

Rapporto sulla sostenibilità 2024



THE ADECCO GROUP

Indice



Lettera agli stakeholder:
costruire il futuro
del lavoro per tutti

3

01

La strategia di sostenibilità

6

Trasparenza al centro: come costruiamo il nostro Rapporto	7
I temi prioritari e l'approccio alla doppia materialità	7
Chi siamo	9
La visione e l'impegno per il futuro del lavoro	10
Il perimetro del Rapporto	11
Adecco Italia	11
ESG e sviluppo del business	12
La roadmap ESG 2025 e il contributo agli SDGs	13
Riconoscimenti e rating	14
La relazione con gli stakeholder	15

02

Sostenibilità sociale

18

La Matrice impatti, rischi e opportunità	19
Le Policy sui diritti umani, il lavoro e la responsabilità sociale	21
Le Certificazioni e i Sistemi di Gestione in ambito sociale	24
Le persone in Adecco Italia	25
La diversità, l'equità, l'inclusione (DE&I)	28
La salute, la sicurezza e il benessere	29
I diritti umani e i diritti dei lavoratori	31
L'occupabilità, l'upskilling e il reskilling	34
La relazione con la comunità e il territorio	35
Il ruolo di Fondazione Adecco	36
Gli impegni sociali per il 2025-2026	38

03

Sostenibilità ambientale

40

La Matrice impatti, rischi e opportunità	41
Gli obiettivi ambientali	41
Le Policy sull'ambiente	42
Le Certificazioni e i Sistemi di Gestione in ambito ambientale	44
La roadmap per la decarbonizzazione e la gestione delle emissioni	45
La transizione verso la green economy come percorso condiviso	48
Le Alleanze e le collaborazioni per il clima	50
Gli impegni ambientali per il 2025-2026	51

04

Governance

54

La Matrice impatti, rischi e opportunità	55
Le Policy sulla governance	57
Le Certificazioni e i Sistemi di Gestione	59
L'etica del business e il modello di governance	61
La gestione dei rischi ESG e la compliance normativa	63
La privacy e la protezione dei dati	66
L'intelligenza artificiale responsabile	67
Il dialogo sociale e le membership	68
Gli impegni di governance per il 2025-2026	72

 [Clicca qui per consultare
il GLOSSARIO E LE DEFINIZIONI CHIAVE](#)

Quando in questo documento, unicamente a scopo di semplificazione,
è usato il maschile, la forma è da intendersi in maniera inclusiva riferita a tutte le persone.



Angelo Lo Vecchio

Presidente di The Adecco Group Italia

Lettera agli stakeholder

Costruire il futuro del lavoro per tutti

Cari stakeholder,

siamo lieti di presentarvi il nostro secondo Rapporto sulla sostenibilità, un documento che racconta un anno di iniziative, traguardi e progetti all'insegna della sostenibilità nelle sue diverse forme: ambientale, di governance e, soprattutto, sociale.

In un contesto segnato da profonde e repentine trasformazioni, vogliamo essere parte attiva dell'evoluzione ponendo sempre le persone al centro, per un futuro del lavoro davvero accessibile e inclusivo.

Con quest'ultima edizione abbiamo scelto di andare oltre quanto previsto dalla compliance, avviando per la prima volta un'analisi di doppia materialità che ci ha permesso di mappare in modo strutturato gli impatti generati su persone e ambiente e i rischi ESG che possono influenzare l'azienda. Un esercizio volontario che ha rafforzato la solidità, la coerenza e la misurabilità del nostro impegno per la sostenibilità.

In questo Rapporto, abbiamo voluto raccontare ciascuna area ESG con maggiore completezza e trasparenza: partendo da Policy e governance, passando per Certificazioni e Sistemi di Gestione, fino a iniziative concrete e obiettivi futuri che guideranno il nostro percorso di medio-lungo periodo.

La nostra priorità strategica è continuare a costruire un futuro del lavoro per tutti, senza barriere. È questa la motivazione condivisa che ci spinge a guardare alle sfide come opportunità di crescita, con l'obiettivo di costruire un mondo professionale in cui ogni persona possa sentirsi valorizzata e rappresentata, senza etichette e pregiudizi. Per questo, nel 2024 abbiamo consolidato la nostra strategia di DE&I attraverso cinque pilastri: inclusione strutturale, leadership inclusiva, consapevolezza dell'inclusione, responsabilità sociale e wellbeing.

Il nostro approccio basato sull'ascolto attivo ci consente di accompagnare al meglio individui e imprese nei cambiamenti legati alla digitalizzazione, alla trasformazione sociale ed ecologica. Per farlo al meglio è necessario anticipare l'evoluzione delle competenze, promuovere l'occupabilità di lungo periodo e garantire tutele adeguate, soprattutto per chi rischia di restare indietro. Da questa consapevolezza sono nati percorsi di formazione e di inclusione lavorativa su misura per persone in condizioni di vulnerabilità. Nel 2024 abbiamo formato oltre 28.000 persone attraverso corsi professionalizzanti e ampliato percorsi di upskilling e reskilling con un'offerta focalizzata su competenze trasversali, green e digitali.

Proprio il digitale, in particolare l'intelligenza artificiale, resta un'importante leva e un abilitatore della nostra politica di DE&I. Non solo, infatti, ne adottiamo le potenzialità per

migliorare i processi e i servizi, ma lo facciamo con un'attenzione rigorosa agli impatti etici, sociali e di privacy, attraverso una governance solida e trasparente. Per questa ragione, nel corso dell'anno abbiamo avviato un programma di formazione sull'uso responsabile di queste tecnologie. Inoltre, abbiamo scelto di aderire alla piattaforma UNESCO *Women4EthicalAI* per contribuire allo sviluppo di sistemi tecnologici equi, non discriminatori e realmente accessibili.

Nel 2024 abbiamo anche rafforzato il nostro impegno nei confronti dell'ambiente, garantendo maggiore diffusione, tracciabilità e integrazione delle pratiche sostenibili in ogni parte dell'Organizzazione, implementando iniziative mirate, tra cui la riduzione dei consumi energetici, l'utilizzo di fonti rinnovabili e un'ottimizzazione e riduzione della gestione dei rifiuti speciali.

La sostenibilità è un processo in costante divenire, che richiede attenzione, lungimiranza e responsabilità. Siamo consapevoli che, nonostante i traguardi raggiunti, molto resta ancora da fare. Per questo rimaniamo vigili, aperti e in ascolto, impegnandoci a valorizzare i talenti, le risorse e le comunità in cui operiamo.

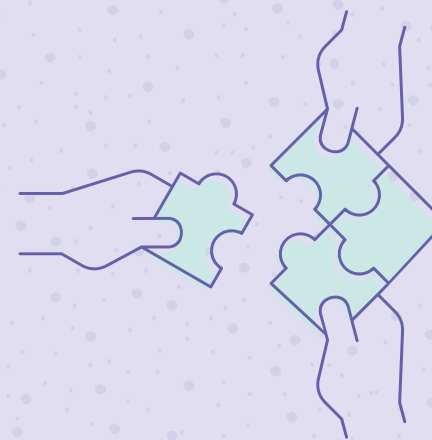
Vi invitiamo a leggere il nostro Rapporto sulla sostenibilità per una panoramica dettagliata dei progressi e delle iniziative presenti e future.

Grazie per il vostro sostegno e per il contributo a un domani più equo, inclusivo e sostenibile per tutti.

CAPITOLO 1



La strategia di sostenibilità



❖ Trasparenza al centro: come costruiamo il nostro Rapporto

Il nostro impegno nella rendicontazione delle attività legate alla sostenibilità prosegue anche quest'anno attraverso la condivisione trasparente di dati e iniziative che caratterizzano il nostro operato. Questo Rapporto si ispira ai *GRI Sustainability Reporting Standards*, tra i principali riferimenti internazionali in materia di rendicontazione non finanziaria.

Ogni capitolo si apre con un panorama dei temi materiali e dei rispettivi impatti, rischi e opportunità rilevanti su scala sociale, ambientale ed economica. L'analisi è allineata agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite) e rappresenta la base per orientare le nostre azioni e priorità.

A seguire, ogni sezione presenta le politiche adottate, i modelli di gestione e i progetti realizzati nel corso dell'anno, corredati da indicatori qualitativi e quantitativi che ne misurano l'efficacia e l'evoluzione. Il linguaggio scelto è pensato per essere chiaro, inclusivo e accessibile, così da garantire la fruibilità del contenuto e la comparabilità nel tempo. Il Rapporto si conclude con un glossario che raccoglie i principali riferimenti e definizioni utilizzati nei diversi capitoli.

Il documento è coerente con le Policy aziendali aggiornate nel 2024, nonché con i Sistemi di Gestione in ambito sociale, di innovazione responsabile e di qualità, ambiente e sicurezza.

❖ I temi prioritari e l'approccio alla doppia materialità

Nel 2024 abbiamo rafforzato il nostro approccio alla doppia materialità, integrando nuove metodologie di valutazione e momenti di confronto partecipato.

Partendo dalla mappatura delle tematiche ESG condotta da Adecco a livello globale, abbiamo avviato un confronto interno con le principali funzioni aziendali per definire le priorità per il 2024. Il processo ha portato all'individuazione dei seguenti temi materiali: **occupabilità, upskilling e reskilling; diversità, equità, inclusione e accessibilità; diritti umani; diritti dei lavoratori; benessere, salute e sicurezza; privacy e sicurezza dei dati; etica del business, Responsible AI e cambiamento climatico.**

L'organizzazione di un workshop dedicato ci ha permesso di aggiornare la nostra **Materialità di impatto**, identificando gli effetti positivi e negativi – attuali e potenziali – generati dalla nostra attività in ambito sociale, ambientale ed economico. Per ciascun impatto è stata analizzata la significatività sulla base dei criteri di scala, portata e, per quelli negativi, anche di rimediabilità. Sono stati inoltre introdotti un orizzonte temporale di riferimento (breve, medio e lungo periodo) e una stima delle probabilità di accadimento per gli impatti potenziali.

Per la valutazione degli impatti negativi è stato utilizzato un **sistema di scoring** così organizzato:

- superiore a 12: critico;
- tra 10 e 12: significativo;
- tra 8 e 10: importante;
- tra 5 e 7: informativo;
- inferiore a 5: minimale.

Per gli impatti positivi è stato introdotto invece un sistema di punteggio con valore massimo pari a 9, escludendo il criterio di rimediabilità:

- superiore a 9: critico;
- tra 7 e 8: significativo;
- tra 5 e 6: importante;
- tra 3 e 4: informativo;
- inferiore a 3: minimale.

Accanto alla valutazione dell'impatto, è stata sviluppata la **Materialità finanziaria**, con il coinvolgimento delle principali funzioni aziendali. A ciascun impatto sono stati associati i potenziali rischi e opportunità per il business, oltre che a magnitudine, orizzonte temporale e probabilità di accadimento.

MATRICE DI MATERIALITÀ DI THE ADECCO GROUP



◆ Chi siamo

The Adecco Group Italia è la realtà di riferimento nel nostro Paese per i servizi e le soluzioni dedicati al mondo del lavoro. A livello globale, il Gruppo è presente in oltre 60 Paesi.

Operiamo sul territorio nazionale attraverso le nostre tre Global Business Unit (GBU): **Adecco**, **Akkodis** e **LHH**.

A queste si affiancano brand specifici per integrare la nostra offerta di servizi come **Mylia** e **PHYD**¹.

 [Clicca qui per approfondire la storia di The Adecco Group](#)

Adecco

Prima agenzia per il lavoro in Italia, che sviluppa e valorizza il capitale umano, rispondendo alle esigenze di flessibilità e qualità delle aziende con soluzioni dedicate e servizi su misura. Contribuisce ogni giorno all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, con un'attività d'intermediazione polifunzionale (somministrazione a tempo determinato e indeterminato, ricerca e selezione, formazione e outplacement).

AKKODIS

Leader globale nel mercato dell'ingegneria e della ricerca e sviluppo, sfrutta la potenza dei dati per accelerare l'innovazione e la trasformazione digitale. Con un'offerta unica di soluzioni end-to-end con quattro linee di servizio – Consulting, Solutions, Talents e Academy – supporta i clienti nel dare forma a un domani più smart e sostenibile.

LHH

Attraverso consulenza HR e di gestione dei talenti, offre a professionisti e organizzazioni gli strumenti necessari per la realizzazione delle proprie ambizioni, generando un impatto significativo sulle loro carriere e sui loro business. Inoltre, è in grado di creare valore lungo l'intero talent journey, dall'assunzione dei profili migliori allo sviluppo delle competenze, dalla formazione dei leader a tutti i passaggi di carriera, trasformando il talento in un concreto vantaggio competitivo.

mylia_

Brand del Gruppo che si occupa di formazione e sviluppo per individui e aziende. Attraverso un approccio human-centered e data driven contribuisce a dare forma al futuro di imprese e persone.

PHYD

Progetto Phy-gital che combina una piattaforma digitale e uno spazio fisico nati per una valorizzazione del capitale umano inteso come un asset strategico e cruciale per ogni organizzazione.

◆ La visione e l'impegno per il futuro del lavoro

“Making the future work for everyone”

Non è solo la nostra promessa, ma **la visione che orienta ogni scelta strategica e operativa**. Crediamo in un mercato del lavoro che metta al centro le persone, i loro bisogni e il

loro potenziale. È da questa convinzione che nasce l'impegno di The Adecco Group per un futuro occupazionale equo, accessibile e inclusivo.

Nel concreto, il nostro contributo si sviluppa lungo **tre direttrici**:

Costruire un mercato del lavoro più inclusivo, ispirando istituzioni, aziende e cittadini a guidare il cambiamento verso modelli più equi e sostenibili.

Supportare l'occupabilità delle persone, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, riducendo il mismatch delle competenze e offrendo strumenti di orientamento e formazione.

Anticipare le trasformazioni del mondo del lavoro, aiutando le imprese a restare competitive e le persone a mantenere e sviluppare le proprie opportunità occupazionali.

A guidare ogni nostra azione sono i valori che ci contraddistinguono:



Coraggio

Siamo audaci, prendiamo l'iniziativa e sfidiamo lo status quo per portare innovazione.



Collaborazione

Siamo più incisivi quando sfruttiamo i nostri punti di forza collettivi per affrontare insieme le sfide.



Inclusione

Accogliamo ogni opinione e punto di vista e valorizziamo le unicità di ciascuno per ottenere il meglio per tutti.



Passione

Portiamo energia alla nostra mission, lavoriamo con cura e dedizione e siamo orgogliosi di ciò che facciamo, ogni giorno.



Clienti al centro

Mettiamo i nostri clienti e candidati al centro di tutto ciò che facciamo perché siamo vincenti quando loro hanno successo.

In un contesto segnato da profonde trasformazioni sociali, tecnologiche ed economiche, continuiamo ad agire come **ponte tra le esigenze del mercato e quelle della società**, per garantire che il futuro del lavoro sia davvero un'opportunità per tutti.

¹ Nel 2025 PHYD è diventata Talent House by The Adecco Group.

◆ Il perimetro del Rapporto

I dati qualitativi e quantitativi presentati in questo Rapporto si riferiscono al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024 e sono stati raccolti con il contributo diretto delle principali funzioni aziendali, attraverso interviste individuali e momenti di confronto strutturati. **Il perimetro di rendicontazione fa riferimento principalmente ad Adecco Italia.**

In merito ai dati ambientali, sono invece riportate le performance relative a The Adecco Group Italia, in continuità con quanto rendicontato lo scorso anno.

Eventuali limitazioni o variazioni del perimetro di rendicontazione sono esplicitate nei singoli paragrafi, in corrispondenza dei dati interessati.

◆ Adecco Italia

Adecco Italia è la società di The Adecco Group che sviluppa e valorizza il capitale umano, rispondendo alle esigenze di flessibilità delle aziende con soluzioni dedicate e servizi su misura. Si tratta della prima agenzia per il lavoro del Paese, con **oltre 300 filiali** distribuite capillarmente sul territorio nazionale. Grazie ad Adecco Italia, ogni giorno **favoriamo l'incontro tra domanda e offerta attraverso un'attività di intermediazione polifunzionale** che ci consente di rispondere in modo tempestivo ed efficace alle esigenze di persone e aziende. Autorizzati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, operiamo nei servizi di

lavoro in somministrazione a tempo determinato e indeterminato, ricerca e selezione, formazione e ricollocazione. Siamo al fianco dei lavoratori lungo tutto il percorso professionale, garantendo tutela, continuità occupazionale e opportunità di crescita in un mercato del lavoro in costante trasformazione.

Con un **team di oltre 2.400 professionisti** in tutta Italia, **impieghiamo ogni giorno circa 52.000 persone e collaboriamo con più di 12.000 aziende clienti**, contribuendo attivamente allo sviluppo sostenibile dell'occupazione e del tessuto produttivo nazionale.

◆ ESG e sviluppo del business

A livello globale, il nostro Gruppo opera all'interno di un **framework ESG articolato su tre dimensioni prioritarie**:

Una **transizione giusta**, per supportare persone e imprese nei cambiamenti legati alla digitalizzazione e alla trasformazione ecologica.

Il **futuro del lavoro**, per anticipare l'evoluzione delle competenze e promuovere l'occupabilità nel lungo termine.

La **generazione di valore condiviso**, per produrre un impatto positivo su individui, comunità e territori, attraverso un'innovazione responsabile e pratiche di collaborazione.

Questi tre assi rappresentano il fondamento della nostra visione sostenibile e orientano quotidianamente le iniziative che realizziamo in Italia, coerentemente a quanto proposto a livello globale. **Per noi, l'impegno verso la sostenibilità non è soltanto una responsabilità, ma un elemento strategico in grado di generare benefici duraturi per l'intero sistema socio-economico.**

Le imprese scelgono Adecco Italia per integrare principi ambientali, sociali e di governance nelle proprie politiche, aumentare l'attrattività

nei confronti dei talenti, valorizzare le differenze e attuare modelli organizzativi più equi e inclusivi. Questa impostazione ispira anche l'evoluzione delle nostre soluzioni, che comprendono percorsi su misura rivolti a persone vulnerabili, come per esempio rifugiati, donne e NEET.

Tradurre i valori ESG in pratiche aziendali concrete significa costruire relazioni basate sulla fiducia, consolidare la reputazione aziendale e potenziare la performance economica in una prospettiva di lungo periodo e sostenibilità.

♦ La roadmap ESG 2025 e il contributo agli SDGs

Nel 2024 abbiamo proseguito il nostro cammino verso gli obiettivi della *roadmap ESG 2025*, definendo target misurabili in ambito ambientale, sociale e di governance. **I nostri impegni si sviluppano in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite**, in particolare il numero 4 (istruzione di qualità), 5 (parità di genere), 8 (lavoro dignitoso), 10 (riduzione delle disuguaglianze) e 13

(azione per il clima). Parte integrante del nostro framework strategico sin dal 2023, queste priorità globali sono oggi supportate da un sistema di gestione certificato che include ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA 8000, ISO 27001 e la UNI/PdR 125:2022 (vedi approfondimenti nei capitoli tematici dedicati), a conferma del nostro impegno verso un modello aziendale equo e responsabile.

LA NOSTRA MISSION

Costruire un futuro del lavoro per tutti

I NOSTRI OBIETTIVI



LE NOSTRE LEVE



♦ Riconoscimenti e rating

Nel 2024 abbiamo ottenuto importanti riconoscimenti, a conferma del nostro impegno in ambito ESG e del valore delle iniziative promosse per l'inclusione e la responsabilità sociale. Tra questi spicca per il settimo anno consecutivo il **premio Welcome – Working for Refugee Integration dell'UNHCR - Agenzia ONU per i Rifugiati**, ricevuto per il nostro contributo concreto all'inserimento lavorativo di oltre 2.000 persone rifugiate.

Abbiamo inoltre confermato la nostra leadership in ambito di sostenibilità ottenendo, per il secondo anno consecutivo, la **medaglia Gold di EcoVadis**, una delle principali piattaforme internazionali di rating ESG. La valutazione si basa su quattro aree chiave – ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica, acquisti sostenibili – in cui abbiamo registrato progressi significativi. Il punteggio complessivo ottenuto è di 80/100.

Nel 2024 Adecco Italia ha rinnovato l'adesione anche alla piattaforma **Open-es**, l'alleanza di sistema che unisce mondo industriale, finanziario, associativo e istituzionale con l'obiettivo di supportare lo sviluppo sostenibile di tutte le imprese. Dal 2024 il percorso standard è stato suddiviso in 3 classi: Fondamentali, Maturità e

Master in base alla complessità delle domande e alle dimensioni dell'organizzazione e ad ogni classe è stato assegnato un rating. Il punteggio raggiunto da Adecco nelle 3 classi è il seguente:

- Fondamentali: 76/100;
- Maturità: 75/100;
- Master: 72/100.

Questo conferma l'impegno della Società nel percorso di miglioramento continuo delle proprie performance ESG.

Abbiamo inoltre confermato la nostra partecipazione a **Synesgy**, piattaforma digitale globale che raccoglie e gestisce informazioni sulla sostenibilità delle aziende attraverso una modalità di self-assessment. A ottobre 2024 è stato ottenuto lo score B della certificazione Synesgy.

Per quanto riguarda altri rating ESG non disponibili a livello locale, il riferimento rimane il perimetro Global: le valutazioni e i progressi sono consultabili nella sezione *Measurement, Reporting and Position of our Progress* di The Adecco Group.

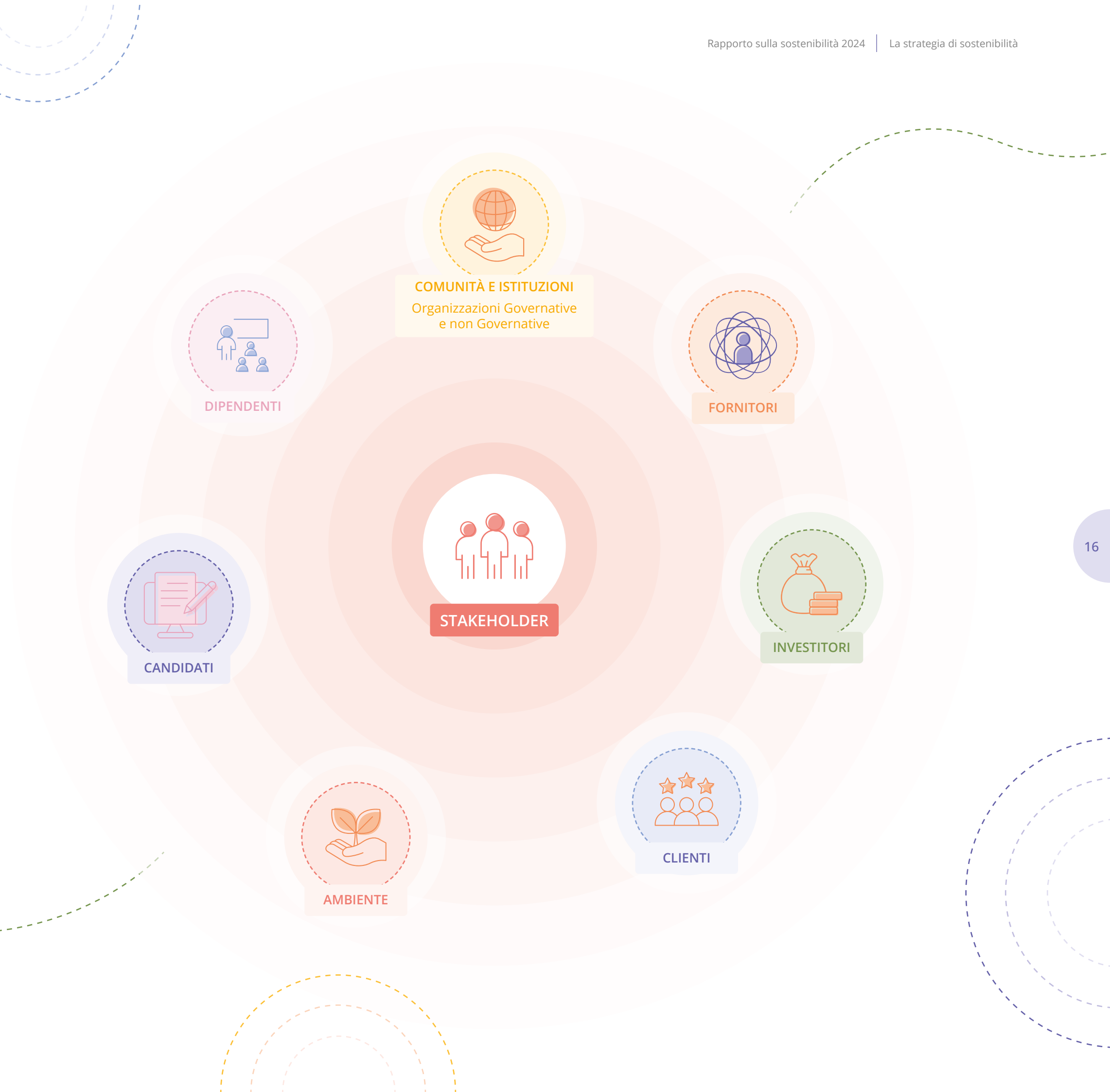
 **Clicca qui per consultare The Adecco Group Measurement, Reporting and Position of our Progress**

♦ La relazione con gli stakeholder

Crediamo in un **dialogo costante, trasparente e bidirezionale con tutti i nostri stakeholder**: dipendenti, clienti, candidati, istituzioni, comunità locali, investitori e fornitori. Già nel 2023 abbiamo consolidato un modello di ascolto articolato, basato su incontri pubblici, survey periodiche e collaborazioni con realtà del Terzo Settore.

Anche l'ambiente è per noi uno stakeholder chiave. Nonostante la natura non industriale del nostro business, il nostro ruolo di facilitatore nel mercato del lavoro ci rende parte attiva della transizione ecologica. Contribuiamo infatti alla diffusione di competenze green, all'inserimento di figure professionali legate alla sostenibilità e alla promozione di modelli organizzativi a basso impatto ambientale presso clienti e partner.

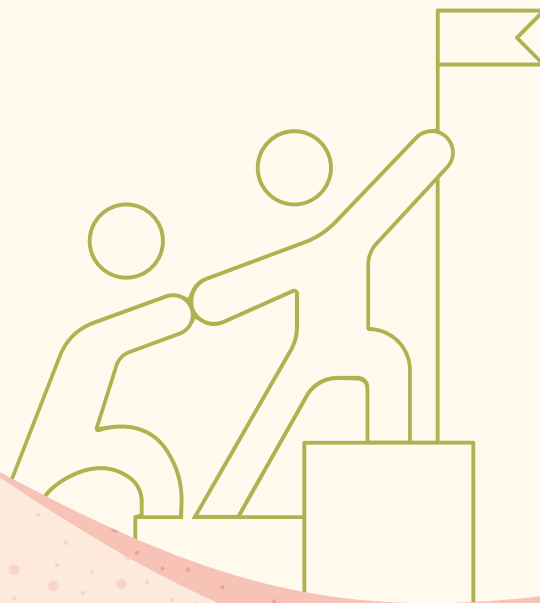
La Policy di Stakeholder Engagement, formalizzata nel corso dell'anno, definisce principi chiave come reciprocità, inclusione e impatto condiviso, a testimonianza di un impegno che mette le relazioni al centro della nostra strategia di sostenibilità.



CAPITOLO 2



Sostenibilità sociale



LA MATRICE IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ*

	SDGs correlati	Descrizione del tema	Impatti	Tipologia di Impatto	Significatività*	Stakeholder impattati	Rischi	Probabilità	Opportunità	Orizzonte e natura impatto	Note di contesto
Occupabilità, upskilling e reskilling	• SDG 4 (Educazione di qualità) • SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) • SDG 10 (Ridurre le disuguaglianze)	L'impegno nel rafforzare le competenze dei lavoratori e candidati attraverso formazione, aggiornamento professionale e percorsi di orientamento, promuovendo occupabilità sostenibile e riducendo il disallineamento tra competenze e mercato del lavoro.	Positivo • Contributo all'aumento delle competenze tecniche e trasversali dei lavoratori, attraverso programmi di formazione continua, corsi professionalizzanti e percorsi di apprendistato. • Sostegno all'accesso al lavoro dei giovani, rafforzando l'occupabilità di lungo periodo tramite iniziative di orientamento e accompagnamento alla carriera in collaborazione con istituti scolastici, enti locali e aziende.	Attuale	Critica	Lavoratori in somministrazione, giovani, persone in transizione professionale, aziende clienti, enti formativi.	• Rischio di mancata competitività e attrattività verso clienti e candidati (il non adeguato soddisfacimento delle esigenze del mercato del lavoro a causa di un'offerta formativa non allineata ai nuovi fabbisogni di competenze). • Rischio di elevato turnover (con conseguente innalzamento dei costi per l'azienda). • Rischio di non adeguate e aggiornate competenze del capitale umano.	Bassa	• Leadership nel reskilling e nella formazione sostenibile. • Nuovi <i>revenue stream</i> in servizi B2B, con particolare focus sulle PMI. • Maggiore reattività ai cambiamenti di mercato.	Impatto effettivo e di medio periodo, legato a trend occupazionali e tecnologici.	La rapida evoluzione tecnologica richiede aggiornamento costante dei contenuti formativi e coinvolgimento attivo dei beneficiari.
			Negativo • Esclusione delle fasce vulnerabili. • Obsolescenza dei contenuti formativi.	Potenziale	Importante						
DE&I	• SDG 5 (Parità di genere) • SDG 8 (Lavoro dignitoso) • SDG 10 (Ridurre le disuguaglianze) • SDG 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide)	Le politiche e le iniziative per garantire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e accessibile a tutti, valorizzando le diversità di genere, etnia, età, disabilità e orientamento affettivo e sessuale.	Positivo Creazione di ambienti di lavoro più equi, accoglienti e rappresentativi che contribuiscono a ridurre discriminazioni e barriere all'ingresso nel mondo del lavoro.	Attuale	Significativa	Dipendenti, candidati, persone con disabilità, donne, persone appartenenti alla comunità LGBTQAI+, persone con background migratorio, comunità locali.	Eventuali episodi di discriminazione o mancanza di inclusività potrebbero danneggiare la reputazione dell'azienda, ridurre la fiducia dei talenti e generare rischi legali o contenziosi con stakeholder interni ed esterni. Tali situazioni possono ridurre la produttività delle persone, che in un contesto non inclusivo faticano a esprimere il loro pieno potenziale.	Media	• Attrattività verso giovani e talenti sensibili alla DE&I. • Migliori retention e produttività.	Impatto effettivo e continuo, integrato nei processi HR e culturali.	Le iniziative DE&I sono crescenti, ma richiedono presidio continuo per evitare forme di esclusione sistemica o bias impliciti.
			Negativo • Persistenza di episodi di discriminazione. • Possibili bias nei sistemi automatizzati di selezione.		Informativa						
Diritti umani	• SDG 8 (Lavoro dignitoso) • SDG 10 (Ridurre le disuguaglianze) • SDG 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide)	Il rispetto e la promozione dei diritti umani lungo tutta la catena del valore, includendo i diritti dei lavoratori, la non discriminazione e la tutela delle persone vulnerabili e rifugiate.	Positivo Impegno attivo nell'inclusione lavorativa e nella promozione dei diritti umani per le persone in situazione di vulnerabilità, attraverso opportunità concrete di occupazione e crescita personale.	Attuale	Significativa	Candidati in condizioni di vulnerabilità, persone rifugiate, organizzazioni per i diritti umani, fornitori, istituzioni internazionali.	Il mancato rispetto dei diritti umani lungo la catena del valore, soprattutto da parte di fornitori o partner terzi, espone a rischi reputazionali, di contenziosi legali e alla perdita della fiducia da parte di clienti e investitori responsabili.	Media	• Leadership etica e accesso a nuovi bandi. • Miglioramento della reputazione.	Impatto effettivo e potenziale, lungo tutta la catena del valore, incluso il rapporto con terzi.	Il rispetto dei diritti umani si estende oltre l'organizzazione, toccando anche fornitori, clienti e stakeholder in condizioni di vulnerabilità.
			Negativo • Rischi nei contesti di lavoro non direttamente controllabili. • Dipendenza da partner terzi.		Critica						
Diritti dei lavoratori	• SDG 1 (Sconfiggere la povertà) • SDG 8 (Lavoro dignitoso) • SDG 10 (Ridurre le disuguaglianze)	Tutela delle condizioni di lavoro e promozione dei diritti sindacali, della contrattazione collettiva e della partecipazione attiva dei lavoratori, con particolare attenzione ai lavoratori in somministrazione.	Positivo Aumento del dialogo sociale continuo con le rappresentanze sindacali, anche attraverso la sottoscrizione di accordi collettivi e l'estensione del welfare aziendale anche ai lavoratori in somministrazione. Queste pratiche favoriscono un clima di fiducia e sicurezza contrattuale nel mondo del lavoro.	Attuale	Significativa	Lavoratori in somministrazione, rappresentanze sindacali, dipendenti diretti, clienti.	L'assenza di tutele adeguate o il mancato coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali potrebbero generare conflitti sindacali, deteriorare il clima interno e ridurre l'engagement della forza lavoro.	Bassa	• Partnership con sindacati e istituzioni. • Rafforzamento dei diritti nel settore.	Impatto effettivo e di medio termine, fortemente legato al quadro normativo e alla contrattazione.	Le tutele per i lavoratori in somministrazione dipendono anche dalla compliance dei clienti presso cui operano.
			Negativo • Vulnerabilità per lavoratori in somministrazione in contesti poco regolamentati. • Possibile precarizzazione.		Informativa						
Benessere, salute e sicurezza	• SDG 3 (Salute e benessere) • SDG 5 (Parità di genere) • SDG 8 (Lavoro dignitoso)	Azioni e programmi mirati a garantire la salute fisica e mentale, il benessere e la sicurezza dei lavoratori, sia diretti che somministrati, promuovendo un equilibrio tra vita privata e professionale.	Positivo Promozione attiva del benessere fisico, mentale e sociale dei propri dipendenti con un ampio ventaglio di iniziative, che vanno dallo smart working e flessibilità oraria a programmi di supporto psicologico, attività sportive e momenti educativi dedicati alla salute. La sicurezza sul lavoro è garantita da percorsi formativi costanti e dalla presenza di figure professionali dedicate alla prevenzione.	Attuale	Significativa	Dipendenti, lavoratori temporanei, famiglie, medici del lavoro, responsabili HSE.	Infortuni, stress da lavoro correlato o condizioni non ottimali per la salute e il benessere dei lavoratori possono comportare conseguenze legali, aumentare l'assenteismo e incidere negativamente sulla produttività.	Bassa	• Offerta di servizi HSE per clienti. • Posizionamento su benessere aziendale.	Impatto effettivo e di breve termine, connesso al clima aziendale e alla prevenzione.	Il benessere è un fattore chiave di retention, ma può essere trascurato nelle fasi di riorganizzazione o crescita rapida.
			Negativo • Aumento infortuni. • Stress lavoro correlato in assenza di supporto adeguato.		Informativa						

* Per ciascun tema materiale, vengono identificati gli impatti effettivi prodotti e gli impatti che potenzialmente potrebbero verificarsi qualora il tema di riferimento non venisse in toto o parzialmente gestito o implementato. La mappatura considera i più rilevanti benchmark di settore internazionali.

* Per significatività si intende il livello di rilevanza e la magnitudine di ciascun impatto. Per ogni tema ESG, questo è stato calcolato misurando scala, portata, entità e, nel caso di impatti negativi, rimediabilità. Il metodo di misurazione e lo scoring attribuito sono descritti in dettaglio nel paragrafo ["I temi prioritari e l'approccio alla doppia materialità"](#).

❖ Le Policy sui diritti umani, il lavoro e la responsabilità sociale

La Policy globale sui Diritti Umani e del Lavoro

Tuteliamo i diritti umani e ci impegniamo a prevenire, mitigare e, laddove necessario, rimediare agli impatti negativi – diretti e indiretti – generati lungo la nostra catena del valore.

Grazie alla nostra Policy globale sui Diritti Umani e del Lavoro garantiamo condizioni di lavoro eque, inclusive e sicure, opponendoci con fermezza a ogni forma di discriminazione, sfruttamento, lavoro forzato o minorile. Promuoviamo l'equità, la valorizzazione della diversità e la libertà di associazione, nel rispetto dei diritti sindacali e contrattuali e in linea con i principali standard internazionali in materia.

La Policy prevede:

- valutazione periodica dei rischi lungo la catena del valore, accompagnata da un dialogo continuo con gli stakeholder, inclusi fornitori, partner e clienti;
- selezione dei partner sulla base dell'adesione a principi sanciti dalla Policy, con la possibilità di interrompere le collaborazioni in caso di gravi violazioni;
- monitoraggio dei progressi affidato a comitati interni, sotto la supervisione del nostro Board of Directors.

Position Statement sui Diritti Umani e Lavorativi

A supporto della Policy, il nostro *Human and Labour Rights Position Statement* riafferma l'impegno globale del nostro Gruppo a garantire condizioni di lavoro dignitose, eque e inclusive, fondate sui principali standard internazionali.

Rifiutiamo ogni forma di schiavitù moderna, discriminazione o sfruttamento, promuoviamo pratiche di reclutamento etiche e

trasparenti, sosteniamo la libertà sindacale e il dialogo sociale, e chiediamo ai nostri partner di condividere lo stesso approccio.

Il nostro modello include valutazione dei rischi, formazione specifica, meccanismi di segnalazione accessibili e trasparenti e un impegno costante al miglioramento continuo.

Inclusion and Wellbeing Statement

L'inclusione e il benessere delle persone sono pilastri della nostra strategia. Ci impegniamo a contrastare attivamente tutte le forme di discriminazione, incluse quelle basate su genere, orientamento sessuale, identità di genere, etnia, età, disabilità, religione, stato socio-economico e condizioni personali.

Il nostro approccio all'equità è integrato lungo l'intera catena del valore e si fonda su cinque pilastri:

- attrazione, selezione e retention di talenti;
- promozione di una cultura inclusiva in tutte le decisioni e condotte aziendali;

- abbattimento delle barriere e promozione dell'accessibilità;
- centralità del benessere psico-fisico e relazionale delle persone;
- responsabilità aziendale rispetto agli impatti generati. Collaboriamo attivamente con realtà come *Paradigm for Parity*, *Tent Partnership for Refugees* ed *Equal@Work Platform*, rafforzando la nostra rete di azione sul fronte DE&I.

La Politica per la Parità di Genere di The Adecco Group Italia

Con la Politica per la Parità di Genere, ci impegniamo a rimuovere ogni forma di disparità, garantendo pari opportunità nell'accesso, nello sviluppo e nella valorizzazione professionale di tutte le persone, a prescindere dal genere.

La Politica, coerente con i principi della Prassi UNI/PdR 125:2022, definisce obiettivi chiari in materia di equità retributiva, work-life balance, prevenzione di ogni forma di discriminazione e promozione di un ambiente di lavoro inclusivo.

Attraverso azioni concrete – come la formazione obbligatoria, l'ascolto attivo delle persone, il monitoraggio di indicatori chiave e l'adozione di processi trasparenti – perseguiamo una trasformazione culturale profonda, orientata al rispetto, alla valorizzazione delle differenze e all'empowerment femminile.

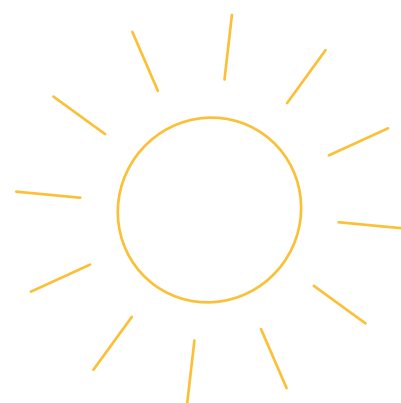
La Politica di Responsabilità Sociale

A livello nazionale, la nostra Politica di Responsabilità Sociale - parte della Politica Integrata² di Adecco Italia - articola l'impegno in diverse aree chiave. Abbiamo definito un sistema di garanzia del servizio che risponde sia alle aspettative dei nostri lavoratori, sia alle esigenze dei clienti.

La Politica di Responsabilità Sociale sancisce la nostra dedizione al benessere delle persone e della comunità in cui operiamo, nonché l'impegno con cui integriamo le considerazioni sociali nelle nostre strategie e operazioni quotidiane. In questo senso, ci impegniamo ad assicurare condizioni di lavoro eque, etiche, sicure, inclusive, dignitose e trasparenti, in piena conformità legislativa.

Sosteniamo attivamente progetti di educazione al lavoro per persone in situazioni di svantaggio, e ci impegniamo a valorizzare le risorse locali e a contribuire allo sviluppo delle comunità in cui operiamo.

Disponiamo inoltre di strumenti interni per monitorare e migliorare il sistema di Responsabilità Sociale, inclusi canali dedicati alla gestione di reclami o segnalazioni di non conformità agli standard adottati.



Le Certificazioni e i Sistemi di Gestione in ambito sociale

La Norma SA 8000 per la Certificazione della Responsabilità Sociale

Dal 2014 abbiamo consolidato il nostro impegno per la tutela dei diritti fondamentali sul lavoro attraverso il Sistema di Gestione SA 8000, Certificazione internazionale che garantisce condizioni lavorative etiche lungo tutta la catena del valore. L'adozione di questo standard consente di integrare e monitorare costantemente i principi di responsabilità sociale, garantendo trasparenza, partecipazione attiva delle persone e miglioramento continuo.

Il 2024 è stato caratterizzato da un rafforzamento delle azioni di ascolto e coinvolgimento delle parti interessate, in particolare attraverso il lavoro del **Social Performance Team (SPT)**, che ha supervisionato il rispetto dei principi della norma, la gestione dei reclami e la verifica del rispetto dei diritti umani e dei

diritti dei lavoratori, con un'attenzione crescente alla rappresentanza sindacale e al benessere organizzativo.

Sono stati realizzati audit interni e momenti di formazione mirati, anche in collaborazione con il Comitato Etico, per diffondere la conoscenza della norma tra i team territoriali e garantire la compliance in tutte le sedi. La gestione dei reclami si è ulteriormente strutturata, con canali accessibili, garanzie di riservatezza e tempistiche chiare di risposta, contribuendo a promuovere una cultura del dialogo e della fiducia.

Il sistema SA 8000 è stato inoltre affiancato in modo sinergico dagli altri sistemi aziendali di gestione, rafforzando l'efficacia dell'approccio ESG su scala organizzativa e territoriale.

La Prassi UNI/PdR 125:2022 - Linee guida sul Sistema di Gestione per la parità di genere

Dal 2023, The Adecco Group Italia e Mylia hanno ottenuto la **Certificazione UNI/PdR 125:2022**, lo standard nazionale che definisce i criteri per misurare, valutare e valorizzare le politiche aziendali in materia di parità di genere. Si tratta di un riconoscimento concreto del nostro impegno per costruire ambienti di lavoro equi, inclusivi e privi di discriminazioni.

La Certificazione, rilasciata, come previsto in questi casi, da un ente terzo accreditato, attesta il rispetto di indicatori misurabili in sei aree chiave: cultura e strategia; governance; processi HR (selezione, sviluppo, gestione carriere); equità retributiva; genitorialità e conciliazione; prevenzione di abusi e molestie.

Essere conformi alla UNI/PdR 125:2022 significa non solo rispettare requisiti normativi, ma integrare la parità di genere nei processi decisionali, nella gestione del personale e nelle dinamiche organizzative. Il percorso di certificazione ha rafforzato ulteriormente il nostro sistema di monitoraggio e miglioramento continuo, stimolandoci a definire obiettivi chiari e azioni concrete per colmare eventuali gap.

Nel 2024, abbiamo proseguito nel consolidamento delle misure previste dallo standard, con particolare attenzione alla formazione manageriale e alla promozione di una cultura diffusa della parità. Continuiamo a investire in iniziative strutturate per favorire una reale equità di trattamento, rendendo la diversità una leva di innovazione e competitività.

 **Clicca qui per leggere la Policy globale sui Diritti Umani e del Lavoro**

 **Clicca qui per leggere il Position Statement sui Diritti Umani e Lavorativi**

 **Clicca qui per leggere la Politica per la Parità di Genere di The Adecco Group Italia**

² Per la Politica Integrata di Adecco Italia si rimanda al Capitolo 4 dedicato alla Governance.

La Certificazione ISO 45001

Nel 2024, abbiamo conseguito la **Certificazione ISO 45001**, lo standard internazionale per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Un traguardo che rafforza il nostro impegno nel garantire ambienti professionali sicuri,

prevenire infortuni e tutelare il benessere psicofisico di tutti i lavoratori, aumentandone la consapevolezza e il coinvolgimento.

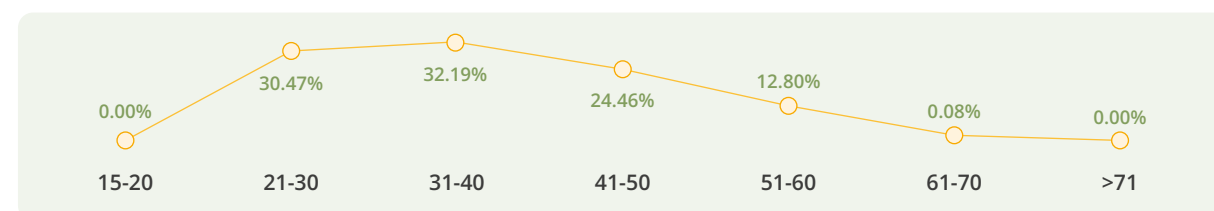
Le persone in Adecco Italia

Siamo una realtà fatta di persone che lavorano per le persone. Al centro del nostro modello operativo ci sono due componenti essenziali:

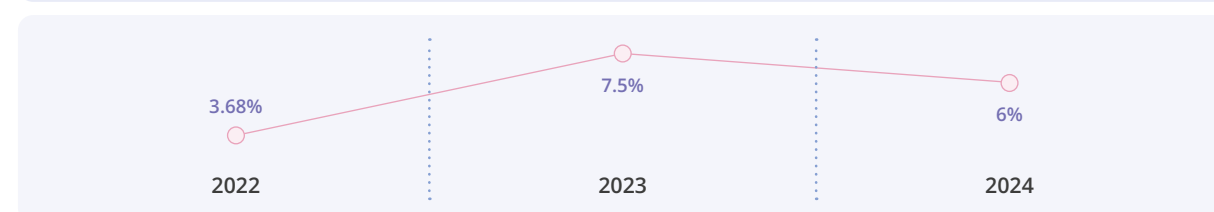
i dipendenti diretti di Adecco Italia e i lavoratori in somministrazione, che ogni giorno supportiamo nel loro percorso professionale.

Dipendenti diretti		2022	2023	2024
Uomini		457	471	486
Donne		1.799	1.885	1.959
Dipendenti diretti per qualifica e genere		2022	2023	2024
Uomini	Impiegati	402	419	431
	Quadri	44	39	40
	Dirigenti	11	13	15
Donne	Impiegate	1.745	1.796	1.882
	Quadri	46	49	67
	Dirigenti	8	10	10

Età dipendenti diretti Adecco nel 2024



Turnover medio staff



Nel 2024 il nostro team diretto conta più di **2.400 persone, presenti in oltre 300 sedi su tutto il territorio nazionale**. Si tratta di professionisti che contribuiscono, con competenze specifiche, alla realizzazione dei nostri servizi: dalla consulenza HR all'intermediazione, fino alla formazione e al supporto nei processi di transizione. Inoltre, **ogni giorno impieghiamo più di 52.000 lavoratori in somministrazione**, che collaborano con le aziende clienti. Queste persone rappresentano il cuore del nostro impegno per un'occupazione dignitosa, inclusiva

e sostenibile. Offriamo loro opportunità di impiego in diversi settori, accompagnandole con percorsi di formazione, aggiornamento e valorizzazione delle competenze.

La nostra azione si estende lungo l'intera catena del lavoro, con l'obiettivo di generare valore condiviso e rispondere in modo efficace alle trasformazioni del mercato, mettendo sempre al centro la dignità, la salute e il benessere delle persone.

La formazione

Nel 2024 Adecco Italia ha confermato la centralità delle persone come leva strategica per la crescita sostenibile, investendo con continuità nello sviluppo delle competenze, nella cultura aziendale e nel potenziamento professionale del proprio team.

Con **2.445 dipendenti diretti formati**, abbiamo registrato un totale di **44.008,75 ore di formazione**, ovvero +3% rispetto all'anno precedente.

Nello specifico abbiamo organizzato:



11.530 ORE di formazione tecnica (hard skill) per lo sviluppo di competenze specialistiche.



1.076 ORE di formazione comportamentale manageriale, dedicate ai ruoli di coordinamento e leadership.



3.231 ORE di formazione comportamentale (soft skill).



1.197 ORE di formazione linguistica con corsi di inglese.

Questi dati testimoniano un impegno concreto nella costruzione di percorsi di apprendimento continuo, in linea con l'evoluzione del contesto lavorativo e con le esigenze espresse dal nostro capitale umano. Abbiamo inoltre dedicato **8.818 ore all'on-boarding**, fondamentali per favorire l'integrazione dei nuovi dipendenti e trasmettere valori, Policy e strumenti utili per un inserimento efficace.

Il nostro approccio formativo si basa su metodologie didattiche aggiornate e inclusive, in linea con quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni, e si avvale di strumenti digitali, piattaforme e-learning e momenti in presenza. L'informazione continua su tematiche cruciali – come la sicurezza, il benessere, l'etica e la governance – è garantita attraverso canali interni come Intranet e comunicazioni periodiche.

Il livello di soddisfazione

DIPENDENTI DIRETTI

Attrarre e trattenere i migliori talenti è per noi un fattore fondamentale anche dal punto di vista della performance. Avere un'alta retention ci permette di favorire la continuità del nostro business, mentre coltivare un ambiente di lavoro positivo, rispettoso, inclusivo e salutare è fondamentale per il nostro purpose. Per affrontare questa sfida, verifichiamo i nostri progressi attraverso **indagini interne**, valutando il **coinvolgimento dei dipendenti e la loro soddisfazione sul posto di lavoro**. Dal 2018, utilizziamo la piattaforma Peakon³ per monitorare in modo regolare e anonimo l'engagement delle nostre persone.

LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE E AZIENDE CLIENTI

L'ascolto attivo degli stakeholder è parte integrante del nostro approccio alla qualità e all'innovazione dei servizi. Anche nel 2024, il dipartimento Customer Experience, in sinergia con i team Strategy Development & Innovation e Marketing & Communications, ha monitorato il percepito attraverso strumenti come il **Net Promoter Score (NPS)** e le **Google Reviews**. L'NPS misura la probabilità che un utente – cliente, lavoratore o candidato – si faccia promotore del nostro brand, restituendo la differenza tra promotori e detrattori.

I VALORI NPS REGISTRATI NEL 2024 SONO:



Secondo lo standard globale NPS, un Net Promoter Score è positivo quando è superiore a 50 punti.

La diversità, l'equità, l'inclusione (DE&I)

Costruire un ambiente di lavoro equo e inclusivo è per noi una priorità strategica. Nel 2024, il nostro team diretto è composto per l'80% da donne (1.959), che ricoprono il 58% delle posizioni di quadro e dirigente, contribuendo in modo significativo alla governance e ai processi decisionali dell'organizzazione. L'età dei nostri collaboratori si concentra prevalentemente nella fascia tra i 21 e i 40 anni (62,7%).

La nostra strategia DE&I si articola attorno a un framework strutturato su cinque pilastri: **inclusione strutturale, leader inclusivi, inclusione consapevole, responsabilità sociale e wellbeing**.

Questo approccio ci guida nel progettare in modo inclusivo ogni fase della gestione dei talenti, nel promuovere una leadership consapevole e nell'integrare i principi DE&I in tutte le iniziative organizzative.

Sosteniamo modelli di lavoro flessibili e inclusivi: tutti i dipendenti hanno accesso allo smart working, e nel 2024 il 73% degli uomini e l'88% delle donne ne ha usufruito attivamente, favorendo un migliore equilibrio tra vita professionale e personale.

Nel 2024 abbiamo rafforzato ulteriormente il nostro impegno attraverso le seguenti iniziative:

- formalizzazione della Policy sulla Parità di Genere, che riconosce e tutela ogni persona nel rispetto della propria autodeterminazione;
- adozione sistematica del linguaggio inclusivo nei processi HR e nella comunicazione interna;



Inclusione strutturale

Progettare in modo inclusivo ogni fase della gestione dei talenti.



Leadership inclusiva

Garantire che ogni opinione venga rispettata e accolta.



Wellbeing

Dare valore al benessere dei nostri colleghi fornendo servizi e supporto adeguati a ogni esigenza.



Inclusione consapevole

Guidare una cultura inclusiva attraverso i nostri comportamenti e processi decisionali.



Responsabilità sociale

Basare le azioni sui dati, incorporando la DE&I nelle iniziative organizzative.

- ampliamento dei diritti legati al congedo genitoriale, esteso anche alle famiglie omogenitoriali;
- diffusione di un percorso formativo obbligatorio per tutto il personale in materia di inclusione, pari opportunità e prevenzione delle discriminazioni.

Le nostre azioni, oltre che da Policy dedicate, sono supportate da un **comitato interno multidisciplinare** e da strumenti di ascolto costante. Non sono stati registrati contenziosi in materia di discriminazione, a conferma dell'efficacia delle nostre politiche attive.

Riteniamo che anche la comunicazione interna sia fondamentale per promuovere una cultura delle pari opportunità, e per questo abbiamo aggiornato la sezione dedicata alla DE&I sulla nostra Intranet aziendale, rendendola un punto di riferimento per approfondimenti, iniziative e risorse utili.

³ A partire dal 2025, Peakon è stata sostituita con Qualtrics.

♦ La salute, la sicurezza e il benessere

Nel 2024 abbiamo rafforzato il nostro impegno per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di prevenire infortuni, malattie professionali e situazioni di rischio per tutti coloro che operano all'interno della nostra Organizzazione, incluse le persone in somministrazione. **Il nostro sistema di prevenzione si fonda su un approccio integrato e proattivo: adottiamo tutte le misure necessarie per garantire ambienti di lavoro sicuri, attraverso attività di formazione continua, valutazione dei rischi e un presidio tecnico capillare su tutto il territorio nazionale.**

In linea con i requisiti della certificazione ISO 45001, grazie alla collaborazione con una rete strutturata di tecnici della prevenzione e medici competenti, assicuriamo la sorveglianza sanitaria e l'effettuazione regolare di

sopralluoghi nei luoghi di lavoro, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente. Monitoriamo costantemente gli indicatori chiave di sicurezza e interveniamo tempestivamente per ridurre eventuali criticità, promuovendo una cultura della prevenzione e della responsabilità condivisa.

Questo approccio ci ha permesso di mantenere anche nel 2024 un indice di gravità degli infortuni estremamente contenuto (0,017).

8.961 sono state le ore di training dedicate alla salute e sicurezza sul lavoro per i dipendenti diretti di Adecco Italia, in significativo aumento rispetto all'anno precedente (+50%), a testimonianza ulteriore del nostro impegno nel garantire ambienti di lavoro protetti e consapevoli.

Dipendenti diretti	2022	2023	2024
Numero infortuni (in occasione di lavoro)	0	2	3
Numero infortuni totale (con infortuni in itinere)	2	12	8
Indice gravità infortuni (in occasione di lavoro)	0%	0,002%	0,004%
Indice frequenza infortuni (in occasione di lavoro)	0%	0,447%	0,629%
Indice frequenza totale	0,474%	2,683%	2,307%
Indice gravità totale	0,001%	0,028%	0,017%

La conciliazione vita-lavoro

Conciliare impegni privati con la sfera professionale è parte integrante di una visione più ampia che mette al centro il benessere delle persone. In questa direzione, dal 2023 è stato adottato a livello globale il modello ***New World Working***, basato sul lavoro ibrido e sul principio dell'autonomia responsabile.

Questo approccio ha permesso di dimezzare le ore di straordinario e di migliorare il bilanciamento tra vita-lavoro, garantendo maggiore flessibilità organizzativa e benessere diffuso.

Welfare e supporto alla genitorialità

In continuità con gli anni precedenti, abbiamo sviluppato un **set integrato di politiche di welfare contrattuale, con particolare attenzione alla sfera genitoriale e alla dimensione familiare**. Tra le iniziative più rilevanti:

- formazione continua durante la maternità e percorsi di induction al rientro;
- trasformazione del contratto in part-time o soluzioni flessibili per madri e padri, come previsto dal Contratto Integrativo Aziendale;
- permessi aggiuntivi: 20 ore annue retribuite per visite mediche di figli e genitori e 2 giorni extra di congedo retribuito per i padri;

Tra le principali misure confermate a livello nazionale nel 2024:

- possibilità di ridurre l'orario di lavoro da 40 a 38 ore settimanali;
- flessibilità di 30 minuti in entrata e uscita;
- accesso allo smart working e orari delle riunioni compatibili con le esigenze di conciliazione;
- disponibilità di contratti part-time su richiesta.
- contributi per l'infanzia: 100 € mensili per asili nido fino a un massimo di 1.800 € e possibilità di convertire il premio aziendale in beni e servizi per i figli;
- copertura sanitaria integrativa per i dipendenti a tempo indeterminato con almeno 12 mesi di anzianità;
- adesione al programma "Un Fiocco in Azienda" per accompagnare le lavoratrici nel percorso di maternità e rientro al lavoro;
- iniziative educative come "Piccoli Talenti Adecco", comprese borse di studio dedicate ai figli dei dipendenti e un premio speciale per studenti con DSA.

Benessere fisico, psicologico e sociale

La Direzione Risorse Umane ha consolidato un **programma di attività focalizzato sulla salute e sulla qualità della vita**, articolato in:

- Gym Class in presenza, in partnership con una palestra specializzata;
- Edu Break: momenti di formazione interattiva su temi come nutrizione, benessere mentale, gestione del conflitto;
- sportello psicologico con cicli di incontri individuali e di gruppo con psicoterapeute qualificate;

- convenzioni e agevolazioni su servizi di salute, benessere, cultura e tempo libero;
- rete di Ambassador aziendali, rappresentanti delle diverse funzioni, che raccolgono idee, bisogni e feedback utili a migliorare le politiche HR e promuovere il coinvolgimento delle persone.

Infine, grazie alla **Banca del Tempo Solidale**, i dipendenti possono donare giornate di ferie ai colleghi che ne hanno bisogno, contribuendo a rafforzare il senso di comunità e l'impegno reciproco.

I diritti umani e i diritti dei lavoratori

Confermiamo il nostro impegno per una gestione responsabile e rispettosa delle persone attraverso l'adesione allo standard internazionale SA 8000. Come condiviso nel capitolo dedicato, questo sistema garantisce la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori lungo l'intera catena del valore, coinvolgendo personale diretto, lavoratori in somministrazione e fornitori.

In tema di tutela dei minori, non sono stati rilevati casi di impiego di persone sotto i 16 anni e tutte le disposizioni normative previste per i lavoratori tra i 16 e i 17 anni sono state pienamente rispettate. Non ricorriamo a forme di lavoro forzato o coatto: tutte le prestazioni lavorative avvengono su base volontaria.

La retribuzione, le condizioni di lavoro e le relazioni sindacali

Applichiamo ai nostri dipendenti diretti il **CCNL Terziario e Commercio**, assicurando **condizioni retributive in linea con quanto previsto dalla contrattazione nazionale**. Inoltre, il Contratto Integrativo Aziendale (CIA), rinnovato a febbraio 2022, definisce in modo chiaro e trasparente i criteri per l'erogazione della componente variabile della retribuzione, legata al raggiungimento di obiettivi condivisi.

Per i lavoratori in somministrazione, le condizioni economiche e normative sono stabilite dal CCNL delle Agenzie per il Lavoro e dai contratti collettivi delle aziende utilizzatrici, garantendo equità di trattamento rispetto ai dipendenti interni.

Il nostro impegno per una retribuzione dignitosa si traduce in un **monitoraggio costante del divario rispetto al *living wage***: nel 2024, il **delta medio tra la retribuzione effettivamente percepita e i minimi contrattuali si è attestato a +44%**. Un risultato che riflette la nostra volontà di valorizzare il lavoro attraverso un riconoscimento economico equo e sostenibile.

Crediamo nel valore del confronto e della partecipazione: il dialogo con le rappresentanze sindacali è parte integrante del nostro modello di relazioni industriali. Garantiamo pienamente la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, riconoscendo a ogni persona la possibilità di aderire liberamente a un sindacato e di farsi rappresentare quando lo ritenga necessario.

Nel 2024, il tasso medio di adesione al sindacato tra i nostri dipendenti diretti è stato del 4%, in un contesto improntato alla trasparenza e al rispetto dei diritti collettivi. Tra i lavoratori in somministrazione, il tasso di iscrizione al sindacato si attesta al 3,45%, con oltre 22.276 permessi sindacali concessi nel 2024. Questo approccio riflette la nostra cultura del rispetto e del dialogo, che consideriamo essenziale per costruire relazioni di lavoro solide, inclusive e orientate al miglioramento continuo.

Lavoratori in somministrazione	2022	2023	2024
Iscritti al sindacato	3.52%	3.75%	3.45%
Permessi sindacali	33.911	25.284	22.276
Dipendenti diretti	2022	2023	2024
Iscritti al sindacato	5.08%	4%	4%
Permessi sindacali	1.340,5	519	712,5

L'orario di lavoro è fissato a 40 ore settimanali, in linea con la normativa vigente, e assicuriamo parità di trattamento economico e normativo tra personale diretto e somministrato.

Il nostro sistema di gestione ha ottenuto un punteggio medio di livello I secondo il framework *Social Fingerprint*, lo strumento di autovalutazione sviluppato da SAI - *Social Accountability International* - per misurare la maturità delle organizzazioni nella gestione dei diritti umani sul lavoro. Il framework

valuta aspetti chiave come il coinvolgimento del management, la responsabilizzazione dei lavoratori, il miglioramento continuo e la cultura della compliance. Parallelamente, abbiamo potenziato i canali di segnalazione interna, assicurando modalità riservate, accessibili e trasparenti per dipendenti e stakeholder. Tutti i procedimenti disciplinari sono stati gestiti nel rispetto delle normative, con un tasso di conformità del 100% per lavoratori diretti e somministrati.

La formazione in materia di lavoro e diritti

Nel 2024 abbiamo erogato **9.195 ore di formazione dedicate al nostro Codice di Condotta**, a conferma della centralità attribuita ai principi di etica, integrità e responsabilità condivisa. L'obiettivo è rafforzare una cultura aziendale orientata al rispetto dei diritti fondamentali, alla trasparenza e alla correttezza

nei comportamenti quotidiani. Queste ore rientrano in un più ampio **impegno formativo volto a consolidare la conoscenza delle Policy aziendali, con particolare attenzione alla prevenzione dei rischi etici lungo tutta la nostra catena del valore.**

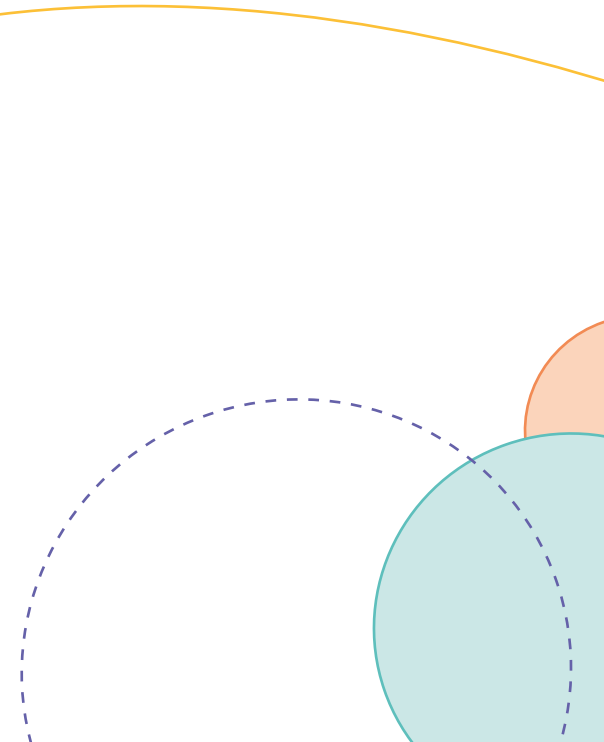
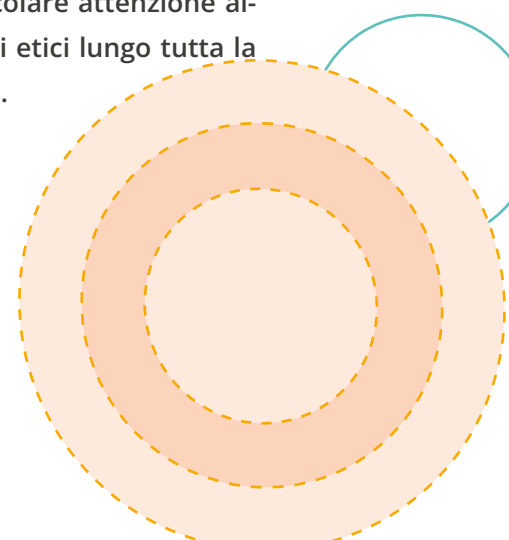
❖ L'occupabilità, l'upskilling e il reskilling

Nel corso dell'anno abbiamo formato **oltre 28.000 persone, candidati e lavoratori in somministrazione attraverso corsi professionalizzanti**, consolidando il nostro ruolo di abilitatore di occupabilità, in particolare per giovani e categorie vulnerabili. Dei contratti attivati, circa il 50% è stato a tempo indeterminato con oltre 1.200 persone in apprendistato, con una quota significativa in modalità duale (214). In crescita anche gli apprendistati di III livello (+13%), a conferma dell'investimento in competenze tecniche avanzate, fondamentali per affrontare le sfide della transizione digitale ed ecologica.

Abbiamo ulteriormente implementato i percorsi di upskilling e reskilling, anche grazie ai finanziamenti Forma.Temp, con un'offerta focalizzata su competenze green, digitali e trasversali. In parallelo, abbiamo potenziato gli strumenti digitali di supporto all'orientamento e alla formazione. Tra questi, il **CV Maker** si è affermato come una risorsa strategica per migliorare l'accessibilità ai servizi di *career*

guidance: si tratta di uno strumento online pensato per accompagnare le persone nella scrittura del proprio curriculum, attraverso un processo guidato, intuitivo e fruibile da remoto. Grazie a un'interfaccia user-friendly e a contenuti personalizzabili in più di 30 lingue, il CV Maker si rivela particolarmente utile per utenti con bassa *digital literacy*, NEET e persone alla ricerca di nuove opportunità, anche in contesti fragili. La sua adozione si inserisce in una visione inclusiva dell'innovazione tecnologica, che punta a semplificare l'accesso al mercato del lavoro e a valorizzare ogni tipo di talento.

Supportiamo le organizzazioni nei cambiamenti che richiedono la riconversione dei ruoli, e accompagniamo le persone nella scoperta di nuove opportunità lavorative attraverso attività di coaching e formazione continua.



♦ La relazione con la comunità e il territorio

Nel 2024 abbiamo rafforzato il nostro impegno verso le comunità attraverso iniziative concrete di inclusione e formazione.

Oltre 1.200 dipendenti Adecco hanno preso parte attivamente a progetti di volontariato aziendale, contribuendo a iniziative di valore che spaziano dall'orientamento per persone rifugiate, al sostegno a famiglie in condizione di fragilità economica, fino alla lotta contro la povertà educativa e all'inclusione sociale.

Adecco Inclusion: promuovere l'occupabilità per tutti

Nel 2024 abbiamo consolidato il ruolo di Adecco Inclusion, la divisione specializzata di Adecco Italia nata per abbattere le barriere all'ingresso nel mondo del lavoro e facilitare percorsi di inclusione occupazionale per le persone più a rischio di esclusione sociale, rispondendo al contempo a specifiche esigenze di *hiring* da parte delle nostre aziende clienti.

Adecco Inclusion si fonda su un approccio personalizzato e umano, che privilegia l'ascolto, il dialogo diretto e l'accompagnamento concreto. I nostri consulenti, professionisti con formazione psicologica, affiancano le persone nella definizione di percorsi di orientamento, formazione, tirocini e inserimento lavorativo.

Grazie a un modello operativo basato sulle politiche attive e sulla collaborazione con il Terzo Settore, abbiamo avviato interventi integrati che tengono conto delle reali condizioni di vita dei beneficiari.

Accanto alle attività di volontariato, abbiamo avviato inoltre un insieme articolato di interventi educativi volti a rafforzare la consapevolezza finanziaria e l'orientamento professionale di studenti e candidati, con particolare attenzione a giovani, donne e persone in condizione di vulnerabilità economica e decisionale.

Nel 2024 abbiamo rafforzato il programma di inclusione a favore delle persone rifugiate e richiedenti asilo, promuovendo le attività di formazione a supporto previste dalla misura Form.Integra, finanziata dal Fondo di settore Forma.Temp.

Tale misura di politica attiva del lavoro è finalizzata a favorire l'integrazione socio-lavorativa di persone richiedenti asilo e rifugiate e prevede percorsi personalizzati che uniscono formazione linguistica, orientamento culturale e sviluppo di competenze professionali, per accompagnare i beneficiari verso un inserimento lavorativo sostenibile e consapevole.

Nel 2024 abbiamo reso possibile l'inserimento al lavoro di oltre 2.300 persone rifugiate.

♦ Il ruolo di Fondazione Adecco

Nel 2024, Fondazione Adecco – ente del Terzo Settore – ha consolidato il proprio ruolo di abilitatore sociale, implementando progetti rivolti a persone rifugiate, detenute, con disabilità, NEET, minori stranieri non accompagnati e donne in situazione di svantaggio, con un'attenzione crescente alla diversità e all'intersezionalità delle fragilità. L'attività di Fondazione Adecco si è distinta per la capacità di costruire ponti tra il mondo aziendale, il Terzo Settore e le persone, agendo con strumenti concreti di orientamento, formazione e inclusione.

Nel corso dell'anno sono state orientate 616 persone, formate 221 e incluse 285, per un totale di oltre 1.000 beneficiari coinvolti attraverso progetti realizzati insieme ai partner di Fondazione Adecco.



Clicca qui per leggere
il Bilancio Sociale 2024
di Fondazione Adecco

L'intervento di Fondazione si sviluppa attraverso percorsi integrati che prevedono sessioni di educazione al lavoro, formazione culturale e professionale (inclusa la redazione del CV e la preparazione al colloquio), accompagnamento e monitoraggio costante. I progetti di educazione al lavoro possono includere corsi professionalizzanti con rilascio di attestati. Sul fronte aziendale, Fondazione promuove momenti di sensibilizzazione sui temi DE&I, con l'obiettivo di contrastare stereotipi e bias consci e inconsci che ostacolano una cultura organizzativa realmente inclusiva. Inoltre, per generare un cambiamento sostenibile, replicabile e ad alto impatto, Fondazione Adecco realizza anche percorsi di *Capacity Building* rivolti a operatori del Terzo Settore impegnati nell'inclusione lavorativa di persone in situazione di vulnerabilità.

I progetti chiave del 2024 di Fondazione Adecco

I progetti sviluppati nel corso dell'anno rispondono a priorità differenti ma complementari, riflettendo la nostra visione strategica. Le iniziative promosse spaziano dall'inclusione

lavorativa alla formazione, dalla parità di genere all'empowerment economico, contribuendo in modo concreto alla creazione di un mercato del lavoro più equo e accessibile.

R.I.T.A. 2.0 (*Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement*): sostiene i bisogni sociali delle donne in condizioni di fragilità, accompagnandole verso un'occupazione stabile. Il progetto è finanziato da: Fondazione De Agostini e Fondazione Deloitte.

D.O.T.S. 2.0 (Donne.Orientamento.Training.Skills): percorso dedicato a 40 donne sopravvissute alla violenza di genere, oggi disoccupate, che accedono a una formazione mirata e a colloqui individuali per definire un piano d'azione personalizzato. Il progetto è finanziato dal fondo filantropico Women for Women, istituito presso Fondo Filantropico Italiano.

WEL(L)connected 2024: nato dalla collaborazione pluriennale con UNHCR – Agenzia ONU per i Rifugiati - per rafforzare le connessioni tra imprese, persone rifugiate e organizzazioni della società civile. Ha inoltre avviato sinergie strutturate tra imprese e Terzo Settore, che sono proseguite nel 2025 con l'evoluzione del progetto in *W.E.C. Project - Welcome Empowering Connections: bridges to refugee's job inclusion*.

STEP (*Skills, Talent and Empowerment through Pathways*): favorisce l'inserimento di persone rifugiate nei contesti europei, attraverso percorsi di integrazione sostenibile; integra azioni di empowerment individuale con il coinvolgimento di attori istituzionali, aziende e organizzazioni no-profit a livello europeo. Il progetto è finanziato dall'Unione Europea: *Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF)*.

#RipartoDaMe3: accompagna 30 persone detenute della Casa di Reclusione di Milano-Bollate in un percorso verso il reinserimento lavorativo stabile, contribuendo a ridurre il rischio di recidiva. Il progetto è finanziato dalla Fondazione Alberto e Franca Riva.

#COLORIAMOLINVISIBILE: in collaborazione con l'Associazione DIESIS, supporta persone autistiche nella valorizzazione del proprio talento e nella costruzione di percorsi occupazionali.

SkillUp, Scuola del Fare, Mani In Pasta: tre iniziative rivolte ai NEET, finalizzate a promuovere inclusione e sviluppo di competenze professionali concrete. Skill Up è un progetto in partnership con *Generation Italy* e realizzato con il finanziamento concesso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a valere sul Fondo per il finanziamento di iniziative e progetti di rilevanza nazionale ai sensi dell'art. 72 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 e s.m.i. Scuola del fare è un progetto finanziato da Fondazione Alberto e Franca Riva. Mani in Pasta è finanziato da Fondazione Banca Popolare di Milano.

FantaStorie per Disegnare il Futuro: rivolto a giovani a forte rischio di esclusione (per motivi di salute, disabilità o appartenenza alla comunità LGBTQAI+), con l'obiettivo di costruire reali opportunità di inserimento lavorativo.

❖ Gli impegni sociali per il 2025-2026

Nel 2025 prosegue il nostro impegno sia sulle pari opportunità che sulla creazione di impatto sociale nelle comunità nelle quali operiamo.

Innanzitutto, intendiamo rafforzare il nostro commitment verso la parità di genere. Implementiamo altre attività di volontariato ed avviamo iniziative educative mirate a potenziare la consapevolezza finanziaria e l'orientamento professionale, con un focus su giovani, donne e persone in condizioni di fragilità.

Collaboriamo con Rame, media company attiva sui temi finanziari, con cui abbiamo sviluppato due progetti chiave: E-Factor, tour educativo in 32 scuole con oltre 1.600 studenti, e la seconda edizione del Tour dell'Educazione Finanziaria di Alleanza Assicurazioni, percorso di empowerment economico femminile.

Intendiamo rafforzare la collaborazione con il *Club CSR* della *CCI France Italie*, aderendo a due iniziative di forte impatto sociale. Il progetto Patto per il Lavoro ha promosso l'inclusione lavorativa di donne inoccupate o fuoriuscite dal mercato del lavoro per motivi di caregiving, attraverso percorsi personalizzati di orientamento, formazione, mentoring e un Job Day di matching diretto con aziende

franco-italiane. Parallelamente, con il programma *Girls in STEM*, con l'obiettivo di coinvolgere almeno 800 studenti in tutta Italia in incontri ispirazionali con role model femminili provenienti da percorsi STEM, contribuiamo a contrastare gli stereotipi di genere e incoraggiare scelte scolastiche e professionali libere da pregiudizi.

Come Organizzazione condanniamo ogni forma di molestia e violenza contro le donne. Riconoscendo che la grave emergenza sociale del femminicidio richiede un impegno collettivo, vogliamo mettere a disposizione le nostre competenze e le nostre risorse per supportare iniziative concrete di prevenzione e contrasto a questo fenomeno.

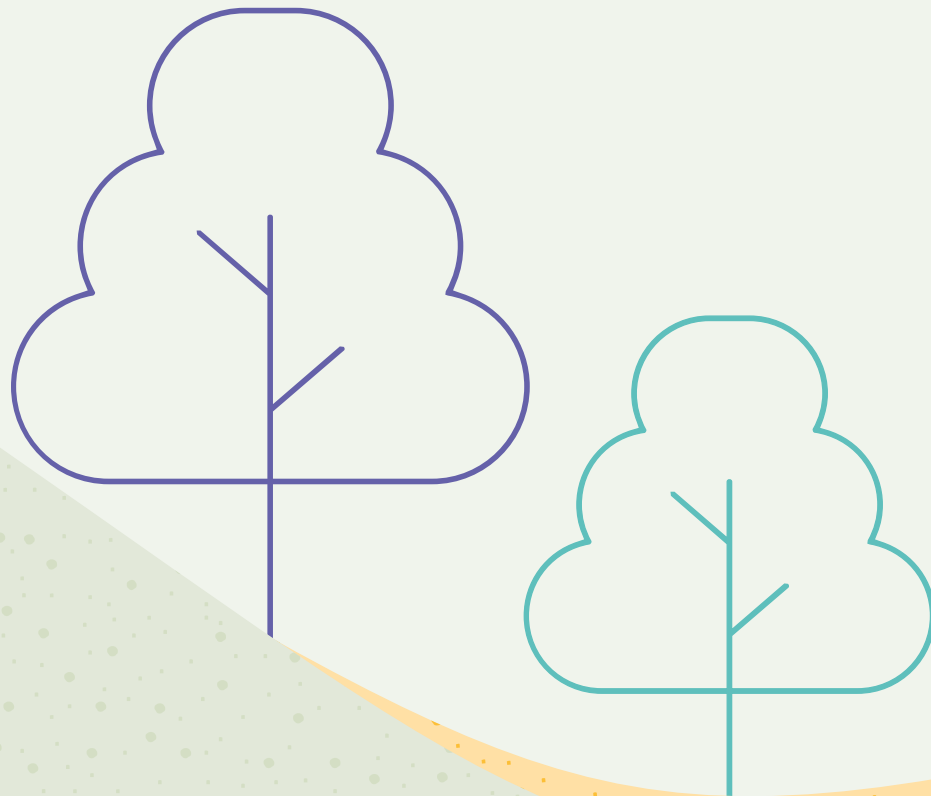
Nel 2025 ha preso il via la collaborazione con istituzioni e associazioni dedicate al tema con l'obiettivo di essere parte attiva nella costruzione di una società più sicura e giusta per tutte le donne.

Prosegue inoltre l'impegno a favore dell'integrazione di persone rifugiate attraverso il programma Form.Integra con l'obiettivo di fornire un'occasione di lavoro a un numero sempre maggiore di persone rifugiate.

CAPITOLO 3



Sostenibilità ambientale



LA MATRICE IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ*

SDGs correlati		Descrizione del tema	Impatti		Tipologia di impatto	Significatività*	Stakeholder impattati	Rischi	Probabilità	Opportunità	Orizzonte e natura impatto	Note di contesto
Emissioni	• SDG 12 (Consumo e produzione responsabili) • SDG 13 (Lotta contro il cambiamento climatico)	Riduzione delle emissioni dirette e indirette di gas serra, promozione dell'efficienza energetica e gestione responsabile dell'impronta ambientale legata alle attività aziendali.	Positivo	Riduzione delle emissioni dirette e indirette grazie all'adozione di pratiche sostenibili, uso di energia rinnovabile, ottimizzazione degli spostamenti e iniziative di sensibilizzazione ambientale interna.	Potenziale	Informativa	Dipendenti, investitori, comunità locali, enti regolatori ambientali.	• Esposizione a normative ambientali sempre più stringenti, pressione da parte di investitori e consumatori responsabili, rischio reputazionale in caso di mancato impegno concreto nella riduzione delle emissioni. • Perdita di attrattività per il cliente e potenziali dipendenti.	Bassa	Posizionamento come azienda <i>climate-responsible</i> , accesso a fondi ESG e riduzione dei costi energetici nel medio-lungo periodo.	Impatto effettivo e a medio termine, connesso a scelte infrastrutturali e comportamenti organizzativi.	Le emissioni indirette rappresentano la parte più significativa per il settore dei servizi, in particolare per le sedi e i trasporti.
			Negativo	Possibili emissioni derivanti da viaggi di lavoro, utilizzo di uffici e forniture, limitata influenza sulle emissioni della supply chain estesa.	Attuale							

* Per ciascun tema materiale, vengono identificati gli impatti effettivi prodotti e gli impatti che potenzialmente potrebbero verificarsi qualora il tema di riferimento non venisse in toto o parzialmente gestito o implementato. La mappatura considera i più rilevanti benchmark di settore internazionali.

* Per significatività si intende il livello di rilevanza e la magnitudine di ciascun impatto. Per ogni tema ESG, questo è stato calcolato misurando scala, portata, entità e, nel caso, di impatti negativi rimediabilità. Il metodo di misurazione e lo scoring attribuito sono descritti in dettaglio nel paragrafo "I temi prioritari e l'approccio alla doppia materialità".

◆ Gli obiettivi ambientali

L'analisi di doppia materialità condotta a livello globale e riportata nell'ultimo *Annual Report* ha evidenziato che il tema del cambiamento climatico non risulta attualmente tra quelli materiali per il Gruppo e i suoi stakeholder. Questo rappresenta un cambiamento rispetto agli anni precedenti, quando il tema, in termini di impatti, era stato incluso tra le priorità. Nonostante ciò, confermiamo il nostro impegno verso gli obiettivi già definiti e quelli futuri in ambito climatico e continueremo a portare avanti le azioni previste in tale direzione, in linea con il nostro senso di responsabilità verso le nuove generazioni. Per questo motivo, l'assessment di materialità che delinea impatti, rischi e opportunità delle nostre attività in Italia include anche il tema della riduzione delle emissioni.

Al di là del percorso di decarbonizzazione, riconosciamo l'importanza crescente di altre tematiche ambientali, come: uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine; transizione verso un'economia circolare; prevenzione e riduzione dell'inquinamento;

protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi. Non escludiamo che, nel prossimo futuro, tali temi possano essere integrati nei nostri obiettivi strategici di sostenibilità, in un'ottica di continuo miglioramento del nostro impatto ambientale.

Contribuire all'obiettivo "net zero" per frenare i cambiamenti climatici – ossia dimezzare le emissioni entro il 2030 e azzerarle o compensarle entro il 2050 – è oggi una responsabilità condivisa che coinvolge governi, cittadini e imprese. Per questo motivo abbiamo deciso di **impegnarci a raggiungere la neutralità climatica lungo l'intera catena del valore entro il 2050**, in linea con gli standard fissati dalla *Science Based Targets initiative (SBTi)*. Nel breve termine, puntiamo a ridurre del **51,7% le emissioni assolute di gas serra Scope 1** (emissioni che provengono direttamente da fonti controllate o possedute dall'azienda) e **Scope 2** (emissioni indirette legate alla produzione dei diversi vettori energetici utilizzati), entro il 2030. Ci poniamo inoltre l'obiettivo di abbassare del **27,5% le emissioni Scope 3**

(emissioni indirette che si verificano durante tutta la supply chain inclusi gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti). A lungo termine,

invece, l'obiettivo è una **riduzione del 90% delle emissioni Scope 1, 2 e 3** entro il 2050, rispetto all'anno base 2019.

◆ Le Policy sull'ambiente

Dalle direttive global all'applicazione a livello nazionale

Abbiamo diverse Politiche, standard e procedure in vigore a livello globale che traducono i nostri impegni e le aspettative in termini di sostenibilità ambientale, quali, ad esempio, il Codice di Condotta e *Group Policy Environment*, che definisce i principi guida per la gestione responsabile dell'impatto ambientale in tutte le società di The Adecco Group. Il documento promuove la conformità normativa, l'allineamento agli standard internazionali e l'integrazione dei principi ambientali nelle attività operative, nella catena del valore e nella governance.

Gli obiettivi includono la riduzione delle emissioni, l'efficienza energetica, la mobilità sostenibile e l'approvvigionamento responsabile, accompagnati da sistemi di monitoraggio e rendicontazione trasparenti. Questa cornice strategica globale rappresenta il riferimento per lo sviluppo e l'implementazione delle politiche ambientali a livello nazionale.

A conferma di questo impegno, il *Position Statement on Environmental Protection* ribadisce il ruolo centrale della sostenibilità ambientale nella strategia del Gruppo, sottolineando la necessità di un'azione condivisa per affrontare l'emergenza climatica.

La Politica Ambientale di Adecco Italia

All'interno della Politica Integrata di Adecco Italia, l'impegno ambientale risulta in linea con le Politiche adottate a livello globale. Abbiamo integrato la sostenibilità nei processi decisionali, con lo scopo di perseguire due obiettivi

principali: **la transizione verso la Green Economy e la riduzione delle emissioni di CO₂** (Scope 1, 2 e 3). In relazione alle Policy Ambientali del Gruppo e agli obiettivi definiti, abbiamo assegnato le risorse economiche, tecniche

e organizzative necessarie per realizzarli. La nostra Politica Ambientale si affianca alle Politiche per la Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e a quella per la Responsabilità Sociale, confermando l'allineamento con il Codice di Condotta.

Come già evidenziato, il nostro impegno si traduce anche nell'adozione di un Sistema di Gestione Integrato conforme alle principali norme internazionali di riferimento.

Le Certificazioni e i Sistemi di Gestione in ambito ambientale

Il Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001 e le performance sull'ambiente

Nel 2024 abbiamo confermato la certificazione del Sistema di Gestione Ambientale secondo lo standard internazionale ISO 14001:2015, consolidando il nostro impegno a monitorare e ridurre gli impatti ambientali e a contenere i rischi connessi alle nostre attività. La ISO 14001, riconosciuta come standard internazionale, definisce requisiti e processi per migliorare le prestazioni ambientali, garantire la conformità normativa e promuovere il miglioramento continuo.

Intendiamo estendere progressivamente la certificazione a tutte le filiali, collaborando con gli owner di processo per trasformare le indicazioni ricevute in azioni concrete e standardizzare le pratiche ambientali in tutta l'organizzazione. Questo approccio si riflette anche nella gestione della catena di fornitura, dove valorizziamo partner dotati di Sistemi di Gestione Ambientale conformi agli standard internazionali. Attraverso l'Autocertificazione Integrata Compliance, richiediamo ai fornitori di dichiarare eventuali Certificazioni riconosciute, favorendo una cultura condivisa della sostenibilità e stimolando il miglioramento continuo delle performance lungo la catena del valore.

Nel 2024 Adecco Italia ha ottenuto un punteggio pari a 70/100 nella dimensione ambientale della scorecard EcoVadis e ampliato il perimetro di applicazione della ISO 14001, integrandola con gli altri Sistemi di Gestione per aumentarne efficacia ed efficienza.

I risultati di Adecco Italia contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi globali. In quest'ottica, è stato anche pubblicato il documento di adesione al *Carbon Disclosure Project* (CDP), contenente riferimenti puntuali alle performance dei singoli Paesi, inclusa l'Italia. The Adecco Group ha ottenuto un punteggio pari ad A-, posizionandosi tra le aziende leader nella gestione ambientale e migliorando il risultato del 2023 pari a B. Il rating riconosce l'impegno globale nel ridurre le proprie emissioni, definire obiettivi scientifici validati e integrare i temi climatici nella governance aziendale. Pur restando margini di miglioramento per raggiungere il punteggio massimo, il risultato conferma una strategia solida e trasparente verso la transizione climatica.

LE AZIONI STRATEGICHE PER RAGGIUNGERE TALI OBIETTIVI INCLUDONO:



♦ La roadmap per la decarbonizzazione e la gestione delle emissioni

Il nostro approccio

Dal 2018 abbiamo avviato a livello globale un processo strutturato di calcolo delle nostre emissioni di gas serra, suddivise per *Scope* secondo quanto previsto dal *GHG Protocol*. I dati raccolti coprono le tre principali business unit del Gruppo con una granularità a livello di Country. Considerando il numero di addetti, possiamo però facilmente stimare che oltre il 90% delle emissioni riportate sia attribuibile alla business unit Adecco.

Fino al 2023, il calcolo della nostra impronta ambientale globale è stato centralizzato e gestito tramite la piattaforma *myclimate*. Questo strumento, basato su una metodologia coerente con il *GHG Protocol*, prevedeva un'elaborazione dei dati forniti a consuntivo dai 20 Paesi più importanti e una modellizzazione dei dati di tutti gli altri Paesi secondo regole predefinite. I risultati venivano poi pubblicati all'interno dell'*Annual Report* di Gruppo dell'anno successivo.

A partire dal 2024, abbiamo sostituito *myclimate* con un nuovo strumento sviluppato internamente sempre in linea con gli standard del *GHG Protocol* e abbiamo allineato il periodo di rendicontazione con quello degli indicatori di natura finanziaria, estendendo ad altre fonti la misurazione. In parallelo, è stata ufficializzata la lettera di commitment a

livello globale alla *Science Based Targets initiative* (SBTi), portando a una rielaborazione dei dati del 2023 sulla base della nuova metodologia, applicata anche per il 2024. Con l'adesione alla SBTi e l'approvazione della lettera di commitment di The Adecco Group, i nostri obiettivi di riduzione delle emissioni sono stati valutati come pienamente conformi agli standard "corporate net zero", a conferma della solidità e dell'ambizione del nostro impegno. La gestione del processo è affidata al team Non-Financial Reporting, con il supporto del team ESG, entrambi operanti a livello globale. In ciascun Paese, il flusso informativo prevede che la Direzione Procurement raccolga i dati ambientali riferiti all'anno in corso, comunicandoli in un periodo definito tra ottobre e novembre. Il team ESG nazionale si occupa della verifica dei dati raccolti, prima di trasmetterli al team centrale. Eventuali scostamenti significativi vengono analizzati.

Tutti i dati raccolti dalle realtà nazionali confluiscono in un'unica base informativa, che consente la costruzione di un dato globale. Quest'ultimo mostra una riduzione del 4% rispetto al 2023 come effetto di alcuni scostamenti positivi su *Scope 1* e *Scope 2*, ma con il segno meno per quanto riguarda *Scope 3*.

I dati a livello Italia includono il dettaglio delle emissioni rilevate. In particolare, si registra:

- un'estensione del perimetro di rilevamento, che include i mezzi utilizzati da lavoratori somministrati con contratti di noleggio intestati ad Adecco secondo i criteri del *GHG Protocol*, allargando di conseguenza il nostro campo di azione;
- una riduzione significativa delle emissioni (*Scope 2*), per effetto dell'acquisto di energia da fonti rinnovabili con certificati di origine;
- un incremento delle emissioni (*Scope 1*) legate ai veicoli a noleggio (*transport – own vehicles*) di dipendenti diretti e lavoratori in somministrazione, passate da circa 4.000 a 8.000 tonnellate di CO₂ in funzione dell'estensione del perimetro citato sopra.

Riteniamo fondamentale garantire trasparenza e coerenza nel calcolo dell'impronta ambientale, anche quando le emissioni derivano da ambiti operativi non direttamente gestiti da noi. Il nuovo sistema adottato ci consente oggi una rendicontazione più completa e rappresentativa della nostra reale esposizione climatica lungo tutta la catena del valore.

	2022	2023*	2024*
Total All Scope	93.064,4	95.965	94.771
Scope 1	5.729,58	7.593,17	8.362
Scope 2, Market-based	1.175,54	166,06	103
Scope 2, Location-based	1.224,7	1.187,53	1.104
Scope 3	86.159,3	88.206,17	86.242

Tutti i numeri sono "tCO₂e"

(*) Metodologia revisionata insieme al team di Akkodis e a PWC, come indicato nel Bilancio Annuale 2024 di Adecco Group AG.

Le iniziative

Siamo consapevoli che la sostenibilità ambientale richiede azioni concrete lungo tutta la catena del valore. Per questo motivo, **poniamo particolare attenzione nella selezione dei nostri fornitori, privilegiando partner dotati di Certificazioni che includono aspetti ambientali, sociali e di governance.** In ambito energetico abbiamo scelto fornitori di energia rinnovabile, conduciamo periodicamente audit energetici avvalendoci di un Energy Manager interno, mentre, per eventi di grandi dimensioni, come quelli con oltre 3.000 partecipanti, abbiamo preferito operatori con consumi energetici ridotti e a bassi impatti.

Anche nella gestione delle flotte aziendali adottiamo criteri ambientali: il 60% della nostra car list è composto da veicoli a basse emissioni e disponiamo di una piccola flotta condivisa, composta da auto ibride e di dimensioni ridotte, utilizzate per brevi spostamenti locali. Come Gruppo, a livello nazionale, stiamo valutando soluzioni di mobilità alternativa – come abbonamenti ai mezzi pubblici, mobilità condivisa o co-working – per ridurre gli impatti legati al *commuting*, sebbene l'accesso a questi servizi non sia ancora esteso a tutto il personale.

Riconosciamo l'importanza dello smart working non solo per il benessere delle persone, ma anche come leva per ridurre le emissioni legate agli spostamenti casa-lavoro. Su oltre 250 giorni lavorativi ogni collega di Adecco Italia ha svolto, nell'anno, più di 46 giornate in modalità smart. In linea con questa visione, abbiamo anche adottato una Travel Policy orientata alla sostenibilità, che raccomanda l'utilizzo di modalità di trasporto a minore impatto ambientale per tutti i viaggi non differibili. Un esempio concreto è la tratta Milano-Roma, per la quale promuoviamo il ricorso al treno come alternativa preferenziale rispetto ad altri mezzi più emissivi.

Ci impegniamo inoltre nel recupero in ottica di circolarità dei rifiuti, in particolare dei dispositivi elettronici dismessi, e promuoviamo la dematerializzazione dei processi: oggi, il 100% dei documenti relativi ai rapporti di lavoro e alla relazione commerciale con i clienti viene emesso in formato digitale.

Abbiamo inoltre rafforzato ulteriormente la compliance a tutte le nuove disposizioni in materia ambientale, armonizzandone la gestione su tutti i siti.

♦ La transizione verso la green economy come percorso condiviso

Il cambiamento climatico è ormai riconosciuto come una delle sfide più urgenti e complesse del nostro tempo. I suoi impatti si estendono ben oltre la sfera ambientale, influenzando profondamente anche la nostra società. In questo contesto, la transizione verso modelli di vita, lavoro e impresa più sostenibili e circolari non è solo auspicabile, ma rappresenta una necessità improrogabile per chiunque voglia contribuire a un futuro migliore per le persone e per il pianeta.

Come The Adecco Group, siamo convinti che mercati del lavoro solidi e competenze adeguate saranno fattori chiave per abilitare questa trasformazione. Crediamo che il comportamento umano debba essere parte della soluzione, e non solo un elemento critico della complessità da affrontare. **In quanto leader globale nei servizi per il lavoro e nella consulenza sul talento, riconosciamo il nostro ruolo nell'accompagnare e supportare concretamente la transizione verde.**

Nel nostro impegno per costruire una forza lavoro resiliente e inclusiva, che sappia muoversi in un mercato in costante evoluzione, facciamo

riferimento ai principali insight emersi dal report *Global Workforce of the Future 2024*, pubblicato dal nostro Gruppo. Lo studio, basato su oltre 35.000 interviste condotte in 27 Paesi e 20 settori, evidenzia le leve strategiche su cui le organizzazioni devono agire per affrontare il cambiamento: investire in programmi di upskilling, promuovere la mobilità interna, tutelare il benessere mentale dei lavoratori e preparare la leadership ad affrontare le sfide dell'intelligenza artificiale.

Tra gli obiettivi del nostro Gruppo vi sono la creazione e il rafforzamento delle *green skills*, ovvero le competenze necessarie per promuovere uno sviluppo economico sostenibile, sempre più centrali nella transizione ecologica, e i *green jobs* che ne derivano. Come evidenziato dal *Green Skills Report 2024*, la domanda di profili qualificati è in rapida crescita, ma resta un forte disallineamento rispetto all'offerta: si stima che, entro il 2030, il 20% dei posti legati a competenze verdi resterà vacante, percentuale destinata a salire al 50% entro il 2050.

La divisione specializzata Green Jobs di Adecco Italia ha consolidato il proprio ruolo strategico a livello nazionale, contribuendo attivamente alla transizione ecologica attraverso iniziative mirate alla valorizzazione delle competenze green e alla promozione di forme di occupazione sostenibile.

Questo impegno si è concretizzato attraverso l'ampliamento della struttura dedicata alla ricerca e selezione di profili green, con un focus particolare su ruoli strategici quali *Sustainability Consultant*, *LCA & Carbon Footprint Analyst*, *QHSE Specialist*, *Maintenance Technician*, supportando le aziende nella definizione di strategie di attrazione e valutazione dei talenti.

Parallelamente, è stata rafforzata la partnership con aziende operanti nei settori dell'energia rinnovabile, delle costruzioni, della consulenza ambientale e della digital transformation applicata alla sostenibilità. Queste collaborazioni hanno permesso di attivare percorsi di selezione e inserimento professionale per figure altamente specializzate in ambito ambientale.

◆ Le Alleanze e le collaborazioni per il clima

Siamo orgogliosi di far parte dell'Alleanza per l'Aria e il Clima, promossa dal Comune di Milano nell'ambito dell'iniziativa *Milano Cambia Aria*. Il progetto, avviato come pilota a fine 2024 e destinato a proseguire, coinvolge cittadini e stakeholder nel percorso verso la transizione ecologica, con l'obiettivo di migliorare la qualità dell'aria e promuovere azioni concrete contro il cambiamento climatico. La nostra adesione conferma l'impegno a livello locale per uno sviluppo sostenibile e responsabile.

A fine 2023, inoltre, abbiamo pubblicato il *The Adecco Group Green Talent Potential Index*, un benchmark che valuta la capacità dei Paesi del G20 di raggiungere gli obiettivi di transizione verde dal punto di vista del mercato del lavoro.

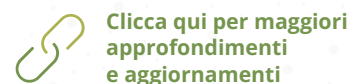


I Progetti europei in corso

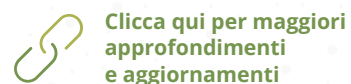
Alla luce di queste sfide, siamo partner dell'*European Pact for Skills*, un'iniziativa promossa a livello europeo con l'obiettivo di rafforzare le

competenze della forza lavoro in risposta alle transizioni verde e digitale. Tra i progetti di spicco del 2024 possiamo trovare:

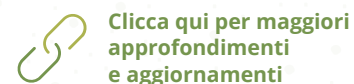
Green Skills for Hydrogen
(GreenSkillsforH2) avviato nel giugno 2022 e ancora in corso (con durata pari a 48 mesi). Mira a colmare il divario di competenze nell'emergente economia dell'idrogeno.



Digital4Sustainability
presentato e vinto nel 2023 e avviato a inizio 2024 (con durata pari a 48 mesi). Si concentra sull'accelerazione delle transizioni digitali e verde nel settore ICT in tutta l'industria europea.

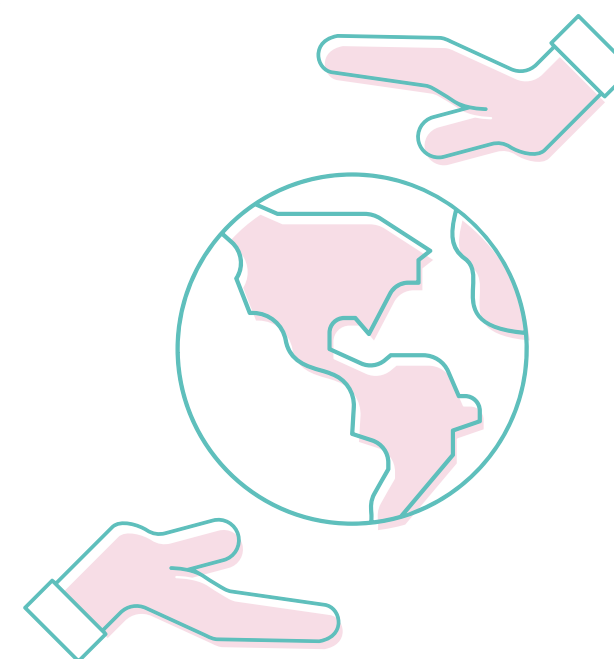


TRIEME Digital & Green Skills Towards Future of the Mobility Ecosystem
anch'esso presentato e vinto nel 2023 e avviato nel 2024, con focus sulla mobilità sostenibile, sia in ambito industriale, sia in relazione alla creazione di modelli di trasporto innovativi.



Abbiamo inoltre presentato un nuovo progetto avviato nel 2025: *RESkill4NetZero*. Questo progetto è focalizzato sulla carenza di forza lavoro qualificata nelle industrie delle energie rinnovabili con l'obiettivo di sviluppare

percorsi formativi innovativi e scalabili per ruoli tecnici e ingegneristici ad alta richiesta, basati su competenze trasversali comuni alla maggior parte dei settori.



❁ Gli impegni ambientali per il 2025-2026

Il tema della mobilità sostenibile ci vede impegnati in un'ulteriore revisione della car list per le auto aziendali. Con introduzione di modelli ibridi plug-in ed elettrici in sostituzione di modelli con livelli emissivi superiori (fino a 50/60 mezzi in sostituzione) e nella valutazione di soluzioni/pacchetti alternativi da offrire. Si procede allo stesso modo con gli automezzi in uso ai lavoratori in somministrazione oggetto di particolari accordi con i clienti.

Nel 2025 è proseguito il nostro impegno nell'ambito dell'iniziativa *Milano Cambia Aria* partecipando attivamente all'Alleanza per l'Aria e il Clima 2025, promossa dal Comune di Milano per coinvolgere cittadini e stakeholder in iniziative per la transizione ecologica e il miglioramento della qualità dell'aria.

Relativamente ai green jobs, è stata avviata una **collaborazione con il Gruppo Autostrade per l'Italia** nell'ambito della *SIC Academy – Smart Infrastructures & Construction Academy*, un'iniziativa formativa di eccellenza nata in sinergia con l'Università degli Studi di Napoli Federico II. Il progetto mira a individuare e selezionare giovani talenti, laureati in discipline STEM e con un forte interesse per

l'innovazione sostenibile, per accompagnarli in un percorso formativo finalizzato allo sviluppo di competenze tecniche e trasversali per la progettazione, gestione e monitoraggio delle infrastrutture viarie.

Sono inoltre potenziati programmi di **formazione e riqualificazione professionale**, rivolti sia a giovani neolaureati che a lavoratori provenienti da settori "tradizionali". Questi percorsi, sviluppati in collaborazione con enti di formazione accreditati e istituzioni locali, favoriscono l'acquisizione di competenze tecniche e trasversali necessarie per operare efficacemente in contesti green.

Nel quadro delle iniziative promosse da Adecco per la progettazione di **Academy aziendali e interaziendali**, interamente finanziate dal fondo di settore **Forma.Temp** e finalizzate all'inserimento in azienda di giovani talenti, la divisione Green Jobs ha programmato l'organizzazione di un webinar tematico per il lancio di una **Sustainability & ESG Academy**. Rivolto ad aziende e professionisti, l'evento si pone l'obiettivo di diffondere conoscenze aggiornate in materia di sostenibilità ambientale, criteri ESG e nuove normative europee.

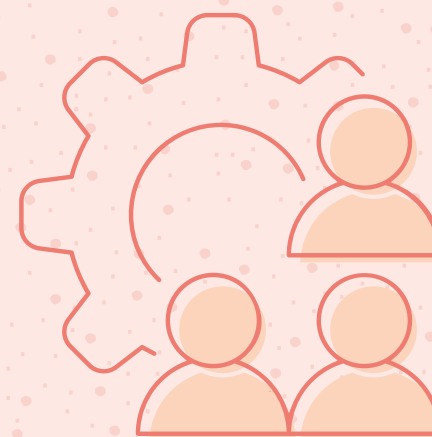
Sempre nel 2025, in provincia di Milano, è stata inoltre avviata una collaborazione con **ITS Green Academy**, istituto tecnico superiore specializzato nella formazione di tecnici per l'efficienza energetica e la gestione ambientale. L'iniziativa si pone un duplice obiettivo: supportare l'istituto nella **promozione dei propri percorsi formativi** e contribuire al **reclutamento di futuri studenti** da inserire all'interno delle aziende partner dell'ITS e tra le aziende clienti di Adecco. Nel medio-lungo periodo, la divisione Green Jobs accompagnerà gli studenti lungo un percorso strutturato di **orientamento, apprendistato duale e placement**, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di competenze green e contribuendo alla creazione di una nuova generazione di professionisti specializzati nella transizione ecologica.

L'impegno ambientale si concretizza anche attraverso due nuovi progetti seguiti dal team Corporate Funding:

- **H2VE – Hydrogen Valley Vocational Excellence Hub**, che prevede la creazione di una rete di Centri di Eccellenza per la formazione professionale (CoVEs), con l'obiettivo di rafforzare il legame tra istruzione e industria e potenziare la formazione nel settore dell'idrogeno;
- **GreenShift**, un master innovativo che integra intelligenza artificiale (IA) e calcolo ad alte prestazioni (HPC) per promuovere l'innovazione digitale verde nel settore dei trasporti, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi "net zero" dell'UE entro il 2050.

CAPITOLO 4

Governance



LA MATRICE IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ*

	SDGs correlati	Descrizione del tema	Impatti	Tipologia di Impatto	Significatività*	Stakeholder impattati	Rischi	Probabilità	Opportunità	Orizzonte e natura impatto	Note di contesto
Privacy e sicurezza dei dati	- SDG 9 (Industria, innovazione e infrastrutture). - SDG 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide).	Gestione responsabile dei dati personali e sensibili di candidati, dipendenti e clienti, attraverso l'adozione di tecnologie sicure, sistemi di protezione certificati e rispetto delle normative privacy.	Positivo	Attuale	Informativa	Candidati, clienti, dipendenti, autorità di vigilanza, team IT e compliance, fornitori, collaboratori, consulenti, tirocinanti.	La gestione di grandi volumi di dati personali espone a rischi di violazioni della privacy, sanzioni normative e perdita di fiducia da parte di clienti e candidati in caso di attacchi informatici o uso improprio dei dati.	Bassa	- Servizi a valore aggiunto per clienti su cybersecurity. - Vantaggio competitivo.	Impatto potenziale e immediato, in caso di violazione o incidente informatico.	La digitalizzazione dei servizi comporta responsabilità elevate sulla protezione dei dati di milioni di candidati e clienti.
			Negativo								
Etica del business	- SDG 8 (Lavoro dignitoso). - SDG 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide).	Promozione di una cultura aziendale improntata all'etica, alla trasparenza e alla legalità, attraverso codici di condotta, formazione e strumenti di segnalazione interna.	Positivo	Attuale	Critica	Dipendenti, manager, clienti, investitori, enti di controllo, revisori.	Comportamenti non etici o violazioni del Codice di Condotta possono danneggiare la reputazione aziendale, ridurre la fiducia degli stakeholder e comportare conseguenze sanzionatorie o legali.	Bassa	Attrazione di investitori ESG tramite aumento della trasparenza con piattaforme di whistleblowing.	Impatto effettivo e continuo, legato alla governance interna e alle relazioni con gli stakeholder.	Un sistema etico efficace rafforza la fiducia e riduce i rischi reputazionali, ma richiede un monitoraggio proattivo.
			Negativo	Potenziale							
Responsible AI	- SDG 4 (Educazione di qualità). - SDG 9 (Innovazione e infrastrutture). - SDG 10 (Ridurre le disuguaglianze).	Sviluppo e uso dell'intelligenza artificiale in modo etico, trasparente e responsabile per migliorare i processi HR, garantendo l'equità dei sistemi algoritmici e il rispetto dei diritti fondamentali.	Positivo	Attuale	Significativa	Candidati, utenti finali, sviluppatori, team HR e data science, enti regolatori europei.	L'utilizzo non adeguatamente controllato dall'intelligenza artificiale può generare bias nei processi decisionali, esporre l'azienda a criticità normative e minare la fiducia degli utenti nei confronti delle tecnologie adottate. Inoltre, vi è il rischio di perdere di opportunità commerciali.	Bassa	- Posizionarsi su AI etica e sostenibile. - Innovazione in servizi HR.	Impatto potenziale e in evoluzione, correlato allo sviluppo tecnologico e regolatorio.	L'introduzione dell'AI deve essere accompagnata da governance tecnica ed etica per evitare effetti discriminatori o non trasparenti.
			Negativo								

* Per ciascun tema materiale, vengono identificati gli impatti effettivi prodotti e gli impatti che potenzialmente potrebbero verificarsi qualora il tema di riferimento non venisse in toto o parzialmente gestito o implementato. La mappatura considera i più rilevanti benchmark di settore internazionali.

* Per significatività si intende il livello di rilevanza e la magnitudine di ciascun impatto. Per ogni tema ESG, questo è stato calcolato misurando scala, portata, entità e, nel caso, di impatti negativi rimediabilità. Il metodo di misurazione e lo scoring attribuito sono descritti in dettaglio nel paragrafo "I temi prioritari e l'approccio alla doppia materialità".

Le Policy sulla governance

Abbiamo costruito un sistema di governance fondato su Policy chiare, trasversali e coerenti con i nostri valori di integrità, inclusione e responsabilità. Abbiamo adottato, aggiornato e implementato documenti guida a livello globale e locale, assicurando la coerenza con le principali normative internazionali in materia di diritti umani, anticorruzione, sostenibilità e intelligenza artificiale responsabile.

La Politica Integrata di Adecco Italia

In Adecco Italia adottiamo un approccio integrato alla sostenibilità, basato sulla qualità dei servizi, sulla tutela dell'ambiente, sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sulla sicurezza delle informazioni, sull'innovazione e sulla responsabilità sociale. Il nostro impegno si traduce nell'adozione di un Sistema di Gestione Integrato conforme alle principali norme internazionali di riferimento: ISO 9001, 14001, 45001, 27001 e SA 8000. Attraverso questa politica, promuoviamo il miglioramento continuo delle nostre performance, la soddisfazione dei clienti, la riduzione degli impatti ambientali, il benessere e la sicurezza dei lavoratori, la protezione dei dati e lo sviluppo di soluzioni innovative.

Il Codice di Condotta

Il Codice di Condotta di The Adecco Group rappresenta la bussola etica che guida le nostre azioni quotidiane in ogni contesto organizzativo e relazionale. Alla base del nostro impegno c'è la consapevolezza che il lavoro ha un impatto profondo sulla vita delle persone e contribuisce alla loro realizzazione personale e professionale.

Le nostre Policy costituiscono l'infrastruttura etica e operativa attraverso cui traduciamo i principi in pratiche concrete. Sono strumenti dinamici per garantire la piena aderenza all'evoluzione normativa e sociale. Ogni Policy è accompagnata da linee guida operative, formazione dedicata e strumenti di monitoraggio affinché siano realmente applicate a tutti i livelli organizzativi.

L'integrazione dei criteri ESG nei processi decisionali è per noi un presupposto essenziale per creare valore sostenibile e duraturo per tutti gli stakeholder. Gli obiettivi della Policy Integrata sono:

- diventare il datore di lavoro ideale;
- facilitare l'occupabilità e l'accesso al lavoro;
- essere un partner affidabile per i clienti;
- impegnarsi per la tutela sociale di tutti;
- salvaguardare l'ambiente.

Monitoriamo regolarmente i risultati raggiunti, rendicontando in modo trasparente i nostri impegni e obiettivi, in linea con una visione responsabile e orientata al futuro del lavoro.

Per questo, operiamo in conformità ai valori di onestà, integrità, rispetto e responsabilità, elementi essenziali per generare fiducia e costruire relazioni solide con tutti gli stakeholder. Ogni collaboratore è chiamato a osservare comportamenti trasparenti e coerenti, conformi alle normative vigenti e agli standard interni, contribuendo a rafforzare una cultura aziendale fondata sull'etica e sulla

lealtà. Il Codice copre in modo dettagliato temi fondamentali quali la tutela dei diritti umani e del lavoro, la salute e la sicurezza, la diversità e l'inclusione, la lotta a discriminazioni e molestie, la prevenzione della corruzione e dei conflitti di interesse, la protezione dei dati e

Il Codice di Condotta per le Terze Parti

Il Codice di Condotta per le Terze Parti e i Fornitori definisce gli standard minimi che ogni partner è tenuto a rispettare in materia di integrità aziendale, diritti umani, condizioni di lavoro, tutela ambientale e Sistemi di Gestione certificati. Fondato sui dieci principi del *Global Compact* delle Nazioni Unite, il Codice promuove pratiche etiche lungo tutta la catena del valore, con particolare attenzione alla prevenzione di corruzione, lavoro forzato e minorile, nonché al rispetto della diversità,

La Policy sull'uso responsabile dell'intelligenza artificiale

Nel 2024 abbiamo rafforzato il nostro impegno verso un utilizzo etico, trasparente e responsabile dell'intelligenza artificiale, elemento strategico per un'azienda orientata alle persone. A livello globale, abbiamo consolidato il framework introdotto nel 2023 attraverso una Policy di Gruppo, linee guida operative e

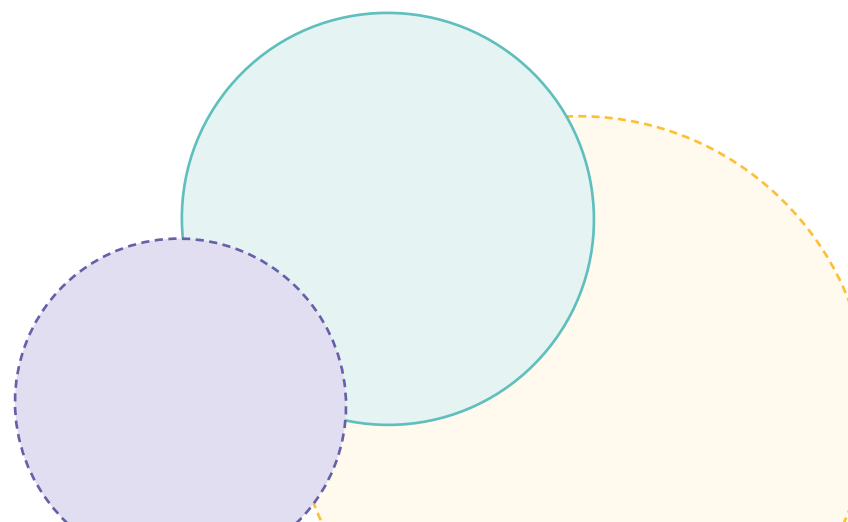
delle informazioni riservate, fino alla responsabilità ambientale e all'impegno nelle comunità. Questi principi definiscono lo standard di comportamento atteso e riflettono il nostro impegno a un business etico, responsabile e sostenibile.

dell'equità e della sicurezza sul lavoro. La coerenza con tali principi è richiesta formalmente a tutte le terze parti, che sono soggette a processi di *due diligence* e, se necessario, a piani di *remediation*. Nel 2024, al Codice abbiamo poi internamente affiancato una nuova *Group Procurement and Real Estate Policy* che completa i principi di acquisto responsabile, rafforzata da sessioni di formazione periodiche volte a garantire allineamento, applicazione concreta e adesione omogenea a livello globale.

il rafforzamento del *Responsible AI Committee*, a cui è stato aggiunto un rappresentante del Consiglio Aziendale Europeo. Il Comitato riferisce regolarmente al *Governance and Nomination Committee* del Board e supervisiona l'etica nella progettazione e applicazione dei sistemi IA.

 **Clicca qui per leggere la Politica Integrata**

 **Clicca qui per leggere la Policy sull'uso responsabile dell'intelligenza artificiale**



La Policy sulla privacy

La nostra Privacy Policy definisce in modo chiaro e trasparente i principi, le regole e le responsabilità che adottiamo nella gestione dei dati personali, con l'obiettivo di garantire un trattamento lecito, corretto e sicuro in ogni fase del loro ciclo di vita. Il documento specifica le finalità per cui raccogliamo e trattiamo le informazioni, le basi giuridiche di riferimento, i tempi di conservazione, nonché i diritti riconosciuti a tutte le persone interessate.

Attraverso la Policy, rendiamo disponibili canali di contatto diretti con il nostro *Data Protection Officer* e con i referenti privacy locali, assicurando così una gestione puntuale delle richieste e delle segnalazioni. La sua applicazione è supportata da procedure interne e linee guida operative, integrate nei processi aziendali e costantemente aggiornate per rispondere all'evoluzione normativa e tecnologica.

Consideriamo la Privacy Policy non solo come uno strumento di conformità legislativa, ma come un impegno concreto di responsabilità verso chi ci affida i propri dati, rafforzando la fiducia reciproca e la protezione delle informazioni in tutte le nostre attività. Questo approccio si integra con la governance dedicata alla protezione dei dati che abbiamo sviluppato, valorizzando il contributo del DPO, dei *Local Privacy Lead*, dei *Privacy Ambassador* e dei *Privacy Champion* nel presidio quotidiano della privacy in tutta l'organizzazione.

Nel paragrafo dedicato a seguire viene descritta in dettaglio anche la strategia di *data protection*.

 **Clicca qui per leggere la Politica sulla privacy**

Le Certificazioni e i Sistemi di Gestione

Per garantire qualità, sicurezza e coerenza nel nostro percorso di sostenibilità, **abbiamo integrato nella nostra operatività una serie di Certificazioni, standard e piattaforme di valutazione internazionali**. Questi strumenti ci permettono di **monitorare in modo continuo le performance, rafforzare la cultura interna**

e rispondere con efficacia alle aspettative normative e degli stakeholder. Sono accompagnati da audit interni, formazione specifica e momenti di revisione periodica, che garantiscono un presidio solido e un miglioramento continuo.

Il Sistema di Gestione per la Qualità – ISO 9001 – e l'integrazione con altri Sistemi attivi

In Adecco Italia adottiamo un Sistema di Gestione per la Qualità certificato secondo la norma ISO 9001 e integrato con gli altri Sistemi di Gestione attivi (ISO 14001, ISO 45001 e SA 8000⁴), a conferma dell'impegno nel garantire standard elevati di servizio, efficienza

organizzativa e soddisfazione del cliente. La Certificazione supporta il nostro obiettivo di miglioramento continuo dei processi e la promozione di una cultura della qualità in tutte le attività aziendali, come già menzionato nella Politica Integrata.

⁴ Questi Sistemi di Gestione sono debitamente approfonditi nei capitoli 2 e 3 del presente Rapporto.

Il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni – ISO 27001

Il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni, conforme allo standard internazionale ISO/IEC 27001, definisce i requisiti per proteggere dati e informazioni da minacce, violazioni e accessi non autorizzati. Attraverso procedure strutturate, misure preventive, attività di monitoraggio e formazione continua in materia di gestione dei dati e delle informazioni, garantiamo la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni gestite,

tutelando sia i dati personali di candidati e clienti sia quelli sensibili legati ai processi interni. L'adozione dello standard ISO/IEC 27001 a livello di Adecco Italia rafforza la nostra cultura aziendale orientata alla cybersecurity e alla compliance, assicurando un presidio solido e trasparente su un tema sempre più strategico nel mondo del lavoro in stretta collaborazione con la struttura IT globale.

La norma ISO 56001 sull'innovazione

A livello di Gruppo, abbiamo adottato la norma ISO 56001 - pubblicata nel 2024 - come riferimento per la gestione dell'innovazione, costruendo così un sistema coerente anche se ancora non certificato. L'obiettivo è quello di rafforzare il nostro approccio sistemico e responsabile allo sviluppo di soluzioni e servizi. La norma fornisce una guida strutturata per integrare l'innovazione nella strategia aziendale, promuovendo una cultura organizzativa aperta al cambiamento, alla collaborazione e alla sperimentazione.

particolare nei processi legati alla digitalizzazione, all'intelligenza artificiale e all'inclusione. In linea con i nostri valori ESG, il modello adottato favorisce la co-creazione di soluzioni con gli stakeholder, l'identificazione di rischi e opportunità, e il consolidamento di una governance trasparente dell'innovazione.

All'interno di un team dedicato, con figure specializzate sia in ambito B2C che B2B, opera un Innovation Manager con competenze certificate secondo la norma UNI 11814.

Abbiamo scelto di applicare i principi dello standard per valorizzare il ruolo dell'innovazione come leva di crescita sostenibile, in

♦ L'etica del business e il modello di governance

A livello globale, il **Comitato ESG**, dopo un anno dalla sua costituzione, ha assunto nel 2024 un ruolo ancora più strategico, con il **compito di supervisionare l'evoluzione normativa europea, la gestione dei rischi ESG, l'adozione della *Balanced Scorecard* e l'aggiornamento dei Codici di Condotta e delle Policy aziendali**. L'indice di conformità globale a quest'ultime ha raggiunto il 97%. Localmente, la struttura è integrata nel Modello 231, che prevede un organo di vigilanza incaricato di monitorare

anche gli impatti sociali e ambientali delle attività aziendali.

Nel rafforzare la cultura della legalità e della trasparenza, abbiamo integrato i temi di etica e compliance nel piano annuale di formazione: nel 2024 il 100% dei dipendenti ha completato il modulo formativo dedicato, con oltre 6.000 ore erogate a livello nazionale.

La governance di sostenibilità

La sostenibilità è parte integrante della nostra strategia e del business dell'azienda, dove il Dipartimento Sostenibilità e Sistemi di Gestione assicura che qualità, sicurezza, ambiente, diritti umani ed etica siano prioritari in ogni

nostro processo decisionale. A tal fine, in Adecco Italia, il Vice President Public Affairs e CSR riporta direttamente al Presidente di The Adecco Group Italia ed è parte del Leadership Team di Adecco Italia.

Il Social Performance Team

Abbiamo istituito il Social Performance Team (SPT), organismo contemplato dalla Certificazione SA 8000, con l'obiettivo di rafforzare la nostra capacità di identificare, valutare e prevenire i rischi legati alla dimensione sociale della sostenibilità. Il Team agisce come organismo multidisciplinare a supporto della Direzione, contribuendo alla definizione e all'attuazione di strategie di miglioramento continuo, anche attraverso il coinvolgimento diretto delle parti interessate.

Il Social Performance Team è affiancato da un Comitato per la Salute e Sicurezza di cui fanno parte anche rappresentanti dei lavoratori (RLS) con un focus specifico sulle tematiche in ambito salute e sicurezza e le relative segnalazioni.

Le principali responsabilità includono:

- monitoraggio della conformità dell'Organizzazione ai requisiti della Certificazione SA 8000, verificando l'efficacia del Sistema di Gestione e la coerenza con le Politiche sociali adottate;
- facilitazione degli audit interni, in collaborazione con il Dipartimento Internal Audit, garantendo una supervisione costante delle prassi e delle condizioni lavorative lungo tutta la catena del valore;
- gestione delle non conformità attraverso il mantenimento di un registro aggiornato che include le azioni correttive e preventive adottate, i tempi di attuazione, l'analisi delle cause e i risultati raggiunti;
- supporto alla valutazione dei fornitori, promuovendo l'identificazione e il coinvolgimento di partner commerciali allineati ai nostri standard sociali e ai principi fondamentali di responsabilità d'impresa anche attraverso la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali;
- rappresentanza bilanciata tra lavoratori e management, garantendo un approccio partecipativo alle valutazioni periodiche dei rischi per la salute e la sicurezza, anche in sinergia con il Comitato per la Salute e Sicurezza e altri organi di rappresentanza.

Il Social Performance Team rappresenta uno strumento chiave per promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, sulla trasparenza e sul dialogo continuo. La sua azione, orientata alla prevenzione e al miglioramento, consolida il nostro impegno verso una sostenibilità sociale autentica e misurabile.

♦ La gestione dei rischi ESG e la compliance normativa

Ci impegniamo a identificare e gestire in modo continuo e strutturato i rischi ESG che possono influenzare le nostre attività e i nostri stakeholder e, ove possibile, a trasformarli in opportunità di creazione di valore. In quest'ottica, abbiamo integrato la categoria ESG nel framework di *Enterprise Risk Management* di Adecco Italia, includendo le considerazioni ambientali, sociali e di governance anche all'interno delle altre categorie di rischio, laddove rilevanti.

Il processo di valutazione dei rischi viene condotto regolarmente con frequenza almeno annuale sotto la guida del management di Gruppo, ed è supervisionato e approvato dal Consiglio di Amministrazione. Sono coinvolti i membri del Leadership Team a livello Paese e i responsabili⁵ delle diverse linee di

business per garantire una copertura completa e coerente, valorizzando le competenze di chi è più vicino alle dinamiche operative e/o a specifici processi.

La mappatura dei rischi si fonda su un'analisi oggettiva e trasparente dell'impatto potenziale sugli obiettivi strategici. Dove necessario, vengono sviluppati piani di azione specifici, il cui stato di avanzamento è monitorato nel corso dei consueti momenti di confronto aziendale, e integra la valutazione del rischio residuo, ossia il livello di rischio che permane dopo l'adozione delle misure di mitigazione. Questa analisi consente di misurare l'efficacia dei presidi implementati e di identificare eventuali aree di miglioramento, assicurando che i rischi siano mantenuti entro soglie accettabili.

Il Modello 231, l'anticorruzione e la cultura della compliance

Adecco Italia ha adottato da tempo il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, uno strumento fondamentale per prevenire la commissione di reati nello svolgimento delle attività aziendali. Il Modello è in costante aggiornamento per riflettere le evoluzioni normative, organizzative e di business, ed è applicato a tutti i processi e alle attività sensibili dell'organizzazione. I contenuti del Modello 231 sono condivisi con tutti gli stakeholder, ai quali è richiesto di prenderne visione e di attenersi ai principi in esso contenuti nello svolgimento delle attività professionali.

Il Modello 231 di Adecco Italia prevede anche protocolli specifici per i rischi ambientali e sociali, con una mappatura dei processi sensibili e dei relativi punti di controllo. Sono inoltre previsti specifici *Key Officer*, incaricati del

monitoraggio continuo e della comunicazione periodica all'Organismo di Vigilanza, attraverso flussi informativi ordinari (con cadenza semestrale) e straordinari. La matrice rischio-reato integra rischi di natura ambientale, sociale ed economica, a testimonianza di un approccio integrato alla sostenibilità.

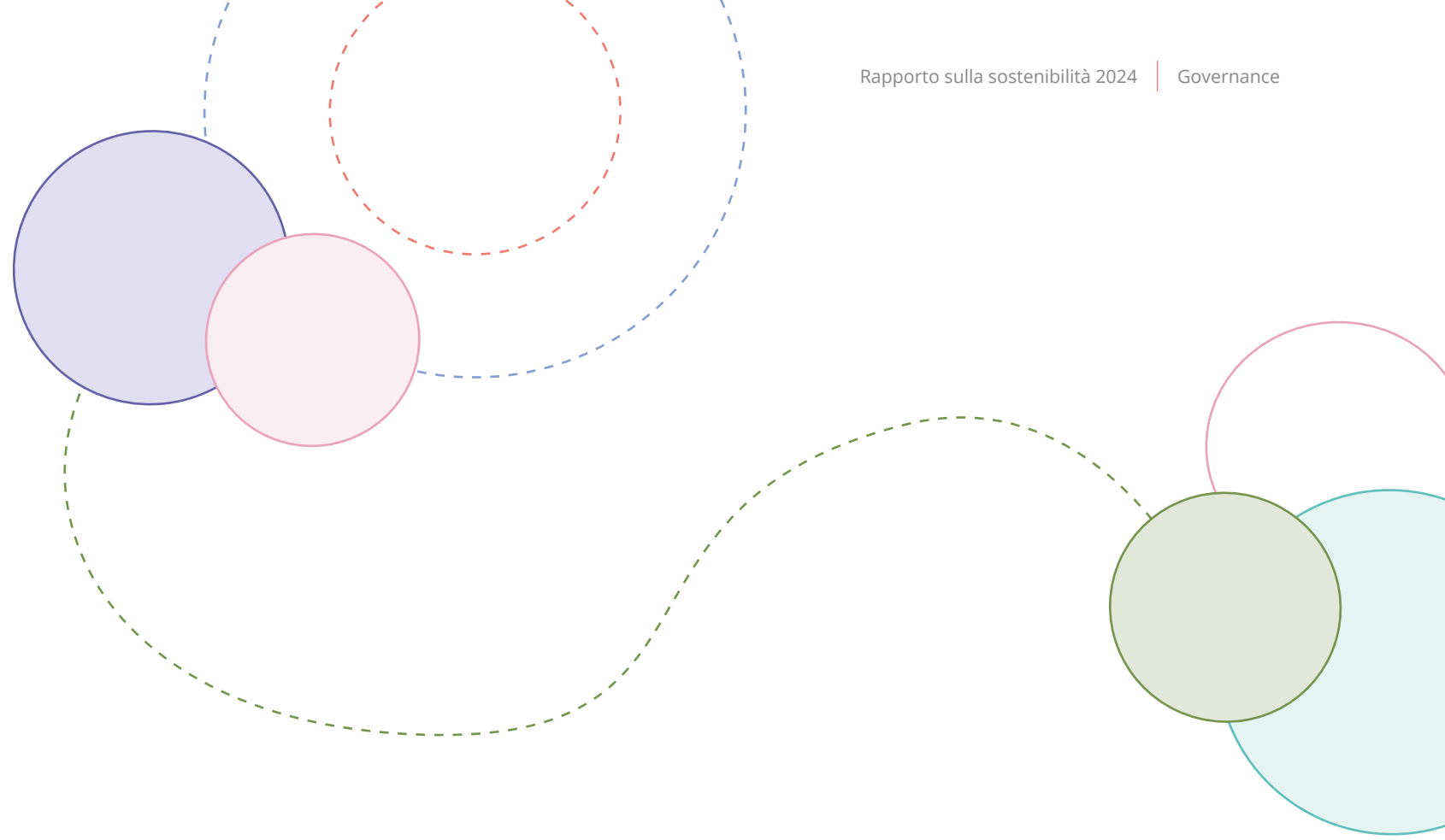
In materia di anticorruzione, adottiamo un principio di tolleranza zero e siamo attivamente impegnati nella prevenzione attraverso controlli, audit mirati e strumenti di tracciabilità. In particolare, la gestione di omaggi, donazioni e liberalità è regolata da una Policy specifica, supportata da flussi approvativi centralizzati e da un piano di audit dedicato, nel rispetto del cosiddetto principio di *segregation of duties*, che prevede la separazione tra chi propone, chi approva e chi esegue un'attività, al fine di

ridurre il rischio di errori, conflitti di interesse e comportamenti fraudolenti.

Nel 2024 abbiamo ulteriormente rafforzato la nostra strategia anticorruzione a livello di Gruppo, aggiornando gli standard di *due diligence* nelle aree ad alto rischio – tra cui subappalti, rapporti con funzionari pubblici e terze parti – e integrando tali misure nello sviluppo di un nuovo sistema globale di *Third Party Risk Management* (TPRM). Il framework anticorruzione è oggi parte integrante delle nostre operazioni quotidiane, sostenuto da attività di formazione mirate e da una costante revisione dei rischi. Tutte le segnalazioni, sospette o accertate, vengono approfondite attraverso indagini interne, con l'applicazione di sanzioni fino alla risoluzione del rapporto di lavoro o contrattuale nei casi più gravi.

Infine, promuoviamo una solida cultura della compliance attraverso programmi di formazione continua, con percorsi definiti annualmente a valle del processo di *Performance Review*. Il piano formativo tiene conto delle diverse fasi del percorso professionale: dall'induction all'onboarding, dai moduli di consolidamento nei primi anni di ruolo fino all'upskilling e reskilling per l'evoluzione delle competenze. In tutte le fasi, i collaboratori seguono moduli obbligatori su temi chiave come: anticorruzione, prevenzione degli abusi d'ufficio, cybersecurity, insider trading, concorrenza sleale, conflitto di interessi, antitrust, policy omaggi e tutela della privacy.

⁵ Si intendono i responsabili delle funzioni centrali che riportano direttamente all'Amministratore Delegato o ai suoi primi riporti e che sono quindi process owner coinvolti.



Il sistema di whistleblowing e il canale ACE Line

Abbiamo rafforzato il nostro sistema di *whistleblowing* per promuovere una cultura aziendale etica, responsabile e conforme alle normative. Il sistema si articola su due livelli: il canale diretto verso l'Organismo di Vigilanza e la *Adecco Compliance and Ethics Line (ACE Line)*, piattaforma digitale centrale del nostro presidio etico.

Nel 2024 abbiamo aggiornato i processi di *whistleblowing* per assicurarne la piena conformità alla Direttiva UE 2019/1937, attivando una piattaforma anonima, disponibile 24 ore su 24 in più lingue. La ACE Line consente a dipendenti, ex dipendenti, candidati, tirocinanti, lavoratori in somministrazione, clienti, fornitori, collaboratori e terze parti di segnalare in buona fede violazioni reali o potenziali riguardanti:

- Codice di Condotta del Gruppo Adecco;
- Policy aziendali;
- Modello 231;
- normative vigenti;
- Standard SA 8000.

Ogni segnalazione è valutata da un **Comitato di Gestione autonomo e formato**, secondo principi di imparzialità, riservatezza e trasparenza. Le segnalazioni vengono classificate per gravità (*green, yellow, red*) e trattate con priorità proporzionale. Se confermate, possono attivare azioni disciplinari, formazione, miglioramento dei processi, nuove misure di controllo o segnalazioni alle autorità.

Nel corso del 2024 abbiamo ricevuto 18 segnalazioni attraverso il canale ACE Line, ritenute pertinenti e per le quali è stata effettuata la relativa *investigation*. Le segnalazioni sono classificate secondo un sistema interno di priorità: le *red* segnalano un rischio alto e necessità di intervento immediato con eventuale risoluzione dell'accordo, laddove previsto e reputato necessario; quelle *yellow* indicano casi con un rischio medio, che richiedono ulteriori approfondimenti o azioni correttive mirate; quelle *green* rappresentano situazioni a basso rischio o con impatto limitato, gestibili attraverso azioni standard. Delle 18 segnalazioni pervenute nel 2024, 4 sono state classificate come *yellow*, le restanti *green*. Per quanto riguarda la tematica, sono state così suddivise:

- condotta scorretta: 12;
- violazione del Codice di Condotta: 1;
- conflitto di interessi: 3;
- reclami dei candidati: 2.

In linea con i nostri valori, è vietata ogni forma di ritorsione verso chi effettua segnalazioni in buona fede o partecipa a indagini.

La privacy e la protezione dei dati

Abbiamo assunto un impegno trasversale nella protezione dei dati personali, operando nel pieno rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e delle normative nazionali. Abbiamo adottato misure tecniche e organizzative per garantire sicurezza, riservatezza e trasparenza nei trattamenti.

Attraverso la nostra Privacy Policy, ci impegniamo a trattare i dati esclusivamente per finalità esplicite e legittime, nel rispetto dei diritti delle persone. Abbiamo rafforzato il ruolo del Data Protection Officer (DPO) e integrato attività di formazione, audit e valutazione di impatto (DPIA) in tutte le funzioni aziendali.

La nostra strategia in materia di *data protection* si articola su cinque pilastri fondamentali:



Osservanza dei principi generali di minimizzazione, limitazione della conservazione, trasparenza, *privacy by design e by default*⁶, e responsabilizzazione (*accountability*).



Adozione di misure di sicurezza tecniche e organizzative adeguate ai rischi associati ai trattamenti, rilevati attraverso valutazioni approfondite condotte con le funzioni coinvolte.



Gestione strutturata e trasparente dei diritti degli interessati previsti dalla normativa europea.



Promozione di una cultura della privacy, supportata da momenti formativi mirati per tutto il personale.



Prevenzione e valutazione delle violazioni (*data breach*), con azioni tempestive coerenti con il livello di gravità individuato.

Abbiamo formalizzato tale approccio in un **modello organizzativo, operativo, architetture e di controllo per la protezione dei dati personali, integrato nelle attività quotidiane di tutte le funzioni aziendali**. A supporto del sistema, abbiamo definito una governance articolata che coinvolge, oltre al DPO, le figure di *Local Privacy Lead, Privacy Ambassador* e

Privacy Champion, con l'obiettivo di garantire un presidio capillare e coerente sul territorio.

Abbiamo promosso una cultura aziendale orientata alla protezione delle informazioni, adottando pratiche di sicurezza che tutelano sia i dati personali sia quelli sensibili legati ai processi interni.

⁶ *Privacy by design and by default: principio secondo cui la protezione dei dati personali deve essere integrata fin dalla progettazione di processi, prodotti e servizi (by design) e garantita come impostazione predefinita, limitando al minimo indispensabile la raccolta e il trattamento dei dati (by default).*

♦ L'intelligenza artificiale responsabile

Nel 2024 abbiamo rafforzato il nostro impegno per un utilizzo etico, trasparente e responsabile dell'intelligenza artificiale (IA), tecnologia sempre più strategica per migliorare l'efficienza operativa, personalizzare i servizi e creare nuove opportunità di business. **In qualità di leader globale nelle soluzioni HR, adottiamo strumenti di IA per supportare le attività quotidiane dei lavoratori e rispondere in modo mirato alle esigenze di clienti e candidati.** L'integrazione di questi strumenti viene gestita con attenzione agli impatti sociali, etici e alla tutela della privacy, grazie a politiche interne rigorose, a un framework di governance consolidato e a iniziative di formazione dedicate (*Global AI Learning Programme*).

Nel 2023 abbiamo pubblicato i **Principi di IA Responsabile del Gruppo** e una guida all'implementazione, accompagnati dal rafforzamento del Comitato Globale per l'IA Responsabile, che nel 2024 si è arricchito includendo un rappresentante del nostro Consiglio Aziendale Europeo. Il Comitato supervisiona la progettazione e l'applicazione etica dei sistemi IA e riferisce regolarmente al Comitato Governance e Nomine del Consiglio di Amministrazione. Inoltre, abbiamo istituito una rete globale di **IA Ambassador** per promuovere una cultura diffusa di utilizzo consapevole e sostenibile dell'IA in tutte le funzioni aziendali.

Durante l'anno, il team Global ha monitorato 189 casi d'uso dell'IA, conducendo 60 valutazioni approfondite da prospettive legali, etiche, di sicurezza IT e protezione dei dati. 6 progetti sono stati classificati come ad alto rischio e sottoposti a ulteriori verifiche e misure di mitigazione. Abbiamo anche avviato un **programma di formazione sul tema dell'IA responsabile**, già disponibile in 7 lingue e destinato a diventare parte obbligatoria dei percorsi di onboarding e compliance entro il 2025.

La nostra attenzione alla normativa si traduce anche in un programma interno di adeguamento al nuovo *AI Act* europeo, mentre sul fronte dell'innovazione collaboriamo con attori di rilievo come Microsoft e Salesforce per accelerare l'integrazione dell'IA generativa nei processi aziendali, rafforzando al tempo stesso il ruolo centrale delle persone. In ottica di equità e inclusione, abbiamo inoltre aderito alla piattaforma UNESCO *Women4EthicalAI*, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo di sistemi IA imparziali, non discriminatori e a misura di tutti.

♦ Il dialogo sociale e le membership

Il dialogo sociale costituisce un elemento chiave nella governance responsabile e nella creazione di valore condiviso in quanto rappresenta l'insieme delle relazioni e degli scambi tra l'agenzia del lavoro, i sindacati, le

rappresentanze dei lavoratori e altri stakeholder rilevanti. Per Adecco, assume particolare rilevanza dato il ruolo chiave di intermediazione nel mercato del lavoro.

IL DIALOGO SOCIALE SI REALIZZA ATTRAVERSO:



Confronto con le organizzazioni sindacali.



Partecipazione a organismi di categoria e associazioni di settore.



Adesione ad associazioni datoriali.



Coinvolgimento e partecipazione nelle contrattazioni collettive nazionali e territoriali.



Consultazioni su temi specifici come formazione professionale, sicurezza, occupabilità, trattamento retributivo.

La relazione con le Organizzazioni sindacali del nostro settore - Nidil CGIL, Felsa CISL e UIL-Temp - rappresenta un fattore fondamentale del dialogo sociale. Si tratta di rapporti diretti,

a livello nazionale e territoriale, e indiretti, attraverso la rappresentanza dell'Associazione di categoria Assolavoro.

IL CONFRONTO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI SI SVILUPPA SUI SEGUENTI ELEMENTI:

Contrattazione, applicazione e monitoraggio del CCNL per i lavoratori in somministrazione



Negoziare a livello territoriale e aziendale



Valorizzazione del sistema della bilateralità



Identificazione dei fabbisogni formativi emergenti e analisi congiunta di percorsi formativi finanziati da Forma.Temp



Programmi di riqualificazione per settori in transizione



Inserimento lavorativo e inclusione



Definizione di politiche attive del lavoro



Le principali modalità di dialogo sono:

- incontri istituzionali;
- riunioni a livello territoriale e nazionale;
- confronti tematici su specifiche questioni contrattuali o normative;
- partecipazione a tavoli di lavoro congiunti con Assolavoro.

Questo approccio strutturato ci consente di sviluppare una partnership strategica con le rappresentanze sindacali, volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e allo sviluppo del settore.

Adecco Italia rispetta le norme e le disposizioni che tutelano la libertà di organizzazione sindacale e il diritto alla negoziazione collettiva. Relativamente a tale requisito, conferma che ai lavoratori della struttura e a quelli in somministrazione viene concessa la più ampia libertà di associazione a qualsiasi organizzazione sindacale e di avvalersi di rappresentanti ogni qualvolta ne abbiano necessità.

Ai lavoratori della struttura è applicato il CCNL Terziario e Commercio, oltre a un Contratto Integrativo Aziendale. Invece, ai lavoratori in Somministrazione è applicato il CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro.

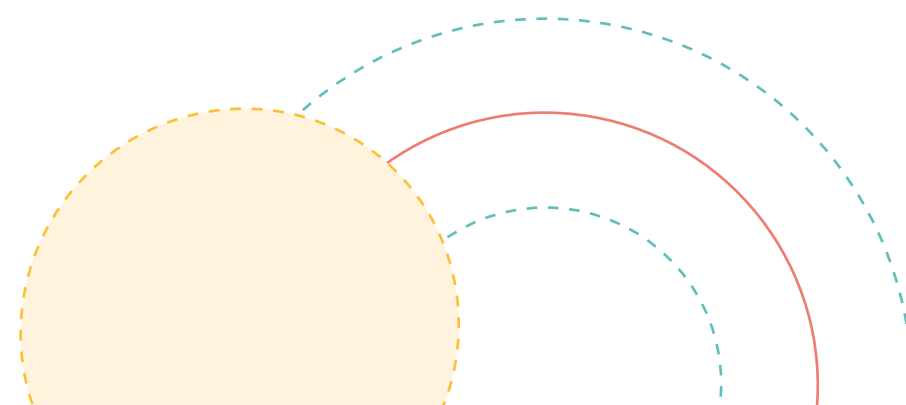
In relazione alle altre dimensioni del dialogo sociale, l'adesione all'associazione di categoria Assolavoro e al Sistema Confindustria rappresenta una scelta strategica che va oltre alla semplice appartenenza associativa.

Essere un'associata di Assolavoro significa contribuire concretamente a costruire un mercato del lavoro più inclusivo, dinamico e sostenibile.

In quest'ottica, Adecco Italia è parte della Vicepresidenza di Assolavoro e partecipa alla vita associativa in modo costante.

Inoltre, è attiva una collaborazione con gli enti della bilateralità del settore: Ebitemp, che gestisce le prestazioni integrative e i servizi di welfare per i lavoratori in somministrazione; Forma.Temp, il fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione.

In merito al Sistema Confindustria, aderiamo a oltre 50 associazioni territoriali, a conferma del nostro impegno a essere parte integrante del tessuto imprenditoriale locale, condividendo valori, sfide e opportunità di sviluppo.





Associazione che promuove studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e del lavoro, per costruire un solido network tra le sedi dell'alta formazione, il mondo associativo, le istituzioni e le imprese.



Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro (APL), nata per garantire alle APL gli standard più elevati di tutela e rappresentanza, insieme a un'offerta integrata di assistenza e informazione.



Principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia. Riunisce migliaia di aziende di ogni dimensione e settore, promuovendo lo sviluppo economico, l'innovazione e la competitività del sistema produttivo.



Associazione multistakeholder che promuove il dialogo e la collaborazione innovativi per guidare il mondo profit e non profit verso scelte fondate e consapevoli.



La Swiss Chamber è la Camera di Commercio Svizzera in Italia e promuove i rapporti economici e commerciali tra i due Paesi, favorendo networking e opportunità di business.



CCI France Italie è invece costituita da un gruppo di aziende che, facilitate dalla Camera di Commercio e d'Industria Francese in Italia, dialoga e collabora anche sul tema della sostenibilità.

◆ Gli impegni di governance per il 2025-2026

Nel 2025 ci siamo posti obiettivi chiari: accompagnare la transizione sostenibile del lavoro, rafforzare la resilienza organizzativa e costruire nuove forme di collaborazione tra imprese, istituzioni e società civile per affrontare con efficacia le incertezze globali. In questa direzione, abbiamo lavorato anche all'adozione di una nuova Policy internazionale in materia di sanzioni e restrizioni, con l'obiettivo di contrastare il terrorismo e rafforzare la sicurezza, la cui pubblicazione è avvenuta nel primo trimestre del 2025.

A supporto di queste scelte strategiche, The Adecco Group ha pubblicato a livello globale la nuova edizione della *Business Leaders Research* che raccoglie le opinioni di 2.000 dirigenti C-level in 12 mercati chiave (tra cui Stati Uniti, Cina, Germania, Francia, Italia e Giappone). La ricerca evidenzia come le tensioni geopolitiche, i cambiamenti demografici, le trasformazioni tecnologiche e il crescente mismatch di competenze rendano urgente un approccio condiviso e lungimirante alle sfide del futuro del lavoro.

A livello locale, è prevista anche la revisione delle Policy interne acquisti e piccoli acquisti per allinearle alla nuova Policy globale che riunisce in un unico documento tutte le Policy esistenti in materia di acquisti e gestione real estate, e recepisce le linee guida per acquisti sostenibili di recente pubblicazione. È prevista inoltre la divulgazione di una Policy locale anticorruzione.

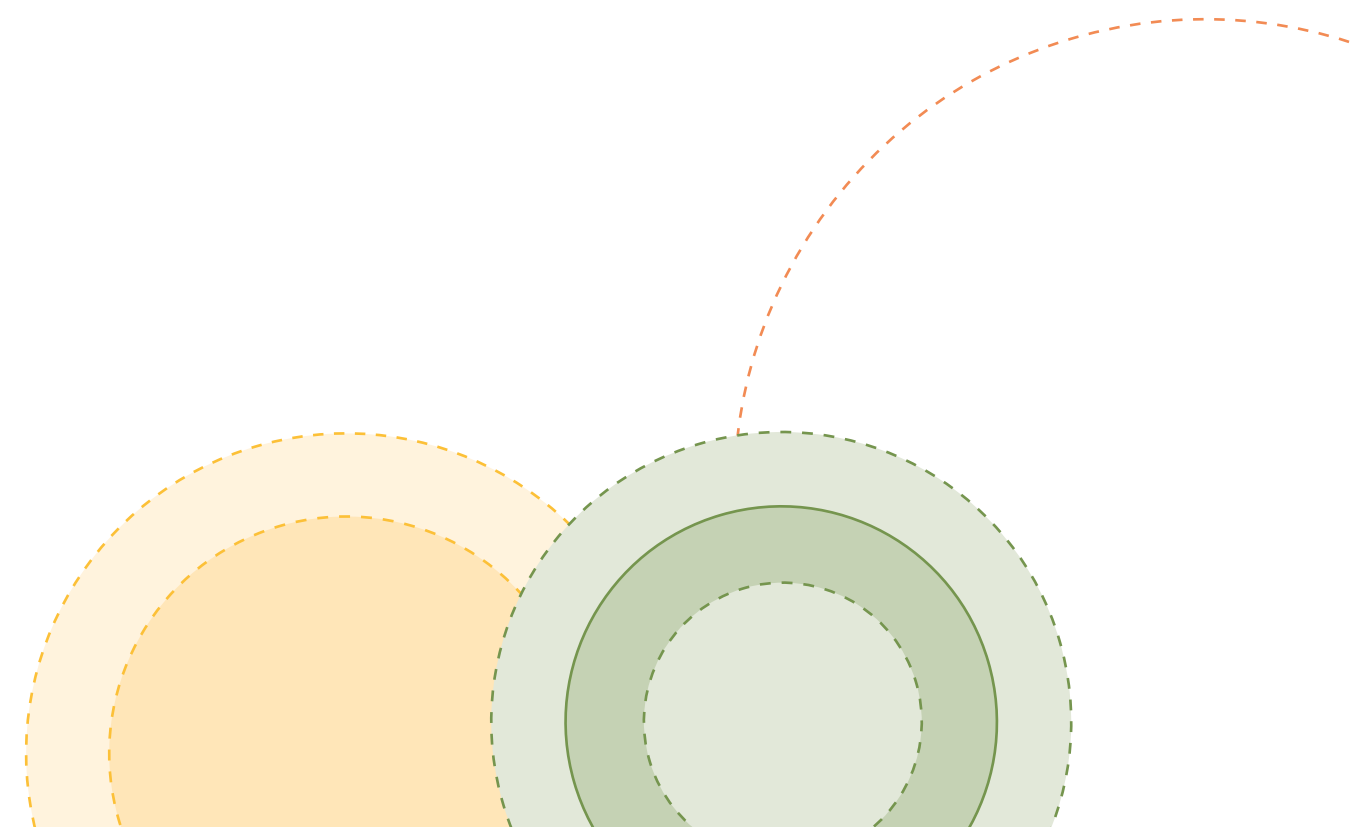
Entro la fine del 2025 è pianificato il lancio del nuovo strumento di *Third Party Risk Management* (TPRM), che ci permetterà di valutare e monitorare i partner commerciali integrando anche criteri ambientali, sociali e reputazionali.

Le collaborazioni responsabili con i partner commerciali e filiera

Nella gestione responsabile della nostra catena del valore, utilizziamo l'Autocertificazione Integrata Compliance, uno strumento che ci consente di raccogliere in modo strutturato informazioni dai partner commerciali in merito al rispetto di principi etici, sociali e ambientali. Il documento prevede l'attestazione dell'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme alla normativa vigente e, ove presenti, di certificazioni internazionali riconosciute.

Questo approccio rafforza una cultura della compliance condivisa e ci consente di valorizzare partner allineati ai nostri standard di sostenibilità e responsabilità d'impresa, garantendo un presidio continuo sui temi ESG lungo l'intera filiera.

In quest'ottica, il dipartimento Legale ha introdotto un sistema di audit documentale ESG, ossia una procedura di verifica basata sull'analisi di documenti, Certificazioni e informazioni ricevute dai fornitori, per accertare l'adeguatezza delle misure adottate in materia ambientale, sociale e di governance. Abbiamo inoltre digitalizzato il sistema di *vendor rating*, rendendo più efficiente il monitoraggio delle performance lungo la catena di fornitura. I fornitori classificati come ad alto rischio sono oggetto di verifiche più approfondite e di piani di miglioramento dedicati. Ad oggi, l'87% dei fornitori strategici ha sottoscritto il nostro Codice di Condotta per i Fornitori, in linea con i nuovi standard europei in materia di *due diligence*, che costituiscono ormai una componente strutturale del nostro sistema di compliance.



Il glossario e le definizioni chiave

1. Audit Documentale ESG

Verifica formale basata sull'analisi di documenti forniti dai partner per valutare il rispetto degli standard ambientali, sociali e di governance.

2. CDP (Carbon Disclosure Project)

Organizzazione che raccoglie e valuta i dati ambientali delle aziende, con un sistema di rating sulle performance climatiche.

3. Decarbonizzazione

Processo di riduzione delle emissioni di CO₂ e gas serra, con misure concrete sulla mobilità aziendale, energia e forniture.

4. Doppia materialità

Principio che guida l'identificazione dei temi rilevanti sia per gli impatti ambientali/sociali generati dall'impresa, sia per i rischi finanziari che ne derivano.

5. Due diligence

Processo di verifica approfondita per valutare rischi, impatti e conformità normativa di fornitori, partner e operazioni aziendali.

6. EcoVadis

Piattaforma di valutazione della sostenibilità aziendale basata su criteri ambientali, sociali, etici e di supply chain.

7. Greenhouse Gas Emissions (GHG Scope 1, 2, 3)

Classificazione delle emissioni di gas serra:

- Scope 1: emissioni dirette (es. veicoli aziendali).
- Scope 2: indirette da energia acquistata.
- Scope 3: indirette lungo la catena di fornitura.

8. Materialità

Principio che guida l'identificazione e la priorità dei temi ESG che generano gli impatti più significativi per Adecco e per i suoi stakeholder chiave.

9. Net zero / Carbon Neutrality

Obiettivo di azzerare le emissioni nette di CO₂ attraverso riduzioni dirette e compensazioni certificate.

10. Residual Risk (rischio residuo)

Livello di rischio che rimane dopo l'applicazione delle misure di mitigazione e controllo.

11. Reportistica GRI (Global Reporting Initiative)

Standard internazionale per la redazione dei bilanci di sostenibilità.

12. SBTi (Science Based Targets initiative)

Iniziativa che promuove obiettivi di riduzione delle emissioni allineati con la scienza climatica.

13. Segregation of duties

Principio di controllo interno che prevede la separazione tra chi propone, approva ed esegue un'attività, al fine di ridurre il rischio di errori, frodi e conflitti di interesse.

14. TPRM (Third Party Risk Management)

Sistema per la gestione e la valutazione dei rischi associati a fornitori e partner terzi, che integra criteri ambientali, sociali e reputazionali.

15. Vendor rating

Metodo di valutazione delle performance dei fornitori secondo parametri predefiniti, quali qualità, tempi di consegna, sostenibilità e conformità normativa al nostro sistema di compliance.

