

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 2025

INDICE

PREMESSA..... 2

Lo scenario macroeconomico 2

Corporate Governance..... 6

Contesto nazionale e Strategia commerciale 12

Evoluzione della gestione: linee di sviluppo dell'attività commerciale e principali iniziative 14

Evoluzione della gestione: - linee di sviluppo per Strutture funzionali 15

Informazioni attinenti alle persone e all'ambiente 23

Analisi della gestione 2025 - economica, patrimoniale e finanziaria..... 29

Rischi e incertezze..... 36

Attività di ricerca e sviluppo 43

Rapporti infragruppo e con parti correlate..... 44

Azioni proprie..... 45

Fatti di rilievo avvenuti dopo la chiusura dell'esercizio..... 45

Sedi secondarie..... 45

PREMESSA

SIGNORI AZIONISTI,

Nel 2025 il contesto economico nazionale è stato contraddistinto da una crescita contenuta e da un elevato grado di incertezza, con riflessi diretti sull'andamento del mercato del lavoro. Dopo il rallentamento del biennio precedente, i livelli occupazionali si sono mantenuti complessivamente stabili, pur evidenziando un indebolimento della domanda in alcuni comparti industriali maggiormente esposti alla contrazione degli ordinativi, in particolare nella manifattura orientata all'export.

In tale scenario, il mercato del lavoro somministrato ha risentito dell'impostazione più prudente adottata dalle imprese, che si è tradotta in un minore ricorso a strumenti di flessibilità, soprattutto nei settori ciclici e nelle forme contrattuali a maggiore durata. Il permanere di condizioni finanziarie restrittive, unitamente alle tensioni geopolitiche e all'incertezza sulle prospettive di crescita, ha contribuito a mantenere cauti i piani di assunzione, incidendo negativamente sia sui volumi complessivi di somministrazione sia sulla visibilità delle esigenze occupazionali di medio periodo.

In questo contesto, la Società registra un risultato in flessione rispetto al 2024, principalmente per effetto della riduzione dei volumi di ricavi. La contrazione è da ricondurre soprattutto al calo della somministrazione, in particolare a tempo indeterminato, condizionata dalla profonda crisi che ha interessato alcuni importanti comparti dell'industria manifatturiera italiana, da specifici processi di internalizzazione e delocalizzazione avviati da alcuni grandi clienti, nonché dall'adozione di politiche deliberatamente prudenti nell'attivazione di lavoratori in staff leasing. Anche le attività di ricerca e selezione hanno risentito del rallentamento del ciclo economico e del clima di incertezza legato al contesto geopolitico.

Nel corso dell'esercizio, la Società ha comunque proseguito nel proprio percorso di sviluppo, concentrandosi su alcune direttrici prioritarie: il rafforzamento e il riposizionamento del core business nella somministrazione, mediante un riequilibrio del portafoglio settoriale e una maggiore selettività nelle diverse tipologie contrattuali; il miglioramento dell'efficienza operativa attraverso interventi di razionalizzazione organizzativa e di digitalizzazione dei processi; lo sviluppo delle competenze del personale, a supporto della capacità di risposta alle esigenze dei clienti e dell'evoluzione del mercato.

Nel 2025 la Società ha mantenuto la collaborazione con la Fondazione Gi Group Holding nella realizzazione di iniziative finalizzate a promuovere l'occupabilità e l'inclusione nel mercato del lavoro, in coerenza con i valori e gli indirizzi di responsabilità sociale del Gruppo. In particolare, sono stati sviluppati progetti congiunti rivolti a giovani, persone disoccupate e soggetti in condizioni di fragilità, attraverso percorsi di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro, nonché interventi di reskilling e upskilling volti a favorire il reinserimento professionale e a colmare i gap di competenze rispetto ai fabbisogni espressi dalle imprese.

Le iniziative realizzate, spesso in partnership con enti del terzo settore, istituzioni locali e realtà educative, hanno contribuito a rafforzare il ruolo della Società nel territorio e a generare un impatto sociale positivo, integrando l'operatività caratteristica nei servizi per il lavoro con attività a supporto dell'accesso e della permanenza nel mercato del lavoro per le categorie più esposte al rischio di esclusione.

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 24 marzo 2026, 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 2025, motivata dalla necessità di valutare il bilancio delle società partecipate.

Lo scenario macroeconomico

Nel 2025 l'economia mondiale ha continuato a crescere a un ritmo moderatamente sostenuto, in un contesto profondamente diverso rispetto alla fase post-pandemica. Il PIL globale è aumentato di circa il 3,3%, con un contributo importante delle economie avanzate ma, soprattutto, dei Paesi emergenti asiatici, che si confermano il principale motore della crescita internazionale. Il commercio mondiale ha accelerato rispetto all'anno precedente, con un incremento dei volumi di scambio pari a circa il 4,2%: tale dinamica è stata favorita dalla vivace espansione degli investimenti in tecnologie legate all'intelligenza artificiale e alla digitalizzazione, che ha sostenuto la domanda di beni intermedi, infrastrutture IT e servizi ad alto contenuto di conoscenza, e da

condizioni finanziarie progressivamente meno restrittive rispetto al biennio 2023-2024. Parallelamente, si è aperta una fase intensa di negoziazioni e accordi di libero scambio – in particolare da parte dell'Unione europea con partner quali Stati Uniti, Mercosur, India e Australia – che ha contribuito a mitigare, almeno in parte, l'incertezza regolatoria e a ridefinire le catene globali del valore.

In questo scenario, le tensioni derivanti dalla politica commerciale statunitense – caratterizzata da un uso estensivo di misure tariffarie e da una crescente selettività nei confronti di alcuni partner, in primis la Cina – non si sono tradotte nel blocco degli scambi globali che molti osservatori avevano temuto. Le imprese hanno reagito riorientando flussi di export verso nuovi mercati, sfruttando triangolazioni attraverso Paesi terzi, soprattutto in Asia, e riprogettando le proprie catene di approvvigionamento per ridurre la dipendenza da singoli fornitori o singole aree.

Sul fronte dei prezzi, il processo di rientro dell'inflazione, avviato dopo i picchi del 2022, è proseguito per buona parte del 2025. Il ridimensionamento dei prezzi dell'energia e di molte materie prime – favorito da un miglior bilanciamento tra domanda e offerta e dal riassetto delle rotte di approvvigionamento – ha contribuito a riportare l'inflazione su valori più vicini agli obiettivi delle banche centrali nelle principali economie avanzate. Il nuovo shock geopolitico in Medio Oriente tra fine 2025 e inizio 2026, con il conseguente rialzo dei prezzi del petrolio e, in misura più contenuta, del gas, ha tuttavia interrotto la traiettoria lineare del rientro inflazionistico, riaccendendo le aspettative di inflazione a breve termine e imponendo alle banche centrali un atteggiamento più cauto su ulteriori allentamenti monetari.

I mercati del lavoro hanno continuato, nel complesso, a mostrare una tenuta sorprendente. Nelle principali economie avanzate i tassi di disoccupazione si sono mantenuti su livelli contenuti nel confronto storico, nonostante il rallentamento della crescita; in area euro, Stati Uniti e Giappone l'occupazione ha raggiunto o conservato valori prossimi ai massimi storici, sostenendo il reddito disponibile delle famiglie e la dinamica dei consumi. Questo quadro apparentemente favorevole è stato però accompagnato da un incremento delle tensioni strutturali: in molti Paesi si sono accentuati i fenomeni di mismatch tra domanda e offerta di lavoro, con difficoltà di reperimento di profili qualificati nei settori a più alto contenuto tecnologico e di servizi avanzati, a fronte di segmenti in cui permane un sottoutilizzo significativo del fattore lavoro. In numerose economie è proseguito il recupero salariale a compensazione della perdita di potere d'acquisto accumulata durante la fase di inflazione elevata, con aumenti retributivi più marcati nei settori in cui la scarsità di manodopera è più evidente. Questo ha contribuito a sostenere la domanda interna, ma ha anche alimentato il dibattito sul rischio che, in presenza di nuovi shock sui prezzi dell'energia, si innescino spirali salari-prezzi che rendano più lenta la discesa dell'inflazione verso i target.

Per quanto riguarda il debito, il 2025 si è collocato in una fase di assestamento dopo il forte incremento legato agli interventi straordinari durante la pandemia e alle misure di contrasto alla crisi energetica. In molti Paesi il rapporto debito/PIL ha iniziato a stabilizzarsi o a ridursi marginalmente grazie alla combinazione di crescita nominale positiva, ritiro delle misure emergenziali e primi interventi di consolidamento fiscale. Tuttavia, i livelli di debito pubblico restano storicamente elevati in gran parte delle economie avanzate, soprattutto in quelle con sistemi di welfare più estesi e con maggiori esigenze di investimento in transizione energetica e difesa. Anche il debito privato, in particolare quello delle imprese, mostra in molti casi una dinamica più equilibrata rispetto agli anni immediatamente successivi alla pandemia, ma permane su stock elevati, soprattutto in contesti caratterizzati da condizioni finanziarie che, pur meno restrittive, restano più onerose rispetto al periodo dei tassi ultra-bassi. In questo contesto, l'aumento dei rendimenti obbligazionari osservato a seguito del nuovo shock energetico e delle tensioni geopolitiche di inizio 2026 pone un vincolo importante ai margini di manovra delle politiche fiscali, imponendo una gestione più attenta dei percorsi di riduzione del deficit e di contenimento del debito nel medio termine, e accresce la sensibilità delle economie a eventuali ulteriori shock sui tassi di interesse o sulla crescita.

Stati Uniti

Nel 2025 l'economia statunitense ha mantenuto una crescita relativamente robusta (PIL reale intorno al 2,1%), sostenuta da consumi e investimenti, in particolare nei settori tecnologici e nelle infrastrutture digitali, anche legate all'intelligenza artificiale. Il mercato del lavoro ha mostrato un lieve aumento della disoccupazione e una dinamica occupazionale meno vivace, mentre l'inflazione, scesa in media al 2,6%, ha consentito alla Federal Reserve di avviare un graduale taglio dei tassi, pur con un approccio prudente.

La politica commerciale è divenuta più restrittiva, con dazi mirati verso alcuni partner, soprattutto la Cina, ma l'impatto macroeconomico è stato attenuato dall'adattamento delle imprese e da accordi correttivi con l'UE. Il nuovo shock geopolitico in Medio Oriente tra fine 2025 e inizio 2026, con l'aumento dei prezzi energetici, ha irrigidito le condizioni finanziarie e limitato lo spazio per ulteriori rapidi allentamenti monetari. Per il 2026 si prevede una crescita statunitense ancora favorevole rispetto alle altre economie avanzate, ma in un contesto di maggiore volatilità delle materie prime e incertezza sulle politiche commerciali.

Cina e Asia emergente

Nel 2025 la Cina ha continuato a essere un perno della crescita globale, con un PIL in aumento di circa il 5%, sostenuto da politiche fiscali e monetarie espansive e da un buon andamento dell'export nei comparti tecnologici e nei beni intermedi, soprattutto verso Asia ed Europa. Restano tuttavia criticità nel settore immobiliare e l'esigenza di riequilibrare il modello di crescita a favore dei consumi delle famiglie; l'inflazione è tornata su valori positivi ma contenuti dopo la fase deflattiva.

Al di fuori della Cina, le economie emergenti asiatiche – in particolare Paesi ASEAN e India – hanno continuato a trainare l'espansione globale, beneficiando della delocalizzazione produttiva, dell'aumento degli investimenti diretti esteri e di una maggiore integrazione nelle catene del valore. L'India ha registrato una crescita oltre il 7%, sostenuta da domanda interna e investimenti infrastrutturali, con prospettive ulteriormente rafforzate dall'accordo di libero scambio con l'UE. Nel complesso, l'area ha tratto vantaggio da condizioni finanziarie internazionali più favorevoli e dalla crescita degli scambi di beni e servizi avanzati, pur risultando esposta, a fine 2025, ai rischi legati al nuovo shock energetico, alla volatilità dei mercati e alle tensioni commerciali tra grandi potenze.

Giappone

Nel 2025 il Giappone ha registrato una crescita del PIL reale di circa l'1,2%, superiore al potenziale di lungo periodo, trainata soprattutto dalla domanda interna: consumi in aumento grazie al miglioramento del mercato del lavoro e al sostegno al reddito, e investimenti in crescita nei comparti manifatturieri e nei servizi ad alta tecnologia. L'inflazione si è attestata su livelli prossimi o lievemente superiori al 2%, mentre la Bank of Japan ha mantenuto una politica monetaria ancora accomodante, avviando solo una graduale normalizzazione (tasso guida allo 0,75% a fine 2025). Il mercato del lavoro resta molto teso, con bassa disoccupazione e dinamica salariale in rafforzamento, a fronte però di sfide strutturali rilevanti (invecchiamento della popolazione, alto debito pubblico, necessità di riforme pro-produttività); per il 2026 si prevede una crescita attorno allo 0,9%, con la domanda interna chiamata a compensare gli effetti delle tensioni commerciali e dei maggiori costi energetici sulle esportazioni.

Area Euro

Nel 2025 l'area dell'euro ha registrato una crescita del PIL reale di circa l'1,4%, superiore al 2024 e alle attese iniziali, trainata soprattutto dalla domanda interna: consumi in ripresa grazie al recupero del potere d'acquisto e al mercato del lavoro solido, e investimenti sostenuti anche dai piani di ripresa, in particolare in costruzioni, digitale e green. L'inflazione è scesa verso il 2%, consentendo alla BCE di riportare i tassi su livelli neutrali (depositi intorno al 2%) e di favorire una graduale normalizzazione del credito.

A inizio 2026, il nuovo shock energetico legato alle tensioni in Medio Oriente ha però inasprito le condizioni finanziarie e rialzato le aspettative d'inflazione, portando a una revisione al ribasso della crescita attesa per il 2026 (0,8–1,1%) e a un'inflazione temporaneamente sopra il target. Il mercato del lavoro resta robusto, con disoccupazione intorno al 6%, ma emergono mismatch tra domanda e offerta, soprattutto nei profili qualificati. Sul fronte dei conti pubblici, prosegue il consolidamento fiscale dopo le misure pandemiche, con debito/PIL in graduale stabilizzazione, a fronte di pressioni strutturali legate a difesa, transizione

energetica e digitale. Nel complesso, l'area entra nel 2026 con una crescita moderata ma esposta ai rischi di shock energetici e tensioni commerciali globali.

Italia

Nel 2025 l'economia italiana ha registrato una crescita reale dello 0,5%, in linea con il quadro programmatico di finanza pubblica, con un rallentamento nel secondo trimestre e una moderata accelerazione nella parte finale dell'anno. L'espansione è stata sostenuta dalla domanda interna al netto delle scorte, con consumi privati in aumento dell'1,1%, favoriti dal recupero delle retribuzioni reali e del potere d'acquisto delle famiglie, e investimenti fissi lordi in crescita del 3,5%, trainati in particolare da mezzi di trasporto, prodotti della proprietà intellettuale, macchinari e costruzioni residenziali. Il contributo della domanda estera netta è risultato negativo, a fronte di esportazioni in ripresa ma di importazioni più dinamiche; ciò non ha impedito all'Italia di mantenere pressoché invariata la propria quota di mercato mondiale e di conseguire un avanzo commerciale di beni in aumento, grazie anche al miglioramento del saldo energetico. Sul lato dell'offerta, il valore aggiunto è cresciuto nell'industria – con un andamento particolarmente favorevole nelle costruzioni e nei comparti manifatturieri a più elevato contenuto tecnologico – mentre la manifattura nel suo complesso ha mostrato una lieve flessione e i servizi un ritmo di espansione moderato. La produttività del lavoro ha registrato una contrazione contenuta a livello aggregato, a fronte di miglioramenti nell'industria in senso stretto e nelle costruzioni e di maggiori criticità in alcuni segmenti del terziario; i margini di profitto si sono stabilizzati su livelli superiori al periodo pre-pandemico, in un contesto di condizioni creditizie gradualmente più favorevoli e di sistema bancario complessivamente solido.

Il mercato del lavoro ha confermato nel 2025 una dinamica positiva, con livelli occupazionali ai massimi storici. Gli occupati hanno superato i 24 milioni di unità (+0,8% su base annua), il tasso di occupazione 15-64 anni si è attestato al 62,5% e il tasso di disoccupazione è sceso al 6,1% in media d'anno, raggiungendo il 5,6% a fine periodo. La crescita occupazionale si è accompagnata a una ricomposizione verso forme contrattuali più stabili, con un ulteriore aumento della quota di rapporti a tempo indeterminato e una riduzione di quella dei contratti a termine, pur in presenza di segnali di maggiore persistenza nell'occupazione temporanea. Permangono tuttavia significative eterogeneità per genere, età, territorio e livello di istruzione: la partecipazione femminile, pur in aumento, resta inferiore a quella maschile e alla media europea; le fasce giovanili evidenziano ancora tassi di partecipazione contenuti; il Mezzogiorno e i lavoratori meno qualificati continuano a presentare più elevati livelli di inattività e di sottoutilizzo del lavoro. In questo quadro, il costo del lavoro e le retribuzioni contrattuali hanno continuato a crescere, contribuendo al recupero del reddito reale senza tuttavia colmare integralmente la perdita subita durante la fase inflazionistica, mentre i segnali di labour mismatch indicano che le difficoltà di reperimento della manodopera sono in larga misura riconducibili a disallineamenti tra domanda e offerta più che a una carenza complessiva di lavoratori.

Nel 2026 l'economia globale è prevista in rallentamento ma non in recessione, con una crescita intorno al 3% e rischi prevalentemente al ribasso. Le economie avanzate (area euro, Regno Unito, Giappone) mostrano ritmi moderati (circa 0,8–1,1%), gli Stati Uniti mantengono una crescita relativamente solida (circa 2–2,3%) e le principali economie emergenti asiatiche continuano a espandersi sopra la media, pur risentendo di maggiore volatilità energetica; la Cina rallenta verso il 4,4%, con più attenzione alla domanda interna.

L'inflazione è attesa in riaccelerazione rispetto al 2025, soprattutto per effetto del nuovo shock petrolifero (USA verso il 3–4%, area euro intorno al 2,5–2,6%), riducendo lo spazio per tagli dei tassi: le banche centrali mantengono quindi una postura meno espansiva del previsto, con tassi elevati più a lungo e impatti su credito, investimenti e debito. I principali rischi riguardano: un prolungarsi dello shock energetico e geopolitico, con possibile quasi-recessione globale; una nuova ondata di dazi e frammentazione commerciale, con effetti stagflazionistici; l'elevato debito pubblico e privato, che aumenta la vulnerabilità finanziaria. Restano possibili fattori mitiganti, come una de-escalation in Medio Oriente, un allentamento delle tensioni USA-Cina e l'effetto espansivo di piani di investimento pubblico compatibili con la sostenibilità del debito.

Corporate Governance

Il Gruppo individua in un adeguato sistema di Corporate Governance un elemento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi strategici e di creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, assicurando un governo efficace del Gruppo stesso, nel rispetto delle istituzioni e delle regole e un comportamento corretto nei confronti di tutti i propri Stakeholder.

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 Stakeholder: 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 e di controllo

Consiglio di Amministrazione

(in carica al 31 dicembre 2025)

Presidente e Amministratore Delegato: FRANCESCO BARONI

Amministratore Delegato: ZOLTAN DAGHERO

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 CICCIO

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 2025 / 2027)

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 tre Amministratori in carica sino alla data dell'Assemblea dei Soci che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio 2025.

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 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.

Sulla base di verifiche periodiche, l'Organismo di Vigilanza è incaricato di evidenziare eventuali problematiche riscontrate e di individuare le azioni correttive da intraprendere. **L'Organismo di Vigilanza** di Gi Group nel corso del 2025 ha effettuato attività di audit sia mediante l'esame della consueta reportistica sia tramite interviste ai referenti aziendali.

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 2025 – 2027, 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.

Comitato Strategico per la Parità di Genere: costituito nell'aprile 2024 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 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 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 – la cui versione vigente è quella revisionata in data 26 settembre 2022 – 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 Stakeholder.

Nei confronti di questi 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, che sono volti a comunicare un approccio aziendale che vuole declinare nel settore delle risorse umane i concetti di sostenibilità ed economia circolare.

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.

A partire dal 2022, sono state emesse ed adottate da tutte le società una serie di policy di alto livello, atte a rafforzare i principi di condotta contenuti nel Codice Etico, declinandoli in più specifici impegni aziendali, consolidando un uniforme approccio ESG all'interno del Gruppo.

Nel 2025, l'implementazione di questo set di Global High Level Policies (GHLP) direttamente discendenti dal Codice Etico, è proseguita attraverso attività di revisione delle policies esistenti e a nuove emissioni.

Nel dicembre 2025, sono state emesse ed approvate dal CDA di Gi Group Holding due nuove policies che formalizzano gli impegni di Gruppo e rappresentano un passo avanti nella cultura interna in termini di sostenibilità e conformità, rispondendo anche a ciò che il mercato richiede in ambito ambientale e di H&S:

- “Environmental Global Policy” e
- “Occupational Health & Safety Global Policy”.

Nel loro organico insieme le GHLP 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 e attenzione all'ambiente e ai lavoratori.

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.

Responsabilità Sociale

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

Il posizionamento del Gruppo rispetto ai pillars ESG è principalmente espresso in due documenti validi a livello globale:

- il Sustainable Work Manifesto,
- 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.”

I contenuti formulati nel Manifesto del Lavoro Sostenibile, 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 Stakeholder 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 a seguire, 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.

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 – a conclusione del triennio e propedeutico al rinnovo della certificazione – l'ente ha avuto modo di confermare come la valutazione complessiva del Sistema e della sua efficacia risulti alquanto positiva, sia in generale che per specifici aspetti come le attività del Social Performance Team, molto rappresentato a livello di Lavoratori sia in sede centrale che presso le Filiali, sottolineando la spinta positiva data dalla Direzione all'intero Sistema in questi anni, e il respiro internazionale dell'organizzazione che permette uno scambio di best practice tra le società del Gruppo.

Se il SGSA ha un impatto integrale sulla messa a terra del pillar dedicato al "Lavoro dignitoso e sicuro", 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".

Consapevoli del fatto che si tratti di un punto di partenza e non di arrivo, il sistema di gestione ha generato la crescita dell'attenzione sulle tematiche della parità di genere, andando a toccare anche la cultura aziendale e non solo processi e procedure tout court. Alla Certificazione hanno fatto seguito ulteriori iniziative che hanno coinvolto le stesse società:

- l'adesione al Manifesto della Comunicazione Non Ostile, un progetto che ha come obiettivo la costruzione di un dialogo trasparente e inclusivo fra aziende, clienti e stakeholder; e
- l'adesione al Manifesto per la Parità di Genere nella Filiera Italiana, un'iniziativa promossa dal Winning Women Institute per sensibilizzare le aziende e le organizzazioni riguardo l'importanza della parità di genere e dell'inclusione nella filiera italiana.

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, Gi Group S.p.A. ha acquisito la forma giuridica di **Società Benefit**.

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 ETS, a sottolineare l'importante e costante contaminazione tra i poli del Gruppo che possono mantenere permeabile lo scambio tra business e CSR.

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 Stakeholder sul sito web aziendale.

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

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 per i Servizi al Lavoro con circa 113 filiali, svolgendo le consuete attività necessarie per il mantenimento dei requisiti di accreditamento (tra cui trasferimenti di accreditamenti a seguito di trasferimenti di filiale, adeguamenti 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 2026 il numero di filiali accreditate nelle regioni sopra elencate e nelle residue in cui andrà ad accreditarsi, tra cui la Basilicata.

L'incremento del numero di filiali accreditate su tutto il territorio Nazionale, previsto per il 2026, è di circa il 15 % rispetto all'attuale copertura.

La Società è inoltre accreditata per i servizi al lavoro a livello nazionale al portale “Servizi Lavoro” del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (ex ANPAL). Ha aderito alla misura dell’AdR (Assegno di Ricollocazione) e, alla misura del RdC (Reddito di cittadinanza).

Gi Group S.p.A., sin dal loro avvio, ha 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 una delle priorità critiche della nostra organizzazione, ci impegniamo a garantire la privacy dei dipendenti, talenti, clienti e fornitori.

Per assicurare questo obiettivo, Gi Group S.p.A. ha adottato un Modello Organizzativo Privacy, che definisce strutture, ruoli e approcci organizzativi per indirizzare, governare, eseguire e controllare le attività di tutela dei dati personali. Tale Modello, pertinente e adeguato, rappresenta lo strumento di accountability, attraverso cui Gi Group S.p.A. dimostra di attuare misure tecniche ed organizzative conformi all’art. 24 del GDPR.

Investiamo costantemente in persone, processi e tecnologie per anticipare un panorama di minacce in continua evoluzione, con particolare attenzione alla crescente criminalità informatica.

Continuiamo ad ampliare gli sforzi nella protezione dei dati e nella sicurezza delle informazioni, aggiornando regolarmente la nostra strategia di cybersecurity e protezione dei dati. La nostra missione rimane quella di proteggere i processi aziendali e consolidare il ruolo di custode affidabile dei dati di talenti, clienti e tutti gli stakeholder.

Particolare attenzione, ai fini della corretta gestione del Modello Organizzativo Privacy, è inoltre data al processo di formazione interna a tutti i dipendenti e ai membri del Global Privacy Office di cui Gi Group S.p.A. si avvale per la continua gestione delle tematiche sulla protezione dei dati personali.

Inoltre, relativamente al periodo di riferimento, evidenziamo alcune delle attività più rilevanti: aggiornamento e revisione periodica delle Privacy Policy e delle Procedure operative; monitoraggio costante delle evoluzioni normative internazionali, con analisi degli impatti sulle attività aziendali e adattamento dei processi di compliance; potenziamento della gestione centralizzata delle richieste degli interessati e delle segnalazioni privacy, al fine di garantire efficienza e tracciabilità delle attività; organizzazione di sessioni formative mirate sui temi della data protection.

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

Nel 2025, lo scenario economico in cui si collocano le performance del Gruppo è stato caratterizzato da una crescita più contenuta rispetto all’anno precedente. Il PIL reale si è attestato al +0,5% (Istat), in rallentamento rispetto al +0,8% del 2024. La dinamica è stata sostenuta dalla domanda interna al netto delle scorte, che ha fornito un contributo positivo pari a +1,5 punti percentuali, mentre la domanda estera netta ha inciso negativamente per -0,7 punti e la variazione delle scorte per -0,2 punti. Gli investimenti fissi lordi sono aumentati del 3,5%, sospinti in particolare dall’edilizia non residenziale riconducibile agli interventi del PNRR, e i consumi hanno registrato una crescita dello 0,9%.

Con riferimento ai comparti economici maggiormente rilevanti per il ricorso alla somministrazione, l’industria nel suo complesso ha mostrato una lieve espansione (+0,3%), mentre la manifattura ha segnato una contrazione (-0,3%), riflettendo in particolare il marcato calo dell’automotive (-10,3% in termini di produzione complessiva) e del sistema moda (-5,5%). Anche i servizi hanno evidenziato un rallentamento per il secondo anno consecutivo, con una crescita limitata allo 0,3% rispetto allo 0,6% del 2024. All’interno di questo aggregato, il comparto commercio, trasporti, logistica e accoglienza è cresciuto dell’1%, mentre, per la prima

volta dopo la crisi pandemica, si è registrata una flessione (-0,9%) nelle attività della pubblica amministrazione, dell'istruzione e della sanità.

In questo contesto il mercato del lavoro ha registrato un ulteriore aumento dell'occupazione che, pur con intensità inferiore rispetto al 2024, ha raggiunto livelli record sotto il profilo sia quantitativo sia qualitativo, continuando tuttavia a evidenziare criticità nella capacità di includere pienamente donne e giovani e di assorbire le quote ancora elevate di popolazione inattiva.

Nel 2025, in linea con quanto osservato negli ultimi due anni, gli occupati medi sono saliti a 24,117 milioni (massimo degli ultimi vent'anni), con un incremento di circa 185 mila unità rispetto al 2024 (+0,8%). La crescita è stata trainata soprattutto dai rapporti a tempo indeterminato (+304 mila) e dal lavoro autonomo (+99 mila), mentre i contratti a termine hanno continuato a ridursi in modo significativo (-218 mila).

È aumentata la componente a tempo pieno (+2,4%) a fronte di un'ulteriore contrazione del part-time (-7,1%). Parallelamente, il tasso di disoccupazione è sceso al 6,1% (-0,4 punti rispetto al 2024), riflettendo una diminuzione dei disoccupati pari al 5,3%. L'inattività nella fascia 15-64 anni è risultata in lieve calo, attestandosi a 12,374 milioni (-0,5%), ma la riduzione complessiva è stata molto contenuta (-0,1%), poiché alla diminuzione degli inattivi potenzialmente attivabili si è contrapposto l'aumento di coloro che non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare. La flessione dell'inattività si è concentrata tra i 35 e i 64 anni, mentre è aumentata tra i 15 e i 34 anni (+1,3%).

L'andamento positivo dell'occupazione continua a essere influenzato da fattori demografici e normativi – riduzione dello stock di giovani e innalzamento dell'età pensionabile – con una crescita concentrata negli over 50 (+409 mila) e una diminuzione degli occupati nelle fasce 35-49 e 15-34 anni, per le quali i tassi di occupazione si sono ridotti rispettivamente dello 0,1% e dell'1,8%.

Permangono, seppur in miglioramento, ampi divari territoriali e di genere. Il Mezzogiorno registra una variazione positiva dell'occupazione (+0,7%) e una significativa riduzione della disoccupazione (-0,8 punti), ma il tasso di occupazione rimane nettamente inferiore rispetto al Nord (50,0% contro 69,8%) e il tasso di disoccupazione significativamente più elevato (11,1% contro 3,8%). L'occupazione femminile, pur restando inferiore di circa 17 punti percentuali rispetto a quella maschile, è cresciuta più di quella degli uomini (+0,5% contro +0,2%) e la disoccupazione tra le donne si è ridotta in misura maggiore (-0,6 punti contro -0,2 per gli uomini). Si registra inoltre un ulteriore aumento dell'occupazione straniera (+0,6%), mentre, dopo diversi anni, il mismatch tra domanda e offerta di lavoro mostra un segnale di attenuazione, scendendo di 0,8 punti e attestandosi al 47% (dati Excelsior, MLPS).

In questo quadro, il mercato della somministrazione ha evidenziato, su base annua, una flessione dello 0,8% nel numero medio di lavoratori occupati mensilmente (da 479,3 mila a 475,4 mila), con una riduzione del 7,8% rispetto al picco del 2022. Tale dinamica è riconducibile principalmente al calo dei lavoratori a termine, mentre i rapporti a tempo indeterminato hanno continuato a crescere (+2,2%), pur mostrando nel corso dell'anno un'erosione progressiva, da circa 150 mila occupati a gennaio a 145 mila a dicembre (-2,8%). In termini di ore lavorate, il 2025 ha registrato una contrazione complessiva dell'1,3%, superiore alla diminuzione del numero totale di occupati (-0,8%), riflettendo in particolare la riduzione della componente a tempo indeterminato in somministrazione.

Al contrario, il monte retributivo ha evidenziato una crescita dell'1,4%, sostenuta sia dai rinnovi dei CCNL sia dall'aumento del peso dei lavoratori somministrati a più elevata professionalità. È inoltre significativo rilevare che la somministrazione ha registrato una contrazione più contenuta rispetto ai contratti a termine diretti, con un incremento della sua incidenza su questi ultimi dal 17,4% del 2024 al 18,6%.

In tale contesto, la practice T&P, per le ragioni sopra richiamate, ha conseguito risultati meno favorevoli rispetto al mercato, con una conseguente riduzione della propria quota sulla base imponibile complessiva pari al 2% (-0,85% sui contratti a termine e -3,9% su quelli a tempo indeterminato). In particolare, la somministrazione a tempo determinato ha solo parzialmente compensato l'impostazione prudenziale adottata nell'attivazione dei contratti a tempo indeterminato e il rallentamento generalizzato dei servizi di ricerca e selezione. I buoni risultati conseguiti negli altri ambiti di servizio – quali politiche attive, orientamento e formazione duale – non sono stati sufficienti a controbilanciare la minore generazione di "gross profit" che ne è derivata.

Nonostante un contesto esogeno caratterizzato da evidenti segnali di contrazione, la Società ha continuato ad operare con determinazione e ambizione per mantenere e rafforzare il proprio ruolo di player primario nel mercato di riferimento, avviando un nuovo portafoglio di progetti di revisione del modello di business e un programma di iniziative di breve periodo volto a fronteggiare i profondi cambiamenti del mercato, tra cui la rapida e pervasiva diffusione dell'intelligenza artificiale.

Proprio al fine di cogliere appieno le opportunità offerte dall'AI, saranno ulteriormente potenziate le iniziative di innovazione digitale a supporto delle attività di sourcing, delivery e gestione amministrativa.

Parallelamente, è stato avviato un processo di razionalizzazione della rete di filiali e di centralizzazione di diverse attività – tra cui il sourcing, la gestione dei lavoratori e la gestione amministrativa – con l'obiettivo di incrementare ulteriormente la competitività e la produttività dei diversi business, processo che proseguirà anche nei prossimi anni.

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

Nel 2025 il mercato della somministrazione ha registrato un lieve calo: il volume di ore lavorate è diminuito in modo più marcato nella prima parte dell'anno, per poi recuperare nel secondo semestre, chiudendo con una riduzione complessiva di circa l'1% rispetto al 2024. In parallelo non si è attenuata la domanda di profili qualificati da parte delle imprese, che continuano a sperimentare difficoltà di reperimento riconducibili a un elevato mismatch tra domanda e offerta di lavoro. In questo contesto Gi Group ha performato leggermente peggio del mercato generalista, soprattutto per la scelta deliberatamente prudente sui contratti di somministrazione a tempo indeterminato, la cui incidenza è scesa dal 37% del 2024 al 33% nel 2025; al contrario, ha proseguito il proprio percorso di crescita nel segmento della somministrazione Professional, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, migliorando ulteriormente i risultati conseguiti nell'esercizio precedente.

Anche il mercato della ricerca e selezione ha evidenziato un rallentamento nel corso del 2025, in particolare per i profili meno qualificati. Il contesto macroeconomico e geopolitico, caratterizzato da incertezza diffusa, ha indotto molte aziende ad adottare un atteggiamento prudente, limitando gli investimenti, inclusi quelli destinati al rafforzamento degli organici interni. In questo quadro la performance di Gi Group si è mantenuta sostanzialmente in linea con quella del mercato, nonostante il lancio del brand Grafton a presidio del segmento white collar.

Si è invece confermata la centralità delle attività di orientamento e formazione, sempre più cruciali in un mercato del lavoro che richiede investimenti continui in nuove professionalità, così come il ruolo delle politiche attive, indispensabili per favorire l'accesso, la qualificazione e la riqualificazione dei candidati. Su questo fronte, nel 2025 Gi Group ha proseguito e ampliato il proprio impegno nelle scuole, erogando oltre 34.000 ore di orientamento rivolte a studenti e docenti. Gli investimenti nelle Academy – solo in parte finanziati dal Fondo Forma.Temp – hanno consentito di avvicinare numerosi giovani al mondo del lavoro, spesso in ambiti professionali emergenti; la collaborazione con ITS e IFTS ha inoltre contribuito ad accrescere ulteriormente il numero degli apprendistati, sia professionalizzanti sia duali, che nel solo 2025 hanno superato le 1.300 unità.

Anche l'attività nell'ambito delle politiche attive ha prodotto risultati molto positivi, sia in termini di candidati presi in carico (circa 20.000) e formati, sia soprattutto in termini di ricollocazione: nel corso dell'anno Gi Group è stato in grado di ricollocare oltre 2.000 lavoratori. Parallelamente, il percorso di evoluzione dei sistemi avviato negli esercizi precedenti e gli investimenti nella digitalizzazione e automazione dei processi hanno continuato a migliorare l'efficienza operativa e i risultati, supportati dalle prime sperimentazioni in ambito intelligenza artificiale; proprio la capacità di integrare in modo efficace l'AI nei processi aziendali rappresenterà una delle principali sfide e leve di sviluppo per gli anni a venire.

La crescita del segmento Professional è stata resa possibile da significativi investimenti in risorse, processi e sistemi; l'attività di Ricerca & Selezione ha beneficiato di tale impostazione, registrando ulteriori progressi anche grazie al rafforzamento dell'Assessment Center e degli strumenti di testistica, fondamentali per misurare in modo più accurato le competenze dei candidati. Nel complesso, pur in un anno oggettivamente complesso, Gi Group ha confermato il proprio posizionamento di operatore leader di mercato, dimostrando di saper trasformare le difficoltà congiunturali in opportunità e di impostare una strategia di crescita qualitativa orientata al medio-lungo periodo.

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 Finance ha l'obiettivo di supportare il management nelle decisioni operative e di pianificazione strategica, ponendosi come partner affidabile e responsabile nel rispetto dei principi di governance aziendale.

Attraverso i propri dipartimenti, la funzione:

- assicura la corretta gestione amministrativa e la solidità finanziaria della Società e del Gruppo;
- presidia la predisposizione dei piani di budget e la loro attuazione;
- valuta gli investimenti e ne monitora la redditività;
- elabora i risultati economico-finanziari

evidenziando tempestivamente le situazioni rilevanti al fine di consentire alla direzione generale l'adozione di eventuali azioni correttive.

Il Finance garantisce inoltre l'accesso alle risorse finanziarie alle migliori condizioni di mercato, l'assolvimento degli adempimenti amministrativi e fiscali, la semplificazione dei processi interni e l'integrazione delle nuove realtà del Gruppo, l'ottimizzazione della gestione del credito in collaborazione con la rete commerciale e la corretta gestione degli adempimenti amministrativi relativi al personale somministrato.

La funzione è attualmente impegnata in un percorso di trasformazione, volto a incrementare il livello di automazione dei processi di base e a migliorare l'efficienza, la qualità e la tempestività delle informazioni a supporto delle decisioni affiancando progressivamente metodologie di tipo predittivo, abilitate dall'utilizzo di tecnologie quali machine learning, cloud, robotic process automation, data visualization e advanced analytics.

Nel corso dell'esercizio si è verificato un avvicinamento al vertice della funzione Finance.

HUMAN RESOURCES

La funzione Risorse Umane ha il compito di sostenere l'organizzazione nella realizzazione dei propri obiettivi, gestendo in modo integrato politiche, processi e strumenti che incidono direttamente su comportamenti, competenze e performance delle persone. In un contesto caratterizzato da forti trasformazioni tecnologiche, economiche e sociali, l'HR assume un ruolo sempre più strategico nel guidare il cambiamento: presidia i processi di selezione, sviluppo e valorizzazione dei talenti, supporta il ridisegno dei ruoli e dei percorsi professionali, promuove modelli organizzativi e di leadership coerenti con le nuove modalità di lavoro e con le esigenze del business.

All'orientamento tradizionale, centrato su amministrazione del personale e relazioni sindacali, si affianca oggi una crescente focalizzazione su change management, sviluppo delle competenze chiave e personalizzazione della relazione di lavoro (people care), con particolare attenzione al benessere delle persone, alla conciliazione vita-lavoro e all'inclusione delle diverse dimensioni generazionali e di genere. In questa prospettiva, la funzione HR opera sempre più come "business partner", lavorando in stretto raccordo con le altre funzioni aziendali per anticipare i fabbisogni di competenze, sostenere i piani di trasformazione – anche digitale – e garantire che le scelte organizzative siano allineate alle priorità strategiche del Gruppo.

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

INFORMATION TECHNOLOGIES

Nel corso del 2025 la Direzione IT Italia ha realizzato e consolidato un insieme articolato di iniziative a supporto delle funzioni HR, Operations e Corporate, con l'obiettivo di automatizzare i processi, rafforzare l'infrastruttura tecnologica e migliorare l'esperienza degli utenti interni ed esterni.

Di seguito una sintesi dei principali progetti.

1. Automazione processi (RPA)

- l'adozione di Power Automate per l'automazione di processi ripetitivi;
- l'aggiornamento dei server UiPath per garantire maggiore stabilità e scalabilità delle soluzioni esistenti;
- l'automazione dello smistamento delle PEC e l'integrazione con le policy di pricing, riducendo attività manuali e tempi di gestione.

Nel corso del 2025 sono stati analizzati, sviluppati e automatizzati numerosi processi a supporto di diverse funzioni aziendali (ufficio payroll, coordinamento amministrativo, fatturazione, procurement) e delle attività a presidio dei rapporti con clienti e candidati. In questo ambito si inseriscono, tra gli altri, lo sviluppo dell'interpretazione automatica delle timbrature di Clock in/Clock out nell'app myGiGroup, che ha migliorato l'affidabilità dei dati presenze e ridotto le attività correttive delle strutture HR e delle filiali, e il progetto “Flessibile Politiche attive”, che ha introdotto la gestione automatizzata delle fatture di rendicontazione PAL/GOL su Worky e SAP, con benefici in termini di accuratezza contabile e riduzione dei tempi di processo.

2. Integrazione con portali esterni e sistemi di recruiting

Per la gestione degli annunci e delle opportunità di lavoro sono stati completati diversi interventi integrativi:

- integrazione del **Portale INPS / SIISL** con Spinner per l'implementazione del job posting automatizzato, che consente la pubblicazione strutturata degli annunci sui canali istituzionali;
- evoluzioni su **Arca24**, con gestione differenziata tra vacancy e annunci, analisi per una nuova reportistica e introduzione di nuovi automatismi a supporto dell'attività di recruiting.

Nel progetto **Tirocini** sono stati effettuati gli adeguamenti alle nuove normative delle regioni Marche e Abruzzo e un'analisi del monitoraggio dei questionari con firma FEA, al fine di garantire conformità regolatoria e tracciabilità digitale dei processi.

3. Sistemi Finance e controllo del credito

Sul sistema **Credit Web** sono state introdotte funzionalità per:

- il calcolo del DSO sulle nuove società del gruppo Italia ed estero;
- la ripartizione automatica delle fatture sui diversi referenti commerciali.

Questi interventi supportano un controllo più puntuale della performance creditizia e una migliore accountability commerciale.

È proseguita inoltre l'integrazione del software di tesoreria **Piteco CBC** con Banca Intesa, con l'obiettivo di ottimizzare i flussi di incasso/pagamento e la riconciliazione bancaria.

4. Service Management e supporto alle funzioni Corporate

Nell'area dei servizi di supporto sono stati realizzati:

- l'adozione di nuovi ambienti SaaS per il **Ticketing** (in particolare per Legal Support e Billing Requests), con una migliore tracciabilità delle richieste e SLA più chiari;
- la migrazione del **Service Portal** verso una nuova piattaforma, con il rilascio delle soluzioni "GiGare" e "GiLaw", a supporto rispettivamente dei processi di gestione gare e della funzione legale.

Sono state inoltre condotte analisi tecnico-funzionali sui flussi dati e sull'operatività utenti in ambito **Preanalitiche e Analitiche**, in vista di un futuro intervento di refactoring delle pre-analisi, per aumentare qualità e affidabilità dei dati.

5. Progetti a sostegno dell'operatività commerciale e della rete

Il programma **Opportunity2Order** ha visto:

- l'avvio di un pilot pre-go live;
- il go live su tutta la rete;
- la proroga dell'accordo quadro.

L'iniziativa abilita una gestione più integrata del ciclo opportunità–ordine, migliorando visibilità sul funnel commerciale e tempi di conversione.

È stato inoltre potenziato **GiQuest** tramite il porting infrastrutturale (rinnovo del sistema operativo e integrazione nella rete Gi Group) e un rafforzamento del supporto applicativo, per rispondere con maggiore rapidità alle esigenze dei concorsi pubblici.

È proseguito lo sviluppo della soluzione **Viaggi&Spese**, che consente la gestione digitalizzata delle prenotazioni viaggio (aerei, treni, alloggi, auto, ecc.) e delle relative note spese, con benefici in termini di controllo dei costi, conformità alle policy e user experience.

6. Evoluzione infrastrutturale e sicurezza operativa

Sul fronte infrastrutturale sono stati realizzati interventi di ampia portata:

- sostituzione delle linee CDLAN con nuove linee **Retelit**, per garantire maggiore affidabilità e performance della connettività;
- cambio del server **Zucchetti Presenze e Paghe**, a supporto dei sistemi HR core;
- rollout di nuovi **access point** in circa 120 filiali e di nuovi **switch** in circa 60 filiali, con un significativo miglioramento della copertura Wi-Fi, della resilienza di rete e della gestione centralizzata;
- migrazione del **data center** da Milano Piazza IV Novembre ad **IAvalon3 (Milano, via Bisceglie)**, operazione critica per la continuità operativa e l'evoluzione futura delle infrastrutture;

- esecuzione dei **test di disaster recovery** sugli ambienti WN11/WN12 per rafforzare la capacità di risposta in caso di incidenti gravi.

Sul versante workplace sono stati:

- aggiornati circa **3.000 PC a Windows 11 in 2 mesi**, standardizzando l'ambiente client e migliorando sicurezza e supportabilità;
- implementato **Outlook su tutti gli smartphone aziendali**, uniformando gli strumenti di comunicazione e facilitando il lavoro in mobilità.

Infine, è stato introdotto **PEC Manager**, un portale per la gestione centralizzata delle PEC InfoCert, che consente un maggiore controllo, una migliore distribuzione delle caselle e una riduzione dei rischi operativi legati alla gestione decentralizzata delle comunicazioni certificate.

Nel complesso, le iniziative realizzate nel 2025 hanno contribuito a:

- aumentare il grado di automazione dei processi core HR, finance e operations;
- migliorare la qualità e la tempestività dei dati a supporto del business;
- rafforzare l'infrastruttura e la continuità operativa;
- offrire a utenti e funzioni aziendali strumenti più moderni, integrati e conformi alle normative vigenti.

MARKETING E COMUNICAZIONE

La funzione Marketing Italia ha continuato a svolgere un ruolo strategico e determinante a supporto del business, agendo come vero e proprio abilitatore della crescita. Ha guidato il rafforzamento del posizionamento del Gruppo, presidiando la coerenza e l'evoluzione della brand identity, innovando in modo continuo gli strumenti e i modelli di ingaggio di candidati e aziende, sviluppando iniziative di comunicazione integrate e contribuendo in maniera concreta e misurabile alla generazione di nuove opportunità commerciali, a beneficio sia del fatturato sia della reputazione del Gruppo sul mercato.

In particolare, l'attività si è concentrata su quattro ambiti prioritari:

Posizionamento

E' stato rafforzato attraverso lo sviluppo e il lancio del progetto *Dedalo*, culminato nella pubblicazione del primo rapporto nazionale sul fenomeno NEET (9 luglio 2025), con l'obiettivo di analizzare in profondità il tema e proporre soluzioni concrete per la sua prevenzione e contrasto.

L'iniziativa ha rappresentato un elemento chiave nel consolidamento del posizionamento del Gruppo sul tema dei giovani e dell'employability, contribuendo a valorizzare in particolare il ruolo della divisione GiEdu e delle attività di orientamento.

Candidate Experience

Oggetto di un percorso di evoluzione continua, attraverso il monitoraggio costante dei touchpoint e l'ottimizzazione dei canali di comunicazione e di sourcing, con un progressivo rinnovamento dei linguaggi e delle modalità di ingaggio, in linea con le aspettative dei diversi target di candidati.

Employee Engagement

E' stato confermato come leva strategica per il rafforzamento del brand, attraverso iniziative volte a valorizzare il ruolo dei dipendenti come ambassador e a consolidare il posizionamento del Gruppo come employer di riferimento.

Marketing Automation

E' stata ulteriormente sviluppata con l'obiettivo di rendere sempre più integrato, data-driven ed efficace l'approccio al mercato.

Nel corso dell'anno è proseguito il percorso di evoluzione della piattaforma, con l'integrazione progressiva di nuove società del Gruppo, tra cui Intoo e ODM, e un maggiore allineamento con la strategia globale, anche attraverso l'adozione e il potenziamento del tool HubSpot.

Parallelamente, sono stati esplorati e attivati nuovi canali inbound e outbound, con l'obiettivo di incrementare la lead generation e supportare in modo più diretto le esigenze del business.

GI Group T&P

In un contesto economico caratterizzato da forte volatilità, GI Group ha registrato una contrazione dei volumi soprattutto nel segmento della somministrazione, determinata da una combinazione di fattori esogeni ed endogeni che hanno esercitato una significativa pressione sul business.

In questo scenario, la funzione Marketing ha supportato attivamente lo sviluppo commerciale, operando in coerenza con i nuovi driver della strategia pluriennale, con l'obiettivo di rafforzare l'efficacia delle azioni di sourcing, aumentare la rilevanza sui target prioritari e contribuire alla generazione di nuove opportunità.

Il filo conduttore dell'anno è stato l'evoluzione del ruolo del Marketing: da funzione di supporto a leva sempre più integrata nei processi commerciali e di sviluppo, con un focus specifico su:

- ottimizzazione e diversificazione dei canali di attraction e sourcing;
- rafforzamento della rilevanza sui target, in particolare giovani e nuovi bacini di candidati;
- integrazione tra attività di orientamento, formazione e inserimento lavorativo.

In questa direzione, il Training Hub ha assunto un ruolo centrale quale elemento chiave del nuovo modello di business, con l'obiettivo di integrare in modo strutturato formazione e occupabilità, rispondendo al crescente mismatch tra domanda e offerta di lavoro.

Nel corso dell'anno è stata accelerata l'evoluzione del modello, anche attraverso un approccio sempre più territoriale, volto a valorizzare le specificità locali e a rafforzare la prossimità con aziende e candidati. In tale logica si inserisce la progettazione del Training Hub Tour, iniziativa che sarà realizzata nel 2026 con l'obiettivo di portare il modello sui territori e amplificarne l'impatto.

A partire da novembre è stato inoltre avviato il progetto "Gi Group Brand Evolution", finalizzato a modernizzare l'identità e il posizionamento del brand, rafforzare la competitività, incrementare la presenza in specifici segmenti di mercato e sostenere una crescita profittevole in termini di volumi e margini. Il progetto mira a innovare la percezione del Gruppo presso gli stakeholder, allineandola alle esigenze di un mercato in continua trasformazione. Il go-live è avvenuto il 04 maggio 2026, accompagnato da una comunicazione più moderna ed efficace.

Inoltre, la struttura marketing supporta le diverse società controllate:

Wyser

Nel 2025 Wyser ha affrontato un anno di profonda trasformazione, caratterizzato da un'evoluzione significativa sia del posizionamento sia del modello organizzativo. L'ingresso sul mercato del brand Grafton, dedicato al segmento professional, ha reso necessaria una ridefinizione dei perimetri di attività e ha comportato, per alcune linee di business, una contrazione del fatturato dovuta alla parziale sovrapposizione dei target. Questa dinamica, prevista e coerente con la strategia di segmentazione del Gruppo, ha rappresentato un passaggio strategico verso un posizionamento di Wyser più distintivo e focalizzato.

In parallelo, il cambiamento di governance e dell'assetto organizzativo ha reso ancora più centrale il ruolo della funzione Marketing, che ha accompagnato il riposizionamento del brand, valorizzando la nuova leadership e la crescente focalizzazione sul segmento senior management ed executive. Le attività si sono concentrate su un piano integrato di comunicazione, che ha previsto una nuova piattaforma creativa, il rafforzamento della presenza su LinkedIn, iniziative di ufficio stampa e PR, eventi e momenti di networking, oltre alla produzione di contenuti ad alto valore aggiunto (white paper) sui temi del management e della leadership.

Da settembre il percorso ha conosciuto una nuova accelerazione con la creazione della practice Executive, sostenuta dall'ingresso di professionisti senior. In questo ambito, il Marketing ha lavorato in stretta collaborazione con il team per definire un posizionamento distintivo, costruire i messaggi chiave e sviluppare iniziative mirate a consolidare la credibilità di Wyser nel mercato executive.

Grafton

Nel 2025, primo anno di piena operatività di Grafton sul mercato dopo il lancio del brand, la funzione Marketing ha ricoperto un ruolo centrale nello sviluppo e nel consolidamento del posizionamento, attraverso un'attivazione coordinata su tutti i canali e sui principali target di riferimento.

Le attività si sono sviluppate lungo due direttrici principali, in coerenza con il posizionamento del brand:

- **Candidate attraction e community building**
con un focus specifico sui target più giovani (Millennial e Generazione Z), core audience di Grafton. In questo ambito è stato attivato il canale Instagram e avviato un percorso strutturato di creazione di una community dedicata, con contenuti e linguaggi in linea con le nuove generazioni, orientati a rafforzare engagement e riconoscibilità del brand.
- **Awareness e lead generation lato aziende**
attraverso un presidio strutturato dei canali B2B, in particolare LinkedIn, sostenuto da un piano editoriale dedicato e da attività di personal branding dell'Amministratore Delegato, oltre a iniziative di ufficio stampa mirate a consolidare visibilità e credibilità del brand sul mercato.

Parallelamente è stata definita e implementata la strategia SEO, sia lato candidate sia lato client, con l'obiettivo di costruire nel tempo una presenza organica solida e coerente con le aree di specializzazione.

A supporto dello sviluppo commerciale sono stati inoltre attivati e progressivamente ottimizzati i principali canali di performance marketing, tra cui LinkedIn e Google Ads, con l'obiettivo di sostenere la lead generation e accelerare la crescita del business.

Outsourcing Brand

Nel 2025 la Practice Outsourcing ha proseguito il proprio percorso di evoluzione, in un contesto di mercato caratterizzato da una crescente richiesta di soluzioni integrate e ad alto valore aggiunto.

In questo scenario, la funzione marketing ha accompagnato il percorso di sviluppo e consolidamento dei diversi brand della Practice, con l'obiettivo di rafforzarne il posizionamento e supportare le opportunità di business.

Enginium ha ulteriormente consolidato il proprio ruolo come polo tecnologico, rafforzando la propria presenza nei settori strategici e contribuendo a posizionare il brand come interlocutore qualificato in ambito ingegneristico e innovazione.

Gi BPO ha proseguito nel percorso di crescita avviato negli anni precedenti, sostenuto anche da un'attività mirata di riposizionamento del brand e da un contesto di mercato favorevole.

C2C ha continuato a operare con un focus selettivo su clienti e mercati strategici, mantenendo un posizionamento coerente con il proprio perimetro di attività.

Nel corso dell'anno, particolare attenzione è stata dedicata al rafforzamento della presenza digitale e alla coerenza della visual identity, anche attraverso il consolidamento degli asset online, tra cui i siti web e i canali LinkedIn, con l'obiettivo di aumentare la visibilità dei brand e supportare la generazione di nuove opportunità commerciali.

Nel complesso, l'attività di marketing ha contribuito a sostenere il percorso di sviluppo della Practice, favorendo una maggiore integrazione tra posizionamento, comunicazione e obiettivi di business.

Tack&Tmi

Nel 2025 Tack&TMI ha consolidato il proprio percorso di crescita, confermando il ruolo sempre più centrale della formazione come leva strategica per l'employability e lo sviluppo delle competenze. Le attività di marketing, in continuità con l'anno precedente, si sono focalizzate sul rafforzamento del posizionamento del brand e sul supporto alle opportunità di business, in particolare nell'ambito delle politiche attive e della formazione finanziata.

Gli investimenti si sono concentrati sul potenziamento della presenza digitale, con focus su lead generation e ottimizzazione dei canali di acquisizione, in linea con le priorità commerciali. È stato inoltre rafforzato il presidio dei canali social, soprattutto LinkedIn, tramite un piano editoriale volto a valorizzare i contenuti distintivi del brand e il suo posizionamento sui temi delle competenze, della formazione continua e della diversity & inclusion. Nel complesso, l'attività di marketing ha sostenuto la visibilità di Tack&TMI e ne ha consolidato il ruolo di partner di riferimento per lo sviluppo delle competenze in un mercato in cui la formazione resta un fattore chiave di risposta alle trasformazioni del lavoro.

Intoo

Nel 2025 Intoo ha registrato performance particolarmente positive, confermando la propria natura anticongiunturale e beneficiando della crescente domanda di servizi per la gestione delle transizioni professionali e delle crisi aziendali. In questo contesto, la funzione marketing ha supportato attivamente lo sviluppo del business, con particolare attenzione alle aree a maggiore crescita.

È stato potenziato il presidio degli eventi come leva strategica di posizionamento e sviluppo commerciale, con un focus specifico sul progetto Insurance, tra i driver principali di espansione. Parallelamente, è stato avviato e progressivamente implementato il percorso di integrazione di Intoo nella strategia di marketing automation del Gruppo: sono state selezionate e integrate le piattaforme CRM e marketing automation, avviata la formazione strutturata della forza vendita e progettati i principali elementi del customer journey (flussi di comunicazione, trigger, piano editoriale) per valorizzare contatti attivi e prospect. A completamento, sono state lanciate campagne di lead generation sui principali canali digitali B2B, a supporto della crescita commerciale e dell'ampliamento della pipeline di opportunità.

Odm

Nel 2025 ODM si conferma un asset strategico per il Gruppo, svolgendo un ruolo centrale nel supporto al posizionamento dei diversi brand attraverso l'attività del proprio Centro Studi.

La produzione di contenuti ad alto valore – tra cui ricerche, white paper e analisi di scenario – ha contribuito in modo significativo a rafforzare la credibilità e l'autorevolezza del Gruppo sui principali temi legati al mercato del lavoro, supportando in maniera trasversale le attività di comunicazione e media relation.

In questo senso, ODM si consolida come “knowledge hub” del Gruppo, in grado di alimentare la strategia editoriale e il posizionamento di tutte le società, valorizzandone il ruolo di interlocutore qualificato sui temi dell'employability e dell'evoluzione del lavoro.

Parallelamente, il brand ha proseguito il proprio percorso di sviluppo, rafforzando il posizionamento lungo le tre direttrici principali:

- **consulenza organizzativa**, a supporto delle trasformazioni aziendali;
- **assessment**, come leva per la valutazione e lo sviluppo delle competenze;
- **Centro Studi**, con un focus crescente sui temi della compensation, della trasparenza retributiva e della diversity & inclusion.

In particolare, nel corso dell'anno è stato ulteriormente consolidato il presidio sui temi legati alla compensation, ambito sempre più rilevante nel dibattito pubblico e nelle strategie aziendali, anche in relazione all'evoluzione normativa e alle crescenti esigenze di trasparenza.

Nel complesso, l'attività di ODM ha contribuito a rafforzare il posizionamento del Gruppo come punto di riferimento autorevole sui temi del lavoro sostenibile, generando valore sia in termini di visibilità sia di supporto allo sviluppo commerciale.

Gi Group Holding e Fondazione Gi Group

Nel 2025 è proseguito e si è ulteriormente rafforzato il percorso di posizionamento del Gruppo, attraverso un presidio sempre più strutturato degli asset di comunicazione corporate – Gi Group Holding e Fondazione Gi Group. In tale quadro è stata formalizzata, all'interno della funzione marketing, una struttura dedicata alla Corporate Communication, con l'obiettivo di assicurare maggiore integrazione, coerenza e continuità alle attività di posizionamento istituzionale.

Per Gi Group Holding il lavoro si è concentrato sul rafforzamento del posizionamento del Gruppo in ottica multibusiness, valorizzando ampiezza e complementarità dell'offerta tramite una narrazione unitaria. In questo ambito è stato avviato un percorso di evoluzione degli asset di comunicazione, in particolare del sito corporate, per rappresentare in modo più efficace divisioni e brand all'interno di un'unica proposta di valore.

Parallelamente, la funzione marketing ha continuato a supportare le attività della Fondazione Gi Group, curando la comunicazione dei principali progetti e il rafforzamento del posizionamento istituzionale. Centrale il lavoro di personal branding delle figure apicali, tramite presidio di LinkedIn e una strategia editoriale coerente con i temi di riferimento. Momento chiave dell'anno è stato il lancio, il 9 luglio alla Camera dei deputati, del progetto Dedalo – rapporto di ricerca e piattaforma digitale – dedicato all'analisi del fenomeno NEET e alla definizione di soluzioni concrete per prevenirlo e ridurlo. A valle del lancio è stato sviluppato un piano di comunicazione articolato, con presidio strutturato dei media e delle PR digitali (interviste, approfondimenti, contenuti verticali).

Nel complesso, le attività di corporate communication hanno contribuito a consolidare il ruolo del Gruppo come interlocutore autorevole sui temi del lavoro sostenibile, delle nuove generazioni e delle trasformazioni del mercato del lavoro.

HUMAN RESOURCES

La funzione Risorse Umane ha il compito di sostenere l'organizzazione nella realizzazione dei propri obiettivi, gestendo in modo integrato politiche, processi e strumenti che incidono direttamente su comportamenti, competenze e performance delle persone. In un contesto caratterizzato da forti trasformazioni tecnologiche, economiche e sociali, l'HR assume un ruolo sempre più strategico nel guidare il cambiamento: presidia i processi di selezione, sviluppo e valorizzazione dei talenti, supporta il ridisegno dei ruoli e dei percorsi professionali, promuove modelli organizzativi e di leadership coerenti con le nuove modalità di lavoro e con le esigenze del business.

All'orientamento tradizionale, centrato su amministrazione del personale e relazioni sindacali, si affianca oggi una crescente focalizzazione su change management, sviluppo delle competenze chiave e personalizzazione della relazione di lavoro (people care), con particolare attenzione al benessere delle persone, alla conciliazione vita-lavoro e all'inclusione delle diverse dimensioni generazionali e di genere. In questa prospettiva, la funzione HR opera sempre più come "business partner", lavorando in stretto raccordo con le altre funzioni aziendali per anticipare i fabbisogni di competenze, sostenere i piani di trasformazione – anche digitale – e garantire che le scelte organizzative siano allineate alle priorità strategiche del Gruppo.

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

Informazioni attinenti alle persone e all'ambiente

Nel corso del 2025, la gestione HR di GI GROUP – è stata caratterizzata da importanti iniziative e dinamiche, coerenti con gli obiettivi strategici di valorizzazione del capitale umano, sviluppo organizzativo e allineamento alle best practice di settore.

Programmi di inserimento e formazione giovani

Nel corso del 2025, la Direzione Human Resources di GI Group ha rafforzato l'impegno verso la formazione e l'inclusione dei giovani, ritenendola una leva strategica sia per sostenere le comunità locali sia per arricchire la base di competenze aziendali. In particolare, sono stati attivati numerosi tirocini curriculari ed extracurriculari, sviluppati in stretta collaborazione con università e centri di formazione su tutto il territorio nazionale.

La progettazione di questi percorsi è stata caratterizzata dalla rigorosa attenzione alla qualità dell'esperienza: ogni tirocinante è stato seguito da un tutor esperto, che ha garantito un accompagnamento personalizzato sia sullo sviluppo delle competenze professionali sia sull'inserimento nella cultura aziendale, ponendo una specifica attenzione al benessere individuale e alla coerenza con i valori di responsabilità sociale di GI GROUP.

Il programma ha prodotto risultati misurabili: il placement interno, ovvero la percentuale di assunzioni a tempo determinato o indeterminato successive al termine dello stage, si è attestato su una media del 13%. Questo dato conferma come l'iniziativa rappresenti non soltanto un'opportunità concreta per favorire l'occupazione giovanile, ma anche un efficace strumento di arricchimento generazionale, contribuendo ad ampliare e diversificare il capitale di competenze e prospettive all'interno delle società di GI GROUP.



Engagement, clima e ascolto organizzativo

Nel mese di maggio 2025, GI GROUP ha condotto la consueta survey globale "ENERGY MATRIX", destinata a valutare il livello di energia organizzativa su quattro pilastri chiave: benessere organizzativo, fiducia, benessere delle persone e capacità di cambiamento. Il coinvolgimento raggiunto è stato significativo, con un tasso di risposta del 73% della popolazione aziendale, a conferma di un clima interno orientato al dialogo aperto e al coinvolgimento diffuso.

A corredo della survey principale, sono state somministrate nel corso dell'anno 2025 due "Energy Pulse", brevi indagini periodiche volte a cogliere in modo tempestivo e continuo il sentiment e il livello di engagement dei collaboratori. I risultati sono stati molto positivi, con una partecipazione del 49%, in netto aumento rispetto agli anni precedenti.

In ottica di trasparenza e di azione condivisa, i risultati sono stati presentati e discussi in workshop dedicati con i responsabili di funzione di tutte le società. Da questi momenti di confronto sono emerse proposte e azioni concrete di miglioramento, con particolare attenzione al Net Promoter Score (NPS) e agli indici medi di coinvolgimento.

Per rispondere tempestivamente alle esigenze di comunicazione e informazione emerse dalle survey, è stato creato un nuovo strumento, "HR Connection", una newsletter periodica a cura della Direzione HR che aggiorna il personale su politiche, strategie e novità aziendali, con l'obiettivo di mantenere alta la qualità del dialogo interno su temi rilevanti per tutta la popolazione aziendale.



Performance management — Appraisal & Sviluppo

Nel 2025, il sistema di performance management si è ulteriormente evoluto grazie all'introduzione strutturata delle "People Review", sessioni di confronto tra HR e-business manager finalizzate a valorizzare le risorse attraverso la valutazione integrata di performance e potenziale di crescita. Questa revisione permette di pianificare in modo sempre più mirato i percorsi di sviluppo, mettendo a disposizione dei manager strumenti e metodologie allineate con gli obiettivi di crescita dell'Organizzazione.

Nel triennio 2024-2026 GI GROUP ha investito in modo strutturale nella formazione dedicata all'appraisal: sono state realizzate specifiche sessioni formative rivolte ai responsabili e ai valutatori, con l'introduzione di laboratori pratici a partire dal 2026, sempre più focalizzati sull'interscambio, l'apprendimento tra pari e il confronto su casi aziendali reali.

Il processo di autovalutazione, consolidato e apprezzato per il suo contributo alla consapevolezza e alla trasparenza del feedback, è stato ulteriormente arricchito con una sezione di commenti su ciascun obiettivo e competenza. Il livello di gradimento registrato dai dipendenti, con un punteggio di utilità di 7,5 su 10, testimonia come il modello favorisca crescita personale e miglioramento continuo. L'intera filiera appraisal-formazione-feedback viene così mantenuta sempre aggiornata e integrata a supporto diretto della managerialità diffusa.



Performance Appraisal 2025
 Si parte con l'autovalutazione!

Mobilità interna - Internal Job Opportunities

La promozione della mobilità interna tra le società del Gruppo ha rappresentato anche nel 2025 uno degli obiettivi prioritari in ottica di valorizzazione del talento e retention dei migliori profili. Durante l'anno si è lavorato sull'aggiornamento costante della sezione intranet dedicata, che garantisce a tutti i collaboratori massima visibilità sulle posizioni aperte e sulle opportunità di crescita.

Grazie all'integrazione con il gestionale HRPRO, ogni persona può valutare percorsi di carriera coerenti al proprio ruolo e alle necessità aziendali, mentre l'appraisal annuale rimane il momento strutturato per l'emersione e la condivisione dei bisogni di sviluppo. Questa strategia ha consentito di ridurre in modo tangibile i costi e i tempi di selezione, accelerando l'inserimento su ruoli chiave e diminuendo il turnover, con riflessi positivi e stabili sui livelli motivazionali, la retention e la collaborazione trasversale.

Welfare aziendale, work-life balance e people care

Il 2025 ha visto il consolidarsi della strategia di welfare integrato, orientata sia alla promozione del benessere individuale sia alla creazione di un ambiente di lavoro flessibile e inclusivo. È stato ampliato il ventaglio di strumenti a supporto: dalla tutela sanitaria alle soluzioni di flexible benefits, passando per lo sviluppo dei modelli di lavoro agile, del part-time e della smart week.

L'impatto delle iniziative si è riflesso in modo diretto su clima e produttività: la soddisfazione percepita, misurata tramite la voce specifica "sicurezza psicologica", ha raggiunto un punteggio medio di 8 su 10, confermando la bontà delle scelte intraprese. Nel corso dell'anno è proseguito l'investimento nella digitalizzazione dei processi HR con l'implementazione della Firma Elettronica e l'avvio del nuovo sistema di ticketing HR DeskPro, pensato per garantire maggiore tempestività nella gestione delle richieste di natura amministrativa e gestionale.

Il rafforzamento delle dashboard direzionali e degli strumenti di analytics evoluti ha reso possibile un monitoraggio sistematico e data-driven, rendendo sempre più efficace la presa di decisioni e garantendo un costante allineamento con le priorità di sostenibilità e valore sociale.

Progetto "Bando Riparto" – Supporto alla genitorialità

Nella sua prima annualità, le attività progettate nell'ambito del "Bando Riparto" hanno coinvolto 179 madri lavoratrici in Italia, sia durante il periodo di maternità sia al rientro al lavoro; le destinatarie del Bando hanno partecipato attivamente a survey e workshop progettati per agevolare il reinserimento, raccogliendo esigenze, buone pratiche e aspettative.

A supporto concreto delle neo-mamme, è stato istituito lo "Sportello mamme", punto di ascolto dedicato che ha accolto 70 utenti e offerto servizi di coaching, counseling, mentoring e supporto psicologico.

Innovativa è stata anche la formazione di 38 "Maternity Angel": colleghi qualificati incaricati di accompagnare e supportare le lavoratrici durante l'intera fase della maternità e del reinserimento, garantendo un accompagnamento attento e personalizzato, in un'ottica di inclusione, attenzione alla genitorialità e benessere organizzativo.

Certificazione Parità di Genere

A giugno 2024, GI Group S.p.A., ha ottenuto la certificazione UNI PDR 125:2022, testimonianza concreta dell'impegno sul fronte dell'equità di genere, della promozione della genitorialità, dell'inclusione e dello sviluppo di percorsi meritocratici. La strategia prevede il mantenimento annuale del riconoscimento e un ulteriore avanzamento degli standard, attraverso audit strutturati e un monitoraggio continuo dei processi HR, consolidando l'allineamento con le migliori pratiche italiane ed europee in materia di diversity, equity & inclusion.

B*right — La Corporate University di GI Group



Nel 2025 la Corporate University, b*right, si conferma asset strategico per lo sviluppo delle competenze e la diffusione di una cultura aziendale fondata sulla centralità della persona e sulla partecipazione attiva. L'offerta formativa è stata ulteriormente ampliata per numero di persone coinvolte, ore erogate (+19% rispetto al 2024, per un totale di 68.355 ore e 24,7 ore pro capite), coprendo tutte

le società del Gruppo.

Aree principali di intervento:

- Formazione tecnica e specialistica: 59,6% dell'offerta, inclusa la formazione su nuovi tool aziendali (O2O, Worky Evolution).
- Compliance normativa e aziendale: 16,5%.
- Soft skills e managerialità: 12,4%.
- Cultura di Gruppo e sostenibilità (Lavoro Sostenibile, DE&I): 6,6%.
- Onboarding nuovi assunti: 4,7%.

Innovazione e Digitalizzazione

- Progetti chiave: Formazione massiva su O2O (1.396 partecipanti; 13.368 ore; valutazione 8,44/10) e Worky Evolution (888 partecipanti; 15.219 ore; valutazione 8,2/10), con percorsi blended e trainer interni dedicati.
- B*right Upskill: Palinsesto aggiuntivo di corsi volontari su soft e technical skills emergenti. Nel 2025: 32 titoli, 73 edizioni, 764 partecipanti, valutazione media 8,4/10.

Onboarding – Welcome Program Strutturato su due settimane, prevede formazione trasversale e tecnica (182 partecipanti, valutazione media 8/10), con forte coinvolgimento di top management e trainer interni.

Certificazione delle Professionalità

- Specialista HR Ricerca & Selezione (UNI 11803:2021): 27 colleghi certificati nell'anno, per un totale di 86.
- Investimento diretto per elevare lo standard qualitativo e la distintività verso clienti e candidati.

Formazione Manageriale e Performance Management

- Accompagnamento all'utilizzo dei nuovi strumenti di performance management (autovalutazione, valutazione di potenziale, piani di carriera), corsi obbligatori e volontari per 75 valutatori.
Corso e-learning su autovalutazione e feedback disponibile a tutti.

Wellbeing e coinvolgimento

- b*right Recharge – Appuntamenti con il Benessere: 4 webinar/podcast su tematiche di wellbeing (sonno, nutrizione, finanza, salute mentale) con 203 partecipanti.
- Wellhub: 1.386 utenti registrati (+14% YoY), servizio allargato ai familiari. Ampliato il network con il supporto di Fitprime.
- GiftBox, Xmas Games: iniziative di engagement trasversali, alta partecipazione e gradimento (fino a 4,7/5).



Responsabilità Sociale e DE&I (b*right Inside)

- Formazione e-learning Parità di Genere e Inclusione: 1.277 completamenti nel solo 2025, mandato a tutti i neoassunti come da UNI/PdR 125:2022.
- Stronger TogetHER: short program su empowerment e autodifesa per le dipendenti, 119 partecipanti.
- Maternity Angels: 22 colleghi formati, 51 neo-mamme accompagnate, valutazione 8,7/10.
- Miniserie "Mamma, che rientro!": 10 episodi digitali per neo-genitori, promossi dai Maternity Angels.
- LS Talks — Dialoghi di Lavoro Sostenibile: 201 partecipanti all'edizione 2025 con un format interattivo sui valori dell'impresa generativa.

Progetti di impatto sociale

- Destination Work @school: formazione team volontari per interventi nelle scuole, prevenzione NEET, 171 volontari formati.

La Corporate University b*right ha consolidato il suo ruolo di leva gestionale per l'apprendimento continuo, l'innovazione, l'inclusione e il wellbeing, supportando i processi di trasformazione, retention e sviluppo integrato delle persone, in coerenza con le priorità strategiche.

Evoluzione e linee di sviluppo

Guardando al futuro, la Funzione HR di GI Group conferma il proprio ruolo di driver strategico all'interno dell'organizzazione, promuovendo il cambiamento, il people care, l'innovazione dei processi e una costante valorizzazione del capitale umano. Quest'approccio permette di rispondere con prontezza e flessibilità alle trasformazioni del mercato e alle nuove esigenze delle persone, mantenendo l'azienda competitiva, attrattiva e coerente con le best practice internazionali.

Il nuovo strumento Total Reward aziendale rappresenta l'impegno di Gi Group e sintetizza quanto descritto sino ad ora. L'obiettivo è collegare quanto più possibile la crescita individuale a quella aziendale, valorizzando il contributo di ognuno in modo trasparente



e concreto

Il modello si sviluppa su quattro pilastri principali:

1. Compensation:

Vogliamo garantire che l'impegno di ciascuno sia riconosciuto attraverso una politica retributiva equa e sostenibile. Questo significa maggiore chiarezza sui criteri di valorizzazione e la possibilità di agire con più efficacia sui processi di revisione salariale e retention dei talenti.

2. Welfare & Wellbeing:

Prestiamo particolare attenzione al benessere delle nostre persone attraverso iniziative di welfare aziendale e supporto quotidiano. L'obiettivo è agevolare l'equilibrio tra vita e lavoro, riducendo lo stress e aumentando la soddisfazione interna.

3. Formazione & Sviluppo:

Offriamo percorsi di formazione continua, accompagnando la crescita professionale e personale con reali opportunità di aggiornamento e sviluppo interno. Questo rappresenta un investimento tangibile sull'employability e sul futuro delle nostre risorse.

4. Ambiente di lavoro:

Ci impegniamo a creare un ambiente inclusivo, stimolante e collaborativo. Sostenere un clima positivo è fondamentale sia per il benessere delle persone che per alimentare la produttività e la motivazione.

Per i manager, il Total Reward offre strumenti utili per valorizzare e trattenere le persone del proprio team. Diventa così più semplice comunicare il valore dell'offerta aziendale, favorire la crescita interna e rafforzare il senso di appartenenza. Integrando questi pilastri nelle proprie attività quotidiane, si contribuisce in maniera concreta sia al benessere delle persone sia al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il prossimo passo sarà la diffusione capillare di questo modello e il progressivo adattamento delle nostre policy interne. Sarà importante monitorare costantemente il livello di soddisfazione per affinare le nostre azioni e mantenere sempre alta la motivazione.

Per il 2026 sono definite alcune priorità chiave:

- Rafforzamento della talent pipeline interna, con un'attenzione mirata alla crescita e alla valorizzazione delle risorse già presenti in azienda, attraverso percorsi di sviluppo professionale strutturati, processi di successione e iniziative di internal mobility orientate alla retention e alla continuità manageriale.
- Evoluzione dei sistemi di performance management e degli strumenti analytics HR, con l'obiettivo di rendere sempre più oggettiva e trasparente la valutazione delle performance, monitorare tempestivamente i principali indicatori di people management e orientare le decisioni strategiche su dati concreti.
- Ulteriore sviluppo delle politiche di welfare aziendale e di conciliazione vita-lavoro, puntando su modelli organizzativi flessibili, benefit personalizzati e nuove soluzioni che favoriscano il benessere e la soddisfazione delle persone, in tutte le fasi della loro vita professionale e personale.
- Presidio attivo dei temi di diversity, equity & inclusion, per integrare sistematicamente gli obiettivi HR con quelli di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa, creando un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, equo e rispettoso delle diversità. Questo impegno rappresenta una leva fondamentale per la competitività, l'innovazione e l'attrazione dei talenti.

Attraverso queste linee di azione, la Funzione HR continuerà ad essere protagonista nella crescita sostenibile dell'azienda, promuovendo un modello di people management moderno, efficace e orientato al futuro.

Le iniziative gestionali promosse nel corso del 2025 hanno generato effetti tangibili e trasversali sull'andamento societario. Si è registrato un rafforzamento generalizzato della motivazione del personale, grazie a progetti mirati di formazione, sviluppo e ascolto che hanno valorizzato le competenze e favorito la partecipazione attiva. Parallelamente, gli interventi realizzati hanno prodotto un sensibile miglioramento dei livelli di engagement, traducendosi in una maggiore adesione ai valori aziendali, una più forte identificazione nel Gruppo e in un clima di lavoro più inclusivo e collaborativo.

Sul fronte della retention, l'introduzione di processi evoluti di gestione delle performance, la promozione della mobilità interna e la cura dedicata al welfare e alla conciliazione vita-lavoro hanno contribuito a trattenere i talenti e a ridurre i tassi di turnover. Le politiche di attenzione alla diversity, all'equità e all'inclusione, unitamente al continuo monitoraggio degli indicatori di benessere, hanno consolidato la reputazione di GI Group come realtà responsabile, moderna e orientata alle persone.

Questi risultati confermano la capacità della funzione HR di sapersi adattare in modo proattivo alle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro, posizionando GI Group come punto di riferimento affidabile, innovativo e attento alle reali esigenze della propria popolazione aziendale.

Analisi della gestione 2025 - economica, patrimoniale e finanziaria

Analisi reddituale

Al 31 dicembre 2025 i ricavi di Gi Group S.p.A. ammontano a 1.697 milioni di euro, a fronte di 1.725 milioni di euro dell'anno precedente, con una variazione negativa complessiva di 28 milioni di euro, pari a -1,61% in termini relativi, determinata da una contrazione sostanziale della somministrazione ed in particolare da una ridotta applicazione del contratto di staff leasing.

Indicatori Economici aggregati		
<i>(in unità di euro)</i>	Anno 2025	Anno 2024
Ricavi delle vendite	1.697.405.669	1.725.109.196
Risultato Netto	51.188.026	58.536.532

Il Valore della Produzione realizzato pari a 1.776 milioni di euro è rappresentato essenzialmente dal fatturato commerciale per 1.697 milioni di euro e dagli Altri Ricavi e Proventi pari a 79 milioni di euro, che includono i contributi approvati dall'Ente Forma.Temp per 56 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 integrazione al reddito riconosciuta al personale somministrato interessato per 8,5 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 12,6 milioni di euro.

Indicatori di Risultato Economico di Gi Group S.p.A.		
<i>(in unità di euro)</i>	Anno 2025	Anno 2024
RISULTATO OPERATIVO	54.107.979	63.936.753
EBIT NORMALIZZATO	83.469.388	96.920.357
RISULTATO LORDO	71.988.945	81.328.648

La società ha conseguito un EBIT pari a 54 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 71,9 milioni di euro.

L'EBITDA è pari al 3,6% come sottoindicato:

<i>(in unità di euro)</i>	31/12/2025	%	31/12/2024	%	Variazioni
Risultato operativo prima degli ammortamenti e delle svalutazioni – EBITDA	60.645.143	3,6%	68.296.201	4,0%	(7.651.058)

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 2025	Anno 2024	Anno 2023
Incidenza degli oneri finanziari	Oneri finanziari/Valore della produzione	0,65	0,83	0,72

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>	31/12/2025	%	31/12/2024	%	Variazioni
Ricavi delle Vendite	1.697.405.669	100%	1.725.109.196	100%	(27.703.527)
Produzione Interna	0	0,0%	375.435	0,0%	(375.435)
VALORE DELLA PRODUZIONE	1.697.405.669	100%	1.725.484.631	100%	(28.078.962)
Costi per il personale	1.543.217.944	90,9%	1.564.141.964	90,6%	(20.924.020)
VALORE AGGIUNTO	154.187.725	9,1%	161.342.667	9,4%	(7.154.942)
Costi per merci, servizi e godimento beni di terzi	128.477.203	7,6%	121.002.838	7,0%	7.474.365
RISULTATO DELLA GESTIONE CARATTERISTICA	25.710.522	1,5%	40.339.829	2,3%	(14.629.307)
Ricavi dell'area accessoria	78.975.783	4,7%	68.825.961	4,0%	10.149.822
Costi dell'area accessoria	44.041.162	2,6%	40.869.589	2,4%	3.171.573
MARGINE OPERATIVO LORDO	60.645.143	3,6%	68.296.201	4,0%	(7.651.058)

Ammortamenti e Accantonamenti	6.537.164	0,4%	4.359.448	0,3%	2.177.716
RISULTATO OPERATIVO	54.107.979	3,2%	63.936.753	3,7%	(9.828.774)
Gestione Finanziaria (esclusi gli Oneri Finanziari)	29.361.409	1,7%	32.983.604	1,9%	(3.622.195)
EBIT NORMALIZZATO	83.469.388	4,9%	96.920.357	5,6%	(13.450.969)
Oneri finanziari	11.480.443	0,7%	15.591.709	0,9%	(4.111.266)
RISULTATO LORDO	71.988.945	4,2%	81.328.648	4,7%	(9.339.703)
Imposte sul reddito	20.800.919	1,2%	22.792.115	1,3%	(1.991.196)
RISULTATO NETTO	51.188.026	3,0%	58.536.533	3,4%	(7.348.507)

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

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

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.

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

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 2025	Anno 2024
ROE netto	Risultato Netto / Mezzi Propri	26,68%	34,22%
ROE lordo	Risultato Lordo / Mezzi Propri	37,52%	47,55%
ROI	Risultato Operativo / (CIO - Passività Operative)	76,49%	72,57%
ROS	Risultato Operativo / Ricavi delle Vendite	3,19%	3,71%
Incidenza oneri finanziari / fatturato	Oneri Finanziari Netti / Fatturato	(1,05%)	(1,04%)

Rotazione del capitale investito	(Ricavi / Capitale Investito)	391,97%	397,29%
---	-------------------------------	----------------	----------------

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>	<i>Anno 2025</i>	<i>Anno 2024</i>
ATTIVO FISSO		
Immobilizzazioni Immateriali	4.732.771	4.108.296
Immobilizzazioni Materiali	3.390.717	3.862.475
Immobilizzazioni Finanziarie	338.161.563	274.494.408
TOTALE ATTIVO FISSO	346.285.051	282.465.179
Risconti Attivi	2.399.365	1.976.979
Liquidità Differite	366.510.395	363.476.436
Liquidità Immediate	56.010.940	60.799.109
TOTALE ATTIVO CORRENTE	424.920.700	426.252.524
TOTALE CAPITALE INVESTITO	771.205.751	708.717.703

Passivo		
<i>(in unità di euro)</i>	<i>Anno 2025</i>	<i>Anno 2024</i>
MEZZI PROPRI		
Capitale Sociale	20.000.000	20.000.000
Riserve	120.684.521	92.516.669
Risultato Netto	51.188.026	58.536.533
MEZZI PROPRI	191.872.547	171.053.202
PASSIVITA' CONSOLIDATE	104.001.385	151.640.084
PASSIVITA' CORRENTI	475.331.819	386.024.417
CAPITALE DI FINANZIAMENTO	771.205.751	708.717.703

Nel 2025 la struttura patrimoniale e finanziaria di Gi Group S.p.A. evidenzia un rafforzamento degli impieghi stabili e del patrimonio netto, in un quadro di maggior utilizzo di fonti a breve termine. Il capitale investito passa da 708,7 milioni di euro a 771,2 milioni di euro, trainato dall'incremento dell'attivo fisso, riconducibile quasi interamente alle immobilizzazioni finanziarie rappresentate dalle partecipazioni dirette detenute nelle controllate italiane ed alla quota di crediti finanziari per cash pooling verso Gi Group Holding S.p.A. relativa agli investimenti effettuati dalla stessa.

L'attivo corrente si mantiene sostanzialmente stabile, con una leggera riduzione delle disponibilità liquide immediate e un incremento delle liquidità differite.

Sul versante delle fonti, i mezzi propri aumentano da 171,1 a 191,9 milioni di euro, grazie in particolare all'incremento delle riserve, pur in presenza di un risultato netto in lieve flessione rispetto al 2024; il patrimonio netto rappresenta circa un quarto del capitale investito, attestando un adeguato livello di capitalizzazione. La composizione dell'indebitamento evidenzia una riduzione delle passività consolidate (da 151,6 a 104,0 milioni di euro) e un aumento delle passività correnti (da 386,0 a 475,3 milioni di euro), che riflette una maggiore incidenza delle fonti a breve termine e richiede un presidio attento della gestione del capitale circolante e della liquidità.

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 2025	Anno 2024
MARGINE PRIMARIO DI STRUTTURA	Mezzi Propri - Attivo Fisso	(154.412.504)	(111.411.977)
QUOZIENTE PRIMARIO DI STRUTTURA	Mezzi Propri / Attivo Fisso	55,4%	60,6%
MARGINE SECONDARIO DI STRUTTURA	(Mezzi Propri + Passività Consolidate) - Attivo Fisso	(50.411.119)	40.228.107
QUOZIENTE SECONDARIO DI STRUTTURA	(Mezzi Propri + Passività Consolidate) / Attivo Fisso	85,4%	114,2%

Analisi finanziaria

Nel corso del 2025 l'indebitamento finanziario della Società ha registrato un incremento rispetto all'esercizio precedente. L'indebitamento bancario netto, calcolato come saldo tra disponibilità liquide e debiti finanziari a breve e medio/lungo termine, è passato da 124.112 migliaia di euro nel 2024 a 149.079 migliaia di euro nel 2025, per effetto principalmente dell'aumento delle esposizioni a breve termine, a fronte di un lieve calo dei debiti a medio/lungo termine e di una moderata riduzione delle disponibilità liquide. Considerando anche i crediti e debiti finanziari infragruppo e le altre forme di indebitamento, l'indebitamento finanziario netto complessivo passa da 116.000 a 158.628 migliaia di euro e la Posizione Finanziaria Netta (PFN) si attesta a 161.739 migliaia di euro (131.273 migliaia di euro nel 2024).

Se i crediti finanziari verso controllante e controllate, riconducibili alla gestione accentrata della tesoreria (cash pooling), si mantengono su livelli sostanzialmente stabili, confermando il ruolo della Società nel supporto al fabbisogno di capitale circolante del Gruppo, gli altri debiti finanziari aumentano principalmente per il maggior utilizzo del factoring e per l'incremento delle posizioni a debito verso controllate in cash pooling.

Nel complesso la Società mantiene comunque un livello adeguato di liquidità e linee di credito disponibili e presidia in modo attivo la gestione della PFN, con particolare attenzione all'equilibrio tra breve e medio/lungo termine e al contenimento del costo dell'indebitamento.

Indebitamento Finanziario Netto		
(in migliaia di euro)	Anno 2025	Anno 2024
Disponibilità liquide o equivalenti	-56.011	-60.799
Debiti finanziari a breve termine	105.332	82.235
Debiti finanziari a medio/lungo termine	99.758	102.676
INDEBITAMENTO BANCARIO NETTO	149.079	124.112
Crediti finanziari per riserve di factoring	0	0
Crediti finanziari verso Controllate in gestione cash pooling	-1.992	-1.443
Crediti finanziari verso Controllanti in gestione cash pooling	-36.574	-37.173
CREDITI FINANZIARI	-38.566	-38.616
Debiti finanziari per Factoring	11.935	6.635
Debiti finanziari verso Controllanti in gestione cash pooling	0	0
Debiti finanziari verso Controllate in gestione cash pooling	35.455	23.343
Debiti finanziari verso Controllanti per finanziamenti	0	0
Ratei passivi per interessi su Finanziamenti	725	526
ALTRI DEBITI FINANZIARI	48.115	30.504
INDEBITAMENTO FINANZIARIO NETTO	158.628	116.000

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 2025	Anno 2024
Margine di disponibilità	Attivo Corrente - Passività Correnti	(50.411.119)	40.228.107
Quoziente di disponibilità	Attivo Corrente / Passività Correnti	89,39%	110,42%
Margine di tesoreria	(Liquidità differite + Liquidità immediate) - Passività Correnti	(52.810.484)	38.251.128
Quoziente di tesoreria	(Liquidità differite + Liquidità immediate) / Passività Correnti	88,89%	109,91%

Rispetto al 2024, il margine di disponibilità evidenzia un peggioramento complessivo, riconducibile a un mutamento più strutturale del profilo di liquidità di breve periodo.

L'andamento dell'indicatore è influenzato dalla riclassifica di una parte delle attività connesse alla gestione centralizzata della tesoreria tra i crediti immobilizzati per 64 milioni di euro, con conseguente impatto sulla composizione dell'attivo corrente. Nel medesimo periodo si rileva inoltre un incremento dell'indebitamento bancario a breve termine, funzionale a supportare lo sviluppo internazionale del Gruppo a livello di holding, con conseguente aumento del fabbisogno di fonti a breve.

In tale contesto, è stato avviato un piano di gestione della tesoreria, coerente con le esigenze operative e finanziarie del Gruppo e ottimizzato in coordinamento con la holding, volto ad assicurare continuità delle fonti, efficienza nell'allocazione delle risorse e un adeguato presidio dei rischi di liquidità.

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 2025	Anno 2024
DURATA MEDIA DEI CREDITI	Crediti di gestione * 365 / Valore della Produzione	67,32	66,03
DURATA MEDIA DEI DEBITI	Debiti di gestione * 365 / Costo della Produzione	75,67	72,00

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)			
(in valore assoluto)		Anno 2025	Anno 2024
QUOZIENTE D'INDEBITAMENTO FINANZIARIO	Passività di Finanziamento / Mezzi Propri	1,13	1,12
QUOZIENTE D'INDEBITAMENTO COMPLESSIVO	(Passività Consolidate + Passività Correnti) / Mezzi Propri	3,02	3,14

Rischi e incertezze

Principi generali di gestione del rischio

La crescente complessità e dinamicità dei mercati rende necessario per il management adottare scelte strategiche resilienti, in grado di anticipare i cambiamenti e di definire in modo consapevole il livello di rischio e di incertezza ritenuto accettabile. In questa prospettiva, la gestione del rischio non è un'attività separata, ma parte integrante dei processi di pianificazione e governo dell'impresa, con l'obiettivo di salvaguardare la continuità aziendale e la capacità di creare valore nel medio-lungo periodo. Diventa quindi centrale l'adozione di un modello di risk management integrato, che metta le funzioni aziendali nelle condizioni di assumere decisioni informate sulla base di una valutazione sistematica dei rischi rilevanti.

Il modello di gestione del rischio adottato dalla Società è inteso come un insieme di processi strutturati, strettamente collegati alla struttura organizzativa, che consentono di identificare, valutare e definire le risposte ai potenziali eventi in grado di ostacolare il conseguimento degli obiettivi strategici. Il rischio è inteso come l'insieme dei possibili effetti negativi derivanti da eventi inattesi, di natura economica, patrimoniale, finanziaria o reputazionale.

In tale ambito, il modello integrato di risk management è finalizzato a:

- supportare l'identificazione dei rischi attraverso l'analisi del piano strategico e del contesto di riferimento;
- fornire una visione di sintesi del portafoglio rischi rispetto agli obiettivi e al mercato;
- definire linee di rischio coerenti con le direttrici strategiche;
- implementare meccanismi di monitoraggio continuo;
- contribuire alla definizione e all'aggiornamento del piano strategico alla luce dei rischi emersi o potenziali.

In termini generali, i rischi vengono distinti in rischi esterni (o "puri"), generati da condizioni esogene quali calamità naturali, danni, infortuni e incidenti – per i quali la Società può avvalersi di strumenti assicurativi – e rischi interni, legati al modello di business, articolati nelle principali categorie strategici, finanziari, di compliance-reputazionali e operativi.

I **rischi strategici** riguardano la capacità dell'azienda di preservare la propria posizione competitiva e di realizzare gli obiettivi di sviluppo, alla luce di decisioni aziendali non pienamente coerenti, che possono incrementare o ridurre il valore dell'impresa o di cambiamenti inattesi del contesto operativo, quali cambiamenti strutturali del mercato o del settore, ingresso di nuovi competitor / modelli di business (es. piattaforme digitali, AI).

I **rischi finanziari** comprendono, in via principale:

- il rischio di liquidità,
- il rischio di mercato,
- il rischio di credito.

Il *rischio di liquidità* esprime la capacità della Società di adempiere puntualmente ai propri impegni a breve termine, smobilizzando rapidamente le attività e reperendo risorse finanziarie a condizioni sostenibili; esso è presidiato attraverso il monitoraggio costante dei flussi di cassa, la valutazione del costo/opportunità delle fonti di finanziamento e l'utilizzo di un sistema di cash pooling "zero balance", che prevede l'azzeramento giornaliero dei conti correnti delle società italiane aderenti e il convogliamento dei saldi sul conto del pooler, Gi Group, mediante operazioni di netting.

Il *rischio di mercato* è connesso alle oscillazioni del valore di attività e passività a seguito delle variazioni dei tassi di interesse, dei cambi e di altre condizioni di mercato; in presenza di finanziamenti a tasso variabile, tali oscillazioni possono determinare un aumento degli oneri finanziari. Il monitoraggio di tali rischi è affidato alla tesoreria, che controlla l'esposizione e l'andamento degli oneri finanziari e, ove opportuno, agisce negoziando le migliori condizioni con gli istituti di credito o ricorrendo a strumenti derivati di copertura (quali Interest Rate Swap), volti a trasformare il tasso variabile in tasso fisso su parte del debito.

Il *rischio di credito* è legato all'inadempienza o all'insolvenza della clientela e può generare perdite sui crediti con impatto sul risultato economico e sulla struttura finanziaria; esso comprende il rischio di inadempimento, di concentrazione (nei confronti di singoli clienti o gruppi che rappresentano una quota rilevante dei flussi in entrata) e il rischio Paese per le posizioni internazionali. La gestione di tale rischio si fonda su un'analisi preventiva dell'affidabilità delle controparti, sulla valutazione dell'impatto potenziale sui flussi di cassa e sul monitoraggio continuo delle posizioni, anche attraverso l'adozione di strumenti quali la cessione pro-soluto a società di factoring.

I **rischi di compliance e quelli reputazionali** sono connessi alla possibile mancata conformità a leggi, regolamenti e normative applicabili, con il rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative e in perdite patrimoniali, quali ad esempio violazioni del diritto del lavoro e somministrazione, privacy (GDPR), salute e sicurezza, fiscale, 231, antiriciclaggio, contratti inadeguati o clausole onerose, contenziosi con clienti, fornitori, lavoratori.

I **rischi operativi** riguardano, infine, la possibilità di perdite derivanti dal non corretto funzionamento dei processi interni, dei sistemi, da errori umani o da comportamenti non conformi del personale, tra cui:

- il *rischio di processo* (derivante da una non ottimale attribuzione di ruoli e responsabilità, che può condurre a inefficienze e al mancato raggiungimento degli obiettivi),
- il *rischio legato alle risorse umane* (necessità di nuove competenze, gestione dei talenti, valorizzazione delle diversità),
- il *rischio di integrità* (presidio di comportamenti etici, modelli di governance e procedure interne),
- il *rischio legale* (connesso a contratti o documentazione non adeguata),
- il *rischio di frode / comportamenti non etici* interni o esterni,
- il *rischio ESG – di sostenibilità* collegati alle dimensioni ambientali, sociali e di governance;
- il *rischio informativo e di dati* (protezione della confidenzialità, integrità e disponibilità delle informazioni) legato alla possibilità che minacce esterne o interne rendano vulnerabili le infrastrutture IT, con impatti sull'intera organizzazione.

In un contesto di forte interconnessione e di accelerazione dei processi di innovazione e digitalizzazione, la Società riconosce che i sistemi informativi devono garantire elevati standard di sicurezza, assicurando la protezione dei dati propri e degli stakeholder lungo l'intero ciclo di vita (a riposo, in elaborazione e in transito), nel rispetto dei requisiti contrattuali e della normativa applicabile, oltre che degli obiettivi di business. È pertanto essenziale adottare misure adeguate di difesa contro le minacce che possono compromettere asset e risorse aziendali e bilanciare la spinta all'innovazione con una rigorosa valutazione del rischio, mantenendo il profilo di rischio operativo entro livelli coerenti con il risk appetite definito.

Nel corso del 2025 l'Organizzazione ha proseguito lungo il percorso avviato nel 2024, concentrando il proprio effort sul consolidamento del modello di delivery, sul rafforzamento complessivo della resilienza e sul miglioramento dei livelli di consapevolezza in ambito information security. In particolare:

• Monitoraggio KPI

L'estensione degli strumenti di monitoraggio e analisi, avviata nel 2024, è stata ulteriormente consolidata. Le dashboard a

supporto della governance della delivery e delle operation sono state mantenute ed evolute, migliorando la capacità di identificare tempestivamente anomalie e tendenze di rischio e fornendo al management un quadro più integrato delle principali metriche di sicurezza e continuità del servizio.

• **Consolidamento infrastruttura di erogazione e resilienza (cloud ibrido)**

È proseguito il percorso di rafforzamento dell'infrastruttura di erogazione, mantenendo l'approccio di alta disponibilità già validato negli anni precedenti e introducendo ulteriori componenti per migliorare la resilienza complessiva. Nel 2025 è stata ulteriormente sviluppata l'adozione di soluzioni di cloud ibrido, integrando in modo più strutturato le componenti on-premise con servizi cloud, con l'obiettivo di incrementare flessibilità, scalabilità e capacità di risposta ad eventi critici, in coerenza con le best practices di settore.

• **Consolidamento ed evoluzione delle soluzioni di backup**

Il percorso di estensione e consolidamento delle soluzioni di backup è proseguito lungo tutto il 2025. La soluzione on-prem a servizio dei dati presenti sui datacenter aziendali è stata ulteriormente rafforzata in termini di spazio, capacità di elaborazione e politiche di retention. Parallelamente, le soluzioni managed a servizio del mondo cloud/O365 (e-mail, OneDrive, Teams, SharePoint) sono state stabilizzate e meglio integrate in una strategia di backup omogenea, con la finalità di ridurre l'esposizione al rischio di perdita di dati e di migliorare i tempi di ripristino (RPO/RTO), anche in uno scenario di cloud ibrido.

• **Consolidamento dell'infrastruttura firewall**

È proseguita la gestione e l'ottimizzazione della soluzione centralizzata Forcepoint, interamente gestita internamente. Nel 2025 sono state ulteriormente riviste le policy, migliorata la segmentazione e affinato il controllo dei flussi verso l'esterno, mantenendo elevati livelli di sicurezza perimetrale e visibilità sui servizi erogati.

• **Patch management**

La gestione del ciclo di vita dell'infrastruttura, degli assessment di vulnerabilità e del processo di patching ha continuato a rappresentare un presidio strutturato. Dopo la riduzione significativa delle vulnerabilità critiche conseguita nel 2024, nel 2025 l'attenzione si è focalizzata sul mantenimento di tali risultati, con particolare riguardo al time-to-remediate e al consolidamento della collaborazione tra i team IT e security, al fine di garantire un'applicazione tempestiva delle patch e un monitoraggio continuo delle esposizioni.

• **Gestione delle richieste di servizio**

Il processo di gestione delle richieste relative all'attivazione o alla delivery di nuovi servizi, formalizzato nel 2024, è stato confermato e progressivamente interiorizzato dagli stakeholder. Nel corso del 2025 tale processo è stato applicato in modo sistematico, assicurando che ogni nuova iniziativa fosse valutata anche in termini di impatti sulla sicurezza delle informazioni, promuovendo di fatto un approccio "security by design" e "risk-based".

• **Governance dei progetti di ambito AI**

La governance dei progetti in ambito AI, avviata con la definizione delle restrizioni tecniche e di processo per l'adozione di strumenti di AI general purpose, è stata ulteriormente consolidata nel 2025. Il gateway per l'accesso all'Artificial Intelligence, disegnato "Compliant by Design", è stato utilizzato come punto di ingresso controllato per tali soluzioni, con monitoraggi periodici sugli utilizzi e sugli impatti in termini di sicurezza, privacy e conformità normativa.

• **Iniziative di security awareness**

Le iniziative di security awareness, supportate dalla piattaforma di learning interattivo (CyberGuru) introdotta in collaborazione con il team HR, sono state confermate ed ampliate. Nel 2025 sono state condotte campagne periodiche, aggiornati i contenuti formativi e svolte simulazioni mirate (ad esempio, campagne di phishing simulation), al fine di incrementare ulteriormente la consapevolezza degli utenti rispetto alle minacce e alle corrette modalità di utilizzo degli strumenti aziendali.

• PAM e Tier Model

Il percorso di rafforzamento della postura di sicurezza attraverso l'adozione della soluzione di gestione degli accessi privilegiati (PAM) e il consolidamento del modello a Tier degli accessi amministrativi è proseguito lungo il 2025. Sono state ulteriormente affinate le regole di accesso e ridotte le superfici di attacco connesse agli account dotati di privilegi elevati, attraverso attività di revisione periodica e un monitoraggio strutturato degli accessi.

Gli organi direttivi aziendali sono stati chiamati, anche nel 2025, a valutare non i singoli rischi in maniera isolata, ma a porre attenzione a un'analisi integrata di rischio ed opportunità, in una costante sinergia tra le strategie interne e le dinamiche del contesto esterno. In tale ottica, anche l'evoluzione verso architetture più ibride e resilienti è stata valutata in termini di impatto sul profilo di rischio complessivo, sulle opportunità di business e sui livelli di servizio agli stakeholder.

L'azienda ha continuato ad avvalersi di strumenti e processi interni, così come indicato nello specifico paragrafo della responsabilità sociale, al fine di contrastare i potenziali rischi legati all'ambiente, agli aspetti sociali (ESG) e alla governance, integrando queste variabili nel proprio modello di gestione del rischio. Nel 2025 tale integrazione è stata ulteriormente rafforzata, in un'ottica di migliore gestione della propensione al rischio e, soprattutto, di consolidamento del modello di creazione del valore nel medio-lungo periodo.

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® 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 della sede dell'HQ di Gruppo nel Palazzo del Lavoro di Milano, 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., la controllante Gi Group Holding S.p.A. e le controllate GI HR Services S.r.l. e Tack & TMI Italy S.r.l. hanno 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 delle società certificandoli dal maggio 2019 ai sensi della norma UNI CEN EN ISO/IEC 27001:2022, lo standard internazionale che fornisce un quadro per i SGSI per garantire riservatezza,

integrità e disponibilità continua delle informazioni, nonché conformità legale con un approccio basato sui processi per avviare, implementare, far funzionare e mantenere il SGSI.

Tale certificazione è essenziale per proteggere le risorse più vitali, come le informazioni su dipendenti e 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.

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 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 la capogruppo Gi Group Holding, quest'ultima attiva nella campagna di sensibilizzazione su tale tematica all'interno del Gruppo.

Nel 2024 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, rafforzando il percorso di sostenibilità, garantendo anche l'attuazione di misure specifiche a favore della Parità di Genere nel Gruppo.

Il Gruppo è impegnato nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Diversità e Inclusione, Parità di Genere, Empowerment Femminile a tutela del 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 ai requisiti della UNI/PdR 125:2022, Gi Group formalizza il proprio percorso di cambiamento culturale e organizzativo al fine di raggiungere gli obiettivi della Parità di Genere.

Nel loro insieme 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 e 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'	NORMA	N° CERTIFICATO	SETTORE	CAMPO APPLICAZIONE	ENTE CERTIFICATORE	DATA EMISSIONE	SCADENZA
GI GROUP HOLDING SPA	UNI EN ISO 45001:2018	58566	IAF 35	COORDINAMENTO E SUPPORTO ALLE ATTIVITA' DI BUSINESS DEL GRUPPO IN ITALIA	CERTIQUALITY	29/03 2023	27/03 2029
	UNI EN ISO 14001:2015	26468	IAF 35	COORDINAMENTO E SUPPORTO ALLE ATTIVITA' DI BUSINESS DEL GRUPPO IN ITALIA	CERTIQUALITY	04/10 2022	23/09 2027
	UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022	57774	IAF 35 33	SERVIZI ICT EROGATI A SUPPORTO DEI PROCESSI DI BUSINESS DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO	CERTIQUALITY	20/02 2023	18/02 2029
GI GROUP SPA	UNI EN ISO 9001:2015	12236	IAF 35	EROGAZIONE DI SERVIZI DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE, DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO E DI POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO	CERTIQUALITY	09/05 2007	16/04 2028
	SA8000:2014®	5010015917	/	EROGAZIONE DI SERVIZI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE	TUV ITALIA	12/04 2017	31/12 2028
	UNI EN ISO 14001:2015	26468	IAF 35	EROGAZIONE DI SERVIZI DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE, DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO E DI POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO	CERTIQUALITY	25/09 2018	23/09 2027
	UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022	26899	IAF 35 33	GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DEL CENTRAL DELIVERY SERVICE A SUPPORTO DEL PROCESSO DI RECRUITING E AMMINISTRATIVO CORRELATO	CERTIQUALITY	30/05 2019	27/05 2028
	UNI PDR 125 :2022	64080	/	MISURE PER GARANTIRE LA PARITA' DI GENERE NEL CONTESTO LAVORATIVO: EROGAZIONE DI SERVIZIO DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE, DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO E DI POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO	CERTIQUALITY	09/07 2024	09/07 2027
GI FORMAZIONE SRL	UNI EN ISO 9001:2015	9356	IAF 37	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI ATTIVITA' DI FORMAZIONE E ORIENTAMENTO	CERTIQUALITY	18/05 2005	03/04 2029
	UNI EN ISO 14001:2015	26468	IAF 37	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI ATTIVITA' DI FORMAZIONE E ORIENTAMENTO	CERTIQUALITY	25/09 2018	23/09 2027

SCHEDA CERTIFICATI

SOCIETA'	NORMA	N° CERTIFICATO	SETTORE	CAMPO APPLICAZIONE	ENTE CERTIFICATORE	DATA EMISSIONE	SCADENZA
INTOO SRL	UNI EN ISO 9001:2015	25509	IAF 35 37	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE DEL PERSONALE, SERVIZI DI ORIENTAMENTO E DI CONSULENZA AZIENDALE	CERTIQUALITY	31/10 2001	09/04 2027
	UNI EN ISO 14001:2015	26468	IAF 35 37	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE DEL PERSONALE, SERVIZI DI ORIENTAMENTO E DI CONSULENZA AZIENDALE	CERTIQUALITY	25/09 2018	23/09 2027
	UNI PDR 125 :2022	64080	/	MISURE PER GARANTIRE LA PARITA' DI GENERE NEL CONTESTO LAVORATIVO: PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE DEL PERSONALE, SERVIZI DI ORIENTAMENTO E DI CONSULENZA AZIENDALE	CERTIQUALITY	09/07 2024	09/07 2027
GI HR SERVICES SRL	UNI EN ISO 9001:2015	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)	CERTIQUALITY	22/12 2010	02/12 2028
	UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022	50240	IAF 33 35	PROGETTAZIONE, REALIZZAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI PER LA GESTIONE E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE IN MODALITA' OUTSOURCING O SAAS	CERTIQUALITY	30/03 2021	29/03 2027

SCHEDA CERTIFICATI							
SOCIETA'	NORMA	N° CERTIFICATO	SETTORE	CAMPO APPLICAZIONE	ENTE CERTIFICATORE	DATA EMISSIONE	SCADENZA
TACK&TMI SRL	UNI EN ISO 9001:2015	17911	IAF 37	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI INTERVENTI FORMATIVI VOLTI ALLO SVILUPPO DI COMPETENZE PROFESSIONALI E CAPACITA' MANAGERIALI ED ORGANIZZATIVE CON METODOLOGIE TRADIZIONALI ED ESPERIENZIALI E COACHING	CERTIQUALITY	22/05 2006	03/08 2028
	UNI EN ISO 14001:2015	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 E COACHING	CERTIQUALITY	25/09 2018	23/09 2027
	UNI ISO 45001:2018	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 E COACHING	CERTIQUALITY	06/08 2019	03/08 2028
	UNI PDR 125 :2022	64080	/	MISURE PER GARANTIRE LA PARITA' DI GENERE NEL CONTESTO LAVORATIVO: PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI INTERVENTI FORMATIVI VOLTI ALLO SVILUPPO DI COMPETENZE PROFESSIONALI E CAPACITA' MANAGERIALI ED ORGANIZZATIVE CON METODOLOGIE TRADIZIONALI ED ESPERIENZIALI E COACHING	CERTIQUALITY	09/07 2024	09/07 2027
	UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022	69175	IAF 33 35	GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI DI FORMAZIONE CONTINUA IN ACCREDITAMENTO	CERTIQUALITY	16/06 2025	15/06 2028

SCHEDA CERTIFICATI							
SOCIETA'	NORMA	N° CERTIFICATO	SETTORE	CAMPO APPLICAZIONE	ENTE CERTIFICATORE	DATA EMISSIONE	SCADENZA
OD&M SRL	UNI EN ISO 9001:2015	25462	EA 35	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI CONSULENZA PER LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO	CERTIQUALITY	15/02 2018	12/02 2027
	UNI EN ISO 14001:2015	26468	EA 35	PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI CONSULENZA PER LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO	CERTIQUALITY	25/09 2018	23/09 2027
	UNI PDR 125 :2022	64080	/	MISURE PER GARANTIRE LA PARITA' DI GENERE NEL CONTESTO LAVORATIVO: PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI CONSULENZA PER LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO	CERTIQUALITY	09/07 2024	09/07 2027
WYSER SRL	UNI PDR 125 :2022	64080	/	MISURE PER GARANTIRE LA PARITA' DI GENERE NEL CONTESTO LAVORATIVO: RICERCA E SELEZIONE DI PROFILI MANAGERIALI	CERTIQUALITY	09/07 2024	09/07 2027
GI BPO	UNI EN ISO 9001:2015	5010017143 REV.002	IAF 35	PROGETTAZIONE, VENDITA E SUPERVISIONE DI SERVIZI OTTIMIZZATI IN OUTSOURCING NELL'AMBITO DELLA LOGISTICA CONTO TERZI, PRODUZIONE E CUSTOMER CARE	TÜV ITALIA	02/09 2025	01/09 2028
	UNI EN ISO 14001:2015	E-IT-24304-02	IAF 31 35	PROGETTAZIONE, VENDITA E SUPERVISIONE DI SERVIZI OTTIMIZZATI IN OUTSOURCING NELL'AMBITO DELLA LOGISTICA CONTO TERZI, PRODUZIONE E CUSTOMER CARE	EUROCERTIFICAZIONE	16/12 2024	15/12 2027
	UNI EN ISO 45001:2015	OHS-IT-24304-02	IAF 31 35	PROGETTAZIONE, VENDITA E SUPERVISIONE DI SERVIZI OTTIMIZZATI IN OUTSOURCING NELL'AMBITO DELLA LOGISTICA CONTO TERZI, PRODUZIONE E CUSTOMER CARE	EUROCERTIFICAZIONE	16/12 2024	15/12 2027

SCHEDA CERTIFICATI							
SOCIETA'	NORMA	N° CERTIFICATO	SETTORE	CAMPO APPLICAZIONE	ENTE CERTIFICATORE	DATA EMISSIONE	SCADENZA
ENGINIUM SRL	UNI EN ISO 9001:2015	4410023410174	/	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 NORD	15/08 2019	14/08 2028
	UNI EN ISO 14001:2015	4410423410174	/	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 NORD	01/11 2021	31/10 2027
	EN 9100:2018	2418013	IAF 19 33	PROGETTAZIONE E SVILUPPO DI SOFTWARE APPLICATIVI E DI SISTEMA PER APPARATI E SISTEMI ELETTRONICI, TELEMATICI, ED ELETTRO-MECCANICI PER IL SETTORE AEROSPAZIALE. ASSISTENZA PER I PROPRI PRODOTTI	INTERTEK	06/09 2024	05/09 2027

Attività di ricerca e sviluppo

La ricerca, lo sviluppo e l'innovazione costituiscono leve fondamentali di competitività e di misurazione delle performance aziendali, in quanto generano nuove opportunità per le imprese di ogni settore e dimensione, consentendo di ampliare il perimetro di azione e consolidare il posizionamento nei mercati di riferimento. Attraverso le attività di R&S l'azienda può sperimentare ambiti applicativi trasversali, introdurre nuovi prodotti e/o servizi, sviluppare modelli di business innovativi e migliorare i processi interni, creando le competenze e le condizioni necessarie per affrontare in modo efficace le sfide future.

I progressi tecnologici, in particolare nelle aree dell'intelligenza artificiale e del machine learning, orientano gli sforzi verso un'automazione sempre più estesa dei processi di base, core e complessi, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni operative, ridurre errori e tempi non produttivi, incrementare la qualità e la tempestività delle risposte al mercato e sostenere la crescita in termini di volumi e marginalità in un contesto macroeconomico incerto. Negli ultimi anni, in particolare, l'intelligenza artificiale generativa si è affermata come tecnologia in grado di trasformare profondamente le logiche di business: la sua applicazione all'elaborazione e all'analisi dei dati rappresenta uno strumento chiave per rendere più efficienti flussi e processi aziendali e costituisce la base delle soluzioni di machine learning, divenendo un elemento determinante nei processi decisionali complessi.

In coerenza con un contesto di mercato in rapido cambiamento e con il posizionamento del Gruppo, la Società mantiene il focus sull'adeguamento continuo della propria infrastruttura tecnologica, evolvendo dal tradizionale ruolo di "facilitatore" tra domanda e offerta a quello di partner strategico per i propri interlocutori. Tale evoluzione si traduce nella progressiva adozione di modelli organizzativi più sostenibili e competitivi, con impatti positivi sia sui processi interni sia sulla qualità delle relazioni con clienti, lavoratori e altri stakeholder.

In questa prospettiva, la Società ha proseguito nello sviluppo di un progetto di elevata complessità volto alla realizzazione di un applicativo integrato, progettato per supportare e ottimizzare in via prioritaria i processi operativi e organizzativi del core business della somministrazione e degli altri comparti aziendali. La nuova piattaforma è concepita per introdurre funzionalità evolute a presidio dell'intero ciclo di relazione con i clienti e della gestione del personale somministrato, con l'obiettivo di aumentare

l'efficienza, la tracciabilità dei processi e la qualità del servizio erogato, anche attraverso una maggiore integrazione con gli altri sistemi aziendali e l'utilizzo di componenti digitali e analitiche avanzate. Il progetto, articolato in più fasi (analisi, progettazione, sviluppo e test), prevede il rilascio della soluzione nel corso del 2026 e rappresenta uno dei principali driver di trasformazione digitale a supporto della crescita futura della Società.

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.

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 regolate 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 a partire dal secondo semestre del 2022 a seguito della riorganizzazione societaria;
- 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.

La società, a decorrere dall'8 maggio 2023, ha aderito al regime di consolidato fiscale nazionale con la controllante GI Group Holding S.p.A.; tale opzione sarà oggetto di rinnovo in sede di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025.

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, 12 maggio 2026

Per il Consiglio di Amministrazione,

Il Presidente, Francesco Baroni

Il sottoscritto Francesco Baroni, consapevole delle responsabilità penali previste dall'art. 76 del dpr 445/2000 per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni, attesta ai sensi dell'art. 47 del medesimo dpr 445/2000 l'identità dei contenuti della presente copia informatica all'originale cartaceo conservato agli atti della società.