

GI GROUP S.p.A.

sede in MILANO, Piazza IV Novembre 5
Capitale sociale, 20.000.000,00 euro i.v.
Iscritta al Registro Imprese di MILANO
C.F. e N. iscrizione 11629770154

Direzione e coordinamento ex art. 2497 C.C.
GI Group Holding S.p.A.

RELAZIONE SULLA GESTIONE
BILANCIO D'ESERCIZIO
AL 31 DICEMBRE 2024

INDICE

PREMESSA.....	2
Lo scenario macroeconomico	4
Corporate Governance.....	11
Contesto nazionale e Strategia commerciale	19
Evoluzione della gestione: linee di sviluppo dell'attività commerciale e principali iniziative	21
Evoluzione della gestione: - linee di sviluppo per Strutture funzionali	22
Informazioni attinenti alle persone e all'ambiente	30
Analisi della gestione 2024 - economica, patrimoniale e finanziaria	40
Rischi e incertezze.....	47
Attività di ricerca e sviluppo	56
Rapporti infragruppo e con parti correlate.....	57
Azioni proprie.....	58
Fatti di rilievo avvenuti dopo la chiusura dell'esercizio.....	58
Sedi secondarie.....	58

PREMESSA

SIGNORI AZIONISTI,

Il Gruppo chiude il 2024 con un risultato migliore rispetto alle aspettative; tutti i business hanno contribuito a raggiungere questo ottimo risultato ottenuto in un contesto di mercato molto complesso e caratterizzato da una crescita contenuta dell'economia e da un clima di forte incertezza.

Anche nel 2024, Gi Group è cresciuta, ha guadagnato quote di mercato, ha consolidato la propria posizione di primo gruppo multinazionale italiano attivo nel settore dei servizi al lavoro e ha ulteriormente rafforzato tutte le dimensioni d'offerta coprendo nuovi segmenti nella ricerca e selezione, espandendo la presenza nell'ambito dell'orientamento e della formazione professionale e manageriale, rispondendo ai nuovi bisogni che il mercato del lavoro sta esprimendo come conseguenza dell'inverno demografico, dell'invecchiamento della popolazione e del crescente skill-shortage, affermandosi nella consulenza HR e nei servizi di assessment e scalando in termini di volumi, complessità e specializzazione nell'ambito dei servizi di outsourcing in tutte le specializzazioni oggi attive (logistica e operation industriali, ingegneria e ICT, field marketing, amministrazione del personale).

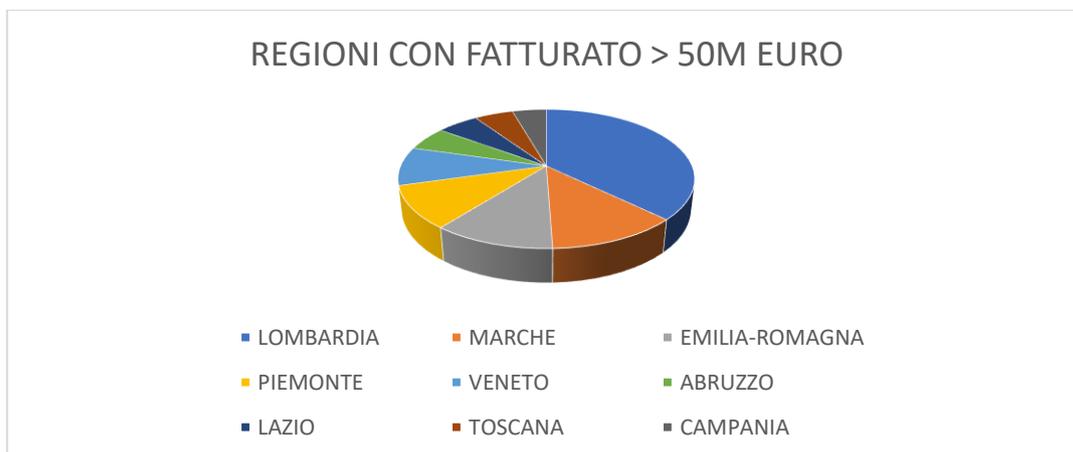
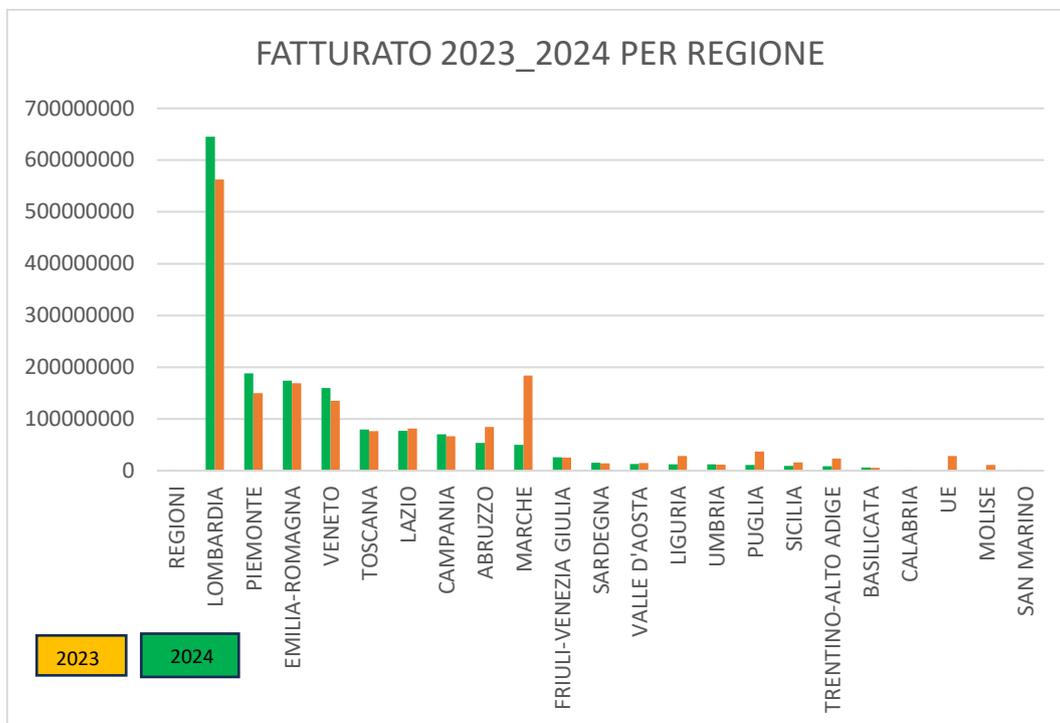
L'evoluzione del mercato del lavoro sta confermando le traiettorie che, già da qualche anno, non avevamo mancato di intercettare: riduzione della forza lavoro, crescita del mismatch di competenze, invecchiamento della popolazione attiva, difficoltà ad includere giovani e donne, pervasività delle tecnologie digitali e avvento dell'IA e, non ultimo, necessità di ricorrere all'immigrazione per coprire il sempre più marcato abbandono di certe professioni da parte degli Italiani. Questa crescente complessità sta trovando nel portafoglio di offerta del Gruppo soluzioni di grande valore. Inoltre, gli investimenti fatti e in corso per innovare i vari servizi, i processi e le tecnologie di supporto si stanno dimostrando in linea sia per contenuti che per tempestività. In particolare, la digitalizzazione della maggior parte dei processi di vendita, di sourcing e di delivery ha consentito di disporre di dati di grande qualità che, oggi, si stanno dimostrando essenziali per utilizzare al meglio le opportunità dell'intelligenza artificiale. Efficienza ed efficacia nella risposta alla domanda di lavoro sia dei grandi clienti corporate che delle PMI ha consentito di non perdere in redditività e produttività seppur in un contesto di complessità crescente.

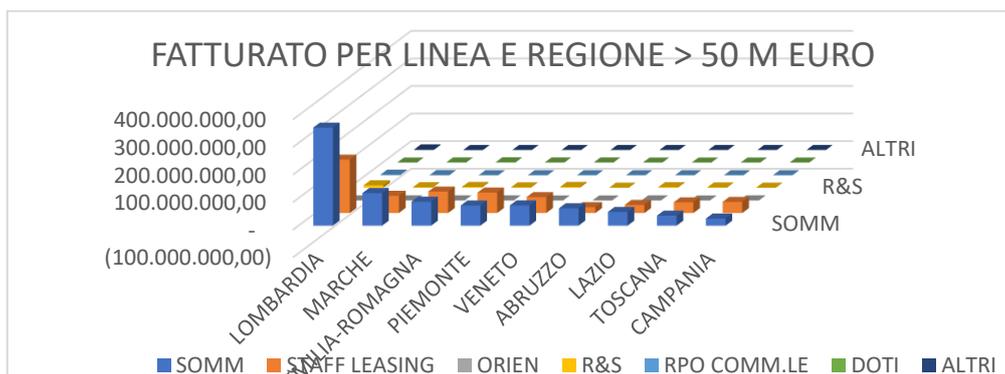
L'impegno dedicato alla collaborazione sempre più stretta con la Fondazione Gi Group Holding per il Lavoro Sostenibile ha permesso alle diverse società del Gruppo di estendere ulteriormente la capacità di offrire soluzioni differenzianti nell'ambito dell'inclusione di donne, giovani, immigrati e persone svantaggiate generando, al tempo stesso, valore sociale e competenze indispensabili per eccellere nel business. Fra queste, la capacità di portare servizi di orientamento nelle scuole, sostenere la maternità attraverso i servizi al lavoro e costruire processi end to end per la mobilità internazionale di personale qualificato sono di particolare rilevanza strategica.

Infine, il continuo impegno dedicato alle relazioni istituzionali anche attraverso l'attiva partecipazione alla guida e allo sviluppo delle attività di Assolavoro, hanno consentito di raggiungere obiettivi di grande valore quali, ad esempio, il superamento dell'annoso problema dell'IVA nei servizi di formazione finanziati da Forma.Temp e l'abolizione delle causali nei contratti che coinvolgono persone svantaggiate.

La struttura organizzativa territoriale capillare rappresenta per Gi Group un canale preferenziale di contatto diretto con la clientela, tale da permettere alla società di consolidare il proprio raggio di azione conseguendo, in ben 9 regioni, ricavi superiori ai 50 milioni di euro, con un'incidenza del 87,47%, registrando una lieve flessione del 5,38% del monte complessivo dei ricavi a parità di perimetro, se confrontato con i dati dell'esercizio precedente. Ciò evidenzia la capacità della società di intercettare le esigenze su un piano territoriale più ampio, incrementando la propria operatività in regioni quali l'Abruzzo, le Marche e il Trentino-Alto Adige, a fronte di un minor fatturato in regioni storicamente consolidate.

Le tabelle sottostanti riportano il confronto di fatturato complessivamente realizzato nelle varie regioni negli esercizi 2023-2024 nonché il fatturato per linea di business nelle 9 regioni concorrenti in misura superiore ai 50 milioni di euro al monte ricavi complessivo.





Ai sensi dell'art. 2364 co.2 del Codice civile e nel rispetto di quanto indicato all'art. 21.3 dello Statuto sociale, in data 27 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in merito all'opportunità di usufruire del maggior termine di 180 giorni per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, motivata dalla necessità di valutare il bilancio delle società partecipate.

Lo scenario macroeconomico

Il contesto internazionale

Nel corso del 2024, l'economia mondiale si è mostrata resiliente alle tensioni internazionali manifestatesi nel corso dell'anno, nonostante un contesto geopolitico caratterizzato da un'elevata incertezza, che ha determinato un quadro economico disomogeneo sia a livello settoriale che regionale, seppur agevolato da solide condizioni del mercato del lavoro e da un'inflazione in calo nella maggior parte dei paesi, in linea con gli obiettivi delle banche centrali.

Un nuovo ordine geopolitico globale si è infatti delineato, determinando un contesto di instabilità, in grado di influenzare la crescita economica a livello mondiale, per effetto:

- dei cambiamenti politici derivanti dagli esiti di elezioni avvenute in alcuni dei 70 paesi in cui si sono tenute e caratterizzati da una tendenza populista sempre più incisiva;
- del protrarsi del conflitto tra Russia e Ucraina;
- dell'acuirsi delle tensioni in Medio Oriente;
- dell'allargamento dei BRICS a nuovi membri, proponendosi così come un possibile attore alternativo al modello politico/economico occidentale.

Tuttavia, altrettante variabili hanno rimodellato il quadro economico globale, sostenendo un contesto in continua evoluzione, quali:

- la digitalizzazione, ovvero l'adozione sempre maggiore delle tecnologie digitali, che favorisce l'aumento della produttività in tutti i settori a livello globale;
- l'attenzione alla sostenibilità e alla transizione energetica, capace di influenzare le decisioni di investimento degli operatori;
- le politiche commerciali che determinano gli scambi commerciali tra le nazioni;
- l'invecchiamento demografico, proprio di alcuni paesi, che influisce sulle dinamiche del mercato del lavoro, sulle politiche sociali attuate dai governi e sul potenziale di crescita economica dei paesi interessati;
- l'inflazione e le politiche monetarie: le manovre sui tassi di interesse attuate al fine di garantire la stabilità dei prezzi, a favore dell'occupazione, della stabilità sociale.

Nel 2024, la crescita economica è stata confermata al 3,2% a livello globale, in linea con le aspettative, pur con andamento divergente dei tassi di crescita nelle varie aree.

Negli Stati Uniti, il quadro economico ha evidenziato una crescita costante del 2,8%, in linea con il 2,9% dell'anno 2023.

Le variabili che hanno concorso al risultato sono state molteplici:

- il ribasso del tasso di inflazione;
- l'incremento dei salari;
- la contrazione del tasso di disoccupazione;
- il taglio dei tassi di interesse operati dalla banca centrale americana;
- una forte spinta all'innovazione tecnologica;
- l'espansione del settore di servizi

tutti fattori che hanno incentivato i consumi privati, vero impulso dello sviluppo economico del paese.

Un ruolo principale nel panorama economico mondiale è rappresentato dall'India, il cui tasso di crescita è stato del 5,4% nell'anno 2024, registrando un rallentamento rispetto agli anni precedenti a causa di prezzi energetici ed alimentari elevati, oltre che a politiche monetarie restrittive e condizioni di liquidità strette da parte della RBI.

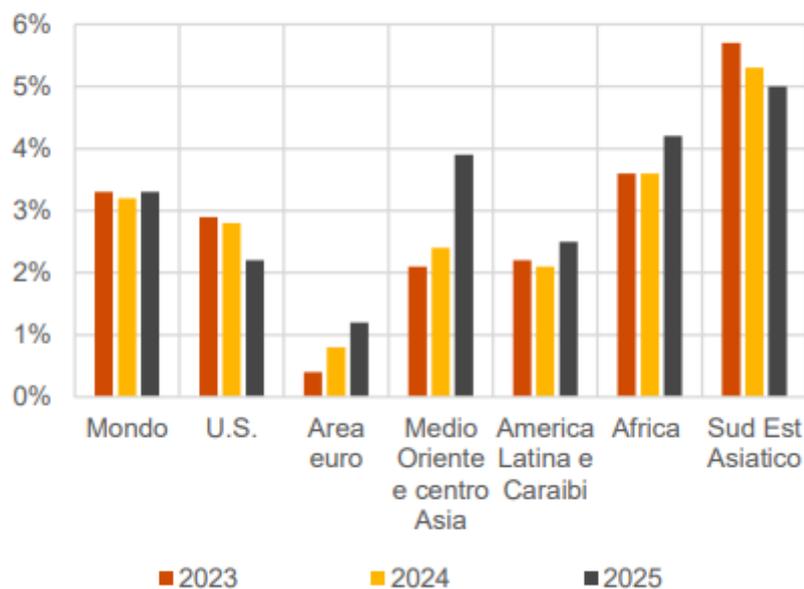
La crescita è pertanto aumentata grazie ai consumi privati, alla spesa pubblica, all'esportazioni e alla diminuzione delle importazioni.

La Cina ha performato un PIL pari al 5% rispetto all'anno 2023, sostenuto dal comparto dei servizi e del terziario, ma soprattutto da un export in forte espansione. Elementi che hanno contribuito a mantenere il tasso di disoccupazione attorno al 5,1%, grazie anche alle politiche attuate a favore dell'occupazione giovanile. Le autorità governative cinesi hanno proseguito nel sostegno ad investimenti in nuovi settori quali la robotica ed i veicoli a nuova energia, rafforzando gli sforzi verso la ricerca tecnologica avanzata e favorendo la transizione green nello sviluppo delle energie alternative e sostenibili. L'anno 2024 ha mostrato segnali evidenti di una trasformazione del modello economico, caratterizzato dal passaggio dagli investimenti e dall'esportazione, alla domanda interna/consumi.

Oltre alla Cina e all'India, l'intera area asiatica, ha registrato nel 2024 una crescita significativa, contribuendo allo sviluppo economico mondiale. Paesi come Corea del Sud, Vietnam, Malesia, Indonesia, Bangladesh, Filippine grazie ad una popolazione in aumento e giovane, rappresentano nell'insieme una potenza economica che fonda le sue radici nei settori dell'industria dell'high tech, dei data center, della produzione dei semiconduttori ma anche nella realizzazione delle infrastrutture.

Tra i paesi emergenti, oltre a quelli all'area del Far East, si annoverano anche altri paesi appartenenti all'area sub-sahariana, che hanno conseguito complessivamente un PIL del 3,6% e paesi del Centro-Sud America che a loro volta hanno realizzato un PIL di area dell'1,9%, quale media tra tassi di crescita e decrescita. Da un lato, il Brasile che ha raggiunto un PIL positivo del 3,4%, grazie alla crescita del settore dei servizi, dell'industria, nonostante una forte flessione del settore agricolo, dall'altro l'Argentina con una contrazione del PIL del 3,5%, pur avendo intrapreso un percorso di risanamento dei conti pubblici e l'adozione di politiche monetarie volte a riportare l'inflazione su livelli accettabili per poi rilanciare l'economia in futuro.

Crescita delle principali regioni 2023-2025 (Y/Y%)



Fonte: Fondo Monetario Internazionale (dati al 19/01/2025)

Nell'area Euro, la crescita economica si è indebolita nonostante un PIL che al termine dell'anno 2024 ha registrato un incremento dello 1,2%, contrapponendo paesi con una crescita sostenuta come l'Irlanda, la Danimarca e il Portogallo, ad altri in decisa contrazione come Finlandia, Austria, Malta e soprattutto Germania dove la produttività decrescente nel settore manifatturiero e in particolare in quello automotive, ha generato un effetto a cascata su tutti i paesi strettamente ad esso interconnessi.

I contributi alla crescita del PIL possono essere individuati nella spesa per i consumi finali delle famiglie +0,2%, nella spesa pubblica finale +0,1%, nella formazione lorda di capitale fisso pari all'0,1%, mentre poco ha inciso il differenziale tra export ed import.

Di riflesso, anche il mercato del lavoro si è dimostrato più stabile con un tasso di occupazione cresciuto dell'1%, rispetto all'anno 2023.

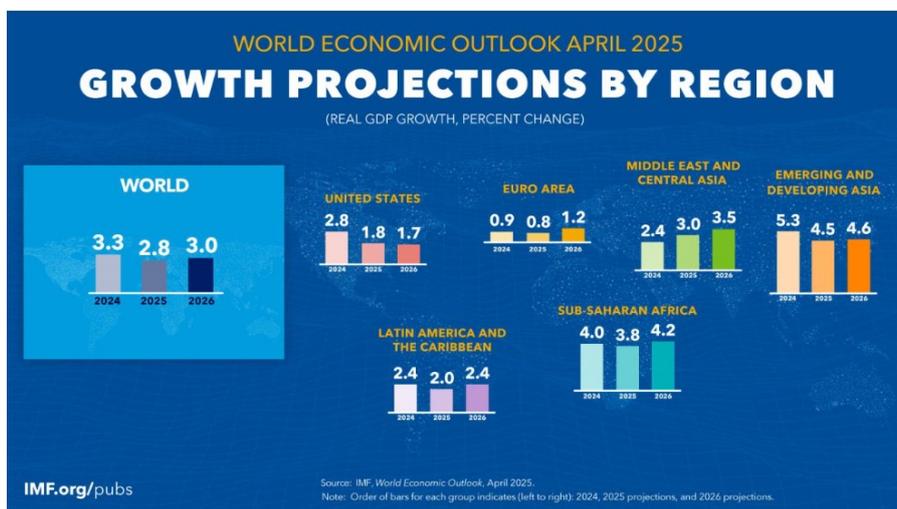
Il tasso di inflazione si attesta invece attorno al 2%, con una variazione dei prezzi molto più elevata nei servizi e, nonostante un allentamento della politica monetaria attuata dalla BCE con un taglio dei tassi di interesse in dicembre.

Per l'anno 2025, le previsioni di crescita economica, sul piano globale, indicano un incremento del PIL di 2,7-2,8 punti percentuali, in ribasso rispetto a quanto già previsto a inizio anno per effetto delle tensioni commerciali dovute alla politica dei dazi attuata dalla nuova presidenza degli Stati Uniti e dalle relative contromisure adottate degli altri paesi e per effetto del contesto politico imprevedibile.

Il grado di incertezza, che si è generato da questo approccio protezionistico ha influito negativamente sulle decisioni di investimento della spesa domestica ed internazionale, con un aggravio sulla struttura degli scambi e della produzione globale.

La crescita globale sarà pertanto ad un tasso al ribasso nonostante il calo dell'inflazione, il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro e sarà obiettivo delle banche centrali attuare una politica di bilanciamento tra la stabilità dei prezzi e la necessità di stimolare la crescita economica.

Si riportano graficamente le stime di crescita economica delle varie aree nel mondo:



World Economic Outlook Growth Projections

(Real GDP, annual percent change)	PROJECTIONS		
	2024	2025	2026
World Output	3.3	2.8	3.0
Advanced Economies	1.8	1.4	1.5
United States	2.8	1.8	1.7
Euro Area	0.9	0.8	1.2
Germany	-0.2	0.0	0.9
France	1.1	0.6	1.0
Italy	0.7	0.4	0.8
Spain	3.2	2.5	1.8
Japan	0.1	0.6	0.6
United Kingdom	1.1	1.1	1.4
Canada	1.5	1.4	1.6
Other Advanced Economies	2.2	1.8	2.0
Emerging Market and Developing Economies	4.3	3.7	3.9
Emerging and Developing Asia	5.3	4.5	4.6
China	5.0	4.0	4.0
India	6.5	6.2	6.3
Emerging and Developing Europe	3.4	2.1	2.1
Russia	4.1	1.5	0.9
Latin America and the Caribbean	2.4	2.0	2.4
Brazil	3.4	2.0	2.0
Mexico	1.5	-0.3	1.4
Middle East and Central Asia	2.4	3.0	3.5
Saudi Arabia	1.3	3.0	3.7
Sub-Saharan Africa	4.0	3.8	4.2
Nigeria	3.4	3.0	2.7
South Africa	0.6	1.0	1.3
Memorandum			
Emerging Market and Middle-Income Economies	4.3	3.7	3.8
Low-Income Developing Countries	4.0	4.2	5.2

Fonte: OCSE _ relazione marzo 2025

Secondo le stime della Federal Reserve, gli Stati Uniti cresceranno solo dell'1,8%, con una previsione rivista e ribassata di un 1 punto percentuale rispetto a quanto indicato anche solo a fine 2024. Un incremento ottenuto grazie alla forte spesa pubblica e privata e agli investimenti non residenziali.

La crescita della Cina è stimata al 4% con una flessione dal 5% conseguito nel 2024, così come il tasso di inflazione rallenterà allo 0,8%. L'imposizione dei dazi americani determinerà un rallentamento delle esportazioni e tale calo sarà compensato dagli investimenti del settore pubblico.

Per l'Eurozona, la crescita prevista per il 2025 si attesta complessivamente allo 0,8% per poi ulteriormente raggiungere un 1,2% nel 2026, trainata dall'aumento dei salari reali e dalla spinta della spesa pubblica tedesca che, dopo le modifiche al

vincolo sul debito varate a marzo, dovrebbero avere ricadute positive su paesi quali Francia, Italia e Spagna mentre per la Germania si prospetta una fase di recessione, seppur contenuta. Il tasso di inflazione della zona Euro è stimato invece al 2,1% a fine anno.

Tra i paesi emergenti alcuni contribuiranno in modo significativo alla crescita globale, come l'Argentina la cui ripresa porterà il PIL al 5,5% e sarà trainata dai consumi delle famiglie, grazie ad un tasso di inflazione più basso e quindi ad un maggior potere di acquisto disponibile.

Per l'area dell'America latina, in generale, le stime indicano una flessione dell'economia con un tasso di crescita solo del 2%, valore fortemente influenzato da un significativo ribasso delle previsioni di crescita del Messico, causa l'imposizione dei dazi sulle esportazioni in un tessuto economico messicano fortemente connesso con quello statunitense.

Una crescita più flebile è prevista anche per il Brasile con un PIL che si attesterà attorno al 2%, così come per Colombia, Cile, Perù i cui tassi di crescita varieranno tra il 2% e il 2,8%.

Anche i paesi del Medio Oriente rafforzeranno la loro ripresa, non solo dipendente dalla produzione di petrolio ma anche dagli investimenti in altri settori come turismo, edilizia, trasporti e finanza.

In Africa si stima che i paesi come Egitto, Nigeria e Sudafrica traineranno la crescita del continente prevista al 3,7% al termine dell'anno 2025.

Il contesto italiano

La crescita del PIL italiano a fine 2024 si è confermata allo 0,7%, stabile rispetto all'anno precedente e superiore alla media registrata dai paesi dell'UE.

Le variabili che hanno contribuito maggiormente e positivamente alla crescita sono la domanda interna al netto delle scorte per 0,5%, così come la componente estera netta per lo 0,4%, caratterizzata però da un decremento delle importazioni dei beni e dei servizi per lo 0,7%.

Le componenti della domanda nazionale possono essere identificate:

- nella spesa per i consumi finali delle famiglie cresciuta dello 0,4% costituita essenzialmente dai consumi per i servizi, per i beni, per i trasporti, per le informazioni e comunicazioni, per spese alberghiere e ristorazione. Minori sono stati invece i consumi per l'abbigliamento e i servizi sanitari;
- nella spesa della PA cresciuta dell'1% così come quella delle Istituzioni sociali private pari al 2,1%;
- negli investimenti fissi lordi incrementatisi dello 0,5%, con una maggiore incidenza del settore delle costruzioni e un calo invece registrato nel settore dei macchinari e attrezzature.

PROSPETTO 2. CONTRIBUTI ALLA CRESCITA DEL PIL

Anni 2020-2024, prezzi dell'anno precedente

AGGREGATI	2020	2021	2022	2023	2024
Domanda nazionale al netto delle scorte	-7,6	+7,8	+4,6	+2,3	+0,5
- Consumi finali nazionali	-6,3	+3,9	+3,1	+0,4	+0,4
- Spesa delle famiglie residenti e Isp	-6,3	+3,4	+3,0	+0,2	+0,2
- Spesa delle AP	+0,1	+0,5	+0,2	+0,1	+0,2
- Investimenti fissi lordi e oggetti di valore	-1,3	+3,9	+1,5	+1,9	+0,1
Variazione delle scorte	-0,5	+1,1	+0,8	-2,2	-0,1
Domanda estera netta	-0,8	0,0	-0,7	+0,7	+0,4
Prodotto interno lordo	-8,9	+8,9	+4,8	+0,7	+0,7

Dal lato dell'offerta, la produzione industriale ha registrato un incremento contenuto dello 0,5%, con una crescita più sostenuta nei comparti dell'agricoltura e della silvicoltura, più contenuta nei settori delle costruzioni e dei servizi e in controtendenza l'andamento dell'industria in senso lato ha segnato un calo relativo dello 0,1%.

Nell'ambito del terziario molti settori hanno rilevato una crescita marcata come quello delle assicurazioni e della finanza, delle attività immobiliari, delle attività professionali e tecniche, delle comunicazioni e informazioni.

L'andamento positivo in questi settori economici ha avuto un impatto positivo anche sul mercato del lavoro, che ha registrato un tasso di occupazione migliore rispetto all'anno precedente, sia in termini di unità di lavoro che di valore delle retribuzioni riconosciute.

In generale, una crescita economica, seppur flebile, ha consentito un calo del debito pubblico di 3,4 punti percentuali, attestando il rapporto o Deficit/PIL a 137,3%.

La contrazione della spesa della Pubblica Amministrazione è legata a minori uscite in conto capitale, grazie ad una riduzione dei contributi agli investimenti quali i contributi per agevolazioni edilizie (Superbonus), a fronte di uscite correnti aumentate a seguito dell'indicizzazione dei prezzi che ha influito sul maggior valore delle retribuzioni dei dipendenti e all'incremento della spesa per le pensioni.

PROSPETTO 4. AGGREGATI DI FINANZA PUBBLICA

Anni 2021-2024, milioni di euro a prezzi correnti e valori percentuali

AGGREGATI	2021	2022	2023	2024
Accreditamento (+)/Indebitamento (-) netto	-163.603	-162.030	-154.284	-75.547
Indebitamento netto/Pil (%)	-8,9	-8,1	-7,2	-3,4
Saldo primario (a)	-100.609	-80.467	-76.470	9.633
Saldo primario/Pil (%)	-5,5	-4,0	-3,6	+0,4
Prelievo fiscale	779.635	832.199	883.001	933.745
Pressione fiscale (a)	42,3	41,7	41,4	42,6
Debito	2.685.173	2.762.908	2.868.411	2.965.711
Debito/Pil (%)	145,7	138,3	134,6	135,3

Fonti: per il Debito Pubblico Banca d'Italia, Collana Statistiche, "Finanza pubblica: fabbisogno e debito – dicembre 2024" del 14 febbraio 2025.

(a) vedi glossario

Per l'anno 2025 le prospettive indicano un miglioramento nella crescita dell'economia italiana, pari allo 0,6%, con una possibile decisiva ripresa solo nel 2026.

Dal lato della domanda la dinamica dei consumi delle famiglie è stimata crescere per lo 0,8% sostenuta da un reddito disponibile reale in costante aumento, suddivisa equivalentemente tra beni e servizi.

Al tempo stesso, anche il tasso di risparmio, si ipotizza che si atteni lentamente, per un progressivo diradarsi dell'incertezza e anche per via del calo atteso dei rendimenti sui titoli di Stato. Il credito al consumo verrà a sua volta favorito dai tagli dei tassi di interesse.

Dal lato dell'offerta alcuni comparti hanno subito un forte rallentamento fin dai primi mesi del 2025, quali quello delle costruzioni, al contrario quello dei servizi dovrebbe rafforzarsi proprio per effetto della più attiva dinamica dei consumi, a sua volta favorita da un'inflazione contenuta, da tassi meno restrittivi sul credito al consumo e da una maggiore disponibilità del reddito reale delle famiglie.

L'industria è prevista aumentare per l'1% grazie alla ripresa del commercio internazionale, all'allentamento della stretta monetaria nell'Eurozona, all'aumento del reddito disponibile reale che aiuta la ripresa del consumo di beni.

Inoltre, gli incentivi alle imprese e gli investimenti pubblici previsti dal PNRR dovrebbero parzialmente compensare il calo delle costruzioni di tipo residenziale, dovuto al venir meno degli incentivi offerti dal Superbonus quasi completamente esauriti a marzo dello scorso anno.

Corporate Governance

La convinzione del Gruppo individua in un adeguato sistema di Corporate Governance un elemento fondamentale nel conseguimento degli obiettivi strategici e di creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, assicurando un governo efficace del Gruppo, nel rispetto delle istituzioni e delle regole e un comportamento corretto nei confronti di tutti i soggetti interessati alla vita del Gruppo.

Nel rispetto delle linee guida del Gruppo, Gi Group ha intrapreso un percorso di perfezionamento del proprio sistema di Corporate Governance, in coerenza con le raccomandazioni e con le normative italiane in materia e aderendo alle best practice nazionali.

Gi Group 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, a beneficio non solo di sé stessi e dell'organizzazione, ma anche di tutti gli altri Stakeholders: lavoratori, candidati, aziende clienti, istituzioni, comunità locali, fornitori, concorrenti e ogni altro interlocutore economico e sociale e del mercato del lavoro.

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

A tal fine, la società, si è dotata di adeguati assetti amministrativi, organizzativi e contabili, anche in funzione della tempestiva rilevazione della crisi ai sensi dell'art. 2086 del Codice civile.

Il modello di Corporate Governance

Il Sistema di Governance di Gi Group S.p.A. si fonda sul ruolo centrale del Consiglio di Amministrazione, che a livello esecutivo viene supportato nella gestione delle attività da alcuni organi collegiali.

Organi sociali

Consiglio di Amministrazione

(in carica al dicembre 2024)

Presidente e Amministratore Delegato: FRANCESCO BARONI

Amministratore Delegato: ZOLTAN DAGHERO

Consigliere: TIZIANA CIRACÒ

Consigliere: DAVIDE TOSO

Collegio Sindacale

(in carica per il triennio 2024 / 2026)

Presidente: FRANCESCA NOVATI

Sindaco Effettivo: CORRADO COLOMBO

Sindaco Effettivo: PIERGIORGIO GUSSO

Sindaco Supplente: VALERIA DE CICCO
Sindaco Supplente: ELSA SEGARD

Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs.231/2001 (in carica per il triennio 2024 / 2026)

Presidente: FRANCESCO CARNEVALI
Componente: MARCELLO TRABUCCHI
Componente: ANNA RITA MARRA

Società di Revisione (in carica per il triennio 2022 / 2024)

KPMG S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione

Detiene una funzione centrale, quale massimo organo deputato alla gestione della società nell'interesse dei Soci, nel fornire l'orientamento strategico, nel garantire la trasparenza dei processi di formazione delle decisioni aziendali e nella definizione di un efficace sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, inclusi i processi decisionali interni e verso l'esterno. Gi Group S.p.A. è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da quattro Amministratori in carica sino alla data dell'Assemblea dei Soci che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio 2024.

Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, nell'ambito della sua attività quale organo di controllo della società, 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.

L'Organismo di Vigilanza ("ODV")

Organo di tipo collegiale, è composto da tre membri la cui carica è stata rinnovata per il triennio 2024 - 2026 ed è dotato di un proprio programma e di un Regolamento Interno, ai sensi del D. Lgs.231/2001. Tale Organismo si occupa di supervisionare l'adeguata applicazione del modello di Corporate Governance. Sulla base di verifiche periodiche, l'Organismo di Vigilanza è incaricato di evidenziare eventuali problematiche riscontrate e di individuare le azioni correttive da intraprendere.

La Società di Revisione

La revisione legale dei conti è demandata, in applicazione delle vigenti disposizioni normative in materia, ad una società di revisione iscritta nell'albo speciale tenuto dalla Consob, individuata, per il triennio 2022 – 2024, nella società KPMG S.p.A.

Comitati interni

Board Italia: comitato di supporto agli Amministratori nell'organizzazione delle attività e progettazione di piani d'azione; alla presenza di tutti i General Manager dei Business italiani e dei responsabili delle funzioni centrali, si analizzano i risultati di business, si presentano i progetti e si promuovono azioni di comunicazione integrata a livello di Gruppo, oltre ad un focus particolare in merito alle decisioni sulla gestione del credito e sul portafoglio clienti.

CSR Team di Gruppo: opera con riferimento al modello di CSR (Corporate Social Responsibility) adottato dal Gruppo, le cui linee guida sono delineate nei prossimi paragrafi.

Social Performance Team e Comitato Salute e Sicurezza di Gi Group S.p.A.: operano in conformità a quanto stabilito nello standard di social accountability SA8000:2014.

Comitato Strategico per la Parità di Genere: costituito nell'aprile 2024 è stato istituito dall'Alta Direzione per l'adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere, la redazione e attuazione di adeguato Piano Strategico per la governance e monitoraggio della Parità di Genere nel contesto aziendale.

Implementando il Piano Strategico il Comitato Guida identifica gli obiettivi da perseguire per raggiungere la Parità di Genere e ne rendiconta l'andamento nel tempo, integrandola nei comportamenti, linguaggi, azioni e attività quotidiani.

Codice Etico e Modello Organizzativo

La crescita – sia in termini di presenza territoriale sia di complessità organizzativa – che ha caratterizzato Gi Group, in particolare negli ultimi anni, ha portato il Gruppo ad arricchirsi attraverso l'apporto di persone, esperienze, culture e livelli organizzativi. Proprio questa continua crescita porta con sé la necessità di mantenere vivo un **forte senso di appartenenza** che faccia progredire il Gruppo in una **comunanza di valori ed obiettivi**.

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 al mercato del lavoro e alla società civile in cui opera.

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

Destinatari del Codice Etico sono proprio i Dipendenti – che rappresentano il primo stakeholder di Gi Group, oltre ai componenti degli Organi deliberativi e di controllo delle società del Gruppo, i Dirigenti, ai Dipendenti che appartengono alle strutture operative, 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...), che rappresentano gli altri stakeholder primari di Gi Group.

Nei confronti di tutti questi Stakeholder Gi Group 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.

È interesse di Gi Group che il Codice Etico abbia la massima divulgazione presso tutti i Destinatari ed i soggetti terzi e che i principi ed i valori ivi contenuti siano condivisi, al fine di creare un network virtuoso capace di creare impatti positivi sulle comunità dove il Gruppo è presente.

Andando in continuità con le azioni intraprese durante il 2022 (anno di aggiornamento del Codice Etico di Gruppo e di emissione delle **Global High Level Policy** (GHLP) "Anticorruption", "Equality, Diversity and Inclusion", e "Whistleblowing"), nel 2024, il Gruppo ha pubblicato una nuova serie di Global High Level Policies sui diritti umani:

- "Fundamental Human Rights at Work",
- "Child Labour Prevention and Remedy & Young Workers Protection",
- "Elimination of All Forms of Forced and Compulsory Labour, Modern Slavery and Human Trafficking".

Queste policies 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, permettendo di estendere alla *Country Italia* l'approccio già impostato da anni attraverso la certificazione SA8000 di Gi Group SpA.

Inoltre, sempre nel 2024, è stata aggiornata la “EDI” Policy che, oltre ad assumere il nuovo titolo di “Diversity, Equity & Inclusion”, ha recepito alcuni importanti spunti dettati dalla ISO/PdR 125.2022; ed è stata aggiornata la “Whistleblowing” Global Policy, in linea con le indicazioni fornite da ANAC.

Gli impegni espressi in questo set di documenti sono stati riportati in maniera commisurata anche all’interno della revisione del Codice di Condotta Fornitori, esteso a tutte le Countries da parte della Capogruppo, come “Supplier Code of Conduct”.

A seguito dell’emissione da parte della Capogruppo, il Consiglio di Amministrazione di Gi Group S.p.A. in data 14.12.2022 ha provveduto a recepire il Codice Etico aggiornato e ad adottare le Global High Level Policies sopra descritte nei CDA tenutisi in data 18.06.2024 e 30.10.2024.

Pubblicamente viene data evidenza al Codice Etico al Codice di Condotta Fornitori e alle principali Global Policies (in versione sintetica ad uso esterno) sui siti internet aziendali il cui contenuto viene integrato all’interno delle clausole contrattuali che regolano i rapporti con i diversi Stakeholder.

Internamente, il Codice Etico e le GHLPs 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 e delle GHLPs.

È inoltre previsto un percorso di formazione dedicato, obbligatorio per tutti i dipendenti in entrata relativamente al Codice Etico e alle Global High Level Policies, proposto a tutto il personale in forza, indipendentemente dall’anzianità aziendale, al fine di rifocalizzare l’attenzione di tutti sul rinnovamento dei valori del Gruppo.

Il controllo del rispetto, l’interpretazione e la verifica dei principi contenuti nel Codice Etico, oltre che delle Segnalazioni pervenute attraverso la piattaforma “Whistleblowing”, sono demandati al Corporate Social Responsibility Team (**CSRT**), che è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed è espressamente incaricato di:

- vigilare sull’applicazione e funzionamento del presente Codice;
- vigilare sull’informazione e formazione di tutti i Destinatari;
- proporre e validare l’aggiornamento rispetto a cambiamenti legislativi e all’evoluzione delle attività e organizzazione;
- recepire e prendere in carico le segnalazioni di violazione inerenti ai contenuti del Codice Etico, trattandole con la massima riservatezza, in maniera tale da garantire l’anonimato dei segnalatori ed escludere ogni forma di ritorsione o discriminazione nei loro confronti.

A seconda delle tematiche, il CSR Team può coinvolgere differenti livelli aziendali (le cosiddette “competent person”) negli approfondimenti necessari alla trattazione delle segnalazioni. Il Codice Etico, infatti, è emanato e adottato dalla Capogruppo ed è valido per tutte le Società del network, che lo 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 diverse attività.

Gi Group S.p.A. e alcune società italiane del Gruppo (Intoo S.r.l., Grafton s.r.l., Tack & TMI Italy S.r.l. e la collegata Gi Formazione S.r.l.) sono dotate di un Modello Organizzativo e di gestione ai sensi del D/Lgs. 231/2001 (“Modello Organizzativo”) e del relativo Codice di Condotta, che è stato integrato con il Codice Etico, andando a costituire un unico documento bipartito ma coerente; nell’ultimo trimestre del 2024 sono state avviate le attività interne per dotare tutte le società del Gruppo di un Modello Organizzativo e di gestione ai sensi del D/Lgs. 231/2001.

L’Organismo di Vigilanza di Gi Group nel corso del 2024 ha effettuato attività di audit sia mediante l’esame della consueta reportistica sia tramite interviste ai referenti aziendali. È stata inoltre monitorata l’attività di formazione dello staff interno suggerendo anche l’adozione di ulteriori iniziative informative e/o formative, volte a rammentare i contenuti del Modello Organizzativo e del quadro normativo di riferimento, anche in ragione di eventuali aggiornamenti normativi.

Responsabilità Sociale

Come esposto sopra, il principale messaggio contenuto nel Codice Etico – la cui versione vigente è quella revisionata in data 26 settembre 2022 – è veicolato dai **principi etici** di Legalità, Imparzialità, Riservatezza, Onestà, Trasparenza, Salute e Sicurezza e Sostenibilità Ambientale e dai **Valori fondanti**, volti a comunicare un approccio aziendale che traguarda il perimetro del mero ambito di business, declinando nel settore delle risorse umane i concetti di sostenibilità ed economia circolare.

Il set di Global High-Level Policies direttamente discendenti dal Codice Etico è stato progressivamente ampliato proprio allo scopo di presidiare con maggior specificità ed efficacia quelli che sono identificati come cardini dell'impianto di CSR del Gruppo.

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

- il CSR Report,
- il Sustainable Work Report.

Entrambi i documenti fanno riferimento al concetto fondamentale di Lavoro Sostenibile come espresso già nel 2015 da Eurofound:

“Lavorare in modo sostenibile significa, innanzitutto, creare le condizioni affinché le persone possano sviluppare la propria professionalità e rimanere attive durante tutta la loro vita in un’ottica di costante occupabilità, eliminando i fattori che scoraggiano od ostacolano l’ingresso, la permanenza e la crescita nel mondo del lavoro.”

Attraverso il lavoro di ricerca dell'Osservatorio sul Lavoro Sostenibile appositamente creato e grazie al confronto continuativo con il Comitato Scientifico, la Fondazione Gi Group è arrivata a definire il framework di Lavoro Sostenibile (<https://fondazione.gigroup.it/il-framework/>).

Alla luce dei propri valori, il Gruppo ha riadattato questo framework in modo da renderlo “vivo” e attuabile nel corso del lavoro quotidiano di tutti i propri #lifechangers.



I contenuti formulati nel Manifesto, condiviso inizialmente nel 2022, sono stati oggetto di più approfondimenti e riflessioni da parte del Comitato Scientifico di Fondazione Gi Group, portando a inizi 2023 a identificare una più precisa articolazione dei 4 pilastri che lo compongono:

- Lavoro dignitoso e sicuro
- Occupabilità e soddisfazione
- Diversità, equità e inclusione
- Salvaguardia delle risorse per il futuro

Il nostro Manifesto del Lavoro Sostenibile rappresenta ad oggi quello che può essere definito come un framework di sostenibilità identitario per il Gruppo, nonché uno degli asset strategici non solo per lo sviluppo della cultura aziendale a livello globale, ma anche per il dialogo con gli stakeholders del mercato e la traduzione in azioni dei nostri core values.

Il Sustainable Work Report, di conseguenza, raccoglie sia l'aggiornamento su base annuale delle azioni ed iniziative sviluppate a livello globale e locale, sia l'esplicitazione della nostra strategia di responsabilità sociale, articolata in:

- processo di stakeholder engagement e materiality assessment – condotto secondo la nuova metodologia della valutazione di doppia materialità;
- identificazione dei temi rilevanti e loro correlazione con il Manifesto del Lavoro Sostenibile e con i Sustainable Development Goals dell'ONU;

- definizione del sustainability plan del Gruppo.

In questo contesto culturale fortemente strutturato, **Gi Group S.p.A.** mantiene un ruolo di riferimento particolarmente significativo per il Gruppo, rappresentando un esempio virtuoso ed efficace di integrazione tra strategia di sostenibilità e sistemi di gestione certificati.

Come dettagliato nei capitoli seguenti, infatti, la performance ESG di Gi Group, in Italia, può contare su un solido impianto di certificazioni che permette di leggere il contesto in maniera integrata, coordinando l'analisi dei rischi e le azioni di monitoraggio e miglioramento richieste per portare la società oltre la mera compliance di legge.

Risulta infatti sempre più efficace e vincente la gestione coordinata tra gli schemi di certificazione attivi su Gi Group e sulle società del Gruppo che, mantenendo un allineamento costante, non solo permette di fare efficienza, ma anche di ottenere un miglior governo dei rischi, nonché analisi e spunti utili al miglioramento dell'intera organizzazione in termini di governance e di business.

L'adesione volontaria a standard internazionali riconosciuti, e periodicamente auditati da organismi di certificazione terzi, permette a Gi Group di dimostrare pubblicamente il proprio impegno nella definizione di obiettivi di miglioramento continuo e di soddisfazione dei propri stakeholder.

In particolare, in relazione al Manifesto del Lavoro Sostenibile, il sistema di gestione che acquisisce maggior rilevanza è quello di social accountability (SGSA), certificato dal 2017 secondo lo standard SA8000:20014, e mantenuto attraverso audit semestrali condotti dall'ente certificatore da TÜV Italia S.r.l.

A valle dell'ultimo audit sostenuto, l'ente ha avuto modo di rilevare come la valutazione complessiva del Sistema e della sua efficacia risulti alquanto positiva, sia in generale che per specifici aspetti come le attività del SPT, molto rappresentato a livello di Lavoratori sia in sede centrale che presso le Filiali, la spinta positiva data dalla Direzione all'intero Sistema in questi anni, e il respiro internazionale dell'organizzazione che traspare dai progetti di miglioramento

Se il SGSA ha un impatto integrale sulla messa a terra del pillar dedicato al "Lavoro dignitoso e sicuro", nel contribuire agli altri è utilmente supportato e integrato con gli ulteriori sistemi di certificazione in essere. La certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere interviene chiaramente a supporto del pillar dedicato a "Diversità, Equità ed Inclusione"; mentre il pillar "Occupabilità e soddisfazione" viene sostenuto in particolare dai sistemi di gestione certificati ISO 9001:2015 sia di Gi Group spa che di Gi Formazione – erogatore di formazione finanziata per i candidati e i lavoratori somministrati del Gruppo –; e all'efficacia dell'ultimo pillar dedicato alla "Salvaguardia delle risorse per il futuro" contribuisce il sistema di gestione ambientale certificato secondo la ISO 14001:2015.

L'adozione del modello di SOCIETÀ BENEFIT

All'interno di questo solido impianto che incorpora l'approccio al *Lavoro Sostenibile* all'interno della governance e delle *operations* del Gruppo, il livello di integrazione più alto a cui si è giunti è l'acquisizione della forma giuridica di **Società Benefit** da parte di **Gi Group S.p.A.**

Il ruolo di **Responsabile d'Impatto** è stato attribuito a un organismo collegiale composto dagli Amministratori della società e dai responsabili delle funzioni HR, Marketing, Compliance – CSR. Un membro ulteriore del team è stato individuato nella Fondazione Gi Group, a sottolineare l'importante e costante contaminazione tra i poli del Gruppo che possono mantenere permeabile lo scambio tra business e CSR.

Avendo assunto tale status a partire dal 22 luglio 2021, attraverso l'integrazione del proprio Statuto con i benefici d'impatto, dal 2022 la società pubblica annualmente la propria Relazione d'Impatto per rendicontare l'efficacia delle proprie azioni, e rende il documento disponibile a tutti gli stakeholders sul sito web aziendale.

La valutazione d'impatto, condotta secondo la metodologia proposta dal B Impact Assessment, ha messo in luce una progressiva crescita nel punteggio d'impatto complessivo, migliorativo sia rispetto all'anno precedente sia rispetto alla media di settore.

Nel corso degli anni, è risultato di particolare stimolo il percorso di approfondimento guidato da questo strumento nella messa a fuoco di quelli che ad oggi sono stati confermati come i tre business model d'impatto della società, rispetto ai quali si monitora un cruscotto di KPI integrato con quello dei sistemi di gestione esistenti, definendo obiettivi di miglioramento e valutando l'efficacia delle azioni sviluppate.

- **Orientamento e Formazione**

Il servizio è dedicato a permettere a candidati e lavoratori accesso a percorsi di orientamento e formazione professionale, per favorire l'entrata nel mondo del lavoro o la riqualificazione e ricollocazione professionale in prospettiva di una efficace transizione lavorativa.

Per quanto riguarda le attività di orientamento dedicate ai giovani, l'approccio è stato rafforzato con lo sviluppo della divisione GI Education del dipartimento Candidate Management.

La formazione rappresenta poi un pilastro fondamentale nella visione di Gi Group. Il focus aziendale su questo tema si articola in tre macro-aree che contraddistinguono il modello del Gi Group Training Hub, come piattaforma di offerta di percorsi formativi che facilitano l'inserimento, reinserimento e sviluppo delle competenze nel mondo del lavoro.

- **Vulnerabilità**

Il cluster comprende candidati e lavoratori afferenti a categorie di maggior vulnerabilità all'interno del mercato del lavoro, così come intesi in particolare all'interno delle categorie di svantaggio secondo le normative di riferimento, piuttosto che afferenti a più ampi gruppi di popolazione (in particolare per età, genere o nazionalità).

All'interno di questo perimetro, Gi Group si impegna sotto il doppio fronte delle Politiche Attive del Lavoro – con una business unit dedicata alla gestione dei bandi e misure nazionali e regionali – e della somministrazione (in particolare per i macro-cluster delle donne – indipendentemente dalla presenza di misure di incentivo – e degli immigrati).

- **Emancipazione economica**

Le attività afferiscono al supporto a candidati e lavoratori motivati a raggiungere una maggior autonomia economica, a partire dallo sviluppo della loro continuità lavorativa all'interno del rapporto con Gi Group e/o dalla creazione di condizioni favorevoli all'inserimento diretto nelle nostre aziende clienti.

In allineamento con questa definizione, il focus di Gi Group sul tema della stabilizzazione e somministrazione di lavoro a tempo indeterminato si è progressivamente rafforzato. All'interno di questa logica, si sta sviluppando sempre maggior attenzione anche alla forma dell'Apprendistato, e particolare attenzione si pone anche allo sviluppo dei contratti di Tirocinio, con l'attività ormai consolidata di un team dedicato.

Pur se con perimetro limitato a Gi Group S.p.A., l'analisi stimolata da questo strumento rappresenta una spinta per inquadrare in maniera più ampia l'impatto del nostro HR Ecosystem sul contesto del mercato del lavoro, rappresentando ancora una volta un utile raccordo e strumento di valutazione del contributo agli obiettivi compresi all'interno del panel dei 17 SDGs – Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite.

Accreditamento per i Servizi al Lavoro

La Società è accreditata e operativa a livello Regionale per i Servizi al Lavoro con circa 111 filiali, erogando servizi in regime di accreditamento e svolgendo le consuete attività per il mantenimento dei requisiti (tra cui trasferimenti di accreditamenti a

seguito di trasferimenti di filiale, adeguamento continuo dei requisiti a seguito di pubblicazione di nuove normative regionali), nelle seguenti regioni:

- Abruzzo,
- Calabria
- Campania,
- Emilia-Romagna,
- Friuli-Venezia Giulia,
- Lazio,
- Liguria
- Lombardia,
- Marche,
- Piemonte,
- Puglia
- Sardegna,
- Sicilia
- Toscana,
- Trentino-Alto Adige
- Valle d'Aosta
- Veneto.

La società ha in programma di incrementare nel 2025 il numero di filiali accreditate nelle regioni sopra elencate e nelle residue in cui andrà ad accreditarsi.

L'incremento del numero di filiali accreditate su tutto il territorio Nazionale, previsto per il 2025, è di circa l' 11 % rispetto all'attuale copertura.

La società è inoltre accreditata per i Servizi al Lavoro a livello nazionale al portale "MyANPAL". Ha aderito in passato alla misura dell'AdR (Assegno di Ricollocazione) e alla misura del RdC (reddito di cittadinanza).

GI GROUP SPA ha inoltre aderito ai bandi pubblicati dalle diverse Regioni per la misura "Programma GOL".

Modello Data Protection ai sensi del GDPR

La protezione dei dati personali è uno dei compiti più critici per l'organizzazione Gi Group S.p.A., e si impegna a garantire l'assoluta privacy dei propri dipendenti, talenti, clienti e fornitori.

Gi Group S.p.A., 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, Gi Group S.p.A. utilizza tale Modello, pertinente e adeguato, come strumento per dimostrare, in un'ottica di accountability, di adottare misure tecniche ed organizzative adeguate a norma dell'art. 24 del GDPR.

Gi Group S.p.A. 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.

Gi Group S.p.A. continua, inoltre, a espandere i propri sforzi nella protezione dei dati e nella sicurezza delle informazioni, investendo in persone, processi e tecnologie. Questo include un aggiornamento della propria strategia di cyber sicurezza informatica e protezione dei dati per ribadire la propria missione di proteggere i propri processi aziendali e di essere il custode di fiducia dei dati per i talenti e per tutti gli altri componenti.

Particolare attenzione, ai fini della corretta gestione del Modello Organizzativo Privacy, è data al processo di formazione. Infatti:

1. in primo luogo, viene garantita un'ampia base solida di formazione obbligatoria erogata in modalità e-learning, che contestualmente alla diffusione della conoscenza dei principi generali di tutela e protezione del dato lascia spazio ad una fase di concreta applicazione dei processi elaborati e del ruolo che ciascun soggetto andrà a ricoprire all'interno del Modello;
2. in secondo luogo, viene garantita la sensibilizzazione tramite la diffusione e/o la pubblicazione, sull'intranet aziendale o comunque internamente, delle Policy e Procedure in materia e di tutta la documentazione elaborata al fine che la stessa sia liberamente fruibile e visionabile da tutti i soggetti interni;
3. inoltre, tutti i membri del team di protezione dei dati ricevono una formazione internazionale da enti accreditati in materia.

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

- adeguamento rispetto all'aggiornamento delle linee guida globali "Requisiti minimi di protezione dei dati". L'aggiornamento si concentra sul modello organizzativo introducendo modifiche sul ruolo del DPO;
- adeguamento rispetto all'aggiornamento 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;
- adozione della nuova Global Policy sull'uso degli strumenti di IA;
- inserimento di una sessione sulle tematiche data protection agli eventi formativi denominati "Welcom Program", ovvero il percorso di onboarding dedicato ai nuovi colleghi ed alle nuove colleghe di Gi Group, per orientarsi meglio i primi mesi in azienda e scoprire tutto ciò che il Gruppo ha da offrire;

GiDPR calling: Archiviazione dei documenti, ovvero distribuzione di linee guida sulla corretta gestione degli adempimenti in materia di privacy nel rapporto con il fornitore/cliente e l'ordinaria archiviazione di contratti e allegati.

Per la continua gestione delle tematiche sulla protezione dei dati personali Gi Group si avvale della funzione, Global Privacy Office che opera con lo scopo di indirizzare, governare, eseguire e controllare il Modello. A titolo esemplificativo:

- progetta soluzioni legali flessibili per rispondere alle esigenze di progetti specifici, continuative o on demand del business
- gestisce le richieste di esercizio di diritto degli interessati
- compila e gestisce il registro delle attività di trattamento
- redige le informative privacy
- valuta la sussistenza del legittimo interesse
- forma il personale
- supporta il Dipartimento Digital & Innovation nella realizzazione dei progetti di digitalizzazione e innovazione con l'obiettivo di valutare la conformità normativa delle diverse esigenze/scenari proposti, identificando il quadro complessivo dei temi con impatto sulla protezione dei dati (con relativi vincoli e rischi) e un framework di azioni da pianificare / implementare, con livelli di complessità e urgenza diversi.

Infine, PTP Services S.r.l., nella veste di DPO esterno, in favore di Gi Group S.p.A. fornisce le prestazioni definite dagli artt. 37-39 del GDPR.

Contesto nazionale e Strategia commerciale

Per il Gruppo, il 2024 è stato un ulteriore anno di crescita nonostante, come abbiamo già anticipato, il mercato del lavoro sia stato caratterizzato da una crescente complessità e da una sensibile riduzione dei ritmi di crescita a cui abbiamo assistito negli ultimi anni.

La crescita del PIL, infatti, è stata pari allo 0,7%, come nel 2023, e tale crescita è stata trainata, soprattutto, dal settore delle costruzioni (+1,2%). I servizi hanno visto una contrazione significativa che ha portato alla crescita dello 0,6% rispetto al +5,5% dell'anno precedente. Tale crescita è dovuta principalmente ai servizi immobiliari (+2,7%) e ai servizi professionali

(+1,8%). Al contrario, i servizi relativi alla pubblica amministrazione e l'industria in senso stretto, hanno visto una riduzione pari rispettivamente allo 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 che qualitativo, seppur con ancora forti difficoltà nella capacità di inclusione di donne e giovani e di assorbimento di persone inattive.

Il tasso di occupazione nella classe 15-64 anni è passato dal 61,5% al 62,2% (+0,7%), mentre il tasso di disoccupazione è sceso al 6,5% (-1,1%) con una diminuzione maggiore tra le donne (-1,4%) rispetto agli uomini (-0,9%). A fronte di questo andamento positivo dell'occupazione, il dato degli inattivi con età compresa tra 15 e 64 anni, dopo tre anni consecutivi di forte calo, nel 2024 è tornato a crescere (+0,5%), portando il volume totale a 12 milioni 432 mila unità e ad un tasso di inattività pari al 33,4% (+0,1 %). Per qualificare meglio le dinamiche di fondo del 2024 è da notare che la crescita dell'occupazione ha interessato soprattutto i dipendenti a tempo indeterminato (+508 mila, pari a +3,3% su base annua) e, con minore intensità, gli indipendenti (+47 mila, +0,9%); sono risultati invece in netto calo i dipendenti a termine (-203 mila, -6,8%). È proseguito, inoltre, l'aumento del lavoro a tempo pieno (+508 mila, +2,6%), mentre è diminuito il tempo parziale (-156 mila, -3,7%); dati estremamente positivi seppur dovuti, almeno in parte, anche alla crescita del mismatch fra domanda e offerta ormai superiore al 63% che porta le imprese a preferire la stabilizzazione delle proprie risorse anche in condizioni di forte incertezza o di riduzione del volume di attività.

Considerando la distribuzione per classi di età la crescita dell'occupazione si è concentrata soprattutto sulla componente degli over 50(+1,4%), seguita dalla componente adulta con età compresa fra i 35-49 anni (+0,9%), mentre i più giovani (18-34anni) hanno sperimentato l'aumento più debole, accompagnato, fra l'altro, da una diminuzione dei disoccupati di -111 mila unità e da un aumento degli inattivi di 152 mila unità, dati che indicano una significativa fuoriuscita di giovani dal mercato del lavoro.

L'andamento positivo dell'occupazione registrato nel corso del 2024 è dipeso, dunque, in larga parte dalle coorti occupazionali più anziane, compresi gli ultrasessantacinquenni, che hanno continuato a permanere nel mercato del lavoro per effetto delle norme sull'innalzamento dell'età pensionabile e sui disincentivi ad uscire anticipatamente dal lavoro.

Il divario di genere resta ancora alto con un tasso di occupazione degli uomini pari al 70,4% rispetto al 52,5% delle donne. Un ulteriore dato utile per qualificare il mercato del lavoro riguarda l'occupazione straniera che è cresciuta di 140 mila unità, pari a +5,9%, costituendo, da sola, poco meno del 40% della crescita occupazionale italiana registrata nel 2024.

All'interno dello scenario di mercato precedentemente descritto, la somministrazione, anno su anno, ha visto, complessivamente, una contrazione pari allo 0,2% delle ore lavorate; contrazione dovuta alla significativa riduzione delle ore relative ai contratti a tempo determinato (-3,68%) in parte compensata dalla crescita dei volumi relativi ai contratti a tempo indeterminato +6,81.

In termini di imponibile, invece, la somministrazione è cresciuta complessivamente del 2,4% grazie alla forte crescita dei contratti a tempo indeterminato (+9,18%) che compensano la diminuzione dei contratti a tempo determinato (-1,28%)..

Nonostante la flessione della somministrazione, si consolida ulteriormente il posizionamento delle Agenzie per il Lavoro che, sempre di più, sono viste come soggetti indispensabili per assicurare non solo efficaci politiche attive ma anche la compliance dei servizi al lavoro e la gestione sempre più indispensabile dell'inclusione socio-lavorativa di persone fragili e di immigrati.

La practice T&P, in contro-tendenza rispetto al mercato, grazie anche al contributo dell'acquisizione di Kelly, è cresciuta sensibilmente rispetto al 2023 ed è tornata a crescere anche in termini di quote di mercato recuperando complessivamente lo 0,41% su base ore lavorate lo 0,51% su base imponibile. In particolare, la somministrazione a tempo determinato ha compensato un approccio prudenziale tenuto nella attivazione di contratti a tempo indeterminato e un rallentamento generale dei servizi di ricerca e selezione. Inoltre, hanno contribuito a questi risultati decisamente positivi anche altri servizi quali la nuova linea di orientamento, la forte crescita della formazione duale, l'employer branding e le politiche attive.

La practice S&S, nonostante continui a peggiorare il mismatch fra domanda e offerta di lavoro rendendo sempre più difficile trovare i lavoratori e le competenze desiderate dalle aziende, nel corso del 2024 ha dovuto fronteggiare un rallentamento del mercato che, unito ad una forte crescita della competizione, e all'avviamento del nuovo brand Grafton, ha portato a

risultati non del tutto in linea con le aspettative. Ciò nonostante, il lancio del brand Grafton è avvenuto secondo i piani, gli investimenti fatti per migliorare il posizionamento sia verso i clienti che verso i candidati si stanno efficaci e i risultati sono stati molto positivi sia in termini di crescita del team che di produttività.

La practice Outsourcing ha superato le previsioni e tutte le specializzazioni ma, soprattutto la logistica, l'ingegneria e il back-office amministrativo stanno crescendo significativamente.

La practice Training ha continuato a crescere facendo leva sulle competenze distintive acquisite nella formazione professionale, nella formazione continua e manageriale e nell'assistenza tecnica. In particolare, si stanno dimostrando differenzianti gli investimenti fatti per potenziare la rete commerciale su tutto il territorio e per migliorare competenze e processi di gestione dei fondi interprofessionali e di gestione della formazione professionale duale.

La practice Outplacement ha chiuso in linea con le previsioni di crescita grazie, soprattutto, alle ottime performance, del core business. Si è ulteriormente consolidata, inoltre, la linea dei servizi di sviluppo dell'employability su cui, coerentemente con l'evoluzione del mercato del lavoro che vede crescere significativamente i lavoratori over 50, si sta investendo molto costruendo un'offerta che, già oggi, si conferma essere differenziante.

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

Infine, 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 e, non ultimo, di avere un ottimo riscontro mediatico.

Forte di questi risultati, il Gruppo sta affrontando il 2025 con grande determinazione e con l'ambizione di poter continuare a crescere nonostante l'economia nazionale e globale abbiano dato evidenti segni di contrazione, soprattutto in alcuni settori come l'automotive, la meccanica e il fashion&luxury e nonostante non si siano ancora risolti nodi che, sia a livello europeo che globale, stanno perpetrando una situazione di grave incertezza e preoccupazione che condiziona negativamente la crescita dell'economia e blocca gli investimenti.

Evoluzione della gestione: linee di sviluppo dell'attività commerciale e principali iniziative

Nel 2024, nonostante un calo registrato nella seconda parte dell'anno, il mercato ha confermato il ruolo centrale delle Agenzie per il Lavoro, sempre più indispensabili nell'attività di intermediazione tra domanda ed offerta; si è anche confermata una difficoltà da parte delle aziende nel reperire profili professionali qualificati specialmente nei territori con un basso tasso di disoccupazione.

Orientamento e Formazione sono di conseguenza i pilastri sui quali occorrerà costruire il mercato del lavoro del futuro, ed il contributo che potranno dare le Agenzie per il Lavoro sarà sempre più importante.

Nel 2024 Gi Group ha quadruplicato le ore di Orientamento svolto nelle scuole, investendo in maniera significativa nella propria organizzazione con la creazione di nuovi contenuti e nuove figure, con il preciso obiettivo di avvicinare i ragazzi al mondo del lavoro; attraverso queste opportunità di formazione professionale ed alla collaborazione sempre più stretta con gli ITS e gli IFTS è inoltre aumentato in maniera considerevole il numero degli Apprendistati sia Professionalizzanti che Duali.

Anche la Formazione di alta qualità, assolutamente necessaria a colmare il gap di competenze utili ad entrare nel mercato del lavoro, ha visto confermati gli investimenti, ed ha permesso ai giovani e meno di giovani di avvicinarsi alle nuove professionalità emergenti trovando occupazione.

Grazie agli investimenti fatti, nel 2024 Gi Group ha confermato il proprio percorso di crescita, incrementando ulteriormente la propria market share nel mercato della Somministrazione; nonostante un rallentamento del mercato ha inoltre mantenuto

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.

I processi di digitalizzazione ed automazione già avviati negli anni passati, hanno inoltre permesso di rispondere sempre meglio e sempre più velocemente alle richieste dei nostri Candidati, migliorando ulteriormente il nostro posizionamento. Sempre più spesso, infatti, non solo chi si affaccia per la prima volta al mercato del lavoro, ma anche i candidati maggiormente “skillati” che molto spesso già lavorano, ricorrono ormai a noi per migliorare la propria posizione lavorativa.

Gli investimenti sulle nuove metodologie e sui nuovi processi, che prevedono in moltissimi casi l'utilizzo dell'Assessment Center e dei Test per verificare le competenze dei nostri candidati, ed il lancio di Grafton, il brand utilizzato per il mondo del Professional White Collar, ci hanno inoltre permesso di scalare ulteriori posizioni nel mercato della Ricerca & Selezione.

Oggi possiamo di conseguenza affermare di essere riconosciuti come un partner affidabile dai nostri Clienti e dai nostri Candidati ma anche dalle Istituzioni Scolastiche, di ogni grado e tipologia, dagli Enti di Formazione e da tutti gli stakeholder che collaborano con noi, nel far crescere il mercato del lavoro.

In data 1 giugno 2024 la società ha acquisito le quote della società Kelly Services S.p.A. e della sua controllata Kelly Management Services S.r.l.. I dettagli dell'operazione sono riportati nella Nota Integrativa, nella sezione “Altre informazioni” e allo specifico paragrafo “Operazione Societaria”.

Evoluzione della gestione - linee di sviluppo per Strutture funzionali

L'organizzazione aziendale costituisce un fattore distintivo che permette all'azienda di assicurarsi un vantaggio competitivo, in quanto funzionante come sistema integrato, coordinato, efficace ed efficiente di persone, processi, strumenti, tecnologie e finalizzato al perseguimento degli obiettivi aziendali.

Di seguito sono brevemente sintetizzate le attività proprie di ciascuna struttura funzionale.

Finance

La funzione dell'area Finance è finalizzata a sostenere il management nelle sue decisioni operative e di pianificazione strategica, divenendo un partner affidabile e responsabile nel rispetto della governance aziendale.

Attraverso i suoi dipartimenti, la funzione garantisce la gestione amministrativa e preserva la solidità finanziaria attraverso specifiche attività quali:

- predisporre i piani di budget e assicurarne la relativa applicazione;
- valutare gli investimenti e monitorarne la redditività;
- produrre i risultati economico - finanziari dell'Azienda e del Gruppo, evidenziando tempestivamente le situazioni rilevanti al fine di consentire alla direzione generale di predisporre le azioni correttive;
- garantire all'Azienda e al Gruppo le necessarie risorse finanziarie alle migliori condizioni di mercato;
- garantire l'assolvimento di tutti gli adempimenti di natura amministrativa e fiscale;
- agevolare la semplificazione dei processi interni e l'integrazione delle nuove realtà del Gruppo;
- ottimizzare la gestione del credito in collaborazione con la rete commerciale;
- gestire gli adempimenti amministrativi del personale somministrato.

La funzione Finance è in fase di trasformazione, l'automazione dei processi base consentirà all'azienda una maggiore efficienza e puntualità nella gestione dei dati, affiancando al classico approccio analitico, anche una metodologia predittiva. Machine learning, Cloud, Robotic process automation, Data visualization e Advanced Analytics sono alcune tecnologie a supporto di questa fase evolutiva.

Fondamentale è la capacità di interazione e raccordo con le altre funzioni aziendali per garantire il perseguimento degli obiettivi aziendali attesi.

Human Resources

La funzione della gestione delle Risorse Umane fa riferimento all'insieme delle politiche, delle prassi e dei sistemi che influenzano i comportamenti, gli atteggiamenti e le prestazioni dei dipendenti di un'organizzazione e che determina l'applicazione di idonei modelli interpretativi, al fine di ottimizzare il rapporto tra le risorse professionali e gli obiettivi da raggiungere.

Di fronte alle trasformazioni tecnologiche, economiche e sociali, a nuove modalità di interazione, il ruolo della funzione HR diventa sempre più strategico nel promuovere i cambiamenti all'interno dell'organizzazione.

La priorità legata all'innovazione digitale e le priorità di breve periodo che possono sorgere in un mercato del lavoro in forte mutamento, alimentano sfide che possono essere affrontate focalizzando le proprie energie su:

- **Change Management e ruolo di indirizzo:** ovvero la capacità di sostenere tutte le fasi di cambiamento e crescita dell'organizzazione, favorire lo sviluppo delle competenze, indirizzare le funzioni interne e di business sulle evoluzioni dei percorsi professionali delle persone;
- **People Care:** che si traduce nell'opportunità di rendere sempre più personalizzato il rapporto di lavoro con i singoli dipendenti, in ragione delle loro esigenze professionali, e di accompagnarle e supportarle durante le diverse fasi di vita personale.

Nel paragrafo dedicato alle "Informazioni sulle Persone" si tratterà nel dettaglio di tutte le iniziative del Gruppo rivolte ai dipendenti.

Information Technologies

Nel corso dell'esercizio 2024 la funzione Information Technology ha proseguito nel proprio percorso di innovazione e trasformazione digitale a supporto dei processi di business e delle funzioni aziendali, ponendo particolare attenzione all'ottimizzazione e automazione dei processi, alla sicurezza informatica, alla user experience e all'integrazione delle nuove tecnologie.

Sono stati condotti numerosi progetti aderenti alle linee guida strategiche del Gruppo, volti a garantire una sempre maggiore efficienza operativa, la valorizzazione dei dati, l'evoluzione dei sistemi informativi e la standardizzazione dei processi a livello internazionale.

Progetti e iniziative più rilevanti:

I main projects che hanno coinvolto tutta l'organizzazione IT sono stati l'integrazione della società Kelly Services, acquisita a fine 2023, il nuovo gestionale per il work force management e l'applicazione Opportunity to order per gestire la catena Sales / Delivery

I principali ambiti di intervento e progetti realizzati sono di seguito sintetizzati:

Gestione Candidati

Nel 2024 sono stati sviluppati e potenziati diversi strumenti per la gestione dei candidati, con l'obiettivo di migliorare l'esperienza utente e rendere più efficiente il lavoro delle filiali. In particolare:

- **Evolution Spinner**: sono state introdotte nuove funzionalità nella piattaforma di ATS, tra cui un sistema di matching potenziato basato su algoritmi di AI/ML per l'allineamento tra profili e vacancy, e nuove dashboard di KPI per i recruiter e automazione del processo di pubblicazione annunci sul portale SIISL del ministero del lavoro
- **WhatsApp Engagement**: è stato avviato un progetto pilota per l'utilizzo di WhatsApp come canale di interazione con i candidati, con test su oltre 60.000 contatti e tassi di risposta tripli rispetto all'email.
- **Digital Interviewing & Video Screening**: sono stati integrati nuovi strumenti per colloqui asincroni e digitali, con opzioni di valutazione automatica basata su AI.
- **Migrazione dati** di clienti, candidate, vacancies dal sistema utilizzato da Kelly services, Bullhorn
- Candidate Data Enrichment caricamenti multipli in campi Spinner (Type of hour, URL LinkedIn, Auto/moto)
- Introduzione **advert multibrand**
- Gestione prequalifica e Quick review, rehiring
- Evoluzione **Hirematic**

Gestione lavoratori

Anche per i lavoratori sono state sviluppate nuove funzionalità di interazione con l'azienda in modalità digitale sul gestionale Worky, portale lavoratori MyGiggroup:

- Aumenti margini percentuali post **rinnovo CCNL**
- Introduzione e gestione di **nuove normative** come il Bonus mamme , congedo parentale , bonus Natale, DdL collegato lavoro
- Sul portale **MyGiGroup** / lavoratori sono state implementate la gestione assenze ferie, la gestione turni notturni, Dashboard filiali ed è stat eseguita una semplificazione del processo di onboarding corsisti
- **WhiteNet 12** Disegno e implementazione della nuova infrastruttura server cluster per WN12
- Disegno e implementazione server QA WN12
- Attivazione nuovo **Disaster Recovery** per repliche dati e ripristino DB efficiente e veloce
- Sviluppo, test e rilascio di 4 releases con 125 funzionalità mancanti per la parity
- integrazioni Analitiche , Credit Web, DB Forma, DB Perma

Gestione clienti

Particolare focus è stato dedicato all'estensione dell'utilizzo di campagne di Marketing automation per la creazione di leads dal portale. Introduzione in azienda del tool Value Proposition per il monitoraggio e l'automazione di tutto il processo di vendita con la realizzazione del prototipo **Opportunity2Order** per tracciare il processo dalla definizione della richiesta all'ordine e all'evasione dell'ordine stesso.

M&A - Integrazione Kelly services

Nel corso del 2024 l'Ufficio IT ha gestito un importante piano di attività legate all'integrazione delle società acquisite, con particolare focus sull'integrazione di Kelly Services Italia, completata con successo nei tempi previsti e in linea con gli standard del Gruppo. Le principali attività svolte nell'ambito di questo progetto sono state:

- Importazione nel sistema aziendale del work force management Worky dei Clienti, Lavoratori e contratti da Intiway
- ERP: Creazione ambiente in SAAS di InforSun per Kelly Services e KMS per gestione storico
- Creazione ambiente in SAAS per Kelly Services e KMS per gestione storico Intiway
- SAP: Importazione dati contabili e di fatturazione
- Zucchetti: Creazione ambiente Grafton storico LUL e CU TEMP compresa gestione riaperture cedolini
- Network: Implementazione connettività con sistemi Kelly pre-migrazione per garantire la continuità dei servizi erogati dalle filiali
- Networking: Integrazione filiali Kelly in rete Gi Group
- Laptop : Assegnazione e consegna 100 PC ai dipendenti ex Kelly
- Migrazione di tutti i dati utente da Kelly a Gi Group per tutti gli utenti (OneDrive e Migrazione siti SharePoint filiali Kelly)
- Telefonia: Portabilità numerazioni Kelly filiali e integrazione nel progetto VoIP Teams
- Mobile Portabilità di 90 SIM Wind in Vodafone Gi Group e assegnazione nuovo smartphone

Data Analysis

L'area Data è stata oggetto di ulteriore consolidamento con l'introduzione di strumenti evoluti e progetti ad alto valore analitico con continui investimenti

Particolare attenzione è stata dedicata alla gestione dei dati dei candidati e alla gestione di KPI utili per il miglioramento continuo della produttività tra cui la creazione del Tabular Market Share Forma.Temp e alimentazione base dati.

Realizzazione e implementazione reporting su **no mission**

Evoluzione reporting **Amazon**

Funzioni di back office

Evoluzione delle soluzioni digitali a supporto delle diverse funzioni sono state implementate sia a livello globale sia a livello locale, volte a migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi offerti ai clienti, candidati e colleghi.

In particolare, per **la funzione HR** è stata implementata la **Firma Digitale e Identificazione** con l'evoluzione dei processi di firma elettronica avanzata e sistemi di identificazione mediante riconoscimento facciale/documentale.

Per la **funzione Finance** sono stati completati

- La creazione Grafton ITA su SAP e NAV
- Per Kelly è stata effettuata la migrazione in SAP delle anagrafiche e partite aperte da Infor
- Completata la fase 2 del progetto Maxtrino
- Introduzione nuovi scenari di cross selling su base ordine
- Per Credit Web è stata realizzata la creazione dell'ambiente ambiente Grafton Italia per la gestione dello scaduto

Per il **dipartimento payroll temporanei** sono stati realizzati i seguenti progetti

- Nuova infrastruttura server di **Paghe**, più sicura e più veloce, per garantire il calcolo dei cedolini in tempi più brevi anche in caso di failure sistemistico
- Efficientamento del calcolo notturno dei cedolini da 9 ore a 3 ore
- Archiviazione sostitutiva LUL su **Zucchetti** per Grafton Italia e Gi HRS

- **EasyWay to BPO Ticketing** per storicizzare e strutturare le richieste prese in carico da ufficio Paghe Temps; oltre 1500 richieste / settimana
- Migrazione progressivi paghe per anagrafiche Kelly importate
- Gestione parallelo di calcolo #1 progetto WN12 Paghe

IT Infrastructure

Nel corso del 2024 l'Ufficio IT ha continuato a consolidare e modernizzare l'infrastruttura tecnologica, puntando su performance, sicurezza, scalabilità e sostenibilità. Le principali iniziative hanno riguardato sia l'evoluzione dei sistemi centrali, sia il rafforzamento delle dotazioni locali e dei servizi cloud a supporto delle operations e delle nuove esigenze di business.

Le principali attività realizzate includono:

- VoIP Teams: Attivazione **fonìa voip** su Teams per tutte le filiali di Gi Group e tutte le company del gruppo; circa 5.000.000 di chiamate IN/OUT
- Gestione intelligente delle chiamate entranti
- Possibilità di risposta da remoto al numero di filiale, anche in smartworking
- Incremento della qualità del wi-fi sulle sedi e sulle filiali per eliminare i problemi causati dalle frequenti disconnessioni avvertite dagli utenti
- Potenziamento linee ADSL a FTTC/FTTH

Linee di sviluppo 2025

Le attività di evoluzione e sviluppo di nuovi prodotti e nuovi modelli di business e di integrazione ed innovazione dei sistemi informativi aziendali procederà con investimenti significativi anche nel corso del 2025.

In particolare, le aree di maggior investimento saranno:

- Gestione Candidati: si procederà con l'estensione dell'utilizzo delle piattaforme globali nelle regioni e nazioni dove il gruppo opera. Particolare attenzione sarà data inoltre alla gestione ed alla fase di engagement dei candidati in modalità digitale grazie all'introduzione del sistema di messaging tramite Whatsapp, attraverso un arricchimento delle informazioni per una migliore profilazione delle skills ed esperienze di quest'ultimi. Inoltre, ulteriori processi saranno digitalizzati quali, ad esempio, la gestione virtuale delle interviste e la certificazione automatica delle competenze attraverso tools certificati. Verrà inoltre migliorata la modalità di analisi dei dati introdotta nel 2023 mediante algoritmi di Machine Learning per l'individuazione del candidato più attinente a tutte le ricerche in corso;
- Gestione lavoratori: verrà inoltre avviato il progetto di trasformazione del sistema di gestione dei lavoratori (Worky) verso una versione tecnologicamente più evoluta;
- Gestione clienti: sono previste evoluzioni nella gestione di clienti prospects e leads generation attraverso meccanismi di Marketing Automation;
- Data Analysis: continuerà la proficua estensione dell'utilizzo degli strumenti di analisi dei dati e di estensione della reportistica aziendale. Inoltre, ulteriori investimenti verranno sostenuti per passare sempre più ad analisi predittive del dato, con prototipazioni di utilizzo di Machine Learning;

- Funzioni: continui investimenti per la digitalizzazione e automazione dei processi aziendali verranno eseguite sulle diverse funzioni aziendali. In particolare, si perseguirà l'automazione e la standardizzazione dei processi di Tesoreria, processi HR e Marketing;

MARKETING E COMUNICAZIONE

Il 2024 è stato un anno di cambiamento e adattamento alle mutate richieste del mercato e del Sistema Paese. La situazione economica ha continuato ad essere caratterizzata da forte incertezza e instabilità a causa del clima di incertezza dovuto alla guerra in Ucraina e alla crisi medio-orientale e alle spinte inflazioniste non ancora del tutto superate.

La funzione marketing Italia ha lavorato costantemente per raccogliere le opportunità offerte dal mercato, cercando di modulare e adattare il servizio ai bisogni di candidati, delle aziende e dei lavoratori.

In particolare, quattro sono stati gli ambiti prioritari:

- Posizionamento → attraverso la valorizzazione della nostra mission "Lavoro Sostenibile" su tutti i canali e gli stakeholder e il supporto all'attività di Fondazione Gi Group per il lavoro quest'anno con focus employability e inclusione femminile
- Candidate experience → attraverso il costante monitoraggio ed esplorazioni di nuovi canali di considerazione sul mondo candidati e un generale rinnovamento del modo di comunicare;
- Employee Engagement → con l'obiettivo di trasformare sempre di più i nostri dipendenti in ambassador del Brand e di essere un employer di riferimento per i candidati interni;
- Marketing Automation → allo scopo di costruire un processo e una cultura di riferimento che trasformi il nostro modo di approcciare clienti e candidati con 3 parole d'ordine: data driven, inbound e rilevanza.

Gi Group T&P

Il 2024 ha visto un andamento di mercato stabile o in contrazione dopo le forti crescite del 2021 e del 2022 e dell'inizio del 2023 a causa del clima di incertezza dovuto alla guerra in Ucraina e alla crisi medio-orientale e alle spinte inflazioniste non ancora del tutto superate.

In un contesto di cambiamento culturale e generazionale (great resignation), di dinamiche di natalità sempre più negative e di scollamento tra esigenze del mercato del lavoro e della scuola, la sfida più grande è stata quella di affrontare il "candidate shortage", che ha raggiunto picchi del 70% di posizioni non occupate, attraverso l'attivazione di nuovi canali di sourcing (programmatic recruiting) e l'allargamento del target di comunicazione alle generazioni più giovani e al mondo delle scuole. Filo conduttore dell'anno è stata quindi la ricerca e l'ottimizzazione dei canali di marketing come strumenti di sourcing e la rilevanza e differenziazione sui target dei candidati giovani andando a lavorare oltre che sulle tematiche del lavoro anche su quelle dell'orientamento e della formazione.

Forte focus c'è stato su "training hub" che raccoglie l'offerta formativa del gruppo.

Inoltre, forte impulso è stato dato al nuovo prodotto dedicato a fornire servizi di "employer branding" e "talent attraction" alle aziende clienti e a sostenere la crescita dei settori permanent e professional.

Ci si è poi concentrati sul lancio della Divisione Gi Edu dedicata a fornire servizi di orientamento per le scuole.

Sono stati realizzati progetti indirizzati alla promozione del brand su nuovi canali digitali:

- Collaborazione su canali proprietari di Scuola Zoo e Skuola net per costruire awareness;
- Tik Tok e Spotify;
- Destination Work;
- GiWorkout.

I progetti Women4, Academy 100% employability, lanciati allo scopo di rendere tangibile la nostra mission sul lavoro sostenibile, sono stati seguiti da un forte investimento sui media digitali.

L'attenzione ai giovani ha focalizzato molte energie nelle attività di supporto all'orientamento svolto presso le scuole, anche grazie alla partnership sportive intraprese con Olimpia, Atalanta, Torino, che hanno permesso di coinvolgere agli eventi virtuali più di 10.000 studenti.

Inoltre, sono proseguiti con grande successo il progetto legato alla reputazione delle nostre filiali su Google Maps (che ha portato ad una crescita di 3000 recensioni positive e ad un rating medio passato da 3,8 a 4,7 in un anno) e il progetto di marketing automation e di campagne digitali su LinkedIn che hanno portato in un a una crescita del 100% dei lead client.

Wyser – Grafton

I brand relativi alla ricerca e selezione che avevano risentito maggiormente dell'emergenza Covid-19, nel 2022 hanno beneficiato di una situazione di mercato effervescente soprattutto lato middle management resa complessa dalla difficoltà riscontrata nel trovare e portare al lavoro i talenti più interessanti. Nel 2023, invece, il mercato ha iniziato a risentire nuovamente della situazione di forte incertezza e instabilità. Anche il 2024 è stato un anno difficile che ci ha portato a scelte molto forti.

È stato lanciato il brand Grafton dedicato alla ricerca e selezione dei profili specializzati white collar. La campagna di lancio è stata corposa e su tutti i canali (social media, sito, evento di lancio, media relation)

Si è poi deciso di fondere Exs in Wyser creando la nuova divisione Wyser executive.

Su Wyser ci si è concentrati su 4 priorità:

- sostegno del nuovo posizionamento più spostato su profili manageriali e executivi;
- candidate shortage;
- talent Attraction interna.
- Integrazione del business Executive Search, a seguito dell'incorporazione della società EXS S.r.l.

Strumenti quali SEM (Google) e sponsorizzazioni LinkedIn hanno consentito all'azienda di attivarsi per acquisire lead clients a favore di entrambi i brands.

Outsourcing Brand

La Practice Outsourcing ha vissuto un anno di grandi cambiamenti, supportato anche da un'adeguata comunicazione interna ed esterna.

Enginium ha accresciuto il suo ruolo di polo tecnologico in grado di competere con le grandi realtà internazionali in settori strategici.

Il business di Gi BPO dopo anni altalenanti ha cominciato a crescere in modo forte grazie alla strategia di riposizionamento del Brand e della crisi delle cooperative. C2C ha evidenziato aree in sofferenza, pur consolidando il proprio posizionamento circoscritto a clienti e mercati strategici.

L'attività congiunta di Gi HR Service con la funzione marketing in merito alla visual identity e al posizionamento di quest'ultima è stata rilevante, ed ha portato al consolidamento del nuovo sito e della pagina LinkedIn, per rafforzarne la presenza digitale e supportare le opportunità di business da essa derivanti.

Tack&Tmi

Tack&TMI ha vissuto un anno di forte crescita grazie al focus sulle forme di formazione finanziata.

Durante l'anno gli investimenti in marketing sono stati finalizzati a supportare l'area "nuove competenze" e a favorire il posizionamento digitale del brand, in un'ottica di lead generation. Grande importanza è stata data anche alla presenza valoriale su LinkedIn e al posizionamento sui temi della D&I.

Intoo

Il 2024 ha visto un andamento positivo per Intoo sul settore outplacement mentre più difficile lo sviluppo della parte employability.

La leadership del brand si è ulteriormente rafforzata sul mercato outplacement anche grazie all'investimento sul tema della gestione integrata delle crisi e sulle opportunità legate al mondo assicurativo.

Si è continuato poi, lato marketing, a supportare la società nel rafforzare il suo posizionamento in qualità di specialista dell'employability, valorizzando i manager aziendali mediante attività di personal branding via LinkedIn.

L'attività volta ad acquisire lead clients attraverso l'utilizzo di SEM (Google) e sponsorizzazioni LinkedIn e FB è stata confermata e rafforzata.

Odm

ODM continua a rivelarsi un alleato importantissimo per l'ufficio marketing, in grado, grazie al supporto del suo centro studi, di arricchire il piano editoriale di utili contenuti per la comunicazione dell'ufficio. Dalle star Matrix al nuovo lavoro sull'osservatorio sul lavoro sostenibile attuato insieme a Fondazione Gi Group.

I diversi rapporti pubblicati hanno costituito un validissimo supporto in ambito media, per continuare a mantenere presenza e rilevanza. In particolare, i rapporti salariali su gender gap e generazioni sono stati ripresi da tutte le testate Tier1 (Sole24 ore, Radio 24, Corriere, Repubblica, ecc.).

Il tema dell'organizzazione sostenibile è stato al centro di iniziative sui media di settore e di eventi dedicati, contestualmente è proseguita l'attività di digitalizzazione su temi dei prodotti: "Compensation kit" e "Quanto mi pagano".

Gi Group Holding e Fondazione Gi Group

Con riferimento alle attività del Gruppo e della Fondazione, il 2024 ha visto un forte coinvolgimento del marketing nei progetti relativi:

- Al supporto al posizionamento del Brand di Gruppo "Gi Group Holding" su tutti i canali di comunicazione (sito, LinkedIn, eventi ecc.);
- Al continuo focus sulla mission del lavoro sostenibile grazie anche alla comunicazione dei rapporti relativi a Donne lavoro e sfide demografiche in collaborazione con Valore D;
- Al personal branding su LinkedIn delle nostre spoke persone di Gruppo;
- Alle Star Matrix, ovvero i nostri osservatori employability di settore;

- All'ambito CSR con le collaborazioni multi-partnership in corso e con il progetto destination work che ha visto un investimento forte in termini di risorse e risultati oltre le aspettative.

Informazioni attinenti alle persone e all'ambiente

Nell'anno 2024 la gestione del personale della società, estesa anche al personale del gruppo in generale, è stata caratterizzata da alcune principali dinamiche di seguito presentate negli aspetti primari.

INSERIMENTO DI GIOVANI IN STAGE/TIROCCINIO NELLA STRUTTURA DI GI GROUP

L'inserimento di studenti e neolaureati in azienda è ormai una prassi consolidata per Gi Group che da diversi anni investe nella formazione dei giovani attraverso l'uso del tirocinio professionalizzante e dello stage extra-curriculare. L'utilizzo di tali strumenti è indubbiamente un'opportunità per entrambe le parti. I giovani, infatti, possono acquisire esperienza pratica e conoscenze specifiche del settore delle Risorse Umane a 360° mentre Gi Group beneficia della freschezza e della creatività di giovani talenti.

Prosegue una collaborazione attiva e di promozione con gli Enti e con le Università. La presenza capillare di Gi Group sul territorio, la notorietà nel mondo delle risorse umane, la presenza di validi tutor e una progettualità flessibile ha reso possibile anche interessanti collaborazioni per tirocini finalizzati all'ottenimento dell'iscrizione ad Albi professionali specifici.

I numeri sul completamento del percorso formativo dimostrano il positivo ingaggio del tirocinante e la buona formulazione del piano formativo proposto. Infatti, solo il 3,6% degli stage attivi nel 2024 ha avuto una interruzione anticipata rispetto al termine previsto.

Su 241 assunzioni effettuate nel 2024, 114 erano ex stagisti per i quali è stata prevista una assunzione, pari al 22,4% degli stage cessati e pari al 47,5% delle assunzioni effettuate nello scorso anno.

La retention quindi, intesa come la trasformazione dello stage in rapporto di lavoro subordinato al termine del periodo formativo continua ad avere valori molto positivi nel corso degli anni.

MOBILITA' INTERNA – (INTERNAL JOB OPPORTUNITIES)

La mobilità interna e tra le società della Holding, è un punto di forza per Gi Group che nel corso del 2024 ha visto un fenomeno in crescita.

Il valore di tale opportunità è evidente per:

- la riduzione dei costi di selezione;
- la riduzione dei tempi di adattamento alla cultura aziendale;
- il mantenimento dei talenti e sviluppo delle competenze interne;
- il miglioramento della motivazione e della soddisfazione dei dipendenti interni;
- la riduzione del turnover e aumento della retention del personale;
- la creazione di comunicazione e collaborazione tra team.

Poiché tale opportunità deve essere chiara e aperta a tutti viene costantemente aggiornata la sessione dedicata sulla intranet, accessibile a tutti i dipendenti.

E' sempre presente ed aggiornata, all'interno di HRPRO, il sistema gestionale HR con focus sull'Organizzazione, una sezione dedicata alla carriera, che evidenzia chiaramente, in base al ruolo attualmente ricoperto e ai ruoli presenti in azienda, le opportunità di crescita. L'appraisal annuale che prevede momenti strutturati di confronto tra collaboratore e responsabile restituisce le possibilità di un piano di sviluppo condiviso capo/collaboratore.

Nel 2024 è stata introdotta, nel processo di performance evaluation, la autovalutazione.

TOTAL REWARD IN GI GROUP

Le azioni di Total Reward avviate nel corso degli anni precedenti hanno visto nel 2024 un anno di importanti consolidamenti e approfondimenti.

Oltre al garantire un processo strutturato di salary annuale con la previsione di due step di reward retributivi, le azioni di Gi Group si sono concentrate sulla revisione e aggiornamento dei regolamenti relativi alle casse sanitarie, al welfare aziendale, alla divulgazione di utili convenzioni aziendali ed all'impegno costante per ottenere la detassazione dei premi di risultato. Ciò per garantire al dipendente somme nette più elevate e accesso ad agevolazioni per garantire un potere di acquisto maggiore.

Tali azioni, insieme alle opportunità di formazione, di crescita e di mobilità interna, al mantenimento di un ambiente di lavoro flessibile e di una cultura aziendale positiva e coinvolgente, hanno l'obiettivo di attrarre e trattenere i talenti, migliorare la produttività e ridurre il turnover.

Oggetto di trattativa contrattuale, lo Smartworking si dimostra particolarmente attrattivo su tutte le tipologie di candidati, dai genitori e caregiver, e soprattutto tra i giovani. Il regolamento Smart Working del mese di settembre 2022 è confermato anche per tutto il 2023 e 2024 sarà oggetto di aggiornamento e conferma nel 2025.

Il 2024 ha visto confermato anche il progetto Smartweek o settimana corta nella Direzione Operativa del Nord Est, confermando il progetto pilota di fine 2023 con il consolidamento dell'utilizzo del Planning Tool, come strumento di pianificazione ed organizzazione efficace della flessibilità.

Il planning Tool non è semplicemente un tool informativo ma uno strumento che abilita la collaborazione tra colleghi e la pianificazione della copertura delle filiali/dipartimenti al fine di garantire il livello di servizio atteso attraverso una vista di insieme utile ai responsabili.

Conferma valorizzazione pacchetto retributivo in ottica TOTAL REWARD



7 | Gi Group Holding



APPRAISAL GI GROUP TEMP&PERM

Il sistema di performance management adottato da Gi Group si è arricchito e migliorato negli anni. Di seguito alcuni numeri

VALUTAZIONI	2018	2019	2020	2021	2022	2023
REDEMPTION	80%	81%	89%	87%	98%	100%
SCHEDE CHIUSE E CONDIVISE	51%	50%	65%	69%	97%	97%
PIANO DI SVILUPPO	47%	60%	70%	86%	91%	93%
POTENZIALE						82%
PIANO DI CARRIERA						73%
REDEMPTION AUTOVALUTAZIONE						93%

DATO PARZIALE 2024 (in corso)	
REDEMPTION	86%
SCHEDE CHIUSE E CONDIVISE	46%
PIANO DI SVILUPPO	90%
POTENZIALE	70%
PIANO DI CARRIERA	63%
REDEMPTION AUTOVALUTAZIONE	96%

Per il processo di performance management del 2023, Gi Group ha introdotto una novità: **l'autovalutazione**. Si ritiene infatti che sia importante che il dipendente possa inserire le proprie considerazioni ed esplicitare i propri obiettivi, con l'effetto di ottenere maggiore consapevolezza e maggiore coinvolgimento/ingaggio. Inoltre, è una buona base per un confronto franco che aiuta il colloquio di feedback tra capo e collaboratore.

Per la parte di valutazione sono inoltre state introdotte anche le sezioni di **valutazione di potenziale e piano di carriera**.

Per il 2024 Gi Group conferma **l'autovalutazione**, ritenuta dai dipendenti che hanno risposto alla survey interna uno strumento utile (punteggio di utilità di 7,5 su 10). L'autovalutazione si arricchisce con una sezione specifica per consentire ai dipendenti di esplicitare **note e commenti** legate alla valutazione di ogni singolo Obiettivo o Competenza.

Alla fine del 2023 Gi Group ha organizzato e totalizzato 12 sessioni di formazione dedicate ai valutati e valutatori al fine di fornire tutti gli strumenti per affrontare al meglio il colloquio di feedback, nel 2024 visti i risultati della chiusura del processo sono state organizzate 4 sessioni formative dedicate a nuovi responsabili che non conoscevano il processo

CERTIFICAZIONE DI PARITA' DI GENERE

Gi Group ha raggiunto un importante traguardo nel mese di giugno 2024, quello del conseguimento della Certificazione della Parità di Genere, UNI PDR 125:2022 che dimostra l'impegno costante dell'azienda nel ridurre le differenze di genere.

Consapevoli del fatto che si tratti di un **passo molto importante per la nostra azienda**: i temi della parità di genere si sposano con il nostro impegno verso il **lavoro sostenibile** e l'essersi applicati per l'ottenimento di questo riconoscimento riconferma **la volontà del Gruppo di creare un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e imparziale**.

La realizzazione di tutto ciò avverrà mediante:

- il monitoraggio e il miglioramento continuo dei **processi di selezione e formazione**, dei **percorsi di carriera**, delle **politiche retributive** e di **rewarding**;
- una tutela sempre maggiore della **genitorialità**;
- un focus costante sull'**ascolto** delle persone;
- un'attenzione crescente ai **comportamenti** e al **linguaggio** che utilizziamo ogni giorno.

Questo riconoscimento rappresenta solo un **punto di partenza**: tutti e tutte siamo chiamati a continuare a lavorare per **migliorare costantemente** e garantirci l'opportunità di poter esprimere il nostro potenziale al meglio, per crescere insieme.

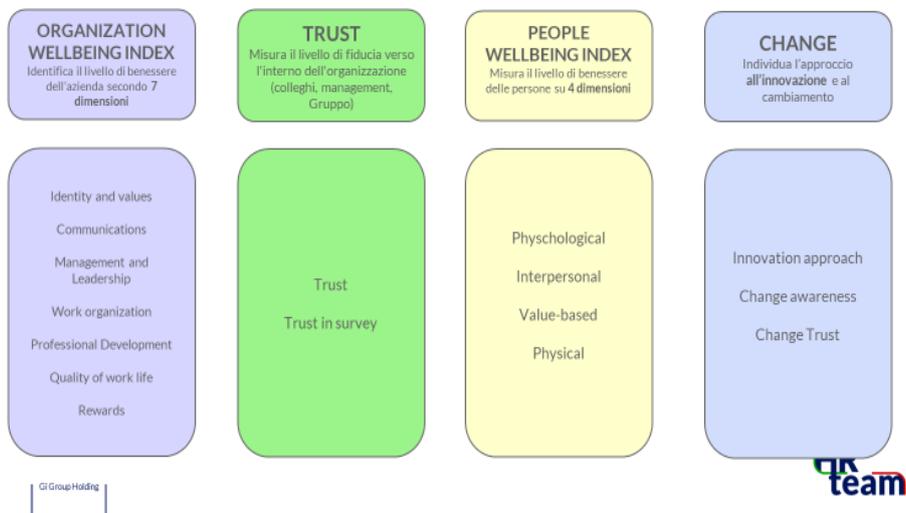
ENERGY MATRIX

Nel mese di giugno abbiamo divulgato l'ENERGY MATRIX, la survey a livello mondiale per misurare il livello di Energia dell'organizzazione.

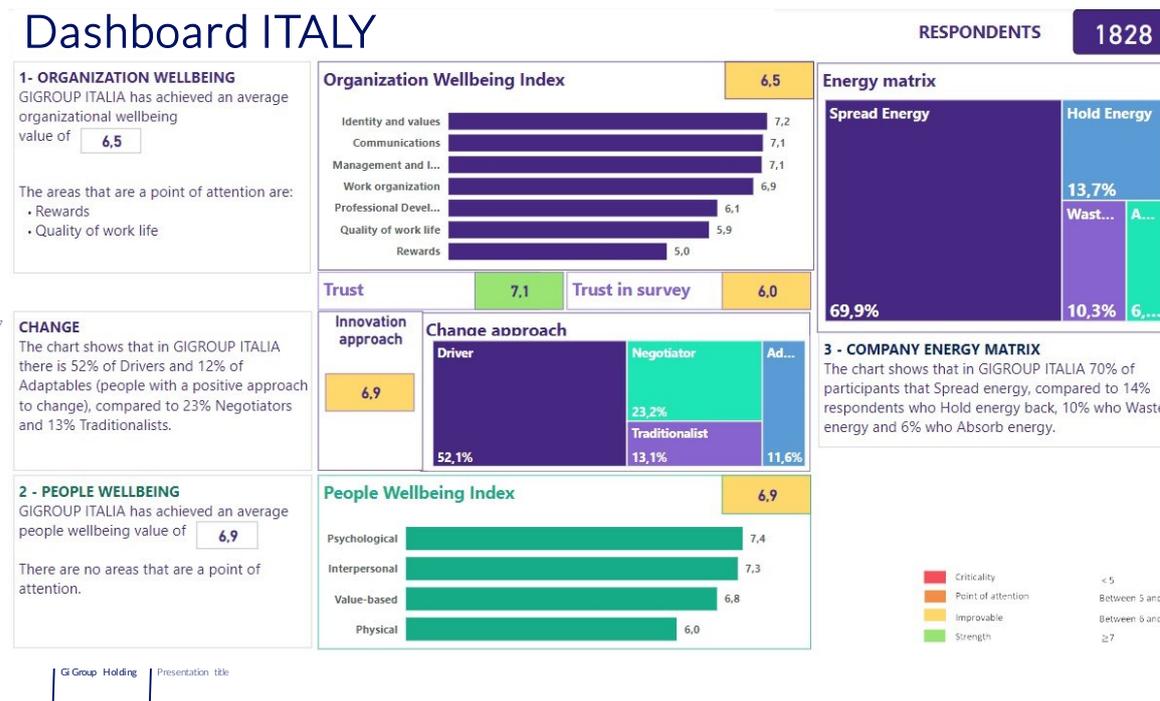
La survey è strutturata in 4 pilastri:

LA STRUTTURA DELLA SURVEY 2024

I 4 pilastri della survey – le dimensioni su cui è basata



La partecipazione è stata soddisfacente, un campione sicuramente rappresentativo.



Abbiamo poi presentato i risultati per singolo dipartimento: HQ, singole Direzioni Operative, Hyrevo, Staff commerciale. Durante i workshop abbiamo analizzato i risultati, ci siamo confrontati sui principali punti di forza ed ipotizzato le azioni di miglioramento.

Nei primi mesi del 2025 verranno poi implementate azioni differenziate che risponderanno alle richieste rappresentate

INTEGRAZIONE KELLY: 03 GENNAIO 2024 – 1° GIUGNO 2024

Nei primi 6 mesi dell'anno la Società è stata impegnata nel processo di integrazione dell'azienda Kelly Services Spa e Kelly Management Services Srl.

La volontà è stata quella di massimizzare l'integrazione di competenze per accrescere la capacità competitiva sul mercato del Temp&Perm e, per le funzioni centrali, innalzare la capacità di servizio, affidando loro dei ruoli in ambiti differenti dai ruoli precedentemente ricoperti.

Nella gestione del processo di integrazione, Gi Group si è posta 3 obiettivi principali:

- Chiarezza nella comunicazione;
- Velocità nell'integrazione;
- Valorizzare le competenze.

È stato attuato un forte investimento sulle persone attraverso interviste individuali e l'attività di induction, per trasmettere valori, processi e procedure aziendali.

L'integrazione non ha comportato problematiche di natura sindacale né valoriale.

La società ha rinnovato l'erogazione di ulteriori servizi ai dipendenti, come di seguito illustrati:



B*RIGHT LA CORPORATE UNIVERSITY PER I DIPENDENTI DI GI GROUP

Nel 2024 l'attività della Corporate University si è ulteriormente ampliata, sia per numero di persone coinvolte sia per numero complessivo di ore dedicate alla formazione, con un incremento del 10,5% rispetto all'anno precedente.

Nel 2024 sono stati avviati un totale di 418 corsi in aula fisica o virtuale in aggiunta in aggiunta agli oltre 150 corsi disponibili in modalità e-learning, per un totale complessivo di 57.055 ore di formazione erogata ed una media di circa 18 ore pro capite.

Le aree di intervento principali includono competenze tecnico-professionalizzanti di ruolo (39,31%), soft skills (22,55%), competenze manageriali per la leadership (8,59%) e contenuti caratterizzanti la cultura e i valori del Gruppo, come ad esempio quelli legati a DE&I e Lavoro Sostenibile (7,21%).

Si sono poi sviluppati diversi progetti caratterizzanti volti a valorizzare la crescita professionale del personale in forza, come l'integrazione di Kelly, come la Certificazione Professionale HR Ricerca & Selezione, o per rafforzare le competenze di inclusione e collaborazione.

Questo trend positivo riflette l'impegno del Gruppo nel migliorare continuamente le competenze dei dipendenti.

ONBOARDING PLAN

Nel 2024, il Welcome Program ha coinvolto 290 nuovi dipendenti, che hanno espresso un alto grado di soddisfazione con una valutazione complessiva di 8,34 su 10 superiore all'anno precedente.



Questo alto livello di coinvolgimento conferma l'efficacia del programma nell'offrire gli strumenti utili ad orientarsi nella realtà aziendale, potenziare le competenze di base e creare un ambiente accogliente per i nuovi assunti.

Sono state introdotte inoltre diverse novità per migliorare l'esperienza dei nuovi dipendenti, come l'estensione della durata su due settimane, l'introduzione di percorsi tecnico-specialistici di ruolo per tre nuove famiglie professionali e un action plan per incrementare il tasso di rispondenti ai feedback, con l'obiettivo di migliorare continuamente la qualità del programma.

Un'edizione aggiuntiva ad hoc del Welcome Program è stata realizzata per gli 80 nuovi colleghi e colleghe provenienti dall'acquisizione di Kelly, per facilitare l'integrazione e padroneggiare i nuovi strumenti aziendali.

LEADING CHANGE EMPOWERMENT PLAN



Si è concluso nel 2024 il progetto avviato l'anno precedente per accompagnare l'evoluzione dei ruoli e la crescita di competenze di oltre 800 colleghi e colleghe di Delivery e Delivery Amministrativo, con percorsi distinti per famiglia professionale e per seniority.

Il piano ha visto l'erogazione totale di 116 aule, di cui 41 nel 2024, con una faculty di oltre 60 trainer interni ed un feedback superiore a 8 su 10 da parte del 96% dei rispondenti.

B*RIGHT UPSKILL

Dal 2020 la Corporate University ha istituito un palinsesto di corsi aperti a tutti i dipendenti per rafforzare le soft skills e technical skills più rilevanti del settore, con l'obiettivo di offrire alle persone un'opportunità aggiuntiva per rafforzare la propria professionalità ed employability.

Il palinsesto 2024 ha visto l'introduzione di 12 nuovi corsi per un totale di 32 titoli che si replicano più volte durante l'anno, con un focus su temi centrali del Lavoro Sostenibile come "I Bias Cognitivi nei processi di Selezione e Valutazione", "Coaching Skills" o "Valutare le Competenze e Orientare al Lavoro".



La quasi totalità dei corsi prevede il rilascio di un Open Badge esportabile su LinkedIn, e per alcuni corsi è stato introdotto il rilascio di Competence Badge di certificazione delle competenze.

Nel 2024, b*right Upskill ha visto una partecipazione significativa, con oltre 800 adesioni e un tasso di presenza ai corsi del 91%, a testimonianza dell'elevato livello di interesse e impegno delle persone. I feedback si confermano molto positivi, con una valutazione di 8.5/10.

CERTIFICAZIONE SPECIALISTA HR DELLA RICERCA & SELEZIONE

Il progetto di certificazione professionale lanciato nel 2023 da b*right – the Gi Group University in collaborazione con un organismo accreditato di terza parte, mira a costruire un pool di professionisti certificati, valorizzando il profilo HR di Specialista della Ricerca e Selezione in conformità alla norma UNI 11803:2021, e innalzando gli standard di professionalità nel settore.

Nel 2024 è stato certificato il secondo gruppo di 30 recruiter, selezionate in base a criteri di competenza, performance e seniority, che hanno portato il totale dei certificati ad oggi a 60. Un investimento sulle persone e sulle loro competenze, ma anche un elemento distintivo rispetto a tutti gli altri player del settore nonché una garanzia tangibile di serietà e professionalità per clienti e candidati.

DESTINATION WORK EMPOW-HER - FORMAZIONE TEAM VOLONTARI

Destination Work, l'iniziativa più rappresentativa nella strategia di responsabilità sociale del Gruppo, si è rivolta nel 2024 a donne in condizioni di fragilità e svantaggio, con l'obiettivo di supportarle nel loro percorso di empowerment e inclusione lavorativa.

Anche per questa edizione b*right ha accompagnato gli oltre 170 volontari e volontarie con un evento formativo dedicato, in cui si sono alternati sul palco esperti esterni e interni all'azienda per condividere contenuti e strumenti pratici da trasferire alle beneficiarie delle Associazioni coinvolte su esclusione e autonomia finanziaria, riconoscimento del proprio valore, orientamento e ricerca di lavoro.

Il programma ha avuto un impatto significativo sia sulle beneficiarie che sui volontari, che hanno avuto l'opportunità di acquisire nuove competenze e di contribuire ad una causa sociale importante, rafforzando il senso di appartenenza al Gruppo.

La società ha promosso lo svolgimento di iniziative ed attività di supporto al corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale, con l'obiettivo specifico di favorire un maggior livello di work life balance dei dipendenti.

Le iniziative e/o le azioni intraprese a sostegno di questo obiettivo, sono di seguito riportate:

INIZIATIVE PER IL WELLBEING DEI DIPENDENTI DI GI GROUP



estremamente positivi.

B*RIGHT RECHARGE

Il benessere dei dipendenti è una priorità fondamentale per il Gruppo, che attraverso la Corporate University ha consolidato nel tempo un piano di attività e iniziative per la promozione del benessere fisico e mentale. Nel 2024 le iniziative di wellbeing hanno coinvolto complessivamente 543 dipendenti del Gruppo, con feedback

I focus sono stati:

- **Benessere Fisico:** attraverso la campagna "Il tuo benessere, un gradino alla volta" le scale dei palazzi di Milano e Roma sono state arricchite da stickers motivazionali per incoraggiare i dipendenti a utilizzare le scale anziché l'ascensore, promuovendo l'attività fisica quotidiana.
- **Benessere Nutrizionale:** un webinar su Alimentazione e Produttività ha fornito consigli pratici su come mantenere una dieta equilibrata e sana, migliorando al contempo la produttività sul lavoro.
- **Benessere del Sonno:** tre incontri per parlare di qualità del sonno, con strategie per favorire un miglior recupero e benessere generale attraverso un corretto riposo notturno.
- **Benessere Finanziario:** grazie ai consigli di un esperto di gestione patrimoniale, sono stati condivisi strumenti e strategie per ottimizzare la gestione delle finanze personali.
- **Benessere Mentale:** un ciclo di tre appuntamenti per apprendere tecniche di consapevolezza corporea, rilassamento e respirazione, per ritrovare l'equilibrio e gestire meglio lo stress quotidiano.

WELLHUB

La sottoscrizione della partnership con Wellhub, rinnovata anche per il 2024, permette ai dipendenti e ai loro familiari di usufruire di un'offerta integrata di servizi per il benessere con piani di abbonamento mensile agevolati. Gli abbonamenti includono, oltre all'accesso ad un ampio network di strutture sportive su tutto il territorio nazionale, anche servizi di video-consulenze nutrizionali, sostegno psicologico, applicazioni per la mindfulness, per la qualità del sonno, audiolibri e molto altro.

GIFTBOX

In occasione dei 5 anni di attività, la Corporate University ha voluto celebrare creando una Gift Box virtuale in cui ciascun dipendente, su base volontaria, potesse mettere a disposizione il proprio tempo e i propri talenti da condividere con le colleghe e i colleghi. L'iniziativa, attiva da luglio a settembre 2024, ha suscitato un grande entusiasmo e feedback molto positivi, raccogliendo una gran quantità di "doni" e di adesioni: dagli incontri di mentoring per figure junior alle consulenze di immagine, dagli itinerari di viaggio alle lezioni di russo, dalle ricette culinarie alle lezioni di uncinetto, di yoga e tanto altro.



Nel 2024 cinque società del Gruppo in Italia hanno conseguito la Certificazione UNI/PdR 125:2022 per la Parità di Genere, impegnandosi a monitorare e rafforzare sistematicamente questo aspetto in ogni fase del rapporto di lavoro.

In questo importante percorso la formazione ha giocato un ruolo strategico nell'informare, accompagnare e sensibilizzare le persone ed il management.

Questo traguardo arricchisce e dà ulteriore concretezza al lavoro già avviato nel 2023 con la nascita di b*right Inside, uno spazio di confronto e di iniziative all'interno della Corporate University espressamente dedicato ai temi della Diversity, Equity & Inclusion e aperto a tutti i dipendenti e le dipendenti del Gruppo.

Le iniziative realizzate nel 2024 sono state principalmente di tre tipologie:

- **FORMAZIONE - CONTENUTI E-LEARNING**

L'avvio della Certificazione è stato accompagnato da un momento di formazione in virtual classroom dedicato al management delle società coinvolte, per condividere i concetti di DE&I, i perimetri e gli impatti della certificazione.



Parallelamente, è stato avviato un corso e-learning rivolto a tutti i dipendenti per offrire una panoramica sui concetti di DE&I e Parità di Genere, ricollegandoli all'Agenda ONU 2030 e al Goal 5 sulla Gender Equality. Il corso ha poi esplorato i principali bias che ostacolano l'inclusione, le ricadute pratiche in azienda e gli strumenti per una comunicazione inclusiva, terminando con un focus sulle molestie di genere sul luogo di lavoro.

Successivamente, è stata pubblicata una seconda collana di contenuti e-learning ad iscrizione libera chiamata "Costruire l'inclusione", con spunti di approfondimento e strumenti per favorire un approccio inclusivo nella relazione con la diversità a 360 gradi: dalla Disabilità alle differenze di Genere alle diverse Culture e Generazioni.

- **COINVOLGIMENTO – DE&IZIONARIO**



Il DE&Izionario è un'iniziativa per affrontare in modo concreto e coinvolgente il tema degli stereotipi di genere e del linguaggio inclusivo. L'iniziativa ha previsto la distribuzione fisica di un mazzo di card, su tutte le Sedi e Filiali del Gruppo, con alcune frasi ed espressioni stereotipiche di genere, e perché evitarle. L'obiettivo era invitare le persone a riflettere e confrontarsi attivamente sugli stereotipi più comuni e sull'importanza di adottare un linguaggio inclusivo. Ogni mazzo di card conteneva un QR Code per partecipare a un contest in cui indicare nuovi termini e luoghi comuni da sfatare per arricchire il DE&Izionario. Al termine del contest, che ha visto partecipare proattivamente 58 colleghi/team, i vincitori sono stati premiati e i loro contributi sono stati integrati in una nuova versione del DE&Izionario, poi pubblicata in formato digitale nella sezione intranet di b*right INSIDE.

- **SENSIBILIZZAZIONE – FRAGILE COME IL DIAMANTE**



“Fragile come il Diamante: saper includere neurodiversità, disabilità e vittime di violenza” è il titolo di un ciclo di appuntamenti per esplorare le sfumature più sensibili della Diversity, Equity & Inclusion, realizzato da b*right Inside in collaborazione con le psicologhe e psicoterapeute di MamaChat, 1° ente europeo di assistenza psicologica online gratuita per persone in difficoltà. Nel primo incontro si è parlato di Diversity, Equity & Inclusion e di come questi concetti si traducono nel mondo del lavoro, mentre i successivi hanno approfondito come accogliere, approcciare e supportare il re-inserimento lavorativo di donne vittime di violenza, persone con neurodivergenze, portatori e portatrici di disabilità. L'iniziativa si è conclusa con una donazione a Mamachat da parte dell'azienda per supportare le attività dell'associazione.

Analisi della gestione 2024 - economica, patrimoniale e finanziaria

Analisi reddituale

Al 31 dicembre 2024 i ricavi di Gi Group S.p.A. ammontano a 1.725 milioni di euro, a fronte di 1.613 milioni di euro dell'anno precedente, con una variazione positiva complessiva di 112 milioni di euro, pari a +6,95% in termini relativi, determinata da una crescita della somministrazione per il 6,38%, delle attività in staff leasing per l'8,17% e dei ricavi legati alla gestione delle politiche attive per il 14,63%:

Indicatori Economici aggregati		
<i>(in unità di euro)</i>	Anno 2024	Anno 2023
Ricavi delle vendite	1.725.109.196	1.613.050.948
Risultato Netto	58.536.533	44.200.827

Il Valore della Produzione realizzato pari a 1.794 milioni di euro è rappresentato essenzialmente dal fatturato commerciale per 1.725 milioni di euro e dagli Altri Ricavi e Proventi pari a 68,8 milioni di euro, che includono i contributi approvati dall'Ente Forma.Temp per 43,4 milioni di euro a fronte dei costi sostenuti dalla società per l'organizzazione e l'erogazione dei corsi rivolti ai lavoratori temporanei e a titolo di rimborso delle indennità di disponibilità al personale somministrato interessato per 5,4 milioni di euro.

Un valore significativo è rappresentato dai riaddebiti dei costi delle funzioni centrali e dai servizi resi alle altre società del gruppo, che incidono per 11 milioni di euro.

Indicatori di Risultato Economico di Gi Group S.p.A.		
<i>(in unità di euro)</i>	Anno 2024	Anno 2023
RISULTATO OPERATIVO	63.936.753	60.348.145

EBIT NORMALIZZATO	96.920.357	74.139.722
RISULTATO LORDO	81.328.648	62.044.192

La società ha conseguito un EBIT pari a 63,9 milioni di euro ed il risultato ante imposte (EBT), che rappresenta la redditività economica della società al lordo delle imposte correnti relative all'esercizio è risultato pari a 96,9 milioni di euro.

L'EBITDA è invece rimasto stabile al 4% come sottoindicato:

	31/12/2024	%	31/12/2023	%
Risultato operativo prima degli ammortamenti e delle svalutazioni - EBITDA	68.296.201	4,0%	64.951.673	4,0%

Nella tabella di seguito si espone l'indicatore economico che misura l'incidenza del costo dell'indebitamento finanziario (= totale Oneri finanziari - *area C.17 del Conto Economico*) sul volume di attività (Valore della Produzione - *area A del Conto Economico*):

Indicatori Economici aggregati				
<i>(in unità di euro)</i>		Anno 2024	Anno 2023	Anno 2022
Incidenza degli oneri finanziari	Oneri finanziari/Valore della produzione	0,83	0,72	0,23

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

- l'area della gestione operativa, inerente all'attività caratteristica della società, 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, per un ammontare di 37,6 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					
<i>(in unità di euro)</i>	31/12/2024	%	31/12/2023	%	Variazioni
Ricavi delle Vendite	1.725.109.196	100%	1.613.050.948	100%	112.058.248
Produzione Interna	375.435	0,0%	0	0,0%	375.435
VALORE DELLA PRODUZIONE	1.725.484.631	100%	1.613.050.948	100%	112.433.683
Costi per il personale	1.564.141.964	90,6%	1.458.463.716	90,4%	105.678.248
VALORE AGGIUNTO	161.342.667	9,4%	154.587.232	9,6%	6.755.435
Costi per merci, servizi e godimento beni di terzi	116.239.776	6,7%	109.501.527	6,8%	6.738.249
RISULTATO DELLA GESTIONE CARATTERISTICA	45.102.891	2,6%	45.085.705	2,8%	17.186
Ricavi dell'area accessoria	68.825.961	4,0%	57.404.392	3,6%	11.421.569
Costi dell'area accessoria	45.632.651	2,6%	37.538.424	2,3%	8.094.227
MARGINE OPERATIVO LORDO	68.296.201	4,0%	64.951.673	4,0%	3.344.528
Ammortamenti e Accantonamenti	4.359.448	0,3%	4.603.528	0,3%	(244.080)
RISULTATO OPERATIVO	63.936.753	3,7%	60.348.145	3,7%	3.588.608
Gestione Finanziaria (esclusi gli Oneri Finanziari)	32.983.604	1,9%	13.791.577	0,9%	19.192.027
EBIT NORMALIZZATO	96.920.357	5,6%	74.139.722	4,6%	22.780.635
Oneri finanziari	15.591.709	0,9%	12.095.530	0,7%	3.496.179
RISULTATO LORDO	81.328.648	4,7%	62.044.192	3,8%	19.284.456
Imposte sul reddito	22.792.115	1,3%	17.843.364	1,1%	4.948.751
RISULTATO NETTO	58.536.533	3,4%	44.200.828	2,7%	14.335.705

Si evidenziano i principali indici di Bilancio dei risultati economici della società:

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.

Il ROT (Return on Turnover) che indica il grado di efficienza della società nella sua capacità di generare ricavi dal capitale investito.

Indicatori di Redditività (aggregati)			
<i>(in percentuale)</i>		Anno 2024	Anno 2023
ROE netto	Risultato Netto / Mezzi Propri	34,22%	30,91%
ROE lordo	Risultato Lordo / Mezzi Propri	47,55%	43,39%
ROI	Risultato Operativo / (CIO - Passività Operative)	72,57%	60,66%
ROS	Risultato Operativo / Ricavi delle Vendite	3,71%	3,74%
Incidenza oneri finanziari / fatturato	Oneri Finanziari Netti / Fatturato	(1,04%)	(0,11%)

ROT - Rotazione del capitale investito

(Ricavi / Capitale Investito)

397,29%
385,01%

Analisi patrimoniale

Al fine di verificare la capacità di far fronte ai propri impegni, è opportuno esaminare la solidità patrimoniale: si evidenziano, così, l'attivo fisso composto dalle immobilizzazioni e le disponibilità liquide, di breve e medio - lungo periodo, rapportati ai mezzi propri (il Patrimonio Netto) e alle passività consolidate e correnti.

Pertanto, si riporta di seguito la riclassifica dello Stato Patrimoniale secondo la logica di tipo finanziario:

Stato Patrimoniale di Gi Group S.p.A. per esigibilità e liquidità

Attivo		
<i>(in unità di euro)</i>	Anno 2024	Anno 2023
ATTIVO FISSO		
Immobilizzazioni Immateriali	4.108.296	2.857.226
Immobilizzazioni Materiali	3.862.475	4.143.450
Immobilizzazioni Finanziarie	274.494.408	255.432.381
TOTALE ATTIVO FISSO	282.465.179	262.433.057
Risconti Attivi	1.976.979	1.156.633
Liquidità Differite	363.476.436	341.110.892
Liquidità Immediate	60.799.109	69.690.911
TOTALE ATTIVO CORRENTE	426.252.524	411.958.436

TOTALE CAPITALE INVESTITO	708.717.703	674.391.493
----------------------------------	--------------------	--------------------

Passivo		
<i>(in unità di euro)</i>	Anno 2024	Anno 2023
MEZZI PROPRI		
Capitale Sociale	20.000.000	12.000.000
Riserve	92.516.669	86.796.358
Risultato Netto	58.536.533	44.200.828
MEZZI PROPRI	171.053.202	142.997.186
PASSIVITA' CONSOLIDATE	151.640.084	93.571.833
PASSIVITA' CORRENTI	386.024.417	437.822.474
CAPITALE DI FINANZIAMENTO	708.717.703	674.391.493

Nello Stato Patrimoniale sono classificati come immobilizzazioni finanziarie i valori relativi alle partecipazioni dirette detenute nelle controllate italiane e la quota di crediti finanziari per cash pooling verso Gi Group Holding S.p.A. relativa agli investimenti effettuati dalla stessa.

La struttura patrimoniale riportata nella tabella di cui sopra, evidenzia l'incidenza delle varie forme di finanziamento concorrenti nella gestione della società, con prevalenza della forma di finanziamento presso terzi, nonché la modalità di impiego delle medesime, così come di seguito rappresentate:





Di seguito si riportano alcuni indicatori che esprimono la solidità strutturale della società, ai fini dell'equilibrio nel medio - lungo termine:

Indicatori di Finanziamento delle Immobilizzazioni di Gi Group S.p.A.			
<i>(in unità di euro e in percentuale)</i>		Anno 2024	Anno 2023
MARGINE PRIMARIO DI STRUTTURA	Mezzi Propri - Attivo Fisso	(111.411.977)	(119.435.871)
QUOZIENTE PRIMARIO DI STRUTTURA	Mezzi Propri / Attivo Fisso	60,6%	54,5%
MARGINE SECONDARIO DI STRUTTURA	(Mezzi Propri + Passività Consolidate) - Attivo Fisso	40.228.107	(25.864.038)
QUOZIENTE SECONDARIO DI STRUTTURA	(Mezzi Propri + Passività Consolidate) / Attivo Fisso	114,2%	90,1%

Analisi finanziaria

Con riferimento alla posizione nei confronti degli investitori istituzionali e del sistema bancario, l'azienda riscontra nel complesso una Posizione Finanziaria Netta che ammonta a 116 milioni di euro (nell'esercizio precedente il valore era 122 milioni di euro).

I dati della posizione finanziaria netta, comparati con l'anno precedente, evidenziano un decremento sostanziale dell'indebitamento societario, che evidenzia una maggior esposizione nel medio-lungo periodo, compensata da un netto miglioramento della posizione a breve termine.

Indebitamento Finanziario Netto		
(in migliaia di euro)	Anno 2024	Anno 2023
Disponibilità liquide o equivalenti	-60.799	-69.691
Debiti finanziari a breve termine	37.335	120.697
Debiti finanziari a medio/lungo termine	147.576	87.002
INDEBITAMENTO BANCARIO NETTO	124.112	138.009
Crediti finanziari per riserve di factoring	0	0
Crediti finanziari verso Controllate in gestione cash pooling	-1.443	-3.565
Crediti finanziari verso Controllanti in gestione cash pooling	-37.173	-36.281
CREDITI FINANZIARI	-38.616	-39.846
Debiti finanziari per Factoring	6.635	4.227
Debiti finanziari verso Controllanti in gestione cash pooling	0	0
Debiti finanziari verso Controllate in gestione cash pooling	23.343	19.652
Debiti finanziari verso Controllanti per finanziamenti	0	0
Ratei passivi per interessi su Finanziamenti	526	84
ALTRI DEBITI FINANZIARI	30.504	23.963
INDEBITAMENTO FINANZIARIO NETTO	116.000	122.126
PFN	131.273	142.320

Il maggior valore indicato come crediti finanziari verso la controllante è frutto delle maggior disponibilità erogata alla controllante al fine di sostenere il suo working capital necessario allo sviluppo delle sue controllate estere.

Rimangono sostanzialmente invariati i debiti finanziari, a conferma dell'approvvigionamento di fondi tramite il factoring e di una contrazione delle posizioni a debito di cash pooling delle società controllate.

L'analisi di liquidità o solvibilità rappresenta la capacità della società 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 di Gi Group S.p.A.			
(in unità di euro)		Anno 2024	Anno 2023
Margine di disponibilità	Attivo Corrente - Passività Correnti	40.228.107	(25.864.038)
Quoziente di disponibilità	Attivo Corrente / Passività Correnti	110,42%	94,09%
Margine di tesoreria	(Liquidità differite + Liquidità immediate) - Passività Correnti	38.251.128	(27.020.671)
Quoziente di tesoreria	(Liquidità differite + Liquidità immediate) / Passività Correnti	109,91%	93,83%

Il valore degli indicatori di *durata media dei Crediti e durata media dei Debiti* vengono espressi in giorni, per rappresentare la velocità media di smobilizzo e fornire l'informativa relativa al tempo medio necessario per rendere liquido il ciclo produttivo:

Indicatori di durata media dei crediti e debiti			
		Anno 2024	Anno 2023
DURATA MEDIA DEI CREDITI	Crediti di gestione * 365 / Valore della Produzione	65,75	68,78
DURATA MEDIA DEI DEBITI	Debiti di gestione * 365 / Costo della Produzione	70,88	70,65

Per "crediti di gestione" si intendono tutti i crediti dell'attivo circolante (a breve), incluse le Rimanenze e dedotti gli Acconti ricevuti, che vengono rapportati con il Valore della Produzione.

Per "debiti di gestione" si intendono tutti i debiti del passivo (a breve) - debiti finanziari (banche e finanziamenti soci) - Acconti ricevuti, che vengono rapportati con i Costi della Produzione.

Infine, riportiamo di seguito alcuni indici finanziari sulla solidità 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 (aggregati)			
<i>(in valore assoluto)</i>		Anno 2024	Anno 2023
QUOZIENTE D'INDEBITAMENTO FINANZIARIO	Passività di Finanziamento / Mezzi Propri	1,12	1,48
QUOZIENTE D'INDEBITAMENTO COMPLESSIVO	(Passività Consolidate + Passività Correnti) / Mezzi Propri	3,14	3,72

Rischi e incertezze

Principi generali di gestione del rischio

La complessità e l'evoluzione dei mercati sottolineano la necessità di una crescente attenzione del management aziendale ad attuare scelte strategiche resilienti, anticipando i cambiamenti e determinando il livello di rischio e di incertezza accettabile, traducendola nella capacità di pianificare e governare la gestione del rischio per garantire la continuità aziendale e la crescita di valore della stessa.

Diventa fondamentale per la società, l'adozione di un modello di gestione del rischio integrato, finalizzato ad assicurare che le funzioni aziendali preposte, siano poste nelle condizioni di assumere le decisioni consapevoli, mediante una valutazione e un'analisi dei rischi.

Questo modello di gestione del rischio integrato, inteso come l'insieme dei processi metodici fortemente integrato con la struttura organizzativa dell'impresa, al fine di consentire l'identificazione e la creazione di risposte a potenziali eventi che rappresentano rischi per il perseguimento degli obiettivi strategici, laddove il rischio è concepito come l'insieme dei possibili effetti negativi causati da un evento inaspettato sia esso di natura economica, patrimoniale, finanziaria o di immagine.

Il modello di risk management integrato è quindi finalizzato a:

- supportare l'attività di identificazione dei rischi, mediante l'analisi del piano strategico e del contesto di riferimento;
- ottenere una visione di sintesi del portafoglio rischi rispetto agli obiettivi e al mercato;
- adottare adeguate linee di rischio in ragione delle linee strategiche adottate;
- implementare gli elementi di monitoraggio continuo;
- definire un piano strategico che riallinei le decisioni prese ai rischi emersi o potenziali.

In generale, i rischi possono essere determinati da variabili esogene o rischi esterni (**rischio puro**) e da variabili endogene o rischi interni.

I primi sono generati da quelle condizioni esogene che possono influire negativamente sull'azienda, per i quali la società può tutelarsi assicurandosi. Tra di essi si annoverano le calamità naturali, danni, infortuni, incidenti.

I secondi sono legati al modello di business aziendale e si suddividono in strategici, finanziari, di compliance-reputazionali e operativi.

I **rischi strategici** sono quei rischi che possono minacciare la posizione competitiva e gli obiettivi strategici dell'azienda. È un rischio dettato fondamentalmente da alcune circostanze legate ai cambiamenti inattesi del contesto operativo e alle decisioni aziendali che si rivelano errate ed è quindi collegato ad eventi suscettibili di incrementare o ridurre il valore dell'impresa ed è variabile da business a business.

I principali **rischi finanziari** sono individuabili in:

- **Rischio di liquidità**, misura la capacità di un'azienda di adempiere ai propri obblighi a breve termine, ovvero la capacità aziendale di smobilizzare un'attività velocemente e di reperire le risorse finanziarie in tempi altrettanto rapidi e a costi sostenibili.

La funzione aziendale preposta applica costantemente il monitoraggio del valore dei flussi di cassa, attraverso una valutazione dei costi-opportunità dell'approvvigionamento finanziario e degli oneri ad esso correlato.

Inoltre, essa si avvale di un sistema di "cash pooling zero balance" che prevede l'azzeramento quotidiano dei conti correnti di tutte le società italiane aderenti e al trasferimento dei saldi dei movimenti per valuta dai conti correnti di tali società, al conto del pooler Gi Group, mediante l'operazione di netting.

- **Rischio di mercato** è connesso alle oscillazioni del valore di attività/passività a seguito dalle variazioni delle condizioni di mercato, ovvero da fattori come i tassi di interesse, prezzi, cambi, tassi.

Nel caso di sottoscrizione di finanziamenti a tasso variabile, un potenziale rischio si può generare in sede di rimborso degli oneri finanziari dovuti alle scadenze definite.

Il monitoraggio dei potenziali rischi derivanti da operazioni di finanziamento è affidato alla funzione di tesoreria che 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 negoziando con gli istituti bancari le migliori

condizioni o ricorrendo 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.

Per un'analisi dettagliata degli strumenti derivati attivi e passivi si rimanda a quanto riportato nella nota integrativa del bilancio di esercizio.

- **Rischio di credito:** è il rischio generato dall'inadempienza e dall'insolvenza dei clienti la controparte e si traduce in potenziali perdite che possono pregiudicare il risultato economico e l'assetto finanziario aziendale. Il rischio può essere suddiviso tra rischio di inadempimento, che si verifica in sede di mancato incasso; rischio di concentrazione, potenziale verso i crediti sorti nei confronti di un cliente o di un gruppo di clienti che rappresentano una parte significativa dei flussi di cassa in entrata; rischio paese, che matura soprattutto per l'azienda attive in ambito internazionale o con clienti in paesi con instabilità economica e politica.

La gestione di questo rischio presuppone un'analisi iniziale dell'affidabilità della controparte così come dell'impatto potenziale sui flussi di cassa in caso di situazione negativa, oltre al monitoraggio del credito in fase di maturazione.

La funzione amministrativa responsabile della gestione del credito ha focalizzato i suoi sforzi nel governo della posizione creditoria, valutando l'adozione di strumenti finanziari opportuni a garantire i flussi di cassa, quale la cessione di crediti pro-soluto a società di factoring.

I **rischi di compliance e reputazionali** connessi alla mancata conformità a leggi, regolamenti e alla normativa più in generale, che può generare la possibilità di incorrere in sanzioni giudiziarie, amministrative, perdite patrimoniali. Quelli reputazionali sono invece legati al rischio esistente o prospettico di flessione del valore aziendale nei suoi risultati e legato alla percezione negativa dell'immagine aziendale presso terzi parti (cd. Rischio di immagine).

I **rischi operativi** rappresentano la propensione al rischio di subire perdite derivanti dal non corretto funzionamento dei processi interni e dei sistemi, da errori umani e dal non corretto comportamento del personale e hanno un'elevata probabilità che si verifichino in realtà aziendali caratterizzate da un'elevata complessità e/o da una crescita dimensionale.

La tassonomia dei rischi operativi si articola nelle seguenti categorie:

- Rischio di processo: associato ad un'errata attribuzione di ruoli e responsabilità nell'ambito dei processi aziendali che possono condurre ad una gestione non ottimale delle risorse, al mancato raggiungimento degli obiettivi preposti con conseguente perdita di valore.
- Rischio delle risorse umane: le profonde trasformazioni del sistema economico richiedono la presenza di nuovi profili e competenze professionali e di un cambiamento di carattere culturale e organizzativo. Le organizzazioni devono orientarsi verso nuovi modelli di business, agili e flessibili verso politiche di valorizzazione delle diversità e di gestione e promozione dei talenti, elementi chiave nelle aziende per gestire la transizione. A tal fine la società ha attivato una pluralità di iniziative, nel rispetto del codice etico adottato e della normativa vigente, offre ai propri dipendenti le medesime opportunità di lavoro ed un trattamento retributivo equo.
- Rischio dell'integrità: la società riconosce e promuove l'importanza di integrità e rigore nella condotta aziendale, attraverso l'adozione di un modello di Corporate Governance e di misure finalizzate ad assicurare la massima correttezza nel perseguimento delle politiche aziendali.
- Rischio legale: sorge in presenza di contratti o documenti legali inadeguati, non corretti, o comprensivi di cause che si rivelano significativamente onerose.

- **Rischio di informativa/dati:** in una fase di transizione tecnologica e in un contesto fortemente interconnesso, assume rilevanza la probabilità di rischi connessi alla protezione dei dati personali, che si possono concretizzare nella perdita di confidenzialità, integrità, accessi.
- **Rischio dei sistemi informativi:** L'innovazione tecnologica consente una maggiore integrazione dei processi e delle infrastrutture aziendali mediante sistemi e/o piattaforme predisposte all'uso ma rappresenta la variabile di fallimento predominante degli stessi, laddove vi sia una possibile minaccia tale da renderli vulnerabili e con essi l'intera organizzazione.

I sistemi informativi che operano all'interno di un'Organizzazione devono mirare a garantire elevati standard rispetto alla sicurezza delle informazioni, proteggendo i dati propri e dei propri stakeholder per l'intero ciclo di vita, siano essi a riposo, in elaborazione o in transito attraverso la rete, assicurandone una corretta conservazione e livelli di riservatezza, disponibilità ed integrità conformi ai requisiti contrattuali, normative e regolamenti applicabili, oltre che ai propri obiettivi di business. È quindi essenziale che le aziende adottino misure di difesa contro le minacce che possono compromettere asset e risorse aziendali.

Innovazione e digitalizzazione dei processi non possono pertanto prescindere da un'attenta valutazione del rischio, favorendo scelte che bilancino il risk appetite volto ad aggredire nuovi ambiti o espandere e rafforzare la propria presenza sul mercato, mantenendo il rischio operativo entro i livelli accettabili che l'Organizzazione stessa ha definito, introducendo strumenti e processi, ove necessario, funzionali alla mitigazione dello stesso a beneficio dell'azienda, dei candidati, dei dipendenti, dei clienti e di altri stakeholder rilevanti.

Per garantire conformità agli standard sulla sicurezza delle informazioni, Gi Group S.p.A. ha disegnato ed implementato un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI), certificato secondo la norma ISO/IEC 27001:2013. Attraverso un processo ciclico di risk assessment, l'Organizzazione è in grado di individuare le minacce che deve affrontare, i rischi cui è esposta e definire un piano d'azione e possibili misure correttive, attraverso l'implementazione di controlli, la valutazione di metriche di performance del sistema, e la revisione degli obiettivi di sicurezza, all'interno di un ciclo di miglioramento continuo.

Nel corso del 2024 l'Organizzazione ha concentrato il proprio effort sul consolidamento del modello di delivery ed il miglioramento generale dei livelli di consapevolezza in ambito information security, in particolare:

- **Monitoraggio e KPI**
Estensione degli attuali strumenti di monitoraggio ed analisi con miglioramento della visione di insieme tramite dashboard finalizzata ad una migliore governance della delivery e delle operation.
- **Consolidamento infrastruttura di erogazione**
L'erogazione dei servizi, mantenendo l'approccio di alta disponibilità già validato lo scorso anno, è stata irrobustita dall'introduzione di nuovo hardware in grado di sostenere eventuali ulteriori aumenti di carico, allineandosi alle best practices di settore.
- **Estensione delle soluzioni di backup**

La soluzione on-prem, a servizio dei dati presenti sui datacenter aziendali, è stata potenziata in termini di spazio e capacità di elaborazione, affiancandola inoltre con una soluzione (managed) a servizio del mondo cloud/O365 (e-mail, OneDrive, Teams, Sharepoint).

- **Consolidamento dell'infrastruttura firewall**

È stata completata la revisione della soluzione centralizzata Forcepoint, interamente gestita internamente, migliorando la sicurezza perimetrale ed il livello di controllo sui servizi erogati verso l'esterno.

- **Patch management**

Continua la gestione del ciclo di vita dell'infrastruttura, gli assessment di vulnerabilità ed il conseguente processo di patching, permettendo una diminuzione di oltre il 50% delle vulnerabilità critiche nel perimetro.

- **Gestione delle richieste di servizio**

Il processo di gestione delle richieste relative ad attivazione o delivery di nuovi servizi è stato formalizzato e comunicato a tutti gli stakeholder. Tale processo prevede una fase di valutazione degli aspetti di information security.

- **Governance dei progetti di ambito AI**

L'Organizzazione, dopo la definizione delle restrizioni tecniche e di processo nell'adozione degli strumenti di AI generic purpose, ha lavorato alla messa in opera di un gateway per l'accesso all' Artificial Intelligence che è stato disegnato Compliant by Design.

- **Iniziative di security awareness**

Il miglioramento della consapevolezza nell'utilizzo degli strumenti aziendali, così come delle minacce cui gli utenti sono quotidianamente esposti è stato favorito dall'introduzione di una piattaforma di learning interattivo (CyberGuru), introdotta in cooperazione con il team HR.

- **PAM e Tier Model**

Ulteriore irrobustimento della postura di sicurezza dell'Organizzazione è stato introdotto con l'adozione della soluzione di gestione degli accessi privilegiati e del consolidamento del modello a Tier degli accessi amministrativi, che mitigano i rischi di compromissione di accessi dotati di privilegi elevati.

Gli organi direttivi aziendali sono sempre più chiamati a valutare non i singoli rischi ma a porre attenzione ad un'analisi integrata di rischio ed opportunità, in una costante sinergia tra le strategie interne e le dinamiche del contesto esterno, valutando le opportune alternative al sorgere di elementi che potrebbero avere un impatto negativo sull'impresa.

L'azienda ha attivato al suo interno strumenti opportuni, così come indicato nello specifico paragrafo della responsabilità sociale, al fine di contrastare i potenziali rischi legati all'ambiente, agli aspetti sociali (ESG), integrando queste variabili nel proprio modello di gestione del rischio, in un'ottica di una miglior gestione della stessa propensione e soprattutto del modello di creazione del valore.

Sistemi di Gestione certificati in Gi Group

L'adozione di Sistemi di Gestione conformi a norme riconosciute a livello Internazionale è per Gi Group uno strumento operativo funzionale al perseguimento della propria mission ed al raggiungimento degli obiettivi aziendali nell'ottica del miglioramento continuo basata sul risk based thinking e un impegno verso la comunità e tutti gli stakeholders.

Con tale logica, fin dal 2001, il Gruppo ha definito ed 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 che svolgono le attività di: progettazione ed erogazione di attività di formazione e orientamento; progettazione ed erogazione di interventi formativi volti allo sviluppo di competenze professionali e capacità manageriali ed organizzative con metodologie tradizionali ed esperienziali; erogazione del servizio di ricerca e selezione del personale, somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato; progettazione, realizzazione ed erogazione di servizi per la gestione e amministrazione del personale in modalità outsourcing o software as a service; progettazione ed erogazione di servizi di consulenza per la valorizzazione delle risorse umane e dei modelli di organizzazione e sviluppo.

Nell'aprile 2017 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 da parte di TUV Italia organismo di certificazione dei sistemi di Responsabilità Sociale accreditato da SAAS (Social Accountability Accreditation Services). L'attività del Social Performance Team di Gi Group, assieme al team di Gruppo operativo sui temi di Corporate Social Responsibility, rappresenta una guida e un supporto per le altre società del Network.

Nel corso del 2018 ha anche integrato i SGQ di Gi Group, Intoo, Gi Formazione e OD&M con i **requisiti ambientali** conformemente alla **ISO 14001** ottenendo la certificazione per il Palazzo del Lavoro di Milano, sede dell'HQ di Gruppo estesa poi nel 2019 anche a Tack&TMI, e nel settembre 2022 a Gi Group Holding, dimostrando di svolgere la propria attività nel rispetto delle leggi e normative locali, nazionali e internazionali vigenti a tutela dell'Ambiente, operando per migliorare le proprie prestazioni ambientali applicando il SGA a supporto dei propri impegni.

Gi Group S.p.A. (oltre alla controllante Gi Group Holding S.p.A. e alla controllata GI HR Services S.r.l.) ha adottato un proprio **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.
Il Sistema SGSI di Gi Group S.p.A. è Certificato UNI CEN EN ISO/IEC 27001:2022 dal Maggio 2019.

La ISO/IEC 27001 è lo standard internazionale che fornisce un quadro per i sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni, per garantire riservatezza, integrità e disponibilità continua delle informazioni, nonché conformità legale. La certificazione ISO/IEC 27001 è essenziale per proteggere le risorse più vitali, come le informazioni sui dipendenti e sui clienti, l'immagine del marchio e altre informazioni private. Lo standard ISO include un approccio basato sui processi per avviare, implementare, far funzionare e mantenere il SGSI.

E non da ultimo il Gruppo ha integrato nei propri sistemi di gestione anche i **requisiti per la Salute e Sicurezza sul Lavoro**, ottenendo la **certificazione UNI ISO 45001:2023** per Tack&TMI Italy e per la capogruppo Gi Group Holding, quest'ultima attiva nella campagna di sensibilizzazione su tale tematica all'interno del Gruppo.

E non da ultimo è stato implementato a livello corporate il Sistema di Gestione per la Parità di Genere applicato a 5 company: Gi Group S.p.A., Intoo S.r.l., OD&M S.r.l., Tack & TMI Italy S.r.l., Wyser S.r.l. per lo sviluppo di una cultura di Equità, Diversità e Inclusione, che è ancor più parte integrante del percorso di sostenibilità, garantendo anche l'attuazione di misure specifiche a favore della Parità di Genere nel Gruppo.

Agendo i valori di Attenzione, Passione, Apprendimento Continuo e Innovazione, Collaborazione, Sostenibilità e Responsabilità, l'Organizzazione con tutte le sue persone è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Diversità e Inclusione, Parità di Genere, Empowerment Femminile e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel mondo del lavoro, sia a livello culturale che organizzativo rispetto ai seguenti processi:

- accesso al lavoro (ricerca e selezione, onboarding);
- formazione;
- valutazione delle prestazioni e sviluppo professionale;
- remunerazione;
- gestione della genitorialità;
- inclusività e work life balance;
- ascolto e comunicazione.

Attraverso l'implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, Gi Group formalizza il percorso di cambiamento culturale e organizzativo al fine di raggiungere gli obiettivi della Parità di Genere.

Tali traguardi attestano che Gi Group, la Holding e le altre 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 ed il riconoscimento globale come fornitore affidabile.

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

A seguire la tabella riepiloga l'elenco aggiornato delle Certificazioni di cui sono dotate le società italiane del Gruppo:

SCHEDA CERTIFICATI							
SOCIETA'	NOR MA DI RIFE RIME NTO	N° CERT IFICA TO	SET TO RE	CAMPO APPLICAZIONE	ENT E CER TIFI CAT ORE	DATA DI EMISS IONE	SCA DEN ZA
GI GROUP SPA	UNI EN ISO 9001:2 015	N° 12236	IAF 35	EROGAZIONE DI SERVIZI DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE E DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO	CERT IQUA LITY	09/05 2007	16/04 2025
	SA800 0:2014 ®	N° 683	–	EROGAZIONE DI SERVIZI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE	TUV ITALI A	12/04 2017	12/04 2026

	UNI EN ISO 14001:2015	N° 26468	IAF 35	EROGAZIONE DI SERVIZI DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE E DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO	CERT IQUALITY	25/09 2018	23/09 2027
	UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017	N° 26899	IAF 35, 33	SERVIZI ICT EROGATI A SUPPORTO DEI PROCESSI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE PER LA SOCIETA' GI GROUP	CERT IQUALITY	30/05 2019	28/05 2025
GI FORMAZIONE SRL	UNI EN ISO 9001:2015	N° 9356	IAF 37	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI ATTIVITA' DI FORMAZIONE E ORIENTAMENTO	CERT IQUALITY	18/05 2005	5/04 2026
	UNI EN ISO 14001:2015	N° 26468	IAF 37	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI ATTIVITA' DI FORMAZIONE E ORIENTAMENTO	CERT IQUALITY	25/09 2018	23/09 2027
INTOO SRL	UNI EN ISO 9001:2015	N° 25509	IAF 35 IAF 38	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI Servizi di supporto alla ricollocazione del personale, servizi di orientamento E DI CONSULENZA AZIENDALE	CERT IQUALITY	31/10 2001	10/04 2025
	UNI EN ISO 14001:2015	N° 26468	IAF 35 IAF 38	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI Servizi di supporto alla ricollocazione del personale, servizi di orientamento E DI CONSULENZA AZIENDALE	CERT IQUALITY	25/09 2018	23/09 2027
GI HR SERVICES SRL	UNI EN ISO 9001:2015	N° 16311	IAF 35	PROGETTAZIONE, REALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI PER LA GESTIONE E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE IN MODALITA' OUTSOURCING O SAAS (SOFTWARE AS A SERVICE)	CERT IQUALITY	22/12 2010	03/12 2025
	UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017	N° 50240	IAF 33, 35	PROGETTAZIONE, REALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI PER LA GESTIONE E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE IN MODALITÀ OUTSOURCING O SAAS	CERT IQUALITY	30/03 2021	29/03 2027
TACK&T MI SRL	UNI EN ISO 9001:2015	N° 17911	IAF 37	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI INTERVENTI FORMATIVI VOLTI ALLO SVILUPPO DI COMPETENZE PROFESSIONALI E CAPACITA' MANAGERIALI ED ORGANIZZATIVE CON	CERT IQUALITY	22/05 2006	04/08 2025

				METODOLOGIE TRADIZIONALI ED ESPERIENZIALI			
	UNI EN ISO 14001:2015	N° 26468	IAF 37	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI INTERVENTI FORMATIVI VOLTI ALLO SVILUPPO DI COMPETENZE PROFESSIONALI E CAPACITA' MANAGERIALI ED ORGANIZZATIVE CON METODOLOGIE TRADIZIONALI ED ESPERIENZIALI	CERT IQUALITY	25/09 2018	23/09 2027
	UNI ISO 45001:2018	N° 27632	IAF 37	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI INTERVENTI FORMATIVI VOLTI ALLO SVILUPPO DI COMPETENZE PROFESSIONALI E CAPACITA' MANAGERIALI ED ORGANIZZATIVE CON METODOLOGIE TRADIZIONALI ED ESPERIENZIALI	CERT IQUALITY	06/08 2019	04/08 2025
OD&M SRL	UNI EN ISO 9001:2015	N° 25462	EA 35	Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza per la valorizzazione delle Risorse Umane e dei modelli di organizzazione e sviluppo	CERT IQUALITY	15/02 2018	13/02 2025
	UNI EN ISO 14001:2015	N° 26468	EA 35	Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza per la valorizzazione delle Risorse Umane e dei modelli di organizzazione e sviluppo	CERT IQUALITY	25/09 2018	23/09 2027
GI BPO	UNI EN ISO 9001:2015	N° 73 100 6460	EA 35	Progettazione, vendita e supervisione di servizi ottimizzati in outsourcing nell'ambito della logistica conto terzi, produzione e customer care	TÜV PROFICERT	02/09 2019	01/09 2025
ENGINIUM SRL	UNI EN ISO 9001:2015	N° 73 100 6459	EA: 33; 34/2	Servizi di consulenza specialistica nell'information technology, nell'innovazione tecnologica ed ingegneristica. Progettazione di apparati e sistemi elettronici e meccanici complessi. Progettazione, sviluppo, implementazione ed assistenza di applicativi e sistemi software. Progettazione e sviluppo di nuovi prodotti, quali: display, cluster, apparati telematici, per i settori: automotive, aerospace, ferroviari	TÜV PROFICERT	15/08 2019	14/08 2025
	UNI EN ISO 14001:2015	N° 73 104 6459	EA: 33; 34/2	Servizi di consulenza specialistica nell'information technology, nell'innovazione tecnologica ed ingegneristica. Progettazione di apparati e sistemi elettronici e meccanici complessi. Progettazione, sviluppo, implementazione ed assistenza di applicativi e sistemi software. Progettazione e sviluppo di nuovi prodotti, quali: display, cluster,	TÜV PROFICERT	01/11 2021	31/10 2027

				apparati telematici, per i settori: automotive, aerospace, ferroviari			
--	--	--	--	---	--	--	--

Attività di ricerca e sviluppo

La ricerca e sviluppo così come l’innovazione rappresentano le leve di competitività e di misurazione del business aziendale, creando nuove opportunità alle imprese operanti in qualsiasi settore indipendentemente dalle dimensioni, permettendo loro di ampliare il proprio raggio d’azione e consolidare il proprio posizionamento nel mercato di riferimento.

Mediante la ricerca e sviluppo l’azienda è in grado di sperimentare campi di applicazioni trasversali al fine di introdurre sul mercato prodotti e/o servizi, nuovi modelli di business e di migliorare i processi interni più idonei al proprio contesto lavorativo, creando le competenze e le condizioni necessarie e fondamentali per affrontare sfide future.

I progressi nella ricerca e sviluppo di nuove tecnologie, fino all’intelligenza artificiale e all’apprendimento automatico, spingono gli sforzi aziendali verso un’automazione continua, sia dei processi base, core e complessi, al fine di migliorare la performance riducendo gli errori, i tempi passivi e incrementando la qualità e la tempestività di risposta alle sfide che il mercato richiede e sostenendo la crescita in termini di volumi e di marginalità in una fase economica incerta.

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.

Attuando strategie idonee ad un contesto di mercato in continuo cambiamento e al proprio contesto aziendale e di gruppo, la società 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 di proiettare la propria struttura verso un’organizzazione sostenibile, a favore di una maggiore competitività sul mercato e generando un impatto positivo sull’ambiente sia interno che esterno.

A tale scopo, la società si è attivata un progetto per la realizzazione di un applicativo integrato, progettato 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.

Rapporti infragruppo e con parti correlate

La controllante Gi Group Holding S.p.A. esercita l'attività di Direzione e Coordinamento, ai sensi dell'articolo 2497 e seguenti del Codice Civile, nei confronti di Gi Group S.p.A. e delle società italiane operative.

Il Regolamento applica la normativa vigente in materia di operazioni con parti correlate ed ha per scopo:

- la revisione degli accordi infragruppo, disciplinanti l'erogazione di servizi in essere tra Gi Group Holding S.p.A. e Gi Group S.p.A., nonché tra queste ultime e le società italiane del Gruppo,
- la revisione della composizione dei Consigli di Amministrazione delle società italiane del Gruppo.

Il Regolamento di Gruppo è finalizzato alla gestione e al miglioramento:

- dell'integrazione e dell'interazione delle società del Gruppo per la massimizzazione del valore delle stesse e il conseguimento degli obiettivi strategici di Gruppo;
 - delle sinergie determinate dall'appartenenza al Gruppo, valorizzando le caratteristiche delle diverse società del Gruppo.
- Il conseguimento di tali obiettivi è previsto nel rispetto dei principi di corretta gestione societaria e di autonomia giuridica delle singole Società del Gruppo.

Gi Group S.p.A. detiene partecipazioni al 100% in società italiane con forma giuridica di *Società a Responsabilità Limitata*, con quote corrispondenti al valore nominale del Capitale Sociale.

La capogruppo e le società controllate italiane conformano i rapporti con parti correlate a principi di trasparenza e correttezza.

Le operazioni con parti correlate riguardano prestazioni di servizi, provvista ed impiego di mezzi finanziari con le proprie controllate, collegate ed altre imprese partecipate, nonché la gestione di tesoreria di Gruppo. Tali rapporti rientrano nell'ordinaria gestione dell'impresa e sono conclusi a normali condizioni di mercato, ovvero alle condizioni che si sarebbero stabilite tra parti indipendenti.

L'insieme delle operazioni infragruppo sono regolati da diversi contratti:

- Master share agreement regola il rapporto tra la controllante Gi Group Holding S.p.A. e Gi Group S.p.A. ed è composto da due distinti contratti, uno per le funzioni di business e uno per le funzioni di staff della holding in ragione dei diversi servizi forniti. È stato introdotto a seguito della riorganizzazione societaria a partire dal 1° luglio 2022, formulato secondo logiche adeguate alla nuova struttura. In esso sono identificati i criteri di determinazione e ripartizione dei costi, il driver di riferimento e le funzioni e le linee di business coinvolte;
- Cost share agreement regola il rapporto tra Gi Group S.p.A. e le proprie controllate italiane per i servizi che sono resi alle partecipate ed anch'esso è stato riformulato per il secondo semestre 2022;
- Contratti tra le parti infragruppo per servizi specifici quali locazioni, noleggio pc e telefonia, etc.;
- Contratti di business per le attività prettamente commerciali proprie di ciascuna società, in funzione del servizio reso alla controparte.

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 sono esposti nella Nota integrativa e nei singoli bilanci delle società controllate italiane.

Relativamente all'informativa finanziaria, al fine di assicurare un sistema di controllo interno affidabile, Gi Group 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.

Azioni proprie

La società non possiede, né ha acquistato, né ha alienato nel corso dell'esercizio né azioni proprie né azioni della società controllante, anche per tramite di società fiduciaria o per interposta persona.

Fatti di rilievo avvenuti dopo la chiusura dell'esercizio

Si rimanda allo specifico paragrafo inserito nella Nota integrativa.

Sedi secondarie

La società non detiene alcuna sede secondaria.

Milano, 29 aprile 2025

Per il Consiglio di Amministrazione,
Il Presidente, Francesco Baroni