevata a conto economico. Qualora i motivi della perdita di valore siano rimossi a seguito di un evento verificatosi successivamente alla rilevazione della riduzione di valore, vengono effettuate riprese di valore con imputazione a conto economico.

Ai fini del consolidamento delle partecipazioni in società collegate e/o controllate congiuntamente, sono assunte le situazioni contabili redatte ed approvate dall'organo amministrativo delle singole società. Nei casi in cui non siano disponibili le situazioni contabili redatte secondo i principi contabili internazionali, sono utilizzate quelle redatte in conformità ai principi contabili nazionali previa verifica della non significatività della differenza.

La consolidante interrompe l'utilizzo del metodo del patrimonio netto dalla data in cui cessa di esercitare influenza notevole o controllo congiunto sulla società partecipata. In caso di perdita di influenza notevole o controllo congiunto sulla società partecipata, il Gruppo valuta e rileva la partecipazione residua al fair value. La differenza tra il valore di carico della partecipazione alla data di perdita dell'influenza notevole o controllo congiunto e il fair value della partecipazione residua e dei corrispettivi ricevuti è rilevata nel conto economico.



Aggregazioni aziendali

Un'aggregazione aziendale è un'operazione, o altro evento, attraverso cui un acquirente acquisisce il controllo di una o più attività aziendali. In base alle disposizioni dell'IFRS 3, tutte le aggregazioni aziendali sono contabilizzate applicando il metodo dell'acquisto (c.d. acquisition method), che considera un'aggregazione aziendale dal punto di vista dell'acquirente e, conseguentemente, presume che in ogni aggregazione aziendale debba essere individuato un acquirente. La data di acquisizione è la data in cui l'acquirente ha ottenuto il controllo delle altre imprese o attività aziendali oggetto di aggregazione. In corrispondenza della data di acquisizione deve essere disponibile un bilancio dell'impresa acquisita per il consolidamento dei risultati nel conto economico consolidato e la misurazione del fair value delle attività e passività acquisite, incluso l'avviamento.

Le attività acquisite e le passività assunte sono valutate dall'impresa acquirente al loro fair value alla data di acquisizione, sulla base della definizione fornita dal principio IFRS 13.

In particolare, in base all'acquisition method (metodo dell'acquisizione):

il corrispettivo trasferito in un'aggregazione aziendale è valutato al fair value, calcolato come la somma dei fair value delle attività trasferite e delle passività assunte dal Gruppo alla data di acquisizione e degli strumenti di capitale emessi in cambio del controllo dell'impresa acquisita. Gli oneri accessori alla transazione sono rilevati nel conto economico nel momento in cui sono sostenuti;

alla data di acquisizione, le attività identificabili acquisite e le passività assunte sono rilevate al fair value alla data di acquisizione; costituiscono un'eccezione le imposte differite attive e passive, le attività e passività per benefici ai dipendenti, le passività o strumenti di capitale relativi a pagamenti basati su azioni dell'impresa acquisita o pagamenti basati su azioni relativi al gruppo emessi in sostituzione di contratti dell'impresa acquisita, e le attività (o gruppi di attività e passività) destinate alla vendita, che sono invece valutate secondo il loro principio di riferimento;

l'avviamento è determinato come l'eccedenza tra la somma dei corrispettivi trasferiti nell'aggregazione aziendale, del valore del patrimonio netto di pertinenza di interessenze di terzi e del fair value dell'eventuale partecipazione precedentemente detenuta nell'impresa acquisita rispetto al fair value delle attività nette acquisite e passività assunte alla data di acquisizione. Se il valore delle attività nette acquisite e passività assunte alla data di acquisizione eccede la somma dei corrispettivi trasferiti, del valore del patrimonio netto di pertinenza di interessenze di terzi e del fair value dell'eventuale partecipazione precedentemente detenuta nell'impresa acquisita, tale eccedenza è rilevata immediatamente nel conto economico come provento derivante dalla transazione conclusa;

eventuali corrispettivi sottoposti a condizione previsti dal contratto di aggregazione aziendale sono valutati al fair value alla data di acquisizione e inclusi nel valore dei corrispettivi trasferiti nell'aggregazione aziendale ai fini della determinazione dell'avviamento.

Nel caso di aggregazioni aziendali avvenute per fasi, la partecipazione precedentemente detenuta nell'impresa acquisita è rivalutata al fair value alla data di acquisizione del controllo e l'eventuale utile o perdita che ne consegue è rilevata nel conto economico.

Se i valori iniziali di un'aggregazione aziendale sono incompleti alla data di chiusura del bilancio in cui l'aggregazione aziendale è avvenuta, il Gruppo riporta nel proprio bilancio consolidato i valori provvisori degli elementi per cui non può essere conclusa la rilevazione. Tali valori provvisori sono rettificati nel periodo di misurazione per tenere conto delle nuove informazioni ottenute su fatti e circostanze esistenti alla data di acquisizione che, se note, avrebbero avuto effetti sul valore delle attività e passività riconosciute a tale data.

Conversione dei bilanci di società estere

I bilanci delle società estere sono redatti utilizzando la valuta dell'ambiente economico primario in cui esse operano.

Le regole per la conversione dei bilanci delle società estere redatti in valuta diversa dall'Euro, ad eccezione delle società che operano in economie soggette a iperinflazione, sono le seguenti:

le attività e le passività sono convertite utilizzando i tassi di cambio in essere alla data di riferimento del bilancio;

i costi e i ricavi sono convertiti al cambio medio dell'esercizio

la "riserva di traduzione" accoglie sia le differenze di cambio generate dalla conversione delle grandezze economiche a un tasso di cambio differente da quello di chiusura che quelle generate dalla traduzione dei patrimoni netti d'apertura a un tasso di cambio differente da quello di chiusura del periodo.

Nella seguente tabella sono riepilogati i tassi di cambio utilizzati per la conversione in Euro dei bilanci delle società estere redatti in valuta diversa dall'Euro:

Tassi di cambio	Cambio puntuale al 31 dicembre 2024	Cambio puntuale al 31 dicembre 2023	Cambio medio anno 2024	Cambio medio anno 2023
Euro/ valuta				
Peso Argentino (ARS) (*)	1.070,8061	892,9239	989,9196	314,1127
Nuovo Lev Bulgaro (BGN)	1,9558	1,9558	1,9558	1,9558
Real Brasiliano (BRL)	6,4253	5,3618	5,8283	5,401
Franco Svizzero (CHF)	0,9412	0,926	0,9526	0,9718
Chilean Peso (CLP)	1.033,76	977,07	1.020,658	908,1973
Yuan Renminbi cinese (CNY)	7,5833	7,8509	7,7875	7,66
Peso Colombiano (COP)	4.577,55	4.267,52	4.407,1439	4.675,00
Corona Ceca (CZK)	25,185	24,724	25,1198	24,0043
Corona Danese (DKK)	7,4578	7,4529	7,4589	7,4509
Sterlina (GBP)	0,82918	0,86905	0,8466	0,8698
Dollaro di Hong Kong (HKD)	8,0686	8,6314	8,4454	8,465
Fiorino Ungherese (HUF)	411,35	382,8	395,3039	381,8527
Rupia Indiana (INR)	88,9335	91,9045	90,5563	89,3001
Mexican Peso (MXN)	21,5504	18,7231	19,8314	19,183
Ringgit malaysiano (MYR)	4,6454	5,0775	4,9503	4,932
Corona Norvegese (NOK)	11,795	11,2405	11,629	11,629
Zloty Polacco (PLN)	4,275	4,3395	4,3058	4,542
Nuovo Lei Romeno (RON)	4,9743	4,9756	4,9746	4,9467
Dinaro Serbo (RSD)	116,8022	116,9841	117,0799	117,2509
Rublo russo (RUB)	117,2168	99,3003	100,633	92,4153
Lira Turca (TRY)	36,7372	32,6531	35,5734	25,7597
Grivnia ucraina (UAH)	43,6855	41,996	43,4901	39,54
Dollaro statunitense (USD)	1,0389	1,105	1,0824	1,0813

(*) Si rimanda alla nota 2.6 "Principi contabili e criteri di valutazione" (sottoparagrafo "Iperinflazione") per la descrizione dei principi contabili e dei criteri di valutazione applicati con riferimento alle economie soggette a iperinflazione.

2.6. PRINCIPI CONTABILI E CRITERI DI VALUTAZIONE

Si illustrano di seguito i criteri adottati con riferimento alla classificazione, iscrizione, valutazione e cancellazione delle diverse poste dell'attivo e del passivo, nonché i criteri di rilevazione delle componenti reddituali.

Attività materiali

La contabilizzazione delle attività materiali avviene solo quando si verificano contemporaneamente le seguenti condizioni:

- è probabile che i futuri benefici economici riferibili al bene saranno goduti dall'impresa;
- il costo può essere determinato in modo attendibile.

Le attività materiali sono inizialmente valutate al costo, definito come l'importo monetario o equivalente corrisposto o il fair value di altri corrispettivi dati per acquisire un'attività, al momento dell'acquisto o della sostituzione. Successivamente all'iscrizione iniziale, le attività materiali sono valutate con il metodo del costo, al netto delle quote di ammortamento contabilizzate e di qualsiasi perdita di valore accumulata.

Il costo include gli oneri direttamente sostenuti per rendere possibile il loro utilizzo, nonché eventuali oneri di smantellamento e di rimozione che verranno sostenuti conseguentemente a obbligazioni contrattuali che richiedano di riportare il bene nelle condizioni originarie.

Gli oneri sostenuti per le manutenzioni e le riparazioni di natura ordinaria e/o ciclica sono direttamente imputati a conto economico quando sostenuti. La capitalizzazione dei costi inerenti l'ampliamento, l'ammodernamento o il miglioramento degli elementi strutturali di proprietà o in uso da terzi è effettuata nei limiti in cui essi rispondano ai requisiti per essere separatamente classificati come attività o parte di un'attività.

Il criterio di ammortamento utilizzato per le attività materiali è il metodo a quote costanti, lungo la vita utile delle stesse. La vita utile stimata dal Gruppo per le varie categorie di attività materiali è di seguito riportata:

Categoria di attività	Vita utile stimata (in anni)
Fabbricati	33,3
Mobili	8,3
Impianti generici	6,7
Arredamento	6,7
Telefoni portatili	5,0
Impianti telefonici	5,0
Macchine elettroniche	5,0
Autovetture, motoveicoli e simili	4,0
Altre immobilizzazioni materiali	5,0

Le migliorie su beni di terzi sono classificate all'interno della voce "Attività materiali".

Il loro periodo di ammortamento corrisponde al minore tra la vita utile residua dell'immobilizzazione materiale e la durata residua del contratto di locazione, tenuto conto dell'eventuale periodo di rinnovo se dipendente dal conduttore.

Ad ogni fine esercizio il Gruppo verifica se sono intervenuti rilevanti cambiamenti nelle caratteristiche attese dei benefici economici derivanti dalle attività materiali capitalizzate e in tal caso provvede a modificare il criterio di ammortamento, che viene considerato come cambiamento di stima secondo quanto previsto dal principio IAS 8, ed è conseguentemente contabilizzato prospetticamente, con rilevazione degli impatti della modifica sull'esercizio in cui avviene il cambiamento e su quelli futuri.

Il valore delle attività materiali viene completamente eliminato all'atto della loro dismissione o quando l'impresa si attende che non possa derivare alcun beneficio economico dalla loro cessione.

Avviamento

L'avviamento rappresenta l'importo residuale del costo di acquisizione nell'ambito di un'aggregazione aziendale, in quanto costituisce l'eccedenza del costo dell'aggregazione aziendale rispetto al fair value netto delle attività, passività e passività potenziali identificabili (ivi inclusi le attività immateriali e le passività potenziali che abbiano i requisiti per l'iscrizione in bilancio).

Esso rappresenta il corrispettivo riconosciuto dall'acquirente in previsione di benefici economici futuri derivanti da attività che non possono essere identificate individualmente e rilevate separatamente, di fatto incorporando il valore delle sinergie attese, dell'immagine della società acquisita, del know-how, delle professionalità, delle procedure e altri fattori indistinti. In particolare, alla data di acquisizione, l'avviamento viene misurato come l'eccedenza tra il fair value delle attività nette identificabili dell'impresa acquisita e la sommatoria delle seguenti componenti:

- | il corrispettivo trasferito, generalmente valutato al fair value;
- | l'importo relativo alle interessenze di minoranza;
- | il fair value alla data di acquisizione delle interessenze già detenute dall'acquirente antecedentemente l'operazione di aggregazione aziendale.

L'avviamento acquisito in una aggregazione aziendale non è ammortizzato. Il Gruppo provvede a verificare annualmente, e ogniqualvolta vi sia un'indicazione che il valore dell'attività possa aver subito una riduzione di valore, che gli avviamenti che emergono nel bilancio consolidato a seguito del consolidamento integrale delle partecipazioni dirette e indirette non abbiano subito delle riduzioni di valore (cosiddetto impairment test).

Qualora l'importo residuale derivante dall'allocazione del valore d'acquisto risultasse negativo, esso viene invece riconosciuto come provento a conto economico, in quanto si tratta, in sostanza, di un avviamento negativo.

Altre attività immateriali

Un'attività immateriale è un'attività che, contemporaneamente, soddisfa le seguenti condizioni:

- | è identificabile;
- | è non monetaria;
- | è priva di consistenza fisica;
- | è sotto il controllo dell'impresa che redige il bilancio;
- | si prevede che produca benefici economici futuri per l'impresa.

Se un bene non soddisfa i requisiti sopra indicati per essere definito come attività immateriale, la spesa sostenuta per acquistare l'attività o per generarla internamente viene contabilizzata come un costo quando è stata sostenuta. Le attività immateriali sono rilevate inizialmente al costo. Il costo delle attività immateriali acquisite dall'esterno comprende il prezzo d'acquisto e qualunque costo direttamente attribuibile.

L'avviamento generato internamente non è rilevato come un'attività così come le attività immateriali derivanti dalla ricerca (o dalla fase di ricerca di un progetto interno).

Un'attività immateriale derivante dallo sviluppo o dalla fase di sviluppo di un progetto interno viene rilevata solo se viene dimostrato il rispetto delle seguenti condizioni:

- | la fattibilità tecnica di completare l'attività immateriale in modo da essere disponibile per l'uso o per la vendita;
- | l'intenzione a completare l'attività immateriale per usarla o venderla;
- | la capacità a usare o a vendere l'attività immateriale;
- | il modo in cui l'attività immateriale è in grado di generare i futuri benefici economici ed in particolare l'esistenza di un mercato per il prodotto dell'attività immateriale o per l'attività immateriale stessa o, se deve essere usata per fini interni, la sua utilità;
- | la disponibilità di risorse tecniche, finanziarie e di altro tipo adeguate per completare lo sviluppo e per l'utilizzo o la vendita del bene;
- | la capacità di valutare attendibilmente il costo attribuibile all'attività immateriale durante il suo sviluppo.

Le attività immateriali sono valutate attraverso l'utilizzo del metodo del costo. Il modello del costo prevede che dopo la rilevazione iniziale un'attività immateriale debba essere iscritta al costo al netto degli ammortamenti accumulati e di qualsiasi perdita per riduzione di valore accumulata.

Il criterio di ammortamento utilizzato per le attività immateriali è il metodo a quote costanti, lungo la vita utile delle stesse. La vita utile stimata dal Gruppo per le varie categorie di attività immateriali è di seguito riportata:

Categoria di attività	Vita utile stimata (in anni)
Marchi e diritti simili	10,0
Concessioni e licenze	3,0
Software	3,0
Altre immobilizzazioni immateriali	5,0



Attività per diritto d'uso e passività per leasing

In accordo con le disposizioni dell'IFRS 16, un contratto è, o contiene, un leasing se il contratto conferisce il diritto di controllare, per un determinato periodo di tempo e in cambio di un corrispettivo, l'utilizzo di un'attività identificata.

Al fine di valutare se il contratto conferisca il diritto di controllare l'utilizzo di un'attività identificata per un certo periodo di tempo, lungo il periodo di utilizzo, è necessario valutare se il locatario ha il diritto di ottenere sostanzialmente tutti i benefici economici dall'utilizzo dell'attività identificata e ha il diritto a dirigere l'utilizzo dell'attività identificata.

Il contratto viene valutato nuovamente per verificare se è, o contiene, un leasing solo in caso di modifica dei termini e delle condizioni del contratto.

Per un contratto che è, o contiene, un leasing, ogni componente leasing è separata dalle componenti non leasing, a meno che il Gruppo applichi l'espedito pratico di cui al paragrafo 15 dell'IFRS 16. Tale espedito pratico permette al Gruppo di scegliere, per ogni classe di attività sottostante, di non separare le componenti non leasing dalle componenti leasing e di contabilizzare ogni componente leasing e le associate componenti non leasing come un'unica componente leasing. In particolare, con riferimento alla separazione delle componenti leasing e non leasing, il Gruppo ha adottato il seguente approccio:

- per la locazione degli immobili le componenti leasing sono state separate dalle componenti non leasing (es. spese condominiali);
- per la locazione delle autovetture le componenti leasing non sono state separate dalle componenti non leasing (es. canone servizio di manutenzione), e pertanto il Gruppo ha scelto di contabilizzare ogni componente leasing e le associate componenti non leasing come un'unica componente leasing.

La durata del leasing è determinata come il periodo non annullabile del leasing, a cui sono aggiunti entrambi i seguenti periodi:

- | periodi coperti da un'opzione di proroga del leasing, se il Gruppo ha la ragionevole certezza di esercitare l'opzione
- | periodi coperti dall'opzione di risoluzione del leasing, se il Gruppo ha la ragionevole certezza di non esercitare l'opzione

Nel valutare se il Gruppo ha la ragionevole certezza di esercitare l'opzione di proroga del leasing o di non esercitare l'opzione di risoluzione del leasing, sono considerati tutti i fatti e le circostanze pertinenti che creano un incentivo economico per il Gruppo a esercitare l'opzione di proroga del leasing o a non esercitare l'opzione di risoluzione del leasing. Il Gruppo ridetermina la durata del leasing in caso di cambiamento del periodo non annullabile del leasing.

In particolare, con riferimento alla durata del leasing, il Gruppo ha adottato il seguente approccio:

- | per la locazione degli immobili sono state analizzate le clausole di rinnovo e di chiusura anticipata e in particolare:
 - | le clausole di rinnovo dei contratti sono state considerate ai fini della determinazione della durata del contratto solo quando il Gruppo ha l'opzione di esercitarle senza necessità di ottenere il consenso della controparte e il loro esercizio è ritenuto ragionevolmente certo;
 - | le clausole di rinnovo automatico in cui entrambe le parti hanno diritto a terminare il contratto non sono state considerate ai fini della determinazione della durata del contratto, se le penali per la risoluzione del contratto non sono considerate significative;
 - | le clausole di chiusura anticipata dei contratti esercitabili unilateralmente dal Gruppo non sono considerate nella determinazione della durata del contratto se il Gruppo è ragionevolmente certo di non esercitare l'opzione di risoluzione anticipata;
 - | le clausole di chiusura anticipata dei contratti esercitabili unilateralmente dal locatore non sono considerate nella determinazione della durata del contratto.
- | per la locazione dei veicoli è stata considerata solo la durata originaria
- | i contratti aventi una durata inferiore ai 12 mesi (short-term lease) sono stati esclusi dal calcolo dell'attività per diritto d'uso e della relativa passività per leasing, e pertanto i relativi costi sono stati rilevati a conto economico all'interno della voce "Costi per servizi".

Alla data di decorrenza del contratto il Gruppo rileva l'attività per diritto d'uso e la relativa passività del leasing.

Alla data di decorrenza del contratto l'attività per diritto d'uso è valutata al costo. Il costo dell'attività per diritto d'uso comprende:

- | l'importo della valutazione iniziale della passività del leasing;
- | i pagamenti dovuti per il leasing effettuati alla data o prima della data di decorrenza al netto degli incentivi al leasing ricevuti;
- | i costi diretti iniziali sostenuti dal Gruppo;
- | la stima dei costi che il Gruppo dovrà sostenere per lo smantellamento e la rimozione dell'attività sottostante e per il ripristino del sito in cui è ubicata o per il ripristino dell'attività sottostante nelle condizioni previste dai termini e dalle condizioni del leasing, a meno che tali costi siano sostenuti per la produzione delle rimanenze.

Alla data di decorrenza del contratto il Gruppo valuta la passività del leasing al valore attuale dei pagamenti dovuti per il leasing non versati a tale data. I pagamenti dovuti per il leasing includono i seguenti importi:

- | i pagamenti fissi, al netto di eventuali incentivi al leasing da ricevere;
- | i pagamenti variabili dovuti per il leasing che dipendono da un indice o un tasso, valutati inizialmente utilizzando un indice o un tasso alla data di decorrenza;
- | gli importi che si prevede il Gruppo dovrà pagare a titolo di garanzie del valore residuo;
- | il prezzo di esercizio dell'opzione di acquisto, se il Gruppo ha la ragionevole certezza di esercitare l'opzione
- | i pagamenti di penalità di risoluzione del leasing, se la durata del leasing tiene conto dell'esercizio da parte del locatario dell'opzione di risoluzione del leasing.

I pagamenti dovuti per il leasing sono attualizzati utilizzando il tasso di finanziamento marginale del Gruppo, ossia il tasso di interesse che il Gruppo dovrebbe pagare per un prestito, con una durata e con garanzie simili, necessario per ottenere un'attività di valore simile all'attività consistente nel diritto di utilizzo in un contesto economico simile. Tale tasso è costituito dal tasso free risk del paese in cui il contratto è negoziato e basato sulla durata del contratto stesso, aggiustato sulla base del credit spread del Gruppo.

Successivamente alla rilevazione iniziale, l'attività per diritto d'uso è valutata al costo:

- | al netto degli ammortamenti accumulati e delle riduzioni di valore accumulate;
- | rettificato per tener conto di eventuali rideterminazioni della passività del leasing.

L'attività per diritto d'uso è ammortizzata lungo la durata del contratto oppure, se il contratto trasferisce la proprietà dell'attività sottostante al locatario al termine del contratto o se è ragionevolmente certo l'esercizio dell'opzione di acquisto dell'attività sottostante al termine del contratto, lungo la vita utile dell'attività sottostante.

Successivamente alla rilevazione iniziale, la passività del leasing è valutata:

- | aumentando il valore contabile per tener conto degli interessi sulla passività del leasing;
- | diminuendo il valore contabile per tener conto dei pagamenti dovuti per il leasing effettuati;
- | rideterminando il valore contabile per tener conto di eventuali nuove valutazioni o modifiche del leasing o della revisione dei pagamenti dovuti per il leasing fissi nella sostanza.

In caso di modifiche del leasing che non si configurano come un leasing separato, l'attività per diritto d'uso viene rideterminata (al rialzo oppure al ribasso), in coerenza con la variazione della passività del leasing alla data della modifica. La passività del leasing viene rideterminata in base alle nuove condizioni previste dal contratto di locazione, utilizzando il tasso di attualizzazione alla data della modifica.

Si precisa che il Gruppo si avvale di due esenzioni previste dall'IFRS 16, con riferimento ai leasing a breve termine (ossia ai contratti di leasing che hanno una durata pari o inferiore a 12 mesi a partire dalla data di decorrenza) e ai leasing di attività di modesto valore (ossia se il valore dell'attività sottostante, quando nuova, è inferiore indicativamente a USD 5.000). In tali casi, non sono rilevate l'attività consistente nel diritto di utilizzo e la relativa passività del leasing, e i pagamenti dovuti per il leasing sono rilevati a conto economico secondo un criterio a quote costanti per la durata del leasing o secondo un altro criterio sistematico se più rappresentativo del modo in cui il locatario percepisce i benefici.

Riduzione di valore delle attività materiali, dell'avviamento, delle altre attività immateriali e delle attività per diritto d'uso

A ciascuna data di riferimento del bilancio è effettuata una verifica finalizzata ad accertare l'eventuale esistenza di indicatori di riduzione del valore delle attività materiali, delle altre attività immateriali e delle attività per diritto d'uso non completamente ammortizzati.

In merito all'avviamento, invece, il Gruppo provvede a verificare annualmente, e ogniqualvolta vi sia un'indicazione che il valore dell'attività possa aver subito una riduzione di valore, che gli avviamenti che emergono nel bilancio consolidato a seguito del consolidamento integrale delle partecipazioni dirette e indirette non abbiano subito delle riduzioni di valore (cosiddetto impairment test).

Nel caso sia identificata la presenza di tali indicatori, si procede alla stima del valore recuperabile delle suddette attività, imputando l'eventuale svalutazione rispetto al relativo valore contabile a conto economico. Il valore recuperabile di un'attività è rappresentato dal maggiore tra il fair value, ridotto dei costi di vendita, e il relativo valore d'uso, determinato attualizzando i flussi finanziari futuri stimati per tale attività, inclusi, se significativi e ragionevolmente determinabili, quelli derivanti dalla cessione al termine della relativa vita utile, al netto degli eventuali oneri di dismissione.



Nel determinare il valore d'uso, i flussi finanziari futuri attesi sono attualizzati utilizzando un tasso di sconto al lordo delle imposte che riflette le valutazioni correnti di mercato del costo del denaro, rapportato al periodo dell'investimento e ai rischi specifici dell'attività.

Per un'attività che non genera flussi finanziari ampiamente indipendenti, il valore recuperabile è determinato in relazione all'unità generatrice di flussi finanziari ("Cash generating unit" o "CGU") cui tale attività appartiene.

Una riduzione di valore è riconosciuta a conto economico qualora il valore di iscrizione dell'attività, o della CGU a cui la stessa è allocata, sia superiore al relativo valore recuperabile. Le riduzioni di valore di una CGU sono imputate in primo luogo a riduzione del valore contabile dell'eventuale avviamento attribuito alla stessa e, quindi, a riduzione delle altre attività, in proporzione al loro valore contabile e nei limiti del relativo valore recuperabile. Se vengono meno i presupposti per una svalutazione precedentemente effettuata, il valore contabile dell'attività è ripristinato con imputazione al conto economico, nei limiti del valore netto di carico che l'attività in oggetto avrebbe avuto se non fosse stata effettuata la svalutazione e fossero stati effettuati i relativi ammortamenti.



Partecipazioni valutate con il metodo del patrimonio netto

La voce include le interessenze detenute in società collegate, che sono valutate con il metodo del patrimonio netto. Sono considerate società sottoposte ad un'influenza notevole (società collegate) le entità in cui il Gruppo possiede almeno il 20% dei diritti di voto (ivi inclusi i diritti di voto "potenziali") o nelle quali – pur con una quota di diritti di voto inferiore – ha il potere di partecipare alla determinazione delle politiche finanziarie e gestionali della partecipata in virtù di particolari legami giuridici quali la partecipazione a patti di sindacato. Per una descrizione delle modalità di applicazione del metodo del patrimonio netto si rimanda alla nota 2.5 "Criteri e metodologie di consolidamento".

Attività finanziarie

Al momento della loro iniziale rilevazione, le attività finanziarie sono iscritte al fair value e sono successivamente classificate in una delle seguenti categorie:

- | attività finanziarie valutate al costo ammortizzato;
- | attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva (e quindi con impatto in una riserva di patrimonio netto);
- | attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico.

Il principio contabile IFRS 9 distingue la classificazione delle attività finanziarie a seconda che si tratti di strumenti di debito (i.e. crediti e titoli di debito), strumenti di capitale, oppure strumenti derivati.

Gli strumenti di debito (i.e. crediti e titoli di debito) sono classificati sulla base dei seguenti elementi:

- | il modello di business dell'entità per la gestione delle attività finanziarie (cosiddetto business model test);
- | le caratteristiche relative ai flussi finanziari contrattuali dell'attività finanziaria (svolgimento del cosiddetto "test SPPI – solely payments of principal and interest test").

In particolare, il business model test prende in considerazione il modello di gestione dei portafogli di attività finanziarie, introducendo le seguenti tre modalità:

- | Hold to Collect (i.e. HTC): attività finanziarie detenute per incassare i flussi di cassa contrattuali;
- | Hold to Collect and Sell (i.e. HTC&S): attività finanziarie detenute per incassare i flussi di cassa contrattuali e realizzare eventuali plusvalenze di fair value attraverso la vendita;
- | Portafoglio residuale (i.e. Other): attività finanziarie detenute né con la finalità di incassare i flussi di cassa contrattuali, né con quella di incassare i flussi e realizzare plusvalenze

Ai fini invece del superamento del test SPPI, è necessario che i termini contrattuali dell'attività stessa prevedano, a determinate date, flussi finanziari rappresentati unicamente da pagamenti del capitale e dell'interesse sull'importo del capitale da restituire.

Gli strumenti di capitale invece, non qualificabili come di controllo, collegamento e controllo congiunto, se all'atto della rilevazione iniziale non risultano detenuti per finalità di trading e non si riferiscono ad un corrispettivo riconosciuto da un acquirente in un'aggregazione aziendale secondo l'IFRS 3, possono essere valutati, in maniera irrevocabile, a fair value con impatto sulla redditività complessiva (e quindi con impatto in una riserva di patrimonio netto). In tutti gli altri casi, essi devono essere valutati a fair value con impatto a conto economico.

Gli strumenti derivati sono invece sempre valutati a fair value con impatto a conto economico, a prescindere dal portafoglio nel quale sono allocati e dal business model ad essi associato, ad eccezione degli strumenti derivati detenuti con finalità di copertura.

Le attività finanziarie sono incluse tra le attività correnti, ad eccezione di quelle con scadenza contrattuale superiore ai dodici mesi rispetto alla data di bilancio che sono classificate tra le attività non correnti.

a.

Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato

Sono inclusi nella presente categoria gli strumenti di debito (i.e. crediti e titoli di debito) che soddisfano entrambe le seguenti condizioni:

- l'attività finanziaria è posseduta secondo un modello di business il cui obiettivo è conseguito mediante l'incasso dei flussi finanziari previsti contrattualmente (Business model "Hold to Collect");
- i termini contrattuali dell'attività finanziaria prevedono, a determinate date, flussi finanziari rappresentati unicamente da pagamenti del capitale e dell'interesse sull'importo del capitale da restituire (cd. "test SPPI" superato).

All'atto della rilevazione iniziale tali attività sono contabilizzate al fair value, comprensivo dei costi o proventi di transazione direttamente attribuibili allo strumento stesso. Successivamente alla rilevazione iniziale, le attività finanziarie in esame sono valutate al costo ammortizzato, utilizzando il metodo del tasso di interesse effettivo. Il metodo del costo ammortizzato non viene utilizzato per le attività – valorizzate al costo storico – la cui breve durata fa ritenere trascurabile l'effetto dell'applicazione della logica dell'attualizzazione, per quelle senza una scadenza definita e per i crediti a revoca.

b.

Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva

Sono inclusi nella presente categoria gli strumenti di debito (i.e. crediti e titoli di debito) che soddisfano entrambe le seguenti condizioni:

- l'attività finanziaria è posseduta secondo un modello di business il cui obiettivo è conseguito sia mediante l'incasso dei flussi finanziari previsti contrattualmente sia mediante la vendita dell'attività finanziaria (Business model "Hold to Collect and Sell");
- i termini contrattuali dell'attività finanziaria prevedono, a determinate date, flussi finanziari rappresentati unicamente da pagamenti del capitale e dell'interesse sull'importo del capitale da restituire (cd. "test SPPI" superato).

c.

Attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico

Sono classificate in questa categoria le attività finanziarie diverse da quelle classificate tra le "Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato" e tra le "Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva".

Strumenti finanziari derivati e operazioni di copertura

Gli strumenti finanziari derivati sono contabilizzati in accordo alle disposizioni dell'IFRS 9.

Alla data di stipula del contratto gli strumenti finanziari derivati sono inizialmente contabilizzati al fair value, come attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico quando il fair value è positivo oppure come passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico quando il fair value è negativo.

Se gli strumenti finanziari non sono contabilizzati quali strumenti di copertura, le variazioni del fair value rilevate successivamente alla prima iscrizione sono rilevate quali componenti del risultato dell'esercizio. Se, invece, gli strumenti derivati soddisfano i requisiti per essere classificati come strumenti di copertura, le successive variazioni del fair value sono contabilizzate seguendo specifici criteri, di seguito illustrati.

Uno strumento finanziario derivato è classificato come di copertura se viene documentata in modo formale la relazione fra lo strumento di copertura e l'elemento coperto, includendo gli obiettivi di gestione del rischio, la strategia per effettuare la copertura e i metodi che saranno utilizzati per verificarne l'efficacia prospettica e retrospettiva. L'efficacia di ciascuna copertura è verificata sia al momento di accensione di ciascuno strumento derivato sia durante la sua vita, e in particolare ad ogni chiusura di bilancio o di situazione infrannuale. Generalmente, una copertura è considerata altamente "efficace" se, sia all'inizio del contratto sia durante la sua vita, i cambiamenti del fair value, nel caso di fair value hedge, o dei flussi di cassa attesi nel futuro, nel caso di cash flow hedge, dell'elemento coperto sono sostanzialmente compensati dai cambiamenti del fair value dello strumento di copertura.

Il principio contabile IFRS 9 prevede la possibilità di designare le seguenti tre relazioni di copertura:

copertura di fair value (fair value hedge): quando la copertura riguarda le variazioni di fair value di attività e passività iscritte in bilancio, sia le variazioni del fair value dello strumento di copertura sia le variazioni dell'oggetto della copertura sono imputate al conto economico

copertura di flussi finanziari (cash flow hedge): nel caso di coperture finalizzate a neutralizzare il rischio di variazioni nei flussi di cassa originati dall'esecuzione futura di obbligazioni contrattualmente definite alla data di riferimento del bilancio, le variazioni del fair value dello strumento derivato registrate successivamente alla prima rilevazione sono contabilizzate, limitatamente alla sola quota efficace, nel conto economico complessivo e quindi in una riserva di patrimonio netto denominata "Riserva per operazioni di copertura dei flussi finanziari". Quando si manifestano gli effetti economici originati dall'oggetto di copertura, la quota contabilizzata nel conto economico complessivo è riversata nel conto economico. Qualora la copertura non sia perfettamente efficace, la variazione di fair value dello strumento di copertura riferibile alla porzione inefficace dello stesso è immediatamente rilevata nel conto economico.

copertura di un investimento netto in una gestione estera (net investment hedge): tale copertura è effettuata attraverso uno strumento di copertura contro il rischio di cambio relativo alla valuta di riferimento dell'investimento stesso. La contabilizzazione delle coperture del rischio di cambio è rilevata in maniera simile alle coperture di flussi finanziari: la parte efficace della variazione di fair value dello strumento di copertura è iscritta direttamente a patrimonio netto, mentre la parte inefficace della variazione di fair value dello strumento di copertura è iscritta a conto economico. Lo strumento coperto segue il trattamento contabile applicabile alla categoria di appartenenza. La copertura di un investimento netto in una gestione estera riguarda le operazioni in valuta definite come segue:

l'investimento netto in un'attività estera è la quota del patrimonio netto di un'entità estera di pertinenza dell'impresa che redige il bilancio;

un'entità estera è una controllata, collegata o una succursale dell'impresa che redige il bilancio e le cui operazioni sono situate o gestite in un paese o in una valuta diversi da quelli dell'impresa che redige il bilancio.

Se le verifiche non confermano l'efficacia della copertura, da quel momento la contabilizzazione delle operazioni di copertura viene interrotta e il contratto derivato di copertura viene riclassificato tra le attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico oppure tra le passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico. La relazione di copertura, inoltre, cessa quando:

- l derivato scade, viene venduto, rescisso o esercitato
- l'elemento coperto è venduto, scade o è rimborsato
- non è più altamente probabile che l'operazione futura coperta venga posta in essere

Crediti commerciali

I crediti commerciali derivanti dalla prestazione di servizi sono rilevati secondo i termini previsti dal contratto con il cliente in base alle disposizioni dell'IFRS 15 e classificati in funzione della natura del debitore e/o della data di scadenza del credito.

Inoltre, poiché generalmente i crediti commerciali sono a breve termine e non prevedono la corresponsione di interessi, non si procede al calcolo del costo ammortizzato, e vengono contabilizzati sulla base del valore nominale riportato nelle fatture emesse o nei contratti stipulati con la clientela: questa disposizione è adottata anche per i crediti commerciali che hanno una durata contrattuale superiore a 12 mesi, a meno che l'effetto non sia particolarmente significativo. La scelta deriva dal fatto che l'importo dei crediti a breve termine risulta molto simile applicando il metodo del costo storico o il criterio del costo ammortizzato e l'impatto della logica di attualizzazione sarebbe dunque del tutto trascurabile.

Cancellazione di attività finanziarie

Un'attività finanziaria (o, ove applicabile, parte di un'attività finanziaria o parte di un gruppo di attività finanziarie simili) è cancellata in primo luogo (es. rimossa dal prospetto della situazione patrimoniale-finanziaria del Gruppo) quando:

- | i diritti a ricevere flussi finanziari dall'attività sono estinti;
- | il Gruppo ha trasferito ad una terza parte il diritto a ricevere flussi finanziari dall'attività o ha assunto l'obbligo contrattuale di corrisponderli interamente e senza ritardi e:
 - | ha trasferito sostanzialmente tutti i rischi e benefici della proprietà dell'attività finanziaria;
 - | non ha trasferito né trattenuto sostanzialmente tutti i rischi e benefici dell'attività, ma ha trasferito il controllo della stessa.

Nei casi in cui il Gruppo abbia trasferito i diritti a ricevere i flussi finanziari da un'attività o abbia siglato un accordo in base al quale mantiene i diritti contrattuali a ricevere i flussi finanziari dell'attività finanziaria, ma assume un'obbligazione contrattuale a pagare i flussi finanziari a uno o più beneficiari (pass-through), esso valuta se e in che misura abbia trattenuto i rischi e i benefici inerenti al possesso. Nel caso in cui non abbia né trasferito né trattenuto sostanzialmente tutti i rischi e benefici o non abbia perso il controllo sulla stessa, l'attività continua ad essere rilevata nel bilancio del Gruppo nella misura del suo coinvolgimento residuo nell'attività stessa. In questo caso, il Gruppo riconosce inoltre una passività associata. L'attività trasferita e la passività associata sono valutate in modo da riflettere i diritti e le obbligazioni che rimangono di pertinenza del Gruppo.

Quando il coinvolgimento residuo del Gruppo è una garanzia sull'attività trasferita, il coinvolgimento è misurato sulla base del minore tra l'importo dell'attività e l'importo massimo del corrispettivo ricevuto che il Gruppo potrebbe dover ripagare.

Impairment di attività finanziarie

Il Gruppo iscrive una svalutazione per perdite attese ("expected credit loss - ECL") per tutte le attività finanziarie rappresentate da strumenti di debito non valutati al fair value rilevato a conto economico. Le perdite attese si basano sulla differenza tra i flussi finanziari contrattuali dovuti in conformità al contratto e tutti i flussi finanziari che il Gruppo si aspetta di ricevere, scontati ad una approssimazione del tasso di interesse effettivo originario. I flussi di cassa attesi includeranno i flussi finanziari derivanti dalla escussione delle garanzie reali detenute o di altre garanzie sul credito che sono parte integrante delle condizioni contrattuali.



Le perdite attese sono rilevate in due fasi. Relativamente alle esposizioni creditizie per le quali non vi è stato un aumento significativo del rischio di credito dalla rilevazione iniziale, vengono rilevate le perdite su crediti che derivano dalla stima di eventi di default che sono possibili entro i successivi 12 mesi ("12-month expected credit loss"). Per le esposizioni creditizie per le quali vi è stato un significativo aumento del rischio di credito dalla rilevazione iniziale, vengono rilevate integralmente le perdite attese che si riferiscono alla residua durata dell'esposizione, a prescindere dal momento in cui l'evento di default si prevede che si verifichi ("lifetime expected credit loss").

Per i crediti commerciali e le attività derivanti da contratti con i clienti, il Gruppo applica un approccio semplificato nel calcolo delle perdite attese. Pertanto, il Gruppo non monitora le variazioni del rischio di credito, ma rileva integralmente la perdita attesa a ogni data di riferimento di bilancio. Il Gruppo ha definito un sistema matriciale basato sulle informazioni storiche, riviste per considerare elementi prospettici con riferimento alle specifiche tipologie di debitori e del loro ambiente economico, come strumento per la determinazione delle perdite attese.

Rimanenze

Le rimanenze sono beni:

- | posseduti per la vendita nel normale svolgimento dell'attività;
- | impiegati nei processi produttivi per la vendita;
- | sotto forma di materiali o forniture di beni da impiegarsi nel processo di produzione o nella prestazione di servizi.

Le rimanenze sono rilevate e valutate al minore tra il costo e il valore netto di realizzo.

Il costo delle rimanenze comprende tutti i costi di acquisto, i costi di trasformazione oltre che gli altri costi sostenuti per portare le rimanenze nel luogo e nelle condizioni attuali, mentre non include le differenze cambio in caso di rimanenze fatturate in valuta estera. In conformità con quanto previsto dallo IAS 2, per la determinazione del costo delle rimanenze viene utilizzato dal Gruppo il metodo del costo medio ponderato.

Quando il valore netto di realizzo è inferiore al costo, l'eccedenza viene svalutata immediatamente nel conto economico.

Disponibilità liquide e mezzi equivalenti

La cassa e le altre disponibilità liquide equivalenti sono iscritte, a seconda della loro natura, al valore nominale ovvero al costo ammortizzato. Le altre disponibilità liquide equivalenti rappresentano impieghi finanziari a breve termine e ad alta liquidità che sono prontamente convertibili in valori di cassa noti e soggetti ad un irrilevante rischio di variazione del loro valore, la cui scadenza originaria ovvero al momento dell'acquisto non è superiore a 3 mesi.

Attività e passività destinate alla vendita

Le Attività e Passività destinate alla vendita sono classificate come tali se il loro valore contabile sarà recuperato principalmente attraverso la vendita piuttosto che attraverso l'utilizzo continuativo.

Tali condizioni sono considerate avverate nel momento in cui la vendita o la discontinuità del gruppo di attività in dismissione sono considerati altamente probabili e le attività e passività sono immediatamente disponibili per la vendita nelle condizioni in cui si trovano.

Quando il Gruppo è coinvolto in un piano di dismissione che comporta la perdita di controllo di una partecipata, tutte le attività e passività di tale partecipata sono classificate come destinate alla vendita quando le condizioni sopra descritte sono avverate, anche nel caso in cui, dopo la dismissione, il Gruppo continui a detenere una partecipazione di minoranza nella controllata.

Le attività destinate alla vendita sono valutate al minore tra il loro valore netto contabile e il fair value al netto dei costi di vendita.

Debiti

I debiti commerciali e gli altri debiti sono riconosciuti inizialmente al fair value e successivamente sono valutati in base al metodo del costo ammortizzato. Tuttavia, i debiti commerciali a breve termine, la cui scadenza rientra nei normali termini commerciali, non sono attualizzati poiché l'effetto dell'attualizzazione dei flussi finanziari è irrilevante.

Le passività finanziarie sono inizialmente iscritte al fair value, al netto dei costi accessori di diretta imputazione, e successivamente sono valutate al costo ammortizzato, applicando il criterio del tasso effettivo di interesse. Se vi è un cambiamento nella stima dei flussi di cassa attesi, il valore delle passività è ricalcolato per riflettere tale cambiamento sulla base del valore attuale dei nuovi flussi di cassa attesi e del tasso interno effettivo determinato inizialmente. Le passività finanziarie sono classificate fra le passività correnti, salvo che il Gruppo abbia un diritto incondizionato a differire il loro pagamento per almeno dodici mesi dopo la data di riferimento del bilancio.

Se una passività finanziaria è detenuta per essere negoziata nel breve termine o è parte di un portafoglio di specifici strumenti finanziari per i quali sia evidente una recente ed effettiva manifestazione di realizzazione di utili nel breve termine, essa è valutata al fair value con impatto a conto economico.

I debiti sono rimossi dal bilancio al momento della loro estinzione e quando il Gruppo ha trasferito tutti i rischi e gli oneri relativi allo strumento stesso.

Benefici ai dipendenti

a.

Benefici a breve termine

I benefici a breve termine includono i benefici che si prevede vengano liquidati interamente entro dodici mesi dal termine dell'esercizio nel quale i dipendenti prestano i servizi corrispondenti. I benefici a breve termine includono principalmente i salari, stipendi e contributi per oneri sociali, le indennità sostitutive di ferie e di assenze per malattia ed eventuali piani di incentivazione.

I benefici a breve termine non sono attualizzati e l'importo non ancora corrisposto alle date di bilancio è rilevato all'interno della voce "Altre passività correnti".

b.

Benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro

I benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro includono i benefici pensionistici (es. pensioni e pagamenti in un'unica soluzione al momento del pensionamento), i benefici da pagare al termine del rapporto di lavoro sulla base delle normative in vigore (es. trattamento di fine rapporto per le società italiane del Gruppo) e altri benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro quali assicurazioni sulla vita e assistenza medica.

I benefici per i dipendenti successivi al rapporto di lavoro sono suddivisi tra quelli basati su programmi a contribuzione definita e quelli su programmi a benefici definiti, a seconda delle prestazioni previste:

nei piani a contribuzione definita, l'obbligazione legale o implicita del Gruppo è limitata all'ammontare dei contributi da versare al fondo sulla base dell'accordo. L'ammontare dei benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro ricevuti dal dipendente è determinato, quindi, dall'ammontare di contributi pagati dal Gruppo (e a volte anche dal dipendente) a un piano per benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro o a una società assicuratrice, insieme ai rendimenti derivanti dall'investimento dei contributi. Di conseguenza, il rischio attuariale (che i benefici siano inferiori a quelli attesi) e il rischio di investimento (che le attività investite siano insufficienti a soddisfare i benefici attesi) ricadono, nella sostanza, sul dipendente;

nei piani a benefici definiti, al contrario, l'obbligazione del Gruppo consiste nel concedere i benefici concordati per i dipendenti in servizio e per gli ex dipendenti e il rischio attuariale (che i benefici siano più costosi del previsto) e il rischio dell'investimento ricadono, in sostanza, sul Gruppo.

Con riferimento alle società italiane del Gruppo, in base alla Legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (Legge Finanziaria 2007), si precisa quanto segue:

- le passività per TFR, limitatamente alle quote maturande dal 1° gennaio 2007 per le imprese con oltre 50 dipendenti, qualunque sia l'opzione di destinazione scelta dal dipendente, rappresenta un piano a contribuzione definita che non necessita di calcolo attuariale;
- le quote di TFR maturate dal 1° gennaio 2007 e destinate alla previdenza complementare, nel caso di imprese con meno di 50 dipendenti, rappresentano un piano a contribuzione definita che non necessita di calcolo attuariale;
- le passività per TFR, limitatamente alla quota maturata fino al 31 dicembre 2006 per tutte le imprese, nonché le quote maturate dal 1° gennaio 2007 e non destinate alla previdenza complementare per le imprese con meno di 50 dipendenti, rappresentano un piano a benefici definiti che necessita di calcolo attuariale

La contabilizzazione dei piani a benefici definiti è caratterizzata dal ricorso ad ipotesi attuariali per determinare il valore dell'obbligazione. Tale valutazione è affidata ad un attuario esterno e viene effettuata con cadenza annuale. Ai fini dell'attualizzazione, il Gruppo utilizza il metodo della proiezione unitaria del credito che prevede la proiezione degli esborsi futuri sulla base di analisi storiche statistiche e della curva demografica e l'attualizzazione finanziaria di tali flussi sulla base di un tasso di interesse di mercato. In particolare, i costi per il servizio del programma (service costs) sono contabilizzati nella voce "Costi per il personale", mentre gli interessi passivi maturati sull'obbligazione sono contabilizzati nella voce "Oneri finanziari". Gli utili e le perdite attuariali, derivanti da modifiche di ipotesi attuariali, sono rilevati in contropartita al patrimonio netto (nella voce "Riserva per utili/perdite attuariali (IAS 19)") così come previsto dal principio contabile IAS 19. Il debito per i piani a benefici definiti è rilevato all'interno della voce "Fondi per il personale".

c.

Benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro

I benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro risultano dalla decisione del Gruppo di concludere il rapporto di lavoro o dalla decisione di un dipendente di accettare un'offerta, da parte del Gruppo, di benefici in cambio della cessazione del rapporto di lavoro.

Il Gruppo rileva il costo di tali benefici come una passività di bilancio nella data più immediata tra:

- il momento in cui il Gruppo non può più ritirare l'offerta di tali benefici;
- il momento in cui il Gruppo rileva i costi di una ristrutturazione che rientra nell'ambito di applicazione dello IAS 37 e che comporta il pagamento dei benefici dovuti per la cessazione del rapporto di lavoro.

d.

Altri benefici a lungo termine

Gli altri benefici a lungo termine sono benefici per i dipendenti che non sono dovuti interamente entro i dodici mesi successivi al termine dell'esercizio in cui i dipendenti hanno prestato la loro attività. Gli altri benefici a lungo termine, se presenti, sono attualizzati (ma senza rilevare eventuali rivalutazioni nelle altre componenti di conto economico complessivo) e l'importo non ancora corrisposto alle date di bilancio è rilevato all'interno della voce "Altre passività non correnti".



Fondi per rischi ed oneri

In base alle disposizioni dello IAS 37, i fondi per rischi e oneri sono iscritti a fronte di perdite e oneri di natura determinata, di esistenza certa o probabile, dei quali, tuttavia, non sono determinabili l'ammontare e/o la data di accadimento.

L'iscrizione dei fondi viene rilevata solo quando esiste un'obbligazione corrente (legale o implicita) per una futura uscita di risorse economiche come risultato di eventi passati ed è probabile che tale uscita sia richiesta per l'adempimento dell'obbligazione. Tale ammontare rappresenta la miglior stima dell'onere per estinguere l'obbligazione. Il tasso utilizzato nella determinazione del valore attuale della passività riflette i valori correnti di mercato e tiene conto del rischio specifico associabile a ciascuna passività.

Quando l'effetto finanziario del tempo è significativo e le date di pagamento delle obbligazioni sono attendibilmente stimabili, i fondi sono valutati al valore attuale dell'esborso previsto utilizzando un tasso che rifletta le condizioni del mercato, la variazione del costo del denaro nel tempo e il rischio specifico legato all'obbligazione. L'incremento del valore del fondo determinato da variazioni del costo del denaro nel tempo è contabilizzato quale onere finanziario.

I rischi, per i quali il manifestarsi di una passività è soltanto possibile, sono indicati nell'apposita sezione informativa sulle passività potenziali e per i medesimi non si procede ad alcuno stanziamento.

Iperinflazione

Le società operanti in paesi ad alta inflazione rideterminano i valori delle attività e passività non monetarie presenti nei rispettivi bilanci originari per eliminare gli effetti distorsivi dovuti alla perdita di potere d'acquisto della moneta. Il tasso d'inflazione utilizzato ai fini dell'adozione della contabilità per l'inflazione corrisponde all'indice dei prezzi al consumo.

Le società operanti in paesi nei quali il tasso cumulato d'inflazione nell'arco di un triennio approssima o supera il 100% adottano la contabilità per l'inflazione e la interrompono nel caso in cui il tasso cumulato di inflazione nell'arco di un triennio scenda al di sotto del 100%.

Gli utili o le perdite sulla posizione monetaria netta sono imputati a conto economico.

I bilanci predisposti in valuta diversa dall'Euro delle società che operano in paesi ad alta inflazione sono convertiti in Euro applicando il cambio di fine periodo sia per le voci patrimoniali che per le voci economiche.

Ricavi da contratti con i clienti

I ricavi da contratti con i clienti sono rilevati quando si verificano le seguenti condizioni previste dall'IFRS 15:

- | è stato identificato il contratto con il cliente;
- | sono state identificate le obbligazioni contrattuali ("performance obligations") contenute nel contratto
- | è stato determinato il prezzo
- | il prezzo è stato allocato alle singole obbligazioni contrattuali contenute nel contratto;
- | è stata soddisfatta l'obbligazione contrattuale contenuta nel contratto.

Il Gruppo rileva i ricavi da contratti con i clienti quando (o man mano che) adempie l'obbligazione contrattuale trasferendo al cliente il servizio promesso. Il servizio promesso è trasferito quando (o man mano che) il cliente ne acquisisce il controllo.

Il Gruppo trasferisce il controllo del servizio nel corso del tempo, e pertanto adempie l'obbligazione contrattuale e rileva i ricavi nel corso del tempo, se è soddisfatto uno dei seguenti criteri:

- | il cliente simultaneamente riceve e utilizza i benefici derivanti dalla prestazione del Gruppo man mano che quest'ultima la effettua;
- | la prestazione del Gruppo crea o migliora un'attività (per esempio, lavori in corso) che il cliente controlla man mano che l'attività è creata o migliorata;
- | la prestazione del Gruppo non crea un'attività che presenta un uso alternativo per il Gruppo e il Gruppo ha il diritto esigibile al pagamento della prestazione completata fino alla data considerata.

Se l'obbligazione contrattuale non è adempiuta nel corso del tempo, l'obbligazione contrattuale è adempiuta in un determinato momento. In tal caso, il Gruppo rileva il ricavo nel momento in cui il cliente acquisisce il controllo dell'attività promessa.

In particolare, nell'ambito del Gruppo, sono applicabili le seguenti principali fattispecie di ricavi:

- i ricavi derivanti da contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato (Temporary Staffing) e indeterminato (Staff Leasing) sono rilevati nel corso della durata del contratto con il cliente e includono l'importo ricevuto o da ricevere dal cliente per i servizi prestati dai lavoratori somministrati, inclusivo degli oneri retributivi e previdenziali dei lavoratori somministrati. Gli oneri retributivi e previdenziali dei lavoratori somministrati sono rilevati all'interno della voce "Costi per il personale";
- i ricavi derivanti dalla prestazione di servizi di outsourcing (principalmente relativi a progettazione ed erogazione di servizi in appalto e outsourcing di servizi e marketing promozionale) sono rilevati nel corso della durata del contratto con il cliente sulla base dell'effettivo stato di avanzamento delle attività svolte;
- i ricavi derivanti da contratti di ricerca e selezione del personale, che solitamente prevedono un compenso pari ad una percentuale della retribuzione totale lorda annua del candidato prescelto e selezionato dal cliente, sono rilevati nel momento in cui l'obbligazione contrattuale è soddisfatta, ossia nel momento in cui è avvenuta la sottoscrizione della lettera d'impegno da parte del candidato (placement);
- i ricavi derivanti da contratti di ricollocamento (outplacement), nei quali viene offerta una gamma di servizi a fronte di un compenso fisso corrisposto dal cliente in via anticipata, sono rilevati lungo la durata del contratto sulla base dello stato di avanzamento delle attività svolte.

Il corrispettivo contrattuale incluso nel contratto con il cliente può includere importi fissi, importi variabili oppure entrambi. Se il corrispettivo contrattuale include un importo variabile (es. sconti, concessioni sul prezzo, incentivi, penalità o altri elementi analoghi), il Gruppo provvede a stimare l'importo del corrispettivo al quale avrà diritto in cambio del trasferimento al cliente dei servizi promessi. Il Gruppo include nel prezzo dell'operazione l'importo del corrispettivo variabile stimato solo nella misura in cui è altamente probabile che quando successivamente sarà risolta l'incertezza associata al corrispettivo variabile non si verifichi un significativo aggiustamento al ribasso dell'importo dei ricavi cumulati rilevati.

I costi incrementali per l'ottenimento dei contratti con i clienti sono contabilizzati come attività e ammortizzati lungo la durata del contratto sottostante, se il Gruppo prevede il loro recupero. I costi incrementali per l'ottenimento del contratto sono i costi che il Gruppo sostiene per ottenere il contratto con il cliente e che non avrebbe sostenuto se non avesse ottenuto il contratto. I costi per l'ottenimento del contratto che sarebbero stati sostenuti anche se il contratto non fosse stato ottenuto sono rilevati come costo nel momento in cui sono sostenuti.

Riconoscimento dei contributi

I contributi in conto esercizio sono rilevati integralmente a conto economico quando sono soddisfatte le condizioni di iscrivibilità e sono classificati all'interno della voce "Altri ricavi e proventi".

I contributi ricevuti dall'ente Forma.Temp a fronte dei costi per la formazione dei lavoratori temporanei sono rilevati per competenza in diretta correlazione con i costi sostenuti e sono classificati all'interno della voce "Altri ricavi e proventi".

Riconoscimento dei costi

I costi sono rilevati a conto economico secondo il principio della competenza.



Dividendi

I dividendi distribuiti sono rappresentati come movimento di patrimonio netto nell'esercizio in cui sono approvati dall'assemblea degli azionisti.

I dividendi ricevuti vengono rilevati in bilancio secondo il principio della competenza economica nell'esercizio nel quale, in conseguenza della delibera assunta dall'assemblea dei soci della società partecipata di distribuire l'utile o eventualmente le riserve, sorge il diritto alla riscossione da parte del Gruppo.

Imposte sul reddito

Le imposte correnti sono iscritte in base alla stima del reddito imponibile in conformità alla normativa fiscale in vigore nei rispettivi paesi di ciascuna società consolidata, tenendo conto delle esenzioni applicabili e dei crediti d'imposta spettanti. Le imposte correnti dell'esercizio e di quelli precedenti, nella misura in cui non siano state pagate, sono rilevate come passività.

Le imposte anticipate e le imposte differite vengono determinate con riferimento a tutte le differenze temporanee tra i valori dell'attivo e del passivo ed i corrispondenti valori rilevanti ai fini fiscali.

Le imposte anticipate sono rilevate sulle differenze temporanee deducibili e sulle perdite fiscali non utilizzate e riportabili a nuovo solo se esiste la ragionevole certezza del loro recupero e dell'esistenza, negli esercizi futuri in cui si riverseranno le differenze deducibili, di redditi imponibili non inferiori all'ammontare delle differenze che si andranno ad annullare. Le imposte anticipate non sono rilevate se derivanti dalla rilevazione iniziale di un'attività o passività in una transazione che non rappresenta un'aggregazione aziendale e, al tempo della transazione stessa, non influenza né il risultato di bilancio né il risultato fiscale.

Le imposte differite passive sono rilevate sulle differenze temporanee tassabili che daranno luogo ad ammontari imponibili negli esercizi a venire, ad eccezione di quelle derivanti dalla rilevazione iniziale dell'avviamento o di un'attività o passività in una transazione che non rappresenta un'aggregazione aziendale e, al tempo della transazione stessa, non influenza né il risultato di bilancio né il risultato fiscale.

A ciascuna data di riferimento del bilancio è effettuata una nuova valutazione sia delle attività fiscali differite non rilevate in bilancio che delle attività fiscali anticipate rilevate in bilancio a fine di verificare la sussistenza del presupposto della probabilità del recupero delle attività fiscali anticipate.

Inoltre, in presenza di incertezze nell'applicazione della normativa fiscale, il Gruppo: (i) nei casi in cui ritenga probabile che l'autorità fiscale accetti il trattamento fiscale incerto, determina le imposte sul reddito (correnti e/o differite) da rilevare in bilancio in funzione del trattamento fiscale applicato o che prevede di applicare in sede di dichiarazione dei redditi; (ii) nei casi in cui ritenga non probabile che l'autorità fiscale accetti il trattamento fiscale incerto, riflette tale incertezza nella determinazione delle imposte sul reddito (correnti e/o differite) da rilevare in bilancio.

Attività e passività detenute per la vendita

Le Attività e Passività detenute per la vendita sono classificate come tali se il loro valore contabile sarà recuperato principalmente attraverso la vendita piuttosto che attraverso l'utilizzo continuativo.

Tali condizioni sono considerate avverate nel momento in cui la vendita o la discontinuità del gruppo di attività in dismissione sono considerati altamente probabili e le attività e passività sono immediatamente disponibili per la vendita nelle condizioni in cui si trovano.

Quando il Gruppo è coinvolto in un piano di dismissione che comporta la perdita di controllo di una partecipata, tutte le attività e passività di tale partecipata sono classificate come destinate alla vendita quando le condizioni sopra descritte sono avverate, anche nel caso in cui, dopo la dismissione, il Gruppo continui a detenere una partecipazione di minoranza nella controllata.

Le attività destinate alla vendita sono valutate al minore tra il loro valore netto contabile e il fair value al netto dei costi di vendita.

3. Principi contabili di recente emissione

Di seguito sono indicate le modifiche, integrazioni o interpretazioni dei principi contabili internazionali esistenti, oltre all'adozione di nuovi principi contabili, così come approvati dallo IASB, con indicazione di quelli omologati o non omologati per l'adozione in Europa alla data di approvazione del presente documento, ossia i principi per i quali è stato emesso o meno un Regolamento europeo di approvazione degli stessi, pubblicato in Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea.

Principio contabile/emendamento	Omologato dall'UE	Data di efficacia
Modifiche allo IAS 1 Presentazione del bilancio: classificazione delle passività come correnti o non correnti	SI	1° gennaio 2024
Modifiche allo IAS 7 Rendiconto finanziario e IFRS 7 Strumenti finanziari: Supplier Finance Arrangements	SI	1° gennaio 2024
Passività del leasing in un'operazione di vendita e retrolocazione (Modifiche all'IFRS 16)	SI	1° gennaio 2024
Modifiche allo IAS 21: effetti delle variazioni dei cambi delle valute estere – Mancanza di convertibilità	SI	1° gennaio 2025

Si precisa che il Gruppo non ha adottato in via anticipata nessuno dei principi contabili ed emendamenti con data 1° gennaio 2025.

Si precisa, inoltre, che l'adozione dei sopra citati principi contabili ed emendamenti, sulla base delle informazioni ad oggi disponibili, non ha avuto un impatto significativo sul bilancio consolidato del Gruppo.

Per quanto concerne lo IAS 12, emanato dall'International Accounting Standards Board ("IASB") il 23 maggio 2023, che definisce la rilevazione e relativa informativa da fornire nel bilancio consolidato in merito alle attività e passività per imposte differite derivanti dall'applicazione del livello minimo di imposizione fiscale ("Global Minimum Tax") nell'ambito del Modello di Regole Globali Anti-Base Erosion ("Pillar Two"), si segnala che in data 1 gennaio 2024 sono entrate in vigore le regole Pillar 2, previste dalla Direttiva UE n. 2523 del 14 dicembre 2022, recepita in Italia con D.lgs. n. 209 del 27 dicembre 2023 ("Decreto"), in attuazione della riforma in materia di fiscalità internazionale.

La MNE (Multinational Entity) Gi Group Holding rientra nell'ambito di applicazione delle regole Pillar 2.

In base a tali regole, le entità incluse nel perimetro del gruppo (ovunque localizzate) devono essere soggette ad un livello di imposizione effettiva sui redditi almeno pari al 15%, da determinare sulla base di un articolato conteggio basato sui dati contabili e fiscali. Nel caso in cui tali entità siano soggette ad un livello di imposizione effettiva inferiore al 15%, troverà applicazione un'imposta minima (c.d. "Top-Up Tax") tale da condurre il livello di tassazione effettiva al 15%.



In conformità agli obblighi di disclosure previsti dallo IAS 12, Gi Group Holding ha effettuato un'analisi al fine di identificare il perimetro di applicazione delle regole Pillar 2, nonché i potenziali impatti derivanti dall'attuazione della normativa nei diversi Stati in cui esso opera.

Gi Group Holding ha valutato la sussistenza delle condizioni relative ai "Transitional Safe Harbours" ("TSH") con riferimento a ciascuno Stato in cui esso opera. Rispetto agli Stati in cui nessuno dei TSH test risulta superato, il Gruppo sarà tenuto ad effettuare il calcolo del livello di imposizione effettiva sulla base dell'intero set di regole Pillar 2 previste dal Decreto apportando, quindi, ai dati contabili e fiscali delle entità localizzate in tali Stati, le rettifiche previste da tale normativa, anche al fine di determinare – ove il livello di imposizione effettiva risulti inferiore al 15% – l'ammontare dell'imposta minima dovuta (salvo applicazione delle QDMTT Safe Harbour).

L'applicazione dei TSH è stata condotta sulla base delle informazioni disponibili nel Country-by-Country Report, predisposto dalla Ultimate Parent Entity ("UPE") per l'esercizio 2024 considerando i "dati aggregati" delle entità parte del MNE Gi Group Holding per ciascuno Stato in cui esso opera ("jurisdictional approach").

Sulla base di tale analisi, i TSH risultano positivamente riscontrati su tutte le giurisdizioni del Gruppo ad eccezione della Bulgaria. Questo comporterà l'applicazione della imposta minima nazionale bulgara pari a 35 mila euro (QDMTT Safe Harbour).

Si ritiene che, secondo le valutazioni effettuate sino ad ora, l'applicazione della imposta minima nazionale bulgara e delle regole Pillar 2, non determini, nell'esercizio 2024, un'esposizione significativa per il Gruppo.

Si segnala che, in conformità con quanto previsto dallo IAS 12, non è stato rilevato alcun effetto ai fini della fiscalità differita derivante dall'entrata in vigore delle regole Pillar 2 a partire dal 1° gennaio 2024.



4. Stime e assunzioni

La predisposizione dei bilanci richiede da parte degli amministratori l'applicazione di principi e metodologie contabili che, in talune circostanze, si fondano su valutazioni e stime difficili e soggettive, basate sull'esperienza storica e su assunzioni che sono di volta in volta considerate ragionevoli e realistiche in funzione delle relative circostanze.

L'applicazione di tali stime e assunzioni influenza gli importi riportati negli schemi di bilancio, quali la situazione patrimoniale-finanziaria consolidata, il conto economico consolidato, il conto economico complessivo consolidato, il prospetto delle variazioni del patrimonio netto consolidato, il rendiconto finanziario consolidato, nonché l'informativa fornita. I risultati finali delle poste di bilancio per le quali sono state utilizzate le suddette stime e assunzioni, potrebbero differire, anche significativamente, da quelli riportati nei bilanci che rilevano gli effetti del manifestarsi dell'evento oggetto di stima, a causa dell'incertezza che caratterizza le assunzioni e le condizioni sulle quali si basano le stime.

Le aree che richiedono più di altre una maggiore soggettività da parte degli Amministratori nell'elaborazione delle stime e per le quali un cambiamento nelle condizioni sottostanti le assunzioni utilizzate potrebbe avere un impatto significativo sui risultati finanziari del Gruppo sono le seguenti:

a.

Riduzione di valore delle attività a vita utile definita

Le attività materiali, le attività immateriali e le attività per diritto d'uso a vita utile definita sono oggetto di verifica al fine di accertare se si sia realizzata una riduzione di valore, che va rilevata tramite una svalutazione, quando sussistono indicatori che facciano prevedere difficoltà per il recupero del relativo valore netto contabile tramite l'uso. La verifica dell'esistenza dei suddetti indicatori richiede, da parte degli amministratori, l'esercizio di valutazioni soggettive basate sulle informazioni disponibili all'interno del Gruppo e sul mercato, nonché dall'esperienza storica. Inoltre, qualora venga determinato che possa essersi generata una potenziale riduzione di valore, il Gruppo procede alla determinazione della stessa utilizzando tecniche valutative ritenute idonee. La corretta identificazione degli elementi indicatori dell'esistenza di una potenziale riduzione di valore delle attività materiali, immateriali e delle attività per diritto d'uso, nonché le stime per la determinazione delle stesse dipendono da fattori che possono variare nel tempo, influenzando le valutazioni e le stime effettuate dagli amministratori.

b.

Riduzione di valore delle attività a vita utile indefinita (avviamento):

Il valore dell'avviamento è verificato annualmente al fine di accertare l'esistenza di eventuali perdite di valore da rilevare a conto economico. In particolare, la verifica in oggetto comporta l'allocazione dell'avviamento alle unità generatrici di flussi finanziari e la successiva determinazione del relativo valore recuperabile, inteso come il maggiore tra il fair value e il valore d'uso. Le modalità di determinazione del valore d'uso si basano su modelli finanziari allineati alla stima dei flussi di cassa futuri attesi derivanti da piani di budget che per loro natura potrebbero essere disattesi in quanto influenzati anche da fattori esterni. Qualora il valore recuperabile risulti inferiore al valore contabile delle unità generatrici di flussi finanziari, si procede a una svalutazione dell'avviamento allocato alle stesse.

c.

Fondo svalutazione crediti

La determinazione di tale fondo riflette le stime del management legate alla solvibilità storica ed attesa della clientela.

d.

Fondi per rischi e oneri

L'identificazione della sussistenza o meno di un'obbligazione corrente (legale o implicita) è in alcune circostanze di non facile determinazione. Gli amministratori valutano tali fenomeni di caso in caso, congiuntamente alla stima dell'ammontare delle risorse economiche richieste per l'adempimento dell'obbligazione. Quando gli Amministratori ritengono che il manifestarsi di una passività sia soltanto possibile, i rischi vengono indicati nell'apposita sezione informativa su impegni e rischi, senza dar luogo ad alcun accantonamento.

e.

Vita utile delle attività materiali e immateriali

La vita utile delle attività materiali e immateriali è determinata al momento dell'iscrizione del bene in bilancio. Le valutazioni sulla durata della vita utile si basano sull'esperienza storica, sulle condizioni di mercato e sulle aspettative di eventi futuri che potrebbero incidere sulla vita utile stessa, compresi i cambiamenti tecnologici. Di conseguenza, è possibile che la vita utile effettiva possa differire dalla vita utile stimata.

f.

Attività fiscali anticipate

Le attività fiscali anticipate sono rilevate nella misura in cui sia probabile l'esistenza di adeguati utili fiscali futuri a fronte dei quali le differenze temporanee o eventuali perdite fiscali potranno essere utilizzate. Sulla base delle previsioni pluriennali predisposte dal Gruppo si prevede negli esercizi futuri il realizzo di imponibili fiscali tali da consentire l'integrale recupero di detto ammontare. Tali piani e previsioni possono essere disattesi in quanto influenzati da fattori esterni.

g.

Leasing

L'ammontare della passività per leasing e conseguentemente delle relative attività per diritto d'uso dipende dalla determinazione del lease term. Tale determinazione è soggetta a valutazioni del management, con particolare riferimento all'inclusione o meno dei periodi coperti dalle opzioni di rinnovo e di risoluzione del leasing previste dai contratti di locazione. Tali valutazioni saranno riviste al verificarsi di un evento significativo o di un significativo cambiamento delle circostanze che abbiano un'incidenza sulla ragionevole certezza del management di esercitare un'opzione precedentemente non considerata nella determinazione del lease term o di non esercitare un'opzione precedentemente considerata nella determinazione del lease term.

h.

Costi di sviluppo capitalizzati

Il Gruppo capitalizza i costi sostenuti nell'ambito di progetti interni di sviluppo di nuove soluzioni funzionali alle attività del Gruppo, se sono rispettati i requisiti previsti dallo IAS 38. La capitalizzazione di tali costi è basata sulla conferma, in base al giudizio del management, della fattibilità tecnica ed economica del progetto. Inoltre, nella determinazione degli importi da capitalizzare, il management ha effettuato assunzioni circa la generazione futura di cassa, così come del periodo temporale in cui ne sono attesi i benefici economici.

i.

Stime effettuate in sede di Purchase Price Allocation

il processo di PPA (c.d. Purchase Price Allocation), ai sensi dell'IFRS 3, prevede la riesposizione da parte dell'entità acquirente nel proprio bilancio consolidato delle attività e delle passività assunte al fair value (valore equo) alla data di acquisizione. La differenza fra il corrispettivo trasferito ed il patrimonio netto riespresso al fair value, pari alla differenza fra le attività e passività stimate al fair value alla data di acquisizione del controllo, deve essere rilevata come avviamento se positiva, ovvero come provento se negativa.

5. Gestione dei rischi finanziari

La gestione dei rischi finanziari è centralizzata nella Direzione Amministrazione e Finanza di Gruppo che identifica, valuta ed eventualmente effettua, le coperture dei rischi finanziari in stretta collaborazione con il Finance Management in capo alle società controllate estere, al fine di minimizzare potenziali effetti negativi sull'andamento finanziario del Gruppo.

Nell'ambito delle azioni di controllo sui rischi finanziari, la "International Treasury Policy" contribuisce a fornire alle controllate estere alcune chiare linee guida sulle procedure interne per l'approvvigionamento finanziario, la gestione degli oneri finanziari correlati e il monitoraggio del valore dei flussi di cassa e del rischio di cambio.

Le attività del Gruppo sono potenzialmente esposte ai seguenti rischi: rischio di credito, rischio di liquidità e rischio di cambio.

La seguente sezione fornisce indicazioni qualitative e quantitative di riferimento sull'incidenza di tali rischi sul Gruppo.

Per una trattazione dei rischi strategici e operativi, che possono gravare sui diversi ambiti di sviluppo del Gruppo, si rimanda alla sezione "Principali rischi ed incertezze" nella Relazione sulla Gestione.

5.1. RISCHIO DI CREDITO

Il rischio di credito rappresenta l'esposizione del Gruppo a potenziali perdite derivanti dal mancato adempimento delle obbligazioni, prevalentemente di natura commerciale, assunte dalle controparti nei confronti delle società del Gruppo. L'andamento dei mercati nazionali e internazionali richiede che il credito sia monitorato in maniera attenta, gestendo tempestivamente le situazioni di sofferenza creditoria, soprattutto per quanto riguarda i crediti per attività di somministrazione.

Il Gruppo, per far fronte a tali potenziali rischi, ha rafforzato l'analisi e il monitoraggio dei crediti commerciali e della tesoreria e ai fini commerciali sono adottate politiche volte ad assicurare la solvibilità dei propri clienti.

I Days Sales Outstanding (DSO) dell'anno 2024 nel Gruppo si sono decrementati rispetto all'anno precedente.

Nell'analisi complessiva è fondamentale considerare l'ingresso delle nuove società acquisite e le successive attività di integrazione, che, pur realizzandosi con esito positivo, hanno avuto impatto su tutti i processi.

Il Gruppo attua delle misure di controllo del credito, quali valutazioni e politiche di selezione della clientela, congiuntamente ad operazioni di factoring, per cui il Gruppo ha fatto ricorso prevalentemente a cessioni pro-soluto di crediti commerciali, in Italia, Germania, Francia, Spagna, Regno Unito, Repubblica Ceca e Slovacchia, Portogallo e Colombia.

Si precisa che i crediti commerciali sono esposti al netto del relativo fondo svalutazione crediti, che si ritiene essere adeguato a coprire le perdite attese su crediti.

La seguente tabella fornisce una ripartizione dei crediti commerciali lordi al 31 dicembre 2024, esclusi i crediti per fatture da emettere, raggruppati per scaduto:

(In migliaia di Euro)	FINO A 60 GIORNI	Al 31 dicembre 2024		
		SCADUTI DA 61 A 120 GIORNI	SCADUTI DA OLTRE 121 GIORNI	TOTALE
Crediti commerciali lordi	645.516	29.884	50.683	726.083
in % sul totale	88,90%	4,12%	6,98%	100,00%



5.2. RISCHIO DI LIQUIDITÀ

Il rischio di liquidità rappresenta la possibilità che le risorse finanziarie disponibili del Gruppo siano insufficienti a far fronte alle obbligazioni commerciali, verso i lavoratori e gli istituti previdenziali, e finanziarie nei termini e scadenze concordate.

Una prudente gestione del rischio di liquidità implica il mantenimento di un adeguato livello di disponibilità liquide e la disponibilità di fondi ottenibili mediante un adeguato ammontare di linee di credito.

Le società italiane operano a livello di tesoreria attraverso il sistema di cash pooling zero balance, che prevede l'azzeramento giornaliero dei conti di tutte le società attraverso un sistema di netting e il trasferimento dei saldi dei movimenti per valuta sui conti dei pooler Gi Group Holding S.p.A. e Gi Group S.p.A.

Le altre società, all'estero, hanno attualmente una gestione finanziaria sostanzialmente autonoma, nel rispetto delle linee guida indicate e periodicamente monitorate dal Gruppo.

Dall'anno 2024 è stato però introdotto da Gi Group Holding S.p.A., per alcune società controllate estere principalmente in Portogallo, Svizzera, Regno Unito e Ungheria, il Notional Cash Pooling (NCP), che comporta la mera compensazione dei saldi di conto corrente bancario delle società consociate in modo da consentire il finanziamento delle singole società fino alla concorrenza del saldo compensato dei rispettivi conti correnti. Tale sistema nel 2025 sarà esteso ad altre realtà estere del Gruppo.

La seguente tabella riepiloga la ripartizione per scadenza dei debiti e delle altre passività finanziarie al 31 dicembre 2024:

		Al 31 dicembre 2024			
(In migliaia di Euro)	ENTRO 1 ANNO	OLTRE 1 ANNO ED ENTRO I 2 ANNI	OLTRE 2 ANNI ED ENTRO I 5 ANNI	OLTRE 5 ANNI	TOTALE FLUSSI DI CASSA ATTESI
Passività finanziarie non correnti	-	79.983	109.019	897	189.899
Passività per leasing (correnti e non correnti)	30.583	25.064	28.501	2.943	87.091
Passività finanziarie correnti	278.456	-	-	-	278.456
Debiti commerciali	79.382	-	-	-	79.382
Altre passività correnti	601.262	-	-	-	601.262
Totale	989.683	104.934	137.519	3.840	1.235.976

5.3. RISCHIO LEGATO ALLE FONTI DI FINANZIAMENTO

La volatilità del sistema bancario e finanziario internazionale potrebbe rappresentare un potenziale fattore di rischio relativo all'approvvigionamento di risorse finanziarie ed al costo connesso a tale approvvigionamento.

La Direzione Global Finance monitora costantemente sia il rapporto tra fidi accordati e utilizzati sia l'equilibrio tra le fonti finanziarie a breve e quelle a medio lungo termine, ed opera sui propri mercati di riferimento internazionali svolgendo un'attività di coordinamento nella gestione dei rischi finanziari delle proprie società controllate. La scelta delle controparti finanziarie si concentra principalmente su quelle con elevato standing creditizio garantendo al contempo una limitata concentrazione di esposizione verso le stesse.



5.4. RISCHIO DI TASSO DI INTERESSE

Il rischio di tasso di interesse a cui è esposto il Gruppo è originato prevalentemente dai debiti finanziari a tasso variabile che presentano il rischio di oscillazione dei flussi legati al rimborso degli oneri finanziari di detti finanziamenti, in quanto legati all'andamento dei tassi di interesse dei mercati.

Il Gruppo monitora l'esposizione e l'oscillazione degli oneri finanziari che hanno incidenza sul risultato economico, contenendo il rischio di un potenziale rialzo dei tassi di interesse attraverso il ricorso a contratti derivati del tipo Interest Rate Swap (IRS), che trasformano il tasso variabile in tasso fisso per la quota di capitale residuo del finanziamento coperto pari al nozionale del derivato.

La seguente tabella riporta la composizione del portafoglio di strumenti finanziari derivati con finalità di copertura del rischio di tasso di interesse legato ai finanziamenti a tasso variabile del Gruppo. I derivati riportati presentano tutti un fair value positivo alla data di riferimento del bilancio.

SOCIETÀ	BANCA	DATA SOTTOSCRIZIONE	DATA SCADENZA	NOZIONALE INIZIALE (IN MIGLIAIA DI EURO)	NOZIONALE RESIDUO AL 31/12/2024 (IN MIGLIAIA DI EURO)	FAIR VALUE AL 31/12/2024 (IN MIGLIAIA DI EURO)
Intesa	Interest Rate Swap	25/02/2020	31/12/2024	10.000	-	-
Intesa	Interest Rate Swap	23/02/2021	30/09/2026	12.500	5.469	132,2
BNL	Interest Rate Swap	23/02/2021	30/09/2026	12.500	5.469	132,0
Unicredit	Interest Rate Swap	23/02/2021	30/09/2026	12.500	5.469	132,4
Banco BPM	Interest Rate Swap	23/02/2021	30/09/2026	12.500	5.469	131,8
MPS	Interest Rate Swap	29/01/2021	30/09/2026	10.000	4.375	108,5
BPER	Interest Rate Swap	13/08/2021	30/09/2026	10.000	3.500	77,4
Credit Agricole	Interest Rate Swap	29/12/2021	28/12/2026	10.000	4.177	105,2
	TOTALE			90.000	33.927	819,4

Si fa presente che le caratteristiche degli strumenti di copertura corrispondono o sono strettamente allineate a quelle dell'elemento coperto e che tali contratti sono stipulati a condizioni di mercato, pertanto è stato utilizzato un approccio semplificato nel processo di valutazione dell'efficacia della copertura.

5.5. RISCHIO DI CAMBIO

Il rischio di cambio si origina nel momento in cui transazioni future o attività e passività dello stato patrimoniale sono denominate in una divisa diversa da quella funzionale della società che ne rileva l'operazione.

Il Gruppo è esposto al rischio derivante dalla fluttuazione dei tassi di cambio delle valute in quanto opera attivamente a livello internazionale e detiene partecipazioni di controllo in società localizzate in Paesi con valute differenti dall'Euro. Il valore delle partecipazioni (e del relativo patrimonio netto) è sottoposto ad oscillazioni del tasso di cambio denominato nelle valute locali: Gi Group Holding predispone il proprio bilancio consolidato in Euro, e le fluttuazioni dei tassi di cambio utilizzati per convertire i dati di bilancio delle società controllate, originariamente espressi in valuta estera, influenzano la situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo. Tali variazioni di patrimonio netto sono rilevate in una riserva di patrimonio netto denominata "Riserva di traduzione".

Le attività con le società controllate estere, soggette al rischio di cambio, riguardano prevalentemente operazioni di finanziamento: il differenziale di cambio viene rilevato all'interno del conto economico.

Le oscillazioni valutarie hanno avuto riflessi economici e patrimoniali sul presente Bilancio Consolidato, ma ad oggi non sono adottate dal Gruppo specifiche attività a copertura del rischio di cambio, in quanto tenuto sotto stretto presidio da parte della Direzione Global Finance.

6. Categorie di attività e passività finanziarie e informativa sul fair value

6.1. CATEGORIE DI ATTIVITÀ E PASSIVITÀ FINANZIARIE

La seguente tabella fornisce una ripartizione delle attività finanziarie per categoria, in accordo con le disposizioni dell'IFRS 9, al 31 dicembre 2024 e 2023:

(in migliaia di Euro)	Al 31 dicembre 2024	Al 31 dicembre 2023
ATTIVITÀ FINANZIARIE:		
ATTIVITÀ FINANZIARIE VALUTATE AL COSTO AMMORTIZZATO:		
Attività finanziarie non correnti	6.168	4.532
Altre attività non correnti	325	98
Crediti commerciali	768.987	666.313
Attività fiscali correnti	5.362	4.810
Disponibilità liquide e mezzi equivalenti	244.204	147.257
Attività finanziarie correnti	5.412	6.670
Altre attività correnti	106.338	87.571
Totale attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	1.136.795	917.250
ATTIVITÀ FINANZIARIE VALUTATE AL FAIR VALUE CON IMPATTO A CONTO ECONOMICO:		
Attività finanziarie non correnti	148	248
Attività finanziarie correnti	679	54
Totale attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico	827	301
ATTIVITÀ FINANZIARIE VALUTATE AL FAIR VALUE CON IMPATTO A PATRIMONIO NETTO (STRUMENTI FINANZIARI DI COPERTURA):		
Attività finanziarie non correnti	819	2.382
Totale strumenti finanziari di copertura	819	2.382
TOTALE ATTIVITÀ FINANZIARIE	1.138.442	919.934

La seguente tabella fornisce una ripartizione delle passività finanziarie per categoria, in accordo con le disposizioni dell'IFRS 9, al 31 dicembre 2024 e 2023:

(in migliaia di Euro)	Al 31 dicembre 2024	Al 31 dicembre 2023
PASSIVITÀ FINANZIARIE:		
PASSIVITÀ FINANZIARIE VALUTATE AL COSTO AMMORTIZZATO:		
Passività per leasing non correnti	56.508	55.739
Passività finanziarie non correnti	189.899	102.049
Passività per leasing correnti	30.583	26.609
Passività finanziarie correnti	257.361	234.929
Passività fiscali correnti	12.788	5.897
Debiti commerciali	79.382	67.832
Altre passività correnti	584.317	504.120
Totale passività finanziarie valutate al costo ammortizzato	1.210.838	997.174
PASSIVITÀ FINANZIARIE VALUTATE AL FAIR VALUE CON IMPATTO A CONTO ECONOMICO:		
Passività finanziarie correnti	21.095	2.919
Totale passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico	21.095	2.919
TOTALE PASSIVITÀ FINANZIARIE	1.231.933	1.000.093

Date le caratteristiche di breve termine dei crediti e dei debiti commerciali, il Gruppo ritiene che i valori di carico, al netto degli eventuali fondi svalutazione per i crediti di dubbia esigibilità, rappresentino una buona approssimazione del fair value.

Con riferimento alle passività per leasing, tenendo in considerazione l'andamento dei tassi di interesse e le scadenze contrattuali, si ritiene che il fair value non si discosti in maniera significativa dal relativo valore di bilancio.

6.2. INFORMATIVA SUL FAIR VALUE

In relazione alle attività e passività rilevate nella situazione patrimoniale-finanziaria consolidata e valutate al fair value, l'IFRS 13 richiede che tali valori siano classificati sulla base di una gerarchia di livelli, che rifletta la significatività degli input utilizzati nella determinazione del fair value. Di seguito si riporta la classificazione dei fair value degli strumenti finanziari sulla base dei seguenti livelli gerarchici:

Livello 1: fair value determinati con riferimento a prezzi quotati (non rettificati) su mercati attivi per strumenti finanziari identici. Pertanto, nel Livello 1 l'enfasi è posta sulla determinazione dei seguenti elementi: (a) il mercato principale dell'attività o della passività o, in assenza di un mercato principale, il mercato più vantaggioso dell'attività o della passività; (b) la possibilità per l'entità di effettuare un'operazione con l'attività o con la passività al prezzo di quel mercato alla data di valutazione.

Livello 2: fair value determinati con tecniche di valutazione con riferimento a variabili osservabili su mercati attivi. Gli input per questo livello comprendono: (a) prezzi quotati per attività o passività simili in mercati attivi; (b) prezzi quotati per attività o passività identiche o simili in mercati non attivi; (c) dati diversi dai prezzi quotati osservabili per l'attività o passività, per esempio: tassi di interesse e curve dei rendimenti osservabili a intervalli comunemente quotati, volatilità implicite, spread creditizi, input corroborati dal mercato.

Livello 3: fair value determinati con tecniche di valutazione con riferimento a variabili di mercato non osservabili

Le seguenti tabelle riepilogano le attività e passività finanziarie valutate al fair value, suddivise sulla base dei livelli previsti dalla gerarchia, al 31 dicembre 2024:

		Al 31 dicembre 2024		
(In migliaia di Euro)	VALORE CONTABILE	LIVELLO 1	LIVELLO 2	LIVELLO 3
Attività finanziarie non correnti				
Strumenti finanziari derivati attivi a lungo termine	819	-	819	-
Partecipazioni in altre imprese	148	-	-	148
Attività finanziarie correnti				
Titoli	679	-	679	-
Passività finanziarie correnti				
Passività per opzioni ed earn-out	20.590	-	-	20.590



7. Aggregazioni aziendali

Il presente paragrafo riporta una descrizione dei processi di aggregazione aziendale che hanno interessato il Gruppo nel corso dell'esercizio in esame. Si rimanda alla Relazione sulla Gestione, per ulteriori informazioni sulle attività svolte dalle società acquisite.

7.1. ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024

Acquisizione del 100% del capitale sociale di Gi Group Management Sàrl (ex Kelly Services Management Sàrl)

In data 2 gennaio 2024, il Gruppo ha sottoscritto un contratto di compravendita avente ad oggetto l'acquisizione delle società europee del gruppo americano Kelly Inc. operanti nel business staffing. Tale operazione è avvenuta attraverso l'acquisto del 100% del capitale sociale di Gi Group Management Sàrl (ex Kelly Services Management Sàrl), società holding di partecipazioni, e ha comportato l'ingresso nel perimetro di consolidamento delle seguenti società da essa controllate, direttamente o indirettamente, al 100%:

- | Grafton S.r.l. (già Kelly Services S.p.A.)
- | Kelly Management Services S.r.l. (al 1° giugno 2024 cessata per operazione di fusione per incorporazione all'interno della società Gi Group S.p.A.)
- | Kelly Services France SAS (al 31 dicembre 2024 cessata per operazione di fusione per incorporazione all'interno della società Gi Group FRANCE SaS)
- | Gi Group Consulting S.à.r.l. (già Kelly OCG S.à.r.l.)
- | Gi Services France S.a.S (già Kelly Services SAS)
- | Grafton Deutschland GmbH (già Kelly Services GmbH)
- | Kelly Germany Interim GmbH (al 31 dicembre 2024 cessata per operazione di fusione per incorporazione all'interno della società Grafton Solutions Deutschland GmbH)
- | Grafton Recruitment services Sp. z o.o. (già Kelly Services Poland Sp. z o.o.)
- | Gi Group (UK) Limited (già Kelly Services (UK) Limited)
- | Grafton B.V. (ex Kelly Services (Nederland) B.V.)
- | Grafton Admin B.V. (già Kelly Administratiekantoor B.V.), al 31 dicembre 2024 cessata per operazione di fusione per incorporazione all'interno della società Gi Group Holding BV
- | Gi Services, Lda (già Kelly Services – Gestao de Processos Lda)
- | Gi Group – Healthcare, Unipessoal, Lda (già Kelly Services – Healthcare, Unipessoal, Lda)
- | GI ETT – Empresa de Trabalho Temporario, Unipessoal, Lda (già Kelly Services – Empresa de Trabalho Temporario, Unipessoal, Lda)
- | Gi Group SA (già Kelly Services (Suisse) SA)
- | Grafton Danmark ApS (già Kelly Services Denmark ApS)
- | Gi Group Staffing Ireland Limited (già Kelly Staffing Ireland Limited)
- | Gi Group Services Luxembourg S.à r.l (già Kelly Services Luxembourg S.à r.l.)
- | Premium Solutions S.à r.l.
- | Gi Group Belgium BV (già Kelly Services Interim (Belgium) B.V.)
- | Grafton Norge AS (già Kelly Services Norge AS)
- | Gi Group Management AS (già Kelly Services Management AS)
- | Grafton Service Kft (già Kelly Services Hungary Kft.)

Il prezzo contrattualmente pattuito per la compravendita è pari a 100 milioni di euro.

8. Note alla situazione patrimoniale-finanziaria consolidata

8.1. ATTIVITÀ MATERIALI

La seguente tabella riporta la movimentazione della voce “Attività materiali” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	TERRENI E FABBRICATI	ATTREZZATURE INDUSTRIALI E COMMERCIALI	ALTRI BENI	MIGLIORIE SU BENI DI TERZI	ATTIVITÀ MATERIALI IN CORSO E ACCONTI	TOTALE
Valore netto contabile al 31 dicembre 2022	1.191	31	10.143	4.118	479	15.962
Ammortamenti	(66)	(6)	(3.674)	(1.876)	-	(5.622)
Investimenti/Disinvestimenti	6	18	3.715	2.666	74	6.479
Differenze cambio da conversione	48	3	(52)	(40)	21	(20)
Altre variazioni	-	1	184	266	(470)	(19)
Valore netto contabile al 31 dicembre 2023	1.179	47	10.316	5.134	104	16.780
Ammortamenti	(137)	(13)	(4.379)	(1.918)	-	(6.447)
Investimenti/Disinvestimenti	10	5	3.128	1.532	331	5.006
Svalutazioni	-	-	(1)	-	-	(1)
Variazione del perimetro di consolidamento	30	-	1.237	157	40	1.464
Differenze cambio da conversione	5	(5)	(126)	(143)	1	(268)
Altre variazioni	(481)	(1)	293	276	(72)	15
Valore netto contabile al 31 dicembre 2024	606	33	10.469	5.037	404	16.549

La voce “Altri beni” include principalmente le dotazioni tecniche necessarie al funzionamento delle sedi centrali e delle filiali (attrezzature informatiche, arredamento, impianti telefonici e fax, impianti di condizionamento) delle società italiane ed estere.

La voce “Migliorie su beni di terzi” include principalmente i costi capitalizzati da Gi Group S.p.A. per un importo pari a Euro 2.370 migliaia al 31 dicembre 2024 (Euro 2.237 migliaia al 31 dicembre 2023) relativi a ristrutturazioni e migliorie presso le filiali distribuite sul territorio italiano, in un’ottica di razionalizzazione ed efficientamento della rete di business.

Gli investimenti dell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 si riferiscono principalmente a investimenti per la ristrutturazione di alcune filiali, soprattutto per migliorare la funzionalità degli spazi in ragione della modalità di lavoro agile e per l’adeguamento alle normative di sicurezza presenti nei protocolli anti Covid. Sono stati acquisiti inoltre beni materiali per lo svolgimento dell’attività presso le filiali, quali insegne, mobili e arredi, e strumenti tecnologici, quali pc e accessori.

Al 31 dicembre 2024 il Gruppo non ha individuato indicatori di perdite durevoli di valore relativamente alle attività materiali.

8.2. AVVIAMENTO

La seguente tabella riporta la movimentazione della voce "Avviamento" per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	Avviamento
Saldo al 31 dicembre 2022	171.275
Incrementi / (decrementi) netti	(5.583)
Impairment loss	(5.000)
Differenze cambio da conversione	3.048
Saldo al 31 dicembre 2023	163.740
Incrementi / (decrementi) netti	7.337
Impairment loss	-
Differenze cambio da conversione	(1.680)
Saldo al 31 dicembre 2024	169.397

La seguente tabella riporta il dettaglio dell'avviamento suddiviso per CGU al 31 dicembre 2024 e 2023:

(IN MIGLIAIA DI EURO)	Al 31 dicembre 2024	Al 31 dicembre 2023
Germany	24.156	23.366
United Kingdom – Gi Group (UK GI)	22.174	20.741
United Kingdom - Marks Sattin (UK MS)	10.772	10.772
Central Europe - Poland	5.138	4.711
Central Europe - Czech Republic	5.847	5.847
Central Europe - Slovakia	2.339	2.339
Central Europe - Hungary	1.584	1.355
Brasile	13.910	16.535
Tack & TMI International	5.549	5.975
Adria Balkan - Bulgaria (AB Bulgaria)	3.610	3.610
Adria Balkan - Serbia (AB Serbia)	-	-
Adria Balkan – Croazia (AB Croazia)	-	-
Cina – Gi Temp&Perm	2.284	2.284
Cina – Gi Search&Selection	342	342
India	1.330	1.330
Spagna	2.042	2.042
Colombia	4.221	4.509
Lituania & Baltics	3.709	3.709
Romania	392	392
Switzerland - Gi Group	11.211	10.593
France	11.858	10.058
Work Service Central Europe	119	117
USA	8.722	8.201
The Bridge	5.839	5.489
Italia - Enginium	3.255	3.255
OD&M	559	559
JobToMe - Switzerland	15.355	15.607
Italia	465	-
Olanda	159	-
Portogallo	1.905	-
Belgio	258	-
Danimarca	108	-
Lussemburgo	25	-
Norvegia	159	-
Totale	169.397	163.740

Le CGU rappresentano il gruppo più piccolo di attività generatrici di flussi finanziari in entrata indipendenti al quale è stato allocato l'avviamento.

L'identificazione delle CGU si è basata sull'analisi del modello di controllo, del sistema informativo, dell'organizzazione della governance nel Gruppo, ossia dei ruoli attraverso i quali vengono assunte le decisioni in merito alle attività e della attribuzione delle responsabilità assegnate per il raggiungimento dei risultati desiderati. La loro determinazione è avvenuta sulla base di un criterio che può essere rappresentato prevalentemente su una direttrice geografica (corrispondente al Paese in cui hanno sede le società del Gruppo e, in taluni casi, ad un'area che comprende diversi Paesi fortemente integrati tra loro) e, per specifiche tipologie proprie del modello di business del Gruppo, su attività di servizi in grado di produrre flussi finanziari autonomi e indipendenti.

Le CGU identificate con il Paese sono considerate delle aree di business autonome che generano ricavi indipendenti da quelli di altre aree, in quanto l'attività commerciale prevalente (somministrazione di lavoro) si caratterizza come un servizio a matrice e destinazione nazionale: i termini contrattuali con i lavoratori sono disciplinati dalla normativa locale e la loro somministrazione è localizzata nel territorio del singolo Paese.



Impairment test dell'avviamento al 31 dicembre 2024

Al 31 dicembre 2024 è stato svolto il test di impairment sugli avviamenti iscritti nel bilancio consolidato del Gruppo. Nell'ambito dello svolgimento del test in questione, si è poi provveduto a confrontare il valore recuperabile delle CGU identificate con i rispettivi valori contabili.

Il valore recuperabile ai fini degli impairment test della CGU cui l'avviamento è allocato include la valorizzazione delle sinergie non solo esterne, ma anche quelle interne, che il Gruppo trae dall'integrazione delle attività acquisite.

Ai fini dell'allocazione dell'avviamento, le seguenti CGU identificate sono considerate come un'aggregazione, in quanto si ritiene che tali CGU beneficino di sinergie integrate, in relazione al modello di controllo sopra descritto.

CGU "United Kingdom"	CGU "Central Europe"	CGU "ADRIA BALKAN"	CGU "CHINA"
United Kingdom - Gi Group (UK GI)	Central Europe - Poland	Adria Balkan - Bulgaria (AB Bulgaria)	China - Temp&Perm
United Kingdom - Marks Sattin (UK MS)	Central Europe - Czech Republic	Adria Balkan - Serbia (AB Serbia)	China - Search&Selection
	Central Europe - Slovakia	Adria Balkan - Croazia (AB Croazia)	
	Central Europe - Hungary		

Il valore recuperabile di tutte le CGU identificate è stato determinato attraverso la stima del valore d'uso, fondata sull'applicazione del Discounted Cash Flow (DCF), diffusa metodologia di calcolo che si ispira al concetto generale che il valore di un'attività coincida sostanzialmente con l'attualizzazione dei due seguenti elementi:

- ▮ flussi di cassa che sarà in grado di generare entro l'orizzonte di previsione esplicita;
- ▮ valore terminale, cioè il valore derivante dal periodo al di là dell'orizzonte di previsione esplicita.

Le previsioni dei flussi di cassa entro l'orizzonte di previsione esplicita si basano essenzialmente sui più recenti piani aziendali relativi al periodo 2025-2028, che tengono conto delle concrete potenzialità delle società acquisite, basandosi sui risultati storici e sulle iniziative di crescita identificate.

I relativi flussi di cassa delle CGU sono stati attualizzati utilizzando il tasso WACC, ossia il costo medio ponderato del capitale. Il WACC è stato determinato sulla base di parametri di mercato, esprimendo una media ponderata del costo del capitale proprio e del costo del capitale di terzi, al netto degli effetti fiscali, e riflettendo, tra l'altro, il rischio paese.

Il valore terminale delle CGU identificate è stato invece calcolato considerando:

- | un flusso normalizzato pari all'ultimo anno di piano (2028) incrementato per il tasso di inflazione previsto per la singola CGU;
- | variazione del circolante pari a zero in linea con l'ipotesi di steady state delle società;
- | capex (escluso IFRS 16) in linea con gli ammortamenti;
- | capex per IFR16 pari all'ammontare dei canoni pagati annualmente nel 2024;
- | tasso di crescita g ipotizzato pari al tasso di inflazione previsto dall'International Monetary Fund per il 2028.

La seguente tabella riepiloga le principali grandezze (WACC e tasso di crescita g) utilizzate nell'ambito dei test di impairment effettuati al 31 dicembre 2024:

CGU	WACC	TASSO DI CRESCITA G
Germany	8,5%	2,00%
United Kingdom - Gi Group (UK GI) United Kingdom - Marks Sattin (UK MS)	10,8%	2,00%
Central Europe - Poland Central Europe - Czech Republic Central Europe - Slovakia Central Europe - Hungary	11,0%	2,4%
Brazil	18,3%	3,0%
Tack & TMI International	9,4%	2,0%
Adria Balkan - Bulgaria (AB Bulgaria) Adria Balkan - Serbia (AB Serbia) Adria Balkan - Croazia (AB Croazia)	10,2%	2,4%
China - Temp&Perm China - Search&Selection	8,4%	2,0%
India	13,0%	4,0%
USA	10,9%	2,1%
Italia - Enginium	9,9%	2,0%
Spain	9,3%	2,0%
JobToMe - Switzerland	7,0%	1,5%
Switzerland - Gi Group	7,0%	1,0%
Colombia	16,5%	3,0%
Baltics & Lithuania	9,6%	2,2%
The Bridge	15,5%	3,0%
France	9,2%	1,8%

Le valutazioni effettuate hanno evidenziato che il valore recuperabile degli avviamenti al 31 dicembre 2024 risulta essere superiore rispetto al loro valore contabile.

Sono state inoltre predisposte analisi di sensitivity dei risultati al variare dei parametri valutativi WACC e tasso di crescita di lungo periodo "g", dalle quali non sono emerse ulteriori criticità.

8.3. ALTRE ATTIVITÀ IMMATERIALI

La seguente tabella riporta la movimentazione della voce “Altre attività immateriali” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	CONCESSIONI, LICENZE, MARCHI E DIRITTI SIMILI	ALTRE IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI	ATTIVITÀ IMMATERIALI IN CORSO E ACCONTI	TOTALE
Valore netto contabile al 31 dicembre 2022	10.254	30.379	1.215	41.848
Ammortamenti	(7.425)	(6.504)	-	(13.929)
Investimenti/Disinvestimenti	8.267	14.732	1.542	24.541
Differenze cambio da conversione	192	1.162	25	1.379
Altre variazioni	(4)	(51)	(9)	(64)
Valore netto contabile al 31 dicembre 2023	11.282	39.718	2.773	53.771
Ammortamenti	(8.879)	(8.719)	-	(17.598)
Investimenti/Disinvestimenti	8.522	11.049	4.129	23.700
Svalutazioni	253	57	-	310
Variazione del perimetro di consolidamento	1.069	4.023	362	5.454
Differenze cambio da conversione	(90)	(111)	5	(196)
Altre variazioni	(121)	191	(154)	(84)
Valore netto contabile al 31 dicembre 2024	12.036	46.208	7.115	65.357

La voce “Concessioni, licenze, marchi e diritti simili” include principalmente i costi sostenuti per l'acquisto di software e applicativi per l'implementazione di nuove soluzioni di business e l'aggiornamento dei sistemi informativi delle società del Gruppo.

Si fa presente che l'acquisizione delle attività europee di staffing del gruppo Kelly ha fatto emergere un valore complessivo di altre attività immateriali (“customer relationship”) pari a 11 milioni di euro. Si rinvia alla nota 7 per ulteriori informazioni sul processo di identificazione e allocazione previsto dall'IFRS 3 delle aggregazioni aziendali. Al netto di tale movimentazione, si fa presente che la voce “Altre immobilizzazioni immateriali” include anche il valore delle liste clienti e rapporti con la clientela, relativi ad acquisizioni antecedenti all'esercizio 2024 e riferibili principalmente a:

- | società francesi acquisite dal gruppo Axxis, pari a Euro 9,1 milioni;
- | Gi Group Poland, per un importo pari a Euro 4,7 milioni;
- | società spagnole, per un importo pari a Euro 4,3 milioni;
- | società svizzere acquisite dal gruppo EUPRO, per un importo pari a Euro 3,8 milioni;
- | società colombiane acquisite dal gruppo, per un importo pari a Euro 2,7 milioni;
- | società inglese Encore, per un importo pari a Euro 2,5 milioni;
- | società cilene, messicane e brasiliane, per un importo pari a Euro 2,2 milioni
- | società lituane, lettoni e estoni, per un importo pari a Euro 2,0 milioni

La voce “Immobilizzazioni immateriali in corso e acconti” accoglie la capitalizzazione di costi per immobilizzazioni immateriali in corso di realizzazione, relative a prodotti per il core business e di supporto organizzativo; tali investimenti non sono assoggettati al processo di ammortamento, in quanto ancora non pervenuti a completamento.

Al 31 dicembre 2024 il Gruppo non ha individuato indicatori di perdite durevoli di valore relativamente alle altre attività immateriali.

8.4. ATTIVITÀ PER DIRITTI D'USO E PASSIVITÀ PER LEASING

Le attività per diritti d'uso e le passività per leasing si riferiscono principalmente ai contratti di affitto delle varie sedi operative e ai contratti di noleggio di autovetture.

Attività per diritti d'uso

La seguente tabella riporta il dettaglio delle attività per diritti d'uso e dei relativi ammortamenti, suddivisi per categoria di attività sottostante, al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Attività per diritti d'uso (immobili)	70.847	66.347
Attività per diritti d'uso (veicoli e autovetture)	18.186	15.455
Attività per diritti d'uso (altre attività sottostanti)	124	126
Totale attività per diritti d'uso	89.156	81.928
Ammortamento attività per diritti d'uso (immobili)	26.870	18.951
Ammortamento attività per diritti d'uso (veicoli e autovetture)	8.568	5.395
Totale ammortamenti attività per diritti d'uso	35.438	24.346

Al 31 dicembre 2024 il Gruppo non ha individuato indicatori di perdite durevoli di valore relativamente alle attività per diritti d'uso.

Passività per leasing

La seguente tabella riepiloga il valore delle passività per leasing al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Passività per leasing non correnti	56.508	55.739
Passività per leasing correnti	30.583	26.609
Totale valore contabile	87.091	82.347

Per un'analisi delle scadenze dei flussi di cassa in uscita relativi ai contratti di noleggio e locazione si rimanda alla nota 5.2 "Rischio di liquidità".

Costi riconosciuti a conto economico

La seguente tabella riepiloga i costi riconosciuti a conto economico con riferimento ai contratti di noleggio e locazione in capo al Gruppo per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Ammortamenti di attività per diritti d'uso	35.438	24.346
Interessi passivi per leasing	(4.477)	(3.639)
Costi per leasing e servizi accessori rilevati a conto economico	17.170	15.693

I costi per leasing e servizi accessori rilevati a conto economico (senza quindi l'iscrizione dell'attività per diritto d'uso e della relativa passività per leasing) sono riferiti principalmente a:

- I costi per noleggi di attività immateriali (software) e relativi servizi accessori;
- I costi per noleggi aventi una durata inferiore a 12 mesi, che sono stati rilevati a conto economico così come consentito dall'IFRS 16, paragrafo 5;
- I costi per noleggi di attività sottostanti aventi modesto valore (ossia se il valore dell'attività sottostante, quando nuova, è inferiore indicativamente a USD 5.000), che sono stati rilevati a conto economico così come consentito dall'IFRS 16, paragrafo 5;
- altri costi minori, principalmente riferiti a costi accessori ai contratti quali ad esempio le spese condominiali relative agli immobili oggetto di locazione.

8.5. ATTIVITÀ FISCALI ANTICIPATE E PASSIVITÀ FISCALI DIFFERITE

Le attività fiscali anticipate e le passività fiscali differite derivano dalle differenze temporanee tra il valore attribuito ad un'attività o passività in bilancio e il valore attribuito a quella stessa attività o passività ai fini fiscali.

La seguente tabella riporta la movimentazione delle voci "Attività fiscali anticipate" e "Passività fiscali differite" per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ATTIVITÀ FISCALI ANTICIPATE	(PASSIVITÀ FISCALI DIFFERITE)	SALDO NETTO
Saldo al 31 dicembre 2022	20.351	5.010	15.341
Accantonamenti/Rilasci a conto economico	2.079	3.252	(1.173)
Accantonamenti/Rilasci a patrimonio netto	63	-	63
Variazione del perimetro di consolidamento	3	680	(677)
Differenze cambio da conversione	524	372	153
Saldo al 31 dicembre 2023	23.021	9.314	13.707
Accantonamenti/Rilasci a conto economico	(1.165)	(4.141)	2.975
Accantonamenti/Rilasci a patrimonio netto	26	824	(798)
Variazione del perimetro di consolidamento	1.334	1.233	100
Differenze cambio da conversione	(1.227)	(314)	(913)
Saldo al 31 dicembre 2024	21.989	6.917	15.072

Al 31 dicembre 2024 sono state riversate imposte anticipate per un importo pari a Euro 0,2 milioni a fronte dello storno degli ammortamenti di periodo rilevati a seguito delle rivalutazioni effettuate nel bilancio separato di Gi Group Holding S.p.A. e della controllata Gi Group S.p.A., secondo quanto disposto dall'art. 110 della L. 126/2020, in relazione a software, licenze e marchi.

Le attività fiscali anticipate e le passività fiscali differite sono state iscritte con riferimento al periodo in cui le differenze temporanee che le hanno generate verranno recuperate e applicando le aliquote fiscali di riferimento.

8.6. ATTIVITÀ FINANZIARIE NON CORRENTI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce "Attività finanziarie non correnti" al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Partecipazioni in altre imprese	148	248
Depositi cauzionali a lungo termine	6.744	4.550
Altri crediti finanziari a lungo termine	103	36
Strumenti finanziari derivati	819	2.382
Totale	7.814	7.216

Depositi cauzionali a lungo termine

Tale voce include i depositi cauzionali esigibili oltre l'esercizio successivo e riferiti principalmente ad affitti delle sedi, delle unità operative e a contratti di utenze.

Strumenti finanziari derivati

La seguente tabella riporta la composizione del portafoglio di strumenti finanziari derivati con finalità di copertura del rischio di tasso di interesse legato ai finanziamenti a tasso variabile del Gruppo. I derivati riportati presentano tutti un fair value positivo alla data di riferimento del bilancio.

Derivati attivi

SOCIETÀ	BANCA	DATA SOTTOSCRIZIONE	DATA SCADENZA	NOZIONALE INIZIALE (IN MIGLIAIA DI EURO)	NOZIONALE RESIDUO AL 31/12/2024 (IN MIGLIAIA DI EURO)	FAIR VALUE AL 31/12/2024 (IN MIGLIAIA DI EURO)
Intesa	Interest Rate Swap	25/02/2020	31/12/2024	10.000	-	-
Intesa	Interest Rate Swap	23/02/2021	30/09/2026	12.500	5.469	132,2
BNL	Interest Rate Swap	23/02/2021	30/09/2026	12.500	5.469	132,0
Unicredit	Interest Rate Swap	23/02/2021	30/09/2026	12.500	5.469	132,4
Banco BPM	Interest Rate Swap	23/02/2021	30/09/2026	12.500	5.469	131,8
MPS	Interest Rate Swap	29/01/2021	30/09/2026	10.000	4.375	108,5
BPER	Interest Rate Swap	13/08/2021	30/09/2026	10.000	3.500	77,4
Credit Agricole	Interest Rate Swap	29/12/2021	28/12/2026	10.000	4.177	105,2
	TOTALE			90.000	33.927	819,4

Per ulteriori informazioni in merito si rimanda al paragrafo 5.4 Rischio di tasso di interesse

8.7. CREDITI COMMERCIALI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce "Crediti commerciali" al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Crediti commerciali lordi	801.141	690.289
Fondo svalutazione crediti commerciali	(32.155)	(23.976)
Totale	768.987	666.313

La seguente tabella riporta la composizione dei crediti commerciali per area geografica al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Italia	284.646	275.540
Europa Ovest	351.124	260.959
Europa Est	64.215	59.591
Nord America	1.344	1.548
Centro e Sud America	48.805	55.984
Asia	18.851	12.691
Totale	768.987	666.313

La seguente tabella riporta la movimentazione del fondo svalutazione crediti per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	SALDO NETTO
Saldo al 31 dicembre 2022	22.547
Accantonamenti netti	1.046
Variazione del perimetro di consolidamento	65
Differenze di traduzione	318
Saldo al 31 dicembre 2023	23.976
Accantonamenti netti	3.197
Variazione del perimetro di consolidamento	5.046
Differenze di traduzione	(65)
Saldo al 31 dicembre 2024	32.155

Gli accantonamenti al fondo svalutazione crediti sono stati effettuati tenendo conto dell'anzianità dei crediti, delle perdite attese sui crediti e dei pareri legali ricevuti.

I crediti commerciali al 31 dicembre 2024 includono principalmente i crediti verso clienti di Gi Group S.p.A. per un importo pari a Euro 240 milioni (Euro 231 milioni al 31 dicembre 2023), che rappresenta il 31% del montante crediti netti. Si rimanda al dettaglio per area geografica di cui sopra per ulteriori informazioni.

Per Gi Group S.p.A., si specifica che nei crediti verso clienti sono classificati crediti vantati nei confronti di procedure concorsuali diverse dai fallimenti, quali concordati ed amministrazioni straordinarie, pari a Euro 8,8 milioni. Sulla base dei pareri legali ottenuti dalla società, tali crediti sono stati oggetto di rettifica per complessivi Euro 8,0 milioni. Il valore delle perdite per procedure concorsuali, diverse da fallimenti, ammonta a 87 migliaia di Euro.

Anche nel corso dell'esercizio in esame, il Gruppo ha eseguito operazioni di cessione di crediti pro-soluto, che hanno comportato l'eliminazione contabile del credito in accordo con le disposizioni dell'IFRS 9. Il valore delle operazioni di factoring pro-soluto su crediti non scaduti al 31 dicembre 2024, per Gi Group S.p.A., è pari a Euro 123 milioni (Euro 95 milioni al 31 dicembre 2023).

8.8. ATTIVITÀ FISCALI CORRENTI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce "Attività fiscali correnti" al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Crediti per imposte sul reddito (società italiane)	155	651
Crediti per imposte sul reddito (società estere)	5.208	4.159
Totale	5.363	4.810

8.9. DISPONIBILITÀ LIQUIDE E MEZZI EQUIVALENTI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce "Disponibilità liquide e mezzi equivalenti" al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Depositi bancari e postali	244.483	147.505
Denaro e valori in cassa	65	64
Assegni ricevuti / (emessi)	(343)	(312)
Totale	244.204	147.257

Le disponibilità liquide e mezzi equivalenti includono le giacenze sui conti correnti bancari e la liquidità presente presso le casse societarie alla chiusura dell'esercizio, comprese le competenze maturate a fine esercizio.

8.10. ATTIVITÀ FINANZIARIE CORRENTI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Attività finanziarie correnti” al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Depositi cauzionali a breve termine	355	917
Titoli	679	54
Altre attività finanziarie correnti	4.378	5.699
Totale	5.412	6.670

Depositi cauzionali a breve termine

Tale voce include i depositi cauzionali esigibili entro l'esercizio successivo e riferiti principalmente ad affitti delle sedi, delle unità operative e a contratti di utenze.

Altre attività finanziarie correnti

La voce “Altre attività finanziarie correnti” è pari a Euro 4.378 migliaia al 31 dicembre 2024 (Euro 5.699 migliaia al 31 dicembre 2023) e include principalmente importi a garanzia su operazioni di factoring per un importo pari a Euro 3.922 migliaia al 31 dicembre 2024 (Euro 5.578 migliaia al 31 dicembre 2023).

8.11. ALTRE ATTIVITÀ CORRENTI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Altre attività correnti” al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Crediti per IVA	2.003	2.936
Crediti verso dipendenti	4.553	2.676
Crediti verso istituti previdenziali e assistenziali	3.200	2.586
Ratei e risconti attivi	16.800	14.758
Anticipi a fornitori	2.782	2.204
Altri crediti tributari	10.860	10.261
Altri crediti correnti	82.941	66.909
Totale	123.138	102.329

La voce “Ratei e risconti attivi” include principalmente ratei attivi per interessi su depositi cauzionali e risconti attivi per canoni di accesso alle banche dati, assicurazioni e spese IT.

La voce “Altri crediti correnti” include principalmente i crediti in capo a Gi Group S.p.A. per un importo pari a Euro 70.020 migliaia al 31 dicembre 2024 (Euro 54.648 migliaia al 31 dicembre 2023), prevalentemente relativi a crediti verso l'Ente di Formazione Forma.Temp per corsi di formazione erogati, rendicontati ed approvati.

8.12. PATRIMONIO NETTO

La seguente tabella riporta la composizione della voce “Patrimonio netto” al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Patrimonio netto di pertinenza del Gruppo	228.374	215.023
Patrimonio netto di pertinenza di terzi	299	145
Totale	228.673	215.168

Patrimonio netto di pertinenza del Gruppo

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Patrimonio netto di pertinenza del Gruppo” al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Capitale sociale	10.000	10.000
Riserve:		
Riserva legale	1.146	732
Riserva per operazioni di copertura di flussi finanziari attesi	623	1.811
Riserva di traduzione	(3.574)	803
Riserva prima adozione IFRS (FTA)	(937)	(937)
Riserva per utili/perdite attuariali	574	658
Altre riserve e utili/(perdite) a nuovo	193.154	165.697
Risultato netto dell'esercizio di pertinenza del Gruppo	27.388	36.259
Totale patrimonio netto di pertinenza del Gruppo	228.374	215.023

Capitale sociale

Il capitale sociale della Capogruppo è pari a Euro 10 milioni, interamente versato, e risulta composto da n. 10.000.000 azioni del valore nominale di € 1,00 ciascuna.

Riserva legale

La riserva legale, pari a Euro 1.146 migliaia, è relativa alla Capogruppo e costituita antecedentemente all'aumento di capitale: dagli utili netti annuali viene dedotta una somma corrispondente almeno alla ventesima parte di essi per incrementare tale riserva, fino a che non abbia raggiunto il quinto del capitale sociale, così come previsto dall'art. 2430 del Codice Civile.

Riserva per operazioni di copertura di flussi finanziari attesi

Tale voce, riferibile esclusivamente a Gi Group S.p.A., include il valore della porzione efficace della variazione del fair value dei derivati designati a copertura del rischio di tasso di interesse.

Riserva di traduzione

La riserva di traduzione include tutte le differenze derivanti dalla traduzione in Euro dei bilanci delle società controllate incluse nel perimetro di consolidamento espressi in valuta diversa dall'Euro.

Riserva di First-Time Adoption (FTA)

Tale riserva accoglie l'impatto generatosi in sede di prima applicazione degli EU-IFRS (1° gennaio 2019).

Riserva per utili/(perdite) attuariali (IAS 19)

La riserva per utili/perdite attuariali (IAS 19) rappresenta l'importo cumulato degli effetti derivanti dalle componenti attuariali delle passività relative al trattamento di fine rapporto valutato in accordo con lo IAS 19.

Altre riserve e utili/(perdite) a nuovo

Tale voce include i risultati economici di esercizi precedenti per la parte non distribuita né accantonata a riserva e altre riserve minori.

In data 17 ottobre 2024 l'Assemblea della società Gi Group Holding S.p.A. ha deliberato la distribuzione di un dividendo al socio Familia S.r.l. pari a Euro 7.850.000,00, tramite l'utilizzo di parte della voce “Utili portati a nuovo”.

Patrimonio netto di pertinenza di terzi

Il patrimonio netto di pertinenza di terzi è pari a un valore positivo di Euro 299 migliaia al 31 dicembre 2024 (valore positivo di Euro 145 migliaia al 31 dicembre 2023) e include le interessenze di pertinenza dei terzi dei patrimoni netti delle società controllate non interamente detenute, direttamente o indirettamente, dalla Capogruppo.

Le seguenti tabelle riportano la riconciliazione del patrimonio netto e del risultato netto della Capogruppo con il patrimonio netto e risultato netto consolidati (di pertinenza del Gruppo) al 31 dicembre 2024:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024
Patrimonio netto (da bilancio separato della Capogruppo)	215.585
Risultato netto società consolidate	4.957
Differenza tra il valore di carico delle partecipazioni consolidate e il valore pro quota del patrimonio netto	(295.781)
Variazione della Riserva di Traduzione	(4.380)
Avviamento da aggregazioni aziendali (valore netto)	171.253
Eliminazione delle svalutazioni infragruppo	130.868
Dividendi erogati	49.179
Storno riserva per rivalutazioni cespiti, al netto dell'effetto fiscale	(27.350)
Eliminazione oneri capitalizzati su partecipazioni e start up	(15.960)
Effetti derivanti dall'applicazione dell'IFRS 16 e dello IAS 19, al netto dell'effetto fiscale	530
Rilevazione Patrimonio Netto di pertinenza delle Minoranze	(299)
Altre variazioni	(231)
Patrimonio netto consolidati di pertinenza del Gruppo	228.374

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024
Risultato netto (da bilancio separato della Capogruppo)	22.280
Risultati pro quota delle società controllate	97.953
Eliminazione dei margini infragruppo	(36.788)
Eliminazione dei dividendi infragruppo	(49.179)
Rilevazione delle attività immateriali da Purchase Price Allocation	(7.949)
Rilevazione delle passività per imposte differite derivanti da Purchase Price Allocation	1.894
Eliminazione delle svalutazioni infragruppo	(1.485)
Eliminazione ammortamento su avviamenti locali ed effetto fiscale	(5.789)
Rilevazione storno ammortamenti su rivalutazioni cespiti ed effetto fiscale	2.108
Rettifiche di pre-consolidamento (stanziamenti e altre movimentazioni economiche)	(1.434)
Altri effetti economici	5.626
Rilevazione Utili di pertinenza delle Minoranze	150
Risultato netto consolidato di pertinenza del Gruppo	27.388

8.13. PASSIVITÀ FINANZIARIE (NON CORRENTI E CORRENTI)

La seguente tabella riporta il dettaglio delle voci “Passività finanziarie non correnti” e “Passività finanziarie correnti” al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Debiti verso banche a lungo termine	189.899	102.030
Totale passività finanziarie non correnti	189.899	102.030
Debiti verso banche a breve termine	242.133	207.513
Debiti verso società di factoring	14.283	26.588
Ratei passivi - finanziari	945	847
Altri debiti finanziari correnti	21.095	2.919
Totale passività finanziarie correnti	278.455	237.867

Debiti verso banche

L'indebitamento bancario è correlato sia alla necessità del Gruppo di sostenere finanziariamente le acquisizioni fatte nel corso dei vari anni, sia al finanziamento per la gestione ordinaria connessa all'incremento del volume di affari consolidato. I debiti verso banche accolgono sia lo smobilizzo del portafoglio commerciale sia i finanziamenti a medio/lungo termine, in carico principalmente a Gi Group S.p.A. e Gi Group Holding S.p.A..

La seguente tabella riporta il dettaglio dei debiti verso banche al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Finanziamenti bancari	189.899	102.030
Totale debiti verso banche a lungo termine	189.899	102.030
Conti correnti passivi	119.456	145.181
Finanziamenti bancari	88.469	59.174
Conti anticipo effetti	34.207	3.158
Totale debiti verso banche a breve termine	242.133	207.513

La voce “Conti anticipo effetti” include il debito finanziario delle società spagnole per l'anticipo di effetti cambiari.

La seguente tabella riporta il dettaglio e la composizione della voce “Finanziamenti bancari” al 31 dicembre 2024:

(In migliaia di Euro)	Società	Importo finanziamento	Data di accensione	Data di scadenza	Debito residuo al 31 dicembre 2024	Importo a scadere entro l'esercizio 2025	Importo a scadere oltre l'esercizio 2025
Finanz. in pool con garanzia SACE (BNL, Banco BPM, Unicredit, Intesa)	Gi Group SpA	50.000	26/11/2020	30/09/2026	21.875	12.500	9.375
Cassa Depositi e Prestiti	Gi Group SpA	15.000	13/08/2020	13/08/2025	1.500	1.500	-
MPS con garanzia SACE	Gi Group SpA	10.000	30/12/2020	30/09/2026	4.375	2.500	1.875
BPER Banca	Gi Group SpA	10.000	04/08/2021	30/09/2026	3.500	2.000	1.500
Credit Agricole	Gi Group SpA	10.000	28/12/2021	31/12/2026	4.178	2.047	2.131
Cassa Depositi e Prestiti	Gi Group SpA	10.000	29/12/2022	27/12/2027	6.000	2.000	4.000
BCC	Gi Group SpA	10.000	14/06/2023	14/06/2028	8.867	2.363	6.504
BPER Banca	Gi Group SpA	15.000	14/07/2023	30/06/2028	11.667	3.333	8.334
MPS	Gi Group SpA	15.000	28/06/2023	30/06/2028	11.667	3.333	8.334
Banca Popolare di Sondrio	Gi Group SpA	15.000	01/06/2023	01/06/2029	13.669	2.767	10.902

(In migliaia di Euro)	Società	Importo finanziamento	Data di accensione	Data di scadenza	Debito residuo al 31 dicembre 2024	Importo a scadere entro l'esercizio 2025	Importo a scadere oltre l'esercizio 2025
BCC	Gi Group SpA	5.000	26/07/2024	26/01/2026	5.000	-	5.000
Banca Sella	Gi Group SpA	8.000	30/05/2024	30/05/2030	8.000	709	7.291
BCC	Gi Group SpA	10.000	26/07/2024	26/07/2029	10.000	568	9.433
Sparkasse	Gi Group SpA	15.000	29/07/2024	30/09/2029	15.000	938	14.063
MPS	Gi Group SpA	15.000	30/09/2024	30/09/2029	15.000	853	14.147
Debiti per interessi	Gi Group SpA				2.673	2.673	-
Banco BPM - SACE	Enginium	2.500	05/11/2021	30/09/2027	1.375	500	875
Banco BPM - SACE	Intoo	2.000	05/11/2021	30/09/2027	1.100	400	700
Banco BPM - SACE	Gi Formazione	6.000	30/09/2021	30/09/2027	4.125	1.500	2.625
MPS	Gi Group Holding SpA	2.420	30/06/2022	31/12/2028	1.749	375	1.373
Revolving Credit Facility per acquisizione Kelly (BNL, Banco BPM, Intesa, Unicredit)	Gi Group Holding SpA	10.000	02/01/2024	22/12/2028	10.000	10.000	-
Finanziamento in pool per acquisizione Kelly (BNL, Banco BPM, Intesa, Unicredit)	Gi Group Holding SpA	100.000	02/01/2024	22/12/2028	100.000	25.000	75.000
BNP Paribas	Gi Group Automotive Group S.a.S	3.570	25/05/2020	27/05/2026	1.354	454	900
CitiBank	Gi Group Staffing (Colombia)	1.638	15/01/2024	15/01/2025	1.872	1.872	-
Banca Itau	Gi Group Brasil Recursos Humanos Ltda	7.782	01/10/2024	30/09/2026	7.782	4.092	3.690
Banco do Brasil	Gi Group Brasil Recursos Humanos Ltda	2.646	01/05/2024	30/05/2026	2.646	1.039	1.607
Banco do Brasil	Gi Group Brasil Recursos Humanos Ltda	1.556	01/06/2024	30/06/2026	1.556	659	898
BNP Paribas	Gi Group Brasil Recursos Humanos Ltda	2.490	01/01/2023	28/02/2025	2.490	2.490	-
Altri finanziamenti bancari minori					1.459	893	566
Oneri Accessori					(2.111)	(888)	(1.222)
Totale finanziamenti bancari		355.602			278.367	88.469	189.899

I finanziamenti sopra elencati sono principalmente stipulati a tasso variabile, parametrati all'Euribor.

Si fa presente che la Revolving Credit Facility per l'acquisizione Kelly, operata tramite il pool di banche BNL, Banco BPM, Intesa, Unicredit, è stata concessa per un importo complessivo pari a 40 milioni di Euro, ma utilizzata per soli 10 milioni di Euro.

Si segnala che alcuni finanziamenti hanno l'obbligo del rispetto e/o mantenimento di requisiti finanziari (financial covenants) e/o requisiti non finanziari (non financial covenants).

I requisiti non finanziari più significativi sono rappresentati da limiti sulle operazioni straordinarie del Gruppo, quali le acquisizioni fuori perimetro e la vendita di asset d'importo rilevante.

I financial covenants sono misurati, annualmente e su base semestrale, sui dati di bilancio consolidato della capogruppo Gi Group Holding S.p.A., in base ai seguenti rapporti:

- | Leverage Ratio = IFN / EBITDA (Indebitamento Finanziario Netto/EBITDA)
- | Gearing Ratio = IFN / PN (Indebitamento Finanziario Netto/Patrimonio netto)

Alla data del 31 dicembre 2024 tutti i covenants sono stati rispettati.

Debiti verso società di factoring

I debiti verso società di factoring rappresentano le anticipazioni ricevute dal factor per i contratti di cessione di crediti per i quali non si è verificato il trasferimento, in capo al factor, dei rischi e benefici connessi ai crediti ceduti.

La seguente tabella riporta il dettaglio dei debiti verso società di factoring suddiviso per società al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Italia	6.627	4.217
Spagna	3.391	3.579
Regno Unito	1.391	8.345
Francia	1.010	2.176
Olanda	961	1.867
Polonia	903	3.499
Brasile	-	2.550
Slovacchia	-	355
Totale debiti verso società di factoring	14.283	26.588

Altri debiti finanziari correnti

Tale voce include principalmente:

la stima del valore delle passività finanziarie relative all'acquisizione delle attività europee di staffing del gruppo Kelly Services Inc., pari ad Euro 19.000 migliaia (si veda la Nota 7 "Aggregazioni aziendali" per maggiori informazioni), relativamente a debiti netti il cui saldo non è stato regolato nell'ambito dell'operazione di acquisizione, o il cui importo è stato oggetto di contrattazione successiva tra le parti

la stima del valore residuo dell'earn-out relativo all'acquisizione delle società del gruppo EUPRO, pari ad Euro 1.590 migliaia, che è stato regolato a gennaio 2025.



8.14. FONDI PER IL PERSONALE

La seguente tabella riporta la movimentazione della voce “Fondi per il personale” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR - SOCIETÀ ITALIANE)	ALTRI FONDI PER IL PERSONALE (SOCIETÀ ESTERE)	LONG TERM INCENTIVE PLAN (LTI)	TOTALE
Saldo al 31 dicembre 2022	8.654	1.480	7.174	17.308
Current service cost	2.254	(16)	-	2.238
Oneri finanziari	336	-	-	336
Altri movimenti	-	-	(5.047)	(5.047)
Perdite/(utili) attuariali	61	-	-	61
Utilizzi	(1.588)	-	(2.141)	(3.729)
Variazione del perimetro di consolidamento	1	18	-	19
Differenze di traduzione	-	29	14	44
Saldo al 31 dicembre 2023	9.718	1.511	-	11.230
Current service cost	2.634	(102)	-	2.532
Oneri finanziari	336	-	-	336
Altri movimenti	-	-	-	-
Perdite/(utili) attuariali	109	-	-	109
Utilizzi	(1.350)	-	-	(1.350)
Variazione del perimetro di consolidamento	(66)	1.269	-	1.203
Differenze di traduzione	-	(23)	-	(23)
Saldo al 31 dicembre 2024	11.381	2.656	-	14.038

Le principali movimentazioni di periodo, rispetto all'esercizio precedente, riguardano la variazione del perimetro di consolidamento a seguito dell'acquisizione Kelly (si veda la Nota 7 “Aggregazioni aziendali” per maggiori informazioni).

Trattamento di fine rapporto (TFR - società italiane)

Tale voce include esclusivamente il valore delle passività per trattamento di fine rapporto spettante ai dipendenti delle società italiane del Gruppo in base alla normativa nazionale.

Il valore del debito per il trattamento di fine rapporto, e altre prestazioni rientranti nell'ambito dello IAS 19, è stato determinato secondo logiche attuariali.

Si riportano di seguito le principali assunzioni utilizzate per ottenere il valore della passività al 31 dicembre 2024:

	AL 31 DICEMBRE 2024 E 2023
A) IPOTESI DEMOGRAFICHE:	
Probabilità di morte	Tabelle della Ragioneria Generale dello Stato denominate RG48, distinte per sesso
Probabilità di inabilità	Modello INPS per le proiezioni al 2010, distinte per sesso
Epoca di pensionamento	Raggiungimento del primo dei requisiti pensionabili validi per l'Assicurazione Generale Obbligatoria
Probabilità di uscita per cause diverse dalla morte	5,00% (GI Group S.p.A., INTOO S.r.l., Gi Formazione S.p.A., Gi Group Holding S.p.A., Jobtome Italia S.r.l., Grafton S.r.l.); 20,00% (Enginium S.r.l., Wyser S.r.l., C2C S.r.l.); 10,00% (GI HR Services S.r.l., Tack & TMI Italy S.r.l.); 0,50% (OD&M S.r.l.)
Probabilità di anticipazione	Valore anno per anno pari al 3%
Tasso di turn over – “LTI”	Stimato dalla società per ciascun dipendente coinvolto nel piano

	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
B) IPOTESI ECONOMICO-FINANZIARIE:		
Tasso annuo tecnico di attualizzazione – Trattamento di fine rapporto	3,38%; 3,18%	3,17%; 3,08%
Tasso annuo tecnico di attualizzazione – “LTI”	n/a	n/a
Tasso annuo di inflazione	2%	2%
Tasso annuo aumento retribuzioni complessivo	3%	3%
Tasso annuo di incremento TFR	3%	5,8% (2023); 3,6% (2024); 3,0% (2025)

In merito al tasso di attualizzazione, è stato preso come riferimento per la valorizzazione di detto parametro l'indice iBoxx Eurozone Corporates AA 10+ e AA 7-10 alle date di valutazione, in funzione della durata media residua di permanenza in azienda delle distinte società.

La tabella che segue riporta un'analisi di sensitività al 31 dicembre 2024 relativa alle principali ipotesi attuariali adottate nel calcolo delle passività per trattamento di fine rapporto. L'analisi di sensitività è stata effettuata considerando come scenario base quello descritto sopra e aumentando e diminuendo il tasso annuo di attualizzazione, il tasso annuo di inflazione e il tasso annuo di turn-over, rispettivamente, dello 0,25%, dello 0,25% e del 2%. I valori della passività così ottenuti sono sintetizzati nella seguente tabella:

	Tasso annuo di attualizzazione		Tasso annuo di inflazione		Tasso annuo di turn over	
(In migliaia di Euro)	0,25%	-0,25%	0,25%	-0,25%	2,00%	-2,00%
Totale	9.036	9.356	9.267	9.123	9.176	9.199

Altri fondi per il personale (società estere)

Tale voce include gli accantonamenti spettanti ai lavoratori dipendenti, in forza di legge o di contratto, al momento della fine del contratto di lavoro, nonché gli accantonamenti a fondi di previdenza integrativi sulla base dei contratti nazionali o accordi aziendali interni, riferiti principalmente ad alcune società francesi, tedesche, indiane e colombiane del Gruppo.

8.15. FONDI PER RISCHI E ONERI

La seguente tabella riporta la movimentazione della voce “Fondi per rischi e oneri” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	FONDI PER RISCHI E ONERI
Saldo al 31 dicembre 2022	19.160
Accantonamenti netti	9.948
Utilizzi	(7.121)
Variazione del perimetro di consolidamento	128
Differenze di traduzione	576
Saldo al 31 dicembre 2023	22.691
Accantonamenti netti	(120)
Utilizzi	(2.354)
Variazione del perimetro di consolidamento	1.797
Differenze di traduzione	(2.258)
Saldo al 31 dicembre 2024	19.757

I fondi per rischi e oneri includono la stima degli importi delle passività potenziali ritenute probabili in relazione a contenziosi in essere, sia di natura giuslavorista sia civile ed amministrativa, principalmente per le società site in Italia (per le quali si rimanda alla nota integrativa del bilancio d'esercizio di Gi Group S.p.A.), Brasile, Spagna e Polonia.

Il saldo riguardante le controllate brasiliane, pari a 10,4 milioni di Euro, include il valore delle passività di natura civilistica, tributaria e giuslavoristica emerse durante il processo di allocazione dei maggior valori, in sede di contabilizzazione dell'operazione di aggregazione aziendale relativa all'acquisizione delle società "Kelly Services Brasil Investimentos e Participacoes Ltda" e di "Kelly Services Brasil Investimentos e Participacoes II Ltda", avvenuto nell'esercizio 2020. La riga degli "Utilizzi" si riferisce prevalentemente a tale voce.

8.16. PASSIVITÀ FISCALI CORRENTI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce "Passività fiscali correnti" al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Debiti per imposte sul reddito (società italiane)	4.316	241
Debiti per imposte sul reddito (società estere)	8.472	5.655
Totale	12.788	5.896

8.17. DEBITI COMMERCIALI

La voce "Debiti commerciali" è pari a Euro 79.382 migliaia al 31 dicembre 2024 (Euro 67.832 migliaia al 31 dicembre 2023) e include anche i debiti per fatture ancora da ricevere per i servizi ricevuti nel corso dell'esercizio, al netto degli accrediti spettanti.

La seguente tabella riporta la composizione dei debiti commerciali per area geografica al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Italia	23.562	26.542
Europa Ovest	28.198	22.590
Europa Est	11.336	5.050
Asia	11.119	8.632
Nord America	682	804
Centro e Sud America	4.486	4.214
Totale	79.382	67.832

8.18. ALTRE PASSIVITÀ CORRENTI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce "Altre passività correnti" al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023
Debiti verso dipendenti	275.749	238.389
Debiti verso istituti previdenziali e assistenziali	122.812	99.010
Debiti per IVA	75.513	66.459
Altri debiti tributari	63.514	60.443
Ratei e risconti passivi	16.897	11.300
Acconti da clienti	1.418	854
Altri debiti correnti	45.336	38.965
Totale	601.238	515.420

La voce “Debiti verso dipendenti” include principalmente i debiti maturati nei confronti dei dipendenti di struttura e temporanei delle società del Gruppo.

La voce “Debiti verso istituti previdenziali e assistenziali” include principalmente i debiti in essere a fine anno verso gli istituti di previdenza per le quote di contributi a carico delle società e a carico dei dipendenti, principalmente riferiti ai salari e agli stipendi del mese di dicembre.

La voce “Altri debiti tributari” include principalmente i debiti per ritenute fiscali verso lavoratori dipendenti di struttura, temporanei e autonomi delle società italiane del Gruppo.

La voce “Altri debiti correnti”, principalmente riconducibile a Gi Group S.p.A. per un importo pari a Euro 37.314 migliaia al 31 dicembre 2024 (Euro 34.303 migliaia al 31 dicembre 2023), include principalmente i debiti verso enti, fondi e istituti legati alla gestione del personale temporaneo e debiti relativi ad altre forme contrattuali in essere quali stagisti, collaboratori, amministratori nonché a debiti di natura generica.

9. Note al conto economico complessivo consolidato

9.1. RICAVI DA CONTRATTI CON I CLIENTI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Ricavi da contratti con i clienti” suddivisa per tipologia di servizi forniti per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato	4.129.187	3.399.190
Professional	257.949	128.172
Servizi di outsourcing	254.761	218.638
Ricerca e selezione	17.724	18.743
Formazione	20.688	19.111
Ricollocamento	23.048	22.806
Consulenze direzionali sul lavoro	2.255	2.557
Amministrazione e gestione di servizi sul lavoro	10.338	7.993
Soluzioni integrate	4.655	13.873
Progetti speciali	10.565	24.777
Totale	4.731.169	3.855.860

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Ricavi da contratti con i clienti” suddivisa per area geografica per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Italia	1.849.673	1.701.579
Europa Ovest	1.679.397	1.139.095
Europa Est	425.379	371.782
Asia	503.812	397.729
Nord America	11.770	11.579
Centro e Sud America	261.138	234.096
Totale	4.731.169	3.855.860

9.2. ALTRI RICAVI E PROVENTI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Altri ricavi e proventi” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Contributi e rimborsi per corsi di formazione	47.342	40.585
Contributi in conto esercizio	10.098	14.506
Altri ricavi e proventi vari	29.350	22.875
Totale	86.790	77.966

Contributi e rimborsi per corsi di formazione

Tale voce include principalmente l'ammontare dei contributi approvati e rendicontati da Gi Group S.p.A. all'ente Forma. Temp per l'organizzazione e l'erogazione dei corsi rivolti ai lavoratori temporanei.

Contributi in conto esercizio

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Contributi in conto esercizio” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
ITALIA - Contributi per corsi erogati	3.963	4.188
CINA - Stanziamento finanziario a titolo gratuito dal Governo per supportare il business	96	1.367
CINA - Incentivi economici di de-fiscalizzazione da parte dei governi locali per attrarre aziende nei territori e sviluppare il business locale	5.205	4.827
POLONIA - Contributi per progetti UE	234	3.943
ALTRI PAESI - Contributi pubblici ricevuti	600	181
Totale	10.098	14.506

Altri ricavi e proventi vari

Tale voce include principalmente sopravvenienze attive e altri ricavi operativi relativi a debiti verso personale temporaneo prescritti e non più riscuotibili da parte del beneficiario, incassi da clienti falliti i cui crediti erano stati precedentemente azzerati rilevando una perdita negli esercizi precedenti e l'effetto della chiusura di accantonamenti e/o stanziamenti stimati negli esercizi precedenti per costi e servizi non più realizzati o per ricavi conseguiti per un importo maggiore.

Nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 gli altri ricavi e proventi includono ricavi di natura non ricorrente per un importo pari a Euro 436 migliaia, principalmente relativi a sopravvenienze attive derivanti dall'acquisizione delle società europee del gruppo americano Kelly Inc. operanti nel business staffing (si veda la Nota 7 “Aggregazioni aziendali” per maggiori informazioni).



9.3. COSTI PER MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE, DI CONSUMO E MERCI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Carburanti e lubrificanti	4.994	4.824
Materiali di consumo	1.556	2.672
Cancelleria e modulistica	917	1.111
Variazione delle rimanenze	(69)	195
Totale	7.398	8.802

Tale voce include principalmente i costi per carburanti e lubrificanti e per materiale di consumo, promozionale e cancelleria.

9.4. COSTI PER SERVIZI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Costi per servizi” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Consulenze professionali e altre prestazioni di lavoro	87.694	37.528
Spese viaggi e buoni mensa per il personale	69.304	56.311
Formazione e altri servizi per il personale	60.793	55.480
Spese e consulenze IT e servizi di manutenzione software	28.011	20.194
Costi per godimento beni di terzi	17.484	16.022
Consulenze fiscali, amministrative e direzionali	15.846	11.372
Spese per progettazione grafica e annunci	9.042	7.642
Spese per assicurazioni	7.455	4.908
Spese telefoniche e rete dati	7.383	10.266
Spese per utenze, pulizia e vigilanza	6.685	6.341
Spese di pubblicità	6.321	7.042
Spese legali civilistiche/penali e recupero crediti	5.213	3.646
Costi per revisione contabile e collegio sindacale	2.451	1.844
Costo per amministratori	1.941	2.049
Altri costi per servizi	38.012	29.773
Totale	363.635	270.418

La voce “Spese e consulenze IT e servizi di manutenzione software” include principalmente i costi connessi all’implementazione di nuovi tools aziendali e all’integrazione nelle società neo-acquisite dei sistemi e delle infrastrutture del Gruppo.

La voce “Costi per godimento beni di terzi” include principalmente costi per noleggi e licenze d’uso di software, costi per noleggi di attività aventi, quando nuove, modesto valore (ossia quando il valore dell’attività sottostante, se nuova, è inferiore indicativamente a USD 5.000) e costi per noleggi aventi un lease term complessivo inferiore o uguale a 12 mesi. Per tali contratti non sono state rilevate l’attività consistente nel diritto di utilizzo e la passività per leasing e i relativi canoni sono quindi rilevati direttamente a conto economico secondo un criterio a quote costanti.

La voce “Costo per Amministratori” include i compensi agli amministratori delle società del Gruppo. Nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 i costi per servizi includono costi di natura non ricorrente per un importo pari a Euro 9.084 migliaia, principalmente relativi a consulenze e costi sostenuti per l’acquisizione e l’integrazione nel Gruppo delle società europee di Kelly Inc. (si veda la Nota 7 “Aggregazioni aziendali” per maggiori informazioni), quali costi per attività di due diligence, per consulenze e attività IT di migrazione dei sistemi aziendali.

9.5. COSTI PER IL PERSONALE

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Costi per il personale” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Salari e stipendi	3.451.602	2.808.435
Oneri sociali	732.143	603.548
Trattamento di fine rapporto	80.899	67.629
Accantonamento fondi per il personale	2.837	3.190
Altri costi per il personale	9.337	10.605
Totale	4.276.818	3.493.407

I costi per il personale comprendono sia il costo dei dipendenti diretti, che compongono la struttura, sia il costo dei dipendenti indiretti, rappresentati dal personale in somministrazione presso i clienti terzi del Gruppo.

La seguente tabella riporta il numero medio dei dipendenti diretti ed indiretti di struttura e dei temporanei / staff leasing per area geografica per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

N° medio dei dipendenti (in unità)	Esercizio chiuso al 31 dicembre 2024		Esercizio chiuso al 31 dicembre 2023	
	Dipendenti diretti (struttura)	Dipendenti indiretti (temporanei/ staff leasing)	Dipendenti diretti (struttura)	Dipendenti indiretti (temporanei/ staff leasing)
Italia	2.832	45.327	3.095	40.705
Europa Ovest	2.586	67.312	2.115	51.743
Europa Est	1.071	15.085	1.356	12.749
Asia	502	72.410	517	56.549
Nord America	55	-	44	-
Centro e Sud America	1.017	159.631	1.058	146.150
Totale	8.063	359.765	8.185	307.896

Nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 i costi per il personale includono costi di natura non ricorrente per un importo pari a Euro 7.322 migliaia, principalmente relativi a costi di riorganizzazione, severance e altri incentivi all'esodo, correlati all'integrazione nel Gruppo delle società europee neo-acquisite (si veda la Nota 7 “Aggregazioni aziendali” per maggiori informazioni).

9.6. ALTRI COSTI OPERATIVI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Altri costi operativi” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Imposte e tasse	5.638	4.355
Quote associative	1.770	1.695
Penalità, sanzioni e multe	1.454	726
Perdite su crediti	940	425
Abbonamenti a riviste	417	394
Altri oneri operativi	20.469	19.272
Totale	30.689	26.867

La voce “Altri oneri” comprende tutti quei costi di natura residuale quali liberalità e omaggi a dipendenti e a terzi, costi per pratiche presso enti pubblici, vendita di cespiti e costi per minor accantonamenti degli esercizi precedenti.

Nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 gli altri costi operativi includono costi di natura non ricorrente per un importo pari a Euro 3.852 migliaia, principalmente relativi a sopravvenienze passive emerse dall'analisi delle società europee del gruppo americano Kelly Inc. neo-acquisite (si veda la Nota 7 “Aggregazioni aziendali” per maggiori informazioni).

9.7. SVALUTAZIONI NETTE DI ATTIVITÀ FINANZIARIE

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Svalutazioni nette di attività finanziarie” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Accantonamenti al fondo svalutazione crediti	4.574	4.772
Altre (svalutazioni)/rivalutazioni di attività finanziarie	4	(0)
Totale	4.578	4.772

9.8. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI DI ATTIVITÀ MATERIALI, IMMATERIALI E DIRITTI D'USO

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Ammortamenti e svalutazioni di attività materiali, immateriali e diritti d'uso” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Ammortamento di attività materiali	6.447	5.621
Ammortamento di attività immateriali	17.598	13.930
Ammortamento di attività per diritto d'uso	35.438	24.346
Svalutazioni di attività materiali e immateriali	309	5.008
Totale	59.792	48.905

9.9. ACCANTONAMENTI NETTI A FONDI PER RISCHI E ONERI

Tale voce include gli accantonamenti ai fondi per rischi e oneri, al netto dei relativi rilasci. Per i dettagli della movimentazione dei fondi per rischi e oneri si rimanda alla nota 8.15 “Fondi per rischi e oneri”.

9.10. PROVENTI FINANZIARI

Nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 la voce “Proventi finanziari”, pari a Euro 23.517 migliaia, fa riferimento principalmente a Gi Group S.p.A. ed è composta da due elementi principali:

- proventi per l'acquisto di crediti fiscali da istituti di credito, per Euro 17.341 migliaia;
- proventi finanziari derivanti dal differenziale della quota interessi dei contratti IRS (Interest Rate Swap) stipulati sui contratti di finanziamento, per un importo pari a Euro 1.895 migliaia.



9.11. ONERI FINANZIARI

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Oneri finanziari” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Interessi passivi per leasing	4.477	3.639
Interessi passivi su fondi per il personale	336	336
Oneri per adeguamento alta inflazione	47	201
Altri oneri finanziari	37.250	23.958
Totale	42.111	28.134

La voce “Oneri per adeguamento alta inflazione” include esclusivamente l’effetto sulle poste monetarie derivante dall’applicazione dello IAS 29 – Iperinflazione da parte delle società controllate argentine e turche del Gruppo. Per maggiori dettagli si rimanda alla nota 10 “Iperinflazione”.

La voce “Altri oneri finanziari” include principalmente gli interessi passivi verso gli istituti bancari. Si fa presente che l’incremento di periodo deriva dall’incremento dell’esposizione finanziaria lorda media rispetto all’esercizio precedente, e solo in minima parte a seguito dell’acquisizione delle società europee del gruppo americano Kelly Inc. operanti nel business staffing (si veda la Nota 7 “Aggregazioni aziendali” per maggiori informazioni).

9.12. UTILI E PERDITE SU CAMBI

Tale voce espone un saldo negativo pari a Euro 95 migliaia nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 (saldo positivo pari a Euro 1.090 migliaia nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2023).

Il valore indicato nel conto economico 2024 è relativo alla somma algebrica degli utili netti realizzati e non realizzati rilevati da Gi Group Holding e le società italiane, pari a Euro 1.492 migliaia, e delle perdite per Euro 1.587migliaia, imputabili principalmente alle società colombiane, che hanno risentito del deprezzamento della valuta locale rispetto al Dollaro statunitense.

9.13. IMPOSTE SUL REDDITO

La seguente tabella riporta il dettaglio della voce “Imposte sul reddito” per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Imposte sul reddito delle società italiane (IRES / IRAP)	24.933	20.416
Imposte sul reddito delle società estere	7.283	3.807
Totale imposte correnti	32.216	24.223
Imposte differite/anticipate	(2.975)	(4.825)
Totale imposte differite/anticipate	(2.975)	(4.825)
Totale	29.240	19.398

Le imposte sul reddito sono determinate nel rispetto del principio di competenza economica, evidenziando dove necessario imposte anticipate o differite per tener conto di quelle norme tributarie che possono comportare lo scostamento del periodo di rilevanza fiscale da quello di rilevanza economica.

Le imposte anticipate sono state rilevate sulle differenze temporanee deducibili dell’esercizio nella misura in cui si è ritenuta ragionevolmente certa l’esistenza, negli esercizi in cui si riverseranno le suddette differenze temporanee, di un reddito imponibile non inferiore all’ammontare delle differenze che saranno annullate.

In merito all’incremento delle imposte sul reddito delle società italiane, si fa presente che l’incremento è principalmente correlato all’andamento positivo delle performance economiche durante l’anno.

In merito all’incremento delle imposte sul reddito delle estere, si fa presente l’effetto incrementativo dovuto all’inclusione di nuove società all’interno del perimetro (si veda la Nota 7 “Aggregazioni aziendali” per maggiori informazioni), per un effetto pari a circa Euro 1,6 milioni.

Per i dettagli relativi alla movimentazione della voce “Imposte differite/anticipate” si rimanda alla nota 8.5 “Attività fiscali anticipate e passività fiscali differite”.

10. Iperinflazione

In base a quanto definito dallo IAS 29, le società controllate argentine Gi Group Search&Selection S.A. e Gi Group Temporary Staffing S.A. e le società controllate turche Gi Group and Wyser Turkey Secme Ve Yerlestirme A.S. e Gi Group Human Resources and Consultancy İnsan Kaynakları Ve Danışmanlık A.S. sono le sole società del Gruppo operanti in regime di alta inflazione. L'adozione di tale principio è dovuta al fatto che il tasso di inflazione cumulato nell'ultimo triennio ha superato il valore del 100% e anche in base alle caratteristiche dell'economia del paese.

La perdita sulla posizione monetaria netta, imputata a conto economico nella voce "Oneri finanziari", ammonta a complessivi Euro 47 migliaia nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 (Euro 201 migliaia nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023).

11. Proventi e oneri di natura non ricorrente

La seguente tabella riepiloga i proventi e gli oneri di natura non ricorrente per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

Oneri/(proventi) di natura non ricorrente		
(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Altri ricavi e proventi	(436)	(33)
Costi per servizi	9.084	508
Costi per il personale	7.322	1.206
Altri costi operativi	3.852	0
Totale oneri/(proventi) di natura non ricorrente netti	19.822	1.680

Per una descrizione dei proventi e oneri di natura non ricorrente si rimanda ai commenti delle singole voci di bilancio dettagliate nel precedente paragrafo 9 "Note al conto economico complessivo consolidato".

12. Operazioni con parti correlate

I rapporti intrattenuti tra le società del Gruppo e dal Gruppo con le parti correlate, individuate sulla base dei criteri definiti dallo IAS 24 – Informativa di bilancio sulle operazioni con parti correlate - sono relativi ad operazioni effettuate a normali condizioni di mercato e riguardano prevalentemente:

- | rapporti commerciali relativi ai servizi tipici delle attività del Gruppo (attività di somministrazione, di selezione, di outsourcing, di outplacement e di altri servizi nell'ambito delle Risorse Umane);
- | servizi (generali, organizzativi, professionali) forniti dalla Sede centrale alle società del Gruppo che ne beneficiano;
- | rapporti finanziari intrattenuti con controllanti e consociate;
- | compensi riconosciuti ad Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche.

In merito ai servizi, si evidenzia che tutti rapporti tra parti correlate sono regolamentati tramite un accordo quadro predisposto da Gi Group Holding S.p.A. nel corso del 2022, in sostituzione degli accordi precedenti, e denominato Master Service Agreement, atto a creare sinergie all'interno del Gruppo e rendere la struttura più efficiente. Nell'ambito dei rapporti finanziari, in Italia, al fine di ottimizzare la struttura della tesoreria e le condizioni di accesso al finanziamento bancario, sono state adottate soluzioni organizzative orientate alla gestione finanziaria accentrata di Gi Group S.p.A. e di Gi Group Holding S.p.A. In tale prospettiva, per le società italiane, mediante il cash pooling è stata centralizzata la gestione bancaria delle risorse disponibili all'interno del Gruppo, per il funzionamento quotidiano del circolante e il supporto finanziario a tutte le società del Gruppo.

Il sostegno agli investimenti strutturali e il supporto alle esigenze operative delle società estere avviene tramite finanziamenti, di breve e medio termine.

Dal punto di vista fiscale, le società italiane esercitano l'opzione, ai sensi dell'art.118 del nuovo T.U.I.R., per il consolidato fiscale del Gruppo, che comporta il trasferimento da parte delle società consolidate delle proprie posizioni debitorie / creditorie ai fini IRES verso la consolidante. Il ruolo di consolidante ai fini fiscali è svolto da Gi Group Holding S.p.A. ed è regolamentato da un contratto infragruppo.

La seguente tabella riepiloga i rapporti patrimoniali del Gruppo con parti correlate al 31 dicembre 2024 e 2023:

(in migliaia di Euro)	Al 31 dicembre 2024	
	CREDITI COMMERCIALI	ALTRI DEBITI
Società controllanti:		
Famiglia S.r.l.	8.802	3.350
Totale società controllanti:	8.802	3.350
Società collegate:		
Fare Lavoro, Società Consortile a r.l.	67	-
Totale società collegate:	67	-
Totale saldi con parti correlate	8.869	3.350

(In migliaia di Euro)	Al 31 dicembre 2023	
	CREDITI COMMERCIALI	ALTRI DEBITI
Società controllanti:		
Famiglia S.r.l.	9.929	-
Totale società controllanti:	9.929	-
Società collegate:		
Fare Lavoro, Società Consortile a r.l.	25	-
Totale società collegate:	25	-
Totale saldi con parti correlate	9.954	-

Il credito commerciale pari a 8,8 milioni di Euro verso Famiglia S.r.l. è stato iscritto da Gi Group Holding S.p.A. a seguito dell'accordo contrattuale, stipulato a dicembre 2022, per la vendita di opere d'arte, inizialmente acquisite da Gi Group Holding mentre il valore degli altri debiti pari a 3,4 milioni di Euro è relativo ai debiti verso il socio per dividendi deliberati.

Le seguenti tabelle riepilogano i rapporti economici del Gruppo con parti correlate per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	Al 31 dicembre 2024	
	RICAVI DA CONTRATTI CON I CLIENTI	COSTI PER SERVIZI
Altre parti correlate:		
Amministratori		2.289
Totale altre parti correlate	-	2.289
Totale saldi con parti correlate	-	2.289

(In migliaia di Euro)	Al 31 dicembre 2023	
	RICAVI DA CONTRATTI CON I CLIENTI	COSTI PER SERVIZI
Altre parti correlate:		
Amministratori	-	2.049
Totale altre parti correlate	-	2.049
Totale saldi con parti correlate	-	2.049

Fatto salvo quanto riportato nelle precedenti tabelle, non sono stati intrattenuti ulteriori rapporti di natura economica o patrimoniale di entità significativa con parti correlate.

13. Impegni, garanzie e passività potenziali

IMPEGNI

Il Gruppo non ha assunto impegni che non siano stati rilevati nello stato patrimoniale.

GARANZIE E AVALLI

Le garanzie a favore di altri comprendono principalmente:

- il valore di Euro 80.652 migliaia per la fidejussione rilasciata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali da Gi Group S.p.A., come richiesto in via obbligatoria dal D.Lgs. 276/2003 art. 5, a garanzia dell'attività di somministrazione di lavoro;
- garanzie prestate da Gi Group Holding S.p.A. nei confronti delle società controllate italiane ed estere per un valore nominale di Euro 227.603 migliaia;
- garanzie emesse da Gi Group S.p.A. nell'interesse delle società controllate a favore di Istituti bancari per la concessione di linee di affidamento, pari ad un valore nominale di Euro 5.943 migliaia;
- garanzie emesse da istituti di credito a valere sugli affidamenti di Gi Group Holding S.p.A. per l'ottenimento di linee di credito a favore delle consociate estere, pari ad un valore nominale di Euro 9.244 migliaia.

Al 31 dicembre 2024 il Gruppo non ha prestato avalli.

RISCHI E PASSIVITÀ POTENZIALI

Al 31 dicembre 2024 non sussistono rischi o passività potenziali, riconducibili a situazioni esistenti per le quali non è stato possibile determinare con ragionevole certezza il danno futuro ed inscrivere nel fondo per rischi e oneri in conformità a quanto prescritto dai principi contabili.

14. Informativa sui compensi per amministratori e sindaci

La seguente tabella riporta i compensi spettanti agli amministratori e ai sindaci delle società del Gruppo per gli esercizi chiusi al 31 dicembre 2024 e 2023:

(In migliaia di Euro)	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024	ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023
Amministratori	2.289	2.049
Sindaci	161	133

I costi per compensi agli amministratori sono stabiliti all'atto della loro nomina dalle delibere delle assemblee dei soci convocate nelle società.

I costi per compensi verso sindaci sono relativi alla Capogruppo e alle società controllate italiane Gi Group S.p.A., INTOO S.r.l., Gi Formazione S.r.l., e Grafton S.r.l..



15. Informativa sui compensi per le attività di revisione

I bilanci di esercizio e consolidato della Capogruppo sono stati sottoposti a revisione contabile da parte della società di revisione KPMG S.p.A., sulla base dell'incarico di revisione contabile conferito per il periodo 2022-2024, ai sensi dell'art. 14 del Decreto Legislativo del 27 gennaio 2010, n° 39 e dell'art. 2409 del Codice Civile.

Le seguenti tabelle riportano un riepilogo dei compensi spettanti alle società di revisione delle società del Gruppo per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024:

(In migliaia di Euro)	COMPENSI ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2024											
	Italia	UK	Spagna	Germania	Polonia	Svizzera	Romania	Francia	Brasile	Rep. Ceca	Altri paesi	TOTALE
KPMG Bilancio Civile e Consolidato	319	-	68	32	40	129	49	115	97	53	184	1.087
Altre società di revisione Bilancio Civile e Reporting Package	81	308	-	-	157	76	-	217	-	-	91	931
Altre società di revisione Altri servizi (fiscali, certificazioni, etc.)	-	-	3	-	33	50	-	132	14	-	40	272
Totale	400	308	71	32	230	255	49	465	111	53	315	2.289

Si fa inoltre presente che:

L'importo dei compensi contrattuali previsti per le sole attività di revisione contabile del bilancio d'esercizio della Gi Group S.p.A. e del bilancio d'esercizio e consolidato della Gi Group Holding S.p.A. è pari a Euro 112 migliaia;

all'estero, le società in Spagna, Germania, Romania, Francia, Brasile, Svizzera, Portogallo e Repubblica Ceca hanno dato mandato al network KPMG per la revisione contabile 2024, mentre tutte le altre società si sono avvalse di altre società di revisione.

16. Erogazioni pubbliche – Informativa ai sensi della Legge n. 124/2017

In relazione al disposto di cui all'art. 1, comma 125, della legge 124/2017, in merito all'obbligo di dare evidenza in nota integrativa delle somme di denaro eventualmente ricevute nell'esercizio a titolo di sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e comunque vantaggi economici di qualunque genere dalle pubbliche amministrazioni e dai soggetti di cui al comma 125 del medesimo articolo, si rinvia alle indicazioni contenute nel Registro Nazionale degli Aiuti di Stato di cui all'articolo 52 della Legge 24 dicembre 2012, n. 235 e a quanto riportato nei bilanci di esercizio delle società italiane del Gruppo.

17. Fatti di rilievo successivi alla chiusura dell'esercizio

Alla data di approvazione del presente Bilancio Consolidato non sussistono fatti di particolare rilievo successivi alla chiusura dell'esercizio che richiedano un'informativa apposita, ma si ritiene pertinente descrivere che nell'ambito delle società del Gruppo, nei primi mesi dell'anno 2025, sono state portate a compimento diverse operazioni straordinarie di fusione, in Francia, Italia, Portogallo, Polonia e Colombia, finalizzate a completare il piano di integrazione delle neo-acquisite e, più in generale, ad ottimizzare la struttura societaria del Gruppo e creare sinergie e maggior efficienza.

