

# Relazione d'impatto 2025

The background of the cover features a silhouette of two hikers on a mountain peak. One hiker is standing and reaching down to assist the other, who is crouching. The scene is set against a backdrop of misty, layered mountain ranges under a sky with soft, white clouds. The overall color palette is dominated by blues and greys, with the dark silhouettes of the hikers and the mountain peak providing a strong contrast.

**Gi**group

# Indice

|       |                                                                           |    |
|-------|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 00    | Lettera del presidente                                                    | 4  |
| 01    | Introduzione                                                              | 6  |
| 1.1   | La nostra storia                                                          | 6  |
| 1.2   | La nostra vision e mission                                                | 10 |
| 1.3   | Codice Etico e valori di Gi Group                                         | 12 |
| 1.4   | I nostri Stakeholder                                                      | 14 |
| 1.5   | Gi Group per il Lavoro Sostenibile                                        | 16 |
| 1.5.1 | Fondazione Gi Group per il Lavoro Sostenibile                             | 20 |
| 1.6   | Stakeholder engagement e assessment di Doppia Materialità                 | 26 |
| 1.6.1 | Valutazione della Doppia Materialità                                      | 27 |
| 02    | Nota metodologica                                                         | 38 |
| 03    | Gi Group Spa Società Benefit                                              | 42 |
| 3.1   | Acquisizione dello status legale di Società Benefit e modifica statutaria | 42 |
| 3.2   | L'organismo Responsabile d'Impatto                                        | 44 |

|       |                                                                                 |    |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 04    | Specifiche finalità di beneficio comune                                         | 46 |
| 4.1   | Le macro aree di Beneficio Comune                                               | 46 |
| 4.2   | Il Business Model d'Impatto                                                     | 48 |
| 4.2.1 | Orientamento e formazione                                                       | 48 |
| 4.2.2 | Vulnerabilità                                                                   | 50 |
| 4.2.3 | Emancipazione economica                                                         | 51 |
| 4.3   | Finalità di beneficio nei confronti dei lavoratori (dipendenti e somministrati) | 52 |
| 4.4   | Le finalità di beneficio nei confronti della comunità                           | 70 |
| 4.5   | Le finalità di beneficio nei confronti delle istituzioni                        | 87 |
| 4.6   | Le finalità di beneficio nei confronti dei territori                            | 92 |

|    |                                         |     |
|----|-----------------------------------------|-----|
| 05 | Valutazione d'Impatto complessiva - BIA | 96  |
| 06 | Obiettivi di sviluppo 2026              | 104 |

# Lettera del presidente

A nome del Comitato Responsabile di Impatto, ho il piacere di introdurre la nostra quarta Relazione, che ha l'obiettivo di far emergere il valore creato dall'azienda a fini di beneficio comune.

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.

Nel corso dell'esercizio, la Società ha comunque proseguito nel proprio percorso di sviluppo, concentrandosi su alcune direttrici prioritarie.

L'evoluzione del mercato del lavoro italiano sta infatti confermando le traiettorie che, già da qualche anno, non avevamo mancato di intercettare: riduzione della forza lavoro, crescita del mismatch di competenze, invecchiamento della popolazione attiva, difficoltà ad includere giovani e donne, pervasività delle tecnologie digitali e avvento dell'IA e, non ultimo, necessità di ricorrere all'immigrazione per coprire il sempre più marcato abbandono di certe professioni da parte degli Italiani.

Si conferma, dunque, la necessità di contribuire allo sviluppo del mercato con un impegno continuo e crescente **a favore dell'orientamento, della formazione professionale** in tutte le sue forme, **dell'inclusione femminile, giovanile e di tutti i soggetti svantaggiati, della continuità professionale e di una flessibilità tutelata**. Questo impegno richiede un approccio strutturato che includa competenze specifiche, processi operativi efficienti, soluzioni tecnologiche all'avanguardia, normative coerenti e una forte spinta ideale. È una sfida complessa, ma oggi sostenuta dalla convergenza di interessi: inclusione, competenze ed educazione al valore personale e sociale del lavoro sono essenziali per rispondere alla cre-

scente necessità di lavoratori indispensabili per mantenere la competitività del mercato.

In questo contesto, si è consolidato ulteriormente il posizionamento delle Agenzie per il Lavoro che, sempre di più, sono viste come soggetti indispensabili per assicurare non solo efficaci politiche attive ma anche la compliance dei servizi al lavoro e la gestione sempre più indispensabile dell'inclusione socio-lavorativa di persone fragili e di immigrati. In quanto Società Benefit, Gi Group sente il dovere di andare oltre, contribuendo alla cultura del Lavoro Sostenibile con la produzione e divulgazione di studi e contenuti proprietari, e lavorando costantemente per affinare la propria value proposition con servizi e azioni che possano dare alle persone risposte concrete, accompagnandole in percorsi di orientamento, supportando la loro stabilità economica, la loro soddisfazione professionale e personale, intervenendo sulla loro formazione e quindi occupabilità.

In questa Relazione d'Impatto potrete riconoscere tale impegno nel rafforzamento dei nostri Business Model d'Impatto, che hanno visto, per esempio, un ulteriore rafforzamento del rapporto con le scuole attraverso l'attività di **Gi Edu**; lo sviluppo di partnership per diffondere i modelli di **ITS** e **IFTTS**, o le proposte di **apprendistato e tirocinio** per contribuire ad avvicinare il mondo della scuola e il mondo del lavoro; la creazione di percorsi di **Academy** dedicati a donne, rifugiati e carcerati; ma anche un costante impegno nell'erogazione delle **politiche attive** per il lavoro e nel sostegno alla qualificazione e **riqualificazione** dei nostri lavoratori a tempo indeterminato. La collaborazione costante con **Fondazione Gi Group**, inoltre, ci ha permesso di rafforzare il nostro contributo su temi di particolare rilevanza per impatto sociale, con progetti pilot nell'ambito dell'inclusione femminile, del supporto alla maternità, dell'orientamento dei giovani e della formazione professionale.

Vorrei citare infine il progresso costante dei nostri sistemi di gestione di responsabilità sociale **SA8000** – che nel 2025 abbiamo portato a rinnovo – e per la parità di genere **UNI PdR 125** – che sta portando uno sguardo rinnovato su tutti i processi aziendali – : due strumenti che rappresentano un esempio dell'impegno che approfondiamo per essere noi stessi i primi a evolvere continuamente, prendendoci cura delle nostre persone.

Questo ci rende particolarmente orgogliosi e sempre più motivati nel continuare a percorrere la strada intrapresa.

Francesco Baroni

# 01 | Introduzione



## 1.1 La nostra storia e il nostro percorso di **CSR**

Gi Group è una delle primissime Agenzie per il Lavoro e nasce nel 1998 a Milano dalla chiara consapevolezza del fondatore che, un mercato del lavoro più dinamico, trasparente e inclusivo contribuisce in modo determinante allo sviluppo economico e alla competitività di un paese. L'obiettivo era, ed è tutt'oggi, quello di promuovere una cultura del lavoro capace di integrare gli interessi di aziende, individui e società attraverso la creazione di soluzioni vantaggiose per tutte le parti in causa.

Il lavoro rappresenta, in questa relazione, l'opportunità per la persona di ritrovare il senso profondo di contribuire alla creazione di un bene per sé e per gli altri, riconoscendo e alimentando il proprio valore individuale e professionale.

Nella nostra evoluzione abbiamo continuato ad integrare diversi aspetti del mondo del lavoro e differenti identità aziendali, equilibrando il nostro percorso di Responsabilità Sociale tra la forte attenzione alla centralità della persona, e le esigenze sempre più complesse di aziende piccole e grandi che devono far fronte alla crescente complessità del mercato globale.

Il desiderio di internazionalizzarci e di ampliare i nostri confini ha sollecitato l'esigenza di rafforzare un terreno comune di valori ed obiettivi – a partire dalla concezione stessa dell'impresa di cui facciamo parte – per contribuire a consolidare la nostra identità aziendale e ad intraprendere con sempre più determinazione il cammino di sviluppo per le persone e per la Comunità con cui operiamo.

Il sogno che guida Gi Group, e le sue persone, è quello di “cambiare in meglio il mondo del lavoro” generando valore nel breve, medio e lungo periodo, attraverso la capacità di individuare e soddisfare bisogni sempre più complessi di candidati e aziende.

A livello di specifica organizzazione aziendale, la tensione al miglioramento continuo si è concretizzata nell'adozione progressiva – e ancora in fase di incremento – di sistemi di gestione, che hanno fatto confluire la rigorosa compliance e l'innovazione del servizio in metodi e condizioni di lavoro efficaci e capaci di soddisfare i requisiti di tutti gli Stakeholder.

**La filosofia del miglioramento continuo fa parte del nostro DNA, e per questo siamo convinti di poter ancora progredire ed evolvere, e vogliamo farlo, con il coinvolgimento di tutte le parti interessate.**

# La nostra storia

## 1998

Nascita a Milano di Générale Industrielle, che inizia ad operare nelle prime 4 regioni italiane (Lombardia, Veneto, Piemonte, Toscana).

## 2004

Générale Industrielle acquisisce Worknet, Agenzia per il Lavoro del Gruppo Fiat. La nuova realtà diventa il primo operatore italiano con 190 filiali su tutto il territorio.

## 2007

Certificazione del Sistema Gestione Qualità conforme allo standard ISO 9001.

## 2008

Générale Industrielle e Worknet si fondono in un unico brand: Gi Group.

Adozione Codice Etico e Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

## 2010

Partecipazione come Global Corporate Member all'attuale World Employment Confederation (precedentemente CIETT), e adesione al suo Codice di Condotta.

Nasce **Fondazione Gi Group**.

## 2013

Inizio del percorso di Stakeholder engagement e strutturazione di un framework di Responsabilità Sociale di Gruppo.

## 2014

Adozione del nuovo **Codice Etico** di Gruppo che rappresenta parte integrante dell'assetto di Governance e di Corporate Social Responsibility di Gi Group a livello Global, e insediamento del CSR Team.

## 2015

Pubblicazione del primo **CSR Report** di Gruppo

Realizzazione di Destinazione Lavoro, prima iniziativa di volontariato aziendale dedicata alla promozione dell'employability, poi estesa a livello internazionale come **Destination Work**.

Adozione di un **Sistema di Gestione Salute e Sicurezza** conforme alle Linee Guida INAIL e allo standard OHSAS 18001.

## 2017

Certificazione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale conforme allo standard internazionale SA8000:2014.

## 2018

Implementazione di un sistema di gestione integrato qualità e ambiente, con ottenimento della **certificazione** corporate **ISO 14001** per il building del Palazzo del Lavoro di Milano, headquarter di Gi Group SpA.

Implementazione di un **Sistema di Gestione sulla Sicurezza delle Informazioni**, e sua certificazione nel 2019.

## 2019

Rinnovamento del **Codice Etico** e dei Valori del Gruppo.

## 2020

Aggiornamento della Materiality Matrix del Gruppo.

Avvio dell'attività di Fondazione Gi Group sul tema del Lavoro Sostenibile.

## 2021

Modifica dello Statuto societario e acquisizione dello status legale di **Società Benefit**.

Diffusione del primo **Framework del Lavoro Sostenibile**.

## 2022

Pubblicazione della prima **“Relazione d’Impatto”** con perimetro 2021.

**Fondazione Gi Group** sviluppa un percorso di revisione identitaria, e diviene un Ente del Terzo Settore (ETS).

Aggiornamento del **Codice Etico** del Gruppo, ad opera di Gi Gorup Holding, ed emissione delle Global High Level Policies relative alle tematiche di:

- Equality, Diversity & Inclusion;
- Anticorruption;
- Whistleblowing.

Adozione del nuovo Codice Etico e delle Global High-Level Policies da parte del CDA di Gi Group SpA.

## 2023

Aggiornamento del **Manifesto del Lavoro Sostenibile**.

Adesione alla **Carta Pari Opportunità** promossa da Fondazione Sodalitas.

## 2024

Ottenimento della certificazione del Sistema di Gestione per le pari opportunità in conformità alla Prassi di Riferimento per la Parità di Genere nelle organizzazioni **UNI PDR 125:2022**.

Avvio del processo di allineamento ai requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive dell'Unione Europea, con revisione dei temi materiali e stakeholder engagement per la valutazione degli Impatti, Rischi e Opportunità.

Adozione di un ulteriore set di Global High Level Policies relative al rispetto dei Diritti Umani nel mercato del lavoro, ed emissione di un nuovo Codice di Condotta Fornitori per un più ampio coinvolgimento della supply chain.

## 2025

Sviluppo del processo di rendicontazione secondo i parametri della Corporate Sustainability Reporting Directive dell'Unione Europea, con adozione dei KPI definiti da EFRAG negli ESRS in vigore.

Rinnovo della Certificazione SA8000 a tutela dei dipendenti e dei lavoratori di Gi Group SpA.

Adesione a iniziative di networking:

- **Manifesto della Comunicazione Non Ostile;**
- **Manifesto per la Parità di Genere** nella Filiera Italiana, promosso dal Winning Women Institute.

Adozione di due ulteriori Global High Level Policies emesse da Gi Group Holding, relative alle tematiche di:

- **Occupational Health & Safety;**
- **Environmental.**

## 1.2

# Vision

**Vogliamo essere riconosciuti come un player internazionale impegnato a creare un mercato del lavoro globale sostenibile, flessibile e attrattivo per candidati e aziende, in grado di riflettere le esigenze del mondo del lavoro.**

La nostra Vision descrive il nostro sogno, l'obiettivo finale che vogliamo raggiungere attraverso l'erogazione dei nostri servizi. Vogliamo evidenziare come i nostri sforzi siano mirati alla creazione di un Lavoro che sia non solo flessibile ma anche Sostenibile.



# Mission

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

La nostra Mission descrive il modo in cui Gi Group vuole erogare i propri servizi ed è da sempre orientata verso lo sviluppo di un terreno comune di Valori ed obiettivi che aiutino a consolidare l'identità aziendale e ad intraprendere con sempre più determinazione il cammino di sviluppo per le persone e per la Comunità con cui opera.

# 1.3 Codice etico e valori di Gi Group

Punto di riferimento per il Gruppo dal 2014 e aggiornato nel 2022, il Codice Etico esprime l'insieme dei Valori e dei Principi che Gi Group ha deciso di adottare nello svolgimento della propria attività e nel rapporto con tutti i propri interlocutori (Stakeholder) e rappresenta parte integrante dell'assetto di Corporate Governance di Gi Group.

Emesso da Gi Group Holding per consolidare l'impianto valoriale ed etico di tutto il Gruppo, è stato adottato formalmente da Gi Group SpA con CDA del 24 novembre 2022, unitamente alle prime tre Global High-Level Policies (GHLP-politiche direttamente collegate ai principi del Codice Etico):

- **Anticorruption Policy;**
- "Equality, Diversity & Inclusion Policy", successivamente aggiornata e rinominata **Diversity, Equity and Inclusion;**
- **Whistleblowing Policy.**

e alla Procedura di Adozione, che contiene le regole per l'adozione, la diffusione e il controllo dell'applicazione del Codice Etico e di tutte le GHLP. La Procedura prevede che ogni società metta a disposizione dei dipendenti il Codice Etico e le Policy tradotte in lingua locale e le diffonda attraverso la propria intranet, facendo poi seguire iniziative di formazione e informazione per tutti i dipendenti al fine di supportare la piena comprensione e condivisione dei valori e principi alla base delle Politiche di Gruppo.

Nell'ultimo triennio, il set di GHLP si è arricchito, andando a rafforzare in particolare l'ambito di impatto sociale, con le policy:

- **Fundamental human rights at work;**
- **Child labour prevention and remedy & young workers protection;**
- **Elimination of all forms of force and compulsory labour, modern slavery and human trafficking;**
- **Occupational Health & Safety.**

ma comprendendo anche un approccio più strutturato al tema ambientale, con la nuova:

- **Environmental Policy.**

La call to action al rispetto dei medesimi principi e valori espressi nel Codice Etico e nelle GHLP è stata recepita anche nel **Codice di Condotta dei Fornitori**, allo scopo di collaborare nella costruzione di un mercato del lavoro sostenibile.



## cura

Mettiamo la massima cura e orgoglio in ciò che facciamo e crediamo che il nostro lavoro debba sempre essere portato avanti al meglio delle nostre capacità, per creare valore per le persone, le aziende e noi stessi, fornendo soluzioni immediate e soddisfacenti.



## passione

Siamo appassionati del lavoro che facciamo e ognuno di noi mette tutto il proprio impegno per garantire che i bisogni, le aspirazioni e gli obiettivi dei nostri Colleghi, Candidati e Clienti siano soddisfatti.



## apprendimento continuo e innovazione

In un mondo in rapida evoluzione, siamo spinti dalla curiosità e da un sincero desiderio di imparare, condividendo le nostre conoscenze professionali e personali, per supportare la crescita e l'evoluzione della nostra organizzazione e di tutti gli Stakeholder.



## collaborazione

Riteniamo che lavorare come una squadra, promuovendo una cultura di collaborazione indipendentemente dai ruoli, sia il modo per raggiungere i nostri ambiziosi obiettivi e sentirci soddisfatti del nostro lavoro.



## sostenibilità

Cresciamo facendo in modo di valorizzare sempre le nostre risorse umane, finanziarie e ambientali, e avendo in mente il futuro delle prossime generazioni.



## responsabilità

Promuoviamo il rispetto dei diritti umani e della diversità ed inclusione; sosteniamo tutta la legislazione che fornisce la maggiore protezione e la massima tutela ai lavoratori, e svolgiamo un ruolo attivo nell'eliminazione della corruzione e di qualsiasi forma di abuso o comportamento illecito.

## 1.4 I nostri Stakeholder

Abbiamo impostato il nostro percorso di crescita avendo sempre presente che lo sviluppo debba coniugarsi con la responsabilità aziendale e con la sostenibilità, avendo come priorità la soddisfazione delle esigenze di tutti gli Stakeholder.

Sono considerati Stakeholder gli individui, i gruppi o le istituzioni che impattano in maniera significativa nel raggiungimento della Mission di Gi Group e che quindi hanno un interesse legittimo nei confronti del Gruppo.

All'interno del contesto del Mercato del Lavoro e partendo dalla nostra Mission, i principali Stakeholder che prendiamo come riferimento nella nostra strategia di governance, di business e di CSR sono pertanto:

### Le persone

#### I DIPENDENTI

Le organizzazioni funzionano meglio quando mettono al centro e valorizzano l'impegno, il potenziale, la creatività e le capacità dei propri Dipendenti. Ogni azienda – e a maggior ragione un'azienda di servizi – deve avere strategie e politiche in grado di presidiare ogni aspetto delle condizioni di lavoro nell'ottica del miglioramento continuo, sviluppando un ambiente di lavoro in grado di evolvere nel tempo per soddisfare i mutevoli bisogni dei propri collaboratori. Il più recente contesto non ha fatto che rafforzare la centralità del tema della cura delle persone, in tutte le sue dimensioni, per noi e per tutto il mercato.

#### I LAVORATORI E CANDIDATI

Attraverso l'erogazione dei propri servizi, Gi Group intende offrire opportunità occupazionali, coerenti ed adeguate alle aspettative di ogni persona, ed è consapevole del fatto che prendersi cura della qualità dell'attività professionale dei propri Lavoratori significa migliorare la qualità della loro vita.

Allo stesso modo, l'attenzione di Gi Group si sviluppa sempre più marcatamente anche verso lo Stakeholder Candidato – attraverso servizi dedicati come l'orientamento e la formazione –, con la consapevolezza di come uno dei temi prioritari sia sempre più l'abbattimento delle barriere all'entrata nel mondo del lavoro e il supporto alla persona per l'allineamento delle competenze possedute a quelle richieste da una realtà in costante evoluzione.

### Le organizzazioni

#### LE AZIENDE CLIENTI

Gi Group si propone come interlocutore privilegiato nella gestione di un tema divenuto cruciale per ogni organizzazione: la ricerca, la selezione, la gestione e lo sviluppo dei lavoratori. Nel raggiungimento di questo obiettivo, intende erogare servizi sempre più qualificati e coinvolgere anche le proprie aziende clienti in uno sviluppo del mercato sano e competitivo.

#### I FORNITORI

Gi Group intende collaborare con aziende e professionisti che non solo condividano gli stessi valori di rispetto per il lavoro e le leggi che ne normano lo svolgimento, ma che siano interessanti nello sviluppo congiunto di valore lungo tutta la filiera di fornitura, come diffusione virale della Responsabilità Sociale d'impresa.

#### GLI ISTITUTI DI ISTRUZIONE

Gi Group intende incrementare la collaborazione con le Scuole di diverso ordine e grado, le Università, gli ITS e gli IFTS allo scopo di mettere a disposizione il proprio know how sia per incrementare gli strumenti a disposizione degli insegnanti e delle famiglie, sia per supportare direttamente i giovani nella transizione scuola-lavoro.

### Le istituzioni e la società

Gi Group è conscia del proprio ruolo pubblico e sociale, e intende configurarsi come un interlocutore primario per le Istituzioni, Corpi Intermedi e Partì Sociali, per partecipare attivamente alla definizione di regole nuove e migliori per lo sviluppo del mercato e delle Comunità Locali, importando ed esportando le best practice globali. Gi Group si rivolge alla Comunità in cui opera anche attraverso l'impegno diretto in Associazioni di Categoria, la collaborazione con organizzazioni no profit e ONG, nonché con le persone che vivono e lavorano all'interno del territorio.

### L'ambiente

Gi Group intende giocare il proprio ruolo anche nella tutela dell'ambiente, attraverso iniziative che preservino e difendano le risorse naturali, pur consapevoli che l'impatto ambientale dell'azienda risulta secondario rispetto all'impatto sociale delle nostre attività.



## 1.5 Gi Group per il Lavoro Sostenibile

Nel suo agire il Gruppo è guidato dalla profonda convinzione che principalmente attraverso le azioni di oggi diamo forma al futuro, facendo proprio il concetto di sviluppo sostenibile espresso da Brundtland nel suo Report del WCED (World Commission on Environment and Development) dal titolo "Our Common Future" (1987).

Siamo consapevoli che il percorso verso la sostenibilità è un cammino di continua evoluzione rispetto al quale nessuno può sentirsi arrivato. Proprio per questo, non vogliamo considerare il Nostro concetto di Lavoro Sostenibile come un prodotto definitivo e immutabile. Sentiamo infatti l'esigenza di continuare a interrogarci sulla sua capacità di promuovere un concreto cambiamento, accogliendo le sollecitazioni del contesto in cui ci muoviamo e di tutti i nostri Stakeholder – di cui avvertiamo fortemente l'interdipendenza – considerandolo più un framework di riferimento, aperto ad evolvere e ad arricchirsi con il mutare del tempo e delle condizioni di contesto.



**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.**



- persona
- organizzazione
- istituzioni – società



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

**Per Gi Group, promuovere e realizzare un lavoro che sia sostenibile significa impegnarsi concretamente per rendere il lavoro dignitoso e sicuro, capace di alimentare e rafforzare l'occupabilità delle persone, generando soddisfazione sia per esse che per le imprese, ponendo attenzione a promuovere diversità, equità ed inclusione e impiegando le risorse in modo accurato senza alcun tipo di sfruttamento o spreco, salvaguardandole per il futuro.**

I contenuti formulati nel Manifesto condiviso nel 2022 sono stati oggetto di ulteriori approfondimenti e riflessioni da parte del Comitato Scientifico e delle funzioni centrali del Gruppo, portando nell'anno seguente a identificare una più precisa articolazione dei 4 pilastri e, successivamente, a definire una serie di azioni che il Gruppo si impegna a compiere per promuovere e realizzare il Lavoro Sostenibile.

Pur mantenendo un certo grado di sovrapposizione e contaminazione tra le parti, il primo pilastro si concentra sul rispetto degli elementi di compliance normativa che sono alla base della garanzia di un lavoro dignitoso e sicuro. Il secondo pilastro mira ad assicurare condizioni di occupabilità curando lo sviluppo di competenze richieste dal mercato del lavoro e creando soluzioni di lavoro che permettano di cogliere il senso di ciò che si fa e di conciliare tempi di vita personale e professionale. Il terzo pilastro guarda alla necessità di creare ambienti di lavoro equi ed inclusivi per tutti in cui ognuno possa dare il meglio di sé. Il quarto pilastro porta ad alzare lo sguardo verso il futuro, invitando a sviluppare una strategia ESG integrata, ponendo attenzione non solo alle risorse ambientali ma anche a quelle umane, con un focus particolare sui giovani destinati a costruire un futuro migliore (e tenendo presente che noi siamo chiamati a supportarli in questo impegno).

Ad oggi, pertanto, il Nostro Manifesto del Lavoro Sostenibile rappresenta sostanzialmente un framework identitario che guida il nostro approccio alla sostenibilità.

Il nostro **manifesto**  
del Lavoro Sostenibile



LAVORO DIGNITOSO & SICURO

Il Lavoro Sostenibile **garantisce dignità** alla persona, **regolarità contrattuale**, **condizioni di lavoro sicure**, **reddito equo**, **uguaglianza e benessere personale**.

Combatte qualsiasi forma di **sfruttamento** e apre le porte al **confronto con le persone** su questi temi.



OCCUPABILITÀ & SODDISFAZIONE

Il Lavoro Sostenibile **crea le condizioni** che permettono a persone e aziende di **sostenere attivamente l'occupabilità**, il coinvolgimento, la continuità e l'**equilibrio vita-lavoro**, garantendo una **vita professionale sicura e ricche di significato**.



DIVERSITÀ, EQUITÀ & INCLUSIONE

Il Lavoro Sostenibile **elimina i fattori che scoraggiano o impediscono** l'ingresso, la permanenza o la crescita delle persone nel mercato del lavoro **creando condizioni che valorizzino il contributo individuale**, garantendo **equità e inclusione** per tutti.



SALVAGUARDIA DELLE RISORSE  
PER IL FUTURO

Il Lavoro Sostenibile, in **coerenza con gli standard di ESG**, **non compromette la capacità delle generazioni future** di entrare rimanere attive nel mercato del lavoro, **evitando lo spreco di risorse** umane e ambientali, **investendo sulle competenze**, sull'**innovazione sulle relazioni**.

Le nostre **azioni**  
per un Lavoro Sostenibile

CREARE CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE  
PER TUTTI/E

- **Contrastiamo lo sfruttamento** delle persone, **promoviamo condizioni di lavoro dignitose**, sicurezza sociale e qualità del lavoro per tutti/e;
- **Promoviamo l'ascolto e il dialogo attivo**, offriamo **condizioni economiche eque** e non discriminatorie.

POTENZIARE PERSONE E IMPRESE SVILUPPANDO  
LE COMPETENZE E UNA VITA ARMONIOSA  
ED EQUILIBRATA

- **Contribuiamo** a sviluppare in aziende persone un approccio di **life long learning** investendo sulla creazione di efficaci servizi di orientamento e di **interventi formativi ad hoc** costruiti in partnership con aziende e territori per formare competenze capaci di **rispondere alle evoluzioni del mondo del lavoro**;
- Sosteniamo lo sviluppo di una vita **soddisfacente ed equilibrata** in tutte le sue dimensioni, a tal fine sensibilizziamo aziende e persone ad adottare **modalità di lavoro flessibili** (es. lavoro ibrido...) per favorire il **bilanciamento fra sfera professionale e personale**.

PROMUOVERE DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE

- Promuoviamo il **rispetto**, l'**inclusione** e il **benessere di tutte le persone**, anche di quelle più vulnerabili, stimolando le aziende a concentrarsi sulle competenze, la **meritocrazia** e l'**equità** sostenendole nella **rimozione di ogni tipo di barriere** di accesso o di sviluppo;
- Sosteniamo le persone nell'esprimere pienamente i propri talenti e potenzialità.

CONTRIBUIAMO A CREARE UN FUTURO SOSTENIBILE  
PER PERSONE E AZIENDE

- Integrando sempre di più l'**approccio di ESG** nel nostro modello di governance;
- Sostenendo un più **efficace orientamento** e **alimentando** in modo continuo l'**employability** delle persone;
- Sviluppando una **cultura non competitiva**, basata su ascolto, collaborazione, partecipazione, volontà di apprendimento continuo, knowledge sharing, valori, responsabilizzazione personale;
- **Riducendo** ogni forma di **spreco** e **misurando gli impatti** ambientali prodotti;
- **Innovando** attraverso i processi e le persone per sostenere l'evoluzione dell'azienda e dell'intera comunità in cui operiamo.

## 1.5.1 Fondazione Gi Group per il Lavoro Sostenibile



Noi di Gi Group Holding e Fondazione Gi Group crediamo che il lavoro sia al centro della dignità, dell'identità e della realizzazione umana. Questa convinzione ha sempre guidato il nostro percorso: non solo per sostenere l'evoluzione del mercato del lavoro, ma anche per promuovere il valore personale e sociale del lavoro, per tutti, ovunque.

Vediamo il Lavoro Sostenibile come un percorso: un percorso che percorriamo insieme, con curiosità, responsabilità e determinazione. È un percorso che ci impone di continuare ad ascoltare, imparare e agire in un mondo in continua evoluzione.

Quando abbiamo istituito la Fondazione Gi Group nel 2010, è nato tutto da una domanda semplice ma potente:

**“In che modo il lavoro può servire meglio la società?”**

Nel corso del tempo, questa domanda si è trasformata in una missione. La Fondazione ha assunto un ruolo sempre più attivo, ampliando il proprio impatto e diventando parte integrante dello scopo di Gi Group Holding.

Nel 2022 abbiamo raggiunto un traguardo significativo: **la Fondazione Gi Group è diventata un'entità senza scopo di lucro formalmente riconosciuta in Italia**. Questo passo ha rafforzato la nostra indipendenza e dato più peso alla nostra voce, una voce che usiamo per difendere l'inclusione, la dignità e le opportunità. La Fondazione è anche diventata un punto di riferimento culturale, sia all'interno che all'esterno del Gruppo, contribuendo a diffondere e rafforzare i valori espressi nel nostro Manifesto del Lavoro Sostenibile.

Con il rinnovato posizionamento “For Sustainable Work”, ribadiamo il nostro impegno ad essere una forza positiva per il cambiamento. Credo che il futuro del lavoro debba essere costruito su equità, accesso e sostenibilità. Insieme, Gi Group Holding e la Fondazione Gi Group stanno lavorando per rendere possibile quel futuro. Lo facciamo fianco a fianco con istituzioni, imprese e individui che condividono la nostra visione: un mercato del lavoro che rifletta la società in cui vogliamo vivere, più inclusiva, più umana e, in definitiva, più che lavoro: un luogo dove le persone possano crescere, sentirsi parte integrante e dare forma a vite significative.

**Chiara Violini**  
Presidente di Fondazione Gi Group

**Fondazione Gi Group sviluppa le proprie attività, che si estendono a coinvolgere il Gruppo e i suoi principali Stakeholder, al fine di studiare, fare e diffondere il concetto di Lavoro Sostenibile.**

### STUDIARE

La ricerca di dati e fonti per comprendere le questioni chiave del mondo del lavoro, aumentare la conoscenza e sviluppare pensiero critico sul tema del Lavoro Sostenibile, a partire dai giovani e dalle donne.

Attraverso il Centro Studi la Fondazione Gi Group definisce e sviluppa conoscenza, individua criticità e identifica possibili risposte per arrivare a strutturare progetti di intervento concreti operati da Fondazione o da Gi Group Holding.

Fra le attività principali del Centro Studi: pubblicazioni, eventi, il costante confronto con il Comitato Scientifico e l'Osservatorio sul Lavoro Sostenibile.

### FARE

Per promuovere e verificare la fattibilità di modelli inclusivi e sostenibili, abbassando le barriere di ingresso nel mercato del lavoro.

L'attività di Fondazione Gi Group si svolge attraverso la realizzazione di progetti mirati all'inclusione, intercettando i soggetti con difficoltà ad accedere al mondo del lavoro o che ne sono rimasti esclusi, al fianco di realtà esterne del Terzo Settore.

### DIFFONDERE

Per influenzare positivamente le comunità di riferimento e i portatori di interesse.

La diffusione della Cultura del Lavoro Sostenibile si rivolge a Stakeholder interni – con l'obiettivo di accrescere e rinforzare la cultura dei dipendenti di Gi Group Holding – e a Stakeholder esterni – con l'obiettivo di sensibilizzare sul tema attraverso eventi, progetti e iniziative dedicate.

Nello sviluppo di queste direttrici, i principali beneficiari a cui Fondazione si rivolge, e a favore dei quali coinvolge attivamente Gi Group e le aziende del Gruppo, sono:

#### GIOVANI

per accompagnarli attraverso un orientamento consapevole e più efficace alle scelte future e avvicinarli al mondo del lavoro, prevenendo il fenomeno NEET;

#### DONNE

per garantire la loro un'equa inclusione nel mercato del lavoro;

#### MIGRANTI

per garantire un'inclusione nel mercato del lavoro che sia dignitosa e di aiuto alla loro integrazione sociale;

#### PERSONE CON DISABILITÀ

per supportare l'inserimento lavorativo, sensibilizzando il mondo delle aziende e valorizzando l'unicità di ogni persona.



Fondazione sviluppa inoltre iniziative e progetti che, attraverso modalità differenti e innovative, sensibilizzano gli Stakeholder e rinforzano la cultura del Lavoro.

Tra questi rientrano anche due progetti dedicati a promuovere e alimentare la “fruizione” della bellezza, intesa come arte e tutte le sue declinazioni, e occasione di conoscenza e di miglioramento sia personale che collettivo:

1. **Contagi d'Arte:** un ciclo di webinar e incontri con respiro culturale, dedicato ai dipendenti ma aperto anche a familiari e clienti, che si pone l'obiettivo di creare momenti di arricchimento culturale, aprendosi anche a tematiche come il teatro, la fotografia e l'attualità – che nel corso del 2025 ha visto l'organizzazione di 6 incontri e il coinvolgimento di oltre 600 persone;
2. **La Collezione:** uno spazio espositivo permanente, ospitato presso il Palazzo del Lavoro di Gi Group Holding a Milano: un luogo dedicato all'Arte, a disposizione dei dipendenti del Gruppo e della comunità, per confrontarsi con domande espresse tramite il mezzo artistico, che attraversano la storia dell'umanità e che restano aperte ancora oggi: nel corso del 2025 lo spazio espositivo ha ospitato due mostre aperte a dipendenti e visitatori esterni:
  - “La magia della realtà”, un percorso nella pittura italiana del '900 che si concentra sul realismo italiano;
  - “Chi siamo? Cosa desideriamo? Quando l'arte dà un volto alle grandi domande”, un itinerario che invita a soffermarsi sui volti e sui corpi come luoghi di relazione e interrogazione, un percorso che diventa un incontro con l'altro, ma anche con sé stessi.



Da ottobre 2025 Fondazione Gi Group è stata **riconosciuta come Ente di Ricerca da parte dell'Istat**; il che significa che è ufficialmente classificata, a fini statistici e istituzionali, come un soggetto che svolge attività di ricerca in modo sistematico.

Si tratta di un riconoscimento che rafforza il posizionamento di Fondazione come attore qualificato nel panorama della ricerca, valorizzandone il contributo nella produzione di analisi e conoscenza sui temi del lavoro e supportandone il dialogo con istituzioni, mondo accademico e Stakeholder a livello nazionale e internazionale.

Come ulteriore sviluppo, per il 2026, si è inoltre lavorato a un protocollo di intesa fra Fondazione Gi Group e il **Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL)**, ai fini di consolidare una collaborazione strategica sui temi del welfare, dell'orientamento e dell'inclusione lavorativa, che poggia le fondamenta sulla forte convinzione che dall'alleanza tra istituzioni, enti del Terzo Settore e mondo del lavoro possono nascere strumenti concreti e percorsi capaci di incidere davvero sulle nuove generazioni.

# 1.6 Stakeholder engagement e assessment di Doppia Materialità

Nell'ambito del proprio impegno per la sostenibilità e la trasparenza, Gi Group Holding ha volontariamente rivisto i propri processi di rendicontazione per allinearli ai principi stabiliti dalla Direttiva UE 2022/2464 sulla rendicontazione di sostenibilità delle imprese (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD). Questo approccio proattivo sottolinea l'impegno del Gruppo ad adottare le migliori pratiche nella rendicontazione di sostenibilità aziendale, rafforzando così la responsabilità e la chiarezza per tutti gli Stakeholder. In questo contesto, nel 2024 Gi Group Holding ha introdotto, per la prima volta, una Valutazione di Doppia Materialità (DMA) al fine di riflettere in modo più accurato il proprio posizionamento e le proprie priorità.

Tutto il processo è stato condotto in modo da poter essere integrato nell'attività di reporting del Gruppo, mantenendo tuttavia ben definito il perimetro di analisi per Gi Group spa, che rappresenta ad oggi la società di maggior peso all'interno di Gi Group Holding, non solo in termini di storicità ma anche di volumi.

Attraverso questo sforzo, Gi Group continua a rafforzare il suo impegno verso pratiche di business responsabili e lo sviluppo sostenibile, sforzandosi di soddisfare le aspettative in continua evoluzione di legislatori, investitori e della comunità nel suo complesso.

## 1.6.1 Valutazione della Doppia Materialità

Il DMA è uno strumento fondamentale per Gi Group per comprendere appieno i potenziali impatti, rischi e opportunità (IRO) significativi che il Gruppo deve affrontare. Svolge un ruolo chiave nell'identificazione di temi materiali sia all'interno delle operazioni interne dell'azienda che nel suo ambiente esterno, incorporando queste nuove prospettive nella strategia e nel business del Gruppo.

Questo processo integra sia un'analisi di impatto (che affronta gli impatti dell'azienda sull'ambiente in cui opera) che un'analisi finanziaria (focalizzata sui rischi e sulle opportunità che tale ambiente presenta per l'azienda).

**Il processo di questa analisi è suddiviso in quattro fasi.**

### 01

#### PANORAMICA DEL CONTESTO E IDENTIFICAZIONE DI POTENZIALI TEMI RILEVANTI

Il Gruppo ha effettuato un'analisi preliminare per compilare un ampio elenco di tematiche potenzialmente rilevanti. Questo processo ha comportato la revisione delle fonti interne, la valutazione delle tendenze del settore, l'allineamento ai requisiti di rating ESG e il confronto con aziende simili e comparabili.

Prima di analizzare i potenziali IRO, il Gruppo ha intrapreso una revisione completa dell'elenco emerso, per **ridefinire i temi materiali in allineamento con il Manifesto del Lavoro Sostenibile**.

Questo processo – il cui risultato è visibile in tabella – è stato essenziale per ottenere una comprensione più profonda delle priorità chiave del Gruppo, delle aree di interesse strategico e del loro impatto più ampio.

Si è trattato di un passaggio cruciale per la costruzione di un elenco di IRO, che ha garantito che il processo di selezione tenesse conto di fattori rilevanti per Gi Group da una prospettiva esterna, valutando al contempo come l'organizzazione influenzi l'ambiente e la società da una prospettiva interna.



| MANIFESTO DEL LAVORO SOSTENIBILE | MATERIAL TOPICS                                                                                                          | DESCRIZIONE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lavoro dignitoso & sicuro        | Miglioramento delle condizioni di lavoro: consapevolezza e promozione dei diritti umani fondamentali sul posto di lavoro | Garantire che tutta la forza lavoro di Gi Group sia trattata con dignità, rispetto ed equità. Combattere lo sfruttamento delle persone bisognose e affrontare questioni critiche come la non discriminazione, le pratiche di lavoro eque, la libertà di espressione e il diritto a condizioni di lavoro sicure. Aumentare la consapevolezza e la promozione dei diritti umani nel mercato del lavoro.                                        |
|                                  | Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti                                                                             | Fornire luoghi di lavoro adeguati, accessibili, sicuri e salubri e prevenire infortuni e malattie professionali nell'ambito di responsabilità di Gi Group. Promuovere la conformità e una cultura della sicurezza (sia fisica che mentale) e salvaguardare la dignità e il benessere personale, per creare condizioni che supportano attivamente l'occupabilità e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata nel mercato del lavoro. |
|                                  | Protezione dei dati e sicurezza informatica                                                                              | Garantire un approccio proattivo in materia di protezione dei dati e sicurezza informatica per mitigare i rischi e promuovere una cultura della consapevolezza della sicurezza. Aumentare la fiducia dei clienti e mantenere la conformità normativa, salvaguardando le informazioni sensibili.                                                                                                                                              |
| Occupabilità & soddisfazione     | Evoluzione della forza lavoro multigenerazionale: orientamento professionale e sviluppo delle competenze                 | Promuovere l'apprendimento continuo per mantenere un vantaggio competitivo in un mercato in rapida evoluzione dal punto di vista tecnologico e dinamico. Concentrarsi su orientamento, formazione e sviluppo professionale come componente vitale per promuovere una forza lavoro attuale e futura qualificata, impegnata e produttiva. Promuovere la conoscenza multigenerazionale per soddisfare le esigenze in evoluzione.                |

| MANIFESTO DEL LAVORO SOSTENIBILE         | MATERIAL TOPICS                                                                | DESCRIZIONE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Diversità, equità & inclusione           | Diversità, equità e inclusione: attrazione e sviluppo di talenti diversificati | Rafforzare e dare priorità alle iniziative e alla cultura DEI, contribuendo ad eliminare in modo più efficace i fattori che scoraggiano o impediscono alle persone di entrare, rimanere o crescere nel mercato del lavoro. Creare condizioni di mercato e sul posto di lavoro che valorizzino il contributo individuale, abbracciando la diversità, l'equità e l'inclusione, e migliorando l'attrattività di Gi Group rispetto a talenti diversificati. Fare riferimento a un solido framework DEI garantisce equità e inclusione per tutti. |
|                                          | Governance, etica e compliance                                                 | Creare relazioni di fiducia con gli Stakeholder, rispettare gli obblighi normativi in ogni paese in cui il Gruppo opera e garantire la sostenibilità a lungo termine, dando priorità a governance, etica e conformità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Salvaguardia delle risorse per il futuro | Social impact                                                                  | Promuovere progetti e iniziative per migliorare le comunità in cui opera Gi Group. Rafforzare l'impegno per l'impatto sociale per allineare gli obiettivi aziendali con le esigenze della comunità, soprattutto coinvolgendo i talenti di domani.                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                          | Climate change                                                                 | Dare priorità al cambiamento climatico come argomento materiale, considerando il consumo energetico e la riduzione delle emissioni di carbonio nella strategia globale di Gi Group. Promuovere un'attività più sostenibile attraverso iniziative di efficienza energetica e l'eliminazione graduale del consumo di energia da combustibili fossili.                                                                                                                                                                                          |
|                                          | Trasformazione digitale e innovazione                                          | Migliorare l'efficienza operativa dando priorità alla trasformazione digitale e all'innovazione per mantenere la rilevanza in un mercato in rapida evoluzione. Avere un approccio proattivo che consenta a Gi Group di rispondere efficacemente alle sfide e alle opportunità emergenti, favorendo un modo di lavorare più agile e resiliente, e gestendo le possibilità aperte anche dall'Intelligenza Artificiale sempre nel rispetto e nella tutela delle persone.                                                                        |

Quanto emerso è stato confrontato con la sintesi presentata nel paragrafo AR 16 dell'ESRS 1, per seguire un modello strutturato e coerente in grado di identificare le tematiche di sostenibilità rilevanti e collegarle a un corrispondente IRO. Questo processo ha integrato anche una valutazione della catena del valore per garantire una comprensione più ampia e accurata, che ha presentato per lo più IRO che riflettono le proprie operazioni o attività a valle piuttosto che a monte.

Una volta elaborato questo elenco, il passo successivo è stato quello di strutturare una metodologia per valutare la rilevanza degli IRO.

02

DEFINIZIONE DELLE SCALE PER VALUTARE GLI IRO MATERIALI

MATERIALITÀ D'IMPATTO

La valutazione della materialità dell'impatto richiede all'impresa di fissare soglie quantitative e qualitative in modo da poter valutare se un impatto possa essere definito effettivo o potenziale. Una volta completata questa prima fase, l'impresa stabilisce criteri specifici per valutare gli impatti. Per gli impatti effettivi, gli Stakeholder valutano:

- **Entità:** misura la portata dell'impatto;
- **Ambito:** quanto è diffuso l'impatto;
- **Carattere irrimediabile** (solo per gli impatti negativi): la misura in cui l'impatto può essere risolto.

Per gli impatti potenziali, invece, ai criteri di cui sopra si aggiunge una quarta valutazione:

- **Probabilità:** qual è la probabilità che l'evento si verifichi. Ciò deve essere sempre correlato agli effetti che possono verificarsi a breve, medio o lungo termine.

MATERIALITÀ FINANZIARIA

A seguito della valutazione della materialità degli impatti, il Gruppo ha condotto anche la valutazione della materialità finanziaria, che si concentra sull'identificazione dei rischi e delle opportunità rilevanti. Questi possono derivare dagli impatti già mappati o da altri fattori direttamente collegati ai risultati finanziari, tra cui la performance, la posizione finanziaria, i flussi di cassa e l'accesso al capitale o il suo costo. La materialità finanziaria può anche derivare da dipendenze da risorse naturali o sociali che potrebbero generare effetti finanziari. Ogni rischio e opportunità viene valutato in termini di probabilità di verificarsi e di potenziale entità.

Infine, il calcolo dell'entità sarà moltiplicato per la valutazione della probabilità sia dei rischi che delle opportunità:

- **Probabilità:** qual è la probabilità che l'evento si verifichi a breve, medio o lungo termine.

ENTITÀ DEI RISCHI

Per il calcolo dell'entità dei **rischi**, si è analizzato il rischio in base alle seguenti aree:

- **Impatto finanziario:** soglia dell'impatto del rischio basata sull'EBITDA;
- **Impatto reputazionale:** comprensione dell'impatto che un rischio può avere sulla reputazione, valutandone la gravità da una prospettiva locale a una internazionale;
- **Impatto sulla continuità operativa:** comprensione del fatto che i rischi possano essere causa di interruzione della catena del valore dell'azienda, il che potrebbe limitarne l'operatività;
- **Impatto strategico:** comprensione del fatto che un rischio possa causare una revisione della strategia del Gruppo, a seconda che i cambiamenti possano riguardare semplicemente alcune attività o comportare una revisione estesa dell'intera strategia.

ENTITÀ DELLE OPPORTUNITÀ

Per quanto riguarda le **opportunità**, la loro portata dipende da questi quattro aspetti:

- **Impatto finanziario:** soglia dell'opportunità basata sull'EBITDA;
- **Impatto reputazionale:** comprensione dell'importanza che un'opportunità può avere sulla reputazione, comprendendo l'impatto positivo da una prospettiva locale limitata a una internazionale;
- **Impatto sui risparmi sui costi:** comprensione dell'importanza che un'opportunità può avere sui risparmi;
- **Impatto sulla dimensione potenziale dei mercati:** comprensione dell'importanza che un'opportunità può avere sull'espansione di mercato aziendale.

VALUTAZIONE DI MATERIALITÀ

La valutazione sia della materialità dell'impatto che della materialità finanziaria è stata effettuata su una scala da "1" a "4", da meno rilevante a considerazione critica. In linea con una matrice interna, Gi Group ha fissato una soglia per definire l'area in cui un IRO valutato può essere considerato materiale ai fini della doppia valutazione di materialità.

Nella valutazione degli IRO relativi a tematiche di diritti umani, Gi Group ha assegnato un rating di probabilità più elevato per garantire che tali questioni siano trattate come prioritarie.

03

STAKEHOLDER  
ENGAGEMENT

Il Gruppo ha coinvolto i propri Stakeholder nella valutazione della long list di IRO, attraverso un workshop e un questionario online.

Attraverso sessioni dedicate, gli Stakeholder hanno avuto l'opportunità di esplorare le iniziative di sostenibilità di Gi Group, partecipare attivamente al processo e condividere il loro feedback. Questo approccio ha garantito che le loro prospettive, interessi ed esigenze fossero considerati prioritari. Le informazioni raccolte da questi impegni continui hanno migliorato la due diligence e fornito un prezioso contributo per la valutazione della Doppia Materialità.

Gli Stakeholder coinvolti nella valutazione DMA e lo scopo del loro impegno sono presentati di seguito: tutti i cluster sono stati coinvolti in sessioni informative / formative sulla Doppia Materialità e a tutti sono stati somministrati questionari e survey come strumento per razionalizzare i contributi. Ciascuno Stakeholder è stato chiamato ad esprimersi su aree specifiche.



| STAKEHOLDER    | AMBITI OGGETTO DEL COINVOLGIMENTO                                                                                                                                                                                                             |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Top management | <ul style="list-style-type: none"><li>• Prospettiva interna</li><li>• Approccio top-down alla strategia e all'approccio aziendale</li></ul>                                                                                                   |
| Dipendenti     | <ul style="list-style-type: none"><li>• Inclusività</li><li>• Dialogo costante tra funzioni, aziende del Gruppo e Countries</li><li>• Input sulla strategia e sul modello di business in base alla propria percezione ed esperienza</li></ul> |
| OOSS           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Collaborazione e dialogo</li><li>• Rappresentanza dei candidati e lavoratori</li></ul>                                                                                                                |

| STAKEHOLDER   | AMBITI OGGETTO DEL COINVOLGIMENTO                                                                                                                                                                     |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Clienti       | <ul style="list-style-type: none"><li>• Fidelizzazione dei clienti</li><li>• Realizzazione della visione di sostenibilità del Gruppo e dei relativi requisiti</li><li>• Prospettiva esterna</li></ul> |
| Istituzioni   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Allineamento secondo il settore di appartenenza</li><li>• Crescita del networking</li></ul>                                                                   |
| Terzo Settore | <ul style="list-style-type: none"><li>• Sviluppo di iniziative</li><li>• Sostegno alle comunità</li></ul>                                                                                             |

04

CONSOLIDAMENTO  
E APPROVAZIONE  
DELLA LISTA RISTRETTA

In relazione ai risultati dello Stakeholder engagement, la doppia valutazione di materialità ha definito una short list di elementi, che da un lato hanno guidato il processo di rendicontazione, e dall'altro **hanno supportato la definizione della strategia ESG del Gruppo**. Nella valutazione d'impatto, sono risultati sopra soglia i seguenti impatti positivi e impatti potenzialmente negativi.

|                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| IMPATTI<br>POSITIVI<br>EFFETTIVI/<br>POTENZIALI |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Soddisfazione dei <b>dipendenti</b> grazie al benessere tra la vita privata e lavoro;</li><li>• Soddisfazione dalla <b>riqualificazione</b> e aggiornamento <b>delle competenze</b>;</li><li>• <b>Pari opportunità</b>;</li><li>• Soddisfazione dei <b>lavoratori somministrati</b> grazie alla <b>formazione</b>;</li><li>• Cultura dell'<b>etica aziendale</b>;</li><li>• Promozione di <b>partnership locali</b> a <b>sostegno delle comunità</b>;</li><li>• <b>Sicurezza dei sistemi interni</b> e attenzione alla violazione dei dati dei clienti.</li></ul> |

|                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| IMPATTI<br>NEGATIVI<br>EFFETTIVI/<br>POTENZIALI |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Soddisfazione dei dipendenti grazie a un <b>corretto allineamento contrattuale</b> e accordi collettivi;</li><li>• Sicurezza dei sistemi interni e attenzione alla violazione dei <b>dati dei dipendenti</b>;</li><li>• Sicurezza dei sistemi interni e attenzione alla violazione dei <b>dati dei lavoratori somministrati</b>;</li><li>• <b>Emissioni di carbonio</b> create dalla flotta aziendale.</li></ul> |



Per quanto riguarda la valutazione della materialità finanziaria, invece, sono risultati sopra soglia i seguenti **rischi** e **opportunità**.

|        |                                                                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RISCHI |                                                                                                                                                             |
|        | <ul style="list-style-type: none"><li>• Incapacità di rispondere alle <b>richieste del mercato</b> per indisponibilità di manodopera qualificata.</li></ul> |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| OPPORTUNITÀ |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|             | <ul style="list-style-type: none"><li>• Riduzione dallo <b>stress dal lavoro</b> correlato grazie all'attenzione data all'aiuto psicologico;</li><li>• <b>Opportunità reputazionale</b> nel conformarsi alle normative dei diritti umani;</li><li>• Promozione di iniziative con <b>finalità sociali</b>;</li><li>• Maggiore <b>attrazione dei talenti</b> grazie alla diversificazione del settore;</li><li>• Ottimizzazione dei processi di <b>R&amp;S con AI</b>.</li></ul> <p>Segnaliamo che quest'ultima opportunità è stata di fatto "rivalutata" a seguito dell'assessment.</p> <p>La possibile crescita dei ricavi grazie all'ottimizzazione dei processi di ricerca e selezione tramite intelligenza artificiale, che consente di offrire un servizio più veloce, mirato e competitivo, era stata di fatto valutata come materiale dallo Steering Committee", ma non dai restanti Stakeholder.</p> <p>Data la natura del tema, in particolare in un contesto di lavoro sostenibile, si è ritenuto opportuno considerarlo come materiale.</p> |

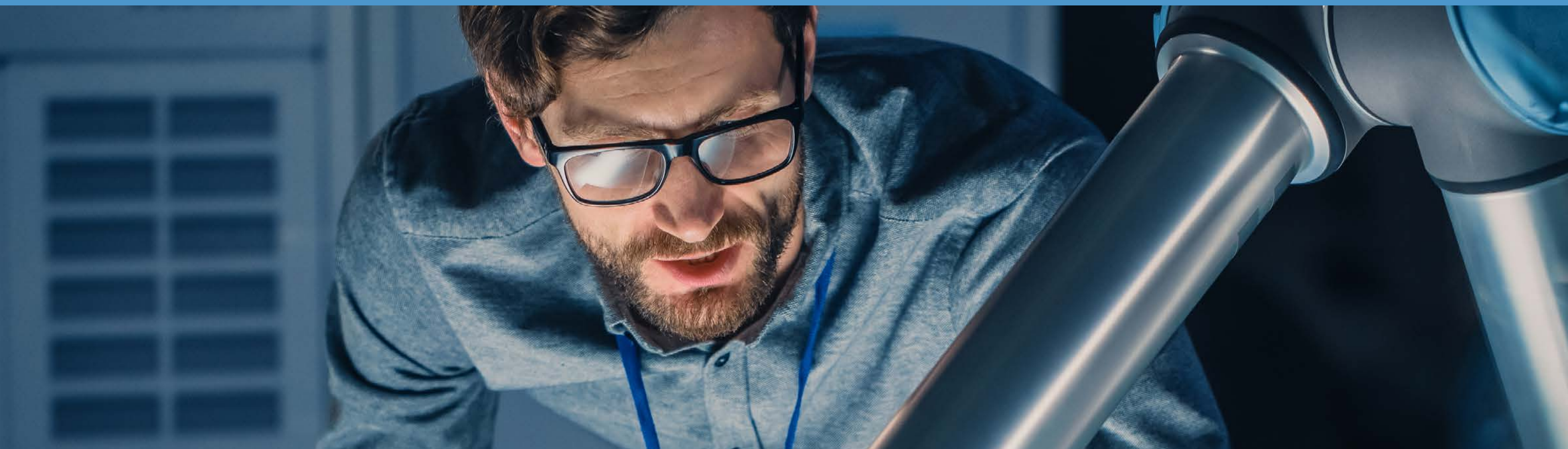
I temi materiali sono stati poi ridistribuiti secondo la suddivisione per macro-ambiti (ambiente – sociale – governance – entity-specific), al fine di definire un quadro armonico che connetta la strategia ESG dell'azienda con le aree di rendicontazione all'interno del bilancio di sostenibilità in fase di redazione.

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AMBIENTE | <ul style="list-style-type: none"><li>• Emerge come rilevante l'impatto generato dalla produzione delle <b>emissioni di carbonio</b> derivanti dalla flotta aziendale;</li><li>• La quantificazione e l'analisi delle performance di sostenibilità consentono di ragionare su possibili soluzioni di <b>riduzione dei consumi energetici</b> e dell'impatto ambientale generato da Gi Group nel suo complesso.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| SOCIALE  | <ul style="list-style-type: none"><li>• I temi sociali si focalizzano principalmente su <b>benessere</b> e <b>soddisfazione</b> dei lavoratori;</li><li>• Emergono come aspetti chiave: l'<b>inclusione</b>, la <b>formazione</b> e la <b>flessibilità</b> casa-lavoro;</li><li>• Questi aspetti favoriscono una maggiore <b>resilienza organizzativa</b>, minori costi di turnover e una risposta più efficace ai cambiamenti del mercato;</li><li>• Tra le opportunità più rilevanti figurano la <b>crescita del business</b> grazie alla diversificazione e all'attrazione di profili eterogenei, e il rafforzamento della reputazione aziendale attraverso la garanzia di un pieno rispetto dei diritti umani;</li><li>• Nei rischi, risulta rilevante la carenza di manodopera qualificata, che può limitare la capacità dell'azienda di rispondere alle richieste del mercato, con potenziali <b>ricadute</b> negative su <b>performance</b> e <b>ricavi</b>.</li></ul> |

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GOVERNANCE      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Per quanto riguarda la governance, risulta particolarmente rilevante il tema della diffusione di una <b>cultura etica</b> consapevole e adeguata all'interno dell'azienda;</li><li>• Questo obiettivo viene perseguito attraverso <b>programmi di formazione</b> mirata dei dipendenti, che permettono di consolidare valori etici condivisi, promuovere comportamenti responsabili e garantire decisioni coerenti con i principi di trasparenza, integrità e correttezza.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                              |
| ENTITY SPECIFIC | <ul style="list-style-type: none"><li>• Per la categoria Entity-Specific risultano rilevanti temi legati all'impegno dell'azienda nella <b>responsabilità sociale</b> e nello <b>sviluppo sostenibile</b>;</li><li>• In particolare, la promozione di iniziative a finalità sociale, come <b>Destination Work</b>, <b>Women4</b> e il sostegno a <b>enti del terzo settore</b>, contribuisce ad aumentare la reputazione aziendale valorizzando persone e competenze;</li><li>• Allo stesso tempo, le <b>partnership locali</b> e le azioni volte a favorire un mercato del lavoro inclusivo supportano la crescita economica e la tutela delle comunità, rafforzando le relazioni con gli Stakeholder e consolidando un ecosistema sostenibile e responsabile.</li></ul> |



## 02 | Nota metodologica



La presente Relazione d’Impatto è redatta in conformità con la normativa che disciplina lo status legale di **Società Benefit** (**Legge 28 dicembre 2015, n. 208**) e prende in esame Gi Group SpA SB relativamente all’anno fiscale 2025.

Il documento costituisce uno strumento di rendicontazione complementare rispetto a:

- **sistemi di gestione certificati** (es. SA8000, UNI PdR 125, ISO 14001, ISO 9001, ISO 27001), che monitorano i principali trend degli indicatori utili alla Valutazione d’Impatto ;
- strategia di sostenibilità a livello di Gruppo, delineata nel percorso di rendicontazione conforme alla **normativa CSRD**, nonché nel **Manifesto del Lavoro Sostenibile**;
- **policy aziendali in ambito governance** (es. “Anticorruzione”) e **sociale** (es. “Diversità, Equità e Inclusione”).

In qualità di Società Benefit, Gi Group SpA rendiconta annualmente il proprio impatto attraverso **due distinti framework**.

1. Framework **generico**

L'impatto viene valutato tramite la piattaforma **Benefit Impact Assessment** (BIA), che consente un'analisi sociale e ambientale comparabile con quella di altri operatori, sia in Italia che all'estero. Il BIA si basa su un indicatore extra-finanziario elaborato da B Lab, no-profit promotrice del movimento B Corp.

Questo è l'ultimo anno in cui verrà applicato lo standard della versione 6.2 dove il punteggio BIA risulta in una scala da 0 a 200 e riflette l'impatto dell'organizzazione su cinque aree:

- **Governance:** trasparenza e responsabilità nella creazione di valore condiviso, coinvolgimento degli Stakeholder e chiarezza delle policy;
- **Dipendenti:** condizioni contrattuali, formazione, benessere, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza;
- **Comunità:** relazioni con fornitori, territori, enti non profit e promozione di diversità e inclusione;
- **Ambiente:** impatti ambientali lungo il ciclo di vita dei servizi offerti;
- **Clienti:** valore aggiunto per i clienti attraverso prodotti e servizi a impatto positivo.

A queste aree si aggiunge una sezione sulla **trasparenza**, che consente di chiarire eventuali settori o pratiche sensibili.

Per ottenere la certificazione B Corp è necessario raggiungere almeno 80 punti. A partire dal 2026, B Lab ha rilasciato un nuovo standard che non prevede il rilascio di un punteggio bensì il rispetto di requisiti minimi su nuove categorie, in parte già raccolte dallo standard nella versione 6.2.

Sebbene Gi Group non persegua la certificazione B Corp come obiettivo finale, l'adozione del BIA come strumento di autovalutazione è giustificata da tre motivazioni principali:

- allineamento metodologico con standard riconosciuti, essendo il BIA allineato al Global Reporting Initiative e al UN Global Compact;
- coerenza tra la certificazione B Corp e lo status legale di Società Benefit, che impone considerazione dell'impatto su tutti gli Stakeholder;
- possibilità di benchmark con altre aziende che adottano il medesimo approccio.

Il 2025 rappresenta dunque l'ultima annualità per cui Gi Group SpA adotta il BIA nella versione 6.2. A partire dal 2026, in coerenza con il percorso intrapreso dall'intero Gruppo, la Valutazione d'Impatto seguirà una metodologia allineata alla normativa CSRD e ai relativi European Sustainability Reporting Standard (ESRS), integrando inoltre il riferimento allo standard volontario VSME per le organizzazioni non soggette a obbligo di rendicontazione.

In questa cornice si inserisce anche un approccio contestuale e territoriale, sviluppato in collaborazione con Regg3, finalizzato a leggere l'impatto dell'azienda non solo in termini assoluti ma anche in relazione alle specificità socio-economiche dei territori in cui opera. L'obiettivo è duplice: da un lato rafforzare la conformità ai nuovi standard europei di sostenibilità, dall'altro restituire una rappresentazione più aderente alla natura distribuita e radicata del business di Gi Group.

2. Framework **specifico**

Accanto alla valutazione tramite BIA, la Relazione d'Impatto approfondisce le **aree di Beneficio Comune** definite nello Statuto aziendale, includendo indicatori (KPI) più mirati relativi a servizi, iniziative e prodotti rivolti agli Stakeholder primari:

- **Dipendenti Gi Group:** promozione del work-life balance, sviluppo professionale e retribuzione equa; iniziative di flessibilità, programmi di formazione e percorsi di upskilling personalizzati;
- **Candidati e Lavoratori:** facilitazione dell'accesso e della permanenza nel mercato del lavoro, in particolare per i giovani; percorsi di orientamento, assessment, formazione continua e matching lavorativo, per garantire stabilità oltre il primo inserimento;
- **Comunità:** costruzione di un mercato del lavoro più inclusivo; collaborazioni con enti del terzo settore per favorire lo sviluppo professionale di categorie vulnerabili e la diffusione del modello del lavoro sostenibile;
- **Istituzioni:** collaborazione con il settore pubblico per promuovere riforme normative che bilancino flessibilità e stabilità lavorativa, con un focus sulle fasce svantaggiate;
- **Territori:** attenzione all'ambiente, attraverso l'efficientamento energetico, la riduzione degli sprechi e la valorizzazione di strutture locali per uso comunitario.

Le sezioni relative all'impatto complessivo (valutato tramite BIA) e al beneficio comune (definito da Statuto) vanno lette in maniera integrata.

Tale connessione sarà ulteriormente approfondita nei capitoli successivi, che evidenziano la coerenza tra le aree di impatto e gli Stakeholder primari di Gi Group SpA.

## 03 | Gi Group Spa Società Benefit



### 3.1 Acquisizione dello status legale di **Società Benefit** e modifica statutaria

Con il termine “**SOCIETÀ BENEFIT**” si intende un tipo di forma giuridica legalmente riconosciuta che un'azienda a scopo di lucro può assumere (in Italia e secondo altre legislazioni nazionali), allo scopo di dichiarare pubblicamente il proprio impegno a perseguire la creazione di valore condiviso nel lungo termine, oltre agli obiettivi di profitto.

In data 22 luglio 2021, come richiesto dalla Legge n. 208 del 28/12/2015 - Legge di Stabilità 2016, lo Statuto di Gi Group spa è stato integrato, evidenziando gli specifici benefici di impatto sui quali la società intende impegnarsi.



#### Art. 3

**3.1** La Società assume la qualifica di società benefit, il cui scopo è quello di perseguire, oltre agli obiettivi di lucro, finalità di beneficio comune operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

La Società, attraverso i propri servizi, vuole contribuire all'evoluzione del mercato del lavoro e all'educazione al valore personale e sociale del lavoro, impegnandosi a creare condizioni di vita e di lavoro che supportino le persone nel rimanere a lungo attive, promuovendo e sostenendo quei fattori che favoriscono l'incremento delle possibilità di impiego e facilitano l'entrata e la permanenza nel mondo del lavoro.

**3.3** La Società persegue, inoltre, le seguenti finalità di beneficio comune a vantaggio di lavoratori, comunità, istituzioni e territori:

**a.** nei confronti dei **candidati** e dei **lavoratori**: la promozione e lo svolgimento di iniziative ed attività di supporto:

- ii.** all'accesso al mondo del lavoro, creando e aggiornando le competenze coerenti con le richieste del mercato, al fine di massimizzare i livelli di occupazione;
- iii.** alla crescita personale e professionale e alla gestione delle transizioni lavorative in funzione della permanenza nel mondo del lavoro;
- iv.** al corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale.

**b.** nei confronti della **comunità**:

- i.** lo sviluppo di iniziative e strumenti che favoriscano l'incontro fra domanda e offerta di lavoro;
- ii.** lo sviluppo di iniziative e strumenti che favoriscano l'evoluzione del mondo del lavoro in senso sempre più inclusivo, non discriminatorio, sicuro e in cui sia garantita equità e meritocrazia;
- iii.** la promozione di studi e ricerche, lo svolgimento di iniziative, anche culturali, direttamente o indirettamente con il sostegno di enti, fondazioni, istituti scolastici, universitari ed enti non profit attivi ed impegnati nello sviluppo e nell'attuazione di modelli economici replicabili nel mercato del lavoro, compresa la diffusione di una cultura del Lavoro Sostenibile per le persone, le organizzazioni e la società;
- iv.** la collaborazione con enti no profit, associazioni ed altre istituzioni attive nella promozione di progetti o servizi coerenti con le finalità di beneficio della Società.

**c.** nei confronti delle **istituzioni**:

- i.** la formulazione e la promozione di proposte che aiutino l'evoluzione normativa del lavoro, coniugando le esigenze di flessibilità del mercato e della continuità lavorativa delle persone;
- ii.** in logica di sussidiarietà, la promozione della collaborazione pubblico/privato a sostegno dell'inserimento lavorativo anche delle persone svantaggiate.

**d.** nei confronti dei **territori** in cui la Società e le sue partecipate operano: attenzione all'impatto sociale e ambientale, mediante la riduzione degli sprechi, e la valorizzazione di asset e infrastrutture locali.

## 3.2 Organismo Responsabile d'Impatto

L'adozione del modello di Società Benefit prevede la nomina del Responsabile d'Impatto della società, ai sensi del comma 380 della Legge n. 208 del 28/12/2015 - Legge di Stabilità 2016.

Alla luce di ciò, Gi Group ha deciso di individuare il Responsabile di Impatto in un organismo collegiale composto dagli amministratori della società e dai responsabili delle funzioni Human Resources, Marketing, Compliance - CSR, comprendendo anche la partecipazione della Fondazione Gi Group, a sottolineare l'importanza e costante contaminazione tra i poli del Gruppo.

**La partecipazione diretta all'Organismo Responsabile d'Impatto da parte del Top Management garantisce una maggior efficacia di comunicazione e condivisione dei dati, un allineamento immediato tra le funzioni e gli obiettivi aziendali, una sinergia costante con le strategie aziendali sia in termini di business che di governance interna.**

L'Organismo può sviluppare le proprie analisi e strategie a partire da un ampio set di indicatori e reportistica, che restituisce la visione complessiva dell'operato aziendale e si sviluppa anche in termini integrati rispetto ai sistemi di gestione certificati presenti in azienda.

Dal 2024, con il kick off del percorso di allineamento ai requisiti della Corporate Sustainability Directive dell'Unione Europea, è iniziata la revisione dello strumento di monitoraggio che integra i KPI e gli indicatori della performance aziendale, connettendoli ai framework ESG di riferimento e agli standard (esterni e indipendenti) scelti per la misurazione e rendicontazione trasparente dell'impatto.

In particolare, i KPI vengono connessi a:

- Tematiche di Beneficio Comune a Statuto;
- Principi dello Standard SA8000;
- Manifesto / Framework del Lavoro Sostenibile;
- Sustainable Development Goals ONU;
- BIA (B Impact Assessment);
- ESRS - European Sustainability Reporting Standards (precedentemente GRI).

Il processo di redazione della presente Relazione viene agevolato dalla struttura stessa dell'Organo collegiale Responsabile d'Impatto, che coinvolge i responsabili delle funzioni con più ampio presidio sui temi di impatto e comunicazione.

## I membri dell'organo collegiale Responsabile d'Impatto



**Francesco Baroni**

Presidente e Amministratore Delegato di Gi Group S.p.A.  
Country Manager Italia



**Zoltan Daghero**

Amministratore Delegato di Gi Group S.p.A.  
Business Manager Gi Group Temp & Perm



**Davide Toso**

Consigliere CDA di Gi Group S.p.A.  
Chief Corporate Affairs & Compliance Officer



**Barbara Cottini**

HR Senior Director di Gi Group S.p.A.



**Elena Sensi**

Marketing & Communication Director di Gi Group S.p.A.



**Sara Osti**

Global CSR & Compliance Project Manager - Responsabile Sistema di Gestione SA8000 di Gi Group S.p.A.



**Fondazione Gi Group**

[fondazione.gigroup.it](https://fondazione.gigroup.it)

## 04 | Specifiche finalità di beneficio comune



### 4.1 Le macro aree di beneficio comune

Come evidenziato nell'art.3 del nostro Statuto, abbiamo deciso di formulare i nostri benefici di impatto secondo **quattro macroaree** di Stakeholder. È tuttavia importante sottolineare che i perimetri tra le aree possono risultare sfumati, con sovrapposizioni che noi consideriamo indicazione di maggior impatto.

Applichiamo la stessa filosofia che ci ha guidato nell'elaborazione del framework del Lavoro Sostenibile, che vuole sottolineare anche in maniera visiva, l'interazione costante tra gli Stakeholder, che debbono influenzarsi e rafforzare reciprocamente le azioni e le leve per poter cambiare realmente il mercato del lavoro.

## 01

Il punto di partenza è rappresentato dalla **Persona** che – all'interno di un'azienda che si occupa di risorse umane – si declina in tre identità:

- i nostri **dipendenti di struttura**, che rappresentano anche il nostro Stakeholder primario;
- i nostri **lavoratori in somministrazione** (sia assunti a tempo indeterminato che a tempo determinato) per i quali lavoriamo in ottica di sempre maggior continuità occupazionale e sviluppo professionale;
- i **candidati** che si rivolgono a noi per ottenere orientamento, formazione e incrementare la propria possibilità di entrare efficacemente nel mercato del lavoro.

Questa maggior ampiezza di sguardo ci è propria ed è stata negli anni rafforzata prima dall'adozione del sistema di gestione **SA8000** di Gi Group spa – certificato nel 2017 – e poi dal percorso per assumere il modello di Società Benefit.

Nel 2024 il percorso si è ulteriormente arricchito, andando a implementare un sistema di gestione per la parità di genere, portato a certificazione secondo la **UNI PdR 125:2022**.

Anche in termini di benefici di impatto, infatti, vogliamo da un lato confermare il focus sul nostro principale Stakeholder interno – dipendenti di struttura –, mantenendo l'impegno sulle stesse tematiche di valorizzazione e sviluppo del talento, rafforzamento dell'employability e attenzione al work life balance.

Dall'altro lato, invece, vogliamo incrementare l'impatto positivo che ci impegniamo ad avere sulle vite dei nostri candidati e lavoratori somministrati che, all'interno del **Business Model di Impatto** proposto dal BIA, rappresentano per noi i "Clienti" principali. Nel momento in cui si parla di clienti, corre l'obbligo comunque di ricordare che tutti i servizi dell'Agenzia per il Lavoro non prevedono alcuna fee a carico delle persone che si rivolgono all'Agenzia per la ricerca del lavoro, piuttosto che per iniziative di orientamento, formazione o transizione lavorativa.

## 02

La **Comunità** a cui noi ci rivolgiamo è ugualmente inquadrata dal punto di vista del tema core del lavoro, e la consideriamo pertanto costituita tanto da individui quanto da organizzazioni. Per entrambi i poli, vorremmo contribuire, da un lato, con azioni più contestualizzate rispetto al tema della ricerca occupazionale, e dall'altro con contributi di taglio culturale o più specificatamente di impatto sociale, anche in collaborazione con associazioni no profit del territorio.

## 03

Un cluster ulteriore è rappresentato dalle **Istituzioni**, a sottolineare il nostro desiderio di mettere competenze tecniche e visione al servizio del sistema Paese, per generare un effettivo cambiamento non solo culturale ma normativo e legislativo, lavorando contemporaneamente all'interno di quelle aree di collaborazione pubblico privato che abbiamo a disposizione.

## 04

Infine, vogliamo sottolineare il nostro approccio di sostenibilità a più ampio spettro, prendendo in considerazione non solo l'impatto che anche una società di servizi come la nostra può avere in termini ambientali, ma anche le possibilità di riqualificazione dei **Territori** che possiamo contribuire a sviluppare con le nostre attività e collaborazioni.

## 4.2 Integrazione del beneficio comune nelle linee di business aziendale (il **Business Model d'Impatto**)

Partendo dall'assunto che il Lavoro risponde a una necessità imprescindibile per l'uomo sia in termini di realizzazione professionale e personale che in termini di accesso all'indipendenza economica, abbiamo la possibilità, con i nostri servizi, di influire positivamente sulla vita di centinaia di migliaia di persone ogni anno, che entrano in contatto con la nostra azienda attraverso le quasi 200 filiali dislocate sul territorio italiano, o registrandosi e candidandosi attraverso i nostri canali digitali e accedendo ai nostri servizi. All'interno di questo panel estremamente ampio, attraverso la guida del B Impact Assessment, abbiamo identificato le tre aree che attualmente riteniamo essere per noi di maggior impatto.

### 4.2.1 Orientamento e formazione

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

**La formazione rappresenta un pilastro fondamentale nella visione di Gi Group.**

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



#### ORIENTAMENTO

Percorsi di **orientamento** per gli studenti degli istituti secondari e delle università, nonché percorsi dedicati alla comprensione dell'employability per i candidati, anche con consulenza e coaching nelle fasi di transition e mobility.

Per quanto riguarda le attività di orientamento dedicate ai giovani, l'approccio è stato rafforzato con lo sviluppo della divisione **Gi Education** (all'interno del dipartimento Candidate Management), che coordina l'erogazione di attività focalizzate sulle scuole e università, career day dedicati, webinar, testistica, strumenti digitali, iniziative gratuite messe in atto con il dipartimento marketing, partnership con reti del settore education, supporto a cluster di giovani in condizioni di svantaggio in affiancamento con Fondazione Gi Group. Per rispondere concretamente alle esigenze delle scuole, degli studenti e del mercato del lavoro, con Gi EDU, Gi Group porta nel mondo education una competenza di contenuto sull'orientamento al lavoro unitamente ad una consulenza tecnica e amministrativa e una competenza tecnica di individuazione e gestione dei **fondi pubblici** cui può avere accesso l'istituto scolastico. Nell'erogazione delle attività sulle scuole, inoltre, Gi Edu lavora in stretto rapporto con le squadre territoriali delle filiali di Gi Group, così da fornire un servizio di orientamento che non sia "accademico", bensì che sia oggettivo e rappresentativo delle opportunità presenti sul dato territorio.

Infine, per poter aiutare tutti i candidati, studenti e non, ad avere una maggior consapevolezza delle proprie competenze (hard e soft) vengono sistematicamente utilizzati **assessment e test** di provata efficacia.



#### TRAINING

Formazione di base e professionalizzante, Academy e formazione on the job in particolare, svolte in regime di finanziamento Forma.Temp, ma anche addestramento professionale, istruzione e formazione tecnica superiore, patenti e certificazioni, come ad esempio **ITS (Istituti Tecnici Superiori)** e **IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore)** – percorsi di formazione post-diploma che hanno l'obiettivo di preparare giovani tecnici specializzati fornendo le hard skills essenziali per le aziende.



#### CONTINUOUS LEARNING

Coaching, formazione manageriale e formazione professionale continua per contrastare l'obsolescenza delle competenze, ma anche per sostenere la crescita personale e professionale dell'individuo, coniugando occupazione e soddisfazione. Un approccio sostenibile al mercato del lavoro non può prescindere dal considerare l'individuo in tutte le fasi della sua vita professionale.

## 4.2.2 Vulnerabilità

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

Per una definizione più chiara di queste categorie ci siamo affidati principalmente alla normativa e legislazione italiana che ha definito cluster specifici di portatori di incentivi in virtù del proprio svantaggio competitivo sul mercato, spesso definendo in parallelo anche misure di **Politiche Attive per il Lavoro** (PAL) ad essi dedicati.

Per Politiche Attive si intendono Interventi finalizzati a inserire o reinserire le persone nel mercato del lavoro e che hanno lo scopo di aumentare i tassi di attività e di occupazione, con particolare attenzione a persone che intendono entrare (o rientrare) nel mercato del lavoro e sono in qualche misura svantaggiate, come ad esempio:

- giovani;
- donne;
- lavoratori anziani;
- immigrati e in particolare rifugiati;
- residenti di determinate Regioni;
- diversamente abili;
- disoccupati di lunga durata;
- occupati a rischio di perdita involontaria del proprio lavoro.

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

In particolare, per quanto riguarda le PAL, a seconda dei progetti e delle prescrizioni del bando/avviso, è previsto lo sviluppo delle attività in rete allo scopo di integrare le competenze e professionalità dei diversi Operatori (ad esempio enti di formazione, Agenzie per il Lavoro, organizzazioni del Terzo Settore) anche nella logica di valorizzare l'equilibrio pubblico-privato. I progetti possono prevedere interazioni con le strutture socio-assistenziali che hanno in carico i soggetti fragili; prassi di coprogettazione degli interventi; capitalizzazione e condivisione delle esperienze maturate sul campo. Tale cooperazione sfocia non solo in beneficio per gli utenti, ma rappresenta anche occasione di arricchimento professionale sia per le risorse consulenziali direttamente impegnate che per le organizzazioni di appartenenza.



## 4.2.3 Emancipazione economica

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

In allineamento con questa definizione, il focus di Gi Group sul tema della stabilizzazione e **somministrazione di lavoro a tempo indeterminato** si è progressivamente rafforzato, strutturando un processo che ha permesso ai candidati e lavoratori di comprendere l'effettivo vantaggio di questa modalità di assunzione (continuità lavorativa, relazione professionale duratura, formazione, crescita professionale, welfare, percorsi di riqualificazione e ricollocazione per il personale in disponibilità).

A cavallo tra questa sezione del business model e quella dedicata alla formazione e orientamento si situa lo sviluppo dell'attività di upskilling e reskilling dedicata ai lavoratori somministrati a tempo indeterminato, per i quali Gi Group ha aderito agli accordi sindacali che rendono accessibili la formazione asincrona senza vincoli di cumulo orario.

All'interno di questa logica di assunzione diretta a tempo indeterminato, si sta sviluppando sempre maggior attenzione anche alla forma dell'**Apprendistato** (contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni), rispetto al quale si sono via via incrementati anche gli investimenti dei fondi Forma.Temp a disposizione.

Particolare attenzione si pone anche allo sviluppo dei contratti di **Tirocinio**, con l'attività ormai consolidata di un team dedicato.

Come ulteriore contaminazione tra i tre business model di impatto, citiamo anche l'implementazione di iniziative pilota proprio nello sviluppo di **opportunità in tirocinio dedicate a giovani stranieri**, per i quali si intende progettare percorsi di formazione pre-partenza e inserimento lavorativo in Italia, considerando la migrazione regolare quale componente fondamentale per il funzionamento di diversi settori e attività del nostro mercato.

# 4.3 Finalità di beneficio nei confronti dei candidati e dei lavoratori

01

Promozione e svolgimento di iniziative ed attività di supporto all'accesso al mondo del lavoro, creando e aggiornando le competenze coerenti con le richieste del mercato, al fine di massimizzare i livelli di occupazione.



OBIETTIVO SPECIFICO

Più facile ed efficace accesso al mondo del lavoro attraverso attività di orientamento, assessment, formazione, matching, onboarding.

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO - PERIMETRO 2025

KPI

## Focus sugli Stakeholder esterni

### PERCORSI ED INTERVENTI DI ORIENTAMENTO AL LAVORO E ALLE SCELTE POST DIPLOMA DEDICATI AI GIOVANI



Anche nell'anno scolastico 2024-2025 Gi EDU, la divisione Education di Gi Group, ha consolidato e ampliato il proprio impegno nel contrasto al disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, rafforzando l'employability dei giovani e supportando le istituzioni scolastiche e universitarie nei processi di orientamento.

Il lavoro svolto ha confermato la centralità della scuola come primo snodo della candidate experience e come presidio fondamentale per la prevenzione della dispersione scolastica, la promozione dell'inclusione e lo sviluppo delle competenze trasversali.

Grazie al team di Education Consultant, University Talent Consultant e al team centrale, con il supporto di esperti del mondo scolastico, universitario e istituzionale, Gi EDU ha ulteriormente ampliato il proprio impatto territoriale e qualitativo.

Nel 2025 è proseguito in maniera strutturata il lavoro sui finanziamenti PNRR.

Questi interventi hanno consentito di raggiungere territori complessi e realtà ad alto rischio di dispersione scolastica, offrendo percorsi personalizzati, mentoring individuale, attività laboratoriali e azioni di empowerment.

Il numero di istituti scolastici coinvolti nei progetti si è ridotto di circa il 40%, pur mantenendo una capillarità di presenza sul territorio nazionale. Il numero di studenti resta complessivamente stabile, mentre il numero di ore erogate risulta cresciuto del 200%.

L'incremento delle ore erogate, triplicate rispetto all'anno precedente, evidenzia il diverso sviluppo della strategia d'impatto in ambito education, con la volontà di rafforzare in modo significativo le attività sui singoli istituti, in particolare nei contesti caratterizzati da fragilità educative e sociali.

### I nostri numeri nell'A.S. 2024-2025



Studenti incontrati

+25.000



Mentoring e formazione

+34.000

ore di orientamento erogate (di cui 10.645 agli studenti in corsi individuali)



Scuole e università incontrate

+240

Sempre nell'ottica di un supporto più esteso agli istituti scolastici, il 2024-2025 ha visto un incremento marcato della formazione dedicata ai docenti.

### CATALOGO 2025

Abbiamo continuato ad implementare nuovi contenuti e a sperimentare nuove modalità con cui supportare gli studenti nell'orientamento, lavorando prima di tutto sullo sviluppo della consapevolezza e delle soft skills, per poi mettere a disposizione la nostra esperienza e conoscenza delle dinamiche che caratterizzano il mondo del lavoro. L'evoluzione del catalogo (che si è evoluto e articolato rispetto ai primi 25 percorsi del 2024) ha permesso una maggiore personalizzazione degli interventi e una migliore integrazione tra sviluppo delle soft skill, orientamento consapevole e conoscenza del mercato del lavoro.

### UTILIZZO DI TEST E ASSESSMENT A SUPPORTO DELL'ORIENTAMENTO

Prosegue anche nel 2025 l'utilizzo di strumenti psicoattitudinali Thomas International a supporto dell'orientamento, sia per studenti - PPA (Personal Profile Analysis) e GIA (General Intelligence Assessment) - che per docenti - PPA e TEIQue (Trait Emotional Intelligence Questionnaire). Oltre al momento dell'erogazione dei test, somministrati da Practitioner certificati, assume un valore fondamentale il momento di restituzione individuale orientata al rafforzamento motivazionale e alla crescita personale.

BEST PRACTICES EDUCATION

Le esperienze dell'anno scolastico appena concluso evidenziano come sia stato possibile dare vita a progetti anche molto diversi per target e obiettivo finale, creando un impatto concreto in termini di inclusione, prevenzione della dispersione scolastica e rafforzamento delle competenze trasversali.

1. Welcome

Progetto di accoglienza per studenti di prima superiore volto a favorire inclusione, coesione del gruppo classe e sviluppo di competenze trasversali. Ha migliorato il clima scolastico e rafforzato il senso di appartenenza.

2. Prevenzione e contrasto alla dispersione scolastica

Attraverso attività mirate e approccio empatico, il progetto ha supportato scelte consapevoli e rafforzato il legame tra scuola e futuro professionale per 223 studenti di 17 classi a fine percorso di studi.

3. A lezione di... Mondo del Lavoro

Workshop su selezione, contratti, personal branding e sviluppo individuale. Ha creato un collegamento diretto tra formazione accademica e mercato del lavoro, con riconoscimento di crediti formativi.

4. Take Care Once Again

Miglioramento tangibile nei risultati scolastici e nell'atteggiamento verso la scuola, con riscontro positivo di dirigenti, docenti e famiglie.

5. Mentoring

Percorso di mentoring nelle sedi carcerarie minorili e per adulti. Ha favorito consapevolezza, motivazione e progettualità futura, contribuendo alla riduzione del rischio di recidiva e al reinserimento sociale.

6. Diventa cittadino con la bussola del tuo sapere

Intervento integrato di mentoring individuale, attività di gruppo e doposcuola, che ha avuto un impatto significativo su frequenza, partecipazione, autostima e benessere emotivo dei partecipanti.

7. Approcci STEM e percorsi linguistici

Promozione delle discipline STEM con attenzione al superamento degli stereotipi di genere. Ha stimolato curiosità, pensiero critico e fiducia nelle proprie potenzialità.

STUDI E RICERCHE DI FONDAZIONE GI GROUP E GI EDU

• Studio dedicato alla Dispersione Scolastica

Nel percorso di studio condotto all'interno del Laboratorio Dedalo si inserisce la pubblicazione “Dispersione scolastica: numeri, cause, interventi per non perdere il futuro” con pubblicazione a gennaio 2026. Si tratta di un documento elaborato nel corso del 2025, che approfondisce uno dei principali nodi critici del sistema educativo, l'abbandono scolastico precoce, che ha ricadute profonde sul percorso di vita dei giovani e sul loro inserimento nel mondo del lavoro e nella società. Attraverso l'analisi di dati quantitativi, caratteristiche e cause alla base della dispersione scolastica, lo studio prova a identificare possibili traiettorie di azione e intervento per un cambio di rotta.

• Progetto di ricerca sul tema dell'orientamento in Italia

Nell'ambito dell'impegno di Fondazione Gi Group sul target giovani, nel 2025 è stato avviato l'iter di approfondimento sulle tematiche connesse all'orientamento, per la realizzazione di una pubblicazione dedicata

ad approfondire cos'è oggi l'orientamento in Italia, come viene realizzato, come può essere proposto in modo sempre più efficace per i giovani. L'indagine interroga direttamente sul tema studenti, docenti, dirigenti e genitori ed è realizzata coinvolgendo anche esperti esterni di orientamento. Realizzata in collaborazione con Gi EDU, la pubblicazione della ricerca è prevista per ottobre 2026.

PARTNERSHIP EDUCATION

Gi Group è da sempre impegnata nell'accompagnare e orientare studenti e universitari alla scoperta del mondo della formazione e del lavoro, affiancandoli nella scelta del percorso formativo-professionale e favorendo l'incontro con le aziende che cercano talenti per lo sviluppo dei propri team e il dialogo tra scuola e impresa. Attraverso **Gi EDU**, questo impegno è stato fulcro di numerose attività e partnership che hanno visto Gi Group a fianco di realtà fortemente orientate alle nuove generazioni con l'obiettivo di creare nuove connessioni e opportunità di ingaggio dei giovani.

Nel 2025 Gi EDU ha consolidato e ampliato la propria rete di collaborazioni strategiche con enti, associazioni, partner istituzionali, piattaforme ed eventi di settore, rafforzando la capacità di impatto sul fronte dell'orientamento scolastico, formativo e lavorativo.

PARTECIPAZIONE A EVENTI DI SETTORE

Gi EDU ha partecipato anche a importanti eventi nazionali e territoriali, finalizzati a rafforzare visibilità, network e raccolta di contatti qualificati in ottica di Stakeholder engagement.

SUMMER/WINTER OPEN DAY

Gi Group ha aperto le proprie porte organizzando gratuitamente momenti di confronto dedicati a tutti coloro che erano interessati ad affacciarsi al mondo del lavoro, desiderando acquisire nuove competenze o valutando nuove opportunità formative e professionali. Gli Open Day hanno permesso ai partecipanti, affiancati da recruiter professionisti, di comprendere, ad esempio, il funzionamento dei processi di selezione, come orientarsi nel mondo del lavoro, quali percorsi intraprendere per sviluppare nuove competenze, così come conoscere le opportunità nei settori ad elevata richiesta di professionalità sul territorio, tra cui la logistica. Gli Open Day hanno coinvolto oltre 90 filiali di Gi Group in tutta Italia.

#GIWORKOUT

#Giworkout è il progetto che Gi Group realizza in collaborazione con i suoi partner sportivi, con lo scopo di orientare i candidati su quali siano le competenze chiave per orientarsi nel mondo del lavoro attraverso il parallelismo con il mondo dello sport. Nel corso del 2025, le tematiche al centro degli appuntamenti organizzati hanno trattato temi connessi all'importanza del talento, delle soft skills e dei valori nelle professioni sportive e nel mondo del lavoro, con l'obiettivo di orientare e accompagnare gli studenti delle scuole superiori verso la scelta del loro percorso lavorativo.

Alla base del progetto c'è la convinzione che lo sport non sia solo una manifestazione di talento e competizione, ma anche uno strumento potente per ispirare, coinvolgere e creare un impatto positivo nella società. Nel mondo dello sport, così come nel lavoro, la dedizione, la determinazione e il lavoro di squadra sono fondamentali, per questo abbiamo deciso di sostenere squadre e atleti sportivi che condividono i nostri stessi valori.

FORMAZIONE CANDIDATI E LAVORATORI



Sostenendo con coerenza l'impegno del Gruppo di rendere il Lavoro Sostenibile e contribuendo da protagonisti allo sviluppo della competitività delle imprese del territorio e all'inserimento dei candidati nel mondo del lavoro, Gi Group Holding ha dato vita al progetto del Gi Group Training Hub – uno spazio fisico e digitale dedicato a orientamento e formazione.

Questo punto di accesso facilitato e omnicomprensivo rappresenta un tassello fondamentale della Value Proposition di Gi Group, rafforzando il posizionamento aziendale come facilitatore nell'ingresso o nella transizione lavorativa dei candidati e dei lavoratori. L'impegno nasce dalla consapevolezza che è sempre più difficile trovare persone che abbiano le competenze, sia hard che soft, richieste oggi dal mercato: non si trova il 40% delle figure professionali da inserire in azienda.

I programmi di formazione tradizionali, d'altro canto, non danno risposte adeguate a questa carenza e il veloce mutamento degli scenari lavorativi aumenta il mismatch tra domanda e offerta. È quindi necessario costruire e sostenere percorsi di formazione nuovi, che accompagnino l'evoluzione delle aziende attraverso la trasformazione delle competenze e supportino l'integrazione dei giovani e l'evoluzione dei lavoratori, in sintonia con quanto viene richiesto dal mercato.

Per offrire una formazione di qualità, progettata e sostenuta per rispondere ai bisogni delle aziende e alle aspettative di studenti, candidati in cerca di nuove opportunità o lavoratori, collaboriamo con partner d'eccellenza e proponiamo metodologie e percorsi che accompagnano i cambiamenti e le trasformazioni del mondo del lavoro.

Qual è il tuo obiettivo?



Tra i settori coperti negli ultimi anni rientrano meccanica, produzione e manutenzione di macchine, trasporti e logistica, railways, energy, grande distribuzione organizzata, impiantistica, servizi finanziari e assicurativi, servizi di public utilities, così come comparti d'eccellenza del Made in Italy come tessile, abbigliamento, calzaturiero e sistema moda, legno e arredo, vetro, ceramica e materiali da costruzione.

Nel corso della Relazione si riportano focus su specifiche categorie formative, quali:

- Formazione base dei candidati per l'entrata nel mondo del lavoro;
- Academy;
- Bilanci di competenze e percorsi per lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato;
- Percorsi dedicati a rifugiati;
- Apprendistato;
- Percorsi in regime di Diritto Mirato.

Complessivamente, nel 2025 l'attività di formazione per candidati e lavoratori è cresciuta del +4% in termini di progetti, del +13% in termini di ore erogate, vedendo un - 7% di corsisti.

L'analisi dei partecipanti ai corsi di formazione indica una percentuale di donne in crescita dell'1,5% (in particolare donne italiane) mentre è in riduzione sempre dell'1,5% il numero di stranieri.

FORMAZIONE BASE DEI CANDIDATI PER L'ENTRATA NEL MONDO DEL LAVORO

L'investimento di formazione finanziata per studenti e candidati nel 2025 si è confermato uno degli assi portanti della strategia di Gi Group per contribuire alla costruzione di un mercato del Lavoro Sostenibile. Si è rafforzato il trend già evidenziato negli anni precedenti, con una ridistribuzione degli obiettivi di formazione, che sono andati a privilegiare l'articolazione di percorsi di upskilling e reskilling di ampia durata, mirati a un più efficace inserimento dei candidati nel mondo del lavoro, rispetto a percorsi di formazione base.

Nonostante questo, il tema della formazione Accordo Stato Regioni è rimasto centrale, come prerequisito utile per il rapido accesso al mondo del lavoro.

Il progetto dedicato alle scuole ha visto una riduzione complessiva dei volumi, proporzionale al rafforzamento della presenza sugli istituti scolastici di Gi EDU e alla possibilità di utilizzare i fondi del PNRR invece di quelli Forma.Temp.

APPRENDISTATO DUALE

Il 2025 è stato per Gi Group l'anno di maggior consapevolezza rispetto a quanto l'apprendistato duale di primo e di terzo livello possa essere lo strumento adeguato per favorire l'incontro tra il mondo della formazione e quello del lavoro. Dopo ormai tre anni di attività, l'apprendistato è diventato il protagonista nel dialogo con le nostre aziende clienti, ponendoci come soggetto di riferimento per il mercato.

L'apprendistato di primo e terzo livello, infatti, consente una formazione altamente specializzata, che permette di sviluppare competenze in settori specifici e in continua evoluzione, garantendo alle imprese una forza lavoro qualificata e pronta ad affrontare le sfide del mercato globale, diversamente dai percorsi formativi tradizionali che non riescono a soddisfare. In un contesto economico sempre più orientato all'innovazione tecnologica e digitale, l'apprendistato duale permette di formare figure professionali all'avanguardia.

Riscontrando quanto le aziende, soprattutto le PMI, non sempre conoscano il funzionamento e i vantaggi dell'apprendistato duale, limitando pertanto le opportunità per i giovani, Gi Group si impegna in campagne di sensibilizzazione mirate per informare le imprese sui benefici fiscali e formativi legati all'apprendistato duale, oltre a sviluppare workshop e webinar dedicati alle aziende per spiegare in dettaglio le modalità di attuazione del contratto.

D'altro canto, anche le scuole non risultano sempre pienamente attrezzate o disponibili a collaborare con le aziende per lo sviluppo dell'apprendistato duale, limitando l'offerta formativa e le opportunità per gli studenti. In questo caso, Gi Group si occupa di rafforzare la formazione specifica per i docenti e i tutor aziendali, per garantire una maggiore integrazione tra il percorso scolastico e quello lavorativo.

Nel 2025 è proseguito anche il dialogo con gli uffici regionali preposti e con le parti sociali, per promuovere l'adozione di politiche e strumenti che incentivino il ricorso all'apprendistato duale, condividendo best practice e case history e fornendo consulenza specifica.

La percentuale di corsisti (headcount) che è stato coinvolto nella formazione ASR è lievemente scesa, superando comunque l'86% del totale, in linea anche con la migliorata tracciatura dei crediti formativi acquisiti.

Nel 2025 il numero di apprendistati attivati è cresciuto di un terzo (+33%) rispetto al 2024, e il numero di apprendistati gestiti è aumentato del +76% rispetto all'anno precedente.

Il numero di ore di formazione erogate è cresciuto del + 53%.

VALUE PROPOSITION TIROCINI

A cavallo tra due Business Model d'Impatto (formazione ed emancipazione economica dei candidati e lavoratori), il tirocinio rappresenta uno strumento di politica attiva che, da un lato, favorisce l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro dei candidati e, dall'altro, permette alle aziende di usufruire di specifici incentivi a supporto di un rapporto lavorativo di lunga durata.

L'impegno di Gi Group nella promozione di questo strumento di inserimento nel mondo del lavoro permane stabilmente, creando anche sempre maggior cultura interna per permettere una efficace promozione del servizio verso i player del mercato.

Dal 2024, lo strumento del tirocinio è stato utilizzato in maniera funzionale anche a sostenere il Business Model d'Impatto dedicato al sostegno a soggetti vulnerabili, permettendo l'inserimento di ragazzi con Sindrome di Down.

Attraverso la collaborazione con AIPD e CoorDown è stato possibile promuovere l'inclusione lavorativa di persone con sindrome di Down su un maggior numero di territori. Rimandiamo per i dettagli al box "Oltre le barriere - Un lavoro per tutti e C.O.R.E. - Connecting Opportunities, Reaching Equality", anticipando che, grazie a questa collaborazione, che vede coinvolte Fondazione Gi Group e Gi Group.

Il numero di tirocini attivati nel 2025 ha visto un incremento del +4,5%, superiore anche all'incremento di tirocini gestiti in totale, che è cresciuto del 4% rispetto al 2024.

Il numero di tirocini a favore di personale straniero è rimasto sostanzialmente stabile, rappresentando il 3% dei tirocini attivati.

Focus sugli Stakeholder interni

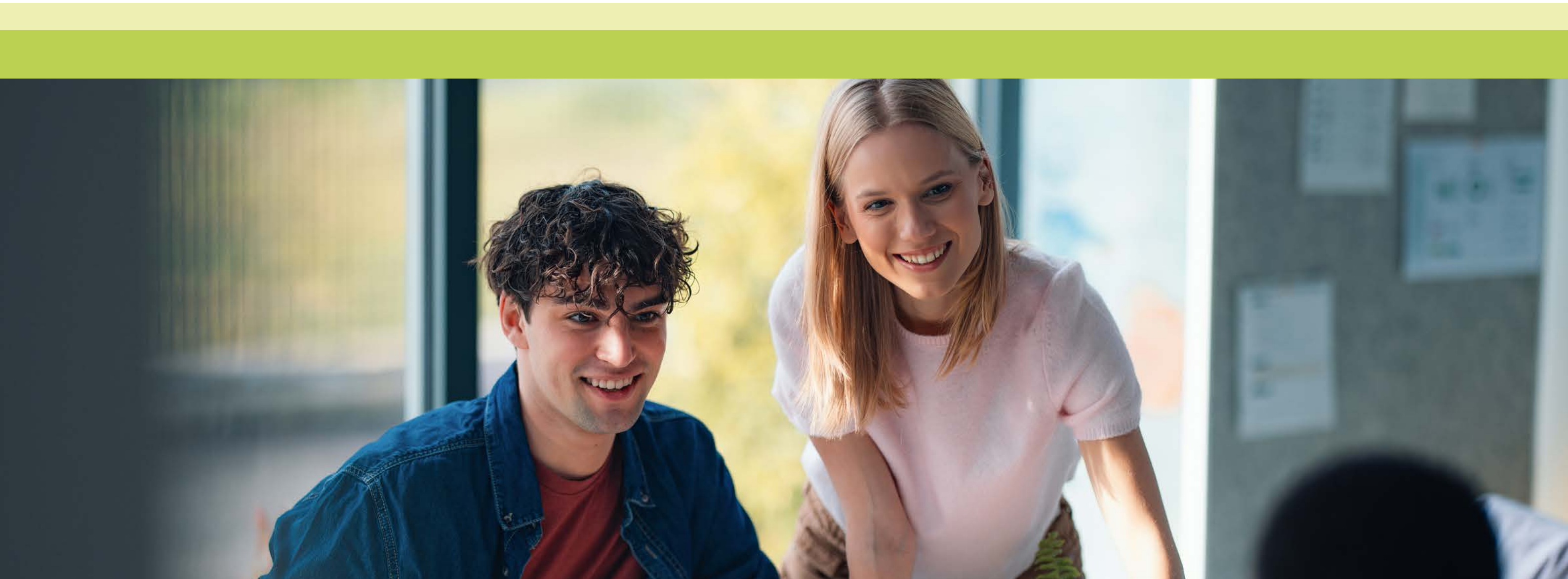
INSERIMENTO DI GIOVANI IN STAGE/TIROCINIO NELLA STRUTTURA DI GI GROUP

Nel corso dell'ultimo anno il Gruppo ha confermato il proprio impegno verso la formazione e l'inclusione professionale dei giovani attraverso l'attivazione di tirocini curricolari ed extracurricolari. In linea con i nostri valori, i percorsi sono stati progettati in collaborazione con Università e centri di formazione, ponendo particolare attenzione alla coerenza tra le attività svolte e i principi di responsabilità sociale che la nostra organizzazione promuove.

Ogni tirocinante è stato affiancato da tutor qualificati, che hanno assicurato un'esperienza formativa solida e strutturata, favorendo allo stesso tempo un ambiente di lavoro inclusivo e attento al benessere individuale.

L'impatto generato è stato significativo su più fronti. Da un lato, abbiamo incentivato l'inserimento di giovani nel mercato del lavoro, contribuendo concretamente alla riduzione della disoccupazione giovanile sul territorio; dall'altro, l'integrazione di nuovi talenti ha portato ad una maggiore diversificazione generazionale e ha arricchito il bagaglio di competenze presente in azienda.

La percentuale di assunzioni derivante da personale che ha iniziato in stage il percorso con Gi Group è scesa, nel 2025 al 13% circa.



02

Promozione e svolgimento di iniziative ed attività di supporto all'accesso al mondo del lavoro, creando e aggiornando le competenze coerenti con le richieste del mercato, al fine di massimizzare i livelli di occupazione.

**OBIETTIVO SPECIFICO**  
Più efficace entrata e soddisfacente permanenza nel mondo del lavoro, permettendo crescita personale e professionale e continuità lavorativa non limitata alla stabilizzazione presso l'Agenzia per il Lavoro.

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO - PERIMETRO 2025

KPI

Focus sugli Stakeholder esterni

PERCORSI DI STABILIZZAZIONE DI CANDIDATI E LAVORATORI SOMMINISTRATI

Anno dopo anno, Gi Group ha incrementato il proprio impegno nella stabilizzazione di candidati e lavoratori, tenendo a mente sempre l'obiettivo di consentire il raggiungimento di maggiore autonomia economica ai lavoratori e uno sviluppo di carriera più articolato. Il processo di stabilizzazione delle risorse si fonda sull'accompagnamento e sul supporto della persona nell'avere consapevolezza delle proprie competenze, analizzando anche eventuali aree di miglioramento su cui lavorare. Il percorso di induction, onboarding e follow up è pensato, infatti, per essere a tutti gli effetti un momento di crescita della persona e delle sue risorse. Gi Group si pone tra gli obiettivi quello di guidare la risorsa nelle fasi di adattamento, apprendimento, cambiamento e sviluppo, al fine di essere percepita dalle risorse come il partner ideale cui affidare i propri progetti di carriera. A tal fine, sono stati inseriti nel processo anche degli incontri calendarizzati, volti alla restituzione di feedbacks sulla missione – per i lavoratori in assegnazione – e sulla consapevolezza del proprio posizionamento all'interno del mercato del lavoro – per le risorse in disponibilità.

SERVIZI PER LAVORATORI SOMMINISTRATI A TEMPO INDETERMINATO

Con l'obiettivo di accompagnare i lavoratori durante il loro percorso, aumentare il loro engagement e farli sentire sempre più parte integrante della realtà aziendale Gi Group ha creato momenti di comunicazione e iniziative a loro dedicate.

Tra le iniziative, spicca il catalogo formativo in modalità FAD con riconoscimento della premialità per coloro che portano a compimento i corsi: la conoscenza del progetto è stata incentivata attraverso una campagna di comunicazione denominata “La formazione che ti premia”. Il catalogo include corsi di lingua, alfabetizzazione digitale, problem solving e altri contenuti, erogati in regime di finanziamento, e quindi completamente gratuiti per i lavoratori.

Il numero di lavoratori somministrati a tempo indeterminato di Gi Group si è sostanzialmente consolidato nel 2025, rappresentando il 21% circa del personale somministrato, nel corso dell'anno con un peso specifico del 43% sugli attivi medi al mese, in lieve flessione.

FAD 100% (PREMIATI CON LA FORMAZIONE)

“Premiati con la formazione” è un progetto rivolto a lavoratori Gi Group assunti in somministrazione a tempo indeterminato.

I lavoratori, su base volontaria, possono iscriversi a percorsi erogati in modalità elearning asincrona, che possono essere fruiti extra orario di lavoro. I lavoratori che completano il corso nei tempi previsti hanno diritto ad un incentivo riconosciuto in busta paga.

Il catalogo corsi è in continua evoluzione per rispondere sempre più puntualmente alle esigenze dei fruitori. A questo scopo è stata somministrata anche una survey per raccogliere il fabbisogno formativo, adeguare i contenuti erogati e verificare l'efficacia e la rispondenza della modalità di erogazione alle esigenze dei lavoratori.

I corsi hanno principalmente lo scopo di accrescere le competenze trasversali volte a favorire un Learning Mindset, le competenze digitali di base atte a favorire l'alfabetizzazione digitale, le competenze Linguistiche.

DIRITTO MIRATO

Il Diritto Mirato è una misura di Politica Attiva prevista dal CCNL della somministrazione e finanziata da Forma.Temp, di cui sono destinatari:

- disoccupati che abbiano maturato almeno 45 giornate di lavoro in somministrazione negli ultimi 12 mesi;
- disoccupati al termine della Procedura Di Ricollocazione;
- lavoratori a tempo indeterminato in caso di infortunio sul lavoro.

Il percorso si articola in due step e prevede l'erogazione di:

- un orientamento finalizzato a trasferire conoscenze utili per l'individuazione delle possibilità lavorative e formative offerte dal mercato del Lavoro;
- un corso di formazione professionale identificato in maniera coerente con il profilo del partecipante e le opportunità del mercato.

Lo scopo è incrementare le capacità e conoscenze dei lavoratori somministrati in un'ottica di “lifelong learning” al fine di favorirne la spendibilità e il reinserimento nel mercato del lavoro.

Coerentemente con la propria visione rispetto al rapporto tra formazione ed employability, Gi Group ha pertanto incrementato la sua attività di implementazione della misura.

BILANCI DI COMPETENZE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DI LAVORATORI SOMMINISTRATI

Il contratto di assunzione a tempo indeterminato con l'Agenzia per il Lavoro può prevedere una alternanza tra missioni presso differenti aziende che, talvolta, registra periodi di disponibilità durante le quali le risorse sono retribuite ma non allocate presso clienti. Il prolungarsi dei periodi di disponibilità attiva l'accesso a servizi di bilancio di competenze e riqualificazione professionale, che definiscono per le risorse un percorso di crescita volto ad aumentarne la spendibilità sul mercato, da un lato, e a far recuperare consapevolezza del proprio valore e motivazione, dall'altro.

Nel 2025 gli attestati rilasciati sono in rialzo del 5% rispetto al 2024, mentre il numero di partecipanti complessivi è sceso del 18%.

Rispetto al 2024, nel 2025 si è registrato un netto rialzo di partecipanti (+ 46%) e percorsi formativi (+ 16%).

I percorsi di bilancio di competenze erogati a personale in disponibilità hanno visto un incremento dell'80%, mentre il numero di ore di formazione erogate ai lavoratori somministrati in disponibilità ha visto un incremento del 130%, e il numero di

Grazie al finanziamento Forma.Temp, può essere previsto un percorso di bilanciamento di 8 ore affidato ad un professionista esterno, che conduce poi alla definizione di un piano formativo dedicato, erogato anche in questo caso in modalità finanziata e quindi completamente gratuita per il lavoratore.

Per le risorse in disponibilità sono stati confermati i momenti formativi e di feedback, attraverso l’inserimento di giornate di orientamento e bilancio di competenze utili a fornire consapevolezza delle competenze acquisite e a meglio indirizzare le attività dopo i percorsi di riqualificazione.

ACADEMY

Le Academy si inseriscono tra le iniziative a Sostegno del Lavoro Sostenibile ormai maggiormente consolidate, attraverso le quali Gi Group si impegna a offrire un’opportunità concreta, fornendo le competenze più richieste dal mondo del lavoro e aiutando aziende e candidati a fare network. Attraverso le Academy si selezionano candidati meritevoli e motivati che vengono supportati nell’arricchimento (Upskilling) e nella riqualificazione (Reskilling) delle loro competenze, grazie a percorsi di formazione gratuiti finalizzati a un’assunzione presso solide realtà aziendali del territorio.

Le Academy hanno preso forma per assicurare ai candidati un ingresso più mirato nel mondo del lavoro, e sostenere la crescita professionale dei lavoratori (sia all’interno del proprio percorso che per chi vuole invece riposizionarsi in un nuovo settore), attraverso percorsi ad alta specializzazione, grazie alle quali acquisire competenze specifiche di un determinato settore, così da poter rispondere alle reali esigenze del mercato. I contenuti vengono infatti disegnati ed erogati in collaborazione con eccellenze del Made in Italy e con partner qualificati per consentire un apprendimento efficace e una reale spendibilità.

Negli anni, l’importanza di questo strumento per le aziende è andata a crescere a tal punto da far scegliere sempre più frequentemente la soluzione della contrattualizzazione dei candidati dal primo giorno di formazione, contraendo anche la durata dei percorsi, per abbattere il rischio di perdere le professionalità tanto ricercate e permetterne un più rapido inserimento in azienda.

MATCH POINT - OLTRE IL CAMPO: STRATEGIE VINCENTI PER UNA SECONDA CARRIERA

A ottobre 2025 si è tenuto l’evento “Match Point: Oltre il campo. Strategie vincenti per una seconda carriera”, un momento di confronto dedicato alla transizione professionale delle atlete e degli atleti al termine della carriera sportiva. L’incontro ha approfondito come le competenze sviluppate nello sport – come resilienza, lavoro di squadra e gestione della pressione – possano essere riconosciute e valorizzate anche nel mondo del lavoro, favorendo percorsi di inserimento e sviluppo professionale in ambito aziendale.

consisti è triplicato. La percentuale del personale che ha concluso il percorso con replacement registra il 35% di inserimenti (in rialzo di 5 punti percentuali rispetto al 2024).

Complessivamente, nel 2025 si è registrata una flessione contenuta dei risultati rispetto al totale delle Academy realizzate nel 2024 (-4%) anche in termini di ore (-18%) e partecipanti (-7%).

Focus sugli Stakeholder interni

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



Gi Group conferma anno dopo anno la centralità della propria Corporate University, sia come asset centrale per lo sviluppo di competenze, sia come strumento strategico di promozione e partecipazione ad una cultura aziendale basata sulla centralità e il coinvolgimento della Persona.

Nel 2025 l’attività della Corporate University si è ulteriormente ampliata per numero di persone coinvolte e tempo dedicato alla formazione. Le principali aree di formazione includono:

- competenze tecnico-professionalizzanti (59,6%);
- compliance normativa e aziendale (16,5%);
- soft skills e competenze manageriali (12,4%);
- contenuti caratterizzanti la cultura e i valori del Gruppo, come Lavoro Sostenibile e DE&I (6,6%);
- Onboarding (4,7%).

Il contributo della Corporate University non si limita ad attività di formazione pura, ma vede un parallelo impegno a realizzare progetti e iniziative volti a:

- certificare le professionalità strategiche (Certificazione HR R&S);
- sensibilizzare ad una cultura di parità e inclusione coerente con i principi del Lavoro Sostenibile (Maternity Angels, Stronger TogetHer, LS Talks, Formazione Volontari DW),
- favorire il coinvolgimento e la partecipazione (GiftBox, Xmas Games);
- promuovere personal e workplace wellbeing (Recharge, Wellhub).

ONBOARDING PLAN - WELCOME PROGRAM



L’azienda prevede per tutti i nuovi assunti del Gruppo un programma di Onboarding strutturato su due settimane, per approfondire la conoscenza del Gruppo, in base alla famiglia professionale di appartenenza. I feedback del 2025 riconfermano un alto livello di apprezzamento e utilità percepita.

OVERVIEW FORMAZIONE

Nel 2025 si sono registrate una media di 24,7 ore di formazione pro capite, pari al +19% rispetto al 2024.

INNOVAZIONE E DIGITAL TOOLS

Il 2025 ha visto Gi Group fortemente focalizzata sull'innovazione dei sistemi e sulla digitalizzazione, con la conseguente necessità di allineare le persone sull'utilizzo dei nuovi strumenti, non solo dal punto di vista delle abilità tecniche, ma anche in termini di supporto al cambiamento, accompagnandole nella comprensione della reason why e dei benefici in termini di migliore risposta al mercato, ottimizzazione dei processi e facilitazione della collaborazione.

B\*RIGHT UPSKILL



Oltre alla formazione definita nella pianificazione formativa annuale più business-driven, ogni anno la Corporate University offre a tutti i dipendenti e le dipendenti un palinsesto aggiuntivo di corsi sulle soft skills e technical skills più rilevanti nel settore.

L'iscrizione è volontaria entro un massimale di crediti annui, e la finalità è di offrire alle persone opportunità aggiuntive per rafforzare competenze ed employability in base ai propri obiettivi professionali, rendendole co-creatici del proprio percorso di sviluppo.

Alcuni corsi hanno un focus su tematiche centrali del Lavoro Sostenibile, come "I Bias Cognitivi nei processi di selezione e valutazione" e "Competenze per l'inclusione". Inoltre, nel 2025 sono stati aggiunti 8 nuovi temi per rispondere alle sfide del mercato e del lavoro che cambia, come "GenAI e Digital Transformation Botcamp" e "Comprendere e Gestire la Complessità".

La quasi totalità dei corsi prevede il rilascio di un Digital Open Badge o di un Competence Badge esportabile su LinkedIn.

CERTIFICAZIONE SPECIALISTA HR DELLA RICERCA & SELEZIONE

Giunto ormai alla sua terza edizione, questo progetto nasce con l'obiettivo di valorizzare internamente ed esternamente le professionalità del Recruitment.

Ogni anno un gruppo di circa 30 colleghi e colleghe selezionati a livello nazionale per competenze, merito e seniority, sono accompagnati a conseguire la certificazione come Specialista HR della Ricerca e Selezione in conformità alla norma UNI 11803:2021 con un ente di terza parte accreditato.

Un investimento importante sulle persone e sulle loro competenze che contribuisce a innalzare gli standard della professione, ma anche un elemento distintivo rispetto ad altri player del settore, che offre ad aziende clienti e candidati una garanzia in più di affidabilità.

DESTINATION WORK @SCHOOL - FORMAZIONE TEAM VOLONTARI

Destination Work, l'iniziativa più rappresentativa nella strategia di responsabilità sociale del Gruppo, nell'edizione 2025 torna a rivolgersi a studenti e studentesse delle classi 1° e 2° della Scuola Secondaria di II Grado, per prevenire il fenomeno NEET e sollecitare le nuove generazioni a capire i propri talenti e propensioni. b\*right ha contribuito realizzando,

CERTIFICAZIONE UNI 11803:2021

Nel 2025 è stato certificato come Specialista HR della Ricerca e Selezione ai sensi della norma un gruppo di 27 colleghi e colleghe, che hanno portato a 86 il totale dei certificati ad oggi in Italia.

insieme ai partner tecnici, un percorso per formarli sulla gestione dell'attività game-based da portare nelle scuole. Negli incontri formativi, organizzati sia in presenza che online, oltre a sperimentare il "gioco" in prima persona, sono state condivise indicazioni utili a gestire al meglio le dinamiche dell'attività e il debriefing finale, ed una serie di suggerimenti per relazionarsi efficacemente con i più giovani.

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

ENERGY MATRIX

L'Energy Matrix è la survey a livello mondiale per misurare il livello di Energia dell'organizzazione secondo quattro pilastri (organization wellbeing, trust, people wellbeing, change), che viene lanciata su tutta la popolazione aziendale ogni due anni. L'ultimo lancio diffuso risale al 2024, e si è attualmente ancora in fase di attuazione delle azioni conseguenti ai risultati raccolti. A seguito della diffusione della survey, infatti, vengono presentati i risultati per singolo dipartimento/area, confrontandosi sui principali punti di forza ed ipotizzato le azioni di miglioramento insieme ai responsabili di dipartimento/area.

Nel 2025 sono state erogate anche 2 energy pulse, che sono delle survey con un numero ridotto di domande per misurare il livello di ingaggio ed il livello di energia ed essere tempestivi nella misurazione.

Nei primi mesi del 2025 sono state implementate le seguenti azioni:

- comunicazione condivisa con tutta la popolazione degli eligibles rispetto ai risultati ottenuti tra Energy Matrix e Pulse 2025;
- creazione e design di una nuova pagina intranet dedicata alla restituzione di dettaglio dei main results ottenuti.

Per rispondere alla richiesta emersa delle Pulse di ricevere maggiori informazioni da parte dell'azienda, la funzione HR ha creato un nuovo strumento mail dal nome HR Connection. La finalità è quella di mantenere una connessione costante tra azienda e dipendenti trasmettendo i contenuti maggiormente richiesti dai dipendenti, come politiche retributive, di sviluppo e di direzione aziendale, attraverso una newsletter mensile intitolata "People News".

TOTAL REWARD

Il primo numero della newsletter, a ottobre 2025, è stato dedicato alla diffusione del nuovo documento di Total Reward aziendale, che rispondeva alle richieste di approfondimento emerse da Energy Matrix e Pulse.

Il nuovo Total Reward aziendale nasce quindi per raccontare, in modo chiaro e trasparente, tutto ciò che Gi Group mette in campo per riconoscere, sostenere e valorizzare il contributo di ogni persona. Un sistema che va oltre la retribuzione economica e che abbraccia la nostra idea più ampia di valore: crescere insieme, in un contesto capace di offrire opportunità, benessere e sviluppo continuo.

Nel documento si approfondiscono i quattro pilastri che danno forma al modello:

Tasso di rispondenti Energy Matrix (2024) 73% della popolazione mentre su Energy Pulse 49% (in aumento rispetto agli anni precedenti tra 15% e 20%).

- Compensation, per una valorizzazione equa e sostenibile del tuo impegno;
- Welfare & Wellbeing, per favorire equilibrio e benessere nella tua quotidianità;
- Formazione & Sviluppo, per accompagnarti nella crescita professionale e personale;
- Ambiente di lavoro, per garantire un contesto inclusivo, collaborativo e stimolante.

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Nel 2025 il processo si è ulteriormente arricchito con la fase di People Review, momento chiave in cui HR si confronta in maniera strutturata con Business manager/responsabili di funzione restituendo quanto emerso dall'appraisal e condividendo il posizionamento delle risorse sulla matrice performance/potenziale di crescita, con l'obiettivo di ragionare sui percorsi di sviluppo e sugli strumenti di gestione quotidiana del manager.

Nel 2025 è stato replicato il modello formativo già sviluppato nel 2024, con l'erogazione di 4 sessioni formative; mentre per il 2026 sono in pianificazione 5 sessioni formative-laboratoriali, in cui, essendo ormai allineate tutte le società, si è voluto dare un taglio maggiormente interattivo e coinvolgente, attraverso l'utilizzo di casi concreti e scambio tra i partecipanti.

INTERNAL JOB OPPORTUNITIES

La mobilità interna e tra le società della Holding, è un punto di forza per Gi Group che rappresenta un fenomeno in crescita.

Il valore di tale opportunità è evidente per:

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

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

È presente all'interno di HRPRO, il sistema gestionale HR con focus sull'Organizzazione, una sezione dedicata alla carriera, che evidenzia chiaramente, in base al ruolo attualmente ricoperto e ai ruoli presenti in azienda, le opportunità di crescita.

FORMAZIONE APPRAISAL

Nel 2025, sono state organizzate 4 sessioni formative dedicate ai responsabili di nuova nomina, che non conoscevano ancora il processo.

A queste si aggiunge il corso e-learning su Auto-valutazione e colloquio di feedback per tutti i dipendenti.

03

Promozione e svolgimento di iniziative ed attività di supporto al corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale.



OBIETTIVO SPECIFICO

Favorire un maggior livello di work-life balance per i nostri dipendenti.

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO - PERIMETRO 2025

KPI

Focus sugli Stakeholder interni

WELFARE E WORK-LIFE BALANCE IN GI GROUP

La promozione del welfare aziendale e del work-life balance rappresenta uno degli assi portanti della strategia HR di Gi Group. Nel corso dell'ultimo anno, l'azienda ha consolidato il proprio impegno in questa direzione, contrariamente alle scelte del mercato e di altre aziende, attraverso una serie di iniziative pensate per favorire il benessere dei dipendenti e migliorare la qualità della vita lavorativa, in linea con i valori di responsabilità sociale che caratterizzano il nostro approccio. I piani welfare adottati prevedono una gamma sempre più diversificata di strumenti, quali polizze assicurative integrative, supporto alla salute e programmi di assistenza, oltre a soluzioni di flexible benefits che consentono ai collaboratori di scegliere i servizi più adatti alle proprie esigenze.

Particolare attenzione è stata rivolta alle misure di conciliazione tra vita professionale e privata: sono stati consolidati i modelli di lavoro agile, flessibilità oraria e formule part-time, smartworking, smartweek, telelavoro con l'obiettivo di incoraggiare una gestione sempre più autonoma e responsabile dei tempi e degli impegni lavorativi.

Queste azioni hanno avuto ripercussioni positive sia sul clima aziendale sia sulla retention del personale, evidenziando un aumento della soddisfazione dei dipendenti.

Parallelamente, Gi Group ha investito nell'implementazione di avanzate piattaforme di analisi ed HR che consentono di rilevare tempestivamente eventuali criticità, garantendo un allineamento continuo tra strategia HR e aspettative della popolazione aziendale e quanto suggerito dalla normativa europea.

BANDO RIPARTO

Nel progetto Bando Riparto, di durata biennale, dopo poco meno di un anno di implementazione delle misure previste, sono state coinvolte, tra mamme in maternità e mamme rientrate dalla maternità, 179 mamme lavoratrici di Gi Group a livello Italia.

Alle mamme attualmente rientrate dalla maternità abbiamo chiesto di condividere il loro parere, tramite una survey, rispetto al rientro e all'accoglienza dalla maternità e alle loro esigenze, per poter meglio tarare le azioni conseguenti.

Il numero di lavoratori somministrati a tempo indeterminato di Gi Group si è sostanzialmente consolidato nel 2025, rappresentando il 21% circa del personale somministrato, nel corso dell'anno con un peso specifico del 43% sugli attivi medi al mese, in lieve flessione.

Il 75% delle mamme rientrate dalla maternità ha partecipato al workshop sul riallineamento tra l'identità materna e professionale.

Ad oggi, il 59% delle mamme rientrate si è rivolta allo sportello.

Il progetto ha previsto un workshop sul riallineamento tra l'identità materna e professionale, ed è stato attivato uno "Sportello mamme" per raccontare e accompagnare le mamme nei diversi servizi offerti nel progetto e rispondere da una e-mail dedicata (moms@gigroup.com) a domande e quesiti relative ai servizi.

Tra i numerosi servizi dedicati è presente un Servizio di Affiancamento (coaching, counseling, mentoring), ed è stata attivata anche la sezione di sportello psicologico.

Attraverso il finanziamento del Bando Riparto, Gi Group ha formato 38 Maternity Angel, tra colleghi e colleghe, che sono e saranno gli "angeli" di accompagnamento delle mamme durante la maternità e al loro rientro.

INIZIATIVE PER IL WELLBEING DEI DIPENDENTI  
DI GI GROUP

B\*RIGHT RECHARGE

Recharge

Il benessere dei dipendenti è una priorità per il Gruppo, che attraverso la Corporate University, negli ultimi 5 anni ha introdotto e consolidato un piano di attività per la promozione del wellbeing. Le attività si dividono in due macro-ambiti.

• Appuntamenti con il benessere - iniziative di formazione e sensibilizzazione

Un piano di appuntamenti (4 nel 2025) tramite webinar o podcast su diversi aspetti del Benessere, tenuti da specialisti della materia e accessibili a tutti.

I focus tematici 2025 sono stati: Benessere del Sonno e riposo notturno al femminile, Nutrizione ed Energie, Benessere Finanziario e Benessere Mentale, realizzati in collaborazione con professionisti della materia.

Gli appuntamenti si svolgono in diretta, ma sono resi disponibili anche per una fruizione asincrona attraverso la piattaforma e-Learning, nella sezione "Wellbeing Library".

• Wellhub - supporto attivo al benessere

Il servizio Wellhub, sottoscritto anche per il 2025, dà accesso a tutti i dipendenti ad un'offerta concreta e integrata di opportunità per il benessere, tramite piani di abbonamento gratuiti o agevolati.

Inoltre, in coerenza con l'attenzione agli aspetti della genitorialità, il Gruppo ha scelto di estendere l'opportunità anche ai familiari, che possono così accedere alle stesse tariffe agevolate dei dipendenti.

GIFTBOX



Gift Box 2025:  
dona un tuo talento!

A valle dei riscontri molto positivi sull'iniziativa lanciata nel 2024, anche per il 2025 b\*right ha riproposto il progetto della GiftBox.

Tra luglio e settembre i dipendenti interessati hanno messo a disposizione su base volontaria i propri talenti e passioni per "insegnarli" a colleghe e colleghi attraverso incontri dedicati - sia online che in presenza - organizzati con il supporto e il coordinamento della Corporate University.

Consigli per la skincare, lezioni di yoga e bioenergetica, ricette culinarie, ma anche utilizzo di Excel, software di grafica e consigli per la gestione di gare per la PA, sono tra i "doni" offerti in questa nuova edizione.

CHRISTMAS GAMES

In prossimità della pausa natalizia, b\*right ha lanciato l'iniziativa con l'obiettivo di coinvolgere i dipendenti in modo trasversale a Società, ruoli e aree geografiche per promuovere benessere, connessione e senso di appartenenza. In prima battuta è stata attivata una Community Teams con un Contest Fotografico che ha stimolato creatività, partecipazione attiva e interazione spontanea. A seguire, un breve evento online ha offerto l'occasione per una pausa condivisa e svincolata dalle geografie, per rafforzare engagement e relazioni positive tra colleghi. Una declinazione più "leggera" del concetto di Lavoro Sostenibile all'interno dell'azienda, che fa leva su attenzione alla persona, cura delle relazioni e attivazione di una socialità genuina come leve importanti per sostenere motivazione e coesione.



# 4.4 Finalità di beneficio nei confronti della comunità

01 | Sviluppo di iniziative e strumenti che favoriscano incontro domanda e offerta di lavoro.

 **OBIETTIVO SPECIFICO**  
Più facile incontro domanda-offerta grazie a nuovi strumenti e format per il matching.

| AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO - PERIMETRO 2025 | KPI |
|--------------------------------------------------------------------------|-----|
|--------------------------------------------------------------------------|-----|

## Focus sugli Stakeholder esterni

### CLIENT4STUDENTS - SUPPORTO AL MERCATO

Collaboriamo con molte scuole del territorio e sviluppiamo partnership ogni anno con nuovi istituti per la realizzazione di progetti di orientamento volti a favorire la conoscenza del mondo del lavoro agli studenti. Attraverso questi progetti creiamo la possibilità di mettere in contatto i migliori istituti del territorio con le aziende che sono interessate alle professionalità che lì vengono create. Si crea in questo modo l'occasione di raccontare l'azienda attraverso la realizzazione di eventi innovativi ed ingaggianti che consentono ai giovani di conoscere concretamente gli attori del mercato.

Nella fase di traduzione dei contenuti in moduli e attività formative condividiamo contenuti sulle competenze e sulle mansioni o realizziamo workshop o project work che aiutano i ragazzi a conoscere il mondo del lavoro e a scegliere, rispetto alle aspettative e al potenziale di ognuno, in modo più consapevole, il proprio percorso professionale.

Raccontare il proprio brand come luogo di lavoro ai giovani, quando ancora sono impegnati nel loro percorso scolastico rappresenta una strategia funzionale ad accorciare la distanza domanda-offerta, costruendo una reciproca conoscenza e fornendo ad entrambe le parti coinvolte tutte le informazioni utili a costruire poi un rapporto professionale duraturo.

Anche nel 2025, il servizio di Client4Students è rimasto invariato, ma i format sono stati aggiornati utilizzando dinamiche e tools sempre nuovi, per risultare appealing anche per il difficile target dei giovanissimi.

Il confronto tra i due ultimi anni scolastici denota come, a fronte di un + 56% di istituti scolastici coinvolti, il numero di studenti incontrati sia sostanzialmente raddoppiato. Il numero di aziende che hanno aderito al progetto è cresciuto del + 156%.

02 | Sviluppo di iniziative e strumenti per un mondo del lavoro più inclusivo, non discriminatorio, sicuro e con equità e meritocrazia.

 **OBIETTIVO SPECIFICO**  
Più forte approccio Equality, Diversity & Inclusion al/del mercato del lavoro: abbattimento delle barriere all'entrata e per lo sviluppo professionale di categorie vulnerabili dal punto di vista lavorativo.

| AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO - PERIMETRO 2025 | KPI |
|--------------------------------------------------------------------------|-----|
|--------------------------------------------------------------------------|-----|

## Focus sugli Stakeholder esterni

### DESTINATION WORK

Destination Work è l'iniziativa di CSR di Gruppo che supporta e orienta i candidati nel mondo del lavoro attraverso webinar, contenuti e momenti di confronto personalizzati con i professionisti e le professioniste HR del Gruppo che mettono a disposizione della comunità la loro competenza come iniziativa di volontariato aziendale.

L'obiettivo di aiutare le persone ad avere un approccio al mondo del lavoro più consapevole ed efficace.



Coerentemente con l'impegno del Gruppo a supporto dell'employability femminile e della parità di genere, l'iniziativa del 2024/2025 è stata dedicata a supportare donne in condizioni di svantaggio e fragilità.

Con il titolo "Destination Work empowHER", l'attività ha messo al centro il concetto di lavoro come strumento di empowerment, prevenzione, riabilitazione e inclusione, che per chi vive situazioni di vulnerabilità può essere una chiave di svolta.

L'attività si è svolta tra ottobre 2024 e aprile 2025 e ha visto il coinvolgimento e la collaborazione con associazioni che sul territorio italiano sono impegnate a sostenere donne che vivono in situazioni di difficoltà. A loro sono stati rivolti due momenti: uno di gruppo, di taglio più ispirazionale e di orientamento al mondo del lavoro; l'altro individuale, per tornare in maniera più personalizzata sulle specifiche esigenze della candidata con possibilità di valutare, insieme al team PAL, un possibile inserimento in misura.

Premio Avis buone pratiche territoriali 2025.



Realizzata insieme a Fondazione Gi Group, con il contributo di Gi EDU, e coerentemente con l'impegno del Gruppo a supporto delle nuove generazioni per prevenire il fenomeno NEET e contrastare la dispersione scolastica, l'edizione 2025 è stata dedicata ai giovani delle classi prime e seconde della scuola secondaria di secondo grado.

A loro è stata portata una proposta che, condividendo una narrazione più positiva del mondo del lavoro – non solo mezzo di guadagno o riconoscimento, ma strumento di scoperta di sé e delle proprie potenzialità – li ha messi alla prova e li ha invitati a fare e sperimentare per scoprire i loro talenti, passioni e propensioni. Questa scoperta, che parte dai banchi di scuola – da qui il nome dell'edizione Destination Work @ school – permette di acquisire consapevolezza e affrontare le scelte sul proprio futuro in maniera più efficace, a cominciare da quella post-diploma che è spesso accompagnata da insicurezze e dubbi.

L'iniziativa si è sviluppata attraverso due momenti, realizzati in parte nel 2025 e in parte pianificati per i primi mesi del 2026:

- “Sfidarsi per crescere”, l'evento di lancio dell'edizione 2025. Un evento ibrido, ospitato presso il Gi Group Training Hub, che nella mattinata del 20 novembre ha coinvolto migliaia di studenti e studentesse da tutta Italia. Al centro della mattinata una riflessione sull'importanza del fare per scoprire chi si è e sul valore del lavoro, non come mera fonte di guadagno ma come percorso di scoperta e crescita;
- “Storie in costruzione”, l'attività centrale in cui sono stati coinvolti in prima persona gli i volontari e volontarie del Gruppo. Un'attività game-based che da erogare nelle classi prime e seconde della scuola secondaria di secondo grado che hanno aderito all'iniziativa a partire da febbraio 2026.

WOMEN4



**Women4** è il progetto di Gi Group nato per diffondere e promuovere il concetto di Lavoro Sostenibile favorendo l'occupazione femminile in settori tradizionalmente a prevalenza maschile, creando opportunità professionali per tutte le donne, sfatando luoghi comuni e stereotipi sul mondo del lavoro e realizzando percorsi di formazione e crescita per le lavoratrici di oggi e di domani in collaborazione con aziende e istituzioni.

Il progetto, che vive su una piattaforma digitale, ha come obiettivi:

- Favorire l'occupazione femminile in settori tradizionalmente a prevalenza maschile;
- Creare opportunità professionali per tutte le donne, sfatando luoghi comuni e stereotipi di genere nel mondo del lavoro;
- Valorizzare percorsi di formazione e crescita per le lavoratrici di oggi e di domani in collaborazione con aziende e istituzioni;
- Offrire spunti e contenuti per sostenere l'empowerment femminile.

La piattaforma si arricchisce costantemente di dati, indagini, studi, contributi multimediali, test interattivi e opportunità professionali in modo da garantire agli utenti un'Experience a 360°. Parte integrante del progetto è il blog che raccoglie interessanti spunti di riflessione su tematiche legate al mondo del lavoro al femminile.

Nel 2025 Women4 ha promosso “Marzo al femminile”, una serie di iniziative dedicate alle donne nate da diverse collaborazioni:

- PINK MOTOR DAY, 6 marzo 2025: l'evento dedicato all'inclusione nel mondo della mobilità è giunto alla sua quarta edizione. L'obiettivo è stato esplorare come il settore della mobilità aziendale possa rispondere alle esigenze di tutti, garantendo pari opportunità, presentando l'Automotive Global HR Trends e partecipando a una riflessione su come il settore automotive possa essere attrattivo per le donne e di come le politiche di parità di genere possano aumentare la presenza femminile;
- Il 7 marzo 2025 è stata presentata l'Academy di Gi Group, grazie alla quale è stato avviato a Radicofani (SI) un percorso formativo per Operatrice CNC e di automazione completamente gratuito per acquisire competenze tecniche nell'ambito produttivo, sviluppando allo stesso tempo soft skills. All'evento, oltre alle istituzioni locali e ai rappresentanti del territorio, erano presenti anche alcune ragazze selezionate per l'Academy, che hanno portato la loro testimonianza diretta;
- Il 28 e 29 marzo 2025 si è tenuta la quarta edizione del corso formativo gratuito sulla saldatura dedicato alle donne, organizzato a Isola della Scala (VR), in collaborazione con l'Istituto Italiano della Saldatura e Gi Group. Sono state due giornate di formazione con interventi di figure professionali esperte che hanno accompagnato tutte le fasi: direzione, progettazione, realizzazione, programmazione, controllo, ispezione e collaudo.

ACADEMY PIU' UNICA DI PRIMA (DEDICATA A DONNE OPERATE PER CARCINOMA MAMMARIO)

Il progetto di academy realizzato nel 2024 ha visto nel 2025 la realizzazione del percorso di inserimento lavorativo delle partecipanti.

Le 5 corsiste, provenienti da Associazione Crisalide (che si occupa del supporto a donne con cancro al seno), sono state formate per poi essere inserite come addette amministrazione presso aziende clienti.

Il percorso formativo di 40 ore, che ha riguardato sia hard skills che soft skills dedicate al worklife balance, aveva l'obiettivo di formare (reskilling) e reinserire nel mondo del lavoro delle donne colpite dal carcinoma mammario.

Nel 2025, due partecipanti sono state assunte, prima tramite somministrazione, e poi direttamente dal cliente.

OLTRE LE BARRIERE - UN LAVORO PER TUTTI e C.O.R.E. - CONNECTING OPPORTUNITIES, REACHING EQUALITY

Nel 2025, grazie alla collaborazione con AIPD e CoordDown e ai progetti “Oltre le barriere: un lavoro per tutti” e “C.O.R.E. – Connecting Opportunities, Reaching Equality”, Fondazione Gi Group ha rafforzato il proprio impegno nell’inclusione lavorativa delle persone con sindrome di Down, attraverso progetti mirati all’abbattimento dei pregiudizi e alla valorizzazione delle attitudini individuali.

Fondazione Gi Group, con il supporto della Divisione Retail di Gi Group, ha agito come punto di raccordo tra associazioni, aziende e store manager, individuando – insieme ad AIPD e CoordDown – i punti vendita più idonei all’inserimento in tirocinio dei candidati. Sono stati realizzati percorsi formativi dedicati per responsabili e team dei punti vendita, finalizzati a facilitare l’integrazione e a prevenire eventuali criticità.

Durante tutto il periodo di tirocinio, il percorso è stato monitorato con il supporto di tutor esperti delle associazioni, assicurando una supervisione continuativa e mirata. Incontri periodici tra Fondazione Gi Group, Gi Group, associazioni, referenti HR e store manager hanno permesso la condivisione di best practice e aggiornamenti sullo stato di avanzamento.

L’impatto generato si traduce in un incremento concreto delle opportunità lavorative per persone con sindrome di Down e in una maggiore consapevolezza sul valore dell’inclusione di persone con disabilità intellettiva in contesti aziendali.

PREMIO WELCOME PROMOSSO DA UNHCR

Siamo onorati di essere stati premiati da **UNHCR Italia, Agenzia ONU per i Rifugiati** con il riconoscimento “Welcome. Working for Refugee Integration”, durante l’evento tenutosi a Roma nel mese di giugno 2025.

Il riconoscimento ci è stato conferito per il nostro contributo all’inclusione lavorativa delle persone rifugiate nel corso del 2024, e nel corso del 2025 abbiamo reiterato il nostro impegno per incrementare le occasioni di inserimento lavorativo di rifugiati.

Il programma “Welcome”, promosso da UNHCR Italia, si conferma uno strumento molto utile per favorire l’ingresso dei rifugiati nel mercato del lavoro, coinvolgendo il settore privato in collaborazione con istituzioni e organizzazioni della società civile. Nel 2024, il programma ha permesso l’avvio di oltre 16.200 percorsi professionali, un risultato che porta a più di 50 mila il totale degli inserimenti ottenuti con il programma dalla sua nascita, nel 2017. Questo risultato certifica quanto l’inserimento lavorativo sia un potente motore di dignità, autonomia e crescita, non solo per le persone, ma anche per le imprese e il sistema economico italiano.

Il successo di questa iniziativa nasce dalla crescente consapevolezza, da parte delle aziende, che l’inclusione professionale dei rifugiati rappresenta non solo un atto di responsabilità sociale, ma anche un’opportunità concreta per affrontare le sfide del mercato del lavoro. Questo riconoscimento rafforza il nostro impegno verso la comunità e i soggetti svantaggiati, promuovendo al contempo un cambiamento culturale nel mercato del lavoro. Il progetto ha previsto anche la partecipazione (offerta a tutti i colleghi che fossero interessati) all’evento online "Un giorno nel Mondo", per riflettere insieme sulle azioni concrete che possiamo mettere in atto come aziende e come cittadini/e.

In particolare, grazie a questa iniziativa, nel 2025 sono stati attivati tirocini, presso i punti vendita di 2 clienti, nelle città di Grosseto, Reggio Calabria, Torino, Bergamo, a cui aggiunge un tirocinio avviato presso la filiale Gi Group di Torino Centrale.

Nel 2025 l’impegno si è mantenuto tale, accrescendo del 18% il numero totale di inserimenti lavorativi.

FORM.INTEGRA

Form.Integra è una misura prevista dal Fondo Forma.Temp volta ad agevolare l’inclusione e l’inserimento socio-lavorativo dei titolari di protezione internazionale, temporanea e speciale, con l’obiettivo di:

- sostenere l’integrazione economica, sociale e culturale;
- sostenere l’inserimento nel mercato del lavoro.

I destinatari sono candidati a missioni di lavoro in somministrazione iscritti presso le ApL in quanto titolari di protezione internazionale (status di rifugiato, protezione sussidiaria e richiedenti asilo), protezione temporanea e protezione speciale.

Il fondo Forma.Temp permette di erogare tre diverse tipologie di attività a supporto dei candidati:

- **bilancio delle competenze:** percorso individuale di analisi-autoanalisi assistita finalizzato a focalizzare le competenze, attitudini e potenzialità del beneficiario in funzione di un progetto di sviluppo professionale;
- percorso in materia di **lingua e cultura:** volto all’apprendimento della lingua italiana e dei fondamenti di educazione civica e cultura italiana;
- **percorso professionalizzante:** volto all’acquisizione di conoscenze e competenze specifiche che garantiscano un miglior inserimento nel mercato del lavoro.

Form.Integra prevede per i partecipanti che completino il percorso, non solo il conseguimento di un attestato di frequenza al percorso, ma anche l’attestato di sicurezza generale (come previsto da normativa Accordo Stato Regioni), e l’erogazione di indennità a fronte di effettiva partecipazione.

PROGETTO LINFA

Il progetto mira a sostenere alternative legali alla migrazione irregolare dalla Tunisia all’Italia, attraverso percorsi di ingresso per formazione e lavoro in linea con gli obiettivi del pacchetto europeo di iniziative “Attracting Skills & Talent to the EU”.

Rispondendo alle disposizioni sui flussi di ingresso introdotti dalla legge 50/23, il progetto incoraggia l’accesso di manodopera qualificata, favorendo l’integrazione di lavoratrici e lavoratori tunisini per arginare i fenomeni del labour shortage e dello skills mismatch.

In tale contesto, il confronto tra AVSI e Gi Group ha permesso di analizzare la discrepanza tra domanda e offerta di lavoro nel settore della logistica, con un bisogno stimato (previsione 2024-2028) tra 113mila e 136mila occupati (Dati Excelsior Unioncamere 2023, Previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2024-2028). L’obiettivo del progetto presentato al Ministero durante il 2025 è dunque rafforzare le qualifiche tecniche dei potenziali migranti tunisini, fornendo al contempo corsi di varia natura (lingua, educazione civica, ecc), supporto amministrativo, psico-sociale e assistenza burocratica nelle prime fasi di inserimento in Italia, per facilitare un’integrazione anche sociale delle persone coinvolte.

Nel 2025, l’utilizzo del finanziamento Form.Integra è stato più contenuto rispetto al 2024, con una riduzione del 40% in termini di percorsi e allievi coinvolti.

Il progetto favorirà, durante il 2026, l’ingresso di 15 cittadini tunisini, creando le condizioni per un inserimento lavorativo e sociale.

LE INIZIATIVE PROMOSSE DA FONDAZIONE GI GROUP

Fondazione Gi Group ha sviluppato nel 2025 numerose iniziative in partnership con altre realtà del Terzo Settore, che hanno aperto le loro porte alla collaborazione con Gi Group proprio grazie al ruolo di “garanzia” giocato dalla nostra Fondazione.

A seguire vengono riportati solo alcuni dei progetti in cui il personale di Gi Group è stato di volta in volta ingaggiato, secondo le possibilità e le competenze, allo scopo di mettere il nostro know how al servizio della comunità.

INIZIATIVE PROMOSSE DA FONDAZIONE GI GROUP PER I GIOVANI

PLAY FOR THE FUTURE

Progetto di orientamento e accompagnamento al lavoro per giovani in “messa alla prova”, in collaborazione con Fondazione Milan, attraverso cui supportiamo i ragazzi con diverse esperienze di crescita e orientamento, fornendo gli strumenti e la conoscenza del mercato del lavoro. Le città sulle quali abbiamo operato nel 2025 sono state Milano e Napoli.

GET READY

Progetto di orientamento con Fondazione Sodalitas rivolto alle classi superiori per offrire agli studenti e alle studentesse l'opportunità di acquisire maggiore consapevolezza riguardo al loro futuro e, al contempo, condividere con i docenti metodologie e contenuti. All'interno dello stesso progetto Fondazione Gi Group ha organizzato dei cicli di incontri on line rivolti ai docenti per condividere con loro contenuti relativi al tema orientamento favorendo così il dialogo e il confronto tra professionisti.

INIZIATIVE PROMOSSE DA FONDAZIONE GI GROUP PER LE DONNE

DICIOTTOPIÙ

Questo evento si inserisce all' interno di una collaborazione consolidata tra Fondazione Gi Group e Cav Mangiagalli di Milano che nel 2025 si è concretizzata anche con l'impegno mensile di Fondazione nel poter incontrare singolarmente e in gruppo delle beneficiarie per affrontare tematiche relative alla ricerca del lavoro e all'economia finanziaria.

Inoltre è stato organizzato un percorso formativo tramite dote Gol che ha consentito a 7 persone di poter partecipare ad un corso gratuito di 40 ore per l'acquisizione di competenze relative alla cura dei bambini e pedagogiche per ricoprire il ruolo di ausiliaria nelle strutture educative.

Due tra le partecipanti, alla fine del percorso, hanno iniziato un tirocinio extracurriculare in un asilo nido di Milano .

INIZIATIVE PROMOSSE DA FONDAZIONE GI GROUP PER I MIGRANTI

MI TROVO IL LAVORO

L'associazione NoWalls organizza progetti di orientamento e accompagnamento rivolti a giovani migranti per renderli autonomi nella ricerca del lavoro. Fondazione Gi Group collabora con NoWalls per organizzare con il supporto della rete delle filiali di Gi Group dei colloqui di selezione fornendo successivamente all'associazione un feedback reale del beneficiario evidenziando sia i punti di forza sia le aree di miglioramento che sono emerse durante l'incontro.



Focus sugli Stakeholder interni

PERCORSI FORMATIVI LEGATI ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA - B\*RIGHT INSIDE



Dalla volontà di introdurre in azienda iniziative e occasioni stabili di confronto sui temi di Diversity, Equity & Inclusion, nel 2023 nasce b\*right Inside, una co-

stola della Corporate University focaliz- zata sulla promozione di una cultura dell'accoglienza e dell'inclusione all'interno del Gruppo, tanto quanto nell'approccio verso gli Stakeholder esterni con cui ci relazioniamo ogni giorno. Sotto questo 'cappello' rica- dono diverse tipologie di iniziative realizzate nel 2025.

FORMAZIONE E-LEARNING - PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE



Il focus sulla Parità di Genere, legato anche al recente conseguimen- to della certificazione, ha portato alla realizzazione di un corso e-le- arning rivolto a tutti i dipendenti e reso mandatario dal 2025 anche per i neoassunti del Gruppo. Partendo dal Goal 5 sulla Gender Equality di Agenda ONU 2030, il corso si concentra sulla declinazione concreta di questi principi nei processi aziendali e nei comportamenti del singolo, affrontando anche temi come bias e molestie di genere.

Una seconda playlist di contenuti chiamata “Costruire l'Inclusione”, ad iscrizione libera, offre ulteriori spunti di approfondimento e stru- menti per includere la diversità a 360 gradi, con focus specifici su Di- sabilità, Genere, Culture, Generazioni.

PERSONAL EMPOWERMENT- STRONGER TOGETHER



In occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle don- ne, b\*right ha proposto lo short program ad iscrizione volontaria Stron- ger TogetHER, con un focus sul concetti di sicurezza economica e psi- cofisica come tasselli di partenza per l'empowerment personale e di genere. Il programma consisteva in un webinar di Educazione Finanzia- ria, aspetto centrale per l'inclusione e spesso sottovalutato, e due incon- tri pratici - sia in presenza che online - sulle Tecniche di Autodifesa di base, per sentirsi più sicure in caso di aggressione. L'iniziativa ha visto un grande apprezzamento da parte di chi ha partecipato, sia per le attivi- tà in sé sia per l'attenzione mostrata dall'azienda su queste tematiche.

SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ - MATERNITY ANGELS



Dall'attenzione per le sfide della genitorialità e dalla volontà di supportare le neo-mamme in una fase di vita e lavorativa delicata, nasce il progetto Maternity Angels: un pool di colleghi/ colleghe appositamente selezionati e forma- ti, incaricati da HR di accompagnare ogni ne- omamma durante il congedo e per le prime 4

settimane dal rientro con l'obiettivo di mantenere un ponte - emotivo e pratico - con l'Azienda. Ogni Angel riceve una formazione specifi- ca sia sugli aspetti più tecnico-amministrativi della maternità sia sul- le competenze soft di intelligenza emotiva e sostegno al cambiamen- to, insieme a un Toolkit (cassetta degli attrezzi) appositamente creato per facilitare le occasioni di contatto con la neo-mamma; viene poi inserito/a in una Community Teams dedicata, in cui confrontarsi, ag- giornarsi e mantenere i contatti con gli/le altri/e Angels.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO - "MAMMA, CHE RIENTRO!"



Sempre a sostegno della genitorialità e della conciliazione vita-lavo- ro, b\*right ha progettato e realizzato in collaborazione con Tack&TMI una mini-serie in 10 episodi dedicata ai neo-genitori. Attraverso i con- sigli di una coach esperta, ogni episodio racconta una sfida della ge- nitorialità offrendo spunti e strumenti per affrontarla al meglio: dalle notti insonni ai pianti da decifrare, dall'allattamento al primo giorno al nido, dai sensi di colpa al multitasking estremo.

La mini-serie è accessibile a tutti i dipendenti e le dipendenti sulla piattaforma e-learning tramite pc, smartphone e tablet, e la sua pro- mozione/divulgazione verso le neo-mamme è affidata ai Maternity Angels come parte del Toolkit di comunicazione.

FOCUS SULLA PARITÀ DI GENERE



Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Da giugno 2024, Gi Group e quattro delle sue controlla- te in Italia hanno consegui- to la **Certificazione del- la Parità di Genere, UNI PDR 125:2022**, che dimo-

stra l'impegno costante dell'azienda nel ridurre le differenze di genere, iniziato dal 2022 con l'adesione alla Carta delle Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro - Italian Diversity Charter - promossa da Fondazione Sodalitas.

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.



Anche nel 2025 è stata poi rinnovata la partnership con **Valore D**, la più grande associazione di imprese italiana, che si occupa di promuovere l'equilibrio di genere. Attraverso questa partnership, Gi Group ha l'opportunità di offrire a tutti i dipendenti l'accesso a contenuti e iniziative specifiche sui temi dell'inclusione, per rafforzare la cultura interna e incoraggiare comportamenti inclusivi.



03

Promozione di studi e ricerche, iniziative anche culturali, con enti, fondazioni, istituti scolastici, onlus per attuazione di modelli economici replicabili come la cultura del “Lavoro Sostenibile”.



OBIETTIVO SPECIFICO

Incremento del networking con terze parti per la diffusione e realizzazione del paradigma del Lavoro Sostenibile, per il matching.

| AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO - PERIMETRO 2025 | KPI |
|--------------------------------------------------------------------------|-----|
|--------------------------------------------------------------------------|-----|

Focus sugli Stakeholder esterni

PRODUZIONE E DIFFUSIONE DI CONTENUTI PROPRIETARI

Lo studio “Nuovi modi di lavorare: ruoli e competenze nell'era dell'IA Generativa”, realizzato a fine 2024, ha trovato ampia diffusione nel primo trimestre dell'anno 2025. Alla sua promozione sono stati dedicati un evento su Milano e uno su Bari, oltre a diverse attività di valorizzazione e diffusione su molteplici touchpoint (stampa, social media, email).

Durante l'anno sono state diffuse anche una serie di pubblicazioni realizzate a livello globale:

- **“The generational equation”**  
con focus sul cambiamento del lavoro che evolve in base alle necessità delle persone. Una trasformazione che va oltre la riorganizzazione di processi e tecnologie ma riguarda le aspettative, i valori e le priorità delle diverse generazioni che convivono nello spazio di lavoro;
- **“Flex the mould”**  
uno studio che esplora come la transizione verso modelli di lavoro flessibili e ibridi stia ridisegnando le performance e il successo delle imprese;
- **“2025 Logistics Trend Report”**  
un documento che approfondisce i trend del settore logistico, dando evidenza delle principali evoluzioni, delle voci di alcuni opinion leader del mercato e dei risultati di survey condotte a livello internazionale.

Tutti questi studi ruotano intorno al concetto di “leadership di pensiero”, che consente di influenzare, essere riconosciuti e percepiti da clienti e candidati come esperti dei settori in cui opera il Gruppo, fonti autorevoli di informazioni che il pubblico considera preziose, nonché punto di riferimento sulle tematiche connesse ai temi di Sostenibilità in ambito lavorativo.

LS TALK – CONVERSAZIONI SUL LAVORO SOSTENIBILE

**LS Talk - Dialoghi di Lavoro Sostenibile** è il format inaugurato nel 2024 da Gi Group Holding, in collaborazione con b\*right e Fondazione Gi Group, per riflettere insieme a Stakeholder interni ed esterni sui temi connessi al Lavoro Sostenibile. Gli incontri si focalizzano ogni volta su tematiche diverse e coinvolgono diversi speaker: filo conduttore il dialogo intorno ai temi che costituiscono i pilastri del Manifesto del Lavoro Sostenibile di Gi Group Holding.

Nel 2025 sono stati realizzati due appuntamenti:

- L'incontro del mese di maggio ha visto protagonista **Pietro Ichino**, giurista, politico e sindacalista italiano, che ha stimolato una riflessione sul ruolo del lavoro come strumento di autorealizzazione dell'individuo. Ripercorrendo l'evoluzione del mercato del lavoro negli ultimi 50 anni, particolare attenzione è stata data agli aspetti di tutela giuslavoristica e al ruolo dei sindacati come strumenti capaci di rinforzare e diffondere una cultura positiva del lavoro;
- L'incontro del mese di settembre ha visto, invece, protagonista **Mau-ro Magatti**, sociologo ed economista dell'Università Cattolica di Milano. Grazie ai suoi spunti, il Talk ha approfondito il tema della Impresa Generativa, generando una riflessione partecipata sul valore che ciascuno può creare nella propria quotidianità lavorativa dentro l'azienda e nel mercato del lavoro. L'iniziativa ha rappresentato un momento di apprendimento e allineamento culturale, contribuendo a consolidare senso di direzione, appartenenza e impegno diffuso verso pratiche di lavoro sostenibili.

TECH ME UP @GI GROUP TRAINING HUB

A maggio 2025 si è tenuto l'evento "Tech me up @ Gi Group Training Hub, a scuola di competenze", un evento dedicato ai clienti, pensato per raccontare il valore strategico del modello formativo dei percorsi post-diploma e quanto questi rappresentino un investimento in competitività, crescita e innovazione in un mercato del lavoro caratterizzato da Skill Shortage e Skill Mismatch. Si è poi lasciato spazio alla testimonianza diretta di tre ragazzi inseriti presso tre realtà che si sono affidate ai corsi del Gi Group Training Hub per supportare i giovani lavoratori nell'avvicinamento al mondo del lavoro, insieme agli enti formativi ospitati al Training Hub. Un momento di confronto e di triangolazione tra aziende, candidati ed enti formativi che rappresentano quel network fondamentale per continuare a investire nel talento e nelle competenze delle nuove generazioni.

SKILL SHORTAGE: NECESSITÀ E SOLUZIONI PER LE IMPRESE

A maggio 2025 si è tenuto a Lecce l'evento "Skill shortage: necessità e soluzioni per le imprese", in collaborazione con Confindustria, per porre l'attenzione su uno dei fenomeni più urgenti che oggi interessa trasversalmente il mondo delle aziende: la difficoltà crescente nel reperire figure professionali con competenze richieste dal mercato (skill shortage – skill mismatch). Durante l'incontro, è emersa la necessità di ripensare a soluzioni formative che accompagnino l'evoluzione delle aziende anche attraverso la trasformazione delle competenze, e di un lavoro sinergico tra agenzie per il lavoro, mondo imprese, sistema formativo e istituzio-

ni, in grado di sviluppare percorsi virtuosi per ridurre il divario tra domanda e offerta di competenze e contrastare i fenomeni di skill shortage e skill mismatch.

DICIOTTOPIÙ : WE CARE, WE EMPOWER

Martedì 18 marzo 2025 presso l'Auditorium del Palazzo del Lavoro di Milano, si è tenuto l'evento "DiciottoPiù: we care, we empower - Percorsi di empowerment e iniziative a supporto della genitorialità". Un momento di scambio e dialogo partito da alcune evidenze emerse dallo studio condotto da Fondazione Gi Group e Valore D "Donne, lavoro e sfide demografiche", presentate da Rossella Riccò, responsabile del Centro Studi di ODM Consulting e Fondazione Gi Group, e dall'esperienza condivisa da Fondazione e il Centro Aiuto alla Vita Mangiagalli nel progetto DiciottoPiù, percorso di sostegno alla genitorialità e all'autonomia finanziaria, attraverso incontri di orientamento e supporto materiale e psicologico.

L'evento ha visto la partecipazione del Direttore Generale della Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia, Paolo Mora, e gli interventi di alcune realtà aziendali che hanno supportato la riflessione sulle azioni che le aziende possono mettere in campo per sostenere l'employability femminile e consentire che la relazione tra natalità e occupazione non venga più vista come un compromesso inevitabile, ma come una possibilità concreta di armonizzare le esigenze di vita professionale e familiare, per favorire un cambiamento reale e sostenibile.

Nel corso della mattinata sono intervenuti anche il CAV Mangiagalli, che ha raccontato l'esperienza del progetto DiciottoPiù, e Fondazione Gi Group, che ha condiviso l'impegno su queste tematiche ricordando il ruolo che ognuno di noi può avere nell'innescare un cambiamento concreto e positivo per rendere il mondo del lavoro più inclusivo e sostenibile.



SPONSORIZZAZIONE DEL GIUBILEO DEI LAVORATORI

In occasione del Giubileo 2025, Gi Group Holding ha sponsorizzato il Giubileo dei Lavoratori confermando il proprio impegno nella promozione del Lavoro Sostenibile, inteso come lavoro che garantisce dignità alla persona, regolarità contrattuale, condizioni di lavoro sicure, reddito equo, uguaglianza e benessere personale.

Il Giubileo dei lavoratori 2025 è stato infatti ispirato al concetto di speranza, forza e valore-guida che anima la costruzione del futuro.

Premio Avis buone pratiche territoriali 2025.

04

La collaborazione con enti no profit, associazioni ed altre istituzioni attive nella promozione di progetti o servizi coerenti con le finalità di beneficio della società.



**OBIETTIVO SPECIFICO**

Incremento del networking con terze parti per la realizzazione di benefici d’impatto comuni.

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO - PERIMETRO 2025

KPI

Focus sugli Stakeholder esterni

COLLABORAZIONI E SUPPORTO AD ASSOCIAZIONI NO PROFIT E ONLUS PRESENTI SUL TERRITORIO

Gi Group sostiene e collabora da anni con realtà del terzo settore, particolarmente affini per somiglianza di valori e obiettivi. Il supporto non si esaurisce con le donazioni economiche, ma si sviluppa anche e attraverso partnership che hanno lo scopo di unire le rispettive competenze, o attraverso opera di volontariato di alcuni esponenti aziendali.

Una modalità di collaborazione, ad esempio, è quella adottata per sostenere **BITeB – Banco Informatico Tecnologico e Biomedico**, una organizzazione di volontariato che fornisce ad opere di solidarietà – educative e formative – attrezzature informatiche e biomedicali. Gli strumenti informatici e biomedicali in disuso dalle aziende e dalle strutture sanitarie vengono raccolti e ricondizionati per essere poi redistribuiti ad enti no-profit. Gi Group Holding sostiene l'attività dell'associazione attraverso la donazione di attrezzature informatiche usate e il ricondizionamento di computer e di stampanti; in questa collaborazione sono coinvolti anche alcuni colleghi del dipartimento IT interno all'azienda.

Per la regalistica aziendale, invece, Gi Group si rivolge ormai da anni alla **Pasticceria Giotto** – un laboratorio professionale che sforna dolci artigianali all'interno del carcere Due Palazzi di Padova. Qui i detenuti vengono inseriti e guidati in percorsi formativi e professionalizzanti nell'arte pasticceria, nel confezionamento e nella logistica. In occasione delle festività natalizie, Gi Group Holding include tra i regali per i propri dipendenti e clienti i panettoni sfornati da Giotto.

COMETA

È una realtà impegnata dal 1986 nell'accoglienza e nella formazione di bambini e ragazzi e nel sostegno alle loro famiglie. Questo laboratorio di innovazione sociale, educativa ed inclusiva ha sviluppato, nel tempo, progetti atti a favorire la formazione dei giovani per contrastare il fenomeno della dispersione scolastica, giungendo ad occuparsi di più di 1300 bambine e bambini quotidianamente.

In questo contesto, si inserisce la **Scuola Oliver Twist**, un ente di formazione professionale rivolto a giovani da 14 a 18 anni che organizza corsi di istruzione e formazione professionale. La scuola si caratterizza per

Nel 2025 sono stati portati a compimento 2 percorsi finanziati dedicati a 23 ragazzi e ragazze di Cometa:

- “Minimaster Alberghiero”, di 290 ore, iniziato nel 2024;
- “Minimaster Housekeeping” di 168 ore.

una proposta formativa incentrata sul lavoro inteso come ambito che favorisce la crescita culturale, personale e professionale di ogni giovane e dove ciascuno matura il proprio carattere e la propria personalità per diventare il lavoratore di domani.

ASLAM

Aslam è una cooperativa sociale nata nel 1996 per rispondere all'urgenza espressa dall'ambiente imprenditoriale lombardo, di risorse formate e qualificate nei settori dei servizi e della produzione. La cooperativa opera perseguendo l'obiettivo di insegnare un mestiere, offrendo servizi formativi e orientativi. Ogni giorno accompagna i suoi studenti alla scoperta del loro potenziale, fornendo loro competenze tecniche di alto livello e trasmettendogli passione per la professione.

Oltre ad essere uno dei partner presenti nel Training Hub di Milano, Gi Group collabora con ASLAM anche per realizzare azioni di formazione finanziata in partnership dedicate a giovani e candidati.

HOMO FABER

Homo Faber è la Cooperativa Sociale Onlus nata per iniziativa di Gi Group Spa nel 2006 che offre ai detenuti della Casa Circondariale di Como la possibilità di acquisire le competenze teoriche e pratiche necessarie a ricoprire il ruolo di Operatore Grafico e d'Ufficio.

Questa attività consente al detenuto di lavorare su se stesso, responsabilizzandosi e preparandosi al suo reinserimento sociale.

In continuità con gli obiettivi della Cooperativa, nel 2023 è nata una casa di accoglienza destinata a ospitare temporaneamente ex carcerati, ma non solo, per supportarli nel loro percorso di ripartenza.

Oltre all'attività come volontari svolte da numerosi colleghi, abbiamo investito in un percorso formativo rivolto a 15 detenuti, per fornire loro strumenti efficaci per un futuro inserimento nel mercato del lavoro, migliorando le loro competenze tecniche e professionali e rafforzando le loro abilità relazionali e sociali.

In collaborazione con la Casa Circondariale di Como e grazie alla partecipazione attiva dei detenuti coinvolti già nelle prime fasi di costruzione del progetto, abbiamo proposto un corso per addetto alla logistica, progettato tenendo in considerazione le esigenze dei partecipanti e le loro effettive capacità di apprendimento.

SUMMER CHARITY DINNER - UNA SERATA STRAORDINARIA

Tra le attività sviluppate per creare momenti di aggregazione, una menzione speciale va all'edizione 2025 della Summer Charity Dinner, che come tutti gli anni un team di colleghi e colleghe, eterogeneo e nato spontaneamente, organizza per supportare realtà e cause che sono vicine ai nostri valori.

La cena di beneficenza "Una Serata Straordinaria" si è tenuta il 24 giugno - all'Oratorio San Giovanni Bosco di Baranzate - a favore del progetto di Fondazione La Rotonda "L'accademia dei giorni straordinari", dando vita a un momento sociale e solidale, per ritrovarci e divertirci anche insieme alle nostre famiglie.

Grazie al supporto di tutti i volontari e volontarie che hanno aiutato ad organizzare la serata con i propri team, abbiamo conosciuto la realtà della Fondazione La Rotonda - che da 15 anni fa opera di integrazione sociale nel comune di Baranzate (MI) - e del progetto specifico che abbiamo sostenuto con la nostra donazione: un nuovo spazio "doposcuola" dedicato a bambini e bambine tra gli 8 e i 13 anni.

UNICREDIT RELAY - CHARITY MARATON

In occasione della Unicredit Relay Marathon di domenica 6 aprile, colleghi di Gi Group e di altre società del Gruppo hanno partecipato alla corsa per raccogliere fondi a sostegno dei progetti di I Gigli del Campo, AGPD e La Grande Casa: associazioni e onlus con cui il Gruppo collabora e che operano per contrastare l'esclusione sociale e lavorativa.



4.5 Finalità di beneficio nei confronti delle istituzioni

01

Promozione di proposte per l'evoluzione normativa, coniugando flessibilità del mercato e continuità lavorativa delle persone.

**OBIETTIVO SPECIFICO**  
Presentazione proposte di riforma del mercato del lavoro.

| AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO - PERIMETRO 2025 | KPI |
|--------------------------------------------------------------------------|-----|
|--------------------------------------------------------------------------|-----|

Focus sugli Stakeholder esterni

LABORATORIO DEDALO



Il 2025 di Fondazione Gi Group ha visto un forte impegno sul fronte della prevenzione del fenomeno dei NEET, quei giovani che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in percorsi di formazione. In un'economia in trasformazione, segnata da instabilità, transizioni digitali e nuove disuguaglianze, molti giovani faticano a trovare uno spazio riconosciuto e sostenibile cadendo in una condizione che li esclude da ogni traiettoria di crescita, personale e professionale, e dunque di futuro.

Il fenomeno dei NEET rappresenta una delle urgenze sociali più gravi e sottovalutate. Un'emergenza di fronte alla quale Fondazione Gi Group ha deciso di dedicare numerose iniziative nel corso dell'anno, per poter attivare pensieri e progettualità di intervento concrete.

Tra queste "**Dedalo - Laboratorio permanente sul fenomeno NEET**" si distingue per essere un osservatorio permanente sul che si sviluppa su una piattaforma digitale, ad accesso libero e gratuito, con l'obiettivo di essere uno punto di riferimento per l'intera società sul tema. Mettendo a disposizione database nazionali e regionali, analisi approfondite, interpretazione e sintesi di dati sul tema, e una raccolta di buone pratiche, Dedalo vuole accedere un faro continuativo e sistemico per studiare e comprendere le cause profonde dell'allontanamento dei giovani dai percorsi scolastici, formativi e dal mondo del lavoro, mappare e far conoscere le progettualità attivate nei territori e stimolare iniziative di contrasto e prevenzione.

Il progetto è stato presentato il 9 luglio in occasione dell'evento “NEET, giovani non invisibili: sfide e risposte per attivare le risorse del futuro” presso la Sala Tatarella della Camera dei Deputati, a Roma.

Sono stati presentati i dati di scenario e le principali evidenze emerse della pubblicazione del primo report annuale di analisi e advocacy del progetto, presentato in questa occasione.

È seguita una tavola rotonda in cui sono intervenuti professionisti che conoscono il tema e condividono impegno e senso della progettualità, nonché dell'urgenza che colpisce i giovani NEET.

In questa occasione, è stato annunciato l'avvio dell'iter della Proposta di Legge per istituire la Giornata Nazionale per il Contrasto al Fenomeno Neet in data 9 luglio.

Premio Avis buone pratiche territoriali 2025.



Presentazione del progetto Dedalo alla Camera dei deputati con Chiara Violini

Credit: asvis.it

02

Collaborazione pubblico/privato a sostegno dell'inserimento lavorativo anche delle persone svantaggiate, in logica di sussidiarietà.



OBIETTIVO SPECIFICO

Realizzazione di un maggior numero di azioni in collaborazione pubblico – privato.

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO - PERIMETRO 2025

KPI

Focus sugli Stakeholder esterni

PARTECIPAZIONE NELL'EROGAZIONE DI SERVIZI DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO DEFINITE DA MISURE TERRITORIALI O NAZIONALI

Le politiche per il lavoro sono interventi pubblici/istituzionali, pensati per promuovere l'occupazione in generale o in modo mirato e per agevolare: disoccupati, occupati a rischio di perdita involontaria del proprio lavoro, persone che intendono entrare nel mercato del lavoro e sono in qualche misura svantaggiate.

Nel corso del 2025, le attività di supporto sono state svolte primariamente per le seguenti regioni: Abruzzo; Campania; Emilia-Romagna; Friuli V.G.; Lazio; Liguria; Lombardia; Marche; Piemonte; Puglia; Sardegna; Sicilia; Toscana; Prov. di Trento; Umbria; Valle d'Aosta; Veneto.

I progetti affrontati hanno spaziato tra diverse tipologie di utenza e obiettivi di supporto: dalle crisi aziendali alle persone vulnerabili ed in condizione di svantaggio (dall'ambito carcere, alla disabilità, ai bisogni complessi, alle vittime di sfruttamento lavorativo).

Durante il 2025, il numero dei bandi gestiti ha visto una contrazione del -24% a fronte del quale, però, si è registrata una crescita di beneficiari attivati e di utenti gestiti rispettivamente del + 28% e + 31% rispetto al 2024.

La suddivisione per macro cluster degli utenti attivati si mantiene sostanzialmente allineata all'anno precedente, con un 24% di utenti under 30, il 53% di donne e il 32% di stranieri, provenienti da 133 Nazioni diverse.

Complessivamente, gli utenti inseriti sono aumentati del +9% rispetto al 2024.

# Alcune testimonianze dal team di politiche attive



## TESTIMONIANZA 1

L'utente A.M. viene presa in carico nel 2024 nell'ambito dell'Avviso 4 del GOL; l'utente è in codice rosso per violenze domestiche subite dell'ex compagno, allontanata dalla città di residenza con la figlia minore e accolta in altra città in regime di segretezza.

All'avvio del percorso di politica attiva, l'utente risultava provata dalle vicissitudini subite ma soprattutto depressa per il potenziale sprecato; in precedenza lavorava nell'ambito del Fashion con buoni risultati e ritorno di gratificazione; il passaggio forzato nella nuova città l'aveva estromessa dalle dinamiche di lavoro; le attività di collaborazione domestica svolte non risultavano gratificanti ed anzi accentuavano il senso di perdita e sconfitta.

Il percorso di accompagnamento al lavoro intrapreso si è concentrato su un lavoro di recupero dell'autostima e della fiducia, la valorizzazione delle pregresse esperienze, in una relazione empatica tesa a far percepire vicinanza e la volontà di mettere in campo tutti gli strumenti utili per una efficace relazione di aiuto.

Tramite vacancy di filiale, il profilo dell'utente viene proposto per una posizione di Assistente alle Vendite, cercando di valorizzare il trascorso professionale dell'utente nonché la policy aziendale nella gestione del personale.

Il profilo dell'utente viene apprezzato dalla nuova azienda; viene stipulato un primo contratto di lavoro di 13 mesi e, oggi, l'utente ricopre il ruolo di Responsabile con la quale la filiale territoriale di Gi Group si interfaccia per l'assunzione di nuove risorse somministrate.



## TESTIMONIANZA 2

F.A., 59 anni originario di Napoli con 46% di invalidità, viene incontrato per la prima volta in Valutazione del Potenziale.

F.A. non ha il Cv e racconta, in modo vago e discreto, le due esperienze lavorative avute in passato di aiuto cuoco e addetto alla lavanderia industriale. Emerge fin da subito un desiderio e un bisogno di raccontarsi e di parlare di sé in modo limpido, quasi un volersi redimere agli occhi dell'operatore per quello che è stato il suo passato molto ingombrante. Viene rilasciato dopo oltre 20 anni di carcere dove ha maturato le due esperienze citate sopra. F.A. appare come una persona fragile, una persona che ha bisogno di una rete di sostegno per poter essere reinserito nella società. Il suo bisogno è a zero, va costruito tutto intorno a lui: vita personale, abitazione, lavoro.

Grazie al lavoro di team con il Tavolo Disabili di Treviglio e in collaborazione anche con i servizi sociali del territorio, abbiamo dato la possibilità a F.A. di partecipare a un progetto di inclusione sociale tramite percorsi formativi dedicati e strutturati, seguiti da una fase di Training on The Job con un accompagnamento modulato sulle esigenze e le caratteristiche della persona.

F.A. ha partecipato attivamente al progetto ed è stato assunto da una Cooperativa Sociale del territorio con un tempo determinato iniziale di 6 mesi, prorogato di altri 6 mesi e finalizzato all'inserimento a tempo indeterminato. Da circa due settimane ha lasciato l'alloggio presso il quale era ospitato da un parroco di Treviglio e si è trasferito a Casirate D'Adda in affitto, in attesa dell'assegnazione di una casa popolare.



## TESTIMONIANZA 3

C.Q. 41 anni, originaria del Perù, vive in pv di Milano e ha 2 figlie. E' arrivata da sola in Italia e ha iniziato a lavorare subito come badante presso dei privati per diversi anni. Successivamente dopo aver iniziato la convivenza con il suo attuale compagno è rimasta incinta.

Questa gravidanza inaspettata e poco desiderata l'ha portata a rivolgersi al CAV della Mangiagalli. Lì è stata accolta, ascoltata, aiutata psicologicamente e materialmente decidendo di portare a termine la gravidanza.

Con la nascita della bimba, C. non ha più potuto fare la badante e ha dovuto pensare a come ricollocarsi per sostenere da sola le spese della bimba piccola ma anche della figlia adolescente che era rimasta in Perù ma che nel frattempo è venuta in Italia per vivere con la mamma. Con la nascita della bimba la situazione familiare diventa complessa e per C. è necessario trovare un lavoro per uscire di casa e non cadere in una situazione di depressione post partum.

Attraverso il lavoro di empowerment e di supporto fatto da Fondazione e CAV, C. ha iniziato uno stage retribuito presso un'azienda della grande distribuzione e lì ha imparato una nuova attività. Finita questa esperienza ha partecipato ad un corso di 40 h organizzato da Gi Group con Dote GOL e ha acquisito competenze pedagogiche e specifiche per ricoprire il ruolo di ausiliaria negli asili nidi. Dopo questo corso, visto l'urgente bisogno di ricollocarsi C. ha iniziato un nuovo lavoro come housekeeper in hotel.

# 4.6 Finalità di beneficio nei confronti dei territori

01

Riduzione degli sprechi e valorizzazione di asset e infrastrutture locali.



OBIETTIVO SPECIFICO

Efficientamento energetico delle nostre strutture, riduzione delle emissioni e dell'utilizzo di plastica e carta

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO - PERIMETRO 2025

KPI

## Focus sugli Stakeholder interni

### RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE ISO 14001 PER L'HEADQUARTER DI GI GROUP

In linea con i valori del Gruppo riportati nel Global Ethic Code e con gli impegni contenuti nella Global Environmental High Level Policy, la Direzione di Gi Group SpA mantiene la certificazione del proprio sistema di gestione ambientale applicato al HQ di Milano in conformità alla UNI EN ISO 14001 migliorandolo continuamente.

La società concretizza il proprio impegno a tutela dell'ambiente promuovendo la sostenibilità ambientale, agendo nel rispetto delle leggi e normative vigenti applicabili al contesto di riferimento e valuta il proprio impatto sull'ambiente presidiando i KPI per raggiungere gli obiettivi e concretizzare le opportunità di miglioramento individuate, rispondendo alle esigenze degli Stakeholder di riferimento

### MANTENIMENTO DELLE INIZIATIVE DI RISPARMIO ENERGETICO NEI PALAZZI DEL LAVORO

Sono state mantenute le iniziative del precedente anno per contenere i consumi energetici, riducendo gli orari di apertura dei Palazzi dalle 8.00 alle 20.00 e prevedendo giorni di chiusura nel corso dell'anno in concomitanza di festività, con conseguente spegnimento di luci, impianti, ascensori, ecc.

A queste si è sommata la scelta di intervenire sullo spegnimento degli impianti caldo/freddo nella fascia oraria di chiusura dei Palazzi.

Anche gli accordi di smartworking adottati per un ottimale work-life balance limitano ulteriormente le giornate di presenza in ufficio dei lavora-

UNI EN ISO 14001:2015 – Certificato N° 26468 emesso in data 25/09/2018

Versione attuale del 20/09/2024 con scadenza al 23/09/2027.

In data 6/10/2025 si è concluso con esito positivo la sorveglianza annuale di mantenimento del certificato a cura dell'Organismo di certificazione Certiquality Srl.

tori, sperimentando anche la smart week con un pilot. In aggiunta anche la modalità virtuale di svolgere meeting e formazione adottata ormai stabilmente contribuisce a contenere i consumi e gli spostamenti casa-lavoro.

All'interno delle filiali territoriali si sono invece attuate iniziative di relamping, sostituendo totalmente gli impianti con illuminazione a LED di alcune filiali in rinnovamento.

### INCREMENTO DI VEICOLI IBRIDI ED ELETTRICI NEL PARCO AUTO GI GROUP

Il parco auto aziendale ha registrato un progressivo ricambio dei veicoli, con un netto incremento delle autovetture a propulsione ibrida per assegnazioni con percorrenza chilometrica annuale entro la soglia di 20.000 km, allo scopo di contribuire alla riduzione delle emissioni di CO2 e dei consumi di carburante.

La car list aggiornata prevede esclusivamente auto elettriche o ibride plug-in, allo scopo di andare a raggiungere nel corso del tempo un parco auto interamente sostituito da veicoli più green.

Rispetto all'obiettivo di superamento della soglia del 30% di auto ibride nella flotta aziendale entro il 2025, al 31/12/2025 si è misurata una percentuale del 45,6% (6,5 punti percentuali in più rispetto all'anno precedente).



**OBIETTIVO SPECIFICO**

Recupero di strutture territoriali a favore della comunità

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO  
DELL'OBIETTIVO SPECIFICO - PERIMETRO 2025

KPI

# Focus sugli Stakeholder esterni

## GI GROUP TRAINING HUB - MILANO

È lo spazio di Gi Group dedicato a formazione e orientamento. Un luogo fisico (con sede nel quartiere di Quarto Oggiaro) nato nel 2021, con l'obiettivo di dare risposta a un bisogno condiviso, quello di percorsi formativi che permettano al mercato di trovare le persone con le competenze, sia hard che soft, richieste.

La scelta didattica nasce dalla constatazione che i programmi di formazione tradizionali non danno risposte adeguate e il veloce mutamento degli scenari lavorativi aumenta il mismatch tra domanda e offerta; mentre la scelta logistica nasce dal desiderio di contribuire al percorso di rilancio di un quartiere storicamente associato a un background socio-culturale lontano dal mercato del lavoro.

Il Gi Group Training Hub risponde a questa esigenza costruendo e sostenendo percorsi di formazione di qualità, progettati per rispondere ai bisogni delle aziende e alle aspettative di studenti, candidati che cercano una nuova occupazione e lavoratori. Questi obiettivi vengono raggiunti attraverso la collaborazione con partner tra i principali attori della formazione in Lombardia.

Citiamo alcuni dei percorsi che sono stati ospitati durante l'anno scolastico 2024-2025 negli spazi del TH, per i quali Gi Group è partita dalla lettura del bisogno del cliente, ha disegnato il percorso in sinergia con gli enti formativi specialistici e si è occupata delle fasi di sourcing, selezione, assunzione e workforce management.

Per supportare i nostri partner, abbiamo gestito gli spazi e avviato percorsi di orientamento e promozione dei partecipanti ai percorsi organizzati.

La struttura ospita, nei suoi 5.000 mq, spazi didattici e non solo: aule informatiche, realtà aumentata, simulatori; un laboratorio di meccatronica, meccanica, elettronica; macchinari per taglio laser e meccanico; strumenti per la prototipazione, laboratori per la produzione di prodotti in pelle; cucine e impianti di refrigerazione; magazzini, spazi di stoccaggio e fine linea; un'area esterna per patenti e abilitazioni; e anche un auditorium, una palestra e un ristorante interno.

Complessivamente, nell'anno scolastico 2024-2025, abbiamo ospitato negli spazi del Training Hub più di 760 studenti, tra percorsi ITS, IFTS, leFP, percorsi finanziati dal bando GOL, e altre tipologie di formazione.



# 05 | Valutazione d'Impatto - BIA

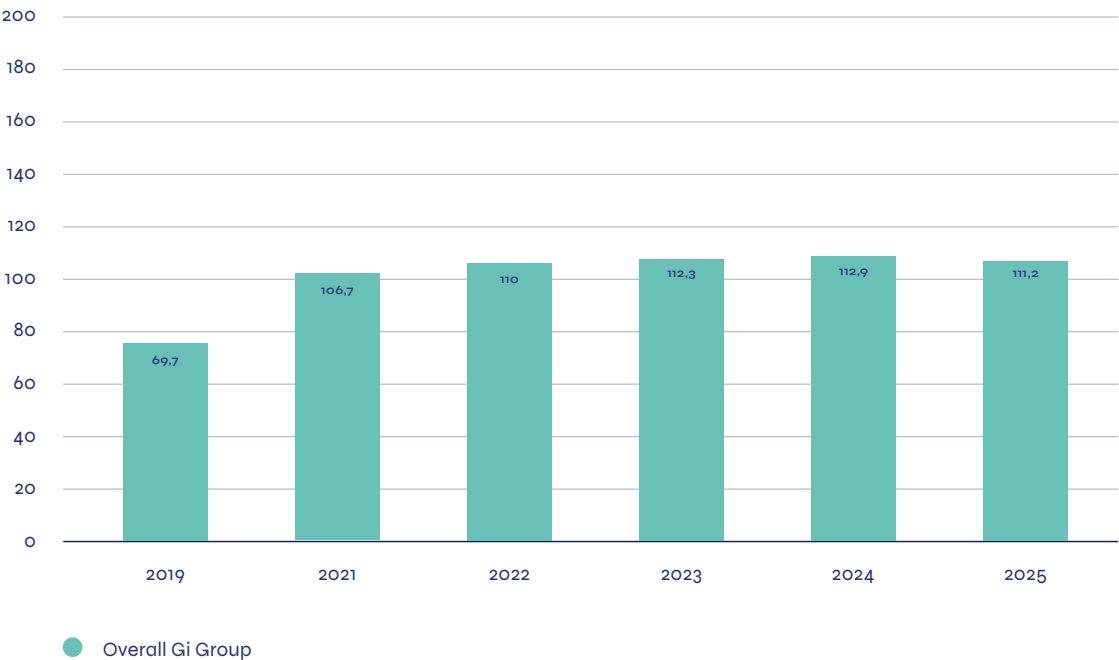


In questo capitolo, come descritto nella nota metodologica, viene presentato il risultato del **Benefit Impact Assessment (BIA)**, lo strumento di autovalutazione adottato da Gi Group per valutare l'impatto sociale e ambientale dell'azienda nei confronti dei principali Stakeholder.

Dall'introduzione del BIA, Gi Group ha progressivamente ampliato la mappatura dei dati, accrescendo la trasparenza sulle proprie performance ESG in termini di rischi e opportunità. Parallelamente, sono state avviate iniziative ad impatto positivo e formalizzati processi e policy in grado di consolidare il punteggio complessivo nel tempo.

Negli ultimi tre anni il punteggio complessivo di Gi Group si è attestato in media a 112,1 punti. Nel 2025 si registra una flessione di 1,7 punti rispetto al 2024, riconducibile in prevalenza all'area Clienti.

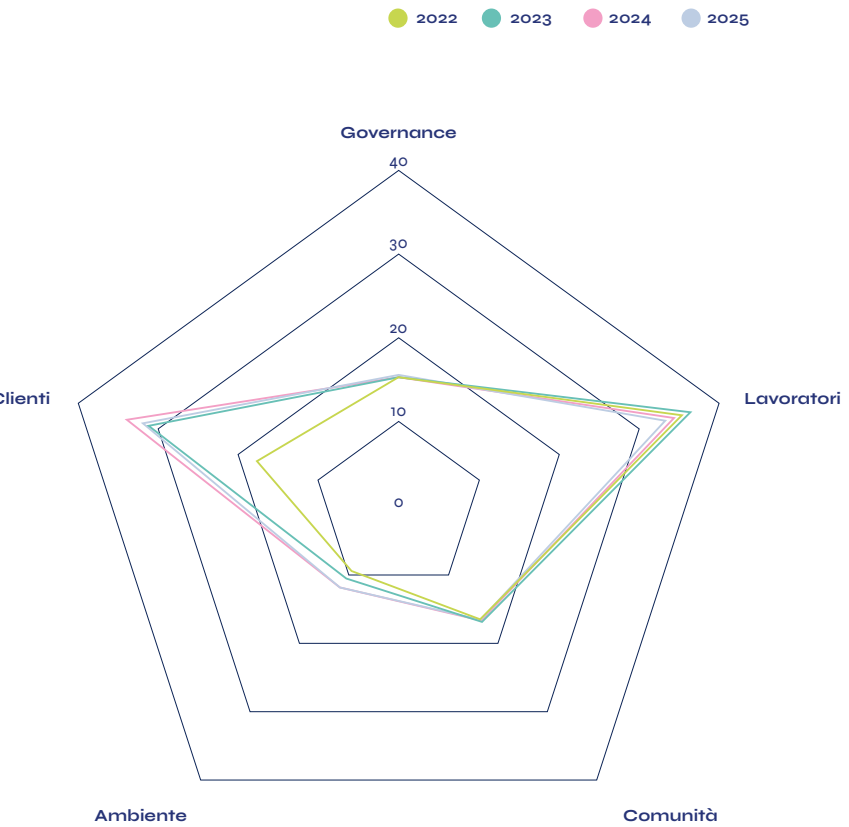
Il BIA analizza l'impatto aziendale attraverso cinque aree tematiche, ciascuna articolata in sottosezioni che, sommate, restituiscono il punteggio complessivo per area. È presente anche una sezione denominata N/A (Not Applicable), che raccoglie le domande non pertinenti per la tipologia dell'azienda e che, pur non influenzando direttamente il punteggio, spiega eventuali discrepanze tra il totale e la somma delle sottosezioni.



## Punteggio complessivo aggiornato

Di seguito sono riportate le valutazioni delle singole sottosezioni, con l'obiettivo di offrire una panoramica chiara e dettagliata dei risultati dell'assessment.

Il grafico radar evidenzia nel 2025 una dinamica differenziata tra le cinque aree di impatto.



La Governance registra un miglioramento, passando da 15,5 a 16,1 punti. Le aree Clienti (da 33,8 a 32,4), Lavoratori (da 35,2 a 34,5) e Comunità (da 16,4 a 15,8) mostrano invece una lieve flessione. L'area Ambiente si conferma stabile a 11,8 punti.

L'andamento conferma la **solidità del modello di business a impatto positivo** adottato dall'azienda, pur evidenziando la **necessità di rafforzare le strategie di coinvolgimento e di generazione di impatto sulle dimensioni sociale e territoriale.**

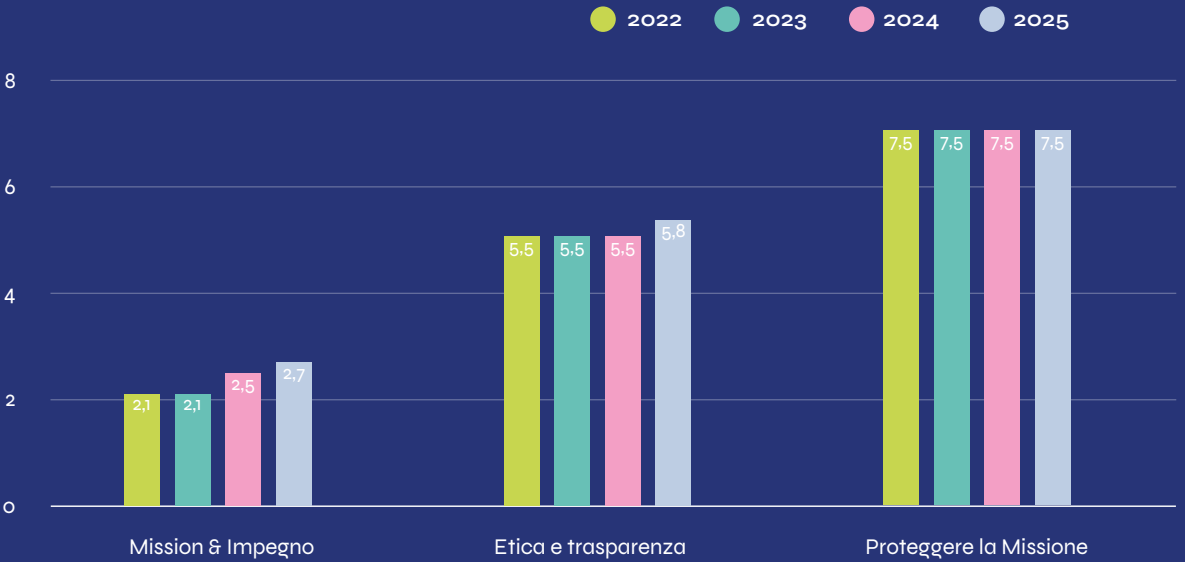
## Trend di punteggio sulle aree di indagine dell'assessment

### AREA GOVERNANCE

L'area Governance registra nel 2025 un miglioramento del punteggio complessivo, che sale da 15,5 a 16,1 punti. La crescita riflette il rafforzamento di tutte le sottosezioni che compongono l'area. In particolare, la dimensione Mission & Impegno registra un avanzamento abilitato dal percorso di adeguamento alla CSRD, che richiede la definizione di obiettivi sui temi materiali e il loro monitoraggio attraverso KPI coerenti con gli European Sustainability Reporting Standard (ESRS).

In relazione ai risultati dello Stakeholder engagement, la doppia valutazione di materialità ha definito una short list di elementi, che da un lato hanno guidato il processo di rendicontazione, e dall'altro hanno supportato la definizione della strategia ESG del Gruppo.

Per quanto concerne gli IRO's e la loro valutazione, rimandiamo al capitolo dedicato.



Anche la sottosezione Etica e Trasparenza è in crescita, grazie al consolidamento delle politiche di anticorruzione e al loro monitoraggio interno. Contribuisce al punteggio anche l'adesione a standard di rendicontazione riconosciuti, in particolare agli ESRS previsti dalla normativa CSRD.

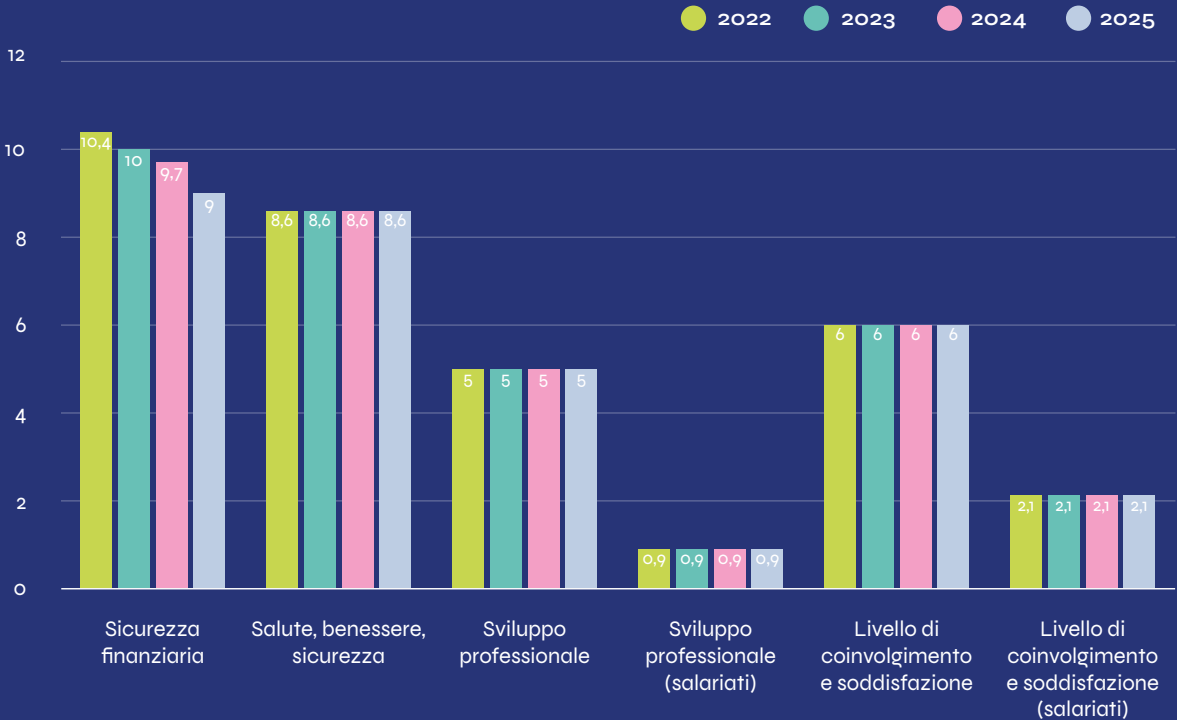
La sottosezione Proteggere la Missione aziendale si mantiene invariata.



AREA LAVORATORI  
(DIPENDENTI DIRETTI)

L'area Lavoratori registra nel 2025 una flessione del punteggio complessivo. La variazione è guidata dalla sottosezione Sicurezza finanziaria, in calo per effetto della riduzione della quota di profitti distribuita ai dipendenti non dirigenti sotto forma di bonus.

Le altre sottosezioni si mantengono stabili rispetto al 2024.



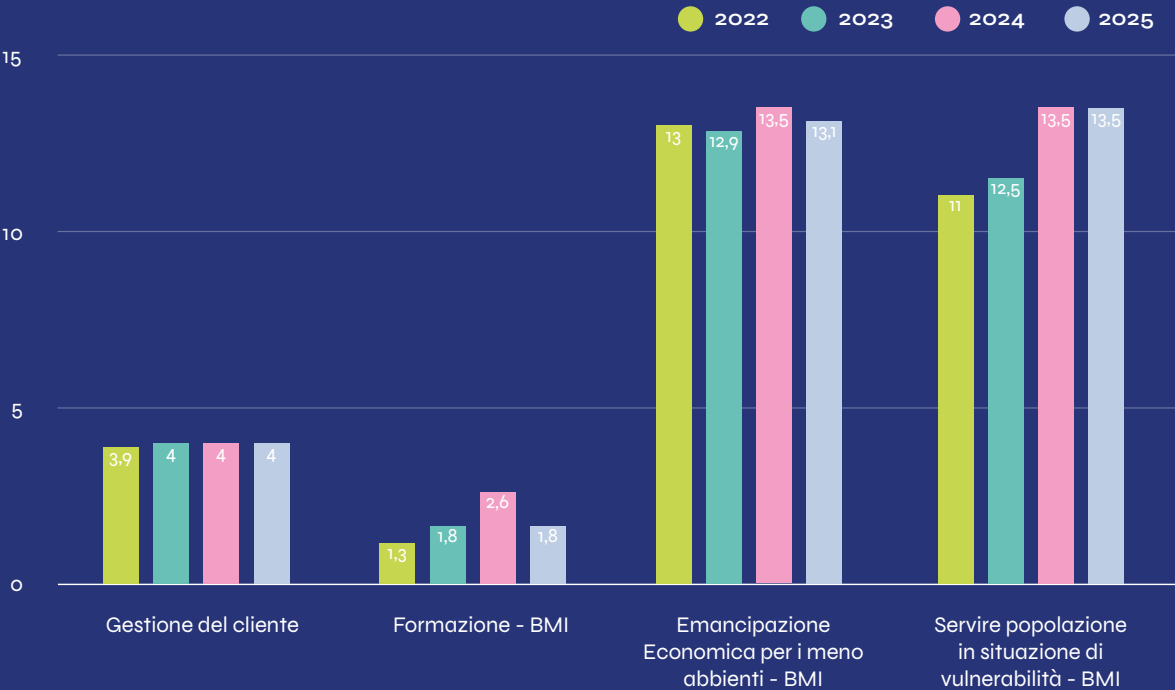
CLIENTI  
(CANDIDATI, LAVORATORI, UTENTI DEI NOSTRI SERVIZI)

La sezione dedicata ai Clienti registra nel 2025 una lieve flessione complessiva, passando da 33,8 a 32,4 punti. La variazione è quasi interamente riconducibile alle sottosezioni Formazione ed Emancipazione economica per i meno abbienti, mentre Gestione del cliente e Servire popolazione in situazione di vulnerabilità si mantengono stabili rispetto all'anno precedente. Il risultato non riflette un arretramento delle pratiche aziendali, bensì la temporanea mancanza di evidenze esterne utili al benchmarking – che nel 2024 avevano contribuito al miglioramento del punteggio –, e una certa contrazione dei volumi soprattutto nel segmento della somministrazione, in un contesto economico caratterizzato da forte volatilità, che ha esercitato una significativa pressione sul business.

Sul piano sostanziale, i risultati 2025 confermano la capacità dell'azienda di intercettare e accompagnare persone in condizione di vulnerabilità economica.

La capacità di servire popolazioni in situazione di vulnerabilità sociale mantiene invece il punteggio raggiunto l'anno precedente. Nel 2025 la quota di consumatori e beneficiari finali provenienti da gruppi demografici sottoserviti è risultata pari al 43,9% del totale, con individui appartenenti a categorie fragili (disoccupati di lunga durata, over 50, under 30, persone disabili, lavoratori in cassa integrazione, donne in gravidanza, stranieri, ex detenuti, drop out scolastici) raggiunti dai servizi aziendali, a conferma di un impegno continuo nell'offrire opportunità concrete a target fragili.

Sul piano della Gestione del cliente, il punteggio rimane stabile, a conferma della solidità delle pratiche aziendali in materia di garanzie contrattuali, controllo qualità, gestione dei feedback, monitoraggio della soddisfazione, marketing etico, uso dei dati e sicurezza informatica. Anche la trasparenza del modello di pricing si mantiene robusta.



COMUNITÀ

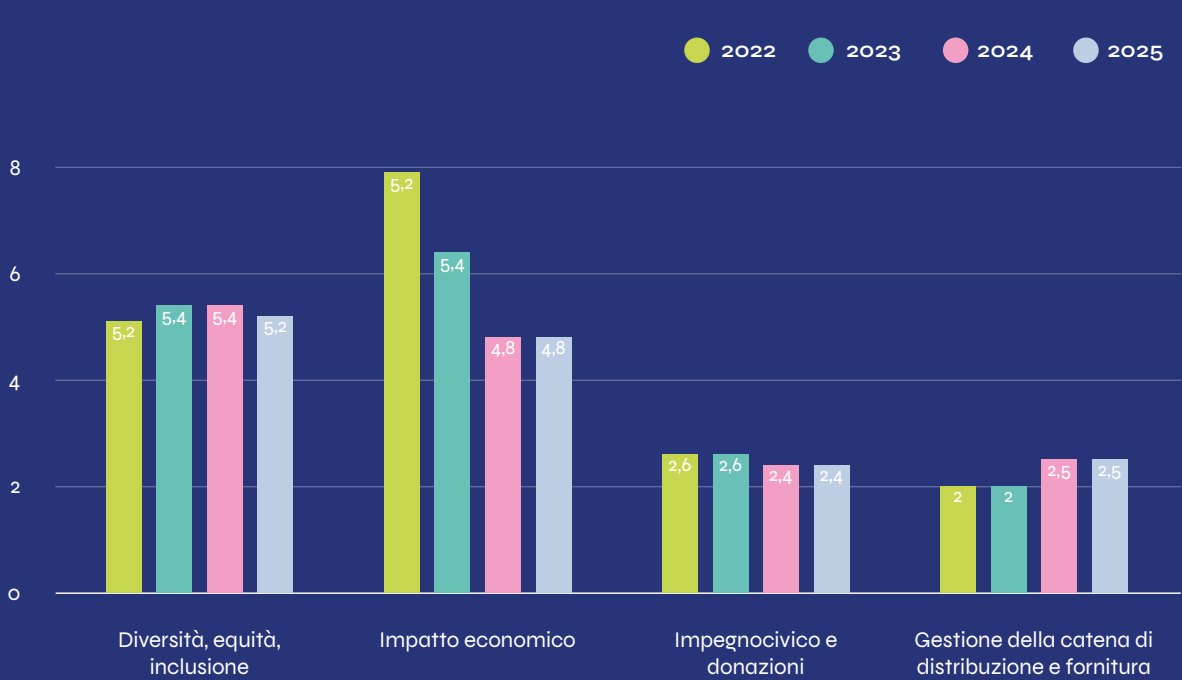
L'area Comunità registra nel 2025 una flessione del punteggio complessivo, che passa da 16,4 a 16,1 punti. Il quadro conferma i progressi consolidati negli anni precedenti, ma evidenzia anche alcuni elementi di criticità su cui sarà necessario intervenire nei prossimi cicli di rendicontazione.

Da un lato prosegue l'attività del Comitato Guida per la Parità di Genere, nominato formalmente nell'ambito del sistema di gestione certificato secondo la norma UNI PDR 125:2022, con il mandato di sviluppare una cultura aziendale improntata all'equità, alla diversità e all'inclusione e di garantire l'attuazione di misure concrete a favore della parità di genere. Dall'altro, avvicendamenti nel top management hanno segnato una battuta d'arresto in termini di composizione del Consiglio di Amministrazione.

Sempre nel quadro della certificazione, è stata condotta un'analisi sul gender pay gap, con la predisposizione di un piano di miglioramento dotato di obiettivi e tempistiche definite.

Per quanto riguarda i giovani è stato avviato insieme alla Fondazione Gi Group, un osservatorio permanente per i NEET.

La sottosezione Impatto economico si attesta nel 2025 sui livelli del 2024 dopo la fase di riassetto degli anni precedenti, a indicare un effetto redistributivo diretto sull'economia locale ormai consolidato. Anche l'impegno civico e le donazioni si confermano sullo stesso punteggio, mentre la gestione della catena di fornitura si rinsalda anche grazie all'adesione al manifesto per ridurre la disuguaglianza di genere nel mercato italiano.



AMBIENTE

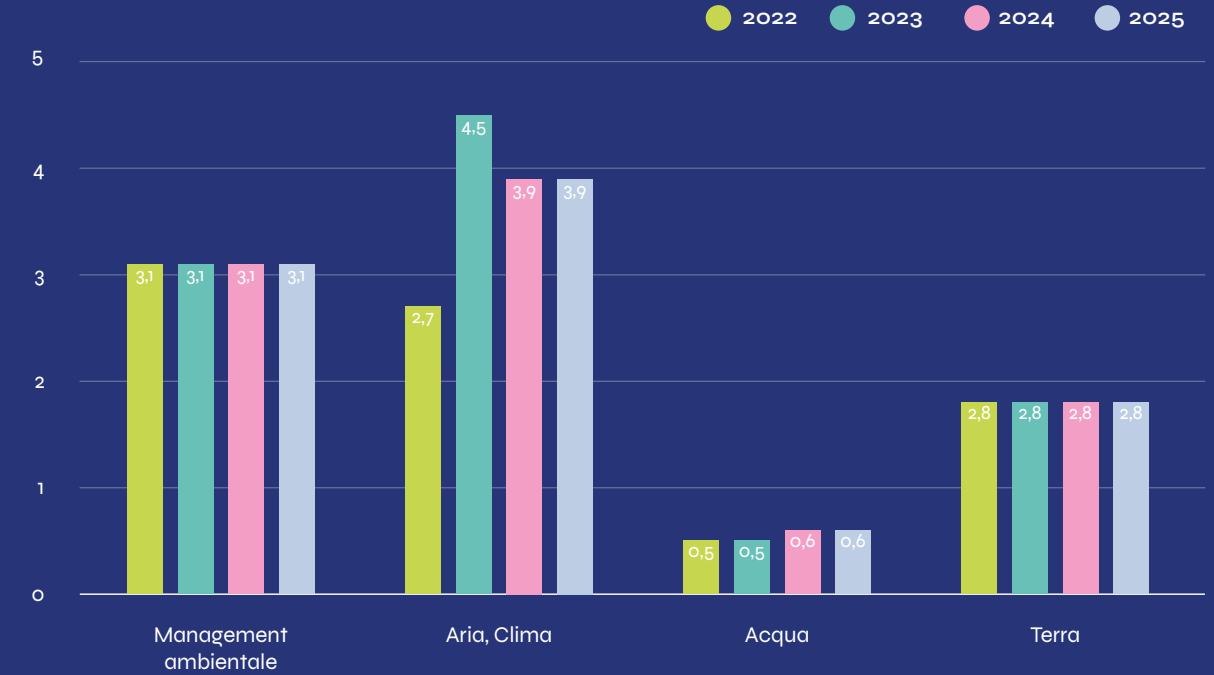
L'area Ambiente mantiene nel 2025 un punteggio complessivo, sostanzialmente invariato rispetto al 2024. Le quattro sottosezioni si confermano sui livelli dell'anno precedente, a indicare un quadro di consolidamento: le pratiche esistenti restano presidiate, ma non si registrano nuove iniziative in grado di produrre un avanzamento del punteggio.

Non si registrano infatti progressi rilevanti nei livelli di consumo energetico né nella riduzione delle emissioni, che restano sostanzialmente sui valori degli anni precedenti.

Si segnala che l'attività di analisi delle emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3 implementata in maniera estesa per tutto il Gruppo, nel percorso di rendicontazione CSRD, sta richiedendo un tempo di elaborazione maggiore rispetto al processo implementato negli anni precedenti. Per questo, la valutazione degli indici relativi potrebbe essere oggetto di revisione nelle settimane a venire.

La sottosezione Acqua si conferma in linea con il 2024, grazie al monitoraggio regolare dei consumi idrici introdotto negli anni precedenti. Restano tuttavia da definire obiettivi formali di riduzione: il consolidamento della misurazione costituisce un primo passo, ma non un avanzamento gestionale, verso un'impronta idrica più consapevole.

Le dimensioni Management ambientale e Terra si mantengono stabili anche nel 2025, segnalando una continuità nelle pratiche già esistenti. Allo stesso tempo, è importante evidenziare il raggiungimento dell'obiettivo di assenza di rifiuti pericolosi che, pur non avendo generato un incremento del punteggio, rappresenta comunque un progresso significativo nell'ambito della dimensione Terra.



## 06 | Obiettivi di sviluppo per il 2026



Come anticipato nell'introduzione alla Relazione, la situazione economica e politica globale presenta tratti di sostanziale continuità rispetto al 2025.

**Le tensioni commerciali, gli elevati oneri del debito e i rischi geopolitici continuano a offuscare le prospettive economiche, portandoci a un approccio prudentiale al 2026, che si focalizza sullo sviluppo delle direzioni già tracciate e confermate alla luce dell'analisi di Doppia Materialità condotta per la redazione del bilancio di sostenibilità di Gi Group Holding.**

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DIPENDENTI | <p>La Direzione risorse Umane ha definito per il 2026 alcune priorità chiave, che rappresenteranno la messa a terra dei progetti iniziati nel 2025, in particolare con tre focus principali: il benessere e soddisfazione dei dipendenti; l'inclusione, la formazione e la flessibilità lavorativa; la valorizzazione delle Human Skills:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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;</li><li>• Evoluzione dei sistemi di performance management e degli strumenti analytics HR, con l'obiettivo di migliorare ulteriormente la valutazione delle performance, monitorare tempestivamente i principali indicatori di people management e orientare le decisioni strategiche su dati concreti;</li><li>• 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;</li><li>• Presidio attivo dei temi di diversity, equity &amp; 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;</li><li>• Diffusione capillare del modello di Total Reward, con progressivo adattamento delle diverse policy interne, monitorando costantemente il livello di soddisfazione per affinare le nostre azioni e mantenere sempre alta la motivazione del personale.</li></ul> <p>Si andrà poi a implementare il progetto “Gi Group Brand Evolution”, avviato a fine 2025 e finalizzato a innovare la percezione del Gruppo presso gli Stakeholder, iniziando dagli Stakeholder interni, allineandola alle esigenze di un mercato in continua trasformazione.</p> <p>Questo percorso va oltre la comunicazione e riflette un cambiamento profondo, che mette al centro due parole chiave:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• “Human Skills” – quelle qualità che non compaiono in nessun CV e che nessun badge riesce a raccontare davvero, ma che fanno davvero la differenza nel modo in cui le persone lavorano, collaborano e generano impatto;</li><li>• “Beyond” – Beyond Titles – oltre i ruoli; Beyond Labels – oltre le etichette; Beyond Ourselves – oltre noi stessi.</li></ul> |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CLIENTI -<br>CANDIDATI,<br>LAVORATORI,<br>AZIENDE | <p>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.</p> <p>In questa prospettiva, la Società sta proseguendo 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.</p> <p>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 e al supporto dei suoi Stakeholder.</p> <p>Coerentemente con la conferma dei temi prioritari, intendiamo mantenere la nostra attenzione sullo sviluppo di iniziative che permettano all'azienda di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• rispondere alle richieste del mercato, mitigando il rischio di carenza di manodopera qualificata;</li><li>• rispondere alle richieste dei candidati e lavoratori di trovare una opportunità lavorativa che permetta benessere e soddisfazione, nonché crescita professionale continua.</li></ul> |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ORIENTAMENTO<br>E FORMAZIONE | <p>L'obiettivo di Gi Group per il 2026 è quello di incrementare l'integrazione tra attività di orientamento, formazione e inserimento lavorativo.</p> <p>Tra i gruppi maggiormente in target restano i giovani – rientrano essi o meno nella classificazione di NEET – ai quali fornire:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• servizi di orientamento e accompagnamento più articolati, ma anche dedicati a tutti gli Stakeholder che li circondano (amministrazioni scolastiche, docenti, famiglie);</li><li>• opportunità di conoscere e inserirsi in percorsi di ITS, IFTS, Academy.</li></ul> |
|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

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.

EMANCIPAZIONE ECONOMICA

In maniera integrata con il precedente punto, per aumentare l'emancipazione economica dei candidati e lavoratori Gi Group intende agire sull'incremento dell'offerta di servizi connessa all'apprendistato e ai tirocini, vagliando per questi ultimi anche la possibilità di implementare progetti di international mobility.

Per quanto riguarda i nostri lavoratori somministrati, l'obiettivo resta quello di agire sulla loro employability, migliorandone la spendibilità ed esperienza sul mercato, anche attraverso l'incremento di competenze digitali.

All'obiettivo di cura per il personale assunto a tempo indeterminato, si affianca l'utilizzo dell'innovazione digitale dei processi di ricerca e selezione per permettere una sempre maggior continuità lavorativa al personale assunto a tempo determinato.

In un contesto di mercato incerto non solo per gli aspetti socio economici e geopolitici, ma anche dal punto di vista regolatorio che definisce l'utilizzo dello staff leasing, Gi Group continua ad impegnarsi nell'utilizzo di questa forma di contrattualizzazione, che, da un lato, ci permette di offrire una prospettiva di continuità professionale ai lavoratori e, dall'altro, ci impegna nella progressiva messa a punto di processi, metodologie modalità organizzative che ci consentano, in effettivo ruolo di employer, di accompagnare i nostri lavoratori anche nelle inevitabili fasi di transizione.

Come azienda riteniamo inoltre che sia una priorità non solo legata al nostro ruolo, ma anche nell'ottica del sistema-Paese, mettere in campo azioni che possano migliorare le condizioni di lavoro a favore della ripresa della natalità in Italia (ad esempio in termini di misure di supporto alla continuità contrattuale, emersione del lavoro nero, salario giusto, conciliazione vita lavoro e welfare specifico supporto alla genitorialità).

VULNERABILITÀ

Nel 2026, intendiamo confermare e se possibile incrementare i progetti di diversificazione e inclusione lavorativa, agendo sull'attrazione e cura di profili eterogenei.

La società ha in programma di aumentare il numero di filiali accreditate nelle regioni in cui siamo già presenti e nelle residue in cui sarà possibile sviluppare progetti di politiche attive.

Al di là del perimetro delle PAL, l'impegno di Gi group per le categorie a maggior rischio di esclusione o espulsione dal mercato del lavoro proseguirà, sia con azioni mirate al supporto dell'occupazione femminile – agendo attraverso i canali di Women4 e percorsi di formazione dedicati a specifici cluster di fragilità – e di persone con disabilità; sia rafforzando l'attenzione e il supporto all'inserimento di candidati stranieri, siano essi già presenti sul territorio nazionale o meno (attraverso percorsi di collaborazione transnazionale e international mobility).

Trasversalmente, per tutti i candidati e i lavoratori interessati, la nuova campagna di comunicazione “Beyond” si trasformerà in una piattaforma che li accompagnerà in una digital experience continuativa, progettata per vivere oltre il tempo di una singola interazione, e con percorsi creati ad hoc per i differenti target. Il tema delle Human Skills è infatti centrale anche, e a maggior ragione, nel rapporto con l'ampia platea delle persone che ogni giorno si rivolgono a Gi Group, all'interno dei diversi Business Model d'Impatto.

COMUNITÀ

Nel 2025 la Società ha mantenuto la collaborazione con la Fondazione Gi Group ETS 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.

Nel 2026 intendiamo proseguire con il proficuo scambio e collaborazione fattiva con Fondazione Gi Group, per l'implementazione di 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.

In questo senso si intende proseguire in maniera strutturata la partnership anche con altri enti del terzo settore, istituzioni locali e realtà educative, che 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.

ISTITUZIONI

Si conferma il nostro impegno per far evolvere il mercato verso il paradigma del Lavoro Sostenibile attraverso il peso che possiamo avere all'interno delle associazioni del nostro settore (Assolavoro e WEC) che come interlocutore valido e propositivo per soggetti istituzionali, associazioni di categoria ed enti di formazione.

In particolare, per quanto riguarda le politiche attive del lavoro, intendiamo incrementare l'azione all'interno dell'Associazione Assolavoro al fine di giungere alla definizione di una proposta normativa e tecnica che migliori il tasso di inclusione ed inserimento lavorativo del crescente numero di cittadini extracomunitari che accedono ai servizi PAL.

TERRITORI  
E AMBIENTE

Durante il 2026 la priorità sarà quella di rendere stabile la rotazione del lavoro tramite smartworking e consolidare l'uso delle riunioni come strumento di collaborazione a distanza, riducendo l'impatto delle trasferte sulla vita aziendale e più in generale sull'ambiente.

La seconda priorità sarà quella di mantenere, e se possibile aumentare, l'attuale quota di chi fruisce del trasporto pubblico tramite campagne di comunicazione interna volte ad informare il personale su tutte le possibilità per raggiungere la sede di Gi Group.

La terza priorità sarà quella di incrementare l'uso della bici/ebike tra il personale, grazie alla valutazione di convenzioni con operatori dei servizi di bike sharing.

ORGANISMO  
RESPONSABILE  
D'IMPATTO

Durante il 2025 verrà pubblicata su base volontaria il primo bilancio di sostenibilità redatto secondo i criteri di rendicontazione stabiliti alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Allo scopo di migliorare ulteriormente il processo e la performance ESG di Gi Group, l'Organismo Responsabile d'Impatto si farà promotore di una nuova revisione della DMA che permetta un ancora maggiore coinvolgimento di Stakeholder esterni.

Lavorerà poi in connessione con tutte le diverse funzioni aziendali allo scopo di creare momenti di formazione e informazione mirati a migliorare la consapevolezza sugli obiettivi e il rigore del processo di data collection.



# Gi group

Piazza IV Novembre, 5  
20124 Milano  
Tel +39 02.444111

**gigroup.it**