



RELAZIONE D'IMPATTO 2024



Group
YOUR JOB, OUR WORK

INDICE

00

Lettera del Presidente

04

01

Introduzione

06

1.1 La nostra storia	06
1.2 La nostra vision e mission	10
1.3 Codice Etico e valori di Gi Group	14
1.4 I nostri stakeholder	16
1.5 Stakeholder engagement e assessment di Doppia Materialità	18
1.5.1 Coinvolgimento degli stakeholder	19
1.5.2 Valutazione della Doppia Materialità	20
1.6 Gi Group per il Lavoro Sostenibile	24
1.6.1 Fondazione Gi Group per il Lavoro Sostenibile	30

02

Nota metodologica

34

03

**Gi Group S.p.A.
società benefit**

36

3.1 Acquisizione dello status legale di Società Benefit e modifica statutaria	36
3.2 L'organismo Responsabile d'Impatto	38

04

**Specifiche finalità
di beneficio comune**

40

4.1 Le macroaree di Beneficio Comune	40
4.2 Il Business Model d'Impatto	42
4.2.1. Orientamento e Formazione	42
4.2.2. Vulnerabilità	44
4.2.3. Emancipazione economica	45
4.3 Finalità di beneficio nei confronti dei Lavoratori (dipendenti e somministrati)	46
4.4 Le finalità di beneficio nei confronti della Comunità	62
4.5 Le finalità di beneficio nei confronti delle Istituzioni	79
4.6 Le finalità di beneficio nei confronti dei Territori	84

05

**Valutazione d'impatto
complessiva – BIA**

88

06

Obiettivi di sviluppo 2025

94

00.

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.

L'evoluzione del mercato del lavoro sta confermando le traiettorie che, già da qualche anno, non avevamo mancato di intercettare: riduzione della forza lavoro, crescita del mismatch di competenze, invecchiamento della popolazione attiva, difficoltà ad includere giovani e donne, pervasività delle tecnologie digitali e avvento dell'IA e, non ultimo, necessità di ricorrere all'immigrazione per coprire il sempre più marcato abbandono di certe professioni da parte degli Italiani. In particolare, durante il 2024, l'andamento dell'economia è stato accompagnato, da un lato, dall'aumento generale dell'occupazione – che ha raggiunto livelli record sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo – e, dall'altro, da una ancora forte difficoltà di assorbimento di persone inattive e di inclusione di donne e giovani. L'andamento positivo dell'occupazione è dipeso, infatti, in larga parte dalle coorti occupazionali più anziane, che hanno continuato a permanere nel mercato del lavoro, mentre la classe anagraficamente più giovane (18-34anni) ha visto l'aumento più debole, accompagnato, fra l'altro, da una crescita degli inattivi nettamente superiore alla diminuzione dei disoccupati, ad indicare una significativa fuoriuscita di giovani dal mercato del lavoro.

Il divario di genere è rimasto ancora alto, con un tasso di occupazione degli uomini pari al 70,4% rispetto al 52,5% delle donne.

Un ulteriore dato utile per qualificare il mercato del lavoro riguarda poi l'occupazione straniera, che è cresciuta del +5,9%, costituendo, da sola, poco meno del 40% della crescita occupazionale italiana registrata nel 2024.



“ *Si conferma, dunque, la necessità di contribuire allo sviluppo del mercato del lavoro italiano 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 crescente necessità di lavoratori indispensabili per mantenere la competitività del mercato.

In questo contesto, nonostante la flessione registrata in generale dalla somministrazione, 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 ITS e IFTS e contribuire ad avvicinare il mondo della scuola e il mondo del lavoro, la creazione di percorsi di Academy dedicati a donne e rifugiati; 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 l'ottenimento della Certificazione UNI PdR 125:2022 per la parità di genere e lo sviluppo del progetto di Certificazione specialista HR della ricerca & selezione, come esempio – tra le altre attività che abbiamo sviluppato – dell'impegno che approfondiamo per essere noi stessi i primi a evolvere continuamente, prendendoci cura delle nostre persone e sviluppando le nostre competenze interne.

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

Buona lettura,

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

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 se e per gli altri, riconoscendo e alimentando il proprio valore individuale e professionale.

“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.

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.

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.



TIMELINE

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 S.p.a.
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
Aggiornamento del **Codice Etico** del Gruppo, ad opera di Gi Group 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 S.p.a.

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



*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, 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.

A seguito della riorganizzazione che ha visto un nuovo ruolo di Gi Group Holding nella governance del Gruppo, durante il 2022, si è proceduto con la revisione e aggiornamento del Codice Etico, che è stato **adottato formalmente da Gi Group S.p.A. con CDA del 24 novembre 2022**, unitamente a tre nuove Global high Level Policies (politiche direttamente collegate ai principi del Codice Etico):

- Anticorruption Policy;
- 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 Global High Level Policy. 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.



In data 30 ottobre 2024 Gi Group S.p.A. ha formalmente adottato un nuovo set di Global High Level Policies emesse a livello di Holding e dedicate all'applicazione dei diritti umani nel mercato del lavoro. In particolare:

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

È stata anche emessa una nuova versione del Codice di Condotta dei Fornitori, che ha recepito gli ulteriori contenuti divulgati nelle GHLP, al fine di coinvolgere la nostra catena di fornitura negli stessi impegni per la 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 i seguenti.



LE PERSONE

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 e 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 Parti 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.



1.5.1. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Con l'introduzione della CSRD, ascoltare attivamente e coinvolgere gli stakeholder del Gruppo è diventato più che mai fondamentale per comprenderne le esigenze, gli interessi e le aspettative. Un approccio proattivo al coinvolgimento degli stakeholder non solo costruisce relazioni a lungo termine, ma serve anche agli obiettivi strategici generali del Gruppo.

Nel 2024, il Gruppo ha rafforzato i suoi sforzi di coinvolgimento degli stakeholder, coinvolgendo attivamente il Top Management, i dipendenti, i sindacati, le istituzioni, i clienti e le associazioni nella sua prima valutazione di doppia materialità.

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. Ogni stakeholder è stato chiamato ad esprimersi su aree specifiche.

Si specifica che, benché il processo sia stato condotto a livello di Holding, si sono formati incontri specifici dedicati agli stakeholder di Gi Group nel contesto italiano, coerentemente con gli impegni assunti con il ruolo di Società Benefit.

1.5 Stakeholder engagement e assessment di doppia materialità

Gi Group, nel suo impegno per la sostenibilità e la trasparenza, ha fatto un significativo passo avanti nell'elaborazione del proprio Rapporto di Sostenibilità 2024, rivedendo volontariamente i propri processi di rendicontazione per conformarsi ai principi delineati nella Direttiva UE 2022/2464 riguardante la rendicontazione societaria di sostenibilità (Corporate Sustainability Reporting Directive - **CSRD**).

Questo approccio proattivo riflette la dedizione dell'azienda nell'adottare le migliori pratiche nella rendicontazione della sostenibilità aziendale, garantendo maggiore responsabilità e chiarezza per tutti gli stakeholder.

In questo contesto, Gi Group ha introdotto per la prima volta un assessment di doppia materialità (DMA) per rappresentare meglio la posizione di Gi Group.

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

STAKEHOLDER | AMBITI OGGETTO DEL COINVOLGIMENTO

TOP MANAGEMENT

- Prospettiva interna
- Approccio top-down alla strategia e all'approccio aziendale

DIPENDENTI

- Inclusività
- Dialogo costante tra i diversi reparti e paesi
- Input sulla strategia e sul modello di business in base alla loro percezione ed esperienza

OOSS

- Collaborazione e dialogo
- Rappresentazioni del talento

CLIENTI

- Fedeltà dei clienti
- Consegna dell'idea di sostenibilità e dei requisiti del Gruppo
- Prospettiva esterna

ISTITUZIONI

- Allineamento del settore
- Crescita della rete

TERZO SETTORE

- Sviluppo di iniziative
- Sostegno alle comunità

1.5.2. 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.

1

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.

2

DEFINIZIONE DELLE SCALE PER VALUTARE GLI IRO MATERIALI

La valutazione è stata effettuata su una scala da 1 a 4, dove "1" indica un argomento non significativo e "4" un argomento significativo.

Gli impatti effettivi sono stati valutati in base alla loro **gravità**, ovvero l'entità, la portata e (solo per gli impatti negativi) il carattere irreparabile dell'argomento. Per quanto riguarda l'impatto potenziale, oltre alla gravità, le parti interessate hanno valutato la **probabilità** che l'evento si verifichi. Inoltre, la gravità potenziale degli impatti è stata valutata tenendo conto di eventuali azioni di mitigazione esistenti, mentre la gravità degli impatti effettivi è stata valutata senza considerare le misure correttive.

D'altro canto, i rischi e le opportunità sono stati valutati in base alla loro **entità** e probabilità. Per i rischi, i criteri valutati per la loro entità sono stati l'impatto finanziario, reputazionale, sulla continuità aziendale e strategico. Mentre per le opportunità, i criteri di entità si sono basati sull'impatto finanziario, reputazionale, sul risparmio dei costi e sulla potenziale crescita delle dimensioni del mercato.

3

STAKEHOLDER ENGAGEMENT: VALUTAZIONE E SOGLIE

Il Gruppo ha coinvolto i propri stakeholder nella valutazione della long list di IRO, attraverso un workshop e un questionario online. Per quanto riguarda gli stakeholder interni, sono stati coinvolti esponenti del Top Management e dei dipendenti (in particolare, per quanto riguarda Gi Group S.p.A., sono stati coinvolti anche i Rappresentanti per i Lavoratori di SA8000), mentre per quanto riguarda gli stakeholder esterni sono stati coinvolti esponenti di organizzazioni sindacali, associazioni, istituzioni e clienti. Ogni gruppo ha votato specifici IRO a seconda delle proprie conoscenze e del proprio settore di competenza.

4

CONSOLIDAMENTO E APPROVAZIONE DELLA LISTA RISTRETTA

Le tematiche materiali emerse dalle analisi condotte sono state associate opportunamente ai quattro pilastri del Manifesto del Lavoro Sostenibile, mantenendo continuità con il framework identitario di Gi Group e senza evidenziare sostanziali ribaltamenti di visione rispetto ai temi identificati nella Materiality Matrix precedentemente espressa dal Gruppo.

MANIFESTO DEL LAVORO SOSTENIBILE

MATERIAL TOPICS

DESCRIZIONE

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 e correttezza. Combattere lo sfruttamento delle persone vulnerabili e affrontare temi cruciali 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 sia la compliance che la cultura della salute e sicurezza (fisica e mentale) e salvaguardare la dignità e il benessere personale, per creare condizioni che supportano attivamente l'occupabilità e work-life balance 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 su queste tematiche. Aumentare la fiducia dei clienti e mantenere la conformità normativa, salvaguardando le informazioni sensibili.

Evoluzione della forza lavoro multigenerazionale: orientamento professionale e sviluppo delle competenze

Promuovere l'apprendimento continuo per mantenere un vantaggio competitivo in un mercato sempre più dinamico e in rapida evoluzione dal punto di vista tecnologico. Concentrarsi su orientamento, formazione e sviluppo professionale come componenti vitali per far sì che la forza lavoro attuale e futura sia qualificata, motivata e produttiva. Promuovere la condivisione delle conoscenze tra generazioni per soddisfare le diverse esigenze in evoluzione.

LAVORO DIGNITOSO & SICURO

OCCUPABILITÀ & SODDISFAZIONE

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 della Diversity, Equity and Inclusion (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 che valorizzino il contributo individuale, abbracciando la diversità, l'equità e l'inclusione, e migliorando la capacità di Gi Group rispetto a di attrarre talenti diversificati. Fare riferimento a un solido framework DEI per garantire 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.

Social impact

Promuovere progetti e iniziative per promuovere le comunità in cui opera Gi Group. Rafforzare l'impegno verso l'impatto sociale mantenendo allineati gli obiettivi aziendali con le esigenze della comunità, in particolare coinvolgendo i talenti di domani.

SALVAGUARDIA DELLE RISORSE PER IL FUTURO

Climate change

Dare rilevanza al cambiamento climatico come argomento materiale, considerando il consumo energetico e la riduzione delle emissioni di carbonio nella strategia globale di Gi Group. Promuovere attività aziendali più sostenibili 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. Adottare 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. Gestire gli scenari aperti dall'Intelligenza Artificiale sempre nel rispetto e nella tutela delle persone.

1.6 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). Questa convinzione ha portato l'azienda, anche in occasione del suo venticinquesimo compleanno, a ripensare alla propria storia, analizzare il contesto e le sue trasformazioni per prepararsi ad affrontare il futuro, arrivando a scegliere di riscrivere i Valori aziendali inserendo fra loro la sostenibilità.

Siamo infatti 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 manifesto, 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 considerandolo più un framework di riferimento, aperto ad evolvere e ad arricchirsi con il mutare del tempo e delle condizioni di contesto.

Il contenuto del **Framework del Lavoro Sostenibile** parte e si fonda proprio sull'analisi del contesto attuale che è in continuo e veloce cambiamento. All'interno di tale contesto il lavoro deve assumere centralità e deve essere reso sostenibile per persone, organizzazioni e società, nella consapevolezza che digitalizzazione e transizioni frequenti influiscono, e influiranno sempre più profondamente, sul concetto stesso di lavoro, come sottolineato già nel 2015 da Eurofound:

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



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

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



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 più 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).



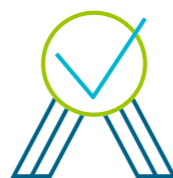
IL NOSTRO MANIFESTO DEL LAVORO SOSTENIBILE



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 e 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 continuativo 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.

1.6.1 FONDAZIONE GI GROUP PER IL LAVORO SOSTENIBILE

Per volontà di Gi Group, nel 2010 viene costituita la Fondazione Gi Group con lo scopo di sviluppare, potenziare e diffondere la cultura del lavoro, intesa come educazione al valore personale e sociale del lavoro.

La Fondazione, attraverso il suo osservatorio di studio e ricerca, ha voluto essere fin dall'inizio un punto di riferimento e di incontro per gli attori chiave nel mercato del lavoro in Italia. Dopo oltre 10 anni di attività prevalentemente dedicata allo studio ed al dibattito, a partire dal 2022, Gi Group Holding ha dato impulso a un progetto di reimpostazione identitaria della Fondazione, che l'ha portata a:



Rafforzare il proprio ruolo di punto di riferimento culturale, sia internamente che esternamente – volto a facilitare la diffusione di principi, valori ed azioni che si ispirano al Manifesto del Lavoro Sostenibile;



Assumere un ruolo più operativo rispetto al passato – diventando lo strumento dell'azienda fondatrice dedicato non solo a studiare e sviluppare pensiero, ma anche ad esplorare ambiti non percorribili dall'azienda nel rapporto con diversi interlocutori appartenenti al terzo settore, ampliando quindi i perimetri di azione attraverso l'incubazione di pilot, che permettano poi una scalabilità di impatto più ampia attraverso la rete di Gi Group.

Dal 21 settembre 2022 Fondazione ha altresì assunto la qualifica di Ente del Terzo Settore (ETS) ai sensi del D.Lgs 3 luglio 2017, n. 117 a seguito dell'iscrizione nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS).

Fondazione Gi Group vuole rappresentare un punto di riferimento sulla tematica del Lavoro Sostenibile. Intende individuare, insieme a tutti i portatori di interesse, soluzioni per contribuire attivamente al progresso del Paese, in ottica generativa, basandosi su valori e modelli di Lavoro Sostenibile. Fondazione Gi Group concentra la sua attività verso l'individuazione, la prevenzione e il superamento degli ostacoli che impediscono alle persone di realizzarsi nel corso della loro vita personale e professionale, con l'obiettivo di offrire una prospettiva concreta di futuro restituendo alle persone consapevolezza e fiducia.



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.

1

STUDIARE

Per aumentare la conoscenza e sviluppare il pensiero 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.

2

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 aziende, enti pubblici e realtà del Terzo Settore.

3

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 dedicati.

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

1. Giovani

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

2. Donne

Per garantire un'equa inclusione nel mercato del lavoro;

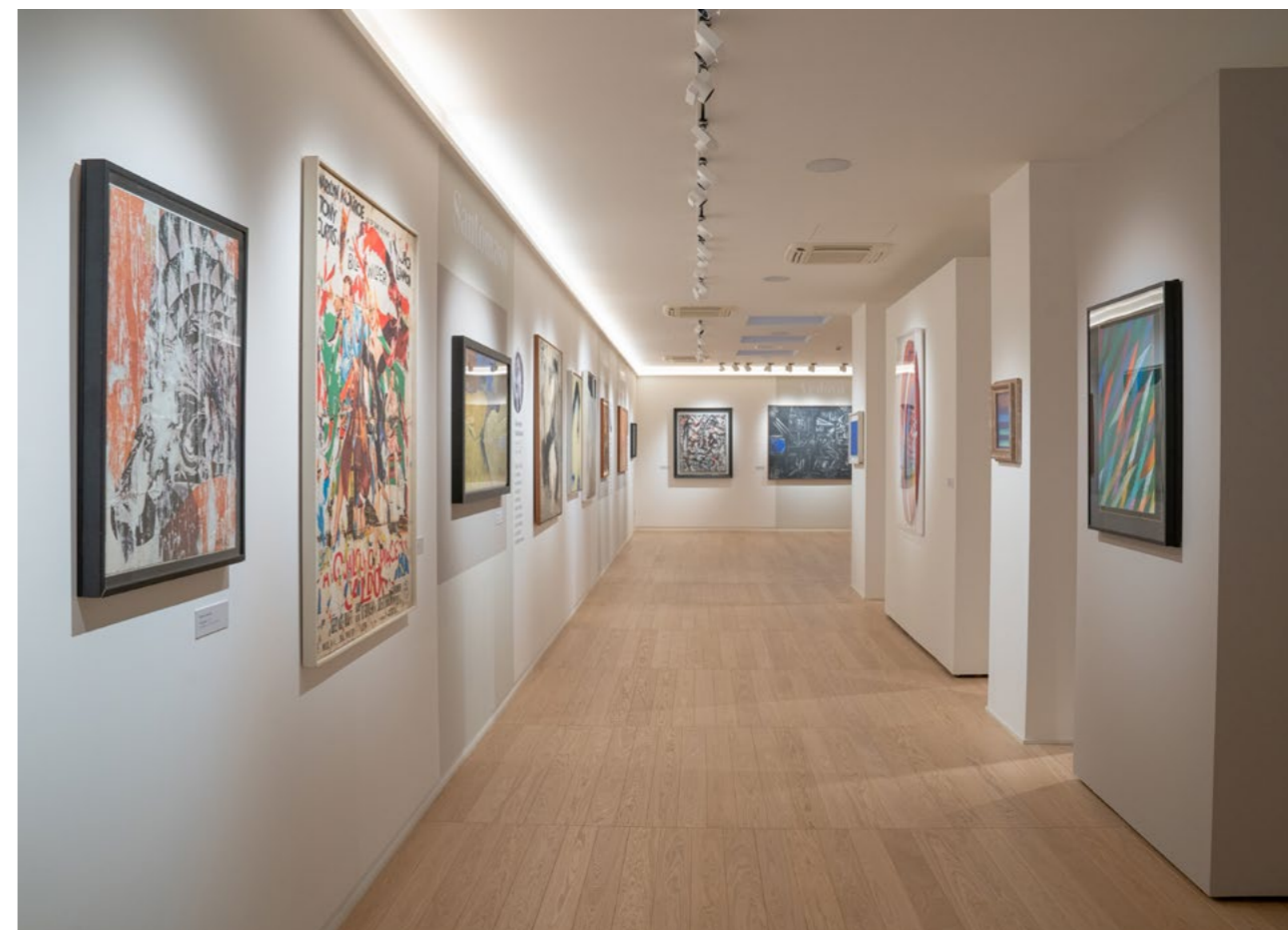
3. Migranti

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

4. Persone con disabilità

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

In particolare, durante il 2024, il focus si è concentrato sui primi due cluster, sviluppando progetti in autonomia o in collaborazione con Gi Group (come riportato all'interno della presente Relazione).



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:

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;

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.



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 S.p.A. SB relativamente all'anno fiscale 2024. 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 di impatto;
- strategia di sostenibilità a livello di Gruppo, delineata nel percorso di rendicontazione che sta andando a rispondere 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 S.p.A. 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.

Secondo l'attuale standard (versione 6), il punteggio BIA (su una scala da 0 a 200) 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 inter-

na, 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 dichiarare eventuali settori o pratiche sensibili.

Per ottenere la certificazione B Corp è necessario raggiungere almeno 80 punti. I dati raccolti vengono integrati secondo standard riconosciuti a livello internazionale, come il **Global Reporting Initiative (GRI)** e l'**Impact Reporting and Investment Standard (IRIS)**.

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** (GRI, IRIS);
- **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**.

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 S.p.A.

03.

GI GROUP S.P.A. 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 S.p.A. 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
 - i.** 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;
 - ii.** alla crescita personale e professionale e alla gestione delle transizioni lavorative in funzione della permanenza nel mondo del lavoro;
 - iii.** 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 di 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'importante 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 DI 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 di 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.



DIONIGI GIANOLA

Vicepresidente Fondazione Gi Group
Strategic Selling Director Gi Group Holding Italia

04.

SPECIFICHE FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

4.1

Le macroaree 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.*”

1

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 S.p.A. – 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: 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.

2

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.

3

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.

4

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 più di 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 il B Impact Assessment, abbiamo indentificato le tre aree che attualmente riteniamo 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, con anche consulenza e coaching nelle fasi di transition e mobility. A partire dal 2023, entrambe le aree hanno assunto ancora più rilevanza nelle scelte di business model d'impatto di Gi Group.

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

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 skill 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** 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 delle **Politiche Attive del Lavoro** – con una business unit dedicata alla gestione dei bandi e misure nazionali e regionali – e della somministrazione (in particolare per i macro-cluster delle **donne** – indipendentemente dalla presenza di **misure di incentivo** – e degli **immigrati**).



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 somministrati a tempo indeterminato, per i quali Gi Group ha aderito agli accordi sindacali che rendono accessibili ai lavoratori a tempo indeterminato 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.

4.3

Finalità di beneficio nei confronti dei Candidati e dei Lavoratori

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, assesment, formazione, matching, onboarding.

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2024

FOCUS SUGLI STAKEHOLDER ESTERNI

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

GiEDU

Per contribuire a correggere il disallineamento tra domanda e offerta, continuando ad aumentare l'employability dei Candidati, dal 2023 il Gruppo ha deciso di creare **GiEDU**, una divisione dedicata alle **attività educative e di orientamento rivolte agli studenti e ai docenti**.

Questo ha permesso di introdurre nel panorama scolastico italiano una competenza di contenuto sull'orientamento al lavoro che prima non era così facilmente accessibile alla maggioranza degli istituti, unitamente ad una consulenza tecnica/amministrativa legata all'individuazione e gestione di fondi pubblici accessibili agli istituti scolastici grazie in particolare alle misure comprese nel PNRR.

1. SCUOLA

- **Studenti:** li accompagniamo dai banchi di scuola al mondo del lavoro per guidarli verso il loro futuro;
- **Docenti:** li supportiamo nel ruolo di orientatori fornendo loro strumenti e metodologie.

2. UNIVERSITÀ

Accompagniamo gli universitari fornendo loro strumenti per costruire un percorso di crescita nel mondo del lavoro.

KPI

La registrazione dei KPI quantitativi delle attività sviluppate con gli istituti scolastici ha visto un progressivo affinamento, che rende la comparazione con gli anni precedenti non completamente allineata.

Complessivamente, la capillarità dell'erogazione e l'ampiezza delle proposte sono cresciute rispetto al 2023, aumentando indicativamente del +37% il numero di studenti incontrati.

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 skill**, per poi mettere a disposizione la nostra esperienza e conoscenza delle dinamiche che caratterizzano il mondo del lavoro.

Il lavoro con le filiali territoriali, inoltre, permette agli studenti di creare un collegamento diretto con i colleghi così da avere un riferimento ben specifico per affrontare le scelte formative e lavorative con maggiore consapevolezza e preparazione.

Siamo in dialogo con **scuole** su tutto il territorio, a cui stiamo proponendo anche percorsi dedicati all'evoluzione delle competenze didattiche e orientative dei docenti.

Con le Università abbiamo avviato un analogo lavoro di relazione, attivando collaborazioni e gestendo **eventi** e **career day**.

UTILIZZO DI TEST E ASSESSMENT A SUPPORTO DELL'ORIENTAMENTO

Per aiutare i ragazzi a conoscersi meglio e sviluppare maggiore consapevolezza delle proprie caratteristiche e attitudini, proponiamo due tipologie di questionari psicoattitudinali, sviluppati da Thomas International, di cui il Gruppo è distributore esclusivo in Italia:

- **PPA FOR STUDENTS** (Personal Profile Analysis)
- **GIA** (General Intelligence Assesment)

Inoltre, a supporto dello sviluppo personale e professionale dei **docenti**, affinché possano supportare sempre di più e sempre meglio gli studenti proponiamo altre due tipologie di questionari psicoattitudinali, sempre sviluppati da Thomas International.

Il primo questionario è la versione per i docenti del PPA (Personal Profile Analysis) sopra descritto. La seconda tipologia di test è il **TEIQUE (Trait Emotional Intelligence Questionnaire)**.



Testimonianze dirette
dalle nostre esperienze
nelle scuole



F. ha 18 anni ed è un neo-diplomando, presso una scuola alberghiera, nella periferia Est di Roma. La periferia Est di Roma sfiora 36.8% di giovani disoccupati, la percentuale più alta di tutta Roma. Inoltre, a Roma sono stati registrati circa 26.229 NEET. F. in un'attività di orientamento ha incontrato le colleghe di Horeca ed è stato invitato in filiale per rendere più efficace il suo CV. Ha iniziato con sostituzioni saltuarie in somministrazione, come cuoco, ed oggi è stato assunto.



S. ha 15 anni e non frequenta la scuola con continuità, nonostante abbia un buon rendimento scolastico. Il tasso di abbandono scolastico in Italia è del 12,7%. Negli ultimi due anni è stato registrato +75% tentati suicidi giovanili, i quali rappresentano il 70% dei ricoveri. S. partecipa ad un nostro progetto di orientamento con una psicologa che le è stata assegnata dalla scuola. Dopo 4 incontri, S. riferisce alla psicologa di aver tentato il suicidio più volte ma non riesce a dirlo a nessuno perché «nessuno ha tempo» di ascoltarla, neppure la mamma. Grazie alla psicologa, oggi S. è stata ascoltata dalla scuola e dalla mamma ed ha iniziato un percorso con la psicoterapeuta della ASL.



N. ha appena 14 anni e abita a Ponticelli «Il triangolo della morte». La mamma fa le pulizie nelle case. Non ricorda il volto del papà e del fratello ma ce li ha appesi alla catenina che porta. Frequenta la scuola del quartiere. Il 75% dei ragazzi con i genitori senza diploma non ottengono essi stessi il diploma. N. partecipa ad un nostro progetto di Orientamento. La sua Orientatrice è la collega Gabriella. Dopo qualche incontro N. chiede a Gabriella di aiutarla con le interrogazioni. Gabriella l'ascolta e la consiglia. N. per la prima volta va volontaria all'interrogazione di Geografia, prende un bel voto e ritorna saltellando.



G. è un ragazzo del primo anno con una situazione familiare disastrosa, e ha perso il fratello. Io vedevo in lui del potenziale, perché è un ragazzo intelligente, e fin dal primo incontro ho cercato di motivarlo. Oggi, al quinto incontro, mi ha detto che ha preso due 6 e che ha iniziato a studiare: ho avuto una soddisfazione che neanche se fosse la selezione dell'anno, avrei ricevuto questo tipo di emozione! Significa che il nostro lavoro non è vano.

...e non sono mancati i
messaggi di riconoscimento
da studenti e docenti



Grazie di cuore a tutte voi per l'accoglienza e la cura che avete dimostrato nei confronti del nostro bene più grande: i nostri STUDENTI. Inoltre, da cittadina, sono molto orgogliosa che i fondi del PNRR siano stati utilizzati per i ragazzi più fragili, perché i giovani hanno risentito tantissimo non solo del Covid ma anche di una società che va troppo di fretta ed è abbagliata dall'autoesaltazione per occuparsi degli ultimi."



Non sono mancate le situazioni difficili da interpretare e affrontare, ma ho visto tutte persone umanamente e professionalmente meritevoli di stima!

Grazie



Grazie a tutte le dottoresse che con pazienza, dedizione e competenza hanno saputo supportare i nostri studenti/esse...e qualche volta anche noi docenti.

Grazie di ❤️ "



Miriam, non so come ringraziarti per tutto il supporto che mi hai dato quest'anno come mia mentor. Sei stata una guida straordinaria e hai avuto un impatto davvero positivo nella mia vita. Grazie a te, sono riuscita a ritrovare me stessa e a riconnettermi con quella parte di me che amava essere organizzata e strutturata. Prima di incontrarti, mi sentivo persa e spesso bloccata, ma il tuo incoraggiamento e i tuoi consigli mi hanno aiutata a riprendere il controllo e a ritrovare la fiducia in me stessa. Le tue parole sagge e il tuo esempio mi hanno insegnato molto, non solo dal punto di vista professionale ma anche personale. Mi hai mostrato l'importanza di essere organizzati e come questo possa fare la differenza nel raggiungere i propri obiettivi. Ora mi sento più preparata e sicura, pronta ad affrontare qualsiasi sfida. La tua pazienza, la tua dedizione e il tuo modo di fare sempre gentile hanno reso questa esperienza indimenticabile. Grazie per aver creduto in me e per avermi spinto a dare il meglio di me stessa. Non dimenticherò mai il tuo prezioso supporto. P.S non mi ero dimenticata di scriverti ma forse tu avevi perso la speranza, l'ho fatto apposta, volevo scriverti appena usciti i voti finali sono stata ammessa all'esame!"

#GIWORKOUT

Progetto in collaborazione con i nostri 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. Anche nel 2024 abbiamo affrontato le tematiche del talento, delle soft skill 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.

In aggiunta ai webinar abbiamo dedicato eventi/iniziativa in presenza ai nostri candidati e anche al networking b2b.

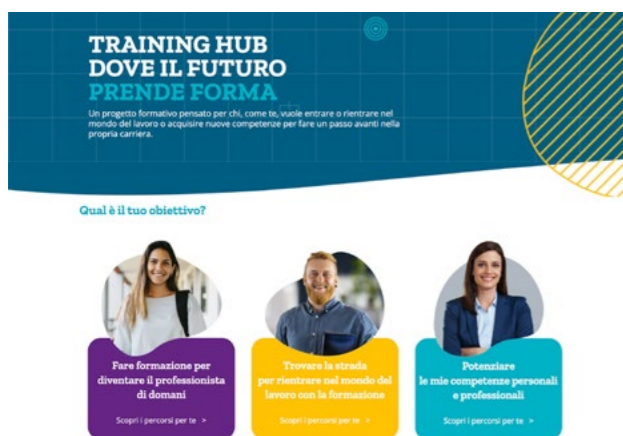
Crediamo nell'importanza dello sport non solo come una manifestazione di talento e competizione, ma anche come uno strumento potente per ispirare, coinvolgere e creare un impatto positivo nella società. Nel mondo dello sport, così come nel lavoro, la dedizione, la determinazione e il lavoro di squadra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

Le tappe principali del 2024 di #GIWorkout hanno visto tutte la partecipazione di un nutrito pubblico.

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. Negli ultimi anni, 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.

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, nel corso del triennio 2021-2024 il progetto del **Gi Group Training Hub** – lo spazio fisico e digitale di Gi Group Holding dedicato a orientamento e formazione – è stato ampiamente svi-

luppato e l'offerta formativa eterogenea che propone, è stata oggetto di numerose attività di comunicazione e iniziative.

Questo punto di accesso facilitato e omnicomprendivo rappresenta un tassello fondamentale della Value Proposition di Gi Group sui temi di orientamento, formazione e lavoro, rafforzando il posizionamento aziendale come facilitatore nell'ingresso o nella transizione lavorativa dei candidati e dei lavoratori.

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

L'investimento di formazione finanziata per studenti e candidati nel 2024 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 redistribuzione 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.

APPRENDISTATO

Il 2024 è stato per Gi Group un anno di consolidamento rispetto all'utilizzo di apprendistato duale di primo e di terzo livello. Dopo due anni di sperimentazione nel 2024 si sono registrati risultati in costante crescita che ci pongono quale soggetto di riferimento per il mercato.

L'apprendistato rappresenta una soluzione particolarmente vincente per tutti gli stakeholder coinvolti e si fonda sull'interazione tra le parti per un comune obiettivo.

Per le **aziende** è difficile trovare persone già formate, che possiedono requisiti e qualità richiesti. Il mercato, d'altro canto, evolve velocemente. Il rischio è quello di inserire persone ancora poco preparate, investire in formazione ma ottenere risultati solo dopo un lungo periodo di affiancamento.

Per questo, i percorsi di apprendistato di primo livello sono ideali per le aziende che vogliono formare giovani con competenze aggiornate e specifiche. L'azienda ha infatti la possibilità di entrare nel merito del progetto formativo, adattando ciò che viene erogato a scuola alle proprie reali esigenze aziendali, godendo, in più dei benefici retributivi e contributivi previsti per questa modalità di assunzione.

D'altro canto, le **scuole** hanno la possibilità di adattare il proprio impianto formativo rispetto a ciò che il mercato del lavoro chiede, e di proporre ai propri studenti una strada professionale effettivamente percorribile, riducendo la dispersione scolastica.

Gli **apprendisti** (come studente-lavoratore), infine, hanno la possibilità di studiare con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, andando a toccare con mano ciò che in aula viene affrontato a livello teorico.

Alla fine del percorso di apprendistato duale l'apprendista sostiene l'esame che gli consente di ottenere un titolo di studi (diploma professionale, diploma di scuola superiore, certificazione IFTS, diploma di tecnico superiore ecc).

L'analisi dei corsisti restituisce una percentuale di donne inferiore dell'1,5% e un aumento di corsisti stranieri del 2%. In riduzione dello 0,5% il numero dei minorenni (che hanno partecipato al progetto scuole).

La percentuale di corsisti (headcount) che è stato coinvolto nella formazione ASR è rimasto stabile, sfiorando il 90%, considerando una migliorata tracciatura dei crediti formativi acquisiti.

Nel 2024 il numero dei contratti è raddoppiato rispetto a quelli attivati nel 2023, mentre il numero di ore di formazione erogate è più che triplicato.

Complessivamente, l'attività di formazione per candidati e lavoratori è cresciuta del +31% in termini di progetti, del +14% in termini di ore erogate, vedendo un + 5% di corsisti.

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

- Formazione base dei candidati per l'entrata nel mondo del lavoro;
- Academy 100%;
- Bilanci di competenze e percorsi per lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato;
- Percorsi dedicati a rifugiati.

VALUE PROPOSITION TIROCINI

A cavallo tra due business model d'impatto (formazione e 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.

Nel 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.

Oltre alla collaborazione con AIPD, infatti, nel corso del 2024 è stata stipulata una convenzione di collaborazione anche con **CoorDown**; questo ci ha permesso di promuovere l'inclusione lavorativa di persone con sindrome di Down su un maggior numero di territori. Grazie a questa collaborazione, che vede coinvolte Fondazione Gi Group e Gi Group, sono stati attivati 2 tirocini a Milano, presso punti vendita di un'azienda cliente del settore GDO.

FOCUS SUGLI STAKEHOLDER INTERNI

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

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

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

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

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

Nel 2024 sono stati registrati sostanzialmente gli stessi volumi di attivazione dell'anno precedente (-0,24%), con una flessione del -3,5% rispetto al volume complessivo di utenti gestiti nel 2023.

Il 47,5% delle assunzioni effettuate nel 2024 provengono da periodi di stage registrando un netto incremento rispetto al 26% registrato nel 2023.



Promozione e svolgimento di iniziative/attività per la crescita personale e professionale e alla gestione delle transizioni lavorative in funzione della permanenza nel mondo del lavoro.



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 2024

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

Gi Group si pone da sempre l'obiettivo di accompagnare i lavoratori durante il loro percorso. Oltre a mettere in evidenza i servizi dedicati ai lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato, sono stati creati progetti ad hoc, supportati da un utile flusso di comunicazione, volto a farli sentire sempre più parte integrante della realtà aziendale.

Citiamo ad esempio iniziative legate agli aspetti amministrativi e di engagement, di supporto all'employability e di accesso al welfare.

A disposizione dei lavoratori viene poi messo un catalogo formativo in modalità FAD, con riconoscimento della premialità per coloro che li portano a compimento, la cui conoscenza è stata incentivata attraverso una campagna di comunicazione ad hoc.

KPI

Il numero di lavoratori somministrati a tempo indeterminato di Gi Group ha visto nel 2024 una crescita ulteriore del 1,5%, che ha portato i lavoratori somministrati a tempo indeterminato a rappresentare il 22% del totale lavoratori attivi del 2024, con un peso specifico del 47% sugli attivi medi al mese.

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 e-learning 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 e le competenze linguistiche.

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.

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.

Nel 2024, per le risorse in disponibilità sono stati confermati i momenti formativi e di feedback, attraverso l'inserimento di giornate di orientamento erogate all'ingresso in disponibilità e di Follow-up utili a fornire consapevolezza delle competenze acquisite e a meglio indirizzare le attività dopo i percorsi di riqualificazione.

ACADEMY 100%

Academy 100% Employability è il progetto di Gi Group che si inserisce tra le iniziative a Sostegno del Lavoro Sostenibile e che 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 a tempo indeterminato presso solide realtà aziendali del territorio. I progetti di Academy 100% prevedono che i partecipanti siano assunti da Gi Group con un contratto a tempo indeterminato in somministrazione con la possibilità di lavorare in una delle aziende nostre partner.

Nel 2024 si sono registrati valori triplicati in termini di percorsi conclusi e quadruplicati in termini di ore di formazione rispetto al 2023.

L'incremento di attività tra 2023 e 2024 è stato più contenuto rispetto a quello registrato nel biennio precedente. Si è registrato un incremento quasi del 40% in termini di percorsi di bilancio di competenze erogati a personale in disponibilità.

Il numero di ore di formazione erogate ai lavoratori somministrati in disponibilità ha visto un incremento del 14%, e il numero di corsisti è aumentato solo del 10%. La percentuale del personale che ha concluso il percorso con replacement registra il 30% di inserimenti (in calo rispetto al 2023, subendo il condizionamento del mercato rallentato).

Il numero di corsi e di ore corso è sostanzialmente raddoppiato (rispettivamente + 103% e +92%), mentre il numero di partecipanti è cresciuto del 50%. Dei percorsi il 61% è stato svolto in ambito meccanica, produzione e manutenzione di macchine e impiantistica, il 10% nell'ambito legno e arredo, il 7% nel tessile, abbigliamento, calzaturiero e settore moda, il 4% nei servizi di informatica e il 4% in trasporti e logistica.

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 come asset per lo sviluppo della cultura aziendale tanto quanto per il rafforzamento ed evoluzione delle competenze professionali delle proprie persone.

Pur allocando budget e impegno in maniera diversificata nel tempo, in allineamento con gli obiettivi strategici per l'azienda, la University mantiene la struttura originaria delle quattro aree di attività costitutive:

- "B*AWARE – Compliance";
- "B*ENGAGED - Engagement e identità aziendale";
- "B*SKILLED - Technical skills";
- "B*BETTER - Soft skills".

Nel 2024 l'attività della Corporate University si è ulteriormente ampliata, sia per numero di persone coinvolte sia per numero complessivo di ore dedicate alla formazione.

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

Si sono poi sviluppati diversi progetti caratterizzanti volti a valorizzare la crescita professionale del personale in forza o volti a rafforzare le competenze di inclusione e collaborazione di manager e personale.

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

ONBOARDING PLAN



Nel percorso di onboarding di gruppo, nel 2024, sono state introdotte diverse novità per migliorare l'esperienza dei nuovi dipendenti, come l'estensione della durata su due settimane, l'introduzione di percorsi tecnico-specialistici di ruolo per tre nuove famiglie professionali e un action plan per incrementare il tasso di rispondenti ai feedback, con l'obiettivo di migliorare continuamente la qualità del programma.

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

Complessivamente, le ore di formazione erogata vedono un incremento del 10,5% rispetto all'anno precedente.

LEADING CHANGE EMPOWERMENT PLAN



Si è concluso nel 2024 il progetto avviato l'anno precedente per accompagnare l'evoluzione dei ruoli e la crescita di competenze di colleghi e colleghe di Delivery e Delivery Amministrativo, con percorsi distinti per famiglia professionale e per seniority e con oltre 60 trainer interni.

B*RIGHT UPSKILL



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

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

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

CERTIFICAZIONE SPECIALISTA HR DELLA RICERCA & SELEZIONE

Consapevole della centralità che hanno le nostre Persone nel rispondere alle sfide del mercato del Lavoro, nel 2023 il Gruppo ha promosso l'avvio di un progetto nazionale per promuovere l'introduzione in Italia di una Certificazione dedicata ai professionisti del Recruitment.

Un progetto significativo anche verso il mercato, come elemento distintivo rispetto a tutti gli altri player e garanzia tangibile per aziende clienti e candidati, in risposta al bisogno di fare affidamento su professionisti della ricerca e selezione con una preparazione adeguata.

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

Un investimento sulle persone e sulle loro competenze, ma anche un elemento distintivo rispetto a tutti gli altri player del settore nonché una garanzia tangibile di serietà e professionalità per clienti e candidati.

Nel 2024 è stato certificato il secondo gruppo di colleghi, selezionati in base a criteri di competenza, performance e seniority, che hanno portato il totale dei certificati ad oggi a 60.

DESTINATION WORK EMPOWER - FORMAZIONE TEAM VOLONTARI



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

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

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

ENERGY MATRIX

Nel mese di giugno è stata divulgata l'Energy Matrix la survey che ogni due anni viene lanciata su tutta la popolazione aziendale, a livello mondiale, per misurare il livello di energia dell'organizzazione, misurata secondo quattro pilastri (organization wellbeing, trust, people wellbeing, change).

Sono stati poi presentati i risultati per singolo dipartimento e, durante i workshop dedicati, ci si è confrontati sui principali punti di forza ed ipotizzato le azioni di miglioramento.

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

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

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

A partire dal processo di performance management del 2023, Gi Group ha introdotto una novità: l'**autovalutazione**. Si ritiene infatti che sia importante che il dipendente possa inserire le proprie considerazioni ed esplicitare i propri obiettivi.

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

Sono inoltre state introdotte anche le sezioni di **valutazione di potenziale** e **piano di carriera**.

INTERNAL JOB OPPORTUNITIES

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

Il valore di tale opportunità è evidente per:

- la **riduzione** dei **costi di selezione**;
- la **riduzione** dei **tempi di adattamento** alla cultura aziendale;
- il **mantenimento dei talenti** e sviluppo delle competenze interne;
- **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.

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

Nel 2024, sono state organizzate 4 sessioni formative dedicate ai responsabili di nuova nomina, che non conoscevano ancora il processo.



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 2024

FOCUS SUGLI STAKEHOLDER INTERNI

WELFARE E WORK-LIFE BALANCE IN GI GROUP

Le azioni di **Total Reward** avviate nel corso degli anni precedenti hanno visto nel 2024 un anno di importanti consolidamenti e approfondimenti. Le azioni di Gi Group si sono concentrate sulla revisione e aggiornamento dei regolamenti relativi alle casse sanitarie, al welfare aziendale, alla divulgazione di utili convenzioni aziendali ed all'impegno costante per ottenere la detassazione dei premi di risultato e per garantire al dipendente un potere di acquisto maggiore.

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

Oggetto di trattativa contrattuale, lo **Smartworking** si dimostra particolarmente attrattivo su tutte le tipologie di candidati, dai genitori e caregiver, e soprattutto tra i giovani. Il 2024 ha visto confermato anche il progetto **Smartweek** o settimana corta, confermando il progetto pilota di fine 2023 con il consolidamento dell'utilizzo del **Planning Tool**, come strumento di pianificazione ed organizzazione efficace della flessibilità.

Per allargare il concetto della conciliazione vita-lavoro, nel 2023 Gi Group ha partecipato al **Bando Riparto**, promosso dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia, e dedicato ai percorsi di welfare aziendale per agevolare il rientro al lavoro delle madri, favorire la natalità e il work-life balance.

Incentivi alla natalità, iniziative di formazione e aggiornamento per l'accompagnamento al rientro al lavoro dopo la maternità, servizi di supporto alla famiglia, sostegno psicologico e fisico, misure di sostegno alle lavoratrici, sono tra le iniziative promosse all'interno del Bando.

Nel luglio 2024 il Ministero ha finalmente formalizzato le procedure di avvio. Nell'ultimo quadrimestre dell'anno quindi si è lavorato per identificare nello specifico i servizi da dedicare alle mamme al rientro della maternità.

KPI

INIZIATIVE PER IL WELLBEING DEI DIPENDENTI DI GI GROUP

B*RIGHT RECHARGE

Recharge

Il benessere dei dipendenti è una priorità fondamentale per il Gruppo, che attraverso la Corporate University ha consolidato nel tempo un piano di attività e iniziative per la promozione del benessere fisico e mentale. Nel 2024, le iniziative di wellbeing hanno visto un incremento netto della partecipazione dei dipendenti del Gruppo, con feedback estremamente positivi.

I focus sono stati:

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

WELLHUB

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

GIFTBOX

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

4.4

Finalità di beneficio nei confronti della Comunità

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



OBBIETTIVO SPECIFICO

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

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2024

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.

Nel 2024, 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.

KPI

LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEGLI ANNUNCI DI LAVORO

Il mercato del lavoro, oltre alle evoluzioni legate alle professionalità, alla digitalizzazione, alle competenze tecniche e personali, negli ultimi anni ha subito una modifica sullo stile di comunicazione delle opportunità lavorative.

Si è passati da testi molto pesanti, pieni e in terza persona ad annunci pratici, diretti e ricchi di appigli visivi, il tutto per rendere più comprensibili e immediati i contenuti.

L'obiettivo è anche far sì che l'annuncio sia uno strumento a supporto dei candidati, nel quale trovare tutte le informazioni ricercate, con un linguaggio comprensibile e immediato.



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 2024

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 con l'obiettivo di **aiutare le persone ad avere un approccio al mondo del lavoro più consapevole ed efficace**. In coerenza con gli obiettivi di Lavoro Sostenibile, nel corso del 2024 l'impegno del nostro volontariato aziendale è stato orientato a **due iniziative**.



Destination Work for young, rivolta agli **studenti e alle studentesse del triennio superiore**. Con l'obiettivo di prevenire il fenomeno NEET e il contrasto alla dispersione scolastica, Destination Work for Young si concretizza in una **piattaforma digitale** che nel corso di tutto il 2024 ha offerto **sessioni di orientamento** gratuite dedicate a supportare i giovani ad affrontare la **scelta post diploma**. Registrandosi gratuitamente sulla piattaforma era possibile prenotare un incontro virtuale della durata massima di 1 ora, dal lunedì al venerdì, con uno o una professionista HR del Gruppo.



Destination Work empowHER, rivolta alle **donne** che vivono in **situazioni di fragilità o difficoltà**. Con l'obiettivo di sostenere donne che vivono in condizioni di fragilità o svantaggio a uscire da questa condizione, nel corso del 2024 sono state avviate delle collaborazioni con alcune Associazioni sul territorio italiano organizzando degli incontri di informazione e sensibilizzazione sull'importanza e il **senso del lavoro come strumento di riscatto e rinascita**. Tra novembre e dicembre sono stati realizzati incontri dedicati alle beneficiarie delle associazioni, organizzando dei momenti di riflessione e confronto diretto su tre tematiche fondamentali per supportarle nei loro percorsi di ripartenza: **consapevolezza del proprio valore, autonomia finanziaria, orientamento al lavoro**. A questi momenti in plenaria sono seguiti, per le beneficiarie che hanno **manifestato interesse, dei momenti individuali di orientamento**.

KPI

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.

La piattaforma lanciata nel dicembre 2021, si arricchisce costantemente di dati, indagini, studi, contributi multimediali, test interattivi ed opportunità professionali, così da garantire agli utenti una experience a 360°. Elemento portante del progetto è il blog, raccogliitore di spunti interessanti su tematiche legate al mondo del lavoro al femminile.

L'obiettivo del progetto non è più solo quello di sfatare falsi miti e andare oltre luoghi comuni legati all'occupabilità femminile, ma offrire spunti e contenuti per l'Empowerment femminile.

Fiore all'occhiello del 2024 la video produzione di **Women4 On Tour** un ciclo di 4 appuntamenti con nostre lavoratrici impegnate in ruoli e contesti tradizionalmente a prevalenza maschile e un blog sempre più ricco di contenuti.

ACADEMY "PIÙ UNICA DI PRIMA" (DEDICATA A DONNE OPERATE PER CARCINOMA MAMMARIO)

Il progetto di academy è stato realizzato in partnership con AUSL Romagna, Associazione Crisalide e Fondazione Gi Group.

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

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

PERCORSO IFTS RIVOLTO ALLE DONNE, CON APPRENDISTATO

Sempre all'interno dell'impegno per sostenere l'inserimento lavorativo femminile, nel 2024 è stato realizzato un percorso IFTS della durata di 500 ore, rivolto esclusivamente a donne, che prevede la sottoscrizione di un contratto di apprendistato di 1° livello da luglio 2024 a febbraio 2025.

La mansione è quella di "Tecnico per la progettazione e lo sviluppo di applicativi: Full Stack Developer", e il percorso è stato gestito in collaborazione con Regione Campania, Università Federico II di Napoli e Fondazione Gi Group.

I KPI di riferimento del 2024 riportano:

- 5 Ambassador d'eccezione;
- 16 partners a sostegno del Progetto Women4;
- decine eventi promossi a livello territoriale o in cobranding con le aziende partner;
- più di 156.000 utenti in piattaforma, contando un totale di 230.000 sessioni e 310.000 pagine visualizzate;
- 3 percorsi di formazione avviati riservati a sole donne per un totale di 17 inserimenti femminili in ambito produzione, siderurgia e logistica.

Il corso ha previsto l'assunzione di due partecipanti e una "call to action" per coinvolgere imprese del territorio alla ricerca di questi profili, per permettere l'inserimento anche delle altre partecipanti.

Tutte e 13 le apprendiste hanno completato il percorso ed hanno avuto accesso all'esame finale.

A marzo 2025 il 95% delle apprendiste è stata assunta.

PROGETTO GIVE – GOVERNANCE FOR INCLUSIVE VOCATIONAL EXCELLENCE



The GIVE Project (Governance for Inclusive Vocational Excellence), co-finanziato dal programma Erasmus + dell'Unione Europea, vede coinvolta Gi Group all'interno del partenariato composto da centri IFP, aziende e rappresentanti d'impresе, Università e decisori politici dall'Italia, Finlandia, Spagna, Malta, Romania e Belgio.

Il progetto, che dopo 4 anni di sviluppo ha visto la sua conclusione il 31 ottobre 2024, aveva come obiettivo la definizione e sviluppo di una Piattaforma Europea di Centri di Eccellenza dedicata all'innovazione del settore IFP (Istruzione e formazione professionale), per una maggiore inclusione sociale di individui appartenenti a gruppi svantaggiati, con particolare riferimento a persone con:

- background migratorio;
- disabilità;
- scarse competenze e qualifiche obsolete;
- una storia di abbandono scolastico;
- bisogni di apprendimento speciali;
- provenienza da un contesto socio-economico difficile.

Nel corso del 2024, Gi Group ha continuato a valorizzare gli output ed il proprio coinvolgimento in veste di partner del progetto, sia sul fronte della sensibilizzazione interna che della diffusione esterna.

OLTRE LE BARRIERE: UN LAVORO PER TUTTI

Il progetto "Oltre le Barriere, un lavoro per tutti" nasce dalla collaborazione con **AIPD (Associazione Persone con Sindrome di Down)**. L'obiettivo di questa partnership è quello di rendere l'inclusione lavorativa più sostenibile, supportando l'occupabilità delle persone con sindrome di Down sul territorio nazionale attraverso l'abolizione di pregiudizi diffusi ed il superamento di luoghi comuni, per offrire una possibilità lavorativa che tenga conto delle caratteristiche e delle attitudini dell'individuo.

La Divisione Retail di Gi Group ha svolto un ruolo "ponte" tra AIPD, il cliente e Fondazione Gi Group, individuando con il supporto di AIPD i punti vendita più adatti ad accogliere e inserire (in stage o con contratto di somministrazione) persone con sindrome di Down.

Successivamente, è stata erogata ai responsabili del punto vendita ed ai futuri colleghi del candidato una formazione specifica, con lo scopo di prevenire, individuare e risolvere eventuali criticità. Il rapporto di lavoro viene costantemente monitorato con il supporto di un tutor esperto di AIPD. Per diffondere best practices ed avere un costante aggiornamento sullo stato di avanzamento del tirocinio, si organizzano incontri periodici di allineamento tra AIPD nazionale e territoriale, divisione HR centrale del cliente, Store Manager, Gi Group e Fondazione Gi Group. Questo progetto rappresenta una case history di successo, sia lato candidato che lato cliente.

In veste di partner del progetto, ad esempio, Gi Group ha contribuito allo sviluppo delle attività dedicate alla mobilità internazionale, ospitando 3 studentesse di Malta e inviando a Malta 3 studenti, che hanno così potuto cimentarsi in un'esperienza di tirocinio all'estero.

Abbiamo coinvolto stakeholder interni ed esterni nei pilot di Roma e Milano del corso "A space for everyone, everyone's own space".

Abbiamo organizzato l'evento "Disabilità e inclusione lavorativa: (A) cosa serve davvero?", infine, abbiamo ospitato la conferenza internazionale di chiusura progetto "Including to be excellent".

Grazie a questa iniziativa, i tirocini attivati nel 2024 presso i punti vendita di 2 clienti, sono triplicati nelle città di Roma, Mestre e Bari, che si aggiungono ai due tirocini avviati a Taranto e Caserta nel 2023 (di cui uno trasformato in assunzione a tempo indeterminato).

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:

- ostendere 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 e l'erogazione di indennità a fronte di effettiva partecipazione.

PROGETTO BRIDGE BUILDER

Gi Group, insieme ad un'azienda leader nel settore cartario, ha sviluppato un progetto di inclusione sociale e lavorativa per rifugiati.

Facendo rete con Fondazione Gi Group e organizzazioni del terzo settore (come RETE SAI), è stato individuato il canale più efficace per intercettare il cluster di riferimento. Una volta selezionate le risorse più idonee al progetto (giovani rifugiati provenienti dall'Africa sub sahariana, Pakistan, Bangladesh) attraverso un assessment center ad hoc, svolto in presenza di mediatori culturali, si è implementato un percorso formativo finanziato, volto a rafforzare le competenze linguistiche e professionali.

Per i partecipanti è stato previsto anche un servizio di tutoraggio, con follow up che supportino l'efficacia dell'inserimento lavorativo.

OPPORTUNITÀ SENZA CONFINI: PERCORSI DI INTEGRAZIONE E LAVORO

In collaborazione con Cooperativa Basiliade e Fondazione Gi Group, è stato realizzato un percorso di apprendimento della lingua italiana, di educazione civica e formazione professionalizzante che, combinato a incontri individuali con i partecipanti, ha preparato 16 migranti all'ingresso nel mondo del lavoro italiano.

Nel 2024, il finanziamento Form.Integra è stato utilizzato per l'erogazione di 521 corsi, con un totale di 10.528 ore/corso, cui hanno partecipato 1.272 corsisti.

Nel corso del 2024 sono stati incontrati e supportati 10 migranti.

Il percorso finanziato da Form.Integra ha previsto incontri di bilancio di competenze di 8 ore per ciascuna persona, e due corsi di formazione della durata di 40 ore ciascuno.

Il percorso finanziato da Form.Integra ha previsto incontri di bilancio di competenze di 8 ore per ciascuna persona, e due corsi di formazione della durata di 60 ore ciascuno.

LE INIZIATIVE PROMOSSE DA FONDAZIONE GI GROUP

Fondazione Gi Group ha sviluppato nel 2024 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.

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 BORSE DEL CUORE

Progetto in collaborazione con Fondazione Francesca Rava NPH Italia ETS, volto al sostegno di giovani che vivono in situazioni di difficoltà, per accompagnarli a ritrovare la loro strada, orientandoli verso percorsi di inserimento nel mondo del lavoro o reinseri.

▪ GET READY! L'IMPRESA DI DIVENTARE GRANDI

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.

▪ NET FOR NEET

Progetto in partenariato con diverse realtà del Terzo Settore e con capofila il Comune di Corsico (MI). Il progetto, rivolto a ragazzi e ragazze dai 18 ai 30 anni, residenti a Corsico e non impegnati in percorsi di formazione, istruzione o lavoro, ha l'obiettivo di individuare e riattivare i giovani, favorendo lo sviluppo delle loro inclinazioni e competenze.

▪ DESTINATION WORK ON THE ROAD - FESTIVAL DEI GIOVANI

In occasione di due iniziative promosse sul territorio nazionale, F.A.R.E. Festival a cura de La Grande Casa a Milano e l'Open Day del CFP Ristorazione di Borgo Ragazzi a Roma, i nostri esperti di orientamento hanno portato "in presenza" le sessioni di orientamento digitali promosse sulla piattaforma Destination Work.

Gli incontri sono stati momenti informali per ascoltare la voce dei giovani e delle giovani, sciogliere dubbi e capire i prossimi passi da compiere per raggiungere i loro obiettivi post diploma. Studenti e studentesse si sono aperti, hanno raccontato le loro aspettative e desideri e ciò ha permesso di impostare un dialogo sincero e sicuro, che ha posto le basi per fare un passo in avanti e aggiungere un tassello per la costruzione del loro futuro.

INIZIATIVE PROMOSSE DA FONDAZIONE GI GROUP PER LE DONNE

▪ DICIOOTTOPIÙ

Progetto di formazione e lavoro a sostegno della genitorialità, insieme Fondazione Gi Group e a CAV Mangiagalli – Centro di Aiuto alla Vita di Milano.

Valutiamo l'occupabilità delle mamme e dei papà, evidenziando punti di forza e aree di miglioramento, orientandoli verso il percorso più coerente (formazione-lavoro), fornendo competenze utili per essere immediatamente occupabili sul mercato del lavoro.

▪ IL LAVORO COME CHIAVE PER RIPARTIRE

In collaborazione con MamaChat, attraverso un percorso individuale e gratuito, offriamo alle donne che partecipano al progetto strumenti concreti utili all'ingresso o al riavvicinamento al mercato del lavoro, con l'obiettivo di accompagnarle verso la presa di consapevolezza di sé e delle proprie capacità e valorizzazione delle competenze ed esperienze pregresse per aiutarle a ricostruire il loro futuro.

INIZIATIVE PROMOSSE DA FONDAZIONE GI GROUP PER I MIGRANTI

▪ EDIFICANDO

In collaborazione con Cooperativa Sophia. I partecipanti, a conclusione di un corso di due mesi, sono stati formati come apprendisti manutentori e hanno acquisito le competenze base per lavorare in ambito elettrico, idraulico e murario e sviluppato prerequisiti lavorativi e atteggiamento professionale.

In qualità di partner Fondazione Gi Group ha realizzato una giornata sul mondo del lavoro in Italia per offrire ai partecipanti gli strumenti e le informazioni necessarie per approcciare al lavoro con maggior consapevolezza. Come funziona il mercato del lavoro in Italia, diritti e doveri dei lavoratori, contratti, CV e ricerca attiva, infine è stato dato ampio spazio su come affrontare i colloqui di lavoro attraverso simulazioni in gruppo e individuali.

Dall'inizio del progetto, sono state incontrate e supportate 138 persone.

Nel corso del 2024 abbiamo incontrato e supportato 3 donne.

Sono stati coinvolti 30 migranti.



FOCUS SUGLI STAKEHOLDER INTERNI

PERCORSI FORMATIVI LEGATI ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

L'attenzione della Corporate University alle tematiche di Equality Diversity and Inclusion si è andata sempre più rafforzando durante il 2024, in particolare, considerando che cinque società del Gruppo in Italia hanno conseguito la Certificazione UNI/PdR 125:2022 per la Parità di Genere, impegnandosi a monitorare e rafforzare sistematicamente questo aspetto in ogni fase del rapporto di lavoro.

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

▪ B*RIGHT INSIDE



Il traguardo della certificazione arricchisce e dà ulteriore concretezza al lavoro già avviato nel 2023 con la nascita di b*right Inside, uno spazio di confronto e di iniziative all'interno della Corporate University espressamente dedicato ai

temi della Diversity, Equity & Inclusion e aperto a tutti i dipendenti e le dipendenti del Gruppo.

Le iniziative realizzate nel 2024 sono state principalmente di tre tipologie: formazione, engagement e sensibilizzazione.

▪ FORMAZIONE - CONTENUTI E-LEARNING

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

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

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



THE GI GROUP HOLDING UNIVERSITY
b*right
PARITÀ DI GENERE
RICONOSCERE E SUPERARE
LE DISEGUAGLIANZE

CORSO PER IL MANTENIMENTO DELLA
CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE UNI/PDR 125:2022

Group odm TACK TMI INTOO wyser

▪ COINVOLGIMENTO - DE&ZIONARIO

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



▪ SENSIBILIZZAZIONE - FRAGILE COME IL DIAMANTE

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



▪ VALORE D

Anche nel 2024 è stata 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.

In particolare, la collaborazione è sfociata quest'anno nella produzione dello studio (e relativo evento di presentazione) dello studio "Donne, lavoro e sfide demografiche", che rivolge l'attenzione ai temi e alle dinamiche connesse a occupazione femminile e sfide demografiche, un binomio che in Italia costituisce un elemento di forte criticità che ha importanti ripercussioni sull'intero sistema Paese.

▪ **CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE E CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ**



Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Gi Group ha raggiunto un importante traguardo nel mese di giugno 2024, con il conseguimento della **Certificazione della Parità di Genere, UNI PDR 125:2022**, che dimostra

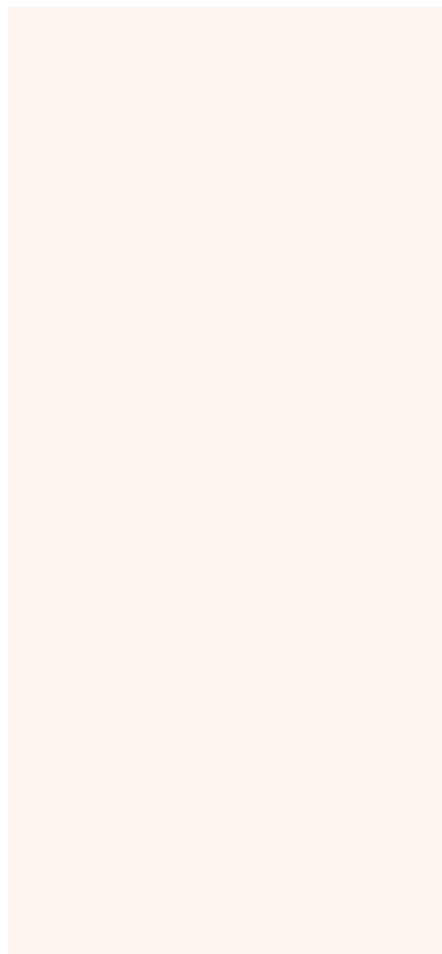
l'impegno costante dell'azienda nel ridurre le differenze di genere, iniziato dal 2022 con l'adesione alla **Carta delle Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro - Italian Diversity Charter - promossa da Fondazione Sodalitas**.

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

Gli obiettivi di sviluppo del sistema di gestione per le pari opportunità di genere prevedono:

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

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



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.

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2024

KPI

FOCUS SUGLI STAKEHOLDER ESTERNI

PRODUZIONE E DIFFUSIONE DI CONTENUTI PROPRIETARI

Nel corso del 2024, le pubblicazioni di contenuti proprietari di Gi Group Holding hanno seguito con coerenza l'obiettivo e la linea editoriale definiti l'anno precedente. L'"**IT Global HR Trends Report**" ha offerto una lettura e un'analisi dei trend HR, a livello globale, in ambito IT. A questo ha fatto seguito la pubblicazione della "**Gi Group Star Matrix Aeronautica e Spazio**" che, valorizzando la metodologia proprietaria, ha dato una lettura dell'evoluzione di ruoli e competenze del settore, a livello italiano, nei prossimi 3-5 anni.

L'evento "Gi Group Star Matrix: trend evolutivi e futuro delle professioni nei settori Aeronautica e Spazio" si è tenuto a Roma presso la sede dell'ASI ed è stato l'occasione per presentare le evidenze dello studio relativo, davanti a 110 partecipanti appartenenti a diversi stakeholder esterni.



Nella seconda parte dell'anno è stato pubblicato lo studio "**Nuovi modi di lavorare: ruoli e competenze nell'era dell'IA Generativa**", realizzato in collaborazione con Microsoft. Il volume approfondisce i cambiamenti e le evoluzioni che stanno influenzando il mondo del lavoro in seguito alla sempre crescente introduzione e applicazione dell'IA e dell'IA Generativa. In particolare, lo studio offre una serie di evidenze frutto di survey condotte con PMI e multinazionali italiane, e una specifica riflessione sul ruolo che il dipartimento HR può e deve avere nell'accompagnare le organizzazioni ad affrontare questi cambiamenti.

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 nei quali il Gruppo opera, 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

LS Talk è il format inaugurato da Gi Group Holding, in collaborazione con Fondazione Gi Group, che consiste in un ciclo di incontri per riflettere sui risultati raggiunti e sulle

prossime sfide per il Lavoro Sostenibile. Gli incontri sono focalizzati ogni volta su tematiche diverse e coinvolgono diversi speaker: filo conduttore è il dialogo intorno ai temi che costituiscono i pilastri del nostro Manifesto del Lavoro Sostenibile.

“LS Talk - Il lavoro femminile come strumento di inclusione e ripartenza” ha rappresentato un momento di confronto dedicato a stimolare una riflessione sui temi di inclusione ed employability femminile, con particolare attenzione al senso e al valore del lavoro come strumento di inclusione e ripartenza per le donne che vivono in condizioni di vulnerabilità. Hanno moderato e partecipato all’incontro Maria Cristina Origlia, Azzurra Rinaldi, Fondazione Ente dello Spettacolo, Fondazione Mondo Digitale, Fondazione Maria Lattuada.

Fondazione Gi Group e Gi Group hanno fortemente voluto questo appuntamento per invitare i propri stakeholder a riflettere sul ruolo che ognuno di noi può avere per sostenere un’equa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, prerogativa indispensabile per costruire un mercato del Lavoro Sostenibile.

COLLEGATO LAVORO - LE PRINCIPALI NOVITÀ PER LE AZIENDE

Webinar organizzato con l’obiettivo di informare le aziende sulle principali novità legate al cosiddetto Collegato Lavoro del 28 dicembre 2024, pubblicato in Gazzetta Ufficiale la Legge 13 dicembre 2024, n. 203.

STATI GENERALI DELLA NATALITÀ

Questo evento, organizzato per riflettere e provare a fare proposte per invertire l’andamento demografico del Paese, è stato anche quest’anno sponsorizzato da Fondazione Gi Group.

Rossella Riccò, Responsabile Centro Studi di Fondazione Gi Group, è intervenuta a presentare alcuni dati dello studio “Donne, lavoro e sfide demografiche. Modelli e strategie a sostegno dell’occupazione femminile e della genitorialità”.

L’evento di lancio del format (tenutosi il 6 giugno 2024) è stato aperto solo agli interni ed è stato moderato dal direttore di VITA Magazine.

L’evento “LS Talk - Il lavoro femminile come strumento di inclusione e ripartenza” si è tenuto il 29 novembre 2024 ed è stato invece aperto anche a stakeholder esterni e ha visto la partecipazione di 120 persone.

L’evento ha visto la partecipazione di oltre 1000 persone.



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 2024

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 partnerships 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, inoltre, Gi Group Holding include nei regali per i propri dipendenti e clienti una pubblicazione illustrativa delle realtà del terzo settore supportate dal Gruppo e da Fondazione Gi Group, amplificando la possibilità di contatto e sostegno per queste organizzazioni.

KPI

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 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 S.p.A. 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 sé 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, nel 2024 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.

Nel 2024 sono stati portati a compimento 2 percorsi finanziati dedicati a 26 ragazzi di Cometa.

- "Minimaster Alberghiero: Questo albergo è una casa", di 400 ore, iniziato nel 2023.
- "Minimaster Housekeeping" di 170 ore.

Nel corso del 2024 sono stati realizzati 4 percorsi formativi della durata di 120 ore l'uno, destinati a 45 corsisti:

- Academy Saldatura;
- Academy per la lavorazione del legno 4.0;
- Addetto alla saldatura;
- Operatore Logistico.

Nel 2024 ha preso il via l'"Academy per addetti alla logistica", della durata di 56 ore, per 15 persone.

▪ **SAM-MER CHARITY DINNER**



Il 24 giugno 2024 - al Gi Group Training Hub - si è svolta la SAMmer Charity Dinner, la serata di beneficenza che, un team di colleghi e colleghe, eterogeneo e nato spontaneamente, organizza ormai tutti gli anni per supportare realtà e cause che sono vicine ai nostri valori.

Grazie al supporto di tutti i volontari e volontarie che hanno aiutato ad organizzare la serata con i propri team, abbiamo conosciuto - tramite la testimonianza di un'educatrice - la realtà supportata con gli introiti della serata: "La Casa di SAM", un centro di aggregazione giovanile gestito dalla Cooperativa Martingengo attiva nel quartiere Corvetto di Milano dal 1985 - per iniziativa dell'Istituto delle Suore di Carità della Assunzione e dei suoi volontari - che aiuta tantissimi minori stranieri e in situazione di difficoltà.

▪ **IDENTIKIT. LA POTENZA DELL'IDENTITÀ**

Gi Group Holding ha sponsorizzato la mostra "IDENTIKIT - La potenza dell'identità", un progetto educativo-fotografico che, attraverso la lente di 6 illustri fotografi del panorama internazionale, racconta le storie personali, ovvero l'identikit, di 24 giovani e adulti dell'Associazione AGPD - Associazione Genitori Persone Down.

▪ **RACCOLTA NATALIZIA A FAVORE DEL CAV - CENTRO AIUTO ALLA VITA MANGIAGALLI**

Già a fianco del CAV attraverso il Progetto DiciottoPiù, Fondazione Gi Group ha voluto sostenere il Centro anche in occasione delle festività di Pasqua e Natale con una raccolta di prodotti per l'infanzia presso il Palazzo del Lavoro di Milano. I dipendenti del Gruppo di Milano e delle zone limitrofe hanno avuto la possibilità di donare alimenti e abbigliamento per l'infanzia a sostegno dei bambini e delle famiglie che si rivolgono al Centro di Aiuto alla vita Mangiagalli

▪ **UNICREDIT RELAY - CHARITY MARATON**

In occasione della Unicredit Relay Marathon di domenica 7 aprile 2024, i colleghi del Gruppo hanno corso per raccogliere fondi a favore di AGPD - Associazione Genitori e Persone con sindrome di Down - e supportare così Passi per il futuro, il progetto dell'associazione che supporta bambini e bambine di età compresa tra i 3 e gli 11 anni in un percorso volto alla scoperta delle proprie capacità e al miglioramento delle competenze comunicative, insegnando loro a relazionarsi con gli altri e a riconosce le proprie emozioni.

20 colleghi del Gruppo hanno corso 5 staffette.

4.5 Finalità di beneficio nei confronti delle Istituzioni

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



OBBIETTIVO SPECIFICO

Presentazione proposte di riforma del mercato del lavoro.

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2024

KPI

FOCUS SUGLI STAKEHOLDER ESTERNI

DISABILITÀ E INCLUSIONE LAVORATIVA: (A) COSA SERVE DAVVERO?

Nel 2024 si è concluso il progetto GIVE (Governance for Inclusive Vocational Excellence) avente l'obiettivo di progettare e sviluppare una Piattaforma Europea di Centri di Eccellenza dedicata all'innovazione del settore IFP (Istruzione e formazione professionale), per una maggiore inclusione sociale di individui appartenenti a gruppi svantaggiati.

Nel corso dell'anno, il progetto e i contributi sono stati condivisi e comunicati attraverso i canali online e i social media del Gruppo.

In veste di partner del progetto, Gi Group ha organizzato a settembre l'evento "Disabilità e inclusione lavorativa: (a) cosa serve davvero?", un momento dedicato ad aprire un dialogo costruttivo insieme ai principali stakeholder per approfondire perché e in che modo è possibile fare inclusione, quali sono le reali necessità delle aziende e come fare rete per sostenere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Ha aperto i lavori Francesco Baroni, AD di Gi Group Holding, sottolineando l'impegno di Gi Group sul tema.

È seguito un momento di presentazione di dati di scenario durante il quale sono intervenuti anche:

- **Alessandra Locatelli** - Ministra per la disabilità;
- **Elena Lucchini** - Assessore alla Famiglia, Solidarietà sociale, Disabilità e Pari Opportunità di Regione Lombardia;
- **Alberto Balestrazzi** - CEO Auticon;
- **Alessandro Mele** - Direttore Generale di Cometa;
- **Rossella Riccò** - Responsabile Centro Studi di Fondazione Gi Group;
- **Maurizio Mirri** - Direttore delle Politiche Attive di Gi Group.

DONNE, LAVORO E SFIDE DEMOGRAFICHE. MODELLI E STRATEGIE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE E DELLA GENITORIALITÀ

Nel 2024, Fondazione Gi Group ha lavorato in partnership con Valore D per sistematizzare e comprendere meglio le cause alla base della condizione di bassa occupazione femminile e bassa fecondità osservata in Italia, identificando soluzioni efficaci per rendere effettiva la possibilità in capo alle donne (e alle coppie) di scegliere, in modo libero da condizionamenti esterni, come realizzarsi nella propria vita personale e professionale, facendo sì che lavoro e genitorialità siano davvero scelte possibili e armonizzabili fra loro.

Un mondo del Lavoro Sostenibile non spreca le sue risorse, eppure in Italia le donne, pur rappresentando poco meno della metà della popolazione in età 15-64, molto spesso restano fuori dal mercato del lavoro (siamo il paese europeo con il più basso tasso di occupazione femminile) e anche quando vi entrano devono fare i conti con forti barriere culturali e organizzative all'accesso, con fenomeni di segregazione orizzontale, segregazione verticale, sensibili disparità retributive e una profonda incidenza negativa della maternità (sia essa reale o potenziale) sul percorso di lavoro detta "child penalty" sebbene l'Italia sia uno dei paesi con il più basso tasso di fecondità in Europa con un andamento di riduzione che perdura da oltre 40 anni.

Lo studio "Donne, lavoro e sfide demografiche. Modelli e strategie a sostegno dell'occupazione femminile e della genitorialità" si è sviluppato secondo un'analisi multidisciplinare (studi di genere, demografici, occupazionali) con sguardo comparato su 6 paesi europei (Italia, Francia, Spagna, Germania, Svezia, Olanda) e tenendo conto della prospettiva di persone, istituzioni e organizzazioni (tramite intervista a 26 multinazionali e survey on-line, coinvolgendo 383 PMI e 73 imprese di grandi dimensioni). L'obiettivo era arrivare a definire le priorità di intervento, a livello istituzionale e organizzativo, per creare le condizioni affinché sia consentito a tutte e tutti di poter davvero scegliere come distribuire il proprio tempo e le proprie energie fra lavoro e genitorialità, rendendo questa scelta concretamente realizzabile in modo libero da ogni tipo di condizionamento esterno.

Lo studio ha dato vita a una pubblicazione scaricabile:

<https://fondazione.gigroup.it/pubblicazioni/donne-lavoro-e-sfide-demografiche/>

presentata in occasione di importanti momenti istituzionali, fra cui l'evento di lancio organizzato con ADNkronos e la partecipazione agli Stati Generali della Natalità di Milano.

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 2024

FOCUS SUGLI STAKEHOLDER ESTERNI

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

Nell'ambito dei percorsi finalizzati all'inclusione socio-lavorativa rivolti ad utenza in condizioni di fragilità e maggiore vulnerabilità, i progetti/interventi che hanno coinvolto Gi Group hanno interessato tipologie diverse di soggetti, tra i quali:

- persone con disabilità;
- immigrati richiedenti asilo o con permesso di soggiorno per motivi umanitari;
- detenuti in regime carcerario o a fine pena;
- persone segnalate dai servizi sociali, con grave emarginazione sociale.

Altre misure sono state dedicate a

- disoccupati e disoccupati di lunga durata;
- giovani under 30 e in particolare NEET;
- lavoratori usciti da ristrutturazioni aziendali o chiusure o percettori di NASPI e CIGS.

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 il ruolo pubblico-privato (la indispensabile interazione con le strutture socio-assistenziali che hanno in carico i soggetti fragili; vedi anche la prassi della coprogettazione degli interventi); di capitalizzare e condividere le esperienze maturate sul campo; di arricchimento professionale sia per le risorse consulenziali direttamente impegnate che per le organizzazioni di appartenenza.

KPI

Durante il 2024, il numero dei bandi presi in carico è aumentato rispetto al 2023 del 4% e si è registrata una crescita di beneficiari attivati e di utenti gestiti (+ 12%) rispetto al 2023.

Complessivamente, gli utenti inseriti sono saliti del 17% rispetto al 2023, con un particolare +31% di utenti inseriti con contratto a tempo indeterminato.

AMBITO DISABILITÀ: MISURA EMERGO

📍 Milano

D.I., inizialmente orientato verso ruoli di custode o scaffalista nella GDO, ha manifestato forti resistenze verso altre opportunità, in particolare quelle offerte dalle cooperative sociali ex art. 14, percepite come limitanti per la sua autonomia e indipendenza. Oltre ad aver supportato l'utente nell'acquisizione di strumenti per la Ricerca Attiva, il Tutor lo ha accompagnato in un percorso di conoscenza e riflessione sulle diverse realtà aziendali presenti nel mercato del lavoro (aziende e cooperative sociali) che lo portasse a leggere le opportunità presenti sul territorio con una vista consapevole dei pregiudizi che lo avevano guidato fino a quel momento.

In esito a questa attività, D. ha accettato di partecipare a un colloquio presso una cooperativa sociale e ha ottenuto un contratto part-time come addetto ai servizi generali in un'azienda situata nel quartiere City Life di Milano. A distanza di alcune settimane dall'inserimento, ha espresso soddisfazione per l'ambiente lavorativo e il supporto ricevuto, riconoscendo l'importanza di questa esperienza nel rafforzare la propria autonomia.

Questo percorso non solo ha portato al raggiungimento di un obiettivo concreto, ma ha favorito un cambiamento di prospettiva, rendendo il beneficiario più aperto e flessibile verso nuove opportunità lavorative. Il servizio offerto ha avuto un ruolo determinante nel guidarlo verso una maggiore consapevolezza di sé e del valore delle proprie competenze, dimostrando l'impatto trasformativo di un accompagnamento professionale mirato e personalizzato.

AMBITO DISABILITÀ: MISURA PIANO PROVINCIALE DISABILI

📍 Bergamo

I.K. in fase di valutazione del potenziale si è presentata accompagnata dalla nipote in veste di interprete. Il colloquio è stato difficoltoso in quanto l'utente possedeva scarsa conoscenza della lingua italiana; non era infatti in grado di sostenere una conversazione senza il supporto della nipote. Durante le attività è emerso anche che non era abituata a spostarsi in autonomia coi mezzi, in quanto era sempre stata accompagnata.

È stato quindi evidente fin da subito il bisogno, non dichiarato dall'utente ma raccolto dall'operatore, di dover intervenire sull'autonomia della signora per tutti gli aspetti della vita quotidiana. Si sono messe quindi in campo strategie, col supporto della famiglia, volte a favorire l'acquisizione di maggiore sicurezza durante le conversazioni (conversazioni in lingua italiana anche in casa, utilizzo della tv e del telefono in italiano, frequenza di un corso d'italiano tenuto presso l'oratorio) e dimestichezza nello spostarsi in autonomia. Ha studiato, col supporto dei familiari il percorso e, dopo i primi affiancamenti, si è recata in autonomia presso l'operatore.

Il primo risultato importante di questa attività è stata l'acquisizione di autonomia che ha dimostrato nel tornare presso il Centro per l'Impiego che l'aveva avviata al percorso dove si è presentata da sola e ha mostrato più consapevolezza e sicurezza anche con la lingua italiana.

AMBITO INCLUSIONE: MISURA SPORTELLO LAVORO CARCERE

📍 Regione Piemonte

Gi Group partecipa attivamente al progetto di Regione Piemonte Sportello Lavoro Carcere dalla prima edizione, iniziata nel 2019. Nel 2023, a fine della prima edizione del bando, viene coinvolta nel "progetto ponte" Chiave di Volta, in attesa della seconda edizione dello Sportello. Chiave di Volta mette in campo tutta la progettualità già nota, costituita da attività all'interno degli istituti di pena e rappresentata da attività di orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro e scouting per inserimenti lavorativi o tirocini.

Nell'ambito di Chiave di Volta, a fine 2023 viene preso in carico l'utente D.P., ristretto in CC di Novara per guida in stato di ebbrezza, con pena di 3 anni. L'utente si era già distinto per impegno e serietà all'interno dei laboratori del carcere, e questa "buona pratica", legata all'opportunità fornita dalle attività del progetto, gli permetterà di essere inserito in un'impresa di Cameri (NO), inizialmente con percorso di tirocinio. Dal primo giorno di tirocinio, la sua misura cautelare sarà tramutata con una misura più attenuata, la semilibertà: D.P. esce dal carcere dalla mattina alle 7 alla sera alle 21 con una progettualità fatta di lavoro e molte restrizioni. Il tirocinio, seguito dal Case Manager di Gi Group con costante monitoraggio in azienda e contatti con tirocinante e tutor sarà esemplare, tanto da indurre l'azienda a trasformarlo alla scadenza in contratto a tempo indeterminato. Durante i 6 mesi di tirocinio, D.P. settimanalmente frequenterà il SERD di Novara, sottoponendosi più volte all'esame del capello, in quanto la patente gli era stata ritirata come parte della pena: D.P. riprenderà la patente e, anche grazie ai primi stipendi, acquisterà una macchina. Tutto il percorso sarà anche valutato dal Magistrato di sorveglianza, il quale concederà a D.P. nel novembre 2024, una misura cautelare alternativa al carcere, l'affido ai servizi sociali, grazie al quale D.P. (con vincolo di un colloquio mese con l'Assistente Sociale) rientrerà definitivamente a casa da suo figlio.

AMBITO INCLUSIONE: MISURA GOL

📍 Regione Lombardia

Nell'ambito del Programma Gol abbiamo gestito un progetto volto a supportare Donne vittime di violenza a rientrare nel mondo del lavoro. Partendo dalla consapevolezza che trovare lavoro è un passo fondamentale per il raggiungimento di una vera e completa autonomia abbiamo messo a disposizione le competenze degli operatori PAL di Gi Group verso cinque Enti del terzo Settore, attivi nella provincia di Varese, al fine di offrire insieme un servizio completo alle Donne che si sono rivolte, come primo passo per l'uscita dal contesto di violenza, a questi Enti. Il focus degli interventi è stato quello di mettere la persona al centro per sviluppare un percorso di autodeterminazione della beneficiaria introducendo attività di orientamento specialistico ed accompagnamento al lavoro, coaching motivazionale, revisione del cv e preparazione ai colloqui.

M.M., all'arrivo in Italia ha lavorato nel ruolo di collaboratrice familiare per acquisire la conoscenza linguistica. Si è presentata ai servizi con l'obiettivo di trovare un'occupazione stabile e in cui realizzarsi. Il lavoro con la tutor ha permesso di far emergere competenze in ambito sartoriale (maturate come hobby), valorizzarle nella presentazione alle aziende arrivando a conseguire l'inserimento lavorativo nel ruolo di cucitrice.

4.6

Finalità di beneficio nei confronti dei Territori

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 2024

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, la Direzione di Gi Group S.p.A. continua a perseguire l'impegno di mantenere un sistema di gestione ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001 applicato al proprio HQ di Milano, rinnovandone la certificazione.

La società vuole così progredire in ambito di sostenibilità ambientale, rafforzando gli strumenti previsti dal sistema di gestione per valutare i propri impatti sull'ambiente, non solo per garantire la conformità legislativa ma presidiando i KPI individuati per raggiungere gli obiettivi che si è posta, e concretizzare opportunità di miglioramento rispondenti anche alle esigenze degli stakeholder di riferimento sul tema.

MANTENIMENTO DELLE INIZIATIVE DI RISPARMIO ENERGETICO NEI PALAZZI DEL LAVORO

Nel corso del 2024 vengono 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.

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

KPI

INCREMENTO DI VEICOLI IBRIDI ED ELETTRICI NEL PARCO AUTO GI GROUP

Progressione del ricambio del parco auto aziendale che contribuisca alla riduzione delle emissioni di CO2 e dei consumi di carburante, inserendo modelli di autovetture a propulsione ibrida per assegnazioni con percorrenza chilometrica annuale entro la soglia di 20.000 km.

PROGETTO PLASTIC FREE

Il Progetto Plastic Free mira a ridurre progressivamente il consumo di plastica all'interno delle sedi amministrative di Gi Group. Il progetto, sviluppato inizialmente nella sede di Torino, è stato esteso anche all'Headquarter e altre sedi centrali (i "palazzi del lavoro") di Roma, Bologna, Napoli, Sesto san Giovanni, nonché al Training Hub di Milano.

Inoltre, ad ogni dipendente viene consegnata la borraccia Gi Group così da eliminare completamente dall'ufficio l'utilizzo di bottiglie di plastica.

Obiettivo di superamento della soglia del 30% di auto ibride nella flotta aziendale entro il 2025.

KPI misurato al 31/12/2024: 39,09%

Erogatori e distributori installati in tutti i Palazzi del Lavoro.

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

Il 12/09/2024 si è concluso con esito positivo l'audit di rinnovo della certificazione ISO 14001 e l'Organismo di certificazione (Certiquality Srl) ha emesso il nuovo certificato in scadenza al 23/09/2027

Mantenimento dei consumi di energia elettrica all'interno delle sedi principali di Milano, Roma, Torino, Bologna con riduzione dello 0,3%. Riduzione del 8,9% del consumo di gas naturale nella sede HQ di Milano che ne fa uso.



OBIETTIVO SPECIFICO

Recupero di strutture territoriali a favore della comunità.

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2024

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. Perché? Perché i programmi di formazione tradizionali non danno risposte adeguate e il veloce mutamento degli scenari lavorativi aumenta il mismatch tra domanda e offerta. 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.

La struttura ospita, nei suoi 5.000 mq, spazi didattici e non solo: aule informatiche, realtà aumentata, simulatori; un laboratorio di mecatronica, 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.

Il Gi Group Training Hub ha come partner alcuni tra i principali attori della formazione in Lombardia.

Citiamo alcuni dei percorsi che sono stati ospitati durante il 2024 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:

- un IFTS in apprendistato di primo livello e ordinamentale dedicato alla formazione di 15 ascensoristi;
- un IFTS in modalità ordinamentale per formare 20 manutentori;
- n percorso per formare 15 progettisti meccanici elettrici e computisti;
- e poi, un percorso per studi professionali di commercialisti, per i quali sono stati preparati 8 addetti paghe e contributi.

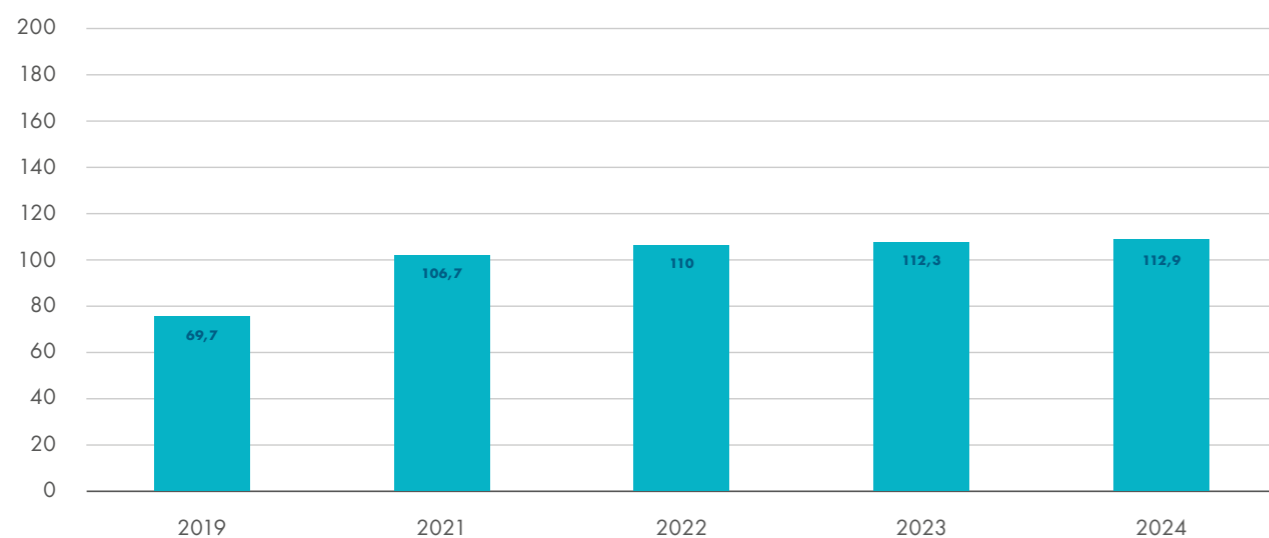
Per supportare i nostri partner, abbiamo poi gestito gli spazi e avviato percorsi di orientamento e promozione dei partecipanti ai percorsi da loro organizzati.



05.

VALUTAZIONE DI IMPATTO - BIA

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



Overall Gi Group

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.

Nel 2024, Gi Group S.p.A. ha ottenuto un punteggio di 112,9 punti, in crescita rispetto ai 112,3 dell'anno precedente. Il risultato rappresenta un miglioramento di circa il 62% rispetto alla prima rendicontazione (2019), con una media annua di crescita pari al 2% da quando l'azienda ha assunto lo status di Società Benefit (2021).

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.

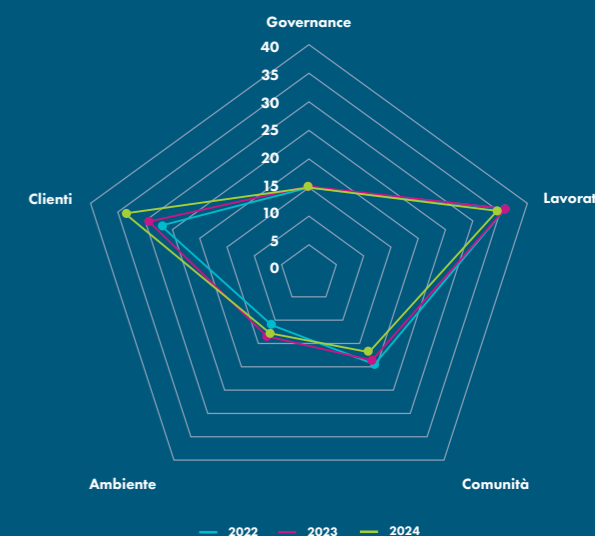
PUNTEGGIO COMPLESSIVO AGGIORNATO

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

I grafici radar evidenziano un **miglioramento complessivo** della performance rispetto al 2023, **in particolare nelle aree Governance (da 15,1 a 15,5) e più marcatamente nell'area Clienti (da 31,4 a 33,8)**

Si osserva invece una **lieve flessione nell'area Lavoratori, che passa da 35,6 a 35,2**, e **nell'area Comunità, che scende da 17,7 a 16,4**, insieme all'**area Ambiente, che registra una diminuzione da 12,4 a 11,8**.

Questo andamento riflette l'impegno costante dell'azienda nell'evolvere verso un modello di business a impatto positivo, pur evidenziando la necessità di rafforzare le strategie di coinvolgimento e impatto nelle dimensioni sociale e territoriale.



TREND DI PUNTEGGIO SULLE AREE DI INDAGINE DELL'ASSESSMENT

Area Governance

L'area Governance ha registrato un miglioramento, raggiungendo un punteggio complessivo di 15,5 nel 2024 (in crescita rispetto al 15,1 del 2023), grazie soprattutto al rafforzamento della sottosezione Mission & Impegno, che passa da 2,1 a 2,5. Questo progresso è stato reso possibile dall'introduzione di un processo strutturato di stakeholder engagement per la valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità legati ai temi materiali.

Le altre due sottosezioni, Etica & Trasparenza e Proteggere la Missione, si confermano stabili, segno di un impianto solido e già ben strutturato su questi fronti.

Questo approccio di governance consente di superare il paradigma della sola massimizzazione del profitto per gli azionisti, ponendo invece al centro anche lavoratori, comunità e ambiente. Un cambio di paradigma reso necessario dalle sfide globali attuali, come il cambiamento climatico e le disuguaglianze economiche, che richiedono una visione inclusiva e responsabile del valore generato.

Area Clienti (candidati, lavoratori, utenti dei nostri servizi)

La sezione dedicata ai Clienti ha registrato un incremento del punteggio nella maggior parte delle sottosezioni, passando complessivamente da 31,4 nel 2023 a 33,8 nel 2024.

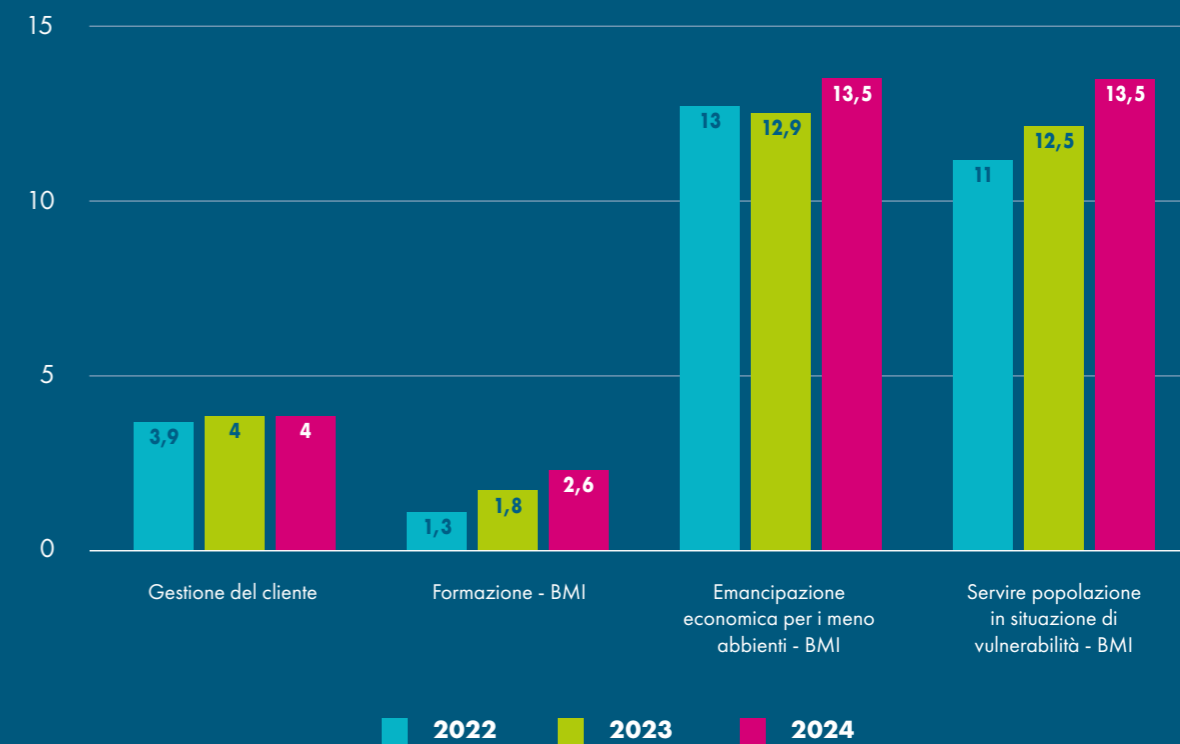
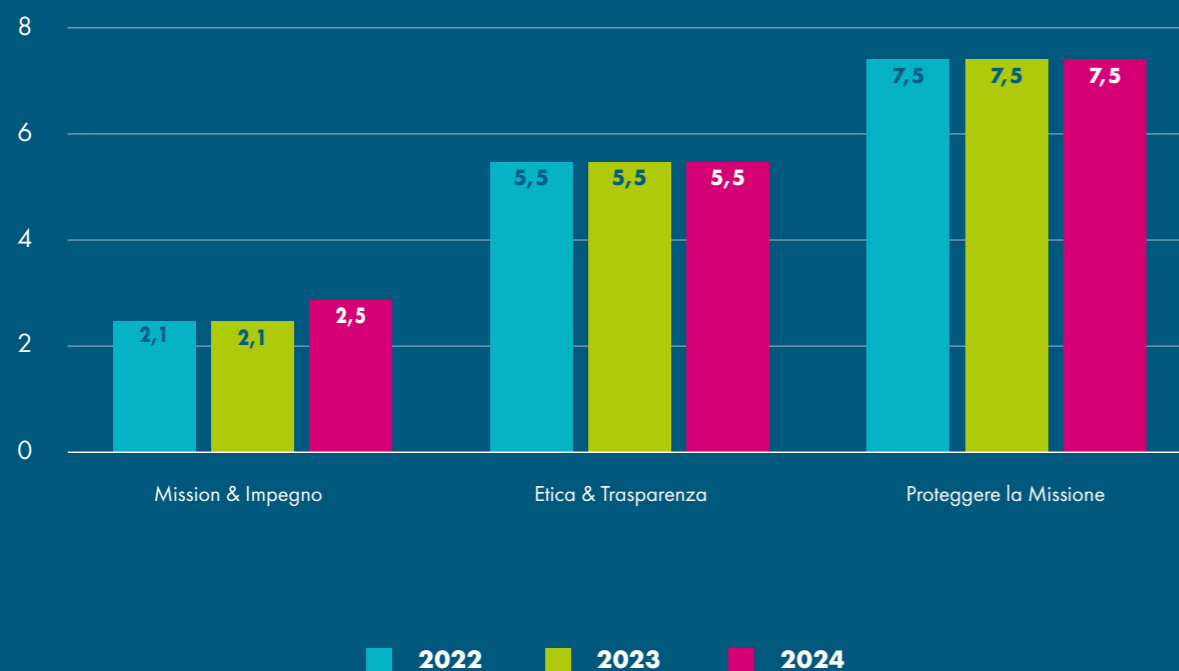
Questo risultato riflette l'adozione di pratiche sempre più strutturate per la misurazione dell'impatto e la trasparenza nei confronti dell'utenza. In particolare, si osserva un miglioramento significativo nella sottosezione **Formazione**.

In questa sezione il punteggio (BMI) è aumentato da 1,8 a 2,6, grazie all'**impiego di dati aggregati forniti da enti terzi** per definire benchmark di settore e confrontare le proprie performance.

In termini di **emancipazione economica** per i meno abbienti, la performance ha mostrato una crescita. Nel 2024 il numero totale di individui identificati come economicamente emancipati durante l'anno è salito, portando l'incidenza complessiva al 26,5% sul totale dei beneficiari.

La capacità di servire popolazioni in situazione di **vulnerabilità** ha anch'essa registrato un incremento, segno dell'impegno continuo dell'organizzazione nell'offrire opportunità concrete a target fragili.

Infine, sul piano della trasparenza del modello di pricing, Gi Group ha ulteriormente rafforzato la chiarezza contrattuale per i propri clienti e beneficiari, rendendolo più accessibile e comprensibile per tutti gli stakeholder.



Area Lavoratori (dipendenti diretti)

L'area Lavoratori registra un leggero calo nel punteggio complessivo, passando da 35,6 nel 2023 a 35,2 nel 2024, principalmente a causa della variazione nella sottosezione relativa alla sicurezza finanziaria.

Questo risultato è legato alla fisiologica **diminuzione nella percentuale di lavoratori a tempo pieno e part-time** (escludendo fondatori e dirigenti) che hanno ricevuto un bonus, rispetto all'anno record del 2023

Le altre sottosezioni si mantengono stabili rispetto all'anno precedente.



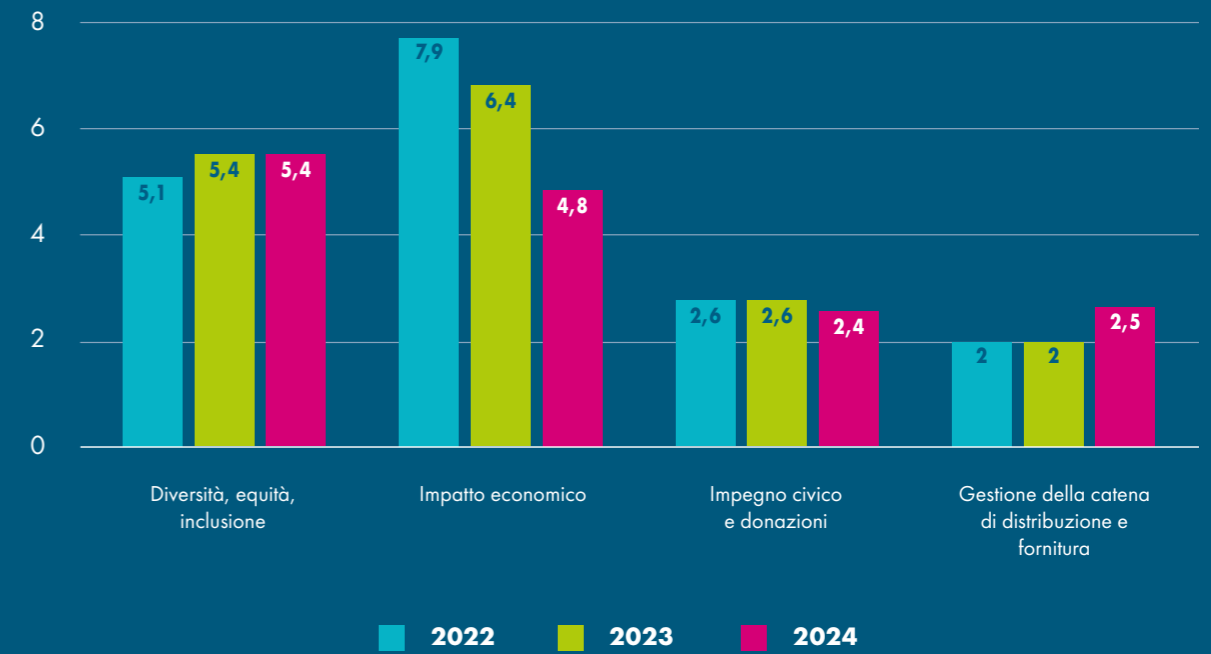
Area Comunità

Sul fronte della diversità e inclusione, l'azienda ha mantenuto il punteggio raggiunto nel 2023, consolidando gli avanzamenti già introdotti. In particolare, è stato nominato formalmente un Comitato Guida per la Parità di Genere, nell'ambito del **sistema di gestione certificato secondo la norma UNI/PdR 125:2022**.

Questo organismo ha il compito di sostenere lo sviluppo di una cultura aziendale improntata all'equità, alla diversità e all'inclusione, garantendo l'attuazione di misure concrete a favore della parità di genere.

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. Anche gli annunci di lavoro sono stati oggetto di attenzione, in linea con la procedura interna "Regole Annunci" e con quanto richiesto dalla normativa italiana.

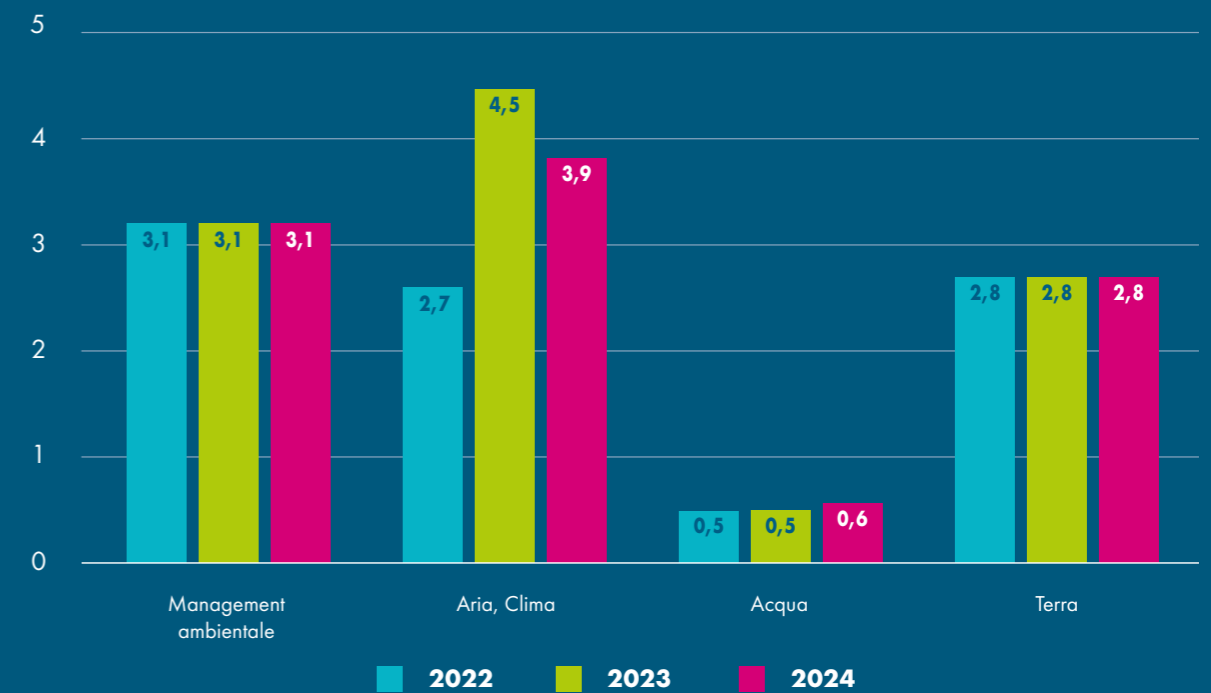
Tuttavia, permangono aree di debolezza. Da un lato, si rileva una contrazione della **rappresentanza anagrafica**. Dall'altro lato, la sottosezione Impatto economico mostra un trend decrescente, legato al fatto che il tasso di crescita della forza lavoro interna si è mantenuto stabile. Mentre migliora la gestione della catena di fornitura, segnalando un maggior presidio sui criteri sociali applicati ai fornitori.



Area Ambiente

L'area Ambiente registra andamenti eterogenei tra le sottosezioni. I livelli di consumo energetico e la riduzione delle emissioni restano infatti sostanzialmente invariati rispetto agli anni precedenti.

La sottosezione Acqua mostra invece un leggero miglioramento. Le dimensioni Management ambientale e Terra si mantengono stabili, segnalando un consolidamento delle pratiche esistenti.



06.

OBIETTIVI DI SVILUPPO PER IL 2025

Come anticipato nell'introduzione alla Relazione, la situazione economica e politica globale presenta tratti di sostanziale continuità rispetto al 2024. Le tensioni commerciali, gli elevati oneri del debito e i rischi geopolitici continuano a offuscare le prospettive economiche, portandoci a un approccio prudentiale al 2025, che si focalizza sullo sviluppo delle direzioni già tracciate ad oggi.

CANDIDATI E LAVORATORI

Coerentemente con la conferma dei temi prioritari, rimarcati all'interno del nostro Manifesto del Lavoro Sostenibile, intendiamo mantenere la nostra attenzione sui **giovani** – rientrino essi o meno nella classificazione di **NEET** – fornendo servizi di orientamento e accompagnamento più articolati e dedicati a tutti gli stakeholder che li circondano (amministrazioni scolastiche, docenti, famiglie).

Continueremo a proporre e sostenere l'utilizzo di percorsi di inserimento lavorativo mirati a ridurre lo skill mismatch, come gli ITS, gli IFTS, le nostre Academy e in particolare, per il 2025, l'apprendistato.

Altrettanta attenzione manterremo nello sviluppo di azioni mirate al supporto dell'occupazione femminile, agendo attraverso i canali di Women4 e percorsi di formazione mirati su specifici cluster di fragilità.

Ci impegneremo nel supporto ai nostri lavoratori a Tempo Indeterminato, mantenendo il focus sul rafforzamento della loro employability, in particolare attraverso la revisione dei nostri processi di supporto alla ricollocazione in caso di periodi di disponibilità prolungata, recependo le nuove indicazioni del rinnovo del CCNL.

DIPENDENTI

Il 2025 sarà segnato dalla messa a terra dei progetti iniziati nel 2024, in particolare con tre focus principali:

- lo sviluppo del piano strategico per la parità di genere, definito all'interno del sistema di gestione per la UNI PDR 125:2022;
- l'erogazione dei servizi previsti all'interno del finanziamento del Bando Riparto, con il supporto alla genitorialità e al work life balance per i nostri colleghi;
- e le azioni di miglioramento, differenziate per funzioni e processi, che risponderanno alle richieste rappresentate dai feedback raccolti attraverso la nostra Energy Matrix.

COMUNITÀ

Nel 2025 rafforzeremo la collaborazione con Fondazione Gi Group per accrescere competenze interne e impatto sociale, coordinando i servizi attivi nel Gruppo. Potenzieremo i progetti di inclusione lavorativa e sociale per soggetti vulnerabili, con focus su persone con disabilità e migranti, promuovendo un accesso equo e duraturo al mercato del lavoro.

Tra le iniziative principali, nel corso dell'anno lanceremo l'**Osservatorio permanente sui NEET**, uno spazio virtuale e gratuito di Fondazione Gi Group per istituzioni, enti, famiglie e giovani, dedicato al monitoraggio del fenomeno, all'analisi delle sue cause e alla diffusione di buone pratiche. L'obiettivo è diventare un punto di riferimento nazionale e contribuire alla riduzione dei NEET sotto il 9% entro il 2030, in linea con gli obiettivi europei.

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) come interlocutore valido e propositivo per soggetti istituzionali, associazioni di categoria ed enti di formazione.

TERRITORI

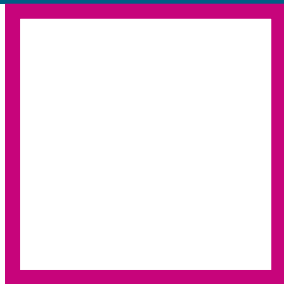
Seguendo l'esperienza di successo del Training Hub di via Amoretti a Milano, si aspira a sviluppare tale modello su più Regioni – non necessariamente attraverso la creazione di una nuova struttura fisica – allo scopo di creare un potenziamento dei format formativi che uniscono scuola e aziende come leFP e IFTS, e che apportano un beneficio enorme alla cittadinanza, alla comunità.

ORGANISMO RESPONSABILE D'IMPATTO

Il 2025 rappresenterà un anno cruciale per la completa adozione dei criteri di rendicontazione stabiliti dalla Direttiva UE 2022/2464 riguardante la rendicontazione societaria di sostenibilità (Corporate Sustainability Reporting Directive - **CSRD**).

L'Organismo Responsabile d'Impatto lavorerà in connessione con tutte le diverse funzioni aziendali allo scopo di completare la transizione nel modo più efficace, a partire dalla rendicontazione del FY 2025.





Piazza IV Novembre, 5
20124 Milano
Tel +39 02.444111

www.gigroup.it