

2024

report integrato italia.




randstad

partner for talent.

indice.



randstad nel 2024.

- 05 lettera agli stakeholder
- 06 partner for talent
- 07 highlights 2024

chi siamo.

- 11 struttura societaria
- 12 randstad in Italia
- 13 storia
- 15 mission e valori
- 17 randstad Research
- 19 fondazione Randstad

ESG: la nostra strategia.

- 21 strategia e modello di business
- 24 le specializzazioni di Randstad
- 34 giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano Cortina 2026
- 35 la nostra strategia sostenibile
- 36 un approccio concreto alla sostenibilità
- 38 stakeholder engagement e matrice di materialità

governance. condotta del business.

- 45 corporate governance
- 47 etica del business
- 50 certificazioni
- 51 legislation & regulation
- 55 risk management
- 56 privacy e sicurezza dei dati
- 57 gestione responsabile della catena di fornitura
- 58 rapporti con le istituzioni

performance economiche.

- 59 valore economico generato e distribuito
- 61 impatti economici indiretti

indice.

social.

i talenti.

- 64 candidate management
- 68 facts & figures
- 73 randstad welfare
- 74 salute e sicurezza somministrati
- 79 il digitale al servizio del talento

le nostre persone.

- 81 dipendenti diretti
- 83 employer branding
- 83 equity at work
- 87 welfare & wellbeing
- 88 formazione interna
- 90 gestione del talento
- 91 salute e sicurezza

aziende e comunità.

- 94 centralità del cliente
- 96 comunità e territorio

environmental.

- 98 tutela dell'ambiente

appendice

- 102 nota metodologica
- 103 composizione dei CdA delle società al 31.12.2024
- 105 indice dei contenuti GRI
- 111 politiche per qualità, ambiente, sicurezza delle informazioni, gestione del rischio del credito e responsabilità sociale
- 113 relazione della società di revisione

glossario

Marco Ceresa,
Amministratore
Delegato Randstad
Group Italia S.p.A.



partner for talent. report integrato 2024.

«La sostenibilità si costruisce nel tempo, attraverso scelte quotidiane, investimenti coraggiosi e una leadership che ispira con l'esempio. Per noi, significa mettere al centro le persone e generare valore condiviso, oggi e per il futuro».

lettera agli stakeholder.

Il 2024 ci ha visti impegnati in scelte complesse. Mentre il dibattito globale sulla sostenibilità attraversa fasi di incertezza, noi guardiamo avanti. Crediamo che la sostenibilità sia principio guida, da costruire nel tempo, attraverso comportamenti coerenti, scelte quotidiane, investimenti coraggiosi. È con questa consapevolezza e la fedeltà ad una visione di lungo periodo che continuiamo a mettere al centro le persone, il loro potenziale, il loro benessere. Lo facciamo in un contesto caratterizzato da una crescente scarsità di talenti e da una trasformazione radicale del mercato del lavoro, dove le aspettative cambiano, le tecnologie si evolvono e le disuguaglianze si acuiscono.

Abbiamo lanciato e consolidato il nostro posizionamento “partner for talent” focalizzandoci su un approccio sempre più specializzato. Le specializzazioni rappresentano la nostra expertise mirata e distintiva, supportano Randstad in un più veloce percorso di crescita e di ottimizzazione delle soluzioni rivolte a clienti e talenti.

In questo scenario, ci impegniamo a rafforzare l'unico legame capace di generare valore autentico: quello umano. È qui che la tecnologia trova il suo senso più alto. La digitalizzazione e l'intelligenza artificiale ci permettono oggi di lavorare in modo più flessibile, decentralizzato e inclusivo. Non è solo un fatto organizzativo: è un'opportunità sociale. Nel 2024 abbiamo rafforzato la nostra presenza in territori come la Sicilia, contribuendo a contrastare lo spopolamento attraverso la creazione di centri di expertise. Portare lavoro dove prima non c'era significa anche redistribuire opportunità e dare nuova vita alle comunità.

Nel corso dell'anno abbiamo confermato il nostro ruolo di riferimento per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro qualificato, chiudendo con un fatturato pari a oltre 2.200 mln €, in linea con gli anni precedenti. Nel 2024 abbiamo investito sulle nostre persone; abbiamo assunto 642 persone e aggiornato le competenze, costruendo percorsi professionalizzanti per tutti, nessuno escluso, grazie alle oltre 83.500 ore di formazione erogate.

Nel 2024, abbiamo continuato a dare il nostro contributo attivo nella costruzione di un futuro condiviso anche attraverso la nostra partecipazione come partner ai Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali Milano Cortina 2026, promuovendo opportunità di lavoro che uniscono territori, generazioni e competenze.

Anche nel 2024, il nostro impegno per l'equità si è tradotto in azioni concrete: la Certificazione UNI PdR 125:2022

sulla parità di genere, già conseguita l'anno precedente, ha continuato a guidare le nostre scelte organizzative e le politiche per la crescita e il benessere delle persone. Le nostre iniziative a favore della genitorialità, della diversità culturale, della formazione accessibile e del riconoscimento delle competenze si sono consolidate, contribuendo a rendere più solido e inclusivo l'ambiente di lavoro Randstad.

Siamo orgogliosi di aver proseguito nel progetto Without Borders, che ha permesso l'inserimento lavorativo di persone migranti e rifugiate, in particolare provenienti dall'Ucraina e dall'Africa, rafforzando il nostro impegno a favore dell'integrazione.

Parallelamente, la sostenibilità ambientale ha continuato a guidare le nostre scelte quotidiane. Abbiamo rafforzato la sensibilizzazione interna e promosso comportamenti virtuosi, consapevoli che ogni gesto, anche il più semplice, può contribuire a ridurre l'impatto delle nostre attività. Su questo fronte, continueremo a misurare e migliorare i nostri risultati, con trasparenza e determinazione.

Non è una dichiarazione d'intenti, ma una responsabilità concreta. Lavoriamo per ridurre le barriere che limitano

Il nostro obiettivo resta quello di essere la talent company più equa e specializzata al mondo.

l'accesso al lavoro, per offrire percorsi formativi efficaci, per garantire che ogni talento possa trovare il proprio spazio. Nel farlo, ci guidano i nostri valori originari, che parlano di rispetto, di coraggio, di pari opportunità e di impatto positivo. Valori che oggi, più che mai, sono il nostro orizzonte strategico.

Vi ringrazio per aver condiviso con noi questo percorso. Guardiamo al futuro con la determinazione di chi sa che il cambiamento passa dalle scelte quotidiane. Insieme, continuiamo a generare valore: per le persone, per le imprese, per le comunità.

Buona lettura.
Marco Ceresa

partner for talent.

Oggi le aziende cercano eccellenza nella delivery dei servizi, competenze sempre più specializzate e, soprattutto, talenti qualificati. Il nostro impegno è essere il partner di riferimento nella ricerca e nella formazione dei talenti, offrendo soluzioni capaci di generare valore e di garantire ai clienti il miglior vantaggio competitivo possibile.

Le nostre risposte nascono da un ascolto profondo degli stakeholder, dall'adozione delle best practice e dall'integrazione dell'equità in ogni processo. È così che Randstad supporta le aziende clienti nel raggiungere i loro obiettivi più ambiziosi, e i talenti nel trovare opportunità realmente in linea con le loro aspettative.

Tutto questo è reso possibile dalla cultura solida che ci contraddistingue, dai core values e dalle persone che li incarnano ogni giorno. Siamo presenti nel mercato Italiano da 25 anni. In questi ultimi anni siamo cresciuti mettendo al centro la soddisfazione dei clienti e lo spirito imprenditoriale. Con lo stesso approccio abbiamo affrontato il 2024: esplorando nuove prospettive di mercato, potenziando le nostre specializzazioni e motivando il team a guidare il cambiamento.



highlights.

4 ISTRUZIONE
DI QUALITÀ8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA ECONOMICA

2.216,3 mln €

fatturato

6,4%

EBITDA

642

persone assunte
in randstad

83.588

totale ore di formazione
ai dipendenti diretti

86,4%

posizioni manageriali
ricoperte dall'interno

55.500

lavoratori/lavoratrici con contratti
di somministrazione attivi (media settimanale)

20.491

persone assunte nelle
aziende attraverso la nos-
tra Ricerca e Selezione
(Permanent Placement)

28.894

lavoratori/lavoratrici in
somministrazione assunti
con contratto a tempo
indeterminato

10.000

studenti orientati

294.084

ore di formazione erogata
ai lavoratori somministrati

highlights.



78,2%

donne nell'organizzazione

55,3%

donne in senior management position

61,6%

donne-mamme in senior management position

94,5%

tasso di rientro al lavoro dopo il congedo parentale

97,9%

tasso di retention (1 anno dal rientro dal congedo parentale)

547.000 €

randstad grow up

582.566,50 €

baby-randstad

highlights.



5 PARITÀ
DI GENERE



10 RIDURRE LE
DISUGUAGLIANZE

certificazione parità di genere
UNI PDR 125:2022

certificazione SA 8000

certificazione Geis Diversity

Randstad in Touch: diversity and
inclusion questions

equity, diversity and inclusion council
& Employee Resources Groups (ERG)

fondazione Randstad AI & Humanities

adesione a Fondazione Libellula

Randstad HOpportunities

sostegno alla pride week

Randstad without borders



13 LOTTA CONTRO
IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

100%

% energia elettrica acquistata
da fonti rinnovabili

3.179 tCO₂

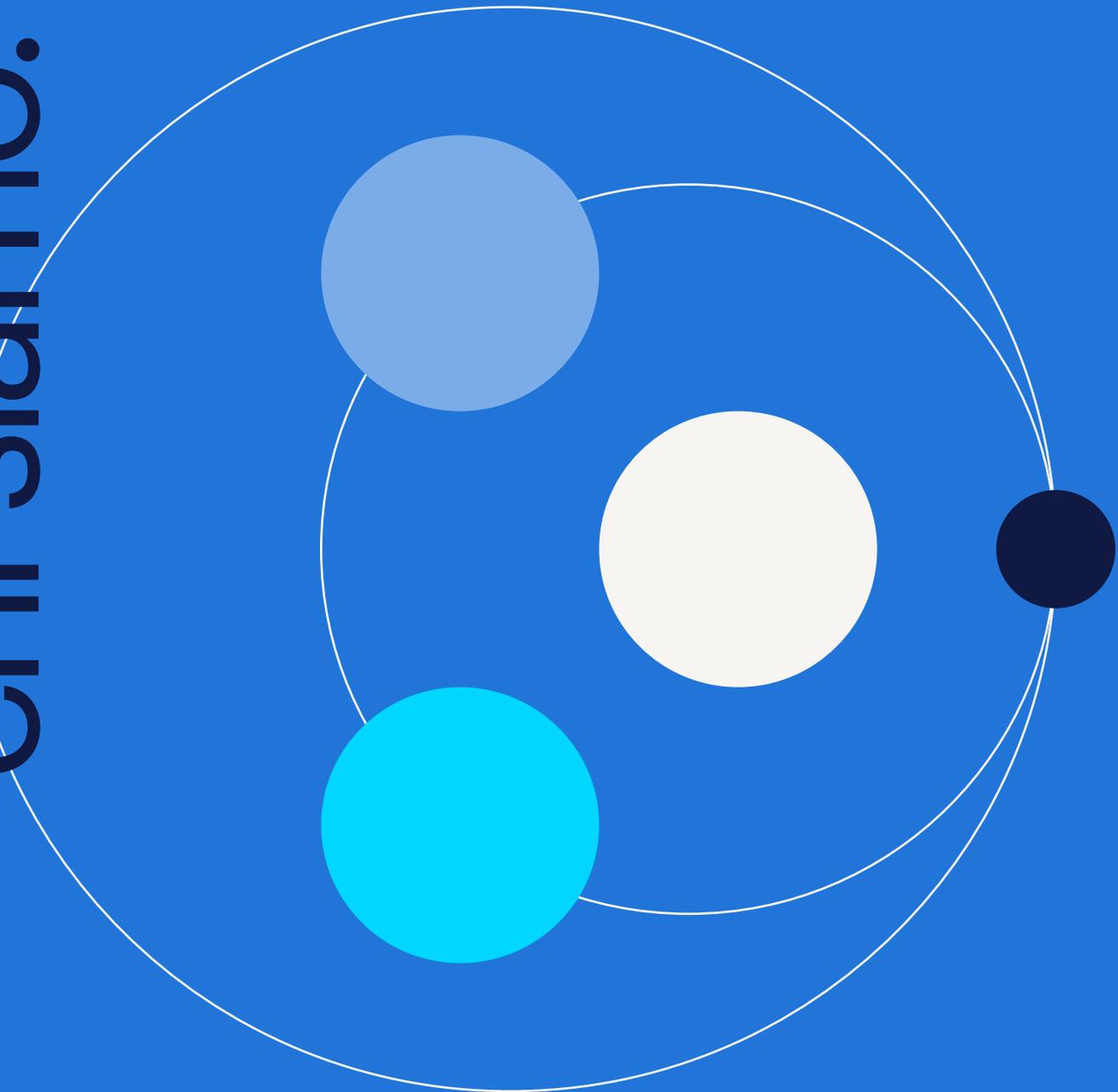
totale emissioni
dell'organizzazione
(market based)

presenza del
decalogo ambientale

80%

delle giornate lavorabili in modalità
smart working

chi siamo.



- 11 struttura societaria
- 12 randstad in Italia
- 13 storia
- 15 mission e valori
- 17 randstad Research
- 19 fondazione Randstad

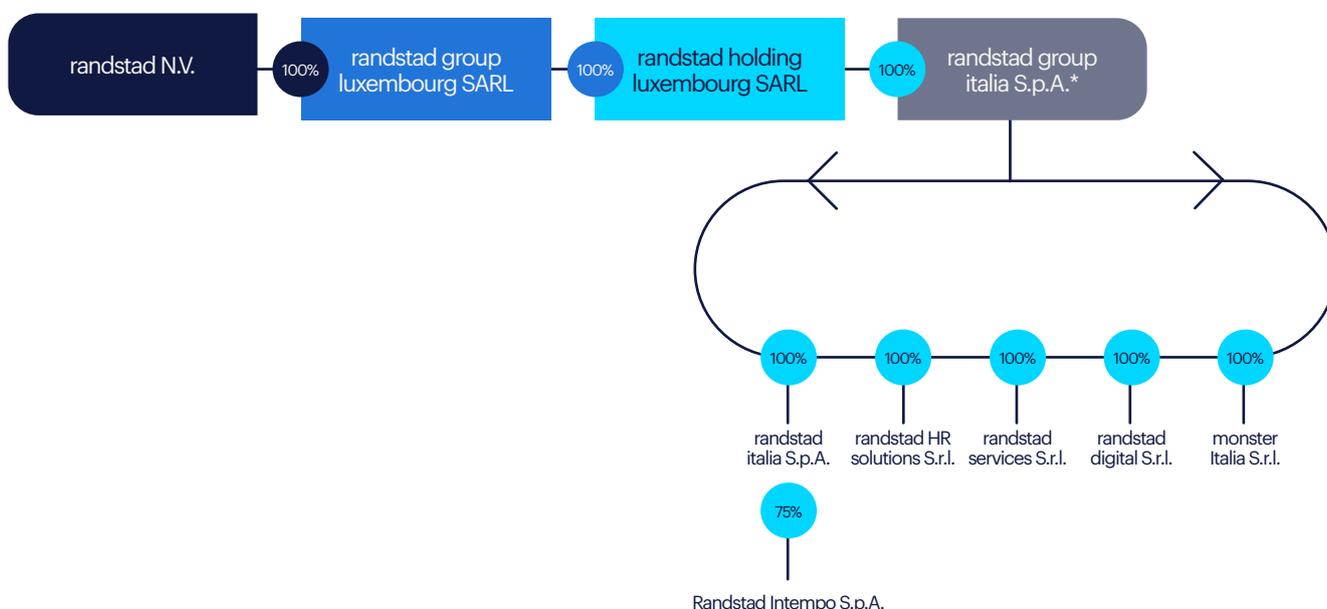
struttura societaria.

Randstad Group Italia S.p.A. è la società capogruppo del Gruppo Randstad in Italia, svolge attività amministrative e comprende tutte le funzioni trasversali e di supporto al business per le società del Gruppo. Controlla al 100% le seguenti società:

- **Randstad Italia S.p.A.**, agenzia per il lavoro (ApL) generalista autorizzata dal Ministero del Lavoro e iscritta all'albo di riferimento, che ha come business principale la somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato, e la ricerca e selezione del personale. È inoltre accreditata ai "Servizi per il lavoro" presso diverse Regioni. Randstad Italia S.p.A. detiene una partecipazione di controllo, pari al 75% del capitale sociale, nella società **Randstad Intempo S.p.A.**, specializzata nell'attività di somministrazione nel settore della logistica portuale;
- **Randstad HR Solutions S.r.l.**, realtà che offre servizi specializzati per la gestione delle risorse umane nelle aziende, le supporta nel miglioramento concreto dei

processi HR attraverso servizi di consulenza e formazione progettati ad hoc e nell'ottenimento di possibili fondi di finanziamento (fondo Forma.Temp per i lavoratori in somministrazione e fondi interprofessionali per i lavoratori diretti). È accreditata alla formazione presso diverse Regioni;

- **Randstad Services S.r.l.**, società che si occupa di servizi in appalto e outsourcing in diversi settori, tra i quali logistica, distribuzione e gestione magazzini, organizzazione eventi, servizi di help desk e di manutenzione di sistemi ICT, pulizie;
- **Randstad Digital Italy S.r.l.**, società specializzata nel settore dei servizi in ambito engineering e ICT;
- **Monster Italia S.r.l.**, realtà che sviluppa in Italia il business del Gruppo Monster (facente parte del Gruppo Randstad a livello internazionale), e che offre servizi di gestione di web site per la consulenza aziendale in genere e la ricerca e selezione del personale in particolare. Tramite Share Purchase Agreement avente effetto dal 1° settembre 2024, Monster Italia S.r.l. ha ceduto l'azienda a Monster Worldwide Italia S.r.l.. All'interno del gruppo Randstad la società Monster Italia S.r.l. ha cambiato denominazione sociale in XI ottobre S.r.l., posta in liquidazione nel mese di gennaio 2025.



*L'organigramma presentato fa riferimento solamente alle società di diritto italiano.

randstad in Italia.

Il Gruppo Randstad in Italia si distingue come punto di riferimento nel campo delle risorse umane, con una specializzazione nella ricerca, selezione, formazione e somministrazione di personale per aziende di varie dimensioni e settori. Collaboriamo con una vasta gamma di imprese in tutta Italia, sia pubbliche che private, per supportarle nel reclutamento e nella formazione del

personale adatto alle loro esigenze specifiche. Il nostro impegno si orienta verso la costruzione di partnership a lungo termine, lavorando in stretta collaborazione con candidati, lavoratori e aziende al fine di garantire il reciproco successo e la creazione di valore duraturo per tutte le parti coinvolte.

Randstad opera in Italia dal 1999. Con sede centrale a Milano, è presente in modo capillare su tutto il territorio nazionale grazie a una fitta rete di 280 filiali¹.



4	abruzzo
3	basilicata
2	calabria
7	campania
38	emilia
11	friuli
13	lazio
6	liguria
75	lombardia
8	marche
1	molise
33	piemonte
5	puglia
2	sardegna
6	sicilia
14	toscana
8	trentino
5	umbria
1	valle d'aosta
38	veneto

280 totale

Il Gruppo Randstad Italia ha registrato nel 2024 un fatturato di oltre € 2.216,3 milioni, in linea con gli anni precedenti. L'azienda può contare, al 31 dicembre 2024, su 3.478

dipendenti diretti (in crescita rispetto all'anno precedente) e ha attivato 197.542 contratti per 115.635 lavoratori.

¹ Sono comprese le filiali Randstad Group, Randstad Italia, Randstad Intempo, Randstad Professional Leaders Search & Selection, Inhouse.

La metodologia utilizzata nel report integrato differisce dai bilanci d'esercizio delle società di Randstad Group Italia e dall'Annual Report di Randstad N.V., in quanto nel presente report integrato il conteggio si basa sulla presenza fisica delle filiali; dunque si considerano univocamente le filiali in cui dovessero essere presenti più linee di business.

storia.

● contesto.

● randstad.

● KPI.

1997

- con la legge 196/1997, cosiddetta "Pacchetto Treu", viene introdotto per la prima volta in Italia il lavoro "interinale", ovvero viene meno il divieto di intermediazione di manodopera per le aziende che, avendo determinati e specifici requisiti di carattere organizzativo ed economico-finanziario, ottengono una apposita Autorizzazione Ministeriale a operare esclusivamente nell'ambito della intermediazione di personale temporaneo.

1999

- nasce Randstad in Italia.

2000

- in applicazione della legge 196/1997 viene costituito un fondo di formazione, "Forma.Temp", per creare e mantenere le competenze attraverso aggiornamenti continui.
- fatturato (mln €): 25
lavoratori somministrati (medi x settimana): 996
dipendenti diretti (HC): 165
filiali (incluso Inhouse): 45

2003

- grazie al D.Lgs. 276/2003 "Legge Biagi" le società di fornitura di lavoro temporaneo diventano Agenzie per il Lavoro avendo anche la possibilità di effettuare una serie di altri servizi, tra cui la formazione, la ricerca e selezione, l'outplacement. La "Riforma Biagi" introduce la possibilità di effettuare anche somministrazione di lavoratori a tempo indeterminato e non solo esclusivamente a termine.
- nascono il concept di Unit e il servizio permanent placement.
- fatturato (mln €): 115
lavoratori somministrati (medi x settimana): 4.733
dipendenti diretti (HC): 344
filiali (incluso Inhouse): 104

2002

- vengono lanciati i servizi "Inhouse Services" e "Randstad Training" per offrire ai candidati e alle aziende prodotti sempre più qualificati.
- fatturato (mln €): 85
lavoratori somministrati (medi x settimana): 3.799
dipendenti diretti (HC): 304
filiali (incluso Inhouse): 82

2007

- nascono le Specialities e Full HR Services per fornire i candidati più rispondenti alle specifiche esigenze aziendali.
- fatturato (mln €): 317
lavoratori somministrati (medi x settimana): 11.536
dipendenti diretti (HC): 643
filiali (incluso Inhouse): 190

2011

- nasce Professionals, la divisione di Randstad dedicata alla ricerca e selezione per profili di middle, senior e top management.
- fatturato (mln €): 440
lavoratori somministrati (medi x settimana): 12.129
dipendenti diretti (HC): 824
filiali (incluso Inhouse): 174

2012

- vengono lanciate le attività di Outplacement, finalizzate alla gestione della transizione di carriera.
- fatturato (mln €): 407
lavoratori somministrati (medi x settimana): 10.977
dipendenti diretti (HC): 767
filiali (incluso Inhouse): 171

2014

- la Legge 183/2014 "Job Acts" attribuisce alle Agenzie per il Lavoro un ruolo importante nell'ambito delle Politiche Attive del Lavoro e della ricollocazione di lavoratori attraverso il supporto dell'autorità centrale. E' la prima volta che il settore pubblico si avvale delle ApL: è una legittimazione del settore privato rappresentato dalle ApL a entrare nella gestione dell'occupazione. Il Job Acts crea, inoltre, una forte spinta alla somministrazione del lavoro a tempo indeterminato.
- viene introdotto Secondment, un dipartimento dedicato alla gestione dei lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato.
- fatturato (mln €): 590
lavoratori somministrati (medi x settimana): 16.008
dipendenti diretti (HC): 1.077
filiali (incluso Inhouse): 180

→ storia.

● contesto.

● randstad.

● KPI.

2017

- fatturato (mln €): 1.504
- lavoratori somministrati (medi x settimana): 47.376
- dipendenti diretti (HC): 2.195
- filiali (incluso Inhouse): 275

2016

- lancio di Randstad Services, la società del Gruppo che si occupa di fornire servizi di appalto ai clienti, confermando la strategia di diversificazione dei vari business, entrando anche nell'area dell'outsourcing. Grazie all'acquisizione di Obiettivo Lavoro, Randstad entra all'interno del mercato della Pubblica Amministrazione.
- fatturato (mln €): 1.200
- lavoratori somministrati (medi x settimana): 22.908
- dipendenti diretti (HC): 1.494
- filiali (incluso Inhouse): 207

2018

- il 12 agosto 2018 è entrata in vigore la Legge di conversione del Decreto Dignità (Legge n.96/2018) contenente "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese".
- nasce Randstad With Heart a sostegno del volontariato nazionale e internazionale.
- fatturato (mln €): 1.645
- lavoratori somministrati (medi x settimana): 50.600
- dipendenti diretti (HC): 2.293
- filiali (Incluso Inhouse): 262

2019

- riconoscimento di Randstad Research come Istituto di Ricerca.
- creazione del Dipartimento Education.
- fatturato: (mln €): 1.637
- lavoratori somministrati (medi x settimana): 49.900
- dipendenti diretti (HC): 2.288
- filiali (incluso Inhouse): 256

2022

- nasce Future Talk.
- continua e si struttura il programma ED&I proposto dall'ED&I Council di Randstad Group Italia.
- fatturato: (mln €): 2.231
- lavoratori somministrati (medi x settimana): 59.500
- dipendenti diretti (HC): 3.170
- filiali (incluso Inhouse): 275

2021

- partecipazione (al 100%) di Monster Italia S.r.l. e nasce la divisione Medical.
- fatturato: (mln €): 1.979
- lavoratori somministrati (medi x settimana): 53.800
- dipendenti diretti (HC): 2.755
- filiali (incluso Inhouse): 266

2020

- nasce in Italia Randstad Rise-Smart per supportare aziende e candidati in percorsi di transizioni di carriera.
- fatturato: (mln €): 1.451
- lavoratori somministrati (medi x settimana): 41.800
- dipendenti diretti (HC): 2.271
- filiali (incluso Inhouse): 257

2023

- ottenimento della certificazione parità di genere UNI PdR 125:2022.
- nasce Randstad Box.
- fatturato: (mln €): 2.144
- lavoratori somministrati (medi x settimana): 55.400
- dipendenti diretti (HC): 3.265
- filiali (incluso Inhouse): 274

2024

- nasce la Fondazione Randstad Italia.
- lancio delle divisioni specializzate di Randstad.
- fatturato: (mln €): 2.216
- lavoratori somministrati (medi x settimana): 55.500
- dipendenti diretti (HC): 3.478
- filiali (incluso Inhouse): 280

mission e valori.

la nostra mission

La nostra missione è valorizzare i talenti con cui ci relazioniamo ogni giorno.

I rapporti con tutti i nostri stakeholder si basano infatti sulla costruzione di solide relazioni con l'obiettivo di avere successo in una delle attività più importanti nella vita delle persone: trovare, insieme, un lavoro significativo.

la nostra vision

La nostra ambizione, diventare la talent company più equa e specializzata al mondo, nasce dal fatto che, troppo spesso, le barriere impediscono ad una persona di raggiungere il suo pieno e vero potenziale, a causa della sua provenienza, del suo aspetto e di chi è. L'impegno è lavorare per rimuovere queste barriere.

creiamo valore attraverso la nostra strategia #partnerfortalent

valore per i clienti.

Aiutiamo i nostri clienti a trovare i talenti con le competenze più rilevanti per il loro business. La nostra expertise ci consente di concentrarci sulle esigenze aziendali dei nostri clienti fornendo soluzioni su misura e la migliore consulenza professionale.

valore per il talento.

Aiutiamo i talenti a trovare lavoro e a sviluppare le proprie competenze in modo che possano avere una carriera significativa. Le nostre intuizioni basate sui dati ci consentono di identificare rapidamente opportunità di carriera rilevanti per ciascun talento.

valore per i dipendenti.

Offriamo ai nostri dipendenti opportunità di sviluppo e carriera continui. Crediamo nel potenziale delle nostre persone e le supportiamo costantemente nel loro personale percorso di crescita, sostenendo al contempo la cultura del dialogo e del feedback.

valore per la società.

Avere un lavoro significativo ha un impatto sulla vita delle persone. Attraverso il nostro core business, le attività di sostenibilità e il nostro dialogo con le autorità governative e altri enti e istituzioni pertinenti, contribuiamo a plasmare il mondo del lavoro, massimizzando l'occupazione futura e la crescita economica sostenibile.



→ mission e valori.

i core values:

to know.

conoscere le esigenze di clienti e talenti

Noi siamo gli esperti. Conosciamo i nostri clienti, i nostri candidati, i nostri fornitori, gli altri partner commerciali e la nostra attività. Spesso nella nostra attività sono i dettagli che contano di più.

- Randstad conosce e rispetta i principi internazionali dei diritti umani, le leggi che governano la propria attività nonché le policy e le procedure interne del Gruppo.
- Randstad conosce e rispetta le norme a tutela della concorrenza e antitrust.
- Randstad conosce e rispetta le leggi sull'insider trading e sull'abuso di mercato dei titoli azionari o obbligazionari di Randstad.
- Randstad assicura che i propri archivi (compresi quelli che contengono informazioni personali) vengano creati, usati, conservati e distrutti in conformità alla legge.
- Randstad fornisce un servizio di qualità. Deve il proprio successo all'eccellenza del servizio prestato, che offre ben più dei requisiti fondamentali del settore. Svolge il proprio lavoro in modo corretto ed etico, non mette in atto condotte di corruzione attiva o passiva.

to serve.

fornire un servizio di qualità

Dobbiamo il nostro successo all'eccellenza del servizio erogato, che offre ben più dei requisiti fondamentali del nostro settore.

- Randstad svolge il proprio lavoro in modo corretto ed etico, evitando situazioni che potrebbero creare conflitto di interessi, o l'insorgere di conflitti, tra interessi dell'impresa e interessi privati.
- Randstad non mette in atto condotte di corruzione attiva o passiva. Non offre regali o altri beni e non riceve regali o altri beni che potrebbero creare un condizionamento indebito o configurarsi come un comportamento inappropriato.

to trust.

creare rapporti di fiducia

Siamo rispettosi. Diamo importanza alle nostre relazioni e trattiamo bene le persone.

- Randstad tratta gli altri in modo imparziale, agisce con attenzione e considerazione e rispetto dei diritti umani. Non sono tollerate intimidazioni né molestie di alcun tipo.
- Randstad rispetta il diritto alla privacy, assicura che le informazioni riservate siano mantenute tali e non fa un uso improprio delle informazioni riservate di altri.
- Randstad non usa impropriamente i beni aziendali, inclusi hardware, software, sistemi e banche dati, per fini personali.

simultaneous promotion of all interests.

abbiamo a cuore la nostra responsabilità sociale

Agiamo una visione più ampia e prendiamo seriamente la nostra responsabilità sociale. La nostra attività deve sempre giovare alla società nel suo insieme.

- Randstad dà valore alle persone, alla diversità e all'inclusione, si impegna a favore delle pari opportunità e non opera discriminazioni per età, colore, disabilità, genere, stato civile, nazionalità, origine etnica, religione, cultura di appartenenza, orientamento affettivo o altre caratteristiche irrilevanti o illegali.
- Randstad non intrattiene rapporti con chiunque sia coinvolto in attività di carattere terroristico o altre attività criminali.
- Randstad non eroga contributi a candidati di uffici pubblici o privati, a partiti politici o ad altri interessi politici.

striving for perfection.

innovazione continua

- Randstad considera la salute e la sicurezza nel proprio lavoro, inclusa quella del proprio personale e dei propri lavoratori somministrati, come priorità assoluta.
- Randstad gestisce e fornisce contratti, archivi e informazioni finanziarie in modo completo, corretto, puntuale, preciso e chiaro.
- Randstad tiene in considerazione e cerca di ridurre al minimo l'impatto ambientale della propria attività.

A conferma di tale responsabilità, Randstad rispetta e sostiene i dieci principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione del Global Compact delle Nazioni Unite, e ne è firmataria.

randstad Research.

Fondato all'inizio del 2019, [Randstad Research Italia](#) è il centro di ricerca indipendente del Gruppo Randstad, dedicato all'analisi qualitativa e quantitativa, allo studio di casi e all'approfondimento dei diversi settori. Il centro si concentra in particolare sull'evoluzione della domanda e dell'offerta nel mercato del lavoro e sulle competenze necessarie a soddisfare tali dinamiche. Le ricerche realizzate da Randstad Research analizzano i profili professionali richiesti nel breve, medio e lungo termine, tenendo conto delle specificità settoriali e territoriali, nonché delle dinamiche dei mercati internazionali del lavoro.

Di seguito le principali ricerche realizzate nel 2024:

[il lavoro del futuro nella città del futuro.](#)

Il rapporto "Il lavoro del futuro nella città del futuro. Trend, casi di studio e nuove professioni" analizza come stanno cambiando, e come evolveranno nel medio termine, gli spazi abitativi, soffermandosi in particolare su quattro macro-trend: mobilità, sostenibilità, connettività e demografia. Il documento propone esempi di buone pratiche selezionate sul territorio nazionale, da cui trarre ispirazione per generare impatti positivi in ciascuna delle aree osservate. In ogni capitolo, alla luce dei trend analizzati e delle pratiche virtuose presentate, viene proposta una selezione di possibili figure professionali che potrebbero essere richieste dal mercato del lavoro nei prossimi anni.

[viaggio nel turismo del prossimo decennio.](#)

Il settore turistico rappresenta uno dei pilastri dell'economia italiana. La sua rilevanza non si misura soltanto nei 1,7 milioni di lavoratori impiegati e nel contributo del 4% al Prodotto Interno Lordo (PIL), ma anche nelle sfide che si trova ad affrontare, paradigmatiche della trasformazione in corso nel mercato del lavoro. Questo rapporto analizza le principali trasformazioni in atto, spinte dall'evoluzione tecnologica, dai cambiamenti socio-culturali e dalle sfide ambientali. Tali trasformazioni hanno inciso profondamente sulla domanda di lavoro, ridefinendo i profili professionali del settore e le competenze ad essi associate.

[nuovi modelli per il lavoro.](#)

La mobilità del lavoro – intesa come cambiamento nei percorsi professionali – è ormai una caratteristica strutturale del mercato italiano, con effetti specifici su giovani, lavoratori più maturi e su alcuni settori economici. Partendo dai dati del Randstad Employer Brand Research, che da diversi anni rileva un'evoluzione dei driver motivazionali

(tra cui spiccano l'equilibrio tra vita privata e lavoro e un ambiente lavorativo piacevole), la ricerca, condotta con la Fondazione per la Sussidiarietà, ha analizzato 5,4 milioni di annunci di lavoro pubblicati online nel 2019 e nel 2023. Lo studio osserva quanto le imprese siano ricettive rispetto a questi cambiamenti e ne evidenzia gli impatti differenziati nei vari settori economici. Il focus sulle professioni mette in luce l'importanza crescente delle competenze digitali e, soprattutto, trasversali in ogni livello professionale. La ricerca mostra inoltre che le professioni ad alta intensità relazionale sono al tempo stesso le più predisposte alla remotizzazione e le più esposte agli effetti dell'intelligenza artificiale.

[il futuro del settore portuale italiano](#)

Il sistema portuale italiano ricopre un ruolo centrale nell'economia nazionale, facilitando il commercio internazionale e contribuendo in modo significativo al PIL. Negli ultimi decenni, il settore ha vissuto cambiamenti rilevanti, tra cui una riduzione del personale e un aumento della presenza femminile. A queste dinamiche si aggiungono nuove sfide: l'integrazione del sistema portuale nelle catene logistiche, le richieste di sostenibilità e il gigantismo navale. La trasformazione tecnologica e l'intermodalità sono fattori determinanti per il futuro del comparto, con l'Italia che si posiziona come nodo strategico per il trasporto merci a corto raggio nel Mediterraneo. Il rapporto restituisce un quadro in continua evoluzione, sottolineando la necessità di competenze aggiornate e strategie di adattamento per garantire un sistema portuale moderno, efficiente e competitivo.

Accanto alle ricerche, il centro studi pubblica anche [note di approfondimento](#). Di seguito, quelle più significative e rilevanti in ottica sostenibilità.

[dalla scuola al lavoro. Agevolare la transizione.](#)

Il documento raccoglie i principali spunti emersi dai tavoli di lavoro di WAT! What a Transition, progetto nato con l'obiettivo di migliorare il passaggio tra scuola e lavoro. Tra i partecipanti si segnalano studenti, docenti, rappresentanti istituzionali e aziendali, che hanno condiviso aspettative, esigenze e criticità legate a questo momento di transizione. I temi centrali emersi includono la necessità per i giovani di essere protagonisti del proprio percorso, l'importanza di un sistema educativo che fornisca strumenti di orientamento continui, e il ruolo delle aziende nel garantire esperienze formative concrete. È stato inoltre evidenziato come le istituzioni possano agevolare la mobilità e creare piattaforme che facilitino l'incontro tra domanda e offerta.

→ randstad research.

[2 milioni di part time involontari in Italia. Fotografia del Paese e confronti internazionali.](#)

Il part time involontario coinvolge circa 1,5 milioni di donne e 500.000 uomini in Italia, rappresentando oltre la metà dei contratti a tempo parziale. Il fenomeno è in crescita dal 2004, passando dal 33% al 53,2% nel 2023. L'Italia, insieme alla Spagna, si distingue per l'aumento sia del part time che del part time involontario, a differenza della Francia, dove si è registrata una contrazione. Il fenomeno è più diffuso tra le donne, nel Sud, tra le persone straniere e nelle famiglie monogenitoriali, e riguarda soprattutto le professioni non qualificate e quelle del commercio e dei servizi.

[i valori dei giovani nella transizione scuola-lavoro in un contesto di cambiamento del senso del lavoro.](#)

Questa ricerca esplora le aspettative e i valori dei giovani milanesi nel passaggio tra scuola e mondo del lavoro. I dati rivelano che i giovani non cercano solo un reddito, ma anche realizzazione personale e coerenza con i propri valori. Fondamentale l'equilibrio tra vita privata e professionale, l'importanza dell'apprendimento continuo e lo sviluppo delle soft skills. Si evidenzia inoltre la necessità di un dialogo strutturato e costante tra scuola e mondo del lavoro per facilitare questa transizione.

[occupazione femminile: questione di maternità, ma non solo.](#)

L'articolo analizza le cause strutturali dei bassi tassi di occupazione femminile e natalità in Italia, confrontandoli con altri Paesi europei. Nel 2021, il tasso di occupazione femminile in Italia era del 53,2%, mentre il tasso di fertilità si attestava a 1,25 figli per donna. Il problema non è legato alla maternità in sé: molti Paesi con alta occupazione femminile registrano anche tassi di natalità più elevati. Le cause sono da ricercare nei modelli culturali e nella limitata efficacia delle politiche di conciliazione. Lo studio mette in luce anche la relazione tra occupazione e stato civile: in Italia le donne sposate lavorano meno delle single, un trend assente altrove. Infine, si evidenzia il valore del congedo di paternità e dell'impatto positivo delle politiche attuate da aziende con una cultura aziendale più inclusiva.

[come si sentono i lavoratori italiani? I risultati dell'edizione 2024 del Workmonitor di Randstad.](#)

Il Randstad WorkMonitor, un'indagine realizzata in 35 Paesi, allo scopo di monitorare l'atteggiamento dei lavoratori verso il lavoro e le trasformazioni che il mercato del lavoro richiede, nel 2024 ha coinvolto 27.000 persone in 34 Paesi per esplorare attitudini, ambizioni ed esigenze dei lavoratori. Tre i fattori chiave per attrarre e trattenere i talenti: Ambizione, Equilibrio e Connessione. I risultati relativi all'Italia mostrano un livello di scoraggiamento superiore alla media globale, dovuto alle criticità del mercato nazionale come mismatch di competenze e stagnazione della produttività. I lavoratori italiani attribuiscono importanza a stabilità, retribuzione e work-life balance, ma sono spesso disposti a compromessi su flessibilità e benessere. Lo studio invita le imprese ad agire in modo proattivo, offrendo esperienze di lavoro personalizzate per incrementare soddisfazione e performance.

fondazione Randstad.

La [Fondazione Randstad AI & Humanities](#), denominata legalmente Fondazione Randstad Italia e interamente finanziata da Randstad, è nata nel 2024 per esplorare l'intersezione tra Scienze Umane e nuove tecnologie, con un focus particolare sull'Intelligenza Artificiale. Quello che propone la Fondazione è un cambio di paradigma: non servono solo le competenze tecniche e STEM² ma le Scienze Umane, che sono e saranno sempre più centrali per lo sviluppo dell'AI e delle nuove tecnologie, soprattutto in ottica di progresso inclusivo e sostenibile. Grazie alla lentezza delle Humanities, la Fondazione si propone di favorire una comprensione approfondita delle opportunità, così come delle sfide che la diffusione sempre maggiore dell'AI porta con sé per le persone, le aziende e il mercato del lavoro, per stimolare un dialogo aperto e costruttivo e guidarne lo sviluppo.

La Fondazione ad oggi agisce in [tre ambiti principali](#):

1. [Confronto con interlocutori accademici, aziendali e istituzionali](#) attraverso workshop di ricerca in formato unconference³ con aziende, istituzioni ed esperti di settore. Ogni evento è progettato per coinvolgere un selezionato gruppo di C-level⁴ e speaker d'eccezione (esperti di AI e Human Sciences) in un confronto dialettico che prende avvio da case study concreti.

2. [Analisi e divulgazione dell'impatto dell'AI sul mercato del lavoro](#): con la guida e l'expertise di Randstad Research l'azienda sta studiando come l'AI sta trasformando il mercato occupazionale e le competenze richieste. Questi studi e analisi prendono spunto anche dai workshop di ricerca di Fondazione, che Randstad Research sta traducendo e integrando in paper di ricerca divulgabili al grande pubblico.

3. [Programmi interdisciplinari di ricerca e formazione](#): la Fondazione ha già avviato collaborazioni con istituzioni di prestigio, per finanziare borse di studio destinate a progetti di ricerca avanzata su temi AI & Humanities. Inoltre, sono in fase di sviluppo percorsi universitari dedicati, come lauree triennali e master specialistici, per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro e promuovere una formazione interdisciplinare di eccellenza, grazie al contributo strategico e contenutistico dei Membri dell'Advisory Board di Fondazione.

Quest'ultimo è composto da professori universitari, CEO ed esperti in ambiti di lavoro diversi: dal mondo tecnico-scientifico, a quello della comunicazione, alle scienze umane, fino al mondo istituzionale, proprio per aumentare al massimo gli stimoli e l'integrazione tra diverse discipline.

Gli obiettivi che la Fondazione persegue nel [breve termine](#) si concentrano su iniziative che diano immediato impulso al lavoro della Fondazione e indirettamente a Randstad stessa su questi temi:

- borse di studio per supportare giovani ricercatori in progetti interdisciplinari e dialogare con loro sui trend topic dell'AI;
- workshop di ricerca (quattro programmati nel 2025);
- pubblicazione dei primi report di ricerca con Randstad Research.

Nel [medio termine](#) la Fondazione punta a consolidare le sue attività e ampliare la portata delle iniziative:

- espansione delle collaborazioni accademiche per borse di studio e co-costruzione di percorsi di studio universitari e executive non solo a livello nazionale, ma anche internazionale grazie alla collaborazione con Randstad Holding. L'obiettivo è rispondere alle esigenze del mercato del lavoro e promuovere una formazione innovativa e interdisciplinare;
- dialogo con le istituzioni e policy-makers, contribuendo allo sviluppo di linee guida e politiche etiche che regolino l'uso dell'intelligenza artificiale.

Nel [lungo termine](#) la Fondazione aspira a diventare un punto di riferimento globale per il dialogo tra Humanities e AI. In particolare, gli obiettivi perseguiti sono:

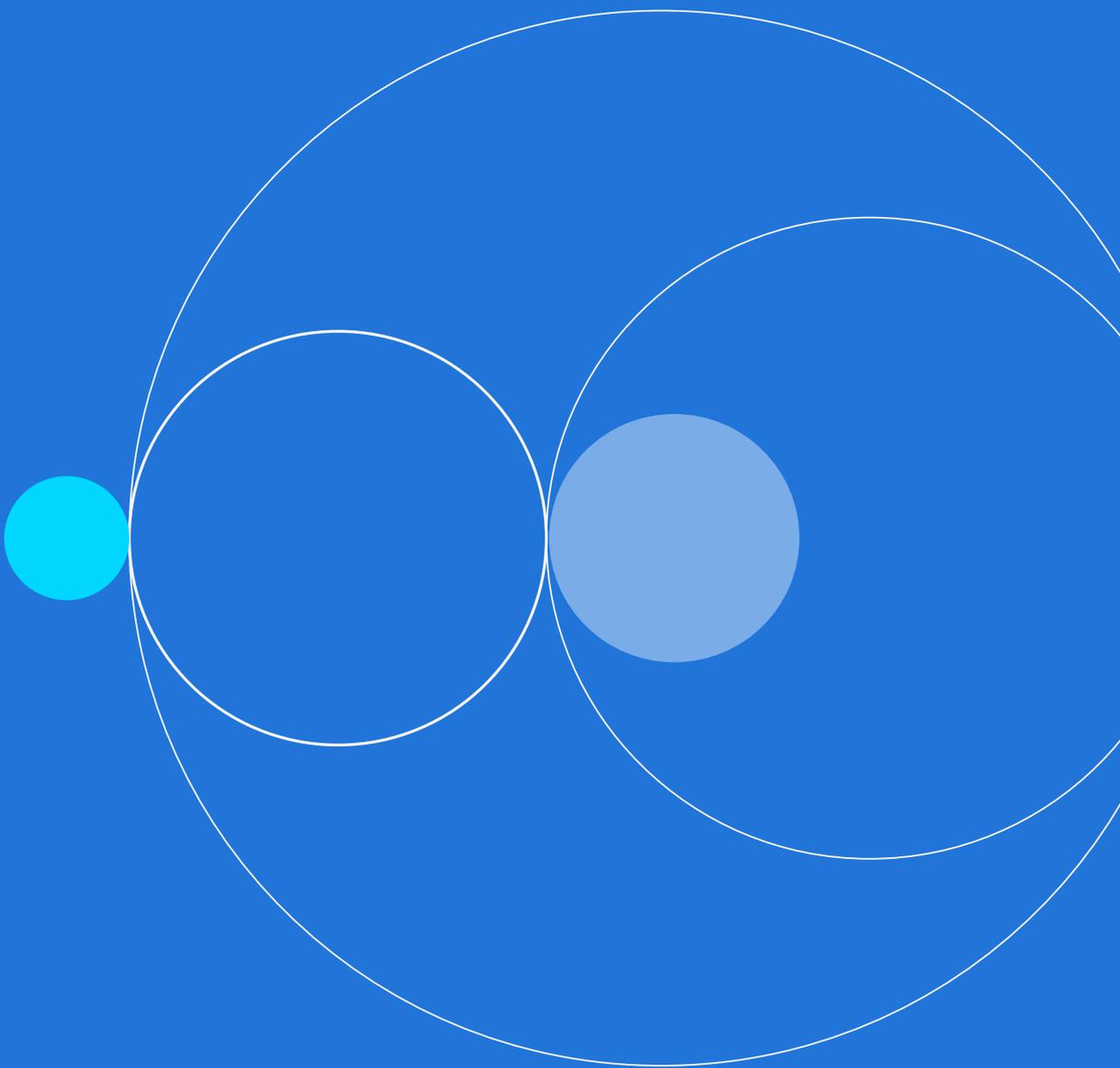
- consolidare la leadership della Fondazione e posizionarsi come un hub autorevole per la riflessione critica su questi temi;
- creare modelli replicabili, sviluppando linee guida strategiche e strumenti operativi che possano essere adottati da aziende e istituzioni in tutto il mondo per integrare scienze umane e tecnologie avanzate;
- innovare la formazione universitaria, attraverso programmi come l'"eXtended Learning" ora in sperimentazione per una innovazione della didattica integrata con le nuove tecnologie.

² STEM è un acronimo inglese che sta per Science, Technology, Engineering and Mathematics, ovvero scienze, tecnologia, ingegneria e matematica. Si tratta di un insieme di discipline scientifiche e tecniche.

³ Un "unconference" è un evento partecipativo e aperto in cui i partecipanti definiscono insieme il programma e gli argomenti da discutere, promuovendo la partecipazione attiva e la creazione di reti.

⁴ C-level si riferisce ai dirigenti di alto livello in un'azienda, solitamente quelli che occupano posizioni chiave come CEO, CFO, COO, CIO, ecc., e che prendono decisioni strategiche cruciali per il successo dell'azienda.

ESG: la nostra strategia.



- 21 strategia e modello di business
- 24 le specializzazioni di Randstad
- 34 Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano Cortina 2026
- 35 la nostra strategia sostenibile
- 36 un approccio concreto alla sostenibilità
- 38 stakeholder engagement e matrice di materialità

strategia e modello di business.

Randstad si impegna attivamente a svolgere il proprio ruolo contribuendo in modo positivo alla società, con un'attenzione particolare alle responsabilità sociali. Questo impegno include non solo l'individuazione del giusto impiego per le persone e l'offerta delle competenze necessarie, ma anche il sostegno alla creazione di un mercato del lavoro prospero, con un focus specifico su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: **un impegno che va oltre la tradizionale responsabilità sociale d'impresa, riflettendo una reale attenzione al benessere sociale, integrata nelle attività commerciali.** Questo approccio si completa con la leadership di pensiero, il coinvolgimento strategico degli stakeholder, l'analisi dei profili più richiesti e dei trend settoriali, attraverso ricerche, indagini, pubblicazioni e la partecipazione ad eventi dedicati.

Basata su fondamenta solide - valoriali e pratiche - la strategia si muove sulla creazione di valore attraverso un ampio portafoglio di prodotti e servizi, focalizzati sulla tecnologia e con un chiaro legame con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile sanciti dalle Nazioni Unite.

In un contesto in continua evoluzione e contraddistinto dalla talent scarcity, la carenza di talenti che possiedano le competenze ricercate dalle aziende in un contesto di sempre maggiore complessità e specializzazione, la strategia di Randstad Global si basa su 5 pilastri chiave:

1. crescita attraverso la specializzazione: il mondo del lavoro sta cambiando rapidamente. Organizzazioni in tutti i settori hanno bisogno di competenze specializzate non solo di persone. Attraverso competenze uniche, le imprese si differenziano dai concorrenti; ecco perché abbiamo delineato una strategia basata sulle specializzazioni. La nostra ambizione è diventare il partner più prezioso delle organizzazioni per i talenti, comprendendone le esigenze e offrendo soluzioni mirate e su larga scala.

2. talento ed equità al centro: il secondo pillar sul quale basiamo la nostra strategia di partner for talent è focalizzato sul talento e sull'equità. Randstad è un sostenitore di equità, diversità, inclusione in tutte le loro forme. Nella nostra attività lavorativa l'equità è una priorità che ci aiuta a creare fiducia e relazioni di lungo periodo con i nostri stakeholder. È un valore fondamentale per la nostra organizzazione e una considerazione importante per le aziende e talenti con cui lavoriamo. Abbiamo principi equi integrati in tutti i nostri processi, la formazione, lo sviluppo del talento e il nostro codice di condotta. Dal punto di vista dell'etica e del profitto sappiamo quanto è importante offrire a ogni talento le opportunità più adatte per emergere. Sosteniamo quindi il diritto delle persone alle pari opportunità di

lavoro e di qualificazione e, in un contesto dove i candidati rappresentano uno dei beni più ricercati dalle aziende per generare business, è fondamentale avere la lungimiranza di contemplare tutti i diversi talent pool per individuare, formare e accompagnare i nostri talenti verso le migliori scelte lavorative possibili, attraverso un percorso duraturo nel tempo.

3. l'eccellenza nella delivery: la nostra competenza e la conoscenza del mercato ci permettono di instaurare con i nostri interlocutori un rapporto di partnership basato sulla fiducia e sull'efficienza. In un mondo del lavoro in continua evoluzione, e con l'emergere di nuove forme di lavoro, Randstad è costantemente alla ricerca di modi per migliorare processi e modelli esistenti al fine di fornire ancora più valore a talenti, clienti e dipendenti. L'azienda investe risorse significative per rafforzare e innovare continuamente modalità, progetti e processi che abbracciano l'intero percorso e ciclo di vita di aziende e lavoratori. L'intento è creare valore attraverso il proprio portafoglio per guidare i clienti attuali e potenziali verso soluzioni specifiche con grande ritorno sul business e, allo stesso tempo, abbiamo gli strumenti per orientare e formare le figure professionali più ricercate grazie anche ai nostri talent pool diversificati. La capacità di adattare il nostro modello di delivery su larga scala con qualità e tempismo fa di noi dei veri partner for talent.

4. la nuova Randstad talent platform: il nostro focus è quello di fornire a talenti e aziende la migliore esperienza possibile rispetto ai nostri servizi e dare, ai nostri dipendenti, gli strumenti più adatti per facilitare il nostro lavoro e sostenerci nel business. In questa ottica, l'azienda è impegnata nello sviluppo della piattaforma Randstad, inclusi front-office, mid-office e i principali sistemi IT. Uno dei principi fondamentali che ci muove verso l'innovazione è la capacità di gestire sempre di più marketplace digitali. La piattaforma Randstad ci permette di evolvere in questo senso e di poter offrire soluzioni d'avanguardia ed essere leader anche dal punto di vista della digitalizzazione.

5. il nostro essere best team: le best people di Randstad rappresentano il cuore e l'anima della nostra azienda. L'insieme delle nostre competenze e delle nostre capacità è ciò che ci permette di procedere verso l'obiettivo di crescita 2025; poter contare sul best team in the industry non è solo una scelta strategica ma una necessità. Possiamo vantare un grande senso di appartenenza e di orgoglio: lavorare in Randstad è un'esperienza ricca di significato per l'84% dei nostri colleghi nel mondo, il nostro sistema di cultura e valori è improntato all'inclusività e al rispetto reciproco, siamo intraprendenti, pragmatici e agili con un forte senso di responsabilità. Ci sostiene un costante piano formativo e professionalizzante che ci posiziona sul mercato come professionisti altamente qualificati nel nostro settore. Sono le persone a fare di Randstad la più equa e specializzata talent company al mondo.

→ strategia e modello di business.

Randstad propone un'ampia gamma di soluzioni pensate per **supportare le organizzazioni nell'ottimizzare le proprie strategie e valorizzare appieno il potenziale dei talenti**. Il nostro approccio integrato alla gestione dei candidati si rivolge a tutte le categorie di lavoratori, includendo sia i profili permanenti sia quelli in outsourcing. I servizi fondamentali spaziano dall'attrazione all'acquisizione, dalla gestione dei candidati fino alla transizione di carriera.

L'innovazione tecnologica rappresenta un elemento centrale della strategia Randstad, in quanto sta ridefinendo le competenze richieste dalle imprese per affrontare le nuove sfide e le abilità necessarie ai candidati per accedere e progredire nel mercato del lavoro. Questa stessa innovazione

favorisce un approccio sempre più flessibile e dinamico al lavoro, ridefinendo l'equilibrio tra vita privata e professionale e ampliando le opportunità di incontro tra aziende e talenti anche a distanza geografica.

Da molti anni Randstad si muove con competenza in questo perimetro in costante cambiamento e per questo motivo la domanda verso i propri servizi è in continua crescita, a testimonianza del ruolo di leadership non solo operativo, ma anche "di opinione" che Randstad ricopre. Il risultato è una strategia ambiziosa, capace di leggere i dati di realtà, le tendenze e i cambiamenti, per diventare la talent company più equa e specializzata.



→ strategia e modello di business.

input: il nostro capitale

<p>umano siamo orgogliosi di far crescere i migliori professionisti delle risorse umane nel mondo</p>	<p>intellettuale conoscenza, esperienza e la forza dei brand Randstad garantiscono servizi e concept della massima qualità</p>	<p>tecnologico capacità di scalare rapidamente le innovazioni collaudate a livello globale</p>	<p>finanziario mix sostenibile di debito e partecipazioni, con una solida posizione finanziaria</p>	<p>sociale interazione proattiva con governi e responsabili politici, aziende, sindacati, ONG e altri organismi</p>
--	---	---	--	--

il nostro business model



risultato: il valore che noi creiamo

€ 2.216,3 milioni fatturato	55.500 lavoratori/lavoratrici con contratti di somministrazione attivi (media settimanale)	20.491 persone assunte nelle aziende attraverso la nostra Ricerca e Selezione (Permanent Placement)	28.894 lavoratori/lavoratrici in somministrazione assunti con contratto a tempo indeterminato	10.000 studenti e studentesse orientate 55,3% donne in senior management position
6,4% EBITDA				

output: il nostro impatto per i principali stakeholder

talenti, clienti e società in generale traggono grande beneficio dall'impatto sul capitale umano e finanziario creato da Randstad

<p>talenti aiutiamo i talenti a trovare posti di lavoro gratificanti e a sviluppare le competenze e il loro vero potenziale</p>	<p>clienti aiutiamo i nostri clienti a trovare i migliori talenti attraverso il dialogo attivo</p>	<p>dipendenti offriamo sviluppo continuo e opportunità di carriera significative</p>	<p>investitori garantiamo valore economico a lungo termine per i nostri investitori</p>	<p>società diamo forma al mondo del lavoro attraverso le nostre attività e progetti ad impatto sociale</p>
--	---	---	--	---

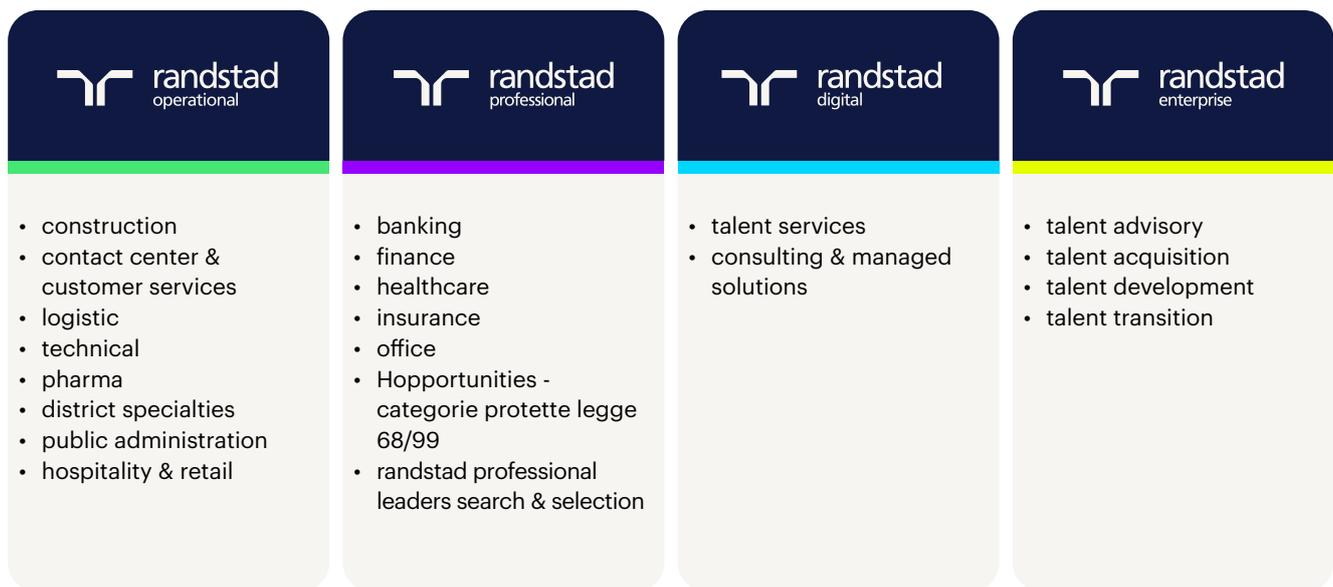
come azienda leader nel settore dei talenti a livello mondiale, noi contribuiamo ad un futuro migliore e più sostenibile per tutti



le specializzazioni di Randstad.

Nel 2024 il Gruppo Randstad in Italia si è allineato alla strategia Holding e ha messo in atto il pillar crescita

attraverso le specializzazioni, organizzandosi in quattro divisioni specializzate - [Randstad Operational](#), [Randstad Professional](#), [Randstad Digital](#) e [Randstad Enterprise](#) – ognuna delle quali offre servizi per affrontare al meglio le sfide del mercato e sostenere persone e organizzazioni con expertise e conoscenze mirate in diversi settori del mercato.



randstad operational.

È la divisione specializzata che si occupa di ricerca, somministrazione e formazione di talenti dell'industria leggera, tecnici specializzati, profili della logistica e figure del mondo edile e delle infrastrutture. Inoltre, Randstad Operational recluta talenti in ambito hotellerie e ristorazione, assistenza clienti, retail, produzione farmaceutica e pubblica amministrazione.

randstad professional.

Si tratta della divisione specializzata per la ricerca, somministrazione e formazione di talenti nel mondo

impiegatizio, bancario, finanziario e assicurativo, nel back-office, nel settore sanitario e nelle costruzioni.

[Randstad Professional Leaders Search & Selection.](#)

All'interno della divisione specializzata Randstad Professional, Leaders search & selection è la linea di business attiva nella ricerca e selezione di figure professionali rappresentative del mondo middle e senior management, formatasi in risposta alla richiesta da parte delle aziende di avere un unico interlocutore per i propri servizi, con l'impegno di accompagnarli nelle scelte determinanti e mirate all'inserimento di persone strategiche all'interno del proprio organico. Randstad Professional Leaders search & selection supporta il business delle aziende grazie ad un portfolio di candidati pre-qualificati e attraverso dati ed insight specifici sulle nuove dinamiche del mercato.

→ le specializzazioni di Randstad.

randstad healthcare.

Da novembre 2024, in seguito al lancio delle divisioni specializzate, il vertical Medical è stato rinominato Healthcare all'interno di Randstad Professional. Questo renaming, in linea con l'intera strategia indicata da Holding, sottolinea la dimensione globale dell'intera struttura e la creazione di una sempre più ampia connessione della comunità healthcare global di Randstad. Questa sinergia è favorita anche dall'inserimento della figura di healthcare specialization vicepresident, con l'obiettivo di condividere best practices, creare efficienza e crescere insieme.

Nel 2024 è stata ulteriormente potenziata la struttura, raggiungendo la quota di 25 filiali attive con circa 65 colleghi in staff suddivisi in 3 macroaree geografiche. La specialty Healthcare, dedicata interamente all'ambito sanitario e socioassistenziale, ha orientato il 2024 al consolidamento all'interno del mercato di riferimento, dando seguito alle azioni già protagoniste del 2023: aumento dei clienti della sanità privata e consolidamento di quote nella sanità pubblica. Grazie all'acquisizione di nuove commesse pubbliche e di nuovi clienti privati, il fatturato e il gross profit sono cresciuti rispetto al 2023, con una quota dei clienti pubblici pari al 62% e dei clienti privati pari al 38%.

Nello stesso anno Randstad si è confermata come leader di settore mantenendo una quota superiore al 20% nel mercato della sanità.

Il modello delle unit dedicate esclusivamente a commesse pubbliche, una per ciascuna delle tre region, si è confermato vincente, aumentando la qualità del servizio ed efficientando le attività dei team. Questa scelta si è rivelata funzionale anche per la gestione delle nuove commesse acquisite nel corso dell'anno, dimostrando eccellenza sia nei processi di delivery che nella pronta e puntuale risposta alle esigenze del cliente pubblico.

Nella periodica rilevazione del customer satisfaction index il settore della sanità pubblica ha espresso piena soddisfazione dell'operato di Randstad Healthcare registrando uno score di 81, in crescita rispetto alle due precedenti rilevazioni nel 2019 e 2022.

Nel 2024 è stato incrementato del 30% il numero di placement, rispetto all'anno precedente, confermando la crescita di questo segmento di business. Le specializzazioni più richieste dai nostri clienti risultano essere in linea con il mercato: Fisiatria, Medicina Interna, Medicina d'Urgenza. Permane anche una quota stabile di medici senza specialità. È stato inoltre esteso il servizio di ricerca e selezione dei medici anche ad aziende non appartenenti al settore sanitario, attraverso la ricerca di Medici con specializzazione in Medicina del Lavoro, aumentando così le opportunità di business.

Randstad ha proseguito la strategia della formazione degli operatori sociosanitari al fine di acquisire nuovi clienti e nuovi candidati qualificati. L'organizzazione di 8 corsi di formazione di OSS (Operatore Socio Sanitario) e ASA (Ausiliario Socio Assistenziale), interamente finanziati da Randstad con il fondo Forma.temp, ci hanno permesso di inserire sul mercato del lavoro oltre 160 nuovi lavoratori. I corsi hanno avuto sede in Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna.

Nel 2024, la specialty Healthcare ha consolidato i risultati ottenuti nel 2023, sviluppando ulteriormente la rete di partner esteri a cui abbiamo affidato le attività di reclutamento. Grazie a queste sinergie, abbiamo ampliato le collaborazioni con i nostri clienti per il servizio di crossboarding.

La ricerca di candidati si è concentrata principalmente su Paesi extracomunitari, quali Perù, Brasile, Paraguay e Repubblica Dominicana, con una proposta quasi esclusiva della formula della somministrazione. L'introduzione di questa modalità ci ha permesso di gestire l'intero processo, sollevando i clienti dalle complesse attività di gestione del tema immigrazione, che altrimenti sarebbe a loro carico. Questo approccio ha suscitato un maggiore interesse verso il progetto, attirando nuovi clienti.

Infine, nel 2024, è stata superata la gestione di 400 candidature di infermieri provenienti da Paesi extracomunitari inserendone circa 240 nel processo di selezione. Sono state presentate più di 150 richieste di nulla osta al lavoro e inseriti in Italia 65 professionisti.

→ le specializzazioni di Randstad.

HOpportunities.

HOpportunities è la specialty Randstad, presente all'interno di Randstad Professional, dedicata alla ricerca, selezione e gestione di lavoratori inseriti nelle categorie protette.

Nel 2024 HOpportunities è stata coinvolta in alcune iniziative ed eventi legati al mondo della disabilità. In particolare, durante l'anno è proseguita la collaborazione con la LIFC – Lega Italiana Fibrosi Cistica – con la finalità di supportare le persone affette da questa patologia (una delle malattie genetiche più diffuse) e di aumentare le loro possibilità di inserimento lavorativo. In particolare, le attività di supporto sono destinate al target dei giovani adulti che hanno bisogno di supporto nella fase di ricerca del primo impiego. Un'altra iniziativa è stata la partecipazione al Diversity Day (a maggio a Milano e a dicembre a Roma) per incontrare candidati con disabilità e sostenerli nella ricerca del lavoro. Durante la tappa romana, i consulenti della specialty HOpportunities si sono messi a disposizione dei partecipanti per fornire loro una consulenza dedicata alla scrittura di un curriculum efficace. Nel corso del 2024 inoltre, Randstad HOpportunities ha rinnovato insieme alla divisione di Public Employment Services di Randstad, una partnership con ANMIL APS ONLUS, l'Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi del Lavoro. La collaborazione con ANMIL ha come scopo principale quello di supportare il ricollocamento di persone invalide del lavoro, loro familiari e persone con disabilità. Nel 2024 è stata rinnovata inoltre la sponsorizzazione dell'associazione Lo Spirito di Stella Onlus che promuove progetti di sostegno delle persone con disabilità al fine di realizzare l'inclusione attraverso l'abbattimento delle barriere.

randstad digital.

Randstad Digital è la divisione specializzata del Gruppo Randstad per accelerare il digital journey di aziende e talenti attraverso due soluzioni verticali: Talent Services e Consulting & Managed Solutions:

- **Randstad Digital Talent Services**, attraverso ricerca, selezione e formazione, affianca le aziende e aiuta i professionisti a crescere ed entrare in connessione con nuove opportunità del mondo tech. La creazione di una linea di business dedicata risponde all'esigenza di sviluppare il mercato IT, caratterizzato da logiche competitive molto specifiche e con alta domanda di professionalità, a cui corrisponde una bassa offerta di profili. Randstad Digital Talent Services è stata lanciata a novembre 2024 ed è attiva da gennaio 2025, sostituendo il vertical technologies;
- **Randstad Digital Consulting & Managed Solutions**, attraverso un team di consulenti esperti ed altamente qualificati, aiuta le organizzazioni a rafforzare e accelerare

i programmi tecnologici, in ambito IT ed engineering.

Randstad Digital Consulting & Managed Solutions eroga i suoi servizi attraverso la società Randstad Digital Italy S.r.l..

Insieme, queste due soluzioni permettono a Randstad di essere un punto di riferimento per il talento in ambito digitale.

vertical technologies.

Il vertical technologies è la linea di business di Randstad Italia S.p.A. specializzata in formazione, consulenza di carriera, ricerca e selezione di profili informatici junior, middle, senior e manager, capace di aggregare competenze e conoscenze del settore. In ambito formazione, nel 2024 Technologies ha effettuato 52 academies su tematiche tecniche rivolte alle figure più ricercate dal mercato (Software development, Service Now, Cloud, ERP specialist, System administrator, Cyber Security, Business Analysis, Salesforce, SAP, consulenza applicativa), coinvolgendo circa 600 inoccupati e disoccupati e riuscendo ad impiegarne direttamente più del 70%. A livello formativo si sono aperte nuove opportunità in ambito Sanità Digitale e Intelligenza Artificiale.

In linea con i valori aziendali e quelli delle aziende clienti, si cerca di garantire una percentuale minima di gender mix all'interno delle aule; nel 2024 è stata raggiunto una percentuale media di donne all'interno delle 52 Academies del 30%.

Il consolidamento dell'impegno dedicato dal Vertical Technologies ad attività legate all'orientamento, che hanno coinvolto diverse scuole e università su tutto il territorio nazionale, ha portato alla partecipazione a più di 30 eventi, tra orientamenti e career day, in cui sono stati coinvolti circa 700 studenti e studentesse.

randstad enterprise.

Si tratta della divisione specializzata che, attraverso la società Randstad HR Solutions S.r.l., offre servizi consulenziali per la gestione delle risorse umane all'interno delle organizzazioni aziendali (talent advisory, talent acquisition, talent development e talent transition). Randstad Enterprise supporta le aziende nel miglioramento concreto dei processi HR (dal reclutamento alla formazione e fino alla transizione di carriera) attraverso soluzioni progettate ad hoc e supporto all'ottenimento di possibili fonti di finanziamento.

→ le specializzazioni di Randstad.

La formazione finanziata per i lavoratori somministrati (talent journey) si distingue in:

- **formazione base:** l'obiettivo è lo sviluppo di conoscenze e competenze di carattere trasversale funzionali al mondo del lavoro. Randstad Enterprise è da anni impegnata anche nello sviluppo di piani di formazione di base per connettere il mondo dell'istruzione secondaria e universitaria a quello del lavoro.
- **formazione professionale:** l'obiettivo è l'acquisizione di competenze specifiche legate alla mansione. Randstad Enterprise propone percorsi di formazione per l'inserimento di nuove risorse e aggiornamento e sviluppo per i lavoratori somministrati già attivi.
- **formazione on the job:** l'obiettivo è il raccordo fra la professionalità del lavoratore e le esigenze specifiche del contesto lavorativo in cui è stato inserito. I destinatari sono i lavoratori somministrati, protagonisti dell'attività di affiancamento attivo alla mansione.

Per quanto riguarda i dipendenti diretti delle aziende clienti, il dipartimento dedicato ai progetti di formazione (client skilling) si concentra sulla creazione di itinerari, percorsi e corsi di formazione aziendale per rispondere alle esigenze formative specifiche di ogni azienda.

Le aree progettuali specializzate comprendono:

- **managerial skilling:** sviluppo di un mindset orientato all'espressione della leadership e dei comportamenti organizzativi delle figure manageriali.
- **employee skilling:** sviluppo delle competenze trasversali e tecnico/funzionali più richieste dalle aziende di oggi e di domani.
- **health & safety:** sviluppo di una cultura condivisa della sicurezza e del benessere della persona con forte attenzione all'engagement e alla compliance.
- **digital:** supporto alle organizzazioni nella digitalizzazione dei contenuti e dei processi formativi attraverso soluzioni ad hoc di Learning Management System, contenuti a catalogo e progettazioni customizzate.
- **sport:** allena le competenze di leader e team trasferendo i valori dello sport riletti in chiave organizzativa attraverso il coinvolgimento di testimonial ed esperienze d'eccellenza.

organizational consultancy a supporto dei processi HR.

La linea di business Organizational Consultancy ha l'obiettivo di costruire una partnership con l'azienda cliente per la gestione dei processi HR in outsourcing, attraverso l'attivazione di un HR business partner che, in modalità on site o da remoto, si occupa di parte del processo o della sua gestione in toto. I consulenti di Organizational Consultancy di Randstad Enterprise hanno una forte expertise nella gestione dei vari processi HR, dal recruitment al training, fino all'administration e a progetti HR più tondi.

randstad education.

Randstad Education il dipartimento di Randstad Enterprise che orienta e prepara i giovani al mercato del lavoro e affianca le aziende che vogliono attrarre giovani talenti.

Secondo l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), nel 2024 il 16,1% dei giovani italiani tra i 15 e i 29 anni rientra nella categoria dei NEET (Not in Education, Employment or Training), ovvero non è coinvolto in percorsi di istruzione, attività lavorative o formative. Si tratta di un dato significativamente superiore alla media europea, pari all'11,2%, che conferma la persistente difficoltà nel facilitare il passaggio dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro.

Il tasso di disoccupazione generale in Italia ha mostrato un andamento altalenante nel corso del 2024. A novembre è sceso al 5,7%, nonostante una perdita di 13.000 posti di lavoro nello stesso mese. Tuttavia, la disoccupazione giovanile (fascia 15-24 anni) è salita al 19,2%, evidenziando le criticità che continuano a colpire in modo specifico le nuove generazioni.

È ormai evidente che la condizione di NEET, così come le difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, possono avere effetti negativi anche sul benessere psicologico, aumentando il rischio di marginalizzazione e disagio economico. Nel complesso, i dati del 2024 confermano la necessità di interventi strutturati e mirati per affrontare le sfide educative, occupazionali e sociali che coinvolgono i giovani italiani.

→ le specializzazioni di Randstad.

Le aziende sono sempre più alla ricerca di nuovi profili professionali in grado di affrontare la sfida, complessa ma necessaria, di anticipare il cambiamento invece di adeguarsi passivamente. Per rispondere concretamente a questa esigenza, Randstad ha avviato sin dal 2012 iniziative mirate e progetti di talent attraction che supportano la transizione tra scuola e lavoro, attraverso l'orientamento e la formazione di giovani talenti, confluiti a partire dal 2019 nella creazione del dipartimento Randstad Education, dedicato a facilitare la transizione tra istruzione e lavoro attraverso attività di orientamento e percorsi di formazione professionalizzante.

Gli Education Program di Randstad Enterprise mettono in relazione i valori e la cultura aziendale con le istanze di un ecosistema più ampio che comprende le scuole e le università, le istituzioni e le politiche pubbliche, i giovani. Attraverso Education, nel 2024, sono stati raggiunti circa 10.000 giovani con progetti di orientamento e formazione professionalizzante.

Le proposte di Randstad Education rispondono al fabbisogno delle scuole di promuovere Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) e si basano sulla declinazione del concetto di cittadinanza digitale e del framework LifeComp promosso dal Joint Research Center della Commissione Europea; i percorsi promuovono l'inclusione e il protagonismo giovanile, trasferendo ai ragazzi e alle ragazze, in transizione verso il lavoro, consapevolezza e competenze per l'occupabilità (employability) coerenti con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) 4 e 8.

Inoltre nel 2024 Randstad Education si è impegnata attraverso WAT! ("What a Transition") con lo scopo di facilitare una transizione inclusiva dalla scuola al mondo del lavoro. L'iniziativa mira a creare un ecosistema che coinvolga attivamente giovani, aziende, scuole e istituzioni, promuovendo buone pratiche e favorendo un dialogo costruttivo tra i vari attori coinvolti.

Durante ciascuna tappa, l'evento ha coinvolto circa 600 partecipanti, tra studenti, docenti, rappresentanti aziendali, associazioni ed esponenti delle istituzioni e della politica. Le attività si sono focalizzate su workshop e tavoli di lavoro collaborativi, dove i partecipanti hanno condiviso esperienze e prospettive riguardanti la transizione scuola-lavoro. Questo approccio ha permesso di identificare sfide comuni e di raccogliere buone pratiche da implementare su scala nazionale.

Tra le tematiche emerse durante gli incontri, sono state evidenziate:

- la necessità di sviluppare un linguaggio comune tra scuola e mondo del lavoro;
- l'importanza delle soft skills richieste nel contesto lavorativo moderno;
- la promozione di pari opportunità, diversità e inclusione;
- l'orientamento centrato sulla persona;
- la stimolazione del pensiero critico e della consapevolezza tra i giovani;
- la progettazione di nuovi spazi di apprendimento;
- l'accompagnamento efficace dei giovani nel mondo del lavoro.

TTF - Technologies Talent Factory.

Nel corso del 2024, la Fondazione TTF (Technologies Talent Factory) continua il consolidamento e l'implementazione dell'offerta formativa esistente, avviando 12 Percorsi (9 prime annualità ITS e 3 annualità IFTS), a cui si aggiungono i 7 secondi anni delle classi ITS partite nel 2023 per un totale di oltre 400 studenti nelle sedi di Milano, Arese, Rho Fiera e Cassina. Durante il 2024, 105 studenti di TTF si sono diplomati in percorsi ITS e nei percorsi IFTS relativi sia ai processi di automazione industriale di Impresa 4.0, sia in area system integrator. I risultati in termini di placement sono stati consolidati nel 2024.

Il 2024 ha visto, altresì, consolidare i rapporti con importanti aziende leader nazionali e multinazionali per le soluzioni ICT, portando a 33 il numero dei soci della Fondazione. Anche nel 2024 abbiamo continuato ad investire nella scelta di professionisti qualificati per la realizzazione delle attività di docenza nelle aree strategiche delle tecnologie ICT. La percentuale di professionisti provenienti dal settore ICT si attesta intorno all'80% (la legge di riforma dell'intero sistema nazionale ITS - L.99/2022 - prevede una percentuale minima di professionisti pari al 65%).

→ le specializzazioni di Randstad.

randstad Box.

Progettato nel corso del 2022, è stato inaugurato a Milano nella primavera del 2023.

Randstad Box è un edificio di 1.800 metri quadrati nel cuore della periferia milanese, un concept pensato per offrire ai giovani talenti un punto di riferimento concreto e abitabile, dove orientarsi, imparare e scoprire un mondo del lavoro in continua evoluzione.

Attraverso questo concept, Randstad si apre ancora di più al mondo esterno: Box è innanzitutto uno spazio di coworking gratuito, dove ragazze e ragazzi possono andare a lavorare, studiare e riunirsi liberamente. Uno spazio di ascolto, scambio e creazione di community dedicato ai giovani. Il progetto prevede attività di formazione e orientamento, incontri con le aziende, opportunità per le nuove generazioni. Ma tutto questo è solo l'inizio: frequentando

questi spazi, i giovani hanno la possibilità di sperimentare tutto ciò che riguarda l'universo Randstad, in termini di networking e attività, dal team building alla formazione alle accademie.

Ma la sfida che Box affronta va oltre i confini della periferia milanese, Box non si esaurisce in un edificio. È infatti un metodo di innovazione e un modo per rendere il talent journey un'esperienza a continuo valore aggiunto, con l'obiettivo di fidelizzare l'inafferrabile target di Millennials e GenZ.

Nel corso del 2024 Randstad Box ha ospitato 2 campus, più di 280 eventi, più di 1.180 utenti unici hanno svolto coworking negli edifici di Box. Sono state prenotate, inoltre, più di 12.700 ore di coworking; 5.500 invece sono i lettori della newsletter di Randstad Box nel 2024.

Fabio Costantini,
Chief Operations Officer
Randstad Enterprise
Talent Solutions &
Marketing



il nostro impegno per gli studenti, per il loro futuro.

«Parlare di sostenibilità significa impegnarsi non solo per il benessere delle generazioni presenti, ma anche per quello delle generazioni future. Da oltre dieci anni, con il programma Education, siamo al fianco dei giovani, raggiungendo ogni anno centinaia di scuole e migliaia di studenti. Nel 2024, abbiamo avviato un nuovo progetto, Wat (What a Transition), che coinvolge studenti, docenti, aziende e istituzioni in giornate di confronto, con l'obiettivo di esplorare le aspettative e prospettive verso il futuro».



Clicca qui per vedere la video intervista

→ le specializzazioni di Randstad.

RiseSmart.

Randstad RiseSmart, una delle linee di servizio di Randstad Enterprise, si occupa di supportare i talenti di tutte le età sui temi di transizione e sviluppo di carriera. Core dell'attività di RiseSmart è la progettazione di soluzioni integrate a supporto delle aziende che vogliono prendersi cura delle proprie risorse, in particolare modo sui temi riguardanti la transizione professionale, la retention, l'ingaggio e l'impiegabilità, favorendo la continuità professionale di ognuno e, al contempo, valorizzando le singole potenzialità. RiseSmart si occupa, inoltre, di progettare laboratori esperienziali finalizzati a favorire nelle persone maggiore consapevolezza delle proprie risorse, sostenendo l'upskilling e il reskilling di ognuno con l'obiettivo di attivare una gestione propositiva ed efficace della propria carriera. RiseSmart racchiude, sotto la sua organizzazione, anche i progetti relativi ad Active Aging e al Generational mix con interventi formativi, speeches e webinar erogati prevalentemente per aziende del settore assicurativo e farmaceutico.

Nel 2024, attraverso il prodotto Risesmart Coaching, sono state erogate numerose sessioni sui temi inerenti l'ingaggio e la motivazione dei dipendenti, toccando la vita di oltre 400 persone in circa 20 aziende diverse. Inoltre, sono stati avviati importanti progetti di career transition su importanti aziende internazionali impattate da fenomeni di riorganizzazione interna e riduzione del personale, facilitando la gestione del cambiamento per oltre 3200 persone in tutta Italia. Sono stati organizzati interventi formativi in ottica di career management con programmi finalizzati a guidare al meglio la carriera in seno alla propria organizzazione raggiungendo una platea complessiva di quasi 4.000 dipendenti in decine di aziende diverse per settore, grandezza e location. Molto, ancora, si è continuato a fare nel 2024 con i percorsi di counseling finalizzati a supportare le aziende sui temi di people caring, aiutare le persone a trovare il giusto equilibrio tra vita privata e lavorativa, favorire il benessere e l'armonia sul posto di lavoro.

active aging.

Nel gennaio 2020 Randstad ha avviato le attività di Personal transition, continuate anche nel 2024. Queste attività mirano a [sensibilizzare le aziende sul valore strategico dei lavoratori senior](#) e a promuovere un confronto costruttivo tra generazioni. Randstad si impegna a rafforzare la motivazione e il coinvolgimento al lavoro, a favorire una comunicazione efficace tra diverse fasce d'età e a incoraggiare l'adozione di pratiche virtuose capaci di migliorare la performance e il clima organizzativo nel suo complesso.

Valorizzare il contributo dei lavoratori senior significa rafforzarne l'autoefficacia, la fiducia nelle proprie competenze e la propensione a comportamenti proattivi e collaborativi, che si rivelano determinanti per il raggiungimento degli obiettivi professionali. La proposta di Randstad si articola in tre macro aree, ciascuna delle quali ha obiettivi specifici:

- ispirare e raccontare: attraverso webinar sul tema dell'active aging;
- conoscere e valorizzare: attraverso il programma active aging & life-long employability;
- dialogare e cooperare: attraverso il programma generational mix, la comunicazione intergenerazionale.

Nel 2024 sono stati presentati 50 progetti totali sui temi dell'active aging e delle generazioni a confronto, 3 dei quali su programmi legati alla transizione lavoro - pensione, 43 percorsi su temi intergenerazionali e 3 interventi sugli over 50.



→ le specializzazioni di Randstad.

Randstad Without Borders.

È il programma del dipartimento Welfare to Work di Randstad Enterprise, avviato nel 2017, che mira ad agevolare l'inserimento lavorativo dei cittadini migranti (rifugiati, richiedenti asilo politico e soggiornanti di lungo periodo) offrendo corsi di formazione, valorizzando le loro competenze e puntando sul valore aggiunto che può portare la diversità culturale in un mondo del lavoro in continuo cambiamento. Nel 2024, Randstad Without Borders ha raggiunto 2147 candidati con background migratorio di cui 1469 coinvolti in percorsi di formazione. In totale sono stati organizzati 143 corsi online e in presenza e 373 persone hanno avuto accesso a bilanci di competenze. Per 407 candidati già con le competenze necessarie all'inserimento nel mercato del lavoro, abbiamo avviato azioni di promozione e di matching domanda/offerta di lavoro.

Without Borders, in collaborazione con Work Force e Corporate Training, offre ai clienti un approccio globale alla diversità culturale in azienda: dalla costruzione della strategia ED&I alla co-progettazione di momenti formativi. In particolare Without Borders progetta e organizza percorsi con focus sull'interculturalità, ed attiva azioni di promozione

dei candidati "pronti al lavoro". Tutti gli anni Randstad Without Borders organizza corsi gratuiti di upskilling e reskilling relativi alla lingua italiana, la ricerca attiva del lavoro e la salute e sicurezza in azienda.

In più, Without Borders organizza anche dei corsi professionalizzanti che permettono un inserimento diretto presso clienti e/o un settore specifico in risposta alla talent scarcity. Durante il 2024 il nostro supporto ai rifugiati ucraini in Italia è continuato, entrando in contatto con 717 persone, attraverso servizi relativi all'inserimento professionale, di apprendimento della lingua e cultura italiana e servizi di bilancio delle competenze. I corsi sono stati erogati online e in presenza, in collaborazione con il terzo settore. Queste attività hanno goduto di finanziamenti pubblici e privati, tra cui il fondo Forma.temp. Nel 2023 Randstad Without Borders ha ricevuto un finanziamento da parte della Randstad Optie Fonds per il progetto "Make It Happen!" rivolto a 60 donne straniere residenti nella Regione Lombardia. Questo progetto, concluso a maggio 2024, si è articolato in attività specifiche di sviluppo personale e professionale per il loro empowerment.

una ragione per restare, il podcast con Chora Media.

La voce, lo strumento più autentico che esiste, può diventare una leva molto potente per raccontare un progetto di valore, come quello di Without Borders. I protagonisti della serie podcast "Una ragione per restare", realizzata in collaborazione con Chora Media,

sono migranti che hanno sfidato le difficoltà di un paese straniero. Storie, sfide e ragioni per restare. In tutte queste storie possiamo ritrovare la stessa volontà: costruire una vita, trovare un lavoro e un posto da poter chiamare "casa".

altre linee di business trasversali rispetto alle divisioni specializzate.

Randstad Inhouse Services

Randstad Inhouse Services è la linea di business che si occupa dell'apertura e della gestione di Filiali Randstad dedicate all'azienda cliente. La Mission di Randstad Inhouse Services è di ridurre il costo della flessibilità rivisitando i processi di ricerca, selezione e gestione del personale somministrato con un contemporaneo aumento della soddisfazione del cliente azienda e del cliente lavoratore, tramite una struttura di servizio dedicata e l'applicazione di strumenti standardizzati.

Randstad Services

Randstad Services è la società del Gruppo che nasce per ideare e gestire, in modo capillare e flessibile sul territorio, soluzioni personalizzate e innovative, in ambiti come Facility e logistica.

Tutte le attività di Randstad Services sono sviluppate in sinergia con le altre linee di business, con particolare attenzione alla selezione e alla formazione del personale impiegato per ogni singola attività in outsourcing. Offre un approccio integrato e personalizzato che rende efficiente i processi e ottimizza i costi, nei seguenti ambiti:

→ le specializzazioni di Randstad.

- **Sport & Eventi:** hostess, steward, assistenti di sala, guardaroba, biglietterie, parcheggi, accoglienza, bar, organizzazione eventi, attività di marketing;
- **Facility Management:** gestione integrata (o singola) di attività relative a pulizie, portineria, servizi generali;
- **Fine linea:** assemblaggio prodotti, confezionamenti, predisposizione spedizioni;
- **Logistica:** logistica interna, gestione magazzini, gestione archivi;
- **IT:** gestione hardware, help desk, dematerializzazione documentale;
- **Amministrazione e Finanza:** recupero crediti, contabilità, fatturazioni;
- **Amministrazione Personale/Elaborazione Paghe:** gestione pratiche amministrative del personale, elaborazioni cedolini paga.

In continuità con la strategia commerciale dell'anno precedente, anche nel 2024 Services si è focalizzata sull'acquisizione di appalti di grandi dimensioni, ampliando la propria presenza territoriale oltre i confini operativi già consolidati, con particolare attenzione al Nord e al Centro Italia. Questa espansione ha determinato una crescita significativa non solo del fatturato, ma anche dell'organico aziendale. Per rendere questo sviluppo stabile e sostenibile, e al tempo stesso prepararsi a rispondere con efficacia a nuove esigenze del mercato, l'azienda ha concentrato l'attenzione sulla mappatura della struttura e dei processi organizzativi, nonché sulla formazione delle proprie persone. In questo contesto la progettazione di processi scalabili, chiari e flessibili ha consentito all'organizzazione di adattarsi ai cambiamenti rimanendo agile e competitiva, e ai neoassunti un'integrazione efficace grazie alla realizzazione di programmi di formazione e onboarding incentrati sulla diversity & inclusion, valori indispensabili alla creazione di ambienti di lavoro più creativi e innovativi.

keystone executive search.

È la linea di business specializzata nell'Executive Search e nell'Executive HR Advisory.

Keystone opera in particolare per:

- innestare figure professionali con competenze verticali molto forti in funzioni e settori strategici o in grande trasformazione (Finance, Digital&ICT);
- aumentare la capacità di rispondere ai bisogni di aziende estere che vogliono aprire sedi o stabilimenti in Italia e di aziende italiane che intendono crescere all'estero.

Apertura verso la dimensione internazionale;

- sviluppare i servizi complementari (coaching, executive assesement&development, salary&organizational structure benchmarking).

Mobility Workers

Il progetto Mobility Workers rappresenta un'opportunità concreta di trovare lavoro, ma anche di vivere nuove esperienze grazie al supporto continuo offerto da Randstad. La mobilità territoriale non è una novità per il nostro Paese né per Randstad, che da alcuni anni ha avviato e sistematizzato il relativo progetto: tutti i clienti possono contare sulla possibilità di individuare risorse anche fuori dal proprio territorio, riducendo così la problematica della talent scarcity e andando a intercettare le risorse laddove queste si trovano. La tipologia di candidati più numerosa che aderisce al progetto è quella dei neodiplomati che, spinti anche da una naturale disponibilità alla mobilità territoriale al fine di conoscere nuove realtà aziendali e fare esperienza, hanno avuto un forte interesse al progetto. Ciò che tuttavia è stato offerto non è un "semplice posto di lavoro", ma una vera e propria ricollocazione capace di andare incontro sia alle esigenze pratiche (una casa, un sostegno iniziale, un supporto per il viaggio, per la spesa, un'auto a noleggio), sia di vita. Randstad ha così, anche in questo caso, modificato il proprio approccio, trasformandosi da recruiter in "gestore" del passaggio professionale di questi candidati.

Nel 2024 l'azienda ha trovato occupazione a 34 candidati, grazie a un team dedicato composto da tre persone e al coinvolgimento di 11 aziende clienti che, soddisfatte delle risorse con cui sono entrate in contatto e dell'approccio attento alla persona utilizzato nella selezione, oggi continuano a usare questa modalità di recruiting. La validità del progetto è stata riconosciuta anche dalla Holding Randstad N.V. che, seppur ritenendo minore l'esigenza di un percorso simile in altri Paesi, la considera una best practice potenzialmente esportabile. Inoltre, attraverso un costante presidio del network locale, sono stati migliorati il processo e le potenzialità del servizio:

- attraverso le attività di orientamento nelle scuole Randstad ha incontrato circa 900 studenti;
- è stato implementato un buon data base di talenti utile per gestire i progetti entranti nel 2024.

A queste linee di business trasversali si aggiunge [Randstad Welfare](#), le cui informazioni dettagliate sono riportate a pagina 73.

Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano Cortina 2026.

La partnership tra Randstad Italia e Fondazione Milano Cortina 2026 per i Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali rappresenta un motivo di profondo orgoglio e una naturale evoluzione del legame che Randstad ha storicamente coltivato con il mondo dello sport. Riconosciamo nei principi sportivi – impegno, lavoro di squadra, allenamento, talento, resilienza e inclusione – valori fondamentali che risuonano profondamente con la nostra missione nel mondo del lavoro.

La partnership con Fondazione Milano Cortina 2026 porterà Randstad a partecipare attivamente a uno dei più prestigiosi appuntamenti sportivi a livello globale. Il Gruppo offrirà il proprio contributo per rendere i Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali sostenibili e inclusivi, capaci di ispirare e guidare le generazioni future attraverso i valori dello sport. Contribuirà inoltre a valorizzare non solo le Regioni coinvolte ma l'intero Paese, grazie alla forte presenza capillare delle filiali su tutto il territorio italiano e all'attenzione e alla cura verso le persone.

In qualità di HR Partner, Randstad supporta Fondazione Milano Cortina 2026 nella selezione, formazione e gestione del personale interno. Tra il 2023 e il 2024 sono state inserite in Fondazione Milano Cortina 2026 circa 400 persone selezionate da Randstad.

Randstad è anche Supporting Partner del Programma Team26 per il coinvolgimento dei 18.000 volontari e volontarie che saranno parte attiva dei Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano Cortina 2026. Randstad si occupa direttamente della selezione, della formazione e dell'assistenza tramite un Contact Centre dedicato.

Attraverso questa partnership strategica, Randstad Italia riafferma il proprio impegno per la sostenibilità sociale, l'inclusione e la valorizzazione del talento, contribuendo attivamente al successo di un evento che lascerà un segno positivo e duraturo nel nostro Paese.

valorizzare il talento: il punto d'incontro tra Randstad, lo sport e la Gen Z su TikTok.

Passione, impegno e, in particolare, la valorizzazione del talento: sono questi i principi cardine che uniscono Randstad al mondo dello sport. Consapevoli dell'importanza di connetterci con la Gen Z, nel 2024 abbiamo sviluppato una strategia di comunicazione mirata sul nostro canale TikTok per amplificare la nostra partnership con i Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano Cortina 2026.

Il lancio di un emozionante "video hero" in occasione dell'Olympic Day (23 giugno) ha efficacemente comunicato come il "talento" sia la bussola della nostra strategia e del nostro impegno quotidiano. Per rendere questo legame ancora più tangibile e vicino alla Gen Z, abbiamo realizzato 5 video-interviste a colleghi Randstad che, attraverso le loro storie, hanno presentato il loro lato da "campioni" associandolo la propria esperienza professionale ad un valore chiave condivisi con lo sport:

- **passione:** Laura Schieron, Head of Healthcare Randstad Professional;
- **resilienza:** Matteo Burgsthaler, Marketing Manager Randstad Italia;
- **allenamento:** Giovanna Golia, Team Manager di Randstad Enterprise;
- **leadership:** Veronica Alberici, Area Manager Randstad Italia;
- **lavoro di squadra:** Alessandro Selmi, Business Operation e Payroll Director Randstad Group Italia.



la nostra strategia sostenibile.

La sostenibilità è parte integrante di Randstad. Riconosciamo l'influenza dei fattori sociali e ambientali sul futuro del lavoro, tra cui l'invecchiamento della forza lavoro, l'ampliamento del divario di competenze e la necessità di posti di lavoro e pratiche più rispettose dell'ambiente. Ci impegniamo a implementare pratiche sostenibili che vadano a vantaggio sia della nostra attività che della società, valutando e adattando continuamente le nostre pratiche per supportare la salute, la sicurezza e la crescita dei talenti.

Attraverso la nostra strategia sostenibile, lavoriamo per promuovere un mercato del lavoro equo, garantire pari opportunità e accompagnare la transizione verso un'economia verde.

Abbiamo una visione chiara: essere l'azienda di talenti e partner per i talenti più equa e specializzata al mondo. Miriamo a sostenere la transizione verde attraverso il reskilling e l'upskilling.

Per quanto riguarda le questioni sociali, ci concentriamo su quelle aree legate ai diritti umani (compresi i diritti del lavoro), all'inclusività, all'uguaglianza di genere e alla salute e sicurezza, dove possiamo avere il maggiore impatto. Infine, come parte della governance, ci assicuriamo che le nostre politiche e procedure supportino le nostre ambizioni e forniscano canali sicuri per segnalare, ad esempio, cattive condotte.

la strategia di sostenibilità di Randstad Global si concentra su tre pilastri interconnessi:



promuovere un mercato del lavoro equo

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



favorire l'equità sul posto di lavoro

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 5 PARITÀ DI GENERE
8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



sostenere la transizione verde

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

questi pilastri guidano le nostre azioni per affrontare le esigenze sociali globali e allinearsi con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG).

promuovere un mercato del lavoro equo.

Randstad si impegna a garantire posti di lavoro equi e dignitosi. Promuoviamo il dialogo sociale e standard occupazionali equi e dignitosi sostenendo politiche e partnership che proteggano i diritti dei lavoratori, supportino la conformità normativa e garantiscano l'accesso a un lavoro sicuro. Collaboriamo con gli organismi di regolamentazione, le alleanze di settore e le parti interessate per sostenere la legislazione che formalizza la protezione dei lavoratori, affronta le pratiche sleali ed espande l'accesso a un lavoro dignitoso e concludendo, ove rilevante, Contratti Collettivi di Lavoro, ci impegniamo a prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani causati o collegati alle nostre operazioni e servizi, e ad affrontare tali impatti qualora si verificano. In qualità di firmatari del Global Compact delle Nazioni Unite, sosteniamo i suoi Dieci Principi sui diritti umani, i diritti del lavoro, la protezione ambientale e la lotta alla corruzione. La nostra Politica sui Diritti Umani definisce

le nostre responsabilità e aspettative per i talenti, nonché per i nostri dipendenti e stakeholder esterni, in materia di diritti umani.

favorire l'equità sul posto di lavoro.

Promuoviamo l'equità sul posto di lavoro riconoscendo e affrontando le barriere sistemiche, garantendo un trattamento equo e pari opportunità per tutti, indipendentemente dal background. Promuoviamo attivamente l'inclusione e l'appartenenza attraverso iniziative strategiche. (collegamento al paragrafo specifico sull'ED&I)

sostenere la transizione verde.

Riconoscendo l'urgente necessità di sviluppare competenze adeguate a causa della scarsità di talenti, forniamo a questi ultimi le competenze necessarie per avere successo nell'evoluzione dell'economia digitale ed ecologica.

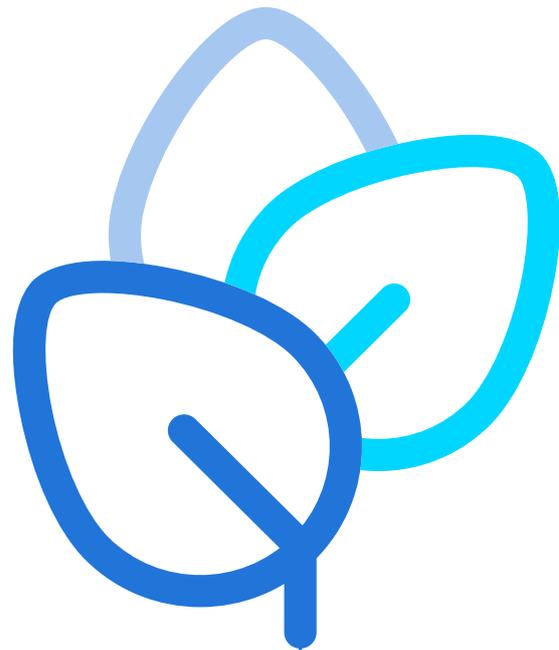
un approccio concreto alla sostenibilità.

Il nostro approccio alla sostenibilità si fonda sull'equilibrio tra responsabilità economica, sociale e ambientale. Le scelte consapevoli compiute da Randstad per integrare questi tre ambiti permettono a tutte le persone coinvolte di riconoscere il valore del proprio contributo e di collaborare attivamente per preservare la reputazione dell'azienda nei confronti di clienti, candidati, lavoratori, istituzioni e dell'intera rete di stakeholder.

Randstad promuove iniziative, comportamenti e progetti che rendono tangibile il proprio impegno verso i principali interlocutori e, più in generale, verso la comunità, contribuendo concretamente al suo benessere.

La responsabilità esterna di Randstad si esprime nell'attenzione dedicata a ogni fase dell'incontro tra candidati e aziende, nella cura per la selezione, nella gestione dei rischi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro, nell'inclusione di candidature senza distinzioni di genere, età, nazionalità o altri fattori non rilevanti, e nell'offerta di percorsi formativi pensati per garantire ai candidati un'occupabilità duratura nel tempo.

La responsabilità interna si concretizza nelle opportunità che Randstad offre per lo sviluppo personale e professionale delle proprie persone: percorsi di formazione, crescita, possibilità di carriera, iniziative di welfare e attenzione all'equilibrio tra vita privata e lavoro, insieme ad esperienze di volontariato sia a livello nazionale che internazionale. Questo impegno si traduce anche nella creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare l'unicità di ogni persona e rafforzare il senso di appartenenza a una comunità.



randstad nel Dow Jones Sustainability Index.

Lanciato nel 1999, il Dow Jones Sustainability Index riconosce le aziende leader di ogni settore industriale per le loro performance responsabili in ambito economico, ambientale e sociale.

Il nostro impegno verso una maggiore sostenibilità è stato ancora una volta premiato: per il decimo anno consecutivo, Randstad N.V. è stata inserita nel Dow Jones Sustainability World Index (DJSI) 2024, classificandosi come miglior fornitore di servizi HR del settore e prima nella categoria per i temi "Materialità" e "Influenza politica". Randstad ha ottenuto un

punteggio complessivo di 80 su 100, ben superiore alla media di settore pari a 29 punti.

L'attenzione crescente da parte delle imprese verso questi temi e il fatto che il Dow Jones – il più noto indice azionario della Borsa di New York – riconosca tali risultati, confermano come il mercato stia evolvendo verso un modello in cui la sostenibilità diventa parte integrante e irrinunciabile dell'identità aziendale. Essere leader di mercato richiede, oggi più che mai, un approccio sostenibile in ogni attività quotidiana.

→ un approccio concreto alla sostenibilità.

sustainable development goals.

La strategia di sostenibilità del Gruppo si concentra particolarmente sul raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile promossi dall'ONU (SDGs). Questi obiettivi guidano le scelte strategiche, operative e comportamentali di Randstad.

SDGs	obiettivo	traguardo
 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	4 fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti	4.4 aumentare considerevolmente entro il 2030 il numero di giovani e adulti con competenze specifiche anche tecniche e professionali per l'occupazione, posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditoria.
 5 PARITÀ DI GENERE	5 raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze	5.1 porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze; 5.5 garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.
 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	8 incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti	8.2 raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso la diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione, anche con particolare attenzione all'alto valore aggiunto e ai settori ad elevata intensità di lavoro; 8.3 promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione, e che incoraggino la formalizzazione e la crescita delle piccole-medie imprese, anche attraverso l'accesso a servizi finanziari; 8.6 ridurre entro il 2030 la quota di giovani disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di studio o formazione; 8.8 proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, in particolare le donne, e i precari.
 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	10 ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni	10.2 entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro; 10.3 assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito; 10.4 adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza.
 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO	13 promuovere azioni, a tutti i livelli per combattere il cambiamento climatico	13.2 integrare le misure di cambiamento climatico nelle politiche, strategie e pianificazione nazionali.

stakeholder engagement e matrice di materialità.

Migliorare le proprie iniziative, sviluppare nuovi progetti, rafforzare la brand reputation e consolidare l'immagine aziendale presso clienti, candidati e comunità locali di riferimento rappresentano gli obiettivi principali del coinvolgimento degli stakeholder.

Randstad coinvolge i suoi stakeholder riconoscendo nella relazione con essi il valore aggiunto per sviluppare sempre di più un business sostenibile nel lungo periodo. Quest'ultimo è in grado di garantire profittabilità per Randstad, clienti ed investitori, nel rispetto dei suoi principi etici e dell'ambiente. Il valore aggiunto derivante da un business sostenibile ha ripercussioni positive sui dipendenti

interni ed il loro benessere, sui candidati e sulla comunità di riferimento più in generale.

In Randstad crediamo nel valore di un dialogo aperto e costruttivo con le parti interessate. Ci impegniamo attivamente con un'ampia gamma di stakeholder, i cui interessi incidono sulle nostre performance economiche, sociali e ambientali.

Randstad individua gli stakeholder e definisce una mappa degli stessi sulla base della quale pensa e progetta le diverse iniziative. L'azienda, nell'approccio con i diversi stakeholder, segue i core values e i business principles aziendali. In seguito, in relazione alle specifiche tipologie di stakeholder, instaura un approccio personalizzato. Di seguito sono riportate le categorie di stakeholder, tipologia e frequenza di coinvolgimento.

tipo di stakeholder	modalità di coinvolgimento
dipendenti interni	partecipazione attiva, coinvolgimento e ascolto grazie al confronto con i manager di riferimento attraverso survey trimestrali (indagine sul clima Peakon), procedura interna di misconduct, Procedura per la Segnalazione di Violazioni - Misconduct Reporting Procedure ; recepimento del D.Lgs. 24/2023 (decreto "whistleblowing"), presenza del Work Council e del Comitato SA8000. Diffusione delle informazioni per mezzo delle attività di comunicazione interna all'interno dell'intranet aziendale.
lavoratori somministrati	confronto e dialogo tramite la mediazione di account e consulenti Randstad e per mezzo dello strumento "Contattaci" sul sito aziendale, presenza del Comitato SA8000, invio di comunicazioni mirate.
candidati	scambi di informazioni per mezzo dello strumento "Contattaci" sul sito aziendale, del form presente sul sito aziendale per le candidature spontanee e della piattaforma "Candidatura per job position".
clienti attivi e potenziali	partecipazione attiva, scambio di informazioni e dialogo con i consulenti e gli account manager. Randstad è coinvolta in assessment e questionari di sostenibilità dai clienti per il suo impatto sui temi ESG al fine di ottenere un rating ESG. Creiamo anche valore sostenibile per migliorare il loro business e alimentare il rapporto tra le organizzazioni e le loro persone.
scuole, università e centri di ricerca	coinvolgimento e dialogo tramite i progetti di orientamento e di formazione di Randstad Education, dei consulenti e account manager, partecipazioni ad eventi universitari e career day.
istituzioni, organizzazioni sindacali, associazioni di categoria, comunità e società civile	coinvolgimento e dialogo tramite progetti e/o iniziative dedicate e scambio di informazioni sulle relative attività.
investitori e azionisti	diffusione di comunicazioni dedicate da parte di Randstad N.V.
business partner	partecipazione ad eventi e progetti, scambio di informazioni e dialogo.
fornitori	confronto su tematiche rilevanti e dialogo sui servizi offerti.
comunità e società civile, associazioni no-profit, organizzazioni non governative	partecipazione ad eventi e co-costruzione di progetti, diffusione delle informazioni per mezzo delle attività di comunicazione esterna, realizzazione e partecipazione ad attività di volontariato aziendale da parte dei dipendenti di Randstad.

→ stakeholder engagement e matrice di materialità.

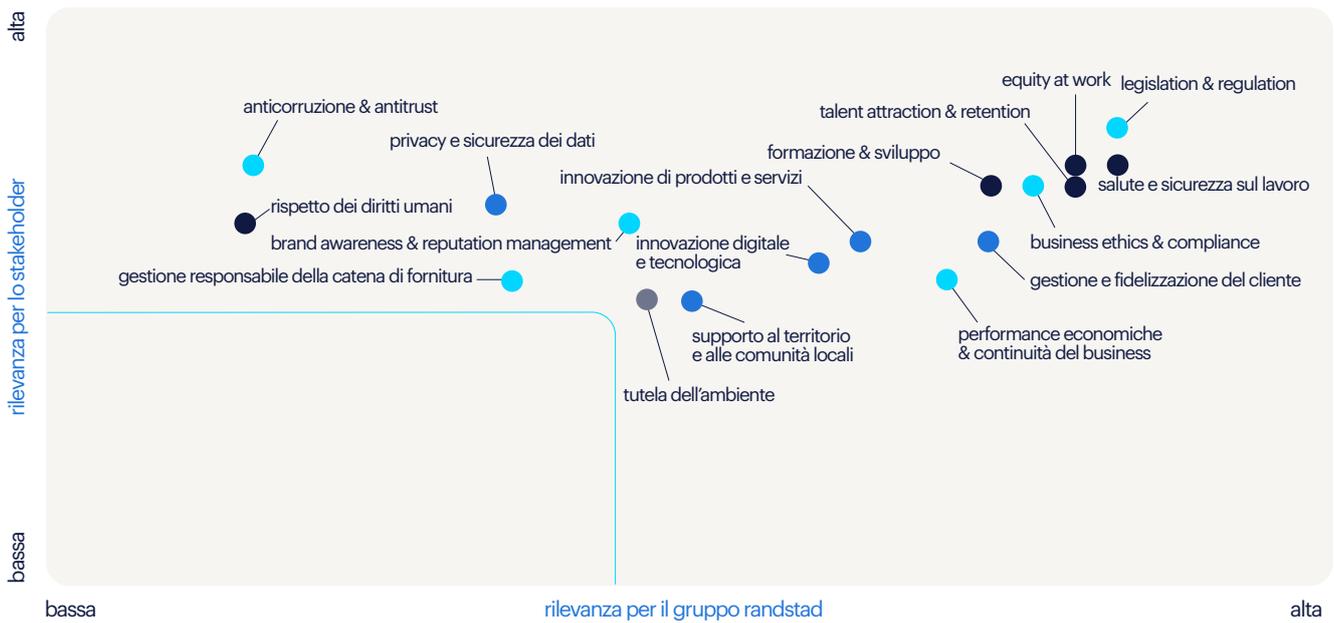
Nei primi mesi del 2025 è stata aggiornata l'Analisi di Materialità per ridefinire i temi e gli impatti materiali. La matrice sotto riportata è valida per il biennio 2024/2025. Randstad ha aggiornato la Matrice di Materialità facendo riferimento ai principali standard internazionali, in particolare utilizzando la metodologia dei GRI Standards 2021 ed esplicitando gli impatti attuali/potenziati e positivi/negativi, in quanto l'analisi di materialità si è evoluta, valutando la materialità di impatto, rispecchiando l'evoluzione normativa e ispirandosi alle indicazioni della nuova CSRD. Per l'aggiornamento della Matrice sono stati seguiti una serie di passaggi:

- identificazione degli stakeholder: attraverso un'analisi di benchmark e del settore di riferimento sono stati identificati gli stakeholder, ossia i soggetti che influenzano e che sono influenzati dal business di Randstad.
- mappatura delle tematiche materiali: le tematiche materiali sono aspetti della gestione aziendale che possono avere un impatto diretto o indiretto sull'organizzazione o sui propri stakeholder e, pertanto, essere significative per

Randstad e/o per i propri portatori di interesse e/o ritenuti rilevanti per l'intero settore.

- identificazione degli impatti: sono stati individuati gli impatti correlati alle tematiche materiali che possono essere positivi o negativi, attuali o potenziali. L'identificazione degli impatti è il risultato dello studio del benchmark di settore, di alcune associazioni ed indici internazionali come l'UNEP-FI Impact Radar per definire quelli più rilevanti, in base al settore di appartenenza e all'attività di business dell'azienda, nel periodo di validità della matrice;
- valutazione degli impatti: gli impatti identificati sono stati sottoposti alla valutazione del Board of Directors durante le interviste one-to-one in cui è stato richiesto di: valutare gli impatti identificando l'entità dell'impatto e la sua probabilità di accadimento in Randstad, e individuando la loro rilevanza per i portatori di interesse;
- costruzione della Matrice: il grafico che sinteticamente propone una rappresentazione delle tematiche che hanno una rilevanza per Randstad e i suoi stakeholder.

la matrice di materialità valida per il biennio 2024-2025.



● responsabilità sociale: le nostre persone e i talenti

● responsabilità sociale: comunità e clienti

● responsabilità della condotta del business

● responsabilità ambientale

→ stakeholder engagement e matrice di materialità.

Sono emerse complessivamente 17 tematiche suddivise in 4 macro categorie, ovvero:

- responsabilità nella condotta del Business;
- responsabilità sociale - le nostre persone e i talenti;
- responsabilità sociale - comunità e clienti;
- responsabilità ambientale.

Le tematiche che hanno ottenuto una maggiore rilevanza sono "Legislation & regulation", "Salute e sicurezza sul lavoro", "Talent attraction & retention" e "Equity at work".

Rispetto al precedente periodo di rendicontazione, e in particolare alla precedente analisi di materialità, alcuni

temi materiali risultano posizionati nel quadrante in alto a sinistra della matrice, ovvero caratterizzati da un'elevata rilevanza per gli stakeholder e da una rilevanza relativamente bassa per Randstad. È importante sottolineare che questa collocazione riflette la duplice valutazione degli impatti associati a ciascun tema, sulla base dell'entità e la probabilità che l'impatto si verifichi. In questi casi specifici, la rilevanza risulta più contenuta non perché l'impatto sia trascurabile, ma perché la probabilità di accadimento degli effetti negativi associati è stimata come bassa.

Di seguito sono riportate le macro categorie e le tematiche materiali evidenziate da Randstad, correlando i rispettivi impatti (positivi/negativi, attuali/potenziali).

area	tematica	descrizione dell'impatto	natura impatto	attuale / potenziale
Responsabilità nella condotta del Business	Business ethics & Compliance Definizione di una struttura organizzativa proiettata verso la sostenibilità e la promozione di attività di business etiche, trasparenti e conformi alle normative.	Aumento dei costi operativi e deterioramento della qualità dei servizi causati da un'organizzazione inefficiente dei processi interni, dell'allocazione delle risorse e della gestione delle risorse umane.	Negativo	Potenziale
		Mancato rispetto delle politiche, procedure e standard interni in materia di Etica del business (es. Procedura per la Segnalazione di Violazioni, Fair Competition Policy ecc.)	Negativo	Potenziale
		Sviluppo di relazioni eque, trasparenti e costruttive con gli stakeholder.	Positivo	Attuale
		Diffusione di una cultura centrata sull'etica, sull'equità, sull'inclusione, e sul rispetto dei Diritti Umani.	Positivo	Attuale
	Anticorruzione & Antitrust Pratiche per la prevenzione della corruzione e promozione di comportamenti in linea con le leggi antitrust, al fine di evitare azioni scorrette o atteggiamenti monopolistici	Adozione di un comportamento anti-competitivo, pratiche monopolistiche e il verificarsi di episodi di corruzione.	Negativo	Potenziale
	Legislation & Regulation Rispetto delle normative sul diritto del lavoro a livello globale, europeo e nazionale, e confronto con Assolavoro.	Conduzione delle attività di business in conformità con leggi e regolamenti in materia di diritto del lavoro a livello globale ed europeo.	Positivo	Attuale

→ stakeholder engagement e matrice di materialità.

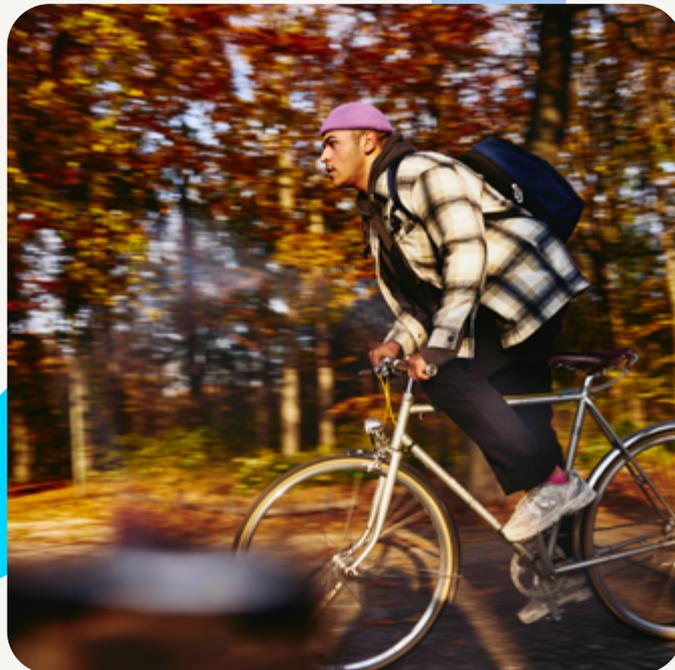
area	tematica	descrizione dell'impatto	natura impatto	attuale / potenziale
		Partecipazione debole e limitata al dialogo di settore (es. Assolavoro) e riduzione della fiducia degli stakeholder nella capacità di Randstad di offrire soluzioni allineate alle migliori pratiche di mercato.	Negativo	Potenziale
	Performance economiche & Continuità del business	Promozione di performance economiche sostenibili, che creano valore economico condiviso e un'equilibrata distribuzione alle parti interessate (ad esempio, dipendenti, fornitori, clienti).	Positivo	Attuale
	Promozione di una crescita economica sostenibile, distribuendo valore in modo equilibrato tra stakeholder.			
	Gestione responsabile della catena di fornitura	Adozione di procedure di selezione dei fornitori, appaltatori e partner commerciali che prevedano l'integrazione di criteri di sostenibilità nella fase di qualifica degli stessi.	Positivo	Potenziale
	Promozione di pratiche di sostenibilità presso i fornitori e miglioramento delle performance ambientali.			
	Brand awareness & reputation management	Rafforzamento brand awareness attraverso una comunicazione efficace e allineata alle aspettative degli stakeholder, in grado di veicolare i valori e la qualità del servizio di Randstad	Positivo	Potenziale
	Riconoscibilità di Randstad come partner for talent.			
	Privacy e sicurezza dei dati	Perdita di dati sensibili degli stakeholder interessati a causa di una debole sicurezza informatica.	Negativo	Potenziale
	Garantire la sicurezza dei dati sensibili con infrastrutture IT per contrastare rischi tecnologici e attacchi informatici.			
Responsabilità Sociale - Le nostre persone e i talenti	Talent attraction & retention	Promozione del benessere dei dipendenti attraverso benefici sociali (come welfare e assicurazione sanitaria) migliorando la qualità della vita dei dipendenti e, allo stesso tempo, riducendo il rischio di turnover.	Positivo	Attuale
	Valorizzazione dei lavoratori dipendenti e somministrati tramite la promozione di un ambiente di lavoro positivo e adozione di strategie per l'attrazione dei talenti.	Supporto e valorizzazione dei talenti in ogni fase di contatto al fine di agevolare l'inserimento lavorativo e a fronte della talent scarcity.	Positivo	Attuale
	Formazione e sviluppo	Miglioramento delle competenze dei lavoratori somministrati attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, programmi generali e tecnici.	Positivo	Attuale
	Adozione e promozione di politiche e pratiche per la valorizzazione dei lavoratori dipendenti e somministrati, tramite investimenti sui talenti in termini di formazione e sviluppo.			

→ stakeholder engagement e matrice di materialità.

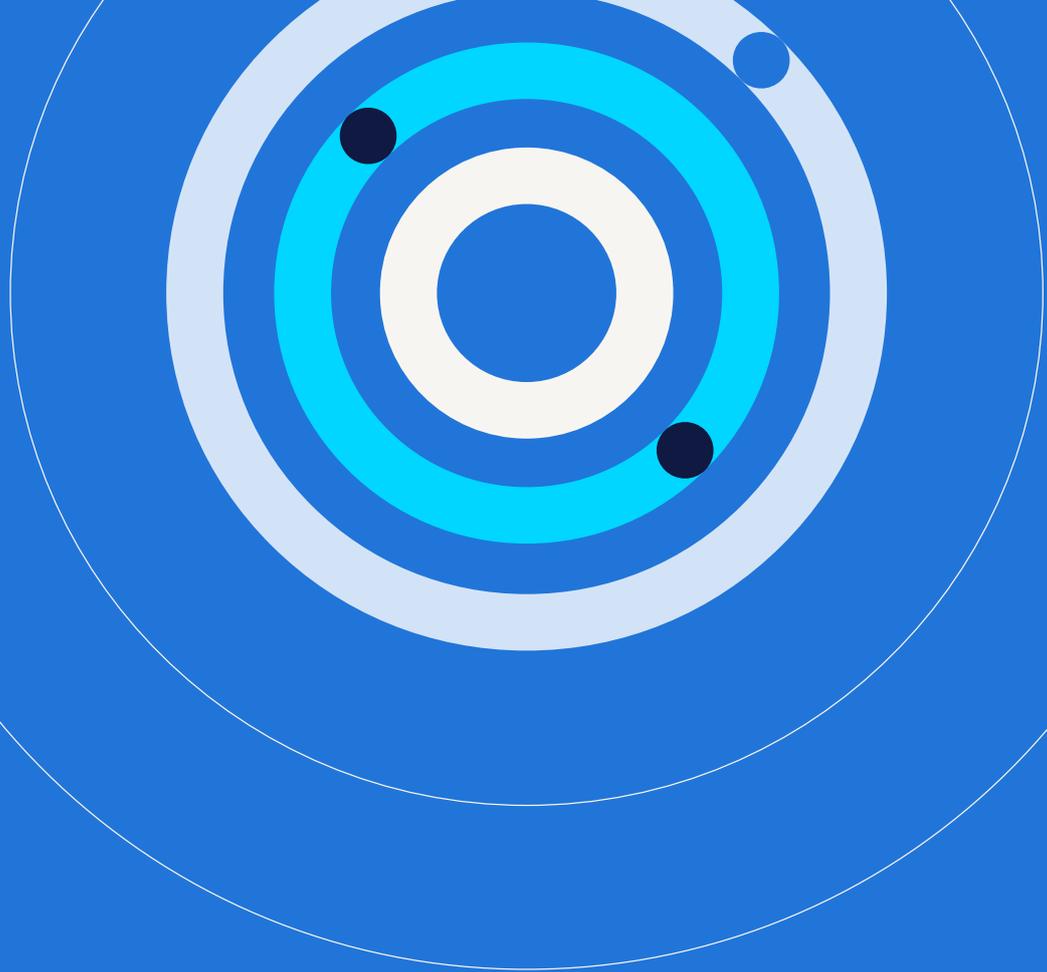
area	tematica	descrizione dell'impatto	natura impatto	attuale / potenziale
		Promozione della crescita dei lavoratori dipendenti tramite programmi di formazione, inserimento e mentoring per creare una forza lavoro qualificata e specializzata.	Positivo	Attuale
	Equity at work			
	Garantire equità e combattere le discriminazioni per promuovere un ambiente lavorativo equo ed inclusivo.	Promozione di un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità, contrastando le discriminazioni.	Negativo	Attuale
		Inserimento e valorizzazione dei candidati in base a competenze e motivazione, indipendentemente dal background.	Positivo	Attuale
		Mancato rispetto degli accordi salariali, in termini di remunerazioni inadeguate dei dipendenti e dei collaboratori esterni a causa di discriminazioni basate sul genere.	Negativo	Potenziale
	Salute e sicurezza sul lavoro			
	Promuovere la salute e sicurezza sul lavoro tramite la prevenzione dei rischi e la formazione specifica.	Infortuni o altri incidenti sul luogo di lavoro, con conseguenze negative per la salute dei lavoratori diretti e dei collaboratori esterni.	Negativo	Attuale
		Promozione della cultura della sicurezza e l'aumento della consapevolezza dei dipendenti riguardo ai rischi per la salute.	Positivo	Attuale
	Rispetto dei Diritti Umani			
	Rispetto dei Diritti Umani all'interno dell'azienda e lungo la catena del valore.	Violazione dei diritti umani all'interno dell'azienda, come il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva.	Negativo	Potenziale
Responsabilità sociale - Comunità e clienti	Supporto al territorio e alle comunità locali			
	Collaborazione con enti locali e promozione di iniziative culturali all'interno della comunità locale.	Creazione di effetti positivi sul territorio con progetti di innovazione e collaborazioni con Istituzioni e Università.	Positivo	Attuale
	Gestione e fidelizzazione del cliente			
	Rispondere alle esigenze dei clienti con servizi di alta qualità, creando relazioni di fiducia e un brand riconoscibile.	Piena soddisfazione dei clienti in termini di qualità del servizio fornito, anche in termini di rispetto delle tempistiche nell'erogazione dei servizi.	Positivo	Attuale

→ stakeholder engagement e matrice di materialità.

area	tematica	descrizione dell'impatto	natura impatto	attuale / potenziale
	Innovazione di prodotti e servizi Innovazione dell'offerta dei servizi per mantenere la leadership sul mercato, migliorando infrastrutture e gestione aziendale.	Sviluppo di pratiche innovative all'interno dei servizi proposti (recruitment e collocamento) per aumentarne il valore per clienti e partner commerciali.	Positivo	Attuale
	Innovazione digitale e tecnologica Rafforzare la base digitale per supportare nuovi servizi e innovazioni tecnologiche.	Promozione dell'innovazione tecnologica e riduzione del divario digitale.	Positivo	Attuale
Responsabilità ambientale	Tutela dell'ambiente Ridurre le emissioni di gas serra e gestire i rifiuti in modo efficiente con azioni di mitigazione e smaltimento.	Generazione di emissioni inquinanti causate dal consumo di energia non rinnovabile.	Negativo	Attuale
		Impatti ambientali legati alla produzione di rifiuti negli uffici e al loro inadeguato smaltimento.	Negativo	Attuale



governance.



governance e condotta del business.

- 45 corporate governance
- 47 etica del business
- 50 certificazioni
- 51 legislation & regulation
- 55 risk management
- 56 privacy e sicurezza dei dati
- 57 gestione responsabile
della catena di fornitura
- 58 rapporti con le istituzioni

performance economiche.

- 59 valore economico generato
e distribuito
- 61 impatti economici indiretti

governance e condotta del business.

corporate governance.

Le società del Gruppo Randstad in Italia adottano il modello di Corporate Governance di tipo tradizionale. Tali società sono amministrate da un Consiglio di Amministrazione (CdA) di cui Herman Paul Jozef Nijns è Presidente e al quale spetta la legale rappresentanza come previsto dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna delle seguenti società del Gruppo Randstad in Italia prevede un Amministratore Delegato (AD) al quale è attribuita la legale rappresentanza: per Randstad Group Italia S.p.A., Marco Ceresa; per Randstad Italia S.p.A., Elena Parpaiola; per Randstad HR Solutions S.r.l., Fabio Costantini; per Randstad Services S.r.l., Chiara Martoglio; per Randstad Digital Italy S.r.l. Anna Fabbri, per Randstad Intempo S.p.A. Fabio Costantini. In Randstad Intempo SpA è prevista anche la carica del Vice Presidente, rivestita da Roberto Rubboli. In Randstad Digital Italy S.r.l. il Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato Jérôme Jacques Jean Gontard fino al 30/09/2024, data dalla quale è stato nominato nella carica Venugopal Lambu; si precisa che dal 1° gennaio 2025 è Marco Ceresa a ricoprire tale carica.

Sono previsti anche uno o più Consiglieri Delegati ai quali sono attribuiti i poteri di amministrazione puntualmente definiti da ciascun Consiglio.

I Consigli di Amministrazione di tutte le Società Randstad sono nominati dalle rispettive Assemblee. I membri del CdA vengono nominati "per competenza" in base al ruolo aziendale che ricoprono e alla responsabilità della linea di business. Allo stesso tempo l'eterogeneità del genere in Randstad è un tratto distintivo, che trova il suo riscontro anche in seno al CdA. Nei CdA di tutte le società Randstad, ad eccezione di Randstad Intempo, i consiglieri hanno ruoli esecutivi.

Il Consiglio di Amministrazione delle società Randstad è il massimo organo di governo, cui spetta il compimento di tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione. Il CdA attribuisce al proprio interno specifici compiti e responsabilità, mediante un sistema di attribuzione di aree di competenza e poteri di firma. Al Presidente del CdA è attribuito il compito di sovrintendere alle politiche strategiche e di sviluppo della Società e di coordinare e sovrintendere i lavori del Consiglio di Amministrazione. All'Amministratore Delegato è attribuito il compito di dirigere l'attività sociale, sovrintendere all'organizzazione delle diverse aree aziendali, definire le politiche strategiche e di sviluppo della Società e del relativo Gruppo nel rispetto delle linee guida individuate e da sottoporre al CdA, sovrintendere

alla loro implementazione e al generale andamento della gestione dando esecuzione alle delibere del CdA.

Il Consiglio di Amministrazione, attraverso un sistema di governance che prevede l'attribuzione di specifiche procure e deleghe aziendali, delega a determinate funzioni la responsabilità della gestione di particolari aree di competenza e relativi impatti (come, ad esempio, i diversi organi/funzioni H&S, Risk & Compliance Committee, DPO (Data Protection Officer), TRO (Tax Risk Officer), OdV (Organo di Vigilanza), ecc. Tali organi/funzioni presentano al CdA un report sull'attività svolta, sui principali rischi e strumenti di controllo, con cadenza annuale.

In sede di Consiglio di Amministrazione avviene la condivisione del Report Integrato, insieme ai risultati e agli impatti economici, sociali e ambientali che esso documenta.

Nel corso dell'anno, inoltre, i membri del Consiglio, nell'ambito delle proprie funzioni aziendali, partecipano a riunioni e incontri individuali finalizzati alla definizione di strategie, nonché alla promozione di iniziative di sensibilizzazione e formazione, rivolte sia all'interno dell'organizzazione che ai clienti, sui temi della sostenibilità.

All'interno delle società del Gruppo operano alcuni comitati, con diversi livelli di responsabilità e funzioni:

- **Board of Directors**, composto da Amministratori Delegati, Direttore finanziario, Direttore Risorse Umane e Direttori delle principali linee di business o di funzione (3 donne e 3 uomini);
- **Management Committee**, composto da Amministratori Delegati, Direttore finanziario, Direttore Risorse Umane, Direttori delle principali linee di business e alcuni Responsabili di funzione (5 donne e 7 uomini);
- **Risk & Compliance Committee**, composto da 4 donne e 4 uomini;
- **Operational Risk Committee**, composto da 6 donne e 5 uomini, che ha la finalità di coadiuvare e supportare l'AD nella pianificazione e gestione delle diverse linee di business, nell'individuazione, definizione e gestione dei rischi aziendali, nell'esecuzione dei vari progetti e nel monitoraggio degli obiettivi prefissati.

La performance del CdA si inquadra nel più ampio rapporto di lavoro in essere con Randstad, seguendone le logiche e le finalità in termini di ingaggio e responsabilità agita dai singoli nei diversi ruoli organizzativi. Ad oggi, non è presente un momento formale di valutazione delle performance del Consiglio di Amministrazione in quanto tale. Al momento della nomina di nuovi Consiglieri, come da art. 2389 del

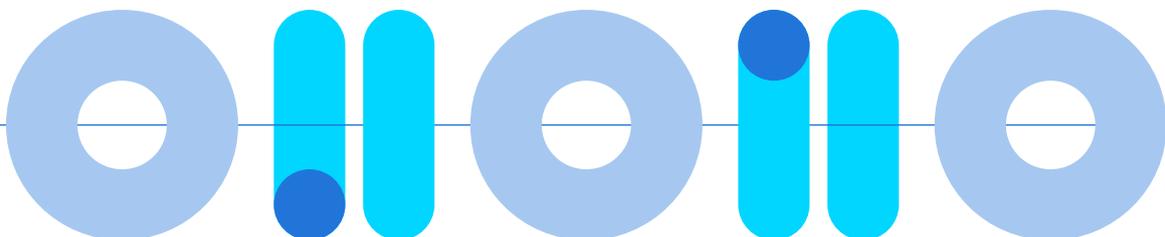
→ corporate governance.

Codice Civile, l'Assemblea è chiamata a deliberare sulla loro remunerazione ovvero a demandare allo stesso Consiglio di Amministrazione ogni delibera in merito alla remunerazione dei Consiglieri muniti di particolari cariche. Di fatto, il CdA delibera sulla retribuzione dei Consiglieri, determinando un importo fisso annuale. In aggiunta, ogni Consiglio di Amministrazione delle società di Randstad attribuisce, nella generalità dei casi, un compenso all'AD in relazione al proprio incarico. La retribuzione degli alti dirigenti, nello svolgimento delle attività specifiche del loro ruolo all'interno del Gruppo, viene determinata sulla base di benchmark derivanti dall'analisi di una società di consulenza, che a livello globale segue le aziende del Gruppo Randstad. In aggiunta, il sistema premiante si basa su Key Performance Indicators (KPI), determinati a partire da quelli assegnati dalla Holding Randstad N.V all'Amministratore Delegato di Randstad Group a cui si aggiungono altri obiettivi specifici per il tipo di business. Oltre a quanto citato, è prevista una percentuale erogata in welfare sulla base del raggiungimento di un obiettivo indicato all'interno di un regolamento che viene rinnovato annualmente. I membri del Board of Directors ricevono annualmente l'assegnazione di stock options, la cui vesting date è a tre anni dall'assegnazione, che dipende da determinati obiettivi di performance aziendali. Ricevono altresì i relativi dividendi e, in quanto dirigenti, hanno la relativa assicurazione e l'assegnazione di un'auto aziendale ad uso promiscuo.

Le società del Gruppo Randstad hanno adottato una Procedura per la gestione di possibili situazioni di conflitto di interessi. Tale Procedura prevede lo svolgimento di una Survey annuale, a cura del Corporate & Compliance Department, indirizzata all'intera popolazione aziendale (inclusi manager, dirigenti e membri dei Consigli di Amministrazione), diretta a monitorare eventuali situazioni di possibile conflitto di interessi tra dipendenti Randstad e suoi clienti, fornitori, candidati o lavoratori.

Nel processo di rendicontazione del Report Integrato, il [Board of Directors valuta e approva la matrice di materialità](#) (che si rinnova ogni due anni) e il CdA della Società Randstad Group analizza e approva la pubblicazione del Report. Il Collegio Sindacale, in quanto organo di controllo della società, vigila sull'osservanza di norme e di leggi di statuto, esercita il controllo contabile e verifica il rispetto dei principi di corretta amministrazione, in cadenze ricorrenti durante l'anno.

[Il Collegio Sindacale](#), in quanto organo di controllo della società, vigila sull'osservanza di norme e di leggi di statuto, esercita il controllo contabile e verifica il rispetto dei principi di corretta amministrazione, in cadenze ricorrenti durante l'anno.



etica del business.

Nel corso del 2024 le società del Gruppo Randstad, Randstad Group Italia S.p.A., Randstad Italia S.p.A., Randstad HR Solutions S.r.l., Randstad Services S.r.l. e Randstad Intempo – Agenzia per il Lavoro – S.p.A., hanno eseguito, in continuità con quanto avviato nel 2023, un risk assessment 231 finalizzato all'aggiornamento dei rispettivi modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001. Anche per Randstad Digital Italy S.r.l. è stato previsto un risk assessment del Modello 231 rispetto alla normativa entrata in vigore nel corso del 2023. In questo contesto, è stato anche aggiornato il Codice Etico di Gruppo.

In tutte le società del Gruppo sono diffuse e adottate una serie di [policy](#), [procedure](#) e [istruzioni](#) operative interne che vengono condivise dalla Holding. Tra queste:

- [AI Policy](#), adottata nel 2024, fornisce un quadro uniforme per l'utilizzo efficace, etico, responsabile e legale dell'AI in Randstad, definendo quali pratiche siano da considerarsi come accettabili o proibite. In un contesto tecnologico in rapida evoluzione, la Policy - con i Randstad's AI Principles - definisce l'impegno globale di Randstad per un uso responsabile ed etico dell'IA, ad integrazione dei nostri valori e principi aziendali, anche con l'obiettivo di continuare a rappresentare un partner fidato ed innovativo per talenti e clienti.
- [Data Protection Policy](#), definisce un quadro uniforme per assicurare un corretto e responsabile trattamento dei dati personali in ogni processo aziendale e di business. La Policy - che riflette l'adesione di Randstad ai principi internazionali sui diritti umani, alle normative europee e nazionali sulla protezione dei dati personali - mira a garantire la confidenzialità, integrità e disponibilità dei dati personali dei nostri dipendenti, talenti, clienti e partner commerciali.
- [Gifts & Hospitality and Anti-Bribery Policy](#), indica i principi e i limiti di valore di regali e ospitalità offerti o ricevuti per garantire che i dipendenti Randstad non siano coinvolti - consapevolmente o inconsapevolmente - in situazioni che possano configurare comportamenti inappropriati. Queste regole rafforzano la reputazione e la rispettabilità di Randstad e ne aumentano la credibilità nei confronti dei partner. Si tratta di indicazioni precise, che sostengono l'impegno del Gruppo verso la Responsabilità Sociale d'Impresa.
- [Fair Competition Policy](#), rappresenta per tutte le società del Gruppo Randstad una guida sulle leggi in materia di concorrenza, sui comportamenti vietati e sulle azioni da intraprendere ogni qual volta un dipendente sollevi un quesito in materia di violazioni.
- [Fraud Reporting and Investigation Procedure](#), delinea i passi da seguire se si sospetta o si hanno le prove di una frode all'interno di Randstad o nei propri confronti:

inganno intenzionale da parte di uno o più individui tra dirigenti, dipendenti o terze parti in cui un individuo (o un gruppo di individui) ha ricevuto un profitto diretto o indiretto. Si considerano frodi i furti o l'appropriazione indebita di fondi, titoli, forniture o altri beni; le irregolarità nella gestione di denaro di operazioni finanziarie; la falsificazione di documenti o alterazione del financial reporting; la divulgazione o l'utilizzo di informazioni riservate o di proprietà; l'omissione o l'occultamento di fatti; la corruzione.

- [Human Rights Policy](#), rafforza l'impegno di Randstad nel rispetto dei diritti umani e protegge quei gruppi di persone che sono più vulnerabili nel mercato del lavoro.
- [Discrimination, Intimidation & Harassment Policy](#), per rafforzare l'impegno di Randstad nel fornire ai dipendenti un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, intimidazioni e molestie, promuovendo pari opportunità e garantendo un trattamento dignitoso e rispettoso. Il termine "discriminazione" comprende sia la discriminazione diretta che indiretta basata sull'età, il colore, la disabilità, il sesso, lo stato civile, la nazionalità, la razza, la religione o l'orientamento sessuale. L'intimidazione o la molestia è un comportamento o una serie di azioni che creano un ambiente di lavoro ostile, offensivo o intimidatorio nei confronti di una o più persone. L'intimidazione o la molestia può essere verbale, psicologica o fisica. Può trattarsi di un singolo episodio o di una serie di episodi.
- [ED&I Policy](#): La policy "equità, diversità ed inclusione" è stata inglobata nella politica integrata ([presente sul sito](#)). Il testo della politica sancisce l'impegno di Randstad e la sua responsabilità al fine "plasmare il mondo del lavoro, contribuire a migliorarlo, per avere un impatto positivo sulla vita delle persone, clienti, candidati, sulla nostra comunità e i nostri stakeholder.". Contiene inoltre la mission e gli obiettivi dell'azienda: costruire e sostenere una cultura del rispetto e delle pari opportunità, che consenta alle persone di sentirsi valorizzate e apprezzate per le loro idee, la loro storia e la loro visione. Oltre alla declinazione dell'equità e dell'inclusione nella cultura aziendale, la policy cita anche il senso di appartenenza come valore da perseguire per sentirsi parte di una comunità dentro la quale condividere i valori e nella quale riconoscersi. Dal 2017 è presente l'ED&I Council, presidiato dal HR Director, che si incontra mensilmente per affrontare i temi legati all'inclusione e alla diversità, per valutare progetti e iniziative e per assicurare il rispetto di tali principi come fondanti della cultura aziendale.
- [Procedura per la Segnalazione di Violazioni - Misconduct Reporting Procedure](#): in ragione dell'entrata in vigore del D.Lgs 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing), che recepisce in Italia la Direttiva 2019/1937 del 23 ottobre 2019 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali", le società Randstad hanno declinato a livello locale la Misconduct

→ etica del business.

Reporting Procedure della Holding, al fine di adattare la procedura alla nuova normativa. La Procedura descrive i passi da seguire quando si sospetta, o si ha la prova, di una grave violazione all'interno o in relazione al Gruppo Randstad. Attraverso questa procedura si incoraggiano tutti gli stakeholder a segnalare i casi di (potenziali) violazioni di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa. La Procedura individua il Local Integrity Officer (LIO) quale funzione dedicata a ricevere le segnalazioni whistleblowing: oltre che via e-mail e di persona, le segnalazioni possono pervenire al LIO attraverso l'Integrity Line.

L'Integrity Line prevede una linea telefonica diretta e accessibile 24 ore su 24 tramite numero verde locale, e una pagina web protetta gestita da un provider esterno indipendente, che garantisce l'anonimato del segnalante. L'Integrity Line può essere utilizzata per segnalare episodi rispetto ai quali si abbia il ragionevole sospetto, o la prova, di una grave violazione commessa all'interno del Gruppo o in relazione a esso.

Tali episodi includono:

- violazioni dei Business Principles di Randstad;
- violazioni della Human Rights Policy;
- violazioni di policy o procedure Randstad, ad esempio, pratiche anticoncorrenziali, discriminazione, molestie, anticorruzione, frodi;
- reati penali;
- inadempimento di obblighi da leggi o regolamenti (incluse pratiche finanziarie e contabili scorrette);
- violazione del Codice Etico del Gruppo Randstad o del Modello Organizzativo 231 di ciascuna Società del Gruppo.

Il Local Integrity Officer - destinatario (unitamente al Central Integrity Officer) delle segnalazioni inviate tramite l'Integrity Line o anche tramite canale e-mail dedicato: localintegrityofficer@randstad.it - garantisce che i casi segnalati siano esaminati e gestiti in modo legittimo e tempestivo nel pieno rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti.

Eventuali violazioni del Codice Etico e/o dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

delle società del Gruppo Randstad dovranno essere segnalate all'Organismo di Vigilanza delle società Randstad interessate. L'Organismo di Vigilanza ha anche il compito di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o aggiornamenti al Codice Etico e/o dei Modelli Organizzativi in base all'evoluzione delle Leggi e delle attività aziendali.

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni relative alle violazioni di valori, principi e procedure e ha anche il compito di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o aggiornamenti al Codice Etico in base all'evoluzione delle Leggi e delle attività aziendali.

I diversi organi/funzioni di compliance - tra cui Health & Safety, Risk & Compliance Committee, DPO, TRO, Organismo di Vigilanza etc. - presentano al CdA un report sull'attività svolta, sui principali rischi, criticità e strumenti di controllo, con cadenza annuale.

Eventuali criticità che emergono nel corso dell'anno vengono comunicate da ciascuna funzione all'Amministratore Delegato, per la condivisione, l'analisi congiunta della problematica e la definizione del relativo remediation plan, eventualmente insieme ad altre funzioni competenti (ad esempio Risk Dpt, Legal Dpt, HR Dpt etc.). Situazioni di particolare importanza o criticità possono essere portate all'attenzione dell'intero CdA.

Nel corso del 2024 non si sono verificate criticità relative alla tematica di salute e sicurezza.

Nell'anno di riferimento, per nessuna delle Società del Gruppo Randstad in Italia sono state registrate rilevanti non conformità a leggi e regolamenti. In particolare, non sono state erogate sanzioni per responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 e non sono stati gestiti casi di corruzione in cui Randstad è stata ritenuta responsabile. Inoltre, Randstad non ha subito azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche.

Infine, per continuare a garantire consapevolezza e responsabilità etica nelle azioni di business, nel 2024 sono state erogate 476 ore di formazione su tematiche legate alla lotta alla corruzione.

→ etica del business.

touch point di ascolto.

In favore dei propri stakeholder, Randstad ha inoltre attivi diversi canali di ascolto.

Eventuali segnalazioni da parte dei clienti possono essere effettuate attraverso:

- referente commerciale;
- referente di sede;
- sezione "Contattaci" del sito istituzionale;
- propria area privata;
- chat (da lunedì a venerdì, dalle 09.00 alle 22.00; sabato e domenica, dalle 09.00 alle 18.00). Tutte le segnalazioni vengono prese in carico e gestite. Le segnalazioni che pervengono tramite i canali digitali (sito, area privata e chat) sono inoltre tracciate in termini di apertura, tipologia e tempo di gestione e chiusura.

Dipendenti, candidati, lavoratori e corsisti possono invece avvalersi di:

- segnalazioni ai referenti di filiale;
- account ufficiale sui principali social network: Facebook,

Linkedin, Twitter;

- sezione "Contattaci" del sito istituzionale;
- propria area privata;
- chat (da lunedì a venerdì, dalle 09.00 alle 22.00; sabato e domenica, dalle 09.00 alle 18.00);
- i rappresentanti dei lavoratori SA 8000 attraverso i Work Council (Wo.Co.), solo per i dipendenti diretti.

Anche in questo caso tutte le segnalazioni sono prese in carico e gestite, così come quelle pervenute tramite i canali digitali (sito, area privata e chat) sono tracciate. Le segnalazioni inviate all'Organismo di Vigilanza, all'Integrity Officer attraverso la piattaforma prevista dalla Misconduct Reporting Procedure, ai rappresentanti dei lavoratori SA 8000 e al Work Council, anche anonime, sono a loro volta tracciate e gestite dagli organi riceventi. Infine, le segnalazioni dal sito pubblico, provenienti dalla sezione "Contattaci", e dal sistema di ticketing, giungono ai vari dipartimenti competenti e vengono prese in carico per garantire corretta risposta. Per quanto riguarda i contatti ricevuti attraverso gli account sui social network, questi vengono gestiti in prima battuta dalla direzione marketing che coinvolge, qualora necessario, i diversi dipartimenti in funzione della tipologia di segnalazione ricevuta.



le certificazioni.

A partire dal 2002 Randstad ha sviluppato un Sistema di Gestione Integrato (SGI) per qualità, ambiente, responsabilità sociale, salute e sicurezza, protezione dei dati, sicurezza delle informazioni e gestione gare d'appalto. In particolare:

- ISO 9001 per la qualità;
- SA 8000 per la responsabilità sociale d'impresa;
- ISO 14001 in ambito ambientale;

- ISO 27001 per la sicurezza delle informazioni;
- GEEIS - Diversity per l'impegno in materia di Equity, Diversity e Inclusion;
- ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro;
- Certificazione parità di genere UNI PdR 125:2022.

Nel 2024 sono stati eseguiti gli audit di mantenimento per tutte le certificazioni possedute dal Gruppo. È stato inoltre avviato il processo di certificazione della ISO 45001 per la salute e sicurezza, già posseduta da Randstad HR Solutions, anche per le altre società del Gruppo.

	Randstad Italia S.p.A.	Randstad HR Solutions S.p.A.	Randstad Group Italia S.p.A.	Intempo S.p.A.	Randstad Services S.r.l.
ISO 9001 qualità	2006	2005	2011	2011	2018
SA 8000 responsabilità sociale	2005	2016	2016	2010	
ISO 14001 ambientale	2016	2022	2022	2022	
ISO 27001 sicurezza delle informazioni			2018		
GEEIS diversity e inclusion	2011	2011	2011	2011	2020
ISO 45001 salute e sicurezza		2022			2020
UNI PdR 125:2022 parità di genere	2023	2023	2023	2023	

GEEIS – diversity.

In Randstad più di un manager su due è donna e già nel 2011 è stata la prima Agenzia per il Lavoro a ricevere la certificazione GEES (Gender Equality European Standard), lo standard europeo che attesta i risultati delle imprese in termini di pari opportunità offerte a uomini e donne all'interno dei processi decisionali e di sviluppo aziendali. Successivamente questa certificazione è diventata GEEIS – Diversity (Gender Equality European & International Standard), è stata rinnovata e ampliata, e ha certificato le performance di Randstad nella tutela e valorizzazione di tutte le diversità. La GEEIS valuta l'impegno delle organizzazioni su cinque livelli distinti: l'assunzione di un impegno formale, l'implementazione di azioni concrete per promuovere l'uguaglianza di genere e la diversità, la valutazione dell'efficacia di tali azioni, l'impegno per il miglioramento continuo attraverso lo sviluppo di buone pratiche e la misurazione dell'impatto di queste pratiche sui beneficiari. Nei primi mesi del 2024 Randstad ha rinnovato la GEEIS - Diversity.

certificazione parità di genere UNI PdR 125:2022.

La certificazione parità di genere è una certificazione italiana avente l'obiettivo di valutare se l'organizzazione rispetta le condizioni di parità di genere. Prende in considerazione sei cluster (governance, processi HR, cultura e strategia, opportunità di crescita, equità salariale, tutela della genitorialità, conciliazione vita-lavoro), tematiche rilevanti per la valutazione della parità all'interno dell'organizzazione, e prevede la progettazione e la realizzazione di un piano strategico di attività atte ad evitare la discriminazione di genere e promuovere un ambiente equo e inclusivo. Gli audit di certificazione sono volti ad attestare che le attività, i processi e le iniziative poste in essere dall'azienda negli ultimi 24 mesi siano conformi alla non discriminazione del genere femminile. L'azienda ha così analizzato: il contesto di riferimento, il piano strategico ED&I e l'action plan, il SGI (Sistema di Gestione Integrato), e tutti gli indicatori riguardanti l'organico e la sua composizione, nonché la composizione del CdA e la prima linea di riporto al vertice, in un'ottica di parità di genere. Randstad è stata la prima Agenzia per il Lavoro a certificarsi UNI PdR 125:2022; nel mese di aprile 2023 sono state certificate quattro società del Gruppo: Randstad Group, Randstad Italia, Randstad HR Solutions, Randstad Intempo. La certificazione parità di genere contribuisce ad esplicitare e consolidare il lavoro dell'azienda sul tema dell'equità di genere, e consente di monitorare KPI specifici per potersi misurare con il benchmark di settore.

legislation & regulation.

Randstad opera in un settore in cui la normativa di riferimento svolge un ruolo centrale, in quanto in grado di influenzare le dinamiche del mercato del lavoro, e non solo. In tale contesto le società del Gruppo si sono da tempo dotate di un processo interno solido e strutturato che consente di recepire le novità normative di interesse attraverso un'analisi accurata e al tempo stesso tempestiva. [Randstad si conferma dunque come opinion leader di riferimento](#), in grado di presidiare con preparazione, consapevolezza e professionalità le proposte normative di potenziale impatto, di seguirne gli iter istituzionali fino alla loro approvazione definitiva e di garantire la loro efficace attuazione, l'adeguamento del business e dei processi coinvolti.

A tal fine svolgono un ruolo fondamentale le attività di aggiornamento e di confronto costante dei vari dipartimenti che si riuniscono nell'ambito del gruppo normativo costituito a partire dal 2021 (Legal, Public Affairs, Business Operations & Payroll, Labour Consulting, Tax ed Health and Safety), così come il dialogo con le associazioni di categoria (come Assolavoro), e le iniziative di aggiornamento e formazione per il personale interno (come le figure commerciali e professionali che si occupano delle relazioni con i candidati, con i lavoratori e con le aziende clienti), per i clienti delle società e per gli stakeholder di riferimento.

Nell'ambito della propria attività di informazione e di aggiornamento, Randstad si distingue sul mercato per le molteplici iniziative ed azioni di comunicazione, sia interne ed esterne, realizzate, ad esempio, attraverso presentazioni di sintesi, newsletter, infografiche, direct mailing, webinar e workshop dedicati. Agli strumenti già messi a punto negli anni precedenti per l'accesso e la consultazione immediata alle fonti e dei contenuti normativi di interesse (fra cui la "libreria legal" e la sezione "business tools" della intranet aziendale), si è affiancato un data studio dedicato che permette la raccolta automatica dei provvedimenti analizzati nel corso dell'anno, con la possibilità di estrazione per materia e per impatto sul business. Uno strumento analogo è stato introdotto anche per le comunicazioni inviate sui contenuti di carattere normativo. Entrambi i data studio sono stati realizzati con l'obiettivo di valorizzare e rafforzare, anche in ottica di compliance ed evidenza, il presidio da parte delle società del Gruppo sui provvedimenti di interesse e, in particolare, di consentire analisi di contesto, sia di tipo quantitativo che qualitativo. Nel corso del 2024 il Gruppo Randstad ha dunque proseguito l'attività di monitoraggio delle situazioni di contesto rilevanti e della normativa collegata, confermando la propria [capacità di rispondere con tempestività ed efficacia ai cambiamenti](#). Tale capacità, considerato il numero e la rilevanza, anche sul fronte business, dei provvedimenti intervenuti nell'anno, è stata indubbiamente elemento strategico per guidare l'azienda e consentirle di essere al passo sul mercato e nel settore.

Di seguito vengono indicate le novità normative di maggiore interesse e rilevanza.

[legge di bilancio 2024.](#)

Come di consueto il nuovo anno si è aperto con l'entrata in vigore della legge di bilancio (legge n. 213/2023). Diverse sono state le misure di interesse dal punto di vista giuslavoristico, fra cui la conferma dell'esonero dei contributi fiscali in capo ai lavoratori dipendenti (c.d. "taglio del cuneo fiscale"), la detassazione sul lavoro notturno e festivo per certe categorie di lavoratori, le nuove disposizioni in materia di welfare, la detassazione dei premi di produttività, la decontribuzione per le lavoratrici con più figli, le modifiche alla disciplina sui congedi parentali, l'incremento delle risorse destinate al fondo sociale per l'occupazione e la formazione, le norme sulla flessibilità in uscita e le speciali misure a supporto dell'emergenza Ucraina.

[decreto legge n. 215/2023 e decreto legge n. 202/2024 - c.d. decreti "mille proroghe".](#)

Con la legge n. 18/2024 di conversione del decreto legge n. 215/2023 è stato prorogato al 31 dicembre 2024 il termine ultimo per l'individuazione delle esigenze di ricorso (c.d. "causali") per l'utilizzo del contratto di lavoro a termine, anche in somministrazione, da parte della contrattazione collettiva. Il decreto milleproroghe pubblicato a fine 2024 (decreto legge n. 202/2024) ha poi ulteriormente prorogato tale scadenza al 31 dicembre 2025. Lo stesso provvedimento ha inoltre previsto che i permessi di soggiorno dei cittadini ucraini beneficiari di protezione temporanea in scadenza al 31 dicembre 2024, potranno essere rinnovati fino al 4 marzo 2026.

[decreto legge n. 19/2024 - disposizioni per il rafforzamento della tutela in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e del sistema sanzionatorio.](#)

Sulla Gazzetta Ufficiale del 2 marzo 2024 è stato pubblicato il decreto legge n. 19/2024 recante "ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" contenente, fra le varie disposizioni, anche il rafforzamento delle sanzioni in materia di lavoro e delle misure in materia di salute e sicurezza, al fine di prevenire e contrastare il lavoro irregolare.

Fra le misure in materia di lavoro di maggiore rilevanza, diretta ed indiretta per le società del gruppo, si evidenziano:

- l'inasprimento delle sanzioni penali previste per i reati di utilizzo illecito della somministrazione di lavoro, dell'appalto e del distacco;

→ legislation & regulation.

- l'obbligo di corrispondere ai lavoratori impiegati negli appalti un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto;
- l'introduzione, con efficacia dal primo ottobre 2024, del nuovo sistema di qualificazione tramite crediti (c.d. "patente a punti") per le imprese e per i lavoratori autonomi che operano in determinati cantieri temporanei o mobili.

decreto legge n. 131/2024 - c.d. decreto "salva infrazioni".

Il decreto legge n. 131/2024 ha modificato il regime sanzionatorio per i casi di violazione nell'utilizzo di forme di lavoro "flessibili", compresa la somministrazione, da parte della Pubblica Amministrazione. All'interno del quadro normativo di riferimento è stata infatti introdotta un'indennità risarcitoria (tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità), per l'ipotesi di danno conseguente all'abuso nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. Nei casi di trasformazione in sede giudiziale del contratto a tempo determinato in un rapporto a tempo indeterminato, il Giudice potrà, inoltre, laddove il lavoratore dimostri di aver subito un maggior danno, aumentare il valore dell'indennità risarcitoria applicabile, e normalmente compresa fra 2,5 e 12 mensilità.

legge n. 203/2024 - c.d. "collegato lavoro".

La legge n. 203/2024, contenente "disposizioni in materia di lavoro", è stato uno degli interventi normativi di primo piano dell'anno, sia per l'entità delle modifiche apportate che per gli impatti che ha comportato sui processi interni all'azienda, così come per le iniziative di informazione ed aggiornamento interne e nei confronti dei clienti che ne sono scaturite. Fra le novità più significative, alcune di interesse per la somministrazione di lavoro ed in generale sul fronte giuslavoristico, si segnalano:

- lo speciale regime di a-causalità per l'utilizzo, con contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione, di determinate categorie di lavoratori (ad esempio svantaggiati e molto svantaggiati);

- la modifica al limite di durata della somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro;
- l'estensione dei casi di esonero dai limiti di contingentamento previsti per la somministrazione a termine;
- la possibilità di utilizzare anche congiuntamente, o in sostituzione, o in integrazione, le risorse del fondo Forma.temp destinate sia ai lavoratori a tempo determinato, che a tempo indeterminato, e ai candidati;
- le nuove regole sulla durata del periodo di prova per i contratti a termine, compresi quelli in somministrazione;
- l'estensione della possibilità di trasformazione dell'apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di alta formazione e ricerca;
- il nuovo istituto della risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata.

d.lgs. n. 209/2024 - c.d. "Correttivo del Codice degli appalti".

Con il decreto legislativo n. 209/2024 il Governo ha razionalizzato e semplificato la disciplina relativa al codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. n. 36/2023. Le nuove norme sono entrate in vigore il 31 dicembre 2024. Fra i principali interventi vi sono: le modifiche al principio di rotazione, al diritto di accesso ai documenti di gara, al sistema di revisione dei prezzi, all'istituto del subappalto, la determinazione dei criteri per l'individuazione del contratto collettivo applicabile al personale impiegato nell'appalto e l'introduzione del nuovo istituto dell'accordo di collaborazione plurilaterale.

esoneri contributivi.

A seguito della decisione della Commissione Europea del 15 dicembre 2023, la possibilità di fruizione dello sgravio contributivo per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate in determinate Regioni di Italia (c.d. "decontribuzione Sud") è stata prorogata fino al 30 giugno 2024, e, successivamente fino a fine anno.

Il decreto legge n. 60/2024 (c.d. "decreto coesione") ha inoltre previsto ulteriori esoneri per l'assunzione a tempo indeterminato di speciali categorie di lavoratori (giovani, donne e gli "over 35 disoccupati nel Mezzogiorno").

→ legislation & regulation.

d.lgs. n. 125/2024 - Rendicontazione societaria di sostenibilità.

Sulla Gazzetta Ufficiale del 10 settembre 2024 è stato pubblicato il decreto legislativo con cui l'Italia ha dato attuazione alla direttiva comunitaria sulla "rendicontazione societaria di sostenibilità" (decreto legislativo n. 125/2024 di recepimento della Direttiva 2022/2464/UE c.d. "CSRD"). L'obiettivo del nuovo provvedimento è, in generale, quello di promuovere la trasparenza e la divulgazione, da parte di un numero sempre più ampio di imprese, delle informazioni sugli impatti ambientali, sociali e legati alla governance delle loro attività, anche attraverso il rafforzamento degli obblighi di reporting già esistenti.

Fra i principali pilastri del nuovo sistema:

- l'estensione delle aziende sottoposte all'obbligo di rendicontazione, fra cui le grandi imprese non quotate (il decreto definisce nel dettaglio i parametri per la loro individuazione);
- l'entrata in vigore graduale, a partire dal 2025, con riferimento all'anno fiscale 2024, e differenziata a seconda della tipologia di impresa;
- la sostituzione della rendicontazione non finanziaria con la rendicontazione di sostenibilità;
- l'introduzione di standard di rendicontazione comuni europei (c.d. "ESRS");
- il rilascio di attestazione di conformità da parte di revisore ad hoc.

altre disposizioni nel corso dell'anno.

Nel mese di marzo è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il codice di condotta promosso da Assolavoro, l'Associazione

Nazionale delle Agenzie per il Lavoro, con l'obiettivo di definire le "buone prassi" per il corretto trattamento dei dati effettuato nell'ambito delle attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale.

Fra i provvedimenti più significativi in materia di immigrazione va considerato il decreto legge n. 145/2024, contenente "Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali", che ha apportato varie modifiche al Testo Unico Immigrazione, ed introdotto nuove misure per la gestione dei flussi migratori e dei soggetti beneficiari di protezione internazionale.

Nel 2024 sono stati pubblicati anche diversi decreti attuativi della c.d. Riforma fiscale (legge n. 111/2023). Fra i più significativi il decreto legislativo n. 261/2023 che ha operato la revisione del sistema di imposizione del reddito delle persone fisiche (IRPEF) ed introdotto una speciale agevolazione fiscale (c.d. "maxi deduzione") per i datori di lavoro che nel corso dell'anno hanno raggiunto un incremento dell'occupazione stabile attraverso il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Infine, il 12 luglio sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea è stato pubblicato il Regolamento n. 2024/1689 (c.d. AI Act) con cui le istituzioni comunitarie hanno inteso istituire un quadro giuridico uniforme per lo sviluppo, l'immissione sul mercato, la messa in servizio e l'uso di sistemi di intelligenza artificiale fra i vari Paesi Membri.

Il regolamento è entrato in vigore il 1° agosto e prevede un'applicazione differenziata e progressiva a seconda dei vari istituti.

Claudio De Masi, Chief Sales Officer Key Account



il nostro impegno: intercettare i trend futuri del mercato del lavoro.

«Mi piace pensare al lavoro come il punto di connessione tra competenze dei talenti e bisogni delle aziende, in costante evoluzione. In un contesto in continuo cambiamento, Randstad si propone come un'impresa che agisce in modo proattivo. Questo significa interpretare i trend di mercato, concentrandosi sulle tendenze specifiche di ogni settore e identificando i gap formativi rispetto alle esigenze delle aziende, per intervenire attraverso percorsi di formazione e reskilling mirati».



Clicca qui per vedere la video intervista

risk management.

Nella definizione della propria strategia, Randstad considera la gestione del rischio un elemento centrale. Comprendere i rischi è essenziale per prendere decisioni consapevoli e costruire un modello di business solido e sostenibile. Operando in mercati diversificati, caratterizzati da normative in continua evoluzione e da livelli di concorrenza variabili, l'azienda si confronta con una serie articolata di sfide.

Tra queste rientrano anche attività come le acquisizioni e l'esigenza di armonizzare cultura aziendale, processi operativi e sistemi IT, che possono essere condizionate da potenziali criticità. I rischi possono essere di diversa natura: alcuni dipendono direttamente dalle azioni dell'azienda, altri sono legati a fattori esterni. Ad esempio, il contesto politico ed economico può incidere sulla redditività, mentre la trasformazione digitale sta modificando i modelli di business, influenzando anche il profilo di rischio. [La gestione del rischio è pienamente integrata nella governance aziendale](#), che include processi strutturati per identificare, valutare, quantificare, monitorare e mitigare i rischi associati alle attività di Randstad e al contesto in cui opera.

Il monitoraggio costante dei rischi è parte integrante di questo processo. La gestione del rischio passa attraverso la definizione del Risk Universe e del Risk Appetite.

Il [Risk Universe](#) corrisponde all'identificazione di tutti i rischi che l'azienda monitora, suddivisi in:

- Area Strategica - comprende tutti i rischi legati al raggiungimento degli obiettivi strategici di medio-lungo termine, come volatilità dei mercati, condizioni macroeconomiche e condizioni politiche;
- Area Operativa - comprende tutti i rischi correlati ai processi di business;
- Area Finanziaria/Reporting - comprende tutti i rischi inerenti alla strategia finanziaria e la stesura di una corretta reportistica finanziaria;
- Area Compliance o "conformità normativa e procedurale" - comprende i rischi connessi allo scenario possibile consentito da leggi, norme, regolamenti e procedure, i quali sono in continua evoluzione.

La definizione delle voci che compongono il Risk Universe determina il [Risk Appetite](#), ovvero il tasso di rischio che Randstad ritiene compatibile (e quindi accettabile) in funzione del raggiungimento dei propri obiettivi. Il monitoraggio sistematico e strutturato delle aree di rischio viene svolto attraverso una serie di strumenti:

- Key Control Framework (KCF), mensilmente viene svolta un'autovalutazione (self assessment) dei controlli che compongono la struttura del KCF e che ruota attorno ai processi aziendali a supporto del nostro business. In questo modo ogni process owner garantisce la solidità del sistema di controllo interno e individua, laddove necessario, un action plan, per garantire il presidio dei principali rischi operativi, di compliance e finanziari;
- Fraud Scheme Assessment che consente di monitorare e validare le azioni messe in atto per presidiare i possibili scenari di frode, che possono impattare il nostro business;
- Risk Register, è un indicatore dei cinque principali rischi a cui Randstad potrebbe essere esposta. L'assessment dei Rischi (formalizzati poi nel Risk Register) da parte del Board of Directors conduce alla definizione di azioni, e rispettive scadenze, necessarie per mitigarne il potenziale impatto;
- Internal audit, consente di verificare e controllare efficienza ed efficacia delle azioni individuate e la conformità delle attività aziendali rispetto ai rischi. I risultati delle verifiche dell'Internal Audit sono condivisi periodicamente con i responsabili diretti e con il Board of Directors;
- Modelli di organizzazione gestione e controllo, previsti dal decreto legislativo 231/2001 e una serie di procedure di risk management suddivise in valutazione dei rischi interni ed esterni.

Il complesso della gestione dei rischi determina la posizione "In-Control" delle società del Gruppo. Questa viene redatta ed inviata due volte l'anno alla Holding N.V. e dichiara che l'azienda è sotto controllo.

privacy e sicurezza dei dati.

In Randstad la protezione dei dati personali degli stakeholder e la sicurezza delle informazioni costituiscono una priorità che da anni viene portata avanti attraverso la predisposizione e l'attuazione di robuste politiche e procedure.

Nel 2024 Randstad ha mantenuto inalterato il proprio impegno sul tema, in particolare per quanto riguarda gli standard e le best practices (di natura contrattuale, organizzativa e tecnica) che caratterizzano le attività aziendali. Al fine di garantire una corretta governance dei dati sono costantemente monitorate e mappate le attività di trattamento dati e i flussi interni ed esterni all'organizzazione. Anche nel 2024 è stata posta particolare attenzione al [mantenimento di elevati standard e best practices](#) nell'ambito dei rapporti con i fornitori terzi sia nella fase di onboarding (attraverso specifici processi di qualifica) che nella fase di delivery (mediante attività di audit Data Protection & Information Security) delle terze parti. A tutti i dipendenti è richiesto il completamento di una formazione obbligatoria sui temi di compliance data protection e di information security, a cui si aggiungono esercitazioni periodiche di phishing, percorsi di approfondimento mirati in modalità e-learning, classroom e webinar su tematiche specifiche (es. categorie particolari di dati, privacy by design, incidenti di sicurezza, ecc.). Gli interventi formativi mirati svolti nel corso del 2024 hanno coinvolto oltre 1.500 persone (incluso il Top Management Randstad). A queste iniziative formative si sono poi affiancate attività di sensibilizzazione attraverso il piano di comunicazione Data Protection & Information Security, con pubblicazioni mensili di contributi all'interno dei canali istituzionali aziendali. Anche i membri del team Data Protection sono inseriti in percorsi di formazione mirata come le certificazioni dell'International Association of Privacy Professionals (IAPP).

Nel 2024 è proseguito il monitoraggio dell'evoluzione normativa in materia di [Intelligenza Artificiale](#) al fine di poterne verificare l'impatto nell'ambito dei processi aziendali già in essere, che si ispirano ai principi per l'intelligenza artificiale già adottati in Randstad e che prevedono, tra l'altro, l'impegno dell'uso etico e responsabile dell'IA. Si menziona l'aggiornamento dei Randstad's AI Principles (pubblicati per la prima volta nel 2019), l'adozione di una AI Policy a livello di Gruppo e il costante aggiornamento di tutta la popolazione aziendale (anche con sessioni dedicate) sullo stato di adozione dell'AI Act e delle principali scadenze.

Come menzionato sopra, il nuovo Codice di Condotta, promosso da Assolavoro, ha rappresentato un importante traguardo per il settore, nonché il frutto degli sforzi del Gruppo di Lavoro privacy istituito in Assolavoro e di cui Randstad è parte attiva sin dal 2018.

I Codici di Condotta, ai sensi dell'art. 40 del Regolamento UE 2016/679, sono strumenti destinati a contribuire alla corretta applicazione della normativa in materia di tutela dei dati personali, elaborabili dalle associazioni e dagli altri organismi rappresentanti le categorie di titolari del trattamento o responsabili del trattamento, in funzione delle peculiarità dei diversi settori e delle esigenze specifiche delle micro, piccole e medie imprese. Il Codice di Condotta delle ApL, quindi, rappresenta un importante elemento di accountability dei soggetti che vi aderiranno in termini di rispetto delle disposizioni e dei principi previsti dal GDPR.

Sono continuate, infine, le attività finalizzate all'implementazione dei miglioramenti necessari per il mantenimento della certificazione ISO/IEC 27001:2017, nonché la partecipazione attiva di Randstad a convegni, tavoli di lavoro e workshop di rilievo nazionale e internazionale (come, ad esempio, la partecipazione al Coordinamento Internazionale Data Protection & Information Security di Randstad N.V.).



gestione responsabile della catena di fornitura.

Per ampliare e qualificare la propria offerta, l'azienda collabora con una rete di partner e fornitori strategici, scelti con cura per la loro capacità di contribuire con servizi a elevato valore aggiunto. Si tratta, ad esempio, di professionisti specializzati in formazione tecnica avanzata, counselor e coach coinvolti in progetti e iniziative su misura.

Randstad prevede, come primo step per il perfezionamento di un ordine o di un contratto di acquisto, l'accettazione delle clausole relative al Codice Etico, oltre alla dichiarazione di assenza di procedimenti penali pendenti rispetto ai reati previsti dal d.lgs. 231/2001. L'azienda ha altresì intrapreso un [percorso di qualifica di ogni fornitore](#) al fine di garantire il rispetto delle policy di comportamento e di mantenere elevata la qualità garantita ad ogni interlocutore.

Per questi fornitori, in fase di predisposizione del contratto, il Dipartimento Procurement ha interagito con le funzioni Legal, DPO (Data Protection Officer), ISO (Information Security Office) e H&S (Health & Safety) per una più completa verifica della compliance rispetto a quanto richiesto dalla Holding relativamente alle tematiche di GDPR, Security e salute e sicurezza, a favore quindi della protezione dei dati degli stakeholder, anche in conseguenza agli attacchi avvenuti negli anni precedenti.

Il numero dei fornitori è rimasto sostanzialmente invariato rispetto agli anni precedenti.

Per quanto riguarda la catena del valore, Randstad collabora con i propri clienti per individuare le soluzioni più adatte alle loro esigenze, valorizzando al contempo i talenti attraverso percorsi di inserimento lavorativo e sviluppo delle competenze.

Randstad lavora inoltre in sinergia con ONG, enti regolatori e partner sociali, con l'obiettivo di promuovere pratiche responsabili lungo l'intero ecosistema. L'impegno per la sostenibilità genera benefici concreti per clienti e talenti, contribuendo allo stesso tempo a un impatto positivo sulla società e a vantaggio degli investitori.

[L'impegno del Gruppo Randstad, in quanto fornitore di altre aziende, è operare in conformità a politiche, codici di condotta e alla strategia in ambito ESG.](#) Per questo, nel 2024, il Gruppo ha conseguito lo score di Ecovadis. Quest'ultima è una piattaforma di Rating ESG di qualifica fornitore sostenibile, fornisce una valutazione dettagliata delle performance di sostenibilità dell'azienda in aree quali ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili. Le scorecard di facile lettura, che presentano punteggi da 0 a 100 e gli obiettivi raggiunti (medaglie e badge), evidenziano i punti di forza e le aree di miglioramento per poter sviluppare piani d'azione mirati.

rapporti con le istituzioni.

In Italia, un Paese a forte orientamento normativo (legislation-driven), **le istituzioni rappresentano un interlocutore decisivo**, capace di influenzare in modo significativo l'operato dell'azienda, accelerandone o rallentandone la capacità di raggiungere i propri obiettivi.

Per questo motivo, i rapporti con le istituzioni costituiscono un'attività strategica in grado di potenziare l'impatto di Randstad a beneficio dei nostri stakeholder: talenti (candidati e lavoratori), aziende, fondazioni e organizzazioni sia profit che non profit. Questi rapporti si basano su contenuti concreti e soluzioni condivise, sempre nel rispetto delle attività e degli interessi di tutte le parti coinvolte.

Come per tutte le attività legate ai temi di legislation & regulation, Randstad dispone di specifiche policy di comportamento per la gestione dei rapporti istituzionali. Tali relazioni sono coordinate dal dipartimento Public Affairs, che opera in costante dialogo con la propria associazione di categoria, Assolavoro. Attualmente, Randstad intrattiene oltre cento relazioni associative, tra convenzioni, protocolli d'intesa e accordi con enti e soggetti appartenenti a contesti istituzionali di varia natura e livello.

Il 28 novembre 2024 è stato siglato un protocollo di intesa tra Randstad Italia Spa, Randstad HR Solutions e Save the children Italia ETS⁵.

L'obiettivo è attivare un processo di co-costruzione di interventi e azioni specifiche che modifichino concretamente la vita dei e delle giovani sia a carattere nazionale, nei luoghi dove l'Organizzazione è presente, che con un focus specifico

nelle aree e nei territori di intervento del progetto con il fine più ampio di creare condizioni di crescita e benessere sociale ed economico. Il Protocollo ha ad oggetto l'impegno a sviluppare strategie condivise per favorire l'occupabilità e l'inserimento lavorativo dei giovani, con particolare attenzione a coloro che si trovano in situazioni di vulnerabilità e marginalizzazione.

Nell'ambito del progetto "Youth Leaders for a Sustainable Future" la collaborazione tra Randstad e l'Associazione sarà principalmente localizzata nelle città di Genova, Milano, Palermo, Prato, Roma e Torino. Il progetto ha come finalità quella di accompagnare i ragazzi e le ragazze in un processo di crescita personale e professionale, supportandoli nella formazione e facilitandoli nella ricerca di opportunità lavorative, avvalendosi di metodologie di apprendimento innovative e partecipative, con l'intento di promuovere un green mindset e una mentalità di crescita in un'ottica di inclusione di genere. Gli obiettivi strategici del progetto sono: sviluppo di competenze trasversali ed employability skills per le scelte formative e professionali, green skills e growth mindset; formazioni professionali con una particolare attenzione ai temi della blue economy e dei green jobs, attività di vocational training, azioni di coaching e incontri dedicati al mentoring ove rilevante; accompagnamento all'inserimento lavorativo.

Save the Children e Randstad lavoreranno in stretta sinergia per l'identificazione di soluzioni condivise sulla problematica dell'occupabilità giovanile nelle sei città sopra indicate, sviluppando un sistema di collegamento tra i giovani, che accedono ai percorsi formativi del progetto "Youth Leaders for sustainable future" e ai servizi di recruitment dell'Agenzia del Lavoro.

randstad e il PNRR.

Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) rappresenta una grande opportunità per il Paese e per le aziende, in quanto consente di investire in progetti strategici per la ripresa economica e la crescita sostenibile. Inoltre, finora ha generato una significativa crescita della domanda di profili specializzati.

Il progetto Randstad per il PNRR si è focalizzato su diversi ambiti, e nel corso del 2024 sono stati raggiunti importanti traguardi. In particolare, l'azienda ha:

- supportato le aziende clienti nel reclutamento e nella formazione dei profili richiesti;
- potenziato le attività del Tender & Public Funds

Observatory Department, che monitora e analizza bandi e avvisi relativi all'attuazione del PNRR per individuare opportunità strategiche per le società del Gruppo Randstad. Questo dipartimento svolge un ruolo chiave nell'accesso ai finanziamenti destinati alla formazione, alla consulenza e alle politiche attive del lavoro, contribuendo allo sviluppo anche di nuove opportunità di business.

Le linee di azione della struttura PNRR vengono monitorate da uno steering committee PNRR, coordinato dal Public Affairs Department.

⁵ Save the children Italia ETS è un'Associazione non governativa riconosciuta ai sensi della legge 26 febbraio 1987, n. 49 e della successiva legge 11 agosto 2014. L'Associazione ha come scopo la tutela e la promozione dei diritti dei bambini; sostiene e finanzia la propria attività con donazioni e liberalità di privati cittadini o di imprese che scelgono di devolvere denaro in favore dell'Associazione oltre che contributi pubblici finalizzati all'implementazione di specifici progetti.

performance economiche.

Il raggiungimento di risultati economici solidi conferma Randstad come un punto di riferimento stabile e affidabile, capace di investire costantemente nei propri servizi per affiancare talenti e aziende lungo un percorso di crescita condivisa su tutto il territorio nazionale.

Gli obiettivi economici che orientano la strategia di sviluppo sono fondamentali quanto il modo in cui Randstad sceglie di perseguirli: con responsabilità, integrità e attenzione all'impatto generato. **Il modello di business ha una forte dimensione sociale e produce effetti economici concreti:** facilitare l'incontro tra persone e opportunità di lavoro significa migliorare la qualità della vita dei singoli e contribuire alla competitività delle imprese.

In entrambi i casi, il valore che l'azienda crea si riflette positivamente sulle comunità in cui opera.

Ogni persona in Randstad è parte attiva di questo processo e, nel proprio ruolo quotidiano, è chiamata a rispettare i business principles, il Codice Etico e la Policy ED&I, affinché questi impegni si traducano in risultati tangibili e sostenibili.

valore economico generato e distribuito.

Nel 2024 Randstad ha confermato l'andamento generale del mercato, registrando tuttavia un incremento della market share rispetto al 2023.

Il fatturato del 2024, pari a oltre € 2,2 miliardi, evidenzia una crescita organica del 2% rispetto all'anno precedente.

I settori principali che hanno mostrato la maggiore crescita sono stati la logistica, il retail, il food& beverage, la pubblica amministrazione, mentre in calo significativo la parte di automotive.

Per quanto riguarda i servizi offerti, la somministrazione ha mostrato una leggera crescita in linea con l'andamento del mercato; il permanent placement⁶ è rimasto stabile rispetto al 2023, mentre tutto l'indotto relativo a formazione e outsourcing ha mostrato un incremento significativo rispetto al 2023. Tutte le linee di business inglobate nelle quattro specializzazioni (Operational, Professional, Digital, Enterprise) sono cresciute rispetto al 2023. In particolare Digital ed Enterprise hanno avuto l'incremento maggiore.

Il 2024, infine, si è chiuso con un EBITA di € 141 milioni e con un EBITA margin del 6,4%.

A livello globale, il Gruppo Randstad in Italia ha confermato il quarto posto rispetto a tutti i Paesi in cui la Holding Randstad N.V. è attiva.

valore economico direttamente generato e distribuito.

€ mln	2022	2023	2024 Note
valore economico generato	2.231,2	2.144,2	2.216,3
ricavi	2.231,2	2.144,2	2.216,3 vendite nette più ricavi da investimenti finanziari e vendite di beni
valore economico distribuito	2.111,9	2.029,1	2.107,3
costi operativi	79,7	80,3	111,6 pagamenti a fornitori, investimenti non strategici, royalty, agevolazioni di pagamento
retribuzioni e benefit	1.996,1	1.906,9	1.962,9 uscite monetarie per i dipendenti (pagamenti correnti e non impegni futuri)
pagamenti ai fornitori di capitale	0,2	2,8	- 4,0 tutti i pagamenti ai fornitori di capitale dell'organizzazione
pagamenti alla Pubblica Amministrazione	35,9	44,7	36,7 imposte e tasse lorde
investimenti nella Comunità	-	-	- contributi volontari e investimenti di fondi nella comunità (includere donazioni)
valore economico trattenuto	119,3	115,1	109,1

⁶ Attraverso il permanent placement le persone sono assunte nelle aziende grazie alla Ricerca e Selezione di Randstad.

Anna Fabbri, Chief Financial Officer



investire nel valore con responsabilità sociale.

«In Randstad, ogni giorno ci impegniamo per ottenere risultati economici solidi, continuando così a investire nei nostri servizi e a consolidare la nostra reputazione come partner di valore per talenti e clienti in tutta Italia. Da sempre, perseguire i nostri obiettivi significa farlo con una forte responsabilità sociale, che è parte integrante della nostra missione. In virtù di quest'ultima mettiamo grande attenzione nel promuovere l'equità e garantire pari opportunità, indipendentemente dal background di ciascuno».



Clicca qui per vedere la video intervista

impatti economici indiretti.

Randstad nella sua attività di business ha la possibilità di generare differenti impatti economici indiretti. Tra questi vi sono:

- nell'ambito dell'**employability**, l'azienda è in grado di selezionare i migliori talenti per il settore di riferimento dei propri clienti, generando migliaia di posti di lavoro attraverso contratti di somministrazione, ricerca e selezione e staff leasing. Ciò ha un riscontro in termini sociali ed economici, capace di generare un circolo virtuoso nel mondo del lavoro, in grado di contribuire all'economia generale del Paese;
- la formazione di candidati e lavoratori è in grado di soddisfare due principali bisogni: da un lato quello delle aziende di avere talenti specializzati e competenti, dall'altro di creare percorsi di **reskilling e upskilling** per candidati il cui know-how non risulta allineato alle esigenze dell'attuale mercato del lavoro;
- l'**orientamento** promuove la consapevolezza rispetto ai lavori emergenti e conseguente occupabilità per le giovani generazioni. L'orientamento non produce un impatto economico indiretto immediato, ma genera un impatto sul mercato del lavoro futuro contribuendo alla virtuosità dello stesso;
- altre iniziative che generano impatti economici indiretti:

- **Without borders**: le attività di Without Borders sono orientate alla formazione e all'inserimento socio-lavorativo di migranti e rifugiati. Questo ha un impatto in termini di equity, diversity & inclusion, permettendo contemporaneamente di incrementare il numero di persone formate e pronte al lavoro e proponendo quindi una risposta al fenomeno della talent scarcity che caratterizza il nostro Paese;
- **Active aging**: iniziative a supporto delle persone senior occupate e disoccupate. Ciò, parallelamente a Without Borders, consente di contrastare il rischio di riduzione dell'occupabilità di una buona fetta della popolazione italiana attuale, svolgendo percorsi formativi e di orientamento, per agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro.

Queste azioni ed attività sono valutate e rendicontate per tenere traccia degli impatti economici indiretti e per comprenderne l'efficacia e la soddisfazione degli interessi e dei bisogni dei nostri stakeholder. Per valutare i progressi si monitorano diversi KPIs, in modo particolare relativi alle persone formate, inserite e sostenute dalle diverse iniziative sopra citate.

Non si rilevano impatti economici indiretti negativi derivanti dalle attività di business realizzate dall'azienda.



Valentina Sangiorgi, Chief HR Officer



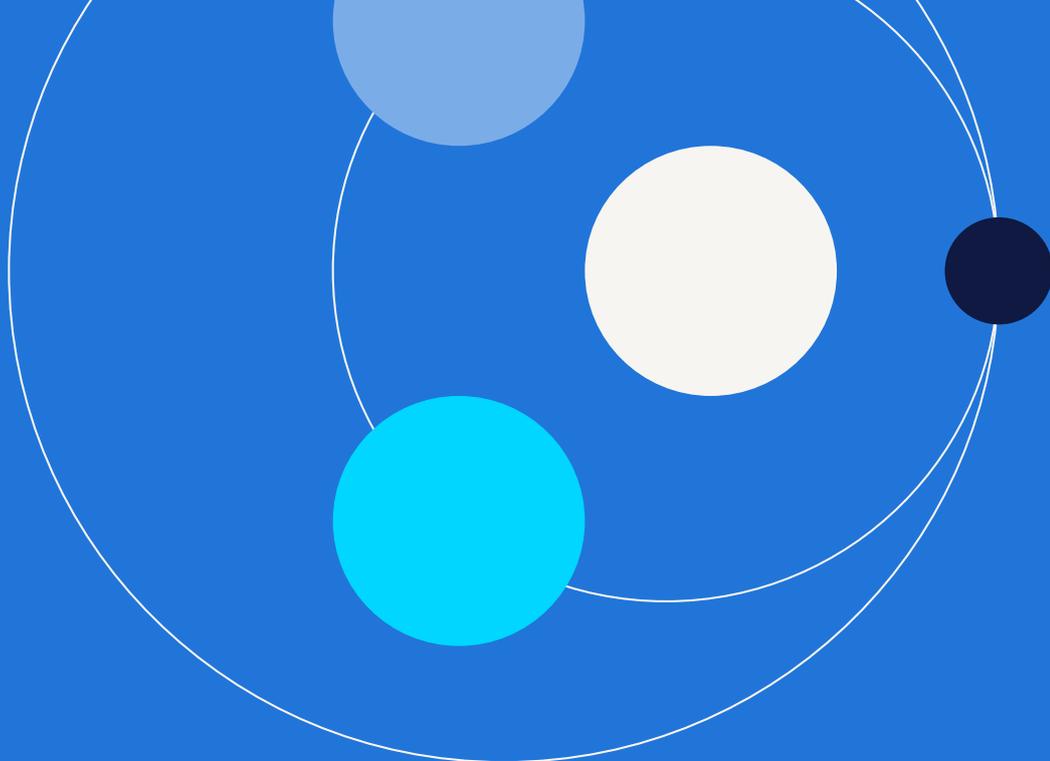
il nostro impegno: crescita, realizzazione e benessere.

«È importante chiederci come possiamo contribuire al futuro delle generazioni a venire. In Randstad, riconosciamo l'importanza del nostro impatto sulle persone che cercano nel lavoro un senso, la realizzazione e il benessere. Il nostro impegno è proprio quello di offrire queste opportunità. Lavoriamo per costruire un ambiente di lavoro che possa rispondere ai loro bisogni, che siano legati alla crescita e allo sviluppo, piuttosto che al benessere. Vogliamo farlo sentendoci parte di una comunità, che condivide gli stessi valori e che lavora insieme per raggiungere uno stesso traguardo».



Clicca qui per vedere la video intervista

social.



i talenti.

- 64 candidate management
- 68 candidate management: facts & figure
- 73 randstad welfare
- 74 salute e sicurezza somministrati
- 79 il digitale al servizio del talento

le nostre persone.

- 81 dipendenti diretti
- 83 employer branding
- 83 equity at work
- 87 welfare & wellbeing
- 88 formazione interna
- 90 gestione del talento
- 91 salute e sicurezza

aziende e comunità.

- 94 centralità del cliente
- 96 comunità e territorio

i talenti.

candidate management.

Nel suo ruolo di partner for talent, [Randstad accompagna i candidati \(d'ora in poi anche detti talenti\) lungo tutte le fasi del percorso professionale](#): dall'accoglienza al colloquio, dall'inserimento alla formazione, fino al reskilling quando necessario. Questo approccio strutturato prende il nome di Candidate Management.

Ogni giorno, Randstad entra in contatto con nuovi talenti, offrendo supporto concreto attraverso la propria expertise di partner HR specializzato. Lo fa con iniziative di comunicazione mirate e una piattaforma digitale ricca di contenuti utili e facilmente accessibili. Sul sito web, i talenti trovano risorse gratuite pensate per orientarli nel mondo del lavoro: suggerimenti, strumenti pratici e best practice per affrontare ogni fase della carriera. Un esempio è il [Talent Content Randstad](#), una raccolta di articoli che descrivono in modo chiaro e aggiornato le professioni più richieste. Ogni contenuto approfondisce caratteristiche, mansioni, competenze, percorsi formativi, retribuzioni e include una lista costantemente aggiornata di opportunità lavorative su tutto il territorio nazionale.

Per chi è attivamente alla ricerca di lavoro, sono disponibili [modelli di curriculum](#) in formato Word, differenziati per profilo professionale e facilmente personalizzabili. Inoltre, una sezione del sito è dedicata alle opportunità formative offerte da Randstad: corsi pensati per giovani, persone in cerca di un'occupazione, talenti stranieri e professionisti in fase di rilancio, insieme a servizi di consulenza per lo sviluppo di carriera. In linea con i valori di equità e inclusione, il sito propone anche [contenuti in lingua straniera](#) per facilitare l'accesso al lavoro a chi proviene da altri Paesi, oltre a materiali specifici pensati per supportare persone appartenenti alle categorie protette nel proprio percorso professionale. Individuare i talenti migliori e accompagnarli nel percorso di selezione e crescita professionale è una priorità per Randstad. Ogni fase del processo di selezione è oggetto di attento studio e monitoraggio continuo, supportato anche da tecnologie e applicazioni dedicate. [Particolare attenzione è riservata agli annunci di lavoro](#), redatti con cura per essere il più chiari, fruibili ed efficaci possibile.

Randstad raccoglie e valorizza in modo continuativo i feedback degli utenti in merito all'esperienza digitale sul sito web, con l'obiettivo di migliorarne l'efficacia e la fruibilità. Non si tratta solo di proporre le migliori opportunità

professionali, ma di garantire un processo di candidatura semplice, chiaro e capace di valorizzare al meglio i punti di forza di ogni talento.

Randstad adotta un approccio proattivo e orientato al futuro nella ricerca dei talenti, [anticipando i bisogni del mercato](#). Grazie alle analisi in corso, per ciascun territorio vengono identificati i profili professionali più richiesti, attivando la ricerca ancora prima che emergano richieste specifiche da parte delle aziende clienti. Questo comportamento predittivo consente di contattare tempestivamente i talenti giusti non appena si apre una nuova opportunità.

Il processo integra una valutazione accurata dei profili già presenti nei database aziendali e un'attività continua di scouting, mirata a costruire un bacino di talenti sempre aggiornato e pronto a rispondere alle evoluzioni del mercato.

Questo modello rafforza la qualità delle candidate experience, migliorando la percezione dei servizi da parte dei candidati, che si sentono valorizzati e coinvolti in modo efficace.

Infine l'azienda persegue il tema dell'[equity](#) anche rispetto ai talenti con cui entra in contatto, in quanto l'equità è al centro della nostra strategia aziendale. Crediamo fermamente che il talento non conosca confini e, per questo, le nostre pratiche di attraction e selezione sono inclusive: ogni persona è valutata unicamente per la propria unicità e per le motivazioni, le competenze e il potenziale che porta con sé, senza che genere, etnia, cultura, orientamento affettivo o qualsiasi altro background possano in alcun modo influenzare la scelta. Questo impegno profondo per l'equità si manifesta concretamente in azioni mirate: abbiamo sviluppato un percorso formativo specifico per garantire che le nostre persone siano preparate ad accogliere e gestire con professionalità e rispetto i colloqui con candidati in transizione di genere, superando qualsiasi potenziale barriera legata alla documentazione. Inoltre, la nostra visione di talent company più equa e specializzata si traduce in linee di business dedicate a creare opportunità concrete per persone che possono incontrare maggiori ostacoli nel mercato del lavoro: per le persone senior, implementiamo azioni di politiche attive (approfondimenti a pag. 67) e di active aging (a pag 31); per le persone con disabilità, la linea di business Randstad HOportunities abbatte le barriere all'ingresso nel mondo del lavoro e può facilitare con progettualità specifiche l'inserimento in azienda, specifiche a pag 26; e per persone rifugiate o migranti, il programma Randstad Without Borders rappresenta un ponte verso nuove opportunità professionali (maggiori informazioni a pag 32).

→ candidate management.

il viaggio dei talenti.

Prima dell'assunzione, i talenti hanno la possibilità di partecipare a formazioni specifiche sulla redazione di un buon curriculum vitae e sulle modalità per affrontare in modo efficace l'iter di selezione. A questi servizi di base sono associate attività e strumenti in grado di ridurre il time to hire. Tra questi vi è la Relevance Interview, piattaforma digitale capace di connettere le migliori risorse con le aziende combinando valutazioni da remoto (domande di pre-screening via chat) a momenti di intervista, anche questi gestiti da remoto.

Durante la fase di assunzione, Randstad fornisce a ogni talento il supporto necessario alla corretta gestione del rapporto con il nuovo datore di lavoro, come la lettura e la spiegazione dei vari aspetti del contratto di assunzione; la gestione delle comunicazioni su presenze, assenze, ferie, ROL, malattie e infortuni; gli approfondimenti sul funzionamento degli assegni familiari, detrazioni di imposta, scelta di destinazione del TFR; vaglio delle opportunità fornite dall'Ente Bilaterale Ebi.Temp; sostegno alla maternità, alla non autosufficienza, all'istruzione, sostegno "una tantum" per l'adozione e l'affidamento, contributo per l'asilo nido, tutele sanitarie, prestiti personali, indennità di infortunio e agevolazioni sulla mobilità. Nella fase di assunzione avviene la consegna – se necessario – dei dispositivi di protezione individuale (DPI), vengono condivise le principali indicazioni comportamentali e operative previste dai regolamenti delle aziende presso le quali si sta per iniziare la nuova esperienza lavorativa. Se prevista, inoltre, viene offerta la formazione sul tema salute e sicurezza o altri percorsi formativi obbligatori su tematiche specifiche, quali ad esempio:

- cross selling, team working, bilancio di competenze, orientamento attitudinale;
- sicurezza generale e specifica, ai sensi dell'accordo Stato-Regioni;
- tematiche tecniche: saldatura, fresatura, macchine CNC, montatori meccanici, tornitura, progettazione, disegno meccanico, cablatori, giuntisti di fibra ottica;
- tematiche ICT: programmazione Java, Salesforce, SAP;
- altro: attrezzature, HACCP, contact center, CAAF (addetti ai servizi fiscali), ricerca attiva del lavoro, lingue straniere, logistica.

Dopo l'assunzione e durante la nuova esperienza di lavoro, il talento viene accompagnato in tutte le tappe personali

e professionali, nel passaggio da candidato a lavoratore. Le esperienze formative partono da quando il candidato è ancora uno studente e mirano all'acquisizione di competenze trasversali utili a definire il proprio progetto personale e professionale. L'accompagnamento e la cura continuano anche nella ricerca del lavoro, durante la missione stessa e nella fase di riqualificazione.

L'osservatorio Randstad, che può contare su una visione internazionale ma anche locale, ci ha portato a identificare le varie tappe come un viaggio: è per questo che questo percorso lavorativo lo abbiamo chiamato Talent Journey. Tutto questo è realizzato in sinergia con i territori, i distretti, per creare un match tra le aspirazioni delle persone che cercano un lavoro o che potrebbero cercarlo in futuro e i bisogni delle aziende declinabili in competenze e figure professionali di cui hanno bisogno. Da una parte, quindi, attiviamo le scuole e la loro possibilità di comunicare messaggi e nuove professioni, le istituzioni come ponte e altri soggetti locali e le aziende, dall'altra attiviamo le singole persone, orientandole a quello che sarà il futuro mercato del lavoro.

Il mercato del lavoro attuale presenta le seguenti caratteristiche:

- la disponibilità e la diffusione geografica dei talenti ha subito un'evoluzione ancora più ampia a causa dell'invecchiamento della popolazione in Occidente, dei fenomeni migratori e dell'urbanizzazione;
- le skills richieste dal mercato del lavoro stanno cambiando radicalmente, guidate dalla rivoluzione tecnologica e in risposta anche al cambiamento climatico;
- le aspettative dei lavoratori sono cambiate. Cercano un allineamento tra i loro valori personali e quelli delle organizzazioni per cui lavorano, ambiscono ad un ruolo in cui il loro valore sia riconosciuto e a specifiche opportunità di flessibilità;
- le comunità svantaggiate, che rappresentano un'ampia fascia di potenziali talenti, continuano ad avere un accesso limitato al mercato del lavoro, all'educazione e alla formazione.

Nel corso di questo viaggio, dopo l'assunzione e durante la missione, si innestano percorsi di formazione volti al potenziamento delle competenze già acquisite e/o all'acquisizione di nuove competenze legate al campo di lavoro nel quale il talento lavora, grazie anche all'inserimento all'interno dei percorsi formativi di ore di pratica e di attività di laboratorio.

→ candidate management.

ore medie di formazione.

ore formazione	2022			2023			2024		
	ore di corso	n° di allievi	ore corso per allievo	ore di corso	n° di allievi	ore corso per allievo	ore di corso	n° di allievi	ore corso per allievo
base	42.773	3.875	11,04	30.515	2.735	11,16	24.588	2.531	9,71
professionale	118.286	3.920	30,18	130.868	3.186	41,08	55.874	1.540	36,28
a tempo indeterminato	183.184	5.290	34,63	152.239	2.494	61,04	213.622	3.987	53,58
totale	344.243	13.085	26,31	313.622	8.415	37,27	294.084	8.058	36,50

Per offrire maggiori garanzie e protezione, in particolare ai propri lavoratori in somministrazione, Randstad da oltre 15 anni opera rispettando i requisiti e le linee guida della [Certificazione Etica SA 8000](#). L'azienda è stata la prima Agenzia per il Lavoro in Italia a conseguire questa attestazione. Ogni anno vengono svolti audit di verifica per garantire il rispetto della norma e valutare che progetti e comportamenti siano idonei alla certificazione. Randstad si occupa, inoltre, di informare e supportare il lavoratore nella conoscenza e nell'utilizzo dei servizi offerti da Ebi.Temp, che aiuta i lavoratori in somministrazione attraverso l'erogazione di servizi di sostegno, tutela e agevolazione.

Il 2024 ha visto confermare l'impegno di Randstad nell'offrire a una quota dei propri lavoratori un'occupazione stabile attraverso l'assunzione a tempo indeterminato (cosiddetta stabilizzazione). Le nuove assunzioni hanno più che compensato le cessazioni confermando la quota del 40% circa rispetto al totale medio dei lavoratori somministrati presso i clienti utilizzatori. Ormai stabile la quota di staff leasing che copre il 70% circa dei contratti.

Le opportunità di lavoro generate nel corso del 2024 sono state: 55.500 lavoratori/lavoratrici con contratti di somministrazione attivi (media settimanale); 28.894 lavoratori/lavoratrici in somministrazione assunti con contratto a tempo indeterminato; 20.491 persone assunte nelle aziende attraverso la Ricerca e Selezione (Permanent Placement).

sostegno continuo ai talenti.

Customer Delight è l'indagine su vasta scala finalizzata a conoscere l'opinione dei candidati rispetto al sostegno che ricevono quotidianamente, somministrata nuovamente all'inizio del 2025. L'indagine vede il coinvolgimento di diversi cluster di candidati: lavoratori con contratto cessato, senza rinnovo o nuovo contratto; lavoratori candidati mai assunti in precedenza; lavoratori in fase di colloquio, ma non ancora assunti; lavoratori assunti.

Il coinvolgimento delle quattro tipologie di candidati consente di indagare tutte le fasi del supporto al talento intercettandone l'esperienza in ogni stadio di avanzamento verso l'assunzione o, nel caso di mancato rinnovo, rispetto al percorso per giungere a un nuovo lavoro. L'indagine, svolta per la prima volta nel settembre del 2021, ha restituito uno scenario ricco di stimoli per migliorare ulteriormente l'approccio ai candidati e incrementarne la soddisfazione. Il punteggio ottenuto aveva mostrato margini di miglioramento rispetto alla gestione della candidatura e al momento della cessazione di un rapporto di lavoro. Al fine di un miglioramento immediato nelle performance, l'azienda ha costituito un team dedicato, la cui attività ha già prodotto i primi risultati. La seconda edizione dell'indagine, condotta a settembre 2022, ha prodotto un miglioramento complessivo di 2,6 punti, portando l'esito finale a 8,8 e nel mese di settembre 2023 ci si è attestati sull'eccellente punteggio di 8,6. Tale risultato è stato raggiunto grazie al coinvolgimento dell'azienda a tutti i livelli, evidenziando la necessità di dedicare più attenzione alla relazione con candidati, lavoratori e clienti aziendali. La Customer Delight rappresenta un passaggio nel percorso "di maturità" di Randstad, capace di influenzare il comportamento del settore rispetto alla trasparenza e al reale interesse verso le persone. Non è più infatti sufficiente erogare un servizio e generare il "perfect match", ma è necessario vagliare la validità dei percorsi di candidate management proposti al fine di migliorarli e consentire un'esperienza ottimale durante tutto il percorso di candidatura. Infine, nel 2024 è stata effettuata l'ultima misurazione dopo un anno passato ad implementare specifici action plan. Tale lavoro ci ha permesso non solo di mantenere uno standard di soddisfazione dei nostri candidati/lavoratori molto alto (8,7), ma anche di settare un indice di raccomandabilità superiore all'obiettivo prefissato (55). La prossima misurazione si terrà a settembre 2025.

→ candidate management.

apprendistato.

L'apprendistato è un [contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con contenuto di natura formativa](#). L'apprendistato nasce per favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Randstad ha incrementato la collaborazione con diverse istituzioni scolastiche per sviluppare e diffondere l'apprendistato duale. L'apprendistato duale (o di primo livello) è il contratto finalizzato all'acquisizione di Qualifica IEFP (Istruzione e Formazione Professionale), Diploma IEFP, Diploma di Istruzione Secondaria Superiore e Certificazione IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore). Si tratta quindi di un progetto rivolto a studenti di età compresa tra i 15 e i 25 anni (non compiuti), che consente loro di svolgere un percorso didattico alternando periodi di formazione scolastica a periodi di formazione all'interno delle aziende.

Nel 2024 in Regione Veneto è stata assunta con contratto di apprendistato di I livello un'intera classe quarta IEFP, ambito logistico. In questo modo, sono state conciliate da un lato l'esigenza della scuola, che senza il supporto di Randstad e del finanziamento di Forma.Temp, non avrebbe potuto garantire il percorso agli studenti, e dall'altro l'esigenza delle nostre aziende clienti di personale specializzato in ambito logistico. Inoltre, sono stati attivati 187 contratti di apprendistato duale in collaborazione con Centri di Formazione Professionale e Istituti di Istruzione Secondaria Superiore. Sono stati attivati 13 percorsi di IFTS in apprendistato di I livello, percorsi in ambito manutenzione meccanica-elettrica, calzaturiero, logistico e commerciale. I percorsi IFTS sono stati realizzati in Lombardia, Marche, Piemonte, Emilia Romagna e Veneto. Sempre nel corso dell'anno sono stati attivati 12 contratti di apprendistato di terzo livello finalizzati all'ottenimento di un diploma di ITS.

A fine 2024 i contratti attivati in totale sono stati 483, così suddivisi: I livello: 184; II livello: 287; III livello: 12.

politiche attive.

Il mercato del lavoro italiano è segnato da un progressivo [innalzamento dell'età media dei lavoratori](#), da un forte calo della natalità e da politiche occupazionali orientate all'aumento costante dell'età pensionabile. Per rispondere a questa sfida, Randstad affianca due categorie di lavoratori: i senior attualmente occupati e coloro che, disoccupati, sono alla ricerca di una nuova opportunità professionale. Per entrambe le categorie, l'azienda offre consulenza e supporto nell'accesso agli strumenti previsti dalle politiche attive del lavoro promosse a livello governativo. Tra queste rientra, ad esempio, il part-time agevolato: una misura che consente ai lavoratori occupati di ridurre l'orario di lavoro fino a un massimo di tre anni prima del pensionamento per anzianità.

Randstad supporta inoltre [l'accesso a bandi regionali e nazionali](#) che destinano risorse economiche alla formazione e al rafforzamento dell'occupabilità delle persone over 50 e over 55, prevedendo incentivi contributivi per le aziende che li assumono. Un ulteriore strumento è rappresentato dalla "dote lavoro", fruibile anche da disoccupati over 50, che possono utilizzarla per acquistare servizi formativi e di orientamento professionale presso enti accreditati, come Randstad.

L'azienda opera, inoltre, per individuare un nuovo posto di lavoro attraverso le [filiali del territorio](#). Il percorso formativo e di orientamento si abbina al job seeking, attività che aumenta le opportunità di reinserimento. In questa direzione vanno, ad esempio, i cosiddetti "pronti al lavoro", ovvero un elenco dei migliori candidati a disposizione delle filiali inviato alle aziende clienti con l'obiettivo dichiarato di far emergere un bisogno inespresso e, contestualmente, offrire ulteriori opportunità di impiego ai candidati in attesa.

I numeri raccolti dall'azienda rappresentano la concretizzazione degli sforzi compiuti: almeno 3 persone su 5 trovano lavoro e almeno 1 su 5 ottiene un lavoro stabile.

Randstad inoltre mette a disposizione le risorse del fondo [Forma.Temp](#) per offrire ai candidati in cerca di una nuova opportunità e persone over 50 iscritte nella propria banca dati, percorsi di sviluppo ed employability gratuiti e, quindi, strumenti e risorse di riattivazione propedeutiche alla ricerca di un nuovo lavoro.

Randstad con la propria [divisione PES \(Public Employment Services\)](#) è un operatore accreditato ai servizi per il lavoro dal Ministero e dalle varie Regioni. Nel 2024 sono continuate le misure di politica attiva nel perimetro GOL (Garanzia Occupabilità Lavoratori) gestito da ANPAL all'interno del più ampio piano PNRR. Le Regioni, seppur con molte differenze in termini di tempestività, si sono attrezzate attraverso i centri per l'impiego per profilare i potenziali candidati ai servizi per il lavoro e alle varie forme di assegni economici permettendoci di erogare i servizi e inserire i candidati nei percorsi di upskilling e reskilling.

Sviluppando sinergia con il proprio network di filiali sul territorio, Randstad associa ai programmi di occupabilità le attività di proposizione dei profili al mercato aumentando notevolmente le possibilità di inserimento lavorativo.

I numeri delle politiche attive 2024:

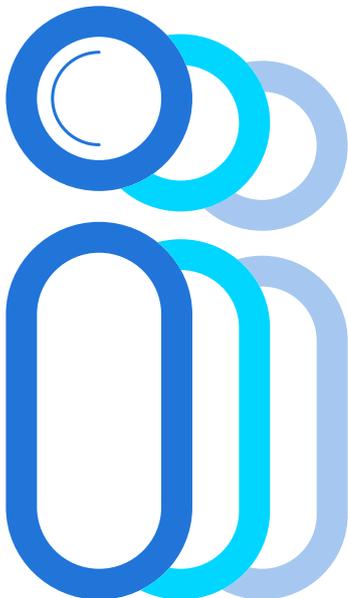
- 12.480 persone prese in carico, di cui 12.442 su progetti GOL PNRR; in aumento del 71% rispetto al 2023;
- 5.204 hanno trovato lavoro, di cui 5.176 su progetti GOL;
- 395 contratti superiori ai 6 mesi con una durata media di 358 giorni.

candidate management: facts & figures.

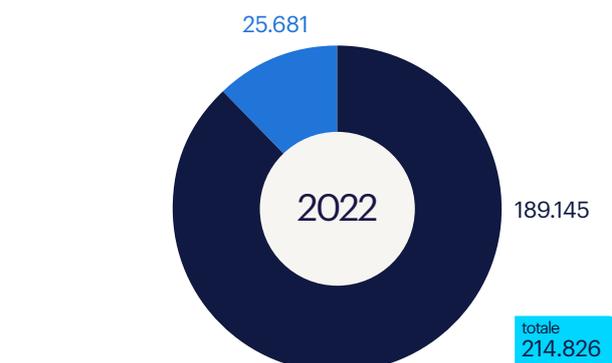
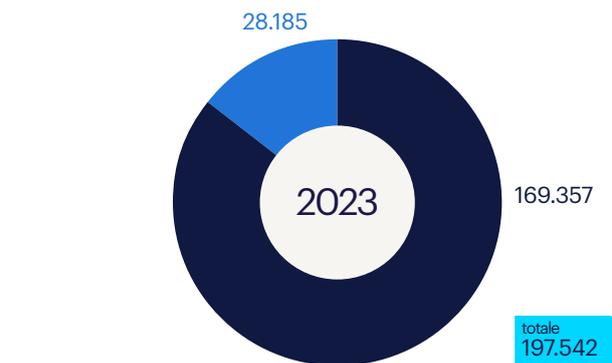
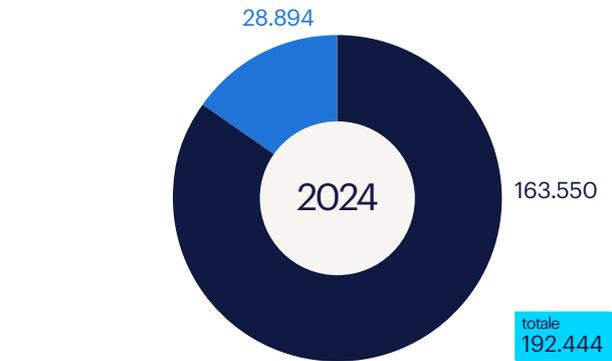
Nel 2024 Randstad ha attivato 192.444 contratti di lavoro, confermando il proprio ruolo di riferimento nel mercato italiano dell'occupazione. Pur in un contesto economico e normativo in evoluzione, l'azienda ha mantenuto un'elevata capacità di generare occupazione qualificata, con una lieve flessione del numero complessivo di attivazioni rispetto all'anno precedente (-2,6%).

Il dato più rilevante riguarda la crescita costante dei contratti a tempo indeterminato, che passano da 25.681 nel 2022 a 28.894 nel 2024, segnando un incremento del 12,5% in due anni. Questo conferma l'impegno di Randstad nel promuovere soluzioni occupazionali stabili e di lungo termine. Parallelamente, si registra una graduale riduzione dei contratti a tempo determinato, che passano da 189.145 nel 2022 a 163.550 nel 2024. Un trend che riflette il rafforzamento delle politiche di valorizzazione dei talenti e di risposta alle esigenze delle aziende clienti.

Nelle tabelle che seguono la rendicontazione puntuale dei dati.



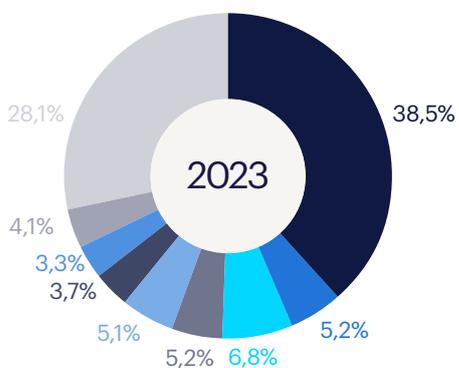
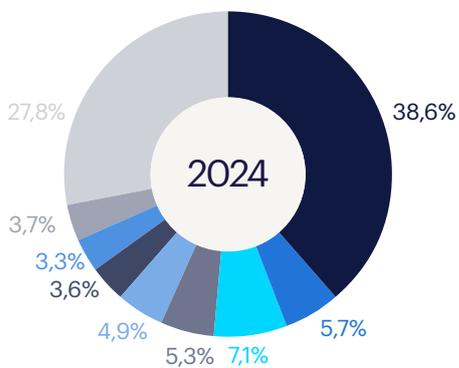
contratti attivati per tipologia contrattuale



● tempo determinato ● tempo indeterminato

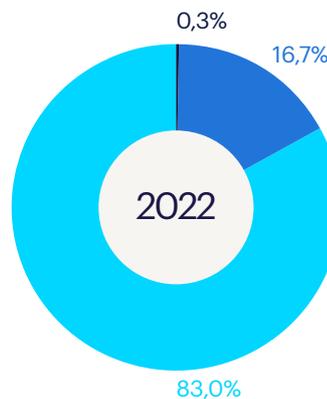
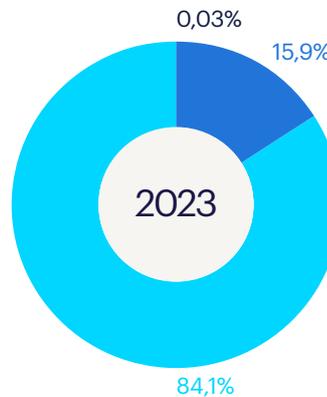
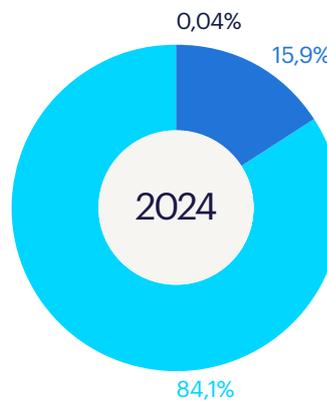
→ candidate management: facts & figures.

contratti attivati per durata di prestazione.



- <15 giorni
- 1 mese - 2 mesi
- 3 - 4 mesi
- 5 - 6 mesi
- >7 mesi
- 15 giorni - 1 mese
- 2 - 3 mesi
- 4 - 5 mesi
- 6 - 7 mesi

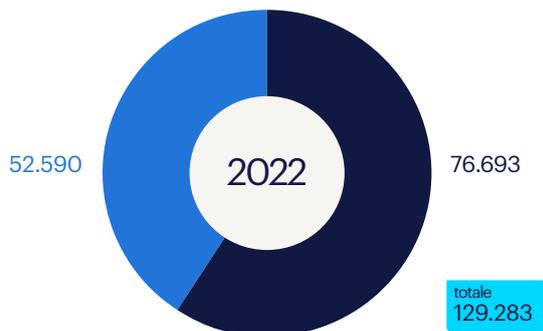
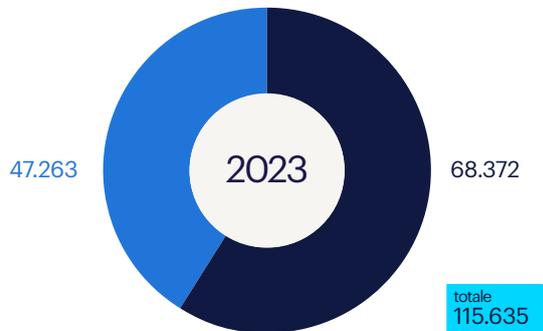
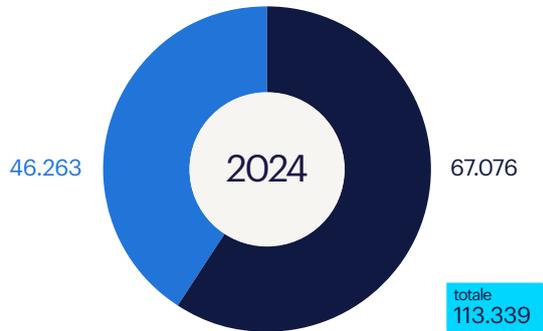
contratti attivati per qualifica.



- quadri
- impiegati
- operai

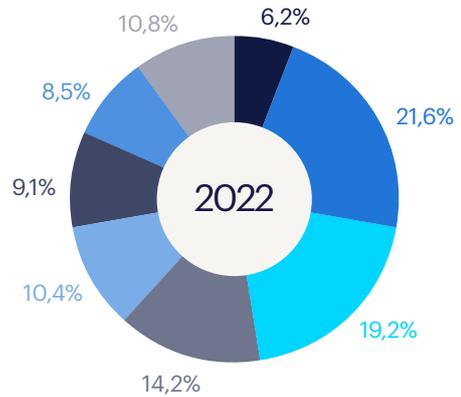
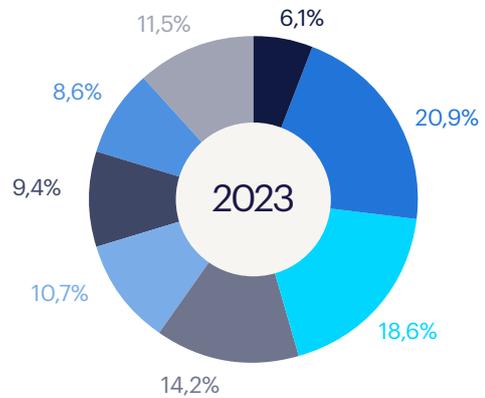
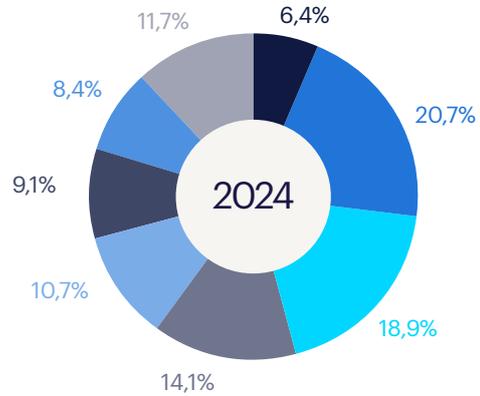
→ candidate management: facts & figures.

diversità per genere.



● uomini ● donne

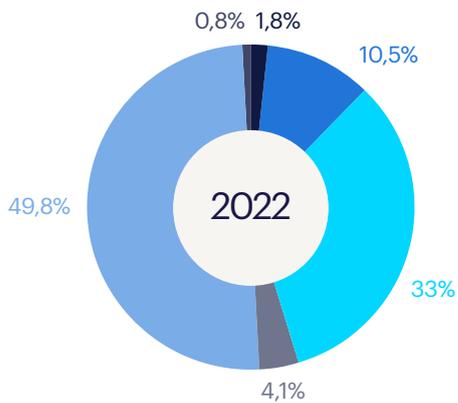
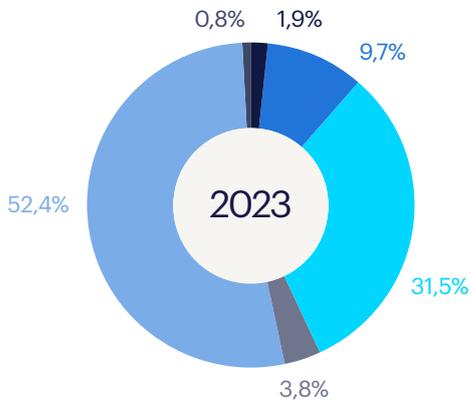
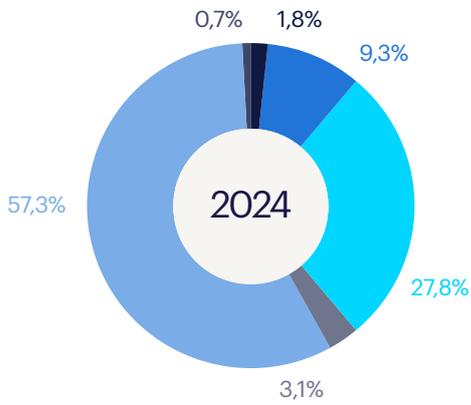
diversità per fascia d'età.



● fino a 20 anni ● 26-30 anni ● 36-40 anni ● 46-50 anni
 ● 21-25 anni ● 31-35 anni ● 41-45 anni ● > 50 anni

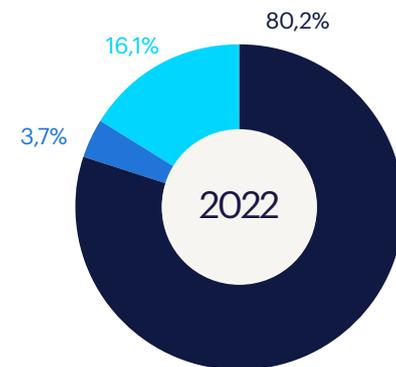
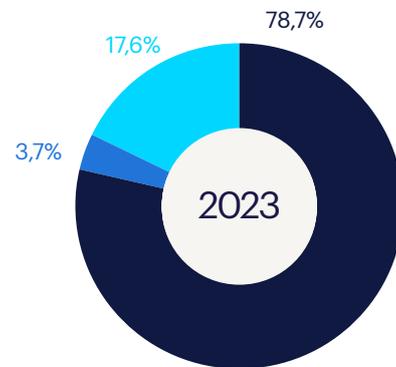
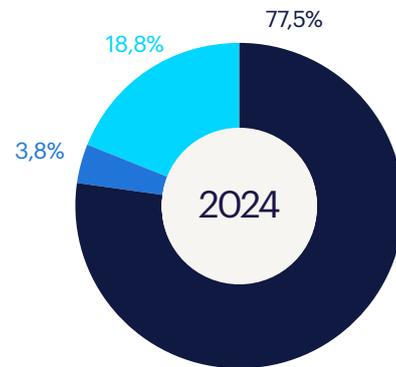
→ candidate management: facts & figures.

diversità per livello d'istruzione.



- post-laurea
- diploma
- licenza media
- laurea
- attestati professionali
- licenza elementare

diversità per nazionalità.



- italiana
- comunitaria
- extracomunitaria

Elena Parpaiola, Chief Operations Officer Randstad Operational Talent Solutions



l'azienda che cresce con le persone: il nostro modo di promuovere l'equity.

«Oggi è fondamentale affermare che un'azienda può perseguire obiettivi di profitto tenendo alla crescita e al benessere delle persone. Un'impresa che riesce a coniugare questi due aspetti non solo ottimizza i suoi risultati, ma crea un valore duraturo per la società. Garantire a ciascuno la possibilità di esprimersi al meglio in ogni fase della propria vita: questo è il vero significato di equity, che va oltre la parità e abbraccia la valorizzazione di ogni persona».



Clicca qui per vedere la video intervista

randstad welfare.

Tutte le persone impiegate nelle aziende clienti grazie all'intermediazione di Randstad hanno diritto all'accesso alla piattaforma Randstad Welfare, attiva fin dal 2019.

Nel 2024 sono state consolidate le iniziative nell'ambito della salute e del benessere dei talenti, nello specifico l'attuazione di servizi dedicati alla salute con partner specializzati in soluzioni innovative, come ad esempio cliniche mobili e pacchetti sanitari personalizzati in base alle esigenze dei dipendenti. È stata inoltre costruita un'offerta di welfare a 360° con partner specializzati riguardanti i seguenti ambiti: welfare pubblico, buoni pasto, mobilità sostenibile, concierge aziendale, supporto ai caregiver e monitoraggio del benessere.

In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2024 sono state mantenute le seguenti opportunità:

- progettazione ed erogazione della formazione, online e in presenza, sia d'aula che one-to-one tramite welfare point dedicato;
- progettazione e inserimento di video tutorial per agevolare i dipendenti nell'uso della piattaforma e alla comprensione delle sue dinamiche (con sottotitoli in inglese);
- traduzione dei testi della piattaforma Randstad Welfare in inglese e tedesco per agevolarne l'uso per i lavoratori stranieri;
- inserimento di corsi di lingua italiana, inglese e tedesca;
- progettazione e inserimento dei finanziamenti, in aggiunta ai mutui, nella sezione rimborsi;

- progettazione e inserimento di una sezione news, una sezione di banner e una nuova modalità di navigazione che facilitano la user experience;
- revisione della sezione "Sconti, convenzioni e cashback", attraverso la quale si possono individuare servizi e sconti mirati alla conciliazione vita-lavoro, grazie alla creazione di un'unica sezione che racchiude tutte le convenzioni direttamente negoziate da Randstad a favore degli utenti della piattaforma;
- inserimento di due marketplace: Benefit Hub e Wishlist che consentono un'ampia scelta di prodotti in tutti i settori merceologici con sconti e cashback incorporati;
- "welfy", un influencer robot che suggerisce agli utenti i migliori prodotti e servizi da utilizzare nella piattaforma welfare;
- in ottemperanza alla normativa welfare, è stata inserita la sezione per il rimborso utenze domestiche;
- Randstad Shopping Card che consente, tramite l'app Toduba, di effettuare pagamenti in oltre 27.000 negozi e supermercati convenzionati e di acquistare gift card di oltre 150 brand.

Alcuni dati rilevanti:

- rimborsi per spese di istruzione, ai familiari non autosufficienti, per il trasporto pubblico e per interessi passivi dei mutui: € 3.928.138,93
- somme spese dai dipendenti per buoni spesa, buoni abbigliamento, buoni benzina: € 22.287.631,74

Le tipologie di spese indicate rappresentano un reale sostegno economico ai lavoratori avvenuto attraverso la Piattaforma Welfare di Randstad.



salute e sicurezza somministrati.

Rispetto ai lavoratori diretti, la salute e sicurezza dei lavoratori somministrati risulta essere per Randstad più complessa da gestire, poiché [gli obblighi in materia sono ripartiti tra agenzia per il lavoro e utilizzatore](#), come schematizzato nel prospetto di sintesi riportato a seguire.

Il tema Salute e Sicurezza riguarda:

1. adempimenti legali, rispetto della normativa vigente e del CCNL;
2. rispetto dei principi contenuti nella Policy Health&Safety di Randstad Holding.

Per la categoria dei lavoratori somministrati l'adempimento degli obblighi "safety" definiti dalla normativa in capo alle Agenzie per il Lavoro acquista un rilievo ancor più importante tenuto conto del fatto che [il lavoratore somministrato ha rapporti con due datori di lavoro: uno formale \(l'Agenzia\) e uno sostanziale \(l'utilizzatore\) e in tema di sicurezza sul lavoro è più esposto ai rischi presenti presso le imprese utilizzatrici](#).

L'art. 40 comma 11 del CCNL delle Agenzie per il Lavoro prevede espressamente, inoltre, che nel caso il lavoratore rilevi condizioni di lavoro pericolose a causa del mancato rispetto delle normative sulla Salute e Sicurezza da parte dell'utilizzatore, abbia diritto di recesso per giusta causa soggettiva con diritto alla retribuzione fino alla data di scadenza del contratto inizialmente prevista.

Randstad presiede i temi relativi alla gestione di Salute e Sicurezza dei somministrati attraverso:

- il Sistema di Gestione Qualità che prende forma in procedure, istruzioni operative e moduli che guidano il personale delle filiali nella gestione amministrativa dei lavoratori somministrati;
- il dipartimento Health&Safety, dal 2024 denominato Health, Safety & Environment (HSE), a supporto del

- personale operante nelle Agenzie per il Lavoro;
- una buona gestione e supporto sui temi safety per generare relazioni di qualità con i clienti.

L'Agenzia per il Lavoro, inoltre, informa i lavoratori sui rischi generali e specifici per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive. Per adempiere all'obbligo informativo Randstad, prima dell'inizio della missione, richiede all'azienda utilizzatrice di compilare la Scheda Rilevamento Rischi sul Lavoro (RRL), esplicitando tutti i rischi legati alla specifica mansione del lavoratore. La scheda viene consegnata al lavoratore alla firma del contratto, congiuntamente al libretto "Informazione e formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro", che sintetizza tutte le nozioni più importanti in tema di sicurezza sul lavoro. La revisione della RRL avviene almeno ogni due anni o comunque ad ogni cambiamento rilevante.

Tale obbligo, e la riconsegna del libretto sulla sicurezza a ogni inizio missione (se trascorso un anno dalla precedente consegna), garantiscono al lavoratore il costante aggiornamento sui rischi connessi alla propria mansione. In casi eccezionali, a fronte di specifici accordi contrattuali definiti con il Cliente e autorizzati dalla Direzione Aziendale, l'Agenzia per il Lavoro può assumersi anche la responsabilità della formazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs 81/2008.

[La formazione sulla sicurezza nei contratti standard di somministrazione può essere per legge delegata dall'ApL al cliente utilizzatore](#). Gli accordi commerciali standard di Randstad Italia e Randstad Intempo prevedono il trasferimento degli obblighi di formazione e addestramento, ai sensi dell'art.35, comma 4 del D.Lgs. 81/2015, in capo al cliente utilizzatore.

Nel 2024 sono stati erogati tramite FAD (formazione a distanza) per i somministrati:

- n. 17.062 corsi di formazione sulla sicurezza da Randstad Italia, di cui 16.520 relativi al modulo generale e 542 al modulo di sicurezza specifica;
- n. 194 corsi di formazione modulo generale sulla sicurezza da Randstad Intempo.

gli obblighi legati alla sicurezza.

informazione	obblighi dell'Agenzia di somministrazione : informazione sulle attività produttive e sulla legislazione in generale
formazione	obblighi dell'utilizzatore : informazione sui rischi connessi all'attività dell'impresa.
sorveglianza sanitaria	obblighi dell'utilizzatore : formazione e addestramento relativi alle specifiche attrezzature di lavoro e ai dispositivi di protezione.
registro infortuni	obblighi dell'utilizzatore : applicazione della sorveglianza sanitaria preventiva e periodica.
formazione	obblighi dell'Agenzia di somministrazione : assicurazione contro gli infortuni e tenuta di un proprio registro infortuni per tutti i dipendenti somministrati; obblighi dell'utilizzatore : registrazione nel proprio registro infortuni anche degli infortuni accaduti ai lavoratori con contratto di somministrazione e tempestiva comunicazione all'Agenzia di somministrazione.

→ salute e sicurezza somministrati.

infortuni sul lavoro.

numero di incidenti	2022	2023	2024
numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	1
numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	-	-	11
numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	2.780	1.962	1.816

principali tipologie di infortuni sul lavoro.

tipologia di incidente	2022	2023	2024
infortuni sul lavoro	2.780	1.962	1.797
infortuni in itinere lavorativo	-	-	19
infortuni in itinere casa/lavoro e viceversa	-	-	594

dati temporali.

	2022	2023	2024
ore lavorate	91.535.868	84.090.696	82.544.019
tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	0,01
tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	-	-	0,13
tasso di infortuni sul lavoro registrabili	30,4	23,3	22

→ salute e sicurezza somministrati.

randstad services.

Uno tra i settori normalmente più interessati dagli infortuni sul lavoro è quello della logistica. La maggior parte degli eventi è classificabile come contusioni (urto e inciampo), lesioni da sforzo e traumi o errori di manovra nell'utilizzo dei mezzi. Considerata la tipologia di eventi più ricorrenti tra gli infortuni occorsi sulle sedi degli appalti, si è intervenuti con mirate attività informative e formative (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si citano gli addestramenti sulle attrezzature).

Sono stati aggiornati 41 DVR (in seguito ai sopralluoghi svolti) dando priorità agli appalti attinenti alle business lines di Logistica, fine linea, facility ed alcuni cleaning. In linea con i DVR aggiornati, sono stati redatti anche i relativi nuovi programmi di formazione ed addestramento.

Sono state organizzate dall'HSE Department riunioni periodiche con i responsabili di ogni appalto, attraverso le quali analizzare nel dettaglio le cause degli infortuni e le necessarie azioni di mitigazione. Quando necessario, il dipartimento promuove incontri anche con i RSPP delle aziende committenti per l'individuazione di azioni condivise. L'HSE Department ha, inoltre, identificato per Randstad Services la necessaria documentazione di supporto e una tracciatura sulle attività di formazione, informazione e addestramento come, a titolo di esempio:

- informative inerenti al tema della salute e sicurezza, anche in merito a specifici rischi;
- istruzioni operative e verbale di raccolta firme sull'attività svolta;

- check list di controllo per i preposti sul rispetto di istruzioni operative;
- formazione sui sistemi di gestione ISO 45001, la quale è stata programmata e attualmente in corso di erogazione anche per tutti i dipendenti di HR Solutions e Randstad Services.

Inoltre, a partire da settembre 2023, è stato individuato un RSPP dedicato; l'HSE Department continua a svolgere la sua funzione di presidio di idoneo andamento dei processi e dei KPI aziendali in materia di Salute e Sicurezza per tutte le società del Gruppo, ai sensi della normativa UNI ISO 45001 e della UNI 11720:2018, compresa Randstad Services e sono state organizzate riunioni di allineamento continue con il SPP (Servizio Prevenzione e Protezione) e l'RSPP di Randstad Services.

In Randstad Services, nel 2024, si sono verificati 47 infortuni registrabili sul lavoro. È stata inoltre aggiornata la squadra dei preposti, individuando almeno due preposti per ogni appalto di logistica e fine linea, mentre per gli appalti delle altre linee di business sono stati implementati, a seconda delle numeriche, preposti di appalto e/o di area/business line. Il monitoraggio di formazione, sorveglianza sanitaria e sopralluoghi avviene tramite l'utilizzo del gestionale H&S Corporate aziendale (Portale Rams) implementato a partire dal 2022 e utilizzato, nella sua interezza, dal SPP e dal RSPP che garantiscono, per tramite dello stesso, il presidio ed il monitoraggio della formazione e della sorveglianza sanitaria. L'HSE Department opera, sia per tramite del gestionale che per tramite di altri strumenti, un presidio circa l'andamento dei processi e dei KPI HSE aziendali in riferimento alle politiche e procedure di Gruppo calate su Randstad Services.

→ salute e sicurezza somministrati.

principali tipologie di infortuni sul lavoro.

tipologia di incidenti	2022	2023	2024
infortuni sul lavoro	25	28	46
infortuni in itinere lavorativo	-	-	1
infortuni in itinere casa/lavoro e viceversa	-	-	11

dati temporali.

tipologia di incidente	2022	2023	2024
ore lavorate	1.239.094	1.441.156	2.322.007
moltiplicatore per il calcolo	1.000.000	1.000.000	1.000.000

tassi di infortuni sul lavoro.

	2022	2023	2024
tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	0
tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	-	-	-
tasso di infortuni sul lavoro registrabili	20,18	19,43	20,24

randstad digital.

Nel 2024 in Randstad Digital si è verificato un unico infortunio in itinere lavorativo. Le attività gestite da Randstad Digital infatti sono prevalentemente di progettazione, organizzazione, gestione e fornitura, anche mediante appalto, di servizi ed esternalizzazione di attività (outsourcing) nel campo dell'information technology, servizi

di ingegneria di sistema, sviluppo di software, hardware, sistemi integrati, software real time, ingegneria meccanica, sviluppo di sistemi e reti, project management e gestione della qualità. Nella maggior parte degli appalti, i lavoratori di Randstad Digital svolgono la propria attività in modalità full remote ovvero presso i reparti amministrativi o uffici della committenza e, solo in alcuni e limitati casi, presso le aree produttive delle sedi della committenza.

infortuni sul lavoro.

tipologia di incidenti	2022	2023	2024
infortuni sul lavoro	-	-	-
infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	-	-	-
infortuni sul lavoro registrabili	1	1	1

principali tipologie di infortuni sul lavoro.

tipologia di incidenti	2022	2023	2024
infortuni sul lavoro	-	1	-
infortuni in itinere lavorativo	-	-	1
infortuni in itinere casa/lavoro e viceversa	-	-	-

dati temporali.

tipologia di incidente	2022	2023	2024
ore lavorate	-	78.873	97.881
moltiplicatore per il calcolo	1.000.000	1.000.000	1.000.000

tassi di infortuni sul lavoro.

	2022	2023	2024
tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-
tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	-	-	-
tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	12,68	10,22

il digitale al servizio del talento.

L'uso di servizi e piattaforme digitali ha un ruolo centrale e nel corso degli ultimi anni Randstad ha consolidato il relativo approccio strategico, rafforzando strumenti già presenti in precedenza, apportando miglioramenti alle piattaforme in uso, e potenziando l'offerta grazie all'introduzione di nuovi servizi:

- Area Privata: gestione dei dati relativi ai fringe benefit dei candidati, continuo miglioramento dell'usabilità per candidati e clienti, miglior gestione della raccolta della disponibilità dei candidati;
- ATS - Applicant Tracking System: apportate miglorie nella ricerca dei candidati, migliore e più completa evidenza delle informazioni sui candidati PES e tirocinanti, semplificazione nella duplicazione degli annunci, introduzione dei processi del Talent Center;
- RIO: introduzione della gestione di nuovi servizi, mappatura dei profili di interesse per i clienti, presenza competitor, definizione di una reportistica sull'utilizzo dello strumento, revisione template ed archiviazione;
- Talent Hire: introduzione strumento per la gestione del pre-screening massivo, tramite la somministrazione di survey e relativa raccolta delle risposte;
- AI Contact Center: implementazione di una piattaforma di contact center per gestire il supporto di talenti e clienti sui canali digitali. L'implementazione include la gestione del canale mail e la gestione del canale chat, il quale permette agli utenti di interfacciarsi h24 con un Virtual Assistant, che grazie all'intelligenza artificiale è in grado di rispondere alle domande più comuni, e di interagire con i nostri operatori in live chat per le tematiche più complesse;
- AI Budget Allocation: implementazione di una piattaforma in grado di analizzare la distribuzione del budget sui diversi canali di advertising digitale e suggerire, grazie ad algoritmi AI, la migliore allocazione dello stesso;
- Soft Skill Game Assessment: introduzione di una soluzione di valutazione soft skill tramite gioco virtuale;
- Randstad AI Assistant: implementazione di uno strumento che permette la generazione di annunci di lavoro ottimizzati utilizzando AI generativa;
- Certificazioni competenze tramite NFT (Non-fungible token): sviluppo di una piattaforma per la generazione di certificazioni delle competenze attraverso blockchain Polygon. La piattaforma permette di certificare in maniera sicura e univoca percorsi formativi e percorsi lavorativi;
- Hubspot: strumento che permette la connessione ai dati dei candidati presenti nei gestionali di Front Office;
- Metaverso: sperimentazione di un ambiente digitale all'interno del metaverso Coderblock, ampliamento e personalizzazione dello spazio, creazione di un progetto di Open Innovation per i nostri partner e clienti, con l'obiettivo di costruire insieme nuove esperienze per i talenti su questa tecnologia;
- SPM (Strategic Portfolio Management): introduzione del sistema di Program management di Gruppo per l'ottimizzazione dei processi di governance e valutazione delle iniziative al fine di assicurare l'aderenza alla strategia aziendale;
- Applicativi HRS (HR Solutions): apportati miglioramenti al funzionamento dei principali software gestionali ad uso del business di Randstad Enterprise. Sono state sviluppate funzionalità utili alla gestione di commesse su nuove linee di business;
- Applicativi Randstad Services: avviato sviluppo di un nuovo strumento gestionale per il supporto delle attività di business di Randstad Services;
- Assessment AgID: svolto assessment relativo alla gestione e conservazione dei documenti digitali, con il fine di redigere il manuale di conservazione e individuare le aree di miglioramento per compliance alla normativa;
- Assessment BI (Business Intelligence) e avvio progetto: completata fase di assessment propedeutica all'avvio del progetto BI, per il completamento della BI aziendale su nuova soluzione cloud.



→ il digitale al servizio del talento.

inclusione digitale.

Randstad ha intensificato l'impegno per l'inclusione digitale, attraverso la Partnership con l'Osservatorio Politecnico di Milano Startup Intelligence: nel 2023 sono stati organizzati 11 workshop in ambito digital e innovation aperti a tutti i dipartimenti sui seguenti temi:

- "Digital & Innovation Upskilling & Reskilling", "Innovation Performance Measurement", "Modello Organizzativo - Gli Innovation Champions", "Community Sharing", "Platform Thinking", "Extended Reality e Metaverso", "Innovation Platforms", "Industria 4.0", "Innovative Payments", "ISO 56000", "Cybersecurity & AI";
- PlaNet: implementazione di una piattaforma volta all'ingaggio di un primo gruppo della popolazione aziendale sui temi della sostenibilità ambientale. La piattaforma veicola contenuti informativi attraverso missioni digitali;
- Trainect: diffusione ad un gruppo di dipendenti di un'applicazione mobile incentrata sui temi del wellbeing.

Attraverso l'applicazione si ha accesso a contenuti video, audio e testo sui temi di benessere fisico e mentale.

L'applicazione inoltre veicola dei test assessment sul benessere personale e permette agli utenti di creare sfide tra colleghi per migliorare l'ingaggio;

- Mymeta: continuazione del tool a supporto dell'adoption degli strumenti digitali;
- Creazione di demo interattive per mostrare agli utenti dei servizi digitali (clienti e lavoratori) in che modo si utilizzano i servizi stessi.

Per aumentare l'uso e la conoscenza di piattaforme e di funzionalità digitali sono state effettuate sessioni di formazione con il metodo del cascading, coinvolgendo nella prima fase i Digital sponsor e in seguito, attraverso di loro, la popolazione aziendale. Per essere sempre aggiornati e inclusivi nei confronti dei nuovi dipendenti, sono state organizzate mensilmente delle open session su specifici processi digitali in modo da facilitare la digital transformation e il cambiamento.



le nostre persone.

dipendenti diretti.

Al 31 dicembre 2024, i dipendenti diretti di Randstad sono 3.478. A questi si aggiungono 181 stagisti, di cui 132 donne e 49 uomini.

La forza lavoro di Randstad si conferma a prevalenza femminile. Al 31 dicembre 2024, le donne rappresentano il 78,27% del totale dei dipendenti.

Nel 2024, il 92,3% del personale è assunto con contratto a tempo indeterminato (3.211 persone su 3.478), una scelta che conferma l'impegno dell'azienda nel promuovere soluzioni occupazionali stabili. Questo vale in modo omogeneo per entrambi i generi.

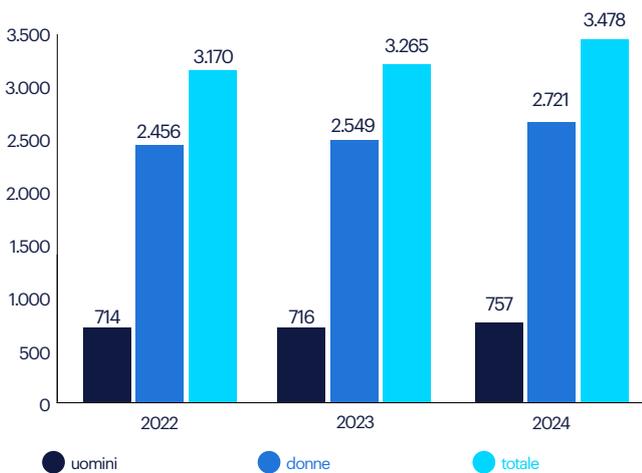
Anche sul fronte dell'orario di lavoro, la maggioranza delle persone in Randstad è impiegata con formula full-time (92,5%). Il part-time riguarda 261 persone, di cui 254 donne: una scelta spesso legata a esigenze di conciliazione vita-lavoro, per la quale Randstad continua a promuovere politiche di flessibilità e supporto personalizzato.

Il livello di istruzione si conferma elevato e stabile nell'ultimo anno: l'86% delle persone in Randstad è in possesso di una laurea.

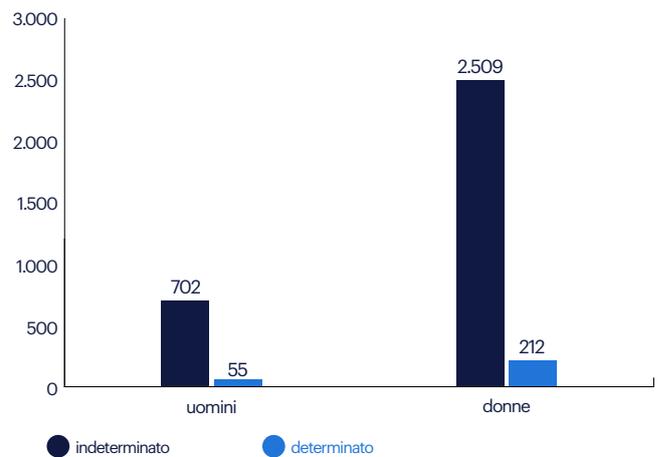
Tutti i dipendenti sono inquadrati con Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

Nel corso del 2024, sono state assunte 642 persone.

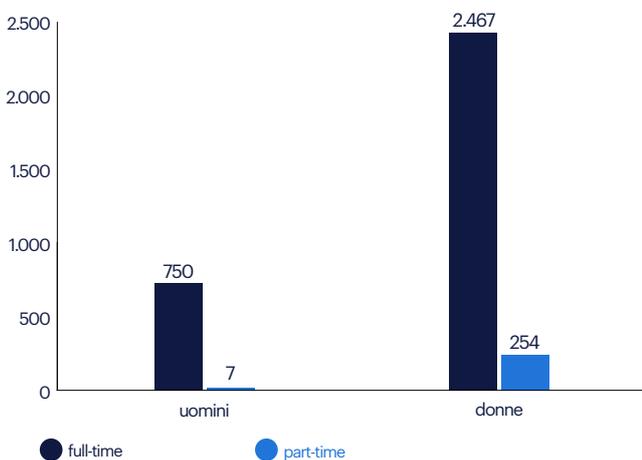
suddivisione per genere.



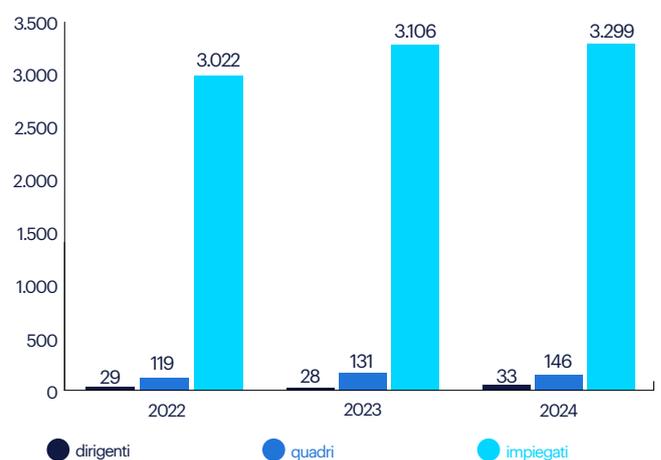
suddivisione per tipologia di contratto e genere, 2024.



suddivisione per part-time/full-time e genere, 2024.

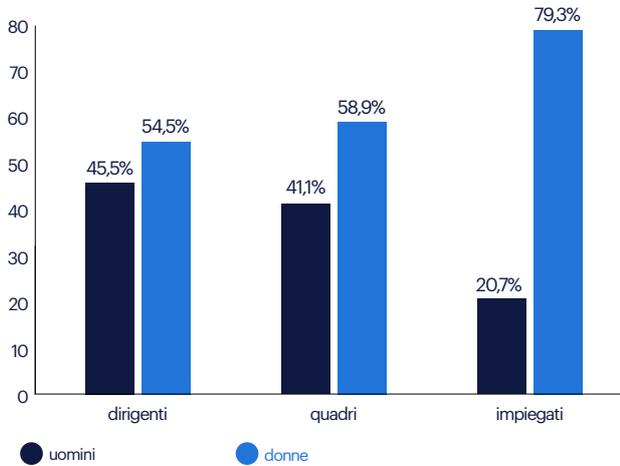


dipendenti per qualifica.



→ le nostre persone.

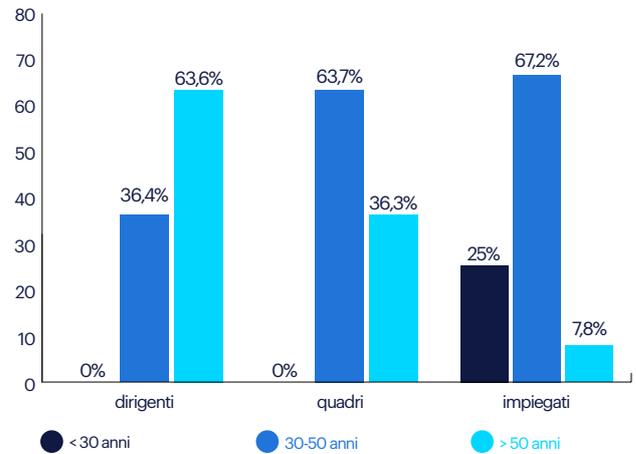
dipendenti per qualifica e genere.



Nel corso degli ultimi anni, la distribuzione dei dipendenti per qualifica è rimasta sostanzialmente invariata: circa il 95% della popolazione aziendale è costituita da impiegati, il 4% da quadri e l'1% da dirigenti.

Il dato quasi paritario che emerge tra uomini e donne rispetto a ruoli di maggiore responsabilità testimonia la volontà e l'impegno di Randstad di rendere sempre più equo il percorso di crescita interno, anche da un punto di vista di genere.

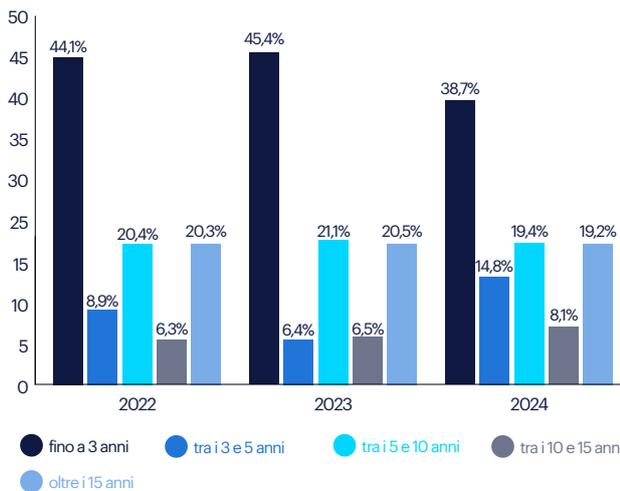
dipendenti per qualifica e fasce d'età.



Nel 2024 Randstad mostra una composizione più bilanciata per anzianità aziendale. Cala la quota di dipendenti con meno di 3 anni di permanenza (38,7%) e cresce sensibilmente quella tra i 3 e i 5 anni (14,8%), a conferma di una maggiore capacità di trattenere i talenti. Il 27,2% delle persone è in azienda da oltre 10 anni, segno di stabilità e consolidamento interno.

Il **rapporto di retribuzione totale annuale** è pari a 25,29⁷; mentre la **variazione del rapporto di retribuzione totale annuale** è pari a -3,13⁸.

diversità per anzianità professionale.



⁷ Il rapporto di retribuzione totale annuale è calcolato come rapporto tra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione (per Randstad Group Italia è stato preso come riferimento l'Amministratore Delegato - Group CEO) e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona).

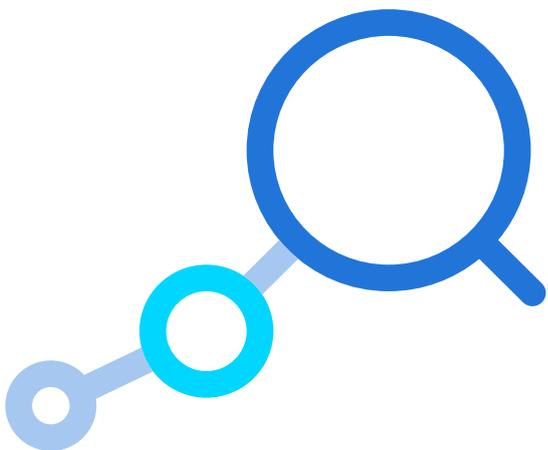
⁸ La variazione del rapporto di retribuzione totale annuale è calcolata come rapporto tra la variazione percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la mediana degli aumenti percentuali della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona).

employer branding.

La strategia di Randstad è orientata alla [creazione di valore a lungo termine](#) e alla costruzione di un futuro migliore per tutti gli stakeholder. Ponendo il talento al centro, l'azienda è in grado di rispondere con proposte innovative, puntuali e distintive, rafforzando il proprio ruolo di partner for talent. L'Employer Branding (EB) – ovvero l'insieme di tratti distintivi e qualità, spesso intangibili, che definisce l'identità di Randstad come luogo di lavoro, distinguendolo dai competitor – è un'espressione diretta delle linee guida di HQ Global e della nuova Employee Value Proposition (EVP). Esso riflette [la volontà di creare un ambiente inclusivo, orientato al benessere, e di affermarsi come la talent company più equa e specializzata al mondo](#). Le azioni attuate per posizionarsi come employer of choice si traducono in iniziative di comunicazione rivolte sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione: contatti e collaborazioni con scuole, università, associazioni di categoria, aziende, fondazioni e business school. I contenuti vengono adattati ai diversi target grazie a un catalogo di interventi, attività e laboratori pensati su misura.

Per attrarre profili junior, Randstad sviluppa Academies specifiche – come le Sales Academies – che offrono percorsi formativi professionalizzanti, finalizzati a rafforzare le competenze e migliorare l'employability.

Infine, attraverso una funzionalità integrata nel gestionale aziendale, l'azienda monitora e misura in modo continuativo la candidate experience, raccogliendo insight utili per affinare l'approccio al talento in piena coerenza e sinergia con l'employee experience.



equity at work.

La cultura solida e i valori condivisi costituiscono l'elemento distintivo che guida ogni scelta. Con l'obiettivo di affermarsi come la talent company più equa e specializzata al mondo, Randstad riconosce che [costruire e sostenere una cultura fondata sul rispetto e sulle pari opportunità](#) non è solo una scelta valoriale, ma anche una risposta alle aspettative espresse da dipendenti, clienti e talenti. L'azienda punta a soddisfare le aspettative dei dipendenti, attraverso modalità inclusive di attrazione, sviluppo e retention delle proprie persone. L'impegno di Randstad si traduce nella volontà di generare valore per l'intera società, in coerenza con i core values che orientano il business. Ogni persona è valorizzata nella sua unicità, senza alcuna discriminazione legata ad abilità, etnia, età, genere, religione, orientamento affettivo o altre caratteristiche personali. L'inclusione è promossa come base dell'innovazione, intesa come possibilità per tutti di esprimere le proprie idee, sentirsi ascoltati e riconosciuti. L'individualità non è trattata come un concetto astratto, ma come un elemento concreto che arricchisce la cultura aziendale e contribuisce alla crescita personale e collettiva.

Per Randstad è fondamentale intraprendere un percorso che promuova una maggiore consapevolezza rispetto ai pregiudizi personali e favorisca l'apertura a punti di vista differenti, incoraggiando un dialogo costruttivo come leva per lo sviluppo delle persone e dell'organizzazione nel suo insieme. L'impegno dell'azienda in tema di equità è concreto e strutturato, sostenuto dall'Equity Council guidato dal Chief HR Officer del Gruppo. Ogni anno Randstad osserva, monitora e orienta la crescita delle proprie persone anche attraverso l'analisi della diversità di genere. Nel 2024, [le donne rappresentano il 55,31% delle posizioni di Senior Management e costituiscono il 50% del Board of Directors](#). A questi risultati si affianca un impegno costante nella misurazione e nella [progressiva riduzione del gender pay gap](#), a conferma di una visione inclusiva e orientata alla parità di opportunità in ogni ambito aziendale. In fase di ingresso in azienda viene valutato il valore della posizione che la persona va a ricoprire per offrire un pacchetto retributivo indipendentemente dalla RAL di partenza.

Randstad lavora quotidianamente sui temi di [supporto alla genitorialità](#) per sostenere i neogenitori, madri e padri e lo fa con iniziative diversificate, dal welfare al supporto alla persona nel ruolo genitoriale.

Dal punto di vista economico Randstad, da più di 10 anni, riconosce un importante contributo per l'asilo nido, chiamato [Baby Randstad](#) (€ 250 netti al mese per ogni mamma o papà che lo richieda). Nel corso del 2024 Randstad ha erogato a coloro che ne hanno fatto richiesta contributi per un totale complessivo pari a 582.566,50 euro. Riconosce inoltre un rimborso per le spese sostenute per l'acquisto di servizi di baby-sitting, entro un importo

→ equity at work.

massimo di valore orario di tali servizi pari a 5 euro e in ogni caso entro il limite massimo di importo mensile pari a 330 euro. Infine, ogni genitore di un bambino/a può richiedere il contributo Grow Up, descritto a pag. 87.

Randstad inoltre vuole supportare i genitori nel loro percorso di vita e lo fa attraverso due percorsi formativi:

- “Parenting: discover your new best self”, percorso formativo destinato alle mamme e ai papà rientrati dal congedo parentale per agevolare il ritorno al ruolo, scoprendo le nuove skills sviluppate, e occuparsi del loro wellbeing;
- “Essere genitori oggi”, programma di formazione per tutti coloro che hanno figli con età compresa tra i 3 e i 18 anni. I webinar sono aperti a dipendenti Randstad e ai loro partner con cui condividono la responsabilità genitoriale e sono focalizzati sui temi che riguardano le diverse fasi della crescita. Di seguito alcuni titoli dei webinar: “nativi digitali”, “la comunicazione che crea autostima”, “come funziona la mente dell’adolescente”.

Sono offerte, in più, misure di flessibilità oraria e di organizzazione del lavoro, una forma ulteriore di work-life balance connessa agli obiettivi di performance aziendali. Nel 2024 il 94,5% delle neomamme è tornato al lavoro dopo il congedo parentale e il 97,9% di loro è rimasto in azienda dopo un anno (retention). Queste ultime non hanno cambiato ruolo e non c’è stato demansionamento, al contrario in alcuni casi hanno avuto una promozione. Inoltre, nel corso del 2024, sono state assunte 642 persone di cui il 74,6% donne.

Attraverso la creazione di diversi [ERG \(Employee Resource Group\)](#), il Gruppo Randstad e le sue persone promuovono in modo attivo iniziative a sostegno dell’equità di genere, dell’inclusione, della consapevolezza LGBTQAI+ e della diversità intergenerazionale. Gli ERG sono gruppi di colleghi che, in nome di un interesse condiviso, si riuniscono periodicamente per scambiare le proprie opinioni e proporre progetti o iniziative che possono avere una ricaduta positiva sulla comunità di riferimento. Nel 2023 è nato l’ERG LGBTQAI+ da subito attivo partecipando al Pride, promuovendo e realizzando diverse iniziative ispirate principalmente al concetto di Equità, che più di

ogni altro esprime il nostro posizionamento. In particolare, in riferimento ai temi del rispetto e della valorizzazione delle specificità e dell’unicità di ogni persona, ma anche in relazione allo sviluppo di un contesto aziendale che sia sempre più libero da ogni forma di pregiudizio e stigma. Nel 2024 l’ERG LGBTQAI+ ha promosso la campagna “non si può più dire niente”, una rubrica settimanale con l’obiettivo di contribuire a decostruire gli stereotipi tipici della società odierna. All’interno dei video che accompagnavano le comunicazioni, pubblicate nell’intranet aziendale, veniva rappresentato un dialogo o citata una frase stereotipata, successivamente veniva decostruita per evidenziare i bias caratterizzanti. Nel 2024 è nato un altro ERG denominato “Disability col cavolo!” dedicato, come il nome ispira, a mettere in evidenza l’importanza di cambiare lo sguardo verso il mondo delle abilità che la persona ha e del suo potenziale, dentro e fuori il mondo del lavoro.

Inoltre, nel 2024 è stata data continuità alla [formazione](#) in e-learning sui bias cognitivi già realizzata dal 2021. Tale formazione ha l’obiettivo di riconoscere i bias cognitivi (pregiudizi) ed è rivolta a tutti i dipendenti che nel loro ruolo si occupano di recruitment al fine di lavorare sulla consapevolezza dei propri bias e imparare a gestirli in ognuna delle fasi di selezione, per presentare il candidato più idoneo in base a competenze e motivazione, indipendentemente dal background (di genere, etnico, culturale, di orientamento affettivo, e altri aspetti personali). Sempre su questo tema è stata realizzata una formazione orientata a rendere i manager consapevoli dei propri pregiudizi e superarli in un’ottica di approccio volto all’integrazione. Il target di riferimento è stato il middle e senior management di Randstad. Il corso si è svolto in una sessione d’aula. Sono stati formati 294 manager, equivalenti al 74% della popolazione manageriale. Dal 2023 i neo manager hanno seguito il modulo formativo “inclusive leadership”, progettato dal Global HR e condiviso con tutti market in cui opera Randstad nel mondo. Il modulo si sostanzia in una formazione via webinar (in aula virtuale); la struttura del corso prevede 3 sessioni formative: 2 da 90 minuti e 1 da 60 minuti. È infine presente nella Digital Academy un corso formativo sul tema ED&I chiamato “inclusione consapevole” esteso a tutta la popolazione aziendale.

→ equity at work.

randstad Back2Work.

Nel 2024 Randstad ha portato avanti il progetto [Randstad Back2work che si prefigge di superare le barriere che separano i detenuti dalla società](#), offrendo loro non solo un lavoro, ma una nuova identità. L'opportunità è quella di trasformare il pregiudizio in possibilità, offrendo alle aziende una risorsa inestimabile: persone che vogliono rimettersi in gioco, con grinta e determinazione, per reinserirsi nella società. I principali obiettivi del progetto sono:

- dare ai detenuti un'opportunità lavorativa;
- contribuire a ridurre la recidiva;
- rispondere alla crescente scarsity attingendo da un bacino di utenza spesso dimenticato.

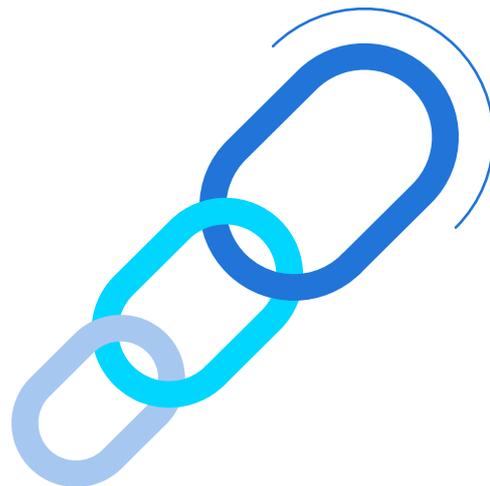
Il progetto si sviluppa secondo due modalità normate dalla Legge Smuraglia:

- Art. 20 L. 354/1975: i detenuti vengono impiegati in attività lavorative all'interno delle carceri attraverso la creazione di unità locali delle aziende all'interno degli istituti di reclusione;
- Art. 21 L. 354/1975: i detenuti, con l'autorizzazione del magistrato, possono lavorare direttamente nelle sedi delle aziende, come normali somministrati e avvicinandosi sempre di più al reinserimento nella società.

Randstad Back2Work è stato lanciato nel 2018: nel carcere di Busto Arsizio, infatti, era stata creata un'unità dedicata alla saldatura di schede elettroniche. Un'esperienza pionieristica, che ha permesso di toccare con mano il potenziale trasformativo del lavoro all'interno del carcere. Anche se il progetto si è fermato a causa della pandemia da Covid-19, sono state sviluppate piccole collaborazioni con aziende del settore alimentare, call center e H&F. [Nel 2024 Randstad Back2Work ha iniziato la sua espansione su tutto il territorio nazionale](#), pronto a coinvolgere sempre più aziende e a cambiare sempre più vite.

progetto Libellula, contro la discriminazione di genere.

È continuata nel 2024 la partecipazione di Randstad al Progetto Libellula, il programma che unisce una rete di aziende nel contrasto alla violenza e alla discriminazione nei confronti delle donne e promuove la diffusione di una cultura aziendale fondata sul rispetto e sulla parità di genere. Nell'ambito del Progetto, Randstad ha organizzato un programma di incontri per sensibilizzare i propri dipendenti sui temi degli stereotipi di genere e sulla valorizzazione delle diversità in azienda. Nel Codice delle pari opportunità attualmente in vigore, facente riferimento alla Legge n. 162/2021, uno degli aspetti più importanti è il divieto di discriminazione motivato da ragioni di genere. Tale divieto viene ampliato includendo espressamente tra le categorie di persone da tutelare non solo i lavoratori, ma anche i candidati. Non è una novità per Randstad e la sua cultura. I principi etici, i valori e le norme che da tempo ne regolano l'attività come azienda e talent company guidano verso il pieno rispetto del divieto di discriminazione durante il percorso di selezione. Il nuovo Codice amplia la nozione di discriminazione rilevante in ambito lavorativo, includendo tutti i comportamenti e le azioni che possono porre in una condizione di svantaggio le candidate o le lavoratrici solo in ragione del loro sesso.



→ equity at work.

ascoltare e coinvolgere.

“Randstad in Touch” è la survey che Randstad ha introdotto fin dal 2008 per misurare empowerment, engagement della popolazione aziendale e leadership percepita dei manager di ogni livello. Si tratta di un’occasione di ascolto e comunicazione da e verso le persone, che prevede il coinvolgimento delle figure manageriali. La survey è uno strumento che, incentivando il confronto, contribuisce a migliorare il clima aziendale e a incrementare il benessere dei dipendenti. Permette, infatti, ai manager che hanno un gruppo composto da un minimo di sei persone di essere consapevoli della percezione e della soddisfazione dei propri colleghi. I team con un numero di componenti inferiore a sei vengono invece aggregati al livello manageriale successivo. Dal 2021 è stato introdotto un set di dieci domande sui temi dell’inclusione e della non discriminazione. La survey permette di comprendere quale sia “la temperatura interna” su questi temi e, in un dialogo costante che può essere anche anonimo, continuare su un percorso di miglioramento rivolto al benessere delle persone.

Dal 2024 la survey è stata rinnovata prevedendo una cadenza trimestrale. I dati dell’indagine condotta a dicembre 2024, con una partecipazione pari al 73% dalle persone (+2% rispetto al benchmark internazionale di Randstad), evidenziano che:

- l’engagement score è 7,7, in linea con il benchmark, espresso in una scala numerica da 0 a 10, ed è dato dalla media dei punteggi ricavati dalle risposte all’indagine;
- lo score su Diversity and Inclusion è 8,1 (0,3 al di sotto del benchmark internazionale);
- lo score su Wellbeing è di 7,5 (0,3 sotto il benchmark);
- lo score su Trasformazione e cambiamento, una nuova area introdotta nel 2024, è 6,7 (0,3 sotto il benchmark). Questo KPI rileva il livello di comunicazione e comprensione percepito dalle persone, in relazione ai cambiamenti organizzativi e strategici che avvengono all’interno dell’azienda.

L’indagine Randstad in Touch raggruppa i temi in una serie di aree di approfondimento, consultando ogni dipendente su:

- “come mi sento rispetto al mio lavoro” (autonomia, realizzazione, libertà di opinione);
- “come mi sento in relazione al mio responsabile e al team di cui faccio parte” (ascolto della propria opinione, supporto del responsabile, crescita, qualità delle relazioni);
- “come mi sento in relazione all’organizzazione nel suo complesso” (condivisione della strategia aziendale, conoscenza dell’impresa e della mission, condivisione dei valori, allineamento agli obiettivi);
- “come mi sento nel mio ambiente di lavoro” (spazi, strumenti).

Sempre nell’ambito dell’engagement, nel 2024 Randstad ha continuato a investire in una serie di iniziative per contribuire a mantenere elevato il coinvolgimento dei dipendenti. Tra queste la programmazione di Live Talk, un format aziendale in cui testimonial o professionisti vengono coinvolti per approfondire specifici temi che, anche nel 2024, sono stati focalizzati su Equità, Diversità e Inclusione. Il programma è stato collegato alle giornate internazionali dedicate ai diversi temi, programmando i Live Talk in prossimità delle stesse e comunicati attraverso l’Intranet aziendale.

Ecco di seguito qual è stato il calendario degli incontri:

- “Un certo genere di rispetto, tra i generi”, 8 marzo 2024: In occasione della Giornata internazionale per i diritti della donna, abbiamo voluto contribuire a creare il pensiero per cui l’equità di genere e i diritti delle donne siano una questione di interesse individuale e anche di responsabilità collettiva. Per questo il talk si è concentrato sulla declinazione pratica di 3 importanti aspetti culturali insiti in ogni relazione: il rispetto, il consenso e il feedback. Le riflessioni su queste 3 parole ci spingono a continuare a lavorare in un clima di fiducia e sentirci parte di un ambiente in cui l’armonia dei legami è alla base del benessere di ognuno, nella nostra comunità aziendale.
- “Genitori & scuola: come supportare i propri figli e le proprie figlie nella scelta”. 13 dicembre 2024: insieme a Laura Ferrari, Responsabile Orientamento AFOL Metropolitana, azienda con competenza in termini di orientamento, formazione e lavoro, ed Elisa Zonca, ITS Academy Expert e membro del Work Council, abbiamo parlato di orientamento scolastico e post diploma coinvolgendo i nostri colleghi e rispettivi partner.

welfare e wellbeing.

Nel corso degli anni, Randstad ha progressivamente ampliato la propria offerta di welfare con l'obiettivo di migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, aumentare la soddisfazione professionale, favorire una maggiore qualità della vita in azienda, offrire serenità anche sul piano familiare e rafforzare il potere d'acquisto di ogni dipendente.

Ad oggi, sono presenti numerose iniziative di welfare aziendale, tra le quali si evidenzia:

- Share Purchase Plan (SPP), ossia la possibilità di acquistare azioni di Randstad Holding ottenendo un numero di azioni gratuite pari al 50% delle azioni acquistate, dopo 6 mesi. Dal 2022 per coloro i quali mantengono le azioni per almeno 12 mesi è previsto un ulteriore bonus in azioni, pari ad un ulteriore 50%. Nel corso del 2024, l'opportunità è stata colta da 890 dipendenti;
- assistenza sanitaria integrativa prevista dai fondi contrattuali, che permette ai dipendenti di accedere a strutture sanitarie convenzionate;
- smart working, è possibile fruire dello smart working fino all'80% delle giornate lavorative;
- flessibilità oraria in ingresso e in uscita che intende supportare la conciliazione tra la vita familiare con quella lavorativa;
- Conto Welfare Individuale;
- Baby Randstad;
- rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di servizi di baby-sitting;
- Grow up.

grow-up.

Con il progetto Grow Up, Randstad contribuisce attivamente al sostegno della natalità, in un momento in cui il calo demografico rappresenta una delle principali criticità per il Paese.

Si tratta di un impegno concreto che nasce da un senso di responsabilità sociale e dalla volontà di vicinanza alle persone. Randstad supporta la scelta di diventare genitori e si adopera per migliorare l'esperienza lavorativa e le condizioni di equilibrio tra vita professionale e personale.

Grazie a Grow Up, ciascun dipendente di Randstad che ha avuto un/a figlio/a nel periodo dal 01.01.2020 al 31.12.2024 ha ricevuto 1.000 euro di incremento del proprio conto individuale welfare alla nascita e successivamente 1.000 euro di incremento annuo del proprio conto individuale welfare fino al compimento del sesto anno di età del/la bimbo/a. Questi 7.000 euro complessivi sono un'importante iniziativa di welfare a favore della famiglia e, in modo più allargato, un impegno tangibile per il rilancio del Paese. Nel 2024 sono stati erogati 547.000 euro per 469 beneficiari (a fronte di 460.000 euro per 394 beneficiari nel 2023, +19%).



formazione interna.

Il processo di gestione della formazione segue un iter specifico sia a livello macro (organizzazione) sia micro (su specifiche richieste):

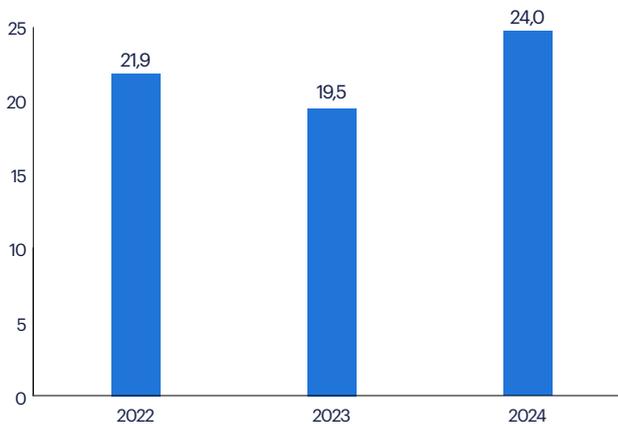
- analisi dei bisogni;
- progettazione;
- erogazione;
- valutazione dell'apprendimento.

Nel 2024 sono state offerte circa 25 ore di formazione per ciascuna persona impiegata in Randstad.

I principali progetti a supporto della strategia aziendale sono stati:

- “Business Academy”: sviluppo di skills tecniche e di business legate alle specializzazioni e sub-specializzazioni di Randstad;
- X-ONE: formazione sul gestionale e processo per ottimizzare la gestione del talento;
- team-working: attività di sviluppo e relazione all'interno dei team;
- talent & business speaker corners: momenti dedicati via webinar sui profili più ricercati e sui settori con una maggiore richiesta di questi profili.

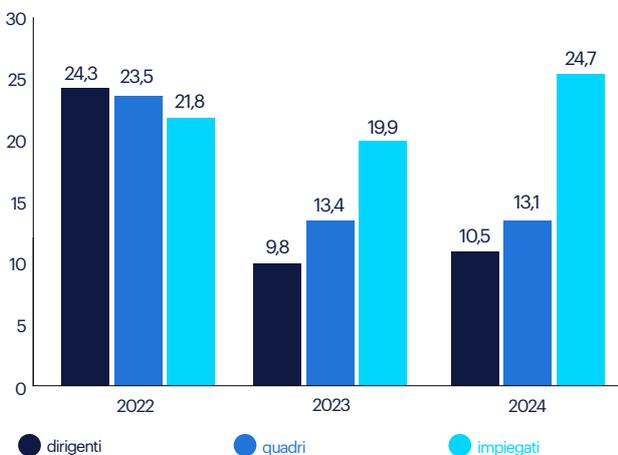
ore medie di formazione annua per dipendente.



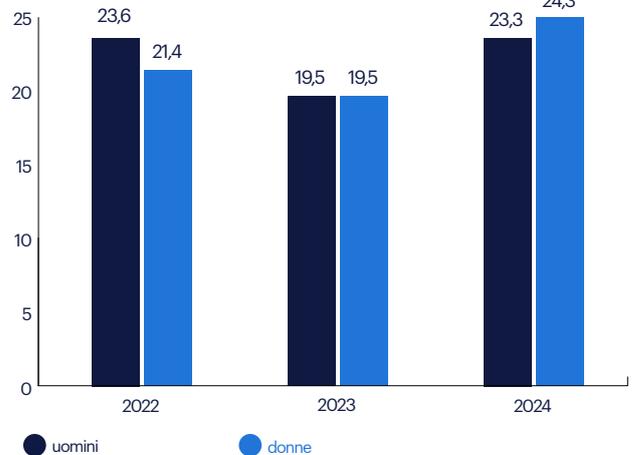
ore di formazione per tipologia.



ore di formazione medie annuali per qualifica.



ore di formazione medie annuali totali per genere.



→ formazione interna.

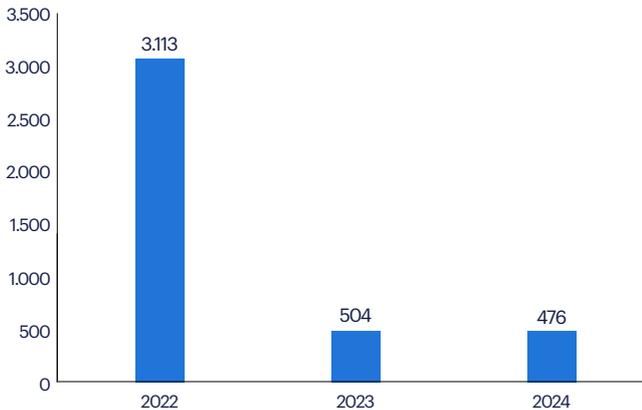
Il totale delle ore è passato da 59.650 nel 2023 a 83.588 nel 2024. Un dato che riflette non solo un investimento nella formazione e nella strategia di sviluppo delle competenze, ma anche un ampliamento dell'accesso e della varietà dell'offerta formativa. L'incremento è particolarmente evidente nella formazione tecnica e specialistica, che da poco meno di 44.000 ore nel 2023 arriva a superare le 61.000 ore nel 2024. Anche l'area induction registra una crescita significativa, passando da 10.905 a più di 19.000 ore, a conferma della volontà di accompagnare in modo

strutturato l'ingresso delle nuove risorse in azienda.

Questi dati confermano l'impegno di Randstad nel promuovere la crescita professionale delle persone come leva strategica per la competitività, l'innovazione e la sostenibilità dell'organizzazione.

Infine, ore di formazione specifiche sono state erogate sui temi dell'anticorruzione e dei Diritti Umani.

ore medie di formazione in materia anti-corruzione.



formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui Diritti Umani.

	2022	2023	2024
ore di formazione sulle politiche o le procedure per i Diritti Umani rilevanti per le attività	2.989	445	1.416
dipendenti formati sulle politiche o sulle procedure riguardanti aspetti collegati ai Diritti Umani rilevanti per le attività	2.821	445	2.864
percentuale dei dipendenti formati sulle politiche o sulle procedure riguardanti aspetti collegati ai Diritti Umani rilevanti per le attività	102%	14%	82%

great conversations.

Le Great Conversations, attività con cadenza trimestrale, sono momenti di confronto tra una risorsa e il proprio manager, pensate per analizzare gli obiettivi individuali, il modo in cui sono interpretati e vissuti i valori aziendali, il comportamento e le legittime aspettative di ogni individuo che fa parte della popolazione aziendale di Randstad.

Ogni persona coinvolta ha da tre a cinque obiettivi, cui sono collegate prestazioni e processi di sviluppo. La generazione degli obiettivi avviene attraverso precisi step:

- i dipendenti li definiscono e li condividono formalmente con il proprio manager;
- durante l'anno entrambi decidono quando tenere le Great Conversations e discutere i progressi;

- attraverso sessioni individuali avviene un continuo feedback: dipendente-manager, peer-to-peer e feedback da clienti e candidati;
- i risultati delle Great Conversations si trasformano nell'input principale per il piano di sviluppo individuale (IDP) e divengono la base per le decisioni in merito ai reward.

Ogni manager Randstad è così direttamente coinvolto nella formazione e nella crescita dei propri collaboratori. Investiamo infatti in un'Academy di leadership sia per neo manager sia per i manager ogni anno.

Nel corso del 2024, il 100% della popolazione aziendale ha preso parte alle Great Conversations, ricevuto regolare valutazione delle performance e condiviso il proprio piano di sviluppo.

gestione del talento.

Attrarre persone altamente qualificate, individuare e far crescere i talenti interni, valorizzarne il potenziale e rispondere con efficacia ai bisogni del mercato richiede la capacità di riconoscere e mettere in luce il valore unico di ciascuna persona.

Randstad individua nella [People Review](#) lo strumento principale per far emergere e valorizzare i talenti. Si tratta di un percorso strutturato che, anno dopo anno, coinvolge l'intera popolazione aziendale e si articola in due fasi. La prima riguarda il Gruppo Randstad in Italia e prevede l'analisi dei dipendenti, dei manager intermedi e delle figure apicali. La seconda coinvolge i referenti della Holding e consente di approfondire le sfide strategiche che l'organizzazione si troverà ad affrontare nei due anni successivi.

La People Review prevede una prima fase di valutazione individuale, in cui il manager compila una scheda digitale per ciascun collaboratore. Questo documento viene poi condiviso e discusso in un momento di calibration con il proprio responsabile. A seguire, si svolgono incontri individuali tra i manager e i referenti HR, finalizzati ad approfondire i punti di forza e le aree di sviluppo di ciascun membro del team. Durante questi confronti vengono definiti piani d'azione personalizzati, ipotesi di successione, e l'eventuale inserimento delle persone in percorsi strutturati di valutazione e sviluppo del potenziale. Le persone vengono così incluse in un processo di mappatura del talento e accompagnate nella costruzione di un percorso di crescita professionale. Tutto il processo di valutazione tiene conto del principio di parità di genere, garantendo pari accesso ai percorsi di sviluppo e alle opportunità di avanzamento.

[Un dato particolarmente rilevante riguarda le posizioni manageriali coperte internamente, che nel 2024 hanno raggiunto l'86%.](#)

La [Talent Review](#) è invece il processo che si focalizza sulle persone di talento e key people in azienda e prevede una serie di incontri tra la funzione HR, il Board of Directors e i loro senior manager.

Il processo si pone i seguenti obiettivi:

- identificazione delle persone di talento e key people in azienda;
- valorizzazione delle risorse di talento con identificazione di attività di sviluppo mirate;
- individuazione e gestione delle possibili attività di retention.

A dicembre 2024 il 13% della popolazione aziendale era presente nel talent pool.

talent check.

Randstad è da sempre impegnata per lo sviluppo personale e per lo scouting dei talenti indispensabili per garantire crescita e continuità. Per identificare sia i punti di forza sia le differenti attività di sviluppo dei propri employee high performer e di talento, Randstad si è dotata del percorso di Talent Check. Il [Talent Check](#) è caratterizzato da una sessione di mappatura del potenziale, gestita attraverso la somministrazione di una batteria di test sia al talento che al manager, a valle della quale avviene un momento di restituzione.

Nel 2024 sono stati gestiti 94 percorsi Talent Check.

career management.

Il processo del career management in Randstad garantisce:

- [Transparency](#): tutte le nuove ricerche per posizioni manageriali sono visibili ai colleghi e vengono pubblicate nella intranet aziendale, nella sezione "leadership vacancy";
- [Guidance](#): per tutte le ricerche è implementato sia lo scouting (ricerca mirata a cura dell'HR) sia la possibilità di autocandidatura;
- [Proactivity](#): tutti i colleghi possono conoscere le opportunità di crescita presenti in azienda e, qualora si valutasse la posizione coerente con le proprie skills e ambizioni, possono candidarsi direttamente.

Per supportare i nuovi manager nel passaggio di ruolo, Randstad Business School ha strutturato un percorso di Academy ad hoc. Il [Leader Forward](#) è un programma di formazione manageriale che sviluppa le skills utili per la gestione del business e delle persone. Il percorso prevede l'erogazione di sessioni di training e pills webinars. Gli argomenti affrontati spaziano dalle basi del management agli stili di leadership, in particolare l'inclusive leadership; inoltre vengono trattate tematiche finance e argomenti legati alla gestione della performance, dell'engagement e della retention delle persone.

salute e sicurezza.

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro rappresenta per Randstad un tema strategico, affrontato nel pieno rispetto dei principi definiti dalla Holding per tutte le società italiane, delle disposizioni previste dalla normativa nazionale e con l'obiettivo di andare oltre il mero rispetto degli obblighi di legge. L'intento è quello di integrare il tema salute e sicurezza in una visione più ampia di benessere delle persone.

In Randstad è presente uno specifico dipartimento – l'**Health, Safety & Environment Department** (HSE) - che prevede una responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) interna, manager del HSE Department stesso, facente capo a Randstad Group.

L'HSE Department svolge attività di valutazione dei rischi, gestione, monitoraggio e controllo di tutte le azioni e gli adempimenti legali previsti dalla normativa vigente, attraverso il coinvolgimento di tutti gli stakeholder del sistema di gestione HSE (datore di lavoro, dirigenti, preposti, RLS, lavoratori, ecc.).

Il dipartimento al 31 dicembre 2024 risultava composto da 5 persone, di cui 4 Project manager HSE e 1 RSPP avente anche ruolo di responsabile del Dipartimento HSE.

Il dipartimento è a sua volta supportato da diverse società di consulenza specializzate nelle tematiche tecnico-gestionali e legali in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Health&Safety Committee continua a operare per

promuovere il dialogo con tutte le aree di business sui temi di salute e sicurezza e per far emergere eventuali criticità e permetterne la risoluzione a livello aziendale.

I RLS (**Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**) presenti nelle società del Gruppo sono un ulteriore strumento per la gestione del tema e rappresentano un punto di riferimento per i lavoratori.

Anche nel 2024 i RLS sono stati coinvolti nelle attività dell'Health & Safety Committee.

In azienda sono inoltre attivi i rappresentanti dei lavoratori previsti dalla certificazione SA 8000, contattabili dai dipendenti utilizzando un'apposita procedura di segnalazione.

Nel 2024 **nessun particolare pericolo** (in più rispetto a quelli indicati nel DVR 2022) è stato identificato negli ambienti di lavoro. Gli eventi avversi che si sono verificati sul posto di lavoro sono stati causati, essenzialmente, da distrazioni o accadimenti imprevedibili che non hanno comunque comportato danni rilevanti per i lavoratori coinvolti. I pericoli identificati sono tutti riportati all'interno del DVR agg. 2022, per tutte le legal entity.

Nel 2024 sono stati gestiti, infine, sporadici casi di minaccia (18 segnalazioni di aggressioni e minacce) a dipendenti da parte di candidati e lavoratori in somministrazione delle aziende clienti. È stato coinvolto e ha partecipato attivamente il Management con RSPP e HSE Department per l'adozione di misure di protezione specifiche (organizzative, di monitoraggio da parte dei responsabili, supporto al dipendente), fino al ritorno alla normalità.



→ salute e sicurezza.

infortuni sul lavoro.

numero di incidenti	2022	2023	2024
numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-
numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	-	-	-
numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	2	-	2

principali tipologie di infortuni sul lavoro.

tipologia di incidente	2022	2023	2024
infortuni sul lavoro	2	-	2
infortuni in itinere lavorativo	-	-	-
infortuni in itinere casa/lavoro e viceversa	-	-	10

tassi di infortuni sul lavoro.

	2022	2023	2024
ore lavorate	4.948.446	5.040.075	5.410.632
tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-
tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	-	-	-
tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0,40	-	0,37

servizio medicina del lavoro.

Il servizio di Medicina del Lavoro è affidato a uno specifico partner che, a sua volta, si occupa dell'attivazione dei medici. Il Partner ha funzione di:

- segreteria organizzativa per le visite mediche;
- ingaggio Medici Competenti;
- supporto e consulenza per le valutazioni dei rischi;
- interazione con l'HSE Department ai fini organizzativi e di compliance;
- inserimento a sistema (ove presenti sistemi

informatici gestionali di sorveglianza sanitaria) delle informazioni a seguito delle visite.

In caso di presenza di sistemi gestionali dei dati informatici in materia di sorveglianza sanitaria, l'HSE Department ricopre la funzione di monitoraggio degli stessi. In caso di assenza di sistemi gestionali dei dati informatici in materia di sorveglianza sanitaria, l'HSE Department ricopre la funzione di gestione dei dati e monitoraggio degli stessi.

→ salute e sicurezza.

minimizzare rischi e pericoli.

Il dipartimento HSE si occupa, tra le numerose attività, di una serie di ambiti di intervento:

- valutazione dei rischi e gestione delle misure di prevenzione e protezione (ai sensi del D.Lgs. n.81/2008);
- implementazione del sistema di Gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- gestione delle attività ordinarie e straordinarie in tema HSE, anche in supporto o collaborazione di altri dipartimenti;
- redazione e implementazione dei piani annuali di formazione sulla sicurezza attraverso il piano dei fabbisogni formativi delle società del Gruppo;
- organizzazione della formazione sulla sicurezza obbligatoria, FAD (Formazione A Distanza) e in aula, del personale diretto⁸;
- monitoraggio della formazione del personale che lavora sugli appalti di Randstad Services e che viene organizzata dal RSPP di Randstad Services⁹;
- analisi e gestione degli infortuni per mezzo della redazione di report finalizzati per individuarne le cause e definire azioni di mitigazione;
- redazione dei piani annuali di sorveglianza sanitaria e verifica dello svolgimento delle visite mediche per i lavoratori diretti di tutte le società del Gruppo;
- collaborazione con il Dipartimento Real Estate per gli adempimenti attinenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Inoltre, sono state svolte le seguenti attività:

- sopralluoghi annuali sui luoghi di lavoro;
- scambi informativi (ai fini di audit HSE) con le funzioni coinvolte nel sistema di gestione HSE;
- aggiornamento dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR);
- valutazione specifiche dei rischi, nel dettaglio: Valutazione Dei Rischi (VDR) Stress Lavoro Correlato, Aggressioni, Genere ed Età;
- audit interni a livello HSE (Survey, controlli, ecc.);
- piani di azione a seguito dei risultati dei controlli effettuati (procedure, prassi, informazione e formazione, ecc.);
- informazione delle parti interessate.

Il Dipartimento HSE, in accordo con la RSPP, ha garantito a richiesta alle società del Gruppo consulenza sulle [tematiche safety](#). Per ogni società l'analisi dei rischi contenuta nel DVR ha portato ad attivare negli anni azioni informative dirette al personale mirate alla prevenzione, quali ad esempio le "Pillole di sicurezza":

- guida sicura;
- la corretta postura al video terminale;
- la scelta di autoveicoli sicuri da inserire nel parco auto del Gruppo.

Infine nel 2024, in linea con l'impegno di eliminare ogni forma di discriminazione e di violenza di genere, è stata realizzata ed inclusa nella Digital Academy una formazione obbligatoria sulla salute e sicurezza dal titolo "la prevenzione del rischio molestie e aggressioni fisiche, verbali e digitali", con l'obiettivo di fornire nozioni ed esempi per riconoscere le molestie e le aggressioni sui luoghi di lavoro ed illustrare le azioni di prevenzione e protezione.

⁸ La formazione erogata tramite piattaforma e-learning riguarda: formazione sicurezza generale; formazione sicurezza specifica; formazione aggiornamento sicurezza.

La formazione d'aula e gli aggiornamenti riguardano invece: formazione primo soccorso; antincendio (per tutti i livelli di rischio); formazione RLS e aggiornamenti; formazione Preposti e aggiornamenti; formazione Dirigenti e aggiornamenti.

⁹ Sugli appalti di Randstad Services viene inoltre erogata: formazione guida carrelli e aggiornamenti; formazione guida PLE (piattaforme di lavoro elevabili) e aggiornamenti; formazione HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points); formazione/addestramento transpallet uomo a bordo.

aziende e comunità.

centralità del cliente.

Randstad da diversi anni effettua ricerche sulla soddisfazione dei propri clienti. È infatti imprescindibile per l'azienda conoscere i fattori capaci di soddisfarli o meno, la relazione che connette gli elementi di soddisfazione tra loro e il legame di importanza tra essi, la connessione tra soddisfazione, lealtà e comportamento futuro dei clienti, i punti di debolezza e forza di Randstad, le modalità di azione dei competitor, progetti e proposte, i trend di mercato, l'opinione su servizi offerti e progetti avviati. Tra questi ultimi: selezione del personale, gradimento di account e filiali, approccio digital, marketing e altri.

Le informazioni raccolte attraverso tali ricerche sono un patrimonio imprescindibile per la costruzione di piani operativi efficaci nella risoluzione di eventuali problemi di relazione con i clienti.

Individuare gli elementi, o la combinazione di elementi, sui quali porre l'accento ha condotto alla generazione di un modello causale interno che calcola le variazioni di giudizio e soddisfazione a fronte delle variazioni nella percezione della qualità.

L'ascolto strutturato e l'uso di uno specifico modello di analisi aiutano Randstad a:

- misurare la qualità percepita dalle aziende in relazione a tutti i principali driver di soddisfazione;
- determinare un indice di sintesi della soddisfazione, a sua volta suscettibile di periodici aggiornamenti;
- determinare una mappa del funzionamento dei "driver di percezione della qualità erogata" e la loro capacità di determinare la soddisfazione dei clienti;
- rilevare un sistema integrato di indici in grado di cogliere le intenzioni di comportamento futuro: passaparola, loyalty;
- comprendere il proprio posizionamento cogliere indici di intenzioni di comportamento futuro: passaparola positivo, loyalty;
- comprendere il proprio posizionamento rispetto ai competitor;
- stabilire una connessione e un confronto con le indagini precedenti.

customer satisfaction.

Ogni anno Randstad effettua un'indagine di Customer Satisfaction che coinvolge le diverse divisioni interne. Attraverso interviste in presenza o da remoto – con metodo CAWI (Computer Assisted Web Interview) e CATI (Computer Assisted Telephone Interview) – si entra in contatto con un numero rappresentativo e significativo di aziende clienti attive.

L'analisi di customer satisfaction consente di:

- migliorare il servizio offerto attraverso la redazione di precisi action plan;
- essere adempienti rispetto alle caratteristiche necessarie per partecipare alle gare delle aziende clienti e dei prospect;
- ottemperare a quanto richiesto dal Key Control Framework (KCF), che monitora e valuta i principali rischi operativi, di compliance, finanziari e pratici utili a capire quali azioni intraprendere per una guida responsabile dell'azienda;
- creare documenti di sintesi da presentare agli auditor delle certificazioni.

Il primo output di ogni indagine viene definito internamente "management highlight", e rappresenta la base per la redazione degli action plan di miglioramento, i cui risultati sono in seguito misurati dall'indagine dell'anno successivo. I temi normalmente oggetto di analisi sono relativi agli indicatori di performance, ovvero:

- offerta di servizi e selezione;
- qualità delle risorse proposte;
- qualità del lavoro dell'account di riferimento di filiale;
- processi di fatturazione;
- problematiche connesse ai servizi;
- marketing, ovvero il gradimento per le attività messe in pratica da Randstad in questo ambito;
- immagine;
- fedeltà, riferita alla volontà di continuare la partnership con Randstad;
- passaparola, ovvero la propensione a consigliare Randstad ai propri contatti.

Entrando nel dettaglio delle rilevazioni, il punteggio per il passaparola e la loyalty mostrano una flessione, passando rispettivamente da 80 a 78 e da 80 a 77. Ottima la valutazione degli account e delle filiali, mentre la qualità delle risorse offerte ai clienti e il value for money mostrano una soddisfazione in calo. Il customer satisfaction index della divisione Operational è stabile a 77; l'indice di immagine è in flessione, da 78 a 77. La diminuzione più significativa riguarda i disservizi creati ai clienti, che vedono una soddisfazione scendere da 67 a 55. I disservizi del 2024 sono stati meno rispetto al passato, ma cala drasticamente la capacità di risoluzione: non vengono tempestivamente risolti i problemi al 40% dei clienti attivi, e sono soprattutto gli errori di fatturazione che incidono maggiormente.

In un quadro complessivamente positivo e con buone potenzialità di sviluppo, è importante soddisfare le esigenze dei diversi destinatari del servizio, da chi ha necessità di sola somministrazione a chi richiede invece consulenza e partnership. Sono strategici i rapporti di fiducia e competenza in diversi settori per fidelizzare i clienti e generare cross-selling.

→ centralità del cliente.

randstad future talk.

Consapevole dell'importanza di intercettare costantemente nuove tendenze ed evoluzioni del mercato, Randstad ha provato a esplorare il futuro grazie al coinvolgimento di testimonial d'eccezione, organizzando momenti d'incontro informali con le aziende, nati per generare condivisione di idee, punti di vista e conoscenza: i Future talk.

Nel 2024 sono stati realizzati tre eventi, moderati da Matteo Caccia:

- valori e comunicazione intergenerazionale tenuto il 7 marzo 2024. Il protagonista di questa educazione è stato Pierfrancesco Favino che, intervistato da Matteo Caccia, ha condiviso punti di osservazione sul futuro sul fronte valori e comunicazione intergenerazionale, sul bisogno di capire e generare vicinanza. Più corre veloce l'innovazione tecnologica guidata oggi dall'AI più si fa sentire la necessità di una intelligenza umana e sociale capace di mettere al centro di tutto e tutti una parola: la relazione.
- la relazione al centro. Durante la serata del 27 giugno

2024, abbiamo parlato di come l'essere umano vive, "funziona" e si relaziona nelle complessità di oggi. Che impatto hanno i nostri comportamenti sulle organizzazioni in termini di valori, comunicazione intergenerazionale, bisogni di comprensione e vicinanza e come si intrecciano con i bisogni del business? Questi temi sono al centro del dialogo tra Matteo Caccia e il Prof. Antonino Tamburello.

- cambiamenti del mondo del lavoro. Continua il dialogo a partire da quei temi universali che ci hanno toccato e coinvolto nelle serate precedenti: cosa vuol dire l'identità al lavoro, come si modificano le condizioni di lavoro al cambiare della società e come possiamo migliorarle, come affrontiamo le ricadute emotive, psicologiche del cambiamento, come viviamo la paura che arrivi qualcosa che ci possa sostituire, che ruolo hanno le organizzazioni in questi scenari e da ultimo, anima e organizzazioni possono essere in sintonia? Scopri il dialogo con Amalia Ercoli Finzi e Geppi Cucciari.

[Visita il sito dedicato ai Future Talk](#)



comunità e territorio.

L'impegno verso la comunità e i territori in cui Randstad opera si traduce in azioni concrete, capaci di generare **valore condiviso e impatto positivo**. Dal volontariato aziendale alle partnership con ONG e associazioni, dalle campagne di solidarietà sportiva ai programmi educativi, Randstad mette al centro il benessere collettivo e la sostenibilità sociale, contribuendo in modo tangibile allo sviluppo delle comunità. Il 2024 è stato un anno di ulteriore consolidamento di questo impegno, con risultati misurabili in termini di partecipazione, donazioni e iniziative realizzate.

randstad with Heart.

L'azienda offre a tutti i dipendenti la possibilità di dedicare fino a 8 ore all'anno ad **attività di volontariato**, sostenendo questa opportunità con una comunicazione interna mirata, che segnala fondazioni e associazioni presso cui prestare il proprio contributo.

Nel 2024, l'adesione a questa iniziativa è cresciuta in modo significativo: i dipendenti di Randstad hanno dedicato al volontariato aziendale un totale di 1.219 ore, con un aumento del 63% rispetto all'anno precedente.

la collaborazione con VSO.

Dal 2004 Randstad collabora in modo strutturato con Voluntary Service Overseas (VSO), un'organizzazione internazionale di sviluppo che opera nei Paesi a basso reddito attraverso l'impiego di volontari professionisti. A differenza di altri modelli di cooperazione, VSO non invia aiuti materiali, ma persone con competenze specifiche in numerosi ambiti, che mettono le proprie **conoscenze a disposizione delle comunità locali**. In questo contesto, Randstad contribuisce con la propria esperienza nel reclutamento dei volontari e coinvolge attivamente dipendenti e lavoratori, offrendo loro l'opportunità di partecipare a progetti di volontariato con VSO.

A partire dalla fine del 2021, è stata avviata una campagna internazionale per il volontariato in loco nei Paesi svantaggiati, accessibile tramite colloqui di selezione e assessment. Le missioni hanno una durata variabile tra i 3 e i 9 mesi e prevedono per i volontari un periodo di aspettativa lavorativa da Randstad. Durante l'esperienza, sono garantiti due contributi economici: uno da parte di Randstad, per coprire le spese personali in Italia, e uno da parte di VSO, per sostenere i costi di permanenza all'estero. Nel corso del 2024, una persona del team Randstad ha preso parte a un'attività di volontariato in presenza in Kenya, testimoniando il valore concreto di questa collaborazione.

L'impegno dell'azienda si estende anche alle forme di **remote volunteering**, come il mentoring a distanza rivolto a giovani in **Kenya**, supportati nel delicato passaggio dalla scuola al mondo del lavoro. Nel 2024 Randstad ha inoltre

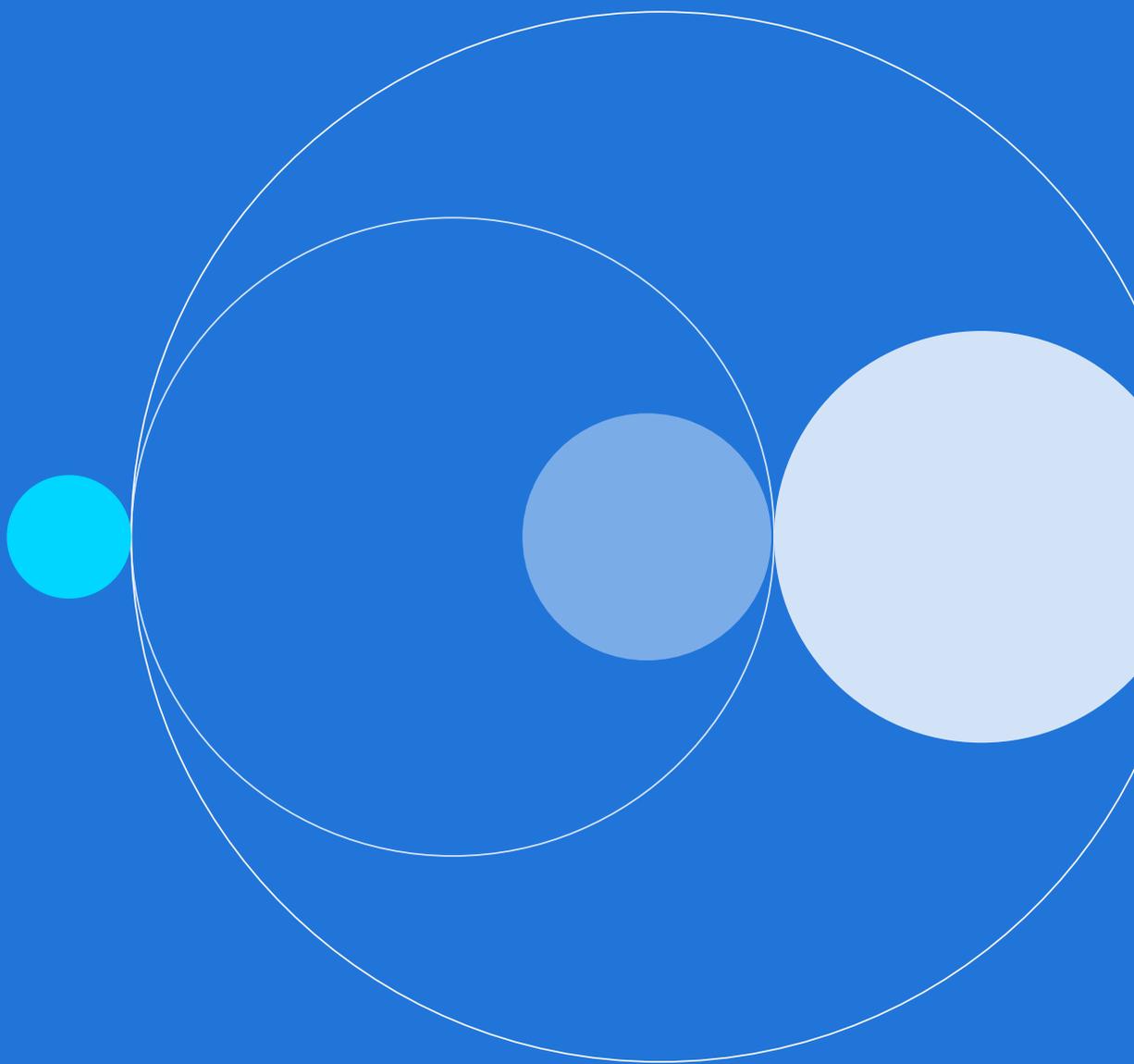
rinnovato la partecipazione alla VSO **sports week**, dall'8 al 21 aprile 2024. L'iniziativa prevedeva che per ogni minuto di attività fisica effettuata dai dipendenti Randstad, il Gruppo si impegnasse a donare 0,25 euro per sostenere un progetto di sviluppo in **Tanzania**, fino ad un importo massimo di 30.000 euro. I dipendenti di Randstad hanno partecipato in squadre o da soli, facendo attività come camminare, correre, andare in bicicletta, yoga, addominali e arrampicata. Hanno aderito all'iniziativa 2.375 colleghi provenienti da 28 market, dedicando allo sport 357.369 minuti. Randstad ha quindi potuto effettuare la donazione massima prevista, pari a 30.000 euro a favore del programma VSO. Il sopra citato progetto in Tanzania ha lo scopo di supportare l'occupazione giovanile; l'85% dell'occupazione totale in Tanzania è riconducibile a un'economia informale in crescita, dovuta alla scarsa creazione di posti di lavoro nel settore formale. Pertanto, la crescita dell'occupabilità giovanile e delle imprese guidate dai giovani è una priorità per il governo tanzaniano. L'UE riconosce il ruolo cruciale del progetto di economia blu (pesca, acquacoltura, conservazione marina) in Tanzania, considerandolo un catalizzatore per lo sviluppo sostenibile, la crescita economica e la creazione di posti di lavoro, con l'ulteriore vantaggio di affrontare gli impatti del cambiamento climatico e migliorare la conservazione della biodiversità marina.

world bicycle relief

In occasione della Giornata mondiale della bicicletta, celebrata il 3 giugno 2024, Randstad ha aderito all'evento annuale **Pedal to Empower promosso da World Bicycle Relief (WBR)**, sostenendo l'iniziativa dal 3 al 16 giugno. Per ogni chilometro pedalato veniva donato 1 euro, a cui Randstad ha aggiunto un ulteriore euro, raddoppiando così il valore donato. L'obiettivo complessivo era raccogliere 10.000 euro. World Bicycle Relief è un'organizzazione internazionale che, attraverso la distribuzione di biciclette, facilita l'accesso all'istruzione e al lavoro nei Paesi in via di sviluppo. I fondi raccolti nel 2024 sono stati destinati al sostegno di donne e ragazze nelle aree rurali dello **Zimbabwe**, con l'obiettivo di aiutarle a realizzare le proprie aspirazioni e contribuire allo sviluppo delle loro comunità. Grazie al supporto di Randstad, sono state distribuite 640 biciclette a Binga, località dello Zimbabwe. Il programma sta proseguendo secondo i piani, con attività di sensibilizzazione, formazione dei comitati di supervisione, addestramento dei meccanici locali e selezione dei beneficiari.

In un contesto aggravato da una delle peggiori siccità degli ultimi decenni, la mobilità garantita dalle biciclette si è rivelata cruciale per le comunità coinvolte. Dopo aver completato i loro consueti servizi comunitari, molte persone hanno iniziato a utilizzare le biciclette per dedicarsi all'approvvigionamento alimentare e ad attività generatrici di reddito. In particolare, le comunità rurali stanno investendo in iniziative extra-agricole come la produzione e la vendita di sculture in legno, cesti e stuoie artigianali, rivolte ai turisti. Le biciclette si sono trasformate così in uno strumento concreto di emancipazione, resilienza e sviluppo locale.

environmental.



98 tutela dell'ambiente

Il cambiamento climatico rappresenta una minaccia reale e crescente, i cui effetti sono già visibili e rischiano di aggravarsi nei prossimi anni se non verranno adottate azioni efficaci. Randstad si è posta l'obiettivo di ridurre progressivamente la propria impronta di carbonio fino a raggiungere il traguardo delle zero emissioni nette entro il 2050 per proteggere il Pianeta e garantire un futuro più sostenibile per le generazioni presenti e future.

Pur avendo un impatto ambientale diretto contenuto, il Gruppo investe nell'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili, nell'innovazione digitale e nella diffusione di una solida cultura ambientale tra le proprie persone e tutti coloro che interagiscono con l'organizzazione.

tutela dell'ambiente.

Randstad ha consolidato nel 2024 il proprio percorso per [ridurre l'impatto ambientale](#) attraverso progetti e comportamenti improntati alla sostenibilità ambientale.

Di seguito alcune delle attività per le quali Randstad nel corso degli anni si è impegnata:

- realizzazione di un [“decalogo di efficienza ambientale”](#) per sensibilizzare le proprie persone sulle tematiche legate alla raccolta differenziata dei rifiuti, all'utilizzo del veicolo aziendale, ai consumi energetici, idrici e di materiale da ufficio;
 - utilizzo di un [software specifico per la gestione dei consumi energetici](#) delle filiali sul territorio: attraverso la creazione e lo sviluppo di interfacce dedicate è infatti possibile connettere diversi database e ottenere un monitoraggio puntuale dei consumi di elettricità, gas, acqua e carta, ma soprattutto delle prestazioni ambientali di ogni singola filiale;
 - rinnovo della carica di [Energy Manager](#);
 - individuazione della figura del [Mobility Manager](#) per Randstad Group, Randstad Italia e Randstad HR Solutions (come previsto dalla normativa, in base alla dimensione dell'organizzazione) che ha il compito di predisporre e aggiornare il piano spostamenti casa-lavoro (disincentivando l'utilizzo dell'auto personale a favore di tipologie di trasporto maggiormente sostenibili);
 - presenza dell'opzione dell'auto ibrida all'interno della car list (lista da cui i dipendenti assegnatari di auto aziendale scelgono la vettura) già dal 2021.
- In continuità con gli anni precedenti [Randstad si è inoltre impegnata a:](#)
- acquistare energia elettrica per la quasi totalità da fonti rinnovabili;
 - razionalizzare la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti speciali (toner/medicinali scaduti/RAEE), attraverso l'introduzione di un solo fornitore specializzato ed autorizzato;
 - sensibilizzare all'utilizzo della firma elettronica per lavoratori e clienti per una conseguente riduzione del consumo di carta;
 - utilizzare luci a led presso le filiali, potenziando inoltre un corretto smaltimento delle insegne luminose e invitando a un uso consapevole dei condizionatori;
 - proseguire la politica di green procurement;
 - eliminare le colonnine alimentate con “boccioni” a favore di colonnine direttamente collegate alla rete idrica. La sostituzione ha riguardato la sede di Milano nella sua interezza e, nel 2020, 10 filiali già esistenti sono state convertite per accogliere colonnine collegate alla rete idrica;
 - distribuire a tutti i dipendenti borracce per ridurre il consumo di bicchieri e bottiglie di plastica;
 - ottenere, attraverso la piattaforma Randstad Welfare, il rimborso totale o parziale dell'abbonamento ai mezzi pubblici;
 - razionalizzazione del numero delle stampanti presenti in azienda (attività iniziata nel 2019), e scelta di stampanti che garantiscono maggior efficienza energetica. In Randstad inoltre è utilizzato un sistema di “stampa sicura”, che consente la trasformazione dell'input di stampa soltanto al momento in cui la persona si reca alla stampante, confermando la necessità di stampa. In questo modo si stima di ridurre i consumi di energia, stampa e toner del 60%.

→ tutela dell'ambiente.

consumi.

Nel 2024, Randstad ha registrato un aumento del consumo complessivo di combustibili, pari a 41.669 GJ, rispetto ai 35.720 GJ del 2023 (+16,6%). Il consumo di gas naturale per il riscaldamento è diminuito, passando da 9.385 GJ nel 2023 a 8.974 GJ nel 2024, in linea con gli sforzi per ottimizzare i consumi energetici. Tuttavia, il consumo di benzina per le auto aziendali ha subito un aumento significativo, a causa dell'incremento nell'utilizzo dei veicoli e dell'organico interno.

È stato registrato, inoltre, un aumento del consumo complessivo di energia elettrica. Di questo aumento, il 20% (pari a 10.121 GJ) proviene da energia rinnovabile, confermando l'impegno dell'azienda verso la transizione energetica e la sostenibilità. La quota di energia rinnovabile sul totale dei consumi si mantiene stabile al 20%, un dato che evidenzia la coerenza con gli obiettivi di riduzione dell'impatto ambientale, pur in un contesto di crescita operativa.

consumo di combustibili.	unità di misura	2022	2023	2024	unità di misura	2022	2023	2024
gas naturale per riscaldamento	m ³	130.109	273.718	261.717	GJ	4.461	9.385	8.974
benzina per auto aziendali	litri	141.958	122.056	230.912	GJ	4.531	3.896	7.370
diesel per auto aziendali	litri	758.877	623.425	703.597	GJ	27.315	22.440	25.325
totale					GJ	36.307	35.720	41.669

consumo di energia elettrica.	unità di misura	2022	2023	2024	unità di misura	2022	2023	2024
energia elettrica acquistata	kWh	2.286.536	2.457.432	2.811.327	GJ	8.232	8.847	10.121
di cui da fonti rinnovabili	kWh	2.286.000	2.457.432	2.811.327	GJ	8.230	8.847	10.121
di cui da fonti non rinnovabili	kWh	536	-	-	GJ	2	-	-
totale	kWh	2.286.536	2.457.532	2.811.327	GJ	8.232	8.847	10.121

consumo di energia.	unità di misura	2022	2023	2024
totale energia consumata	GJ	44.539	44.567	51.790
energia rinnovabile	GJ	8.230	8.847	10.121
% energia rinnovabile	%	18%	20%	20%

viaggi aziendali.	unità di misura	2022	2023	2024
viaggi aerei	km	704.671	1.045.665	1.315.566
distanza breve - economy class	km	685.247	1.040.032	1.203.681
distanza breve - business class	km	4.279	5.633	-
distanza lunga - economy class	km	15.144	-	92.129
distanza lunga - business class	km	-	-	19.756

→ tutela dell'ambiente.

emissioni.

Le emissioni di Scope 1 hanno registrato un significativo aumento rispetto al 2023, passando da 2.483 tonnellate di CO a 2.929 tonnellate nel 2024, con un incremento del 18%. Questo aumento è dovuto principalmente al consumo di carburanti per le auto aziendali, che ha visto una crescita considerevole, mentre le emissioni legate al gas naturale sono diminuite.

Le emissioni di Scope 2, calcolate con la metodologia Location-based, sono aumentate da 658 tonnellate di CO nel 2023 a 824 tonnellate nel 2024 (+25,2%). Questo riflette un [incremento nel consumo di energia elettrica](#).

Infine, le emissioni di Scope 3, principalmente legate ai [viaggi aerei](#), sono aumentate da 192 tonnellate di CO nel 2023 a 250 tonnellate nel 2024, con un incremento del 30%.

emissioni di Scopo 1	unità di misura	2022	2023	2024
gas naturale per riscaldamento	t CO ₂	259	549	528
benzina per auto aziendali	t CO ₂	331	285	539
diesel per auto aziendali	t CO ₂	2.008	1.650	1.862
totale Scopo 1	t CO₂	2.598	2.483	2.929

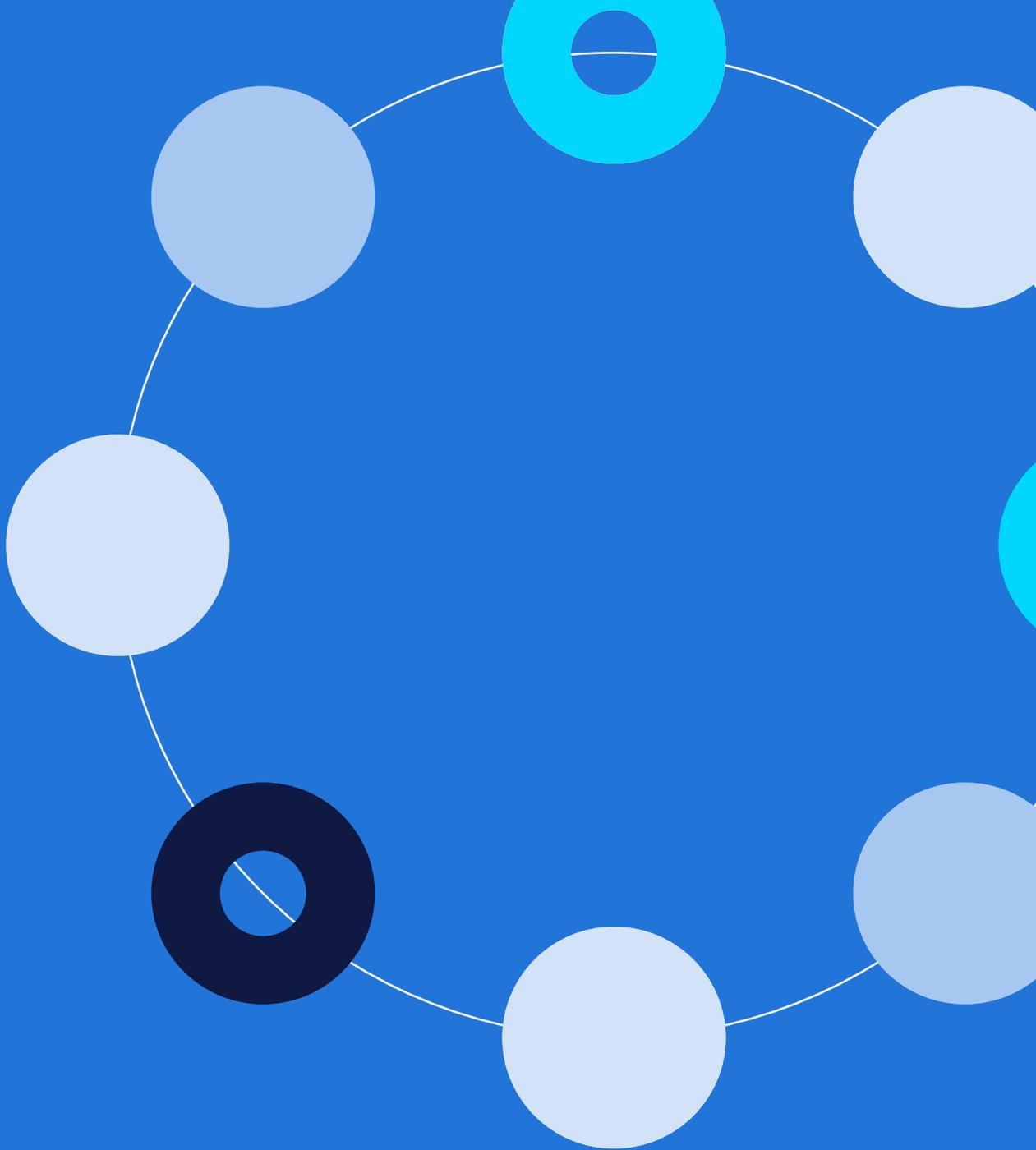
emissioni di Scopo 2	unità di misura	2022	2023	2024
energia elettrica - Location based	t CO ₂	594	658	824
energia elettrica - Market based	t CO ₂	-	-	-

emissioni di Scopo 3	unità di misura	2022	2023	2024
viaggi aerei	t CO ₂	107	192	250
totale Scopo 3	t CO₂	107	192	250

totale emissioni	unità di misura	2022	2023	2024
totale emissioni (con Scope 2 - Location based)	t CO ₂	3.192	3.333	4.002
totale emissioni (con Scope 2 - Market based)	t CO ₂	2.598	2.675	3.179

fattori di emissione	unità di misura	2022	2023	2024	Fonte 2024
gas naturale per riscaldamento	tCO ₂ /1000 smc	1,991	2,004	2,019	Min. Ambiente 2024
benzina per auto aziendali	tCO ₂ /t	3,152	3,152	3,152	Min. Ambiente 2024
diesel per auto aziendali	tCO ₂ /litri	3,150	3,150	3,150	ISPRA 2024
energia elettrica (location based)	gCO ₂ /kWh	260	268	293	ISPRA 2024
energia elettrica (market based)	gCO ₂ /kWh	457	457	457	AIB 2024
viaggi aerei - distanza breve - economy class	kgCO ₂ e/km	0,15102	0,18287	0,18287	DEFRA 2024
viaggi aerei - distanza breve - business class	kgCO ₂ e/km	0,22652	0,2743	0,2743	DEFRA 2024
viaggi aerei - distanza lunga - economy class	kgCO ₂ e/km	0,14787	0,20011	0,20011	DEFRA 2024
viaggi aerei - distanza lunga - business class	kgCO ₂ e/km	0,42882	0,58029	0,58029	DEFRA 2024
viaggi aerei - distanza breve - average	kgCO ₂ /km				

appendice.



- 102 nota metodologica
- 103 composizione dei CdA delle società al 31.12.2024
- 105 indice dei contenuti GRI
- 111 politiche per qualità, ambiente, sicurezza delle informazioni, gestione del rischio del credito e responsabilità sociale
- 113 relazione della società di revisione

nota metodologica.

Il Gruppo Randstad Italia predispose per l'ottavo anno il Report Integrato, in linea con le più recenti evoluzioni del reporting, con lo scopo di illustrare la modalità di creazione di valore per il Gruppo e per gli stakeholder. Il Gruppo Randstad Italia rappresenta il proprio modello di business, gli input, gli output e i relativi risultati raggiunti, in linea con le strategie e gli obiettivi identificati dall'azienda.

Il presente Report è stato redatto in conformità ai GRI Standards aggiornati nel 2021 ed in linea con i principi guida dell'International Integrated Reporting Framework. Le informazioni in esso contenute si riferiscono ai temi identificati come materiali e agli impatti correlati. Tra la fine del 2024 e l'inizio del 2025, è stata aggiornata la Matrice di Materialità, le cui modifiche sono state approvate dall'Amministratore Delegato e dal Gruppo di Lavoro, composto dal top management delle Società del Gruppo. I contenuti di questo Report fanno riferimento all'anno 2024 (01.01.2024 – 31.12.2024) e, in particolare, alle attività sviluppate da Randstad nel corso dell'anno, salvo diversamente indicato. Il Report fornisce, ove disponibile, indicazione dei trend dell'ultimo triennio (2022-2024), per consentire una valutazione sull'andamento delle attività del Gruppo in un arco temporale più esteso. Eventuali riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati sono state evidenziate all'interno del testo.

Il perimetro di rendicontazione fa riferimento alle società del Gruppo al 31.12.2024, ad eccezione di Monster Italia S.r.l.,

non soggetta a direzione e coordinamento. I dati economico-finanziari relativi alla creazione e distribuzione del valore aggiunto fanno riferimento a quelli inclusi nel reporting delle società del Gruppo Randstad Italia predisposto ai fini del consolidamento in Randstad N.V. per l'anno 2024 (01.01.2024 – 31.12.2024), esaminato da Deloitte & Touche S.p.A. e coerente con i bilanci d'esercizio delle medesime società. Al fine di garantire l'attendibilità delle informazioni riportate, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime. Le eventuali stime si basano sulle migliori informazioni disponibili o su indagini a campione.

In continuità con i report precedenti, il Report Integrato 2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Randstad Group Italia SpA in data 12.06.2025.

Il Report Integrato è inoltre oggetto di un esame limitato ("limited assurance engagement"), secondo i criteri indicati dal principio "International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" ("ISAE 3000 Revised"), da parte di Deloitte & Touche S.p.A. che, al termine del lavoro svolto, ha rilasciato la Relazione della Società di Revisione, allegata al presente Report.

Il Report Integrato 2024 è stato pubblicato in data 23 giugno 2025.

Chiarimenti e informazioni possono essere richiesti a: Randstad Group Italia S.p.A. – CSR Manager, all'indirizzo e-mail: laura.carletti@randstad.it.

composizione dei CdA delle società al 31.12.2024.

Randstad Group Italia S.p.A.

riferimento	carica	nomina assemblea/ CdA del	scadenza (fino app. bilancio)
Herman Paul Jozef Nijns	Presidente del Consiglio di Amministrazione	nomina per cooptazione delibera cda 12/05/2023 conferma nomina Assemblea 31/05/2023 nuova nomina Assemblea 04/06/2024	31/12/2026
Marco Ceresa	Amministratore Delegato	rinominato il 04/06/2024	31/12/2026
Anna Fabbri	Consigliere Delegato	rinominato il 04/06/2024	31/12/2026

Randstad Italia S.p.A.

riferimento	carica	nomina assemblea/ CdA del	scadenza (fino app. bilancio)
Herman Paul Jozef Nijns	Presidente del Consiglio di Amministrazione	nomina per cooptazione delibera cda 10/05/2023 conferma nomina Assemblea 31/05/2023 rinominato Assemblea 29/05/2024	31/12/2026
Elena Parpaiola	Amministratore Delegato	rinominato il 30/04/2021 rinominato Assemblea 29/05/2024	31/12/2026
Claudio De Masi	Consigliere Delegato	31/10/2023 rinominato Assemblea 29/05/2024	31/12/2026

Randstad HR Solutions S.r.l.

riferimento	carica	nomina assemblea/ CdA del	scadenza (fino app. bilancio)
Herman Paul Jozef Nijns	Presidente del Consiglio di Amministrazione	nomina per cooptazione delibera cda 12/05/2023 conferma nomina Assemblea 29/05/2023 rinominato Assemblea 30/05/2024	31/12/2026
Fabio Costantini	Amministratore Delegato	30/04/2021 rinominato Assemblea 30/05/2024	31/12/2026
Valentina Sangiorgi	Consigliere Delegato	30/04/2021 rinominato Assemblea 30/05/2024	31/12/2026

→ composizione dei CdA delle società al 31.12.2024.

Randstad Services S.r.l

riferimento	carica	nomina assemblea/ CdA del	scadenza (fino app. bilancio)
Herman Paul Jozef Nijns	Presidente del Consiglio di Amministrazione	nomina per cooptazione delibera cda 10/05/2023 conferma nomina Assemblea 31/05/2023 rinominato Assemblea 30/05/2024	31/12/2026
Chiara Martoglio	Consigliere Delegato Amministratore Delegato	nominato per cooptazione con CdA del 20/01/2022 e confermata da Assemblea 13 aprile 2022 e poi nominata Amministratore Delegato il 31/10/2023 rinominato Assemblea 30/05/2024	31/12/2026
Andrea Angeli	Consigliere Delegato	nominato da assemblea il 31/10/2023 rinominato Assemblea 30/05/2024	31/12/2026

Randstad Intempo S.p.A.

riferimento	carica	nomina assemblea/ CdA del	scadenza (fino app. bilancio)
Herman Paul Jozef Nijns	Presidente del Consiglio di Amministrazione	nomina con Assemblea 29/05/2023 rinominato con assemblea 29/05/2024 rinominato il 30/04/2021 nominato Amministratore Delegato con CdA del 29/5/2023 rinominato Amministratore Delegato il 29/05/2024	31/12/2026
Valentina Sangiorgi	Consigliere Delegato	30/04/2021 rinominato con assemblea 29/05/2024	31/12/2026
Roberto Rubboli	Vice Presidente	rinominato il 30/04/2021 e nominato Vice Presidente il 18/07/2022 rinominato vice presidente il 29/05/2024	31/12/2026
Antonio Lampugnani	Consigliere Delegato	cooptato il 30/03/2022 e confermato da Assemblea del 13 aprile 2022 rinominato il 29/05/2024	31/12/2026
Mauro Piazza	Consigliere	cooptato il 30/03/2022 e confermato da Assemblea del 13 aprile 2022	31/12/2026
Luca Grilli	Consigliere	delibera cda 18/07/2022 nominato per cooptazione conferma nomina Assemblea 24/01/2023 rinominato il 29/05/2024	31/12/2026

Randstad Digital Italy S.r.l

riferimento	carica	nomina assemblea/ CdA del	scadenza (fino app. bilancio)
Venugopal Lambu	Consigliere Presidente del Consiglio di Amministrazione	31/05/2023 assemblea 30/09/2024	31/12/2026
Anna Fabbri	Amministratore Delegato	CdA 30/10/2023 con effetto dal 31/10/2023 rinominata da CdA del 29/07/2024 rinominata da Assemblea e CDA del 30/09/2024	31/12/2026
Youssef El Ayachi	Consigliere	assemblea 30/09/2024	31/12/2026

indice dei contenuti GRI.

dichiarazione d'uso	Il Gruppo Randstad Italia ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024.
utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
standard GRI settoriali applicabili	N/A

GRI standard	informativa	ubicazione	omissioni		
			requisiti omessi	ragione	spiegazione
informative generali.					
GRI 2: informative generali (2021)					
2-1	dettagli organizzativi	11-12			
2-2	entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	102			
2-3	periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	102			
2-4	revisione delle informazioni	102			
2-5	assurance esterna	113-116			
2-6	attività, catena del valore e altri rapporti di business	11, 57			
2-7	dipendenti	12, 81-82			
2-8	lavoratori non dipendenti	68-71			
2-9	struttura e composizione della governance	45-46, 103-104			
2-10	nomina e selezione del massimo organo di governo	45			
2-11	presidente del massimo organo di governo	45			
2-12	ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	45-46			
2-13	delega di responsabilità per la gestione degli impatti	45-46			
2-14	ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	45-46			
2-15	conflitti di interesse	45-46			
2-16	comunicazione delle criticità	48			
2-17	conoscenze collettive del massimo organo di governo	45-46			
2-18	valutazione della performance del massimo organo di governo	45-46			

GRI standard	informativa	ubicazione	omissioni		
			requisiti omessi	ragione	spiegazione
2-19	norme riguardanti le remunerazioni	45-46			
2-20	procedura di determinazione della retribuzione	45-46			
2-21	rapporto di retribuzione totale annuale	82			
2-22	dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5			
2-23	impegno in termini di policy	47-48			
2-24	integrazione degli impegni in termini di policy	47-49			
2-25	processi volti a rimediare impatti negativi	47-49			
2-26	meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	47-49			
2-27	conformità a leggi e regolamenti	48			
2-28	appartenenza ad associazioni	58			
2-29	approccio al coinvolgimento degli stakeholder	38-39			
2-30	contratti collettivi	82			

temi materiali.

GRI 3: temi materiali (2021)

3-1	processo di determinazione dei temi materiali	38-39			
3-2	elenco di temi materiali	40-43			

tema materiale: anticorruzione & antitrust

GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 47-49			
-----	-----------------------------	--------------	--	--	--

GRI 205: anticorruzione (2016)

205-3	incidenti confermati di corruzione e misure adottate	48			
-------	--	----	--	--	--

GRI standard	informativa	ubicazione	omissioni		
			reguisiti omessi	ragione	spiegazione
GRI 206: comportamento anticompetitivo (2016)					
206-1	azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	48			
tema materiale: performance economiche & continuità del business					
GRI 3: temi materiali (2021)					
3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 59			
GRI 201: performance economica (2016)					
201-1	valore economico diretto generato e distribuito	59			
tema materiale: impatti economici indiretti					
GRI 3: temi materiali (2021)					
3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 61			
GRI 203: impatti economici indiretti (2016)					
203-2	impatti economici indiretti significativi	61			
tema materiale: attrazione dei talenti e retention					
GRI 3: temi materiali (2021)					
3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 73, 83-87			
GRI 401: occupazione (2016)					
401-2	benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	83-87			
tema materiale: formazione e sviluppo					
GRI 3: temi materiali (2021)					
3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 88-90			

GRI standard	informativa	ubicazione	omissioni		
			reguisiti omessi	ragione	spiegazione
GRI 404: formazione e istruzione (2016)					
404-1	numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	88-89			
404-3	percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	90			

tema materiale: diversità, inclusione e pari opportunità

GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 50, 81-82, 83-85, 103-104			
-----	-----------------------------	----------------------------------	--	--	--

GRI 401: occupazione (2016)

401-3	congedo parentale	84			
-------	-------------------	----	--	--	--

GRI 405: diversità e pari opportunità (2016)

405-1	diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	81-82, 103-104			
-------	---	----------------	--	--	--

tema materiale: salute e sicurezza sul lavoro

GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 74-78, 91-93			
-----	-----------------------------	---------------------	--	--	--

GRI 403: salute e sicurezza sul lavoro (2018)

403-1	sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	91-93			
403-2	identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	74, 76, 93			
403-3	servizi per la salute professionale	93			
403-4	partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	74, 76, 91-93			
403-5	formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	74-75, 92-93			
403-6	promozione della salute dei lavoratori	87, 91			

GRI standard	informativa	ubicazione	omissioni		
			requisiti omessi	ragione	spiegazione
403-7	prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	74-75, 92			
403-9	infortuni sul lavoro	75, 77-78, 92			

tema materiale: tutela dell'ambiente

GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 98-100			
-----	-----------------------------	---------------	--	--	--

GRI 302: energia (2016)

302-1	energia consumata all'interno dell'organizzazione	99			
-------	---	----	--	--	--

GRI 305: emissioni (2016)

305-1	emissioni dirette di GHG (Scope 1)	100			
305-2	emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	100			

tema materiale: business ethics & compliance

GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 47-49			
-----	-----------------------------	--------------	--	--	--

tema materiale: gestione del cliente

GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 94-95			
-----	-----------------------------	--------------	--	--	--

tema materiale: gestione responsabile della catena di fornitura

GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 57			
-----	-----------------------------	-----------	--	--	--

GRI standard	informativa	ubicazione	omissioni		
			requisiti omessi	ragione	spiegazione

tema materiale: inclusione digitale

GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 80			
-----	-----------------------------	-----------	--	--	--

tema materiale: innovazione digitale e tecnologica

GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 79-80			
-----	-----------------------------	--------------	--	--	--

tema materiale: innovazione di prodotti e servizi

GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 31-34			
-----	-----------------------------	--------------	--	--	--

tema materiale: legislation & regulation

GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 51-53			
-----	-----------------------------	--------------	--	--	--

tema materiale: privacy dei clienti e sicurezza dei dati

GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 56			
-----	-----------------------------	-----------	--	--	--

tema materiale: supporto al territorio e alle comunità locali

GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	39-43, 96			
-----	-----------------------------	-----------	--	--	--

politiche per qualità, ambiente, sicurezza delle informazioni, gestione del rischio del credito e responsabilità sociale.

impegni per la sicurezza delle informazioni:

- garantire riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni gestite;
- valutare costantemente il rischio relativo al trattamento delle informazioni e ai processi che caratterizzano l'organizzazione;
- proteggere il patrimonio informativo in maniera proattiva;
- preservare al meglio l'immagine dell'azienda quale partner affidabile e competente;
- garantire a tutti i soggetti esterni un elevato grado di confidenzialità delle informazioni gestite;
- perseguire il miglioramento continuo dei processi di sicurezza;
- assicurare un elevato livello di resilienza ai processi di Business, ovvero essere in grado di adeguarsi ai cambiamenti, affrontare e superare le crisi ed in genere i rischi che possono verificarsi nelle attività aziendali;
- garantire il pieno rispetto della normativa vigente in tema di Protezione dei Dati;
- diffondere la cultura della sicurezza nel personale aumentando il livello di sensibilità e la competenza attraverso opportune azioni formative e informative.

impegni per la qualità:

- comprensione delle esigenze del cliente intesa come rispetto degli impegni contrattuali in termini di tempi e modalità di erogazione del servizio;
- organizzazione orientata all'approccio per processi con metodi di misurazione controllati dal Sistema di Gestione Integrato, attraverso la definizione di indicatori di monitoraggio aggiornamento continuo delle tecniche di reclutamento del personale per rispondere al meglio alle esigenze dei propri clienti;
- attenzione e sensibilità nella gestione del personale, di struttura e somministrato, per creare un organico motivato e professionale;
- diffusione della cultura della qualità attraverso opportune azioni informative;
- monitoraggio della soddisfazione dei propri clienti e del personale di struttura e somministrato.

impegni per l'ambiente:

- assicurare la piena osservanza e conformità di tutte le leggi, regolamenti ed altre disposizioni applicabili in materia ambientale;
- perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni e la riduzione dell'impatto ambientale delle attività, attraverso la migliore gestione dei rifiuti e delle risorse;
- promuovere competenza, consapevolezza e senso di responsabilità dei propri dipendenti, collaboratori e fornitori verso la protezione dell'ambiente;
- promuovere ed attuare una politica interna di acquisti "Green" come indicato all'interno del "Codice Fornitori";
- promuovere il più possibile "lo Smart Working", favorendo così una mobilità sostenibile di dipendenti e collaboratori;
- privilegiare l'utilizzo di sedi realizzate in edifici dai consumi sempre più ridotti.

impegni per la responsabilità sociale:

- astenersi dall'impiegare bambini lavoratori di età inferiore ai 16 anni;
- assicurare che i giovani lavoratori (età tra 16 e 18 anni) non vengano esposti a situazioni rischiose, pericolose o nocive e che essi possano proseguire con profitto il loro percorso scolastico;
- prevedere politiche di recupero per i bambini lavoratori e fornire un sostegno per agevolarne l'istruzione;
- garantire che i contratti di apprendistato siano utilizzati nell'interesse del giovane lavoratore, ed in collaborazione con gli enti di formazione, in accordo alla legislazione vigente;
- stabilire procedure per la raccolta e risoluzione delle segnalazioni provenienti dai dipendenti in merito a problematiche di responsabilità sociale;
- garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzato con misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute;
- garantire che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza;
- stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza;

→ politiche per qualità, ambiente, sicurezza delle informazioni, gestione del rischio del credito e responsabilità sociale.

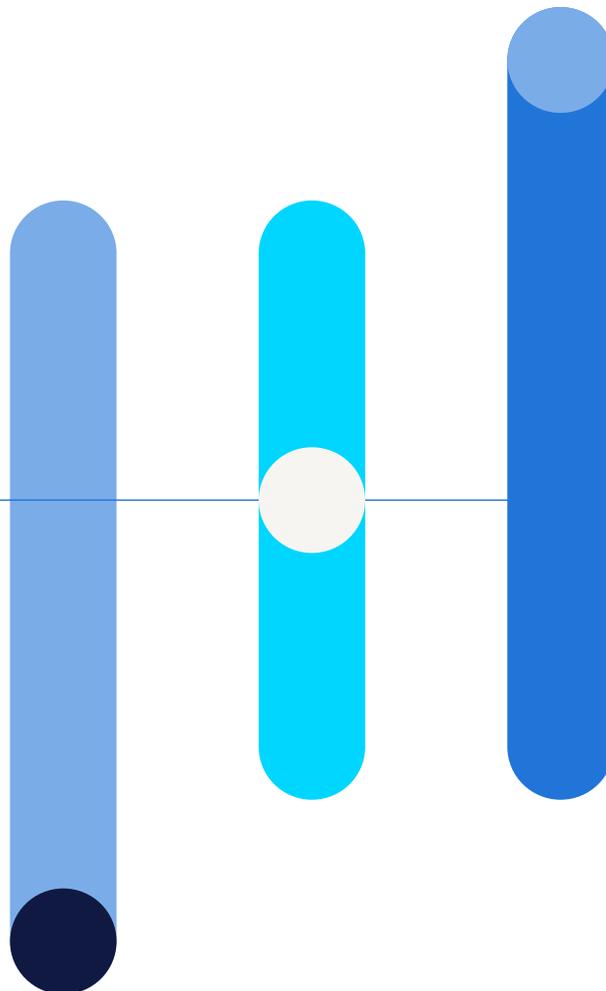
- riconoscere il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva e alla libera associazione (compresa la nomina delle rappresentanze sindacali);
- garantire che i rappresentanti dei lavoratori non siano soggetti a discriminazioni;
- ostacolare forme di discriminazione derivanti dall'assunzione, dalla retribuzione, dalla formazione, dalla promozione, dal licenziamento e/o dal pensionamento;
- garantire il diritto del personale di seguire pratiche o esigenze legate alla razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- ostacolare comportamenti o gesti che sono sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento dei lavoratori;
- garantire che non avvenga il ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale nei confronti dei lavoratori;
- garantire che i salari e le indennità retributive siano erogati in forma comoda per la riscossione da parte del lavoratore e nell'applicazione totale delle norme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria;
- garantire che le buste paga siano chiare e comprensibili ai lavoratori, garantire che il salario pagato sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un

ulteriore guadagno discrezionale;

- garantire che le trattenute sul salario non siano applicate a scopo disciplinare, se non nelle forme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria, dialogare in maniera aperta con tutte le parti interessate esterne ed interne, promuovendo fra i fornitori, appaltatori e subfornitori la diffusione e l'adozione dei principi di responsabilità sociale.

impegni per la gestione del rischio di credito:

- valutare costantemente il rischio afferente alla gestione del credito interno derivante da somministrazione di lavoro;
- monitorare sistematicamente il portafoglio clienti e le loro performance di pagamento;
- perseguire il miglioramento continuo dei processi di gestione del credito;
- preservare al meglio l'immagine dell'azienda quale partner affidabile e competente;
- orientare l'azione di vendita verso obiettivi di efficacia ed efficienza del ciclo degli incassi;
- diffondere la cultura della gestione del credito attraverso opportune azioni informative nei confronti di tutto il personale coinvolto.



relazione della società di revisione.

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Via Santa Sofia, 29
20122 Milano
Italia

Tel: +39 02 83322111
Fax: +39 02 83322112
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULL'INFORMATIVA DI SOSTENIBILITÀ CONTENUTA NEL REPORT INTEGRATO

Al Consiglio di Amministrazione della Randstad Group Italia S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("*Limited assurance engagement*") dell'informativa di sostenibilità presente nel Report Integrato della Randstad Group Italia S.p.A. e sue controllate (di seguito anche il "Gruppo Randstad Italia" o il "Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

Responsabilità degli Amministratori per l'informativa di sostenibilità presente nel Report Integrato

Gli Amministratori della Randstad Group Italia S.p.A. sono responsabili per la redazione dell'informativa di sostenibilità presente nel Report Integrato in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal *GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards")*, come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Report Integrato.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un'informativa di sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Randstad Italia in relazione alla *performance* di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* e messo dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Management 1* in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Santa Sofia, 29 - 20122 Milano | Capitale Sociale Euro 10.688.930,00 i.c.

Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano/Mecan. Energia Lod.n. 03099600196 - R.E.A.n. MI-1720299 | Partita IVA: IT 03045603996

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm dell'entità a sua volta a responsabilità limitata ("DTL"), o una o più delle entità a sua volta a responsabilità limitata ("DTE") che sono membri della DTTL. DTTL, DTE o una o più delle DTE non forniscono servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

→ relazione della società di revisione.

Deloitte.

2

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità dell'informativa di sostenibilità presente nel Report Integrato rispetto a quanto richiesto dai *GRI Standards*.

Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che l'informativa di sostenibilità presente nel Report Integrato non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sull'informativa di sostenibilità presente nel Report Integrato si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale del Gruppo responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Report Integrato, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nell'informativa di sostenibilità presente nel Report Integrato, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2) comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo "Valore economico generato e distribuito" del Report Integrato e i dati e le informazioni inclusi nel *reporting package* delle società del Gruppo Randstad Italia predisposto ai fini del consolidamento in Randstad N.V., da noi esaminato e coerente con i bilanci d'esercizio delle medesime società, sui quali abbiamo emesso le nostre relazioni ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, in data 13 maggio 2025 (per Randstad Services S.r.l., Randstad Intempo S.p.A. e Randstad HR Solutions S.r.l., Randstad Italia S.p.A. e Randstad Group Italia S.p.A.)¹;
- 3) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni di sostenibilità qualitative e quantitative significative incluse nel Report Integrato.

¹ Non sono state svolte attività di audit per Randstad Digital S.r.l.

→ relazione della società di revisione.

Deloitte.

3

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con la Direzione di Randstad Group Italia S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Report Integrato.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di Gruppo:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nell'informativa di sostenibilità presente nel Report Integrato abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Per la Randstad Group Italia S.p.A., che in qualità di capogruppo italiana del Gruppo Randstad comprende tutte le funzioni trasversali e di supporto al *business*, abbiamo effettuato riunioni da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che l'informativa di sostenibilità presente nel Report Integrato del Gruppo Randstad Italia relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai *GRI Standards* come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Report Integrato.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.


Federica Re
Director

Milano, 18 giugno 2025

glossario.

ATS - applicate tracking system.

È un software per la gestione della raccolta dei dati dei candidati.

certificazione parità di genere.

Il PNRR ha introdotto in Italia la certificazione della parità di genere con lo scopo di promuovere la presenza delle donne nel mondo del lavoro, anche nelle posizioni di leadership, come tassello fondamentale per la crescita e lo sviluppo economico e sociale del Paese.

La certificazione della parità di genere non è obbligatoria, ma è una scelta volontaria dell'azienda.

dipendenti diretti.

Sono esclusi i lavoratori appaltati di Randstad Services S.r.l.

ebi.Temp.

È l'ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo costituito nel 2000 attraverso un accordo contrattuale tra le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali del settore della somministrazione del lavoro. Sono associate a Ebi. Temp le due Associazioni di rappresentanza delle Agenzie per il Lavoro – ApL (Assolavoro e Assosomm), le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori somministrati (FeLSA-CISL, NIDIL-CGIL e UILTemp) e le tre Confederazioni Sindacali (CGIL, CISL e UIL). Ebi. Temp non ha fini di lucro ed è attivo sia a favore dei lavoratori che delle agenzie. In un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva ed occupazionale del settore, Ebi. Temp svolge una duplice funzione:

- di servizio per la gestione della bilateralità e dei diritti sindacali nel settore del lavoro in somministrazione;
- di tutela e protezione dei lavoratori in regime di somministrazione attraverso prestazioni definite dalla contrattazione nazionale.

Per conseguire i propri scopi, Ebi. Temp si avvale del contributo a carico delle Agenzie per il Lavoro, nella misura prevista dalla contrattazione tra le parti.

employability.

La capacità di una persona di acquisire e mantenere competenze aggiornate per acquisire e/o mantenere un posto di lavoro.

forma.Temp.

Fondi di formazione interprofessionale a supporto dei lavoratori somministrati che favoriscono la crescita professionale individuale dei lavoratori in somministrazione e formano le figure professionali carenti nel mercato del lavoro, ma necessarie alle imprese. Il Fondo Forma. Temp è finanziato attraverso un contributo obbligatorio delle Agenzie pari al 4% della retribuzione lorda dei lavoratori in somministrazione.

global reporting initiative (GRI).

Standard di riferimento che fornisce le linee guida riconosciute a livello globale per il reporting sulle performance economiche, ambientali e sociali di un'organizzazione.

materialità.

Per Materialità si intende la rilevanza che una determinata tematica (economica, gestionale, sociale o

ambientale) ha per l'impresa e per i suoi stakeholder. Sono "materiali" gli aspetti che riflettono gli impatti economici, sociali e ambientali significativi dell'organizzazione o influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

modello organizzativo 231.

Prende il nome dal Decreto Legislativo 231 del 2001, che impone una responsabilità alle imprese per alcuni reati commessi da amministratori, dipendenti o collaboratori nell'interesse o a vantaggio delle imprese stesse. Il Modello è un insieme di linee guida, procedure, impegni formativi e meccanismi di controllo orientati alla prevenzione del rischio di commissione di particolari reati come, per esempio, i reati di corruzione di pubblici amministratori, quelli societari o contro la personalità individuale e i reati di market abuse.

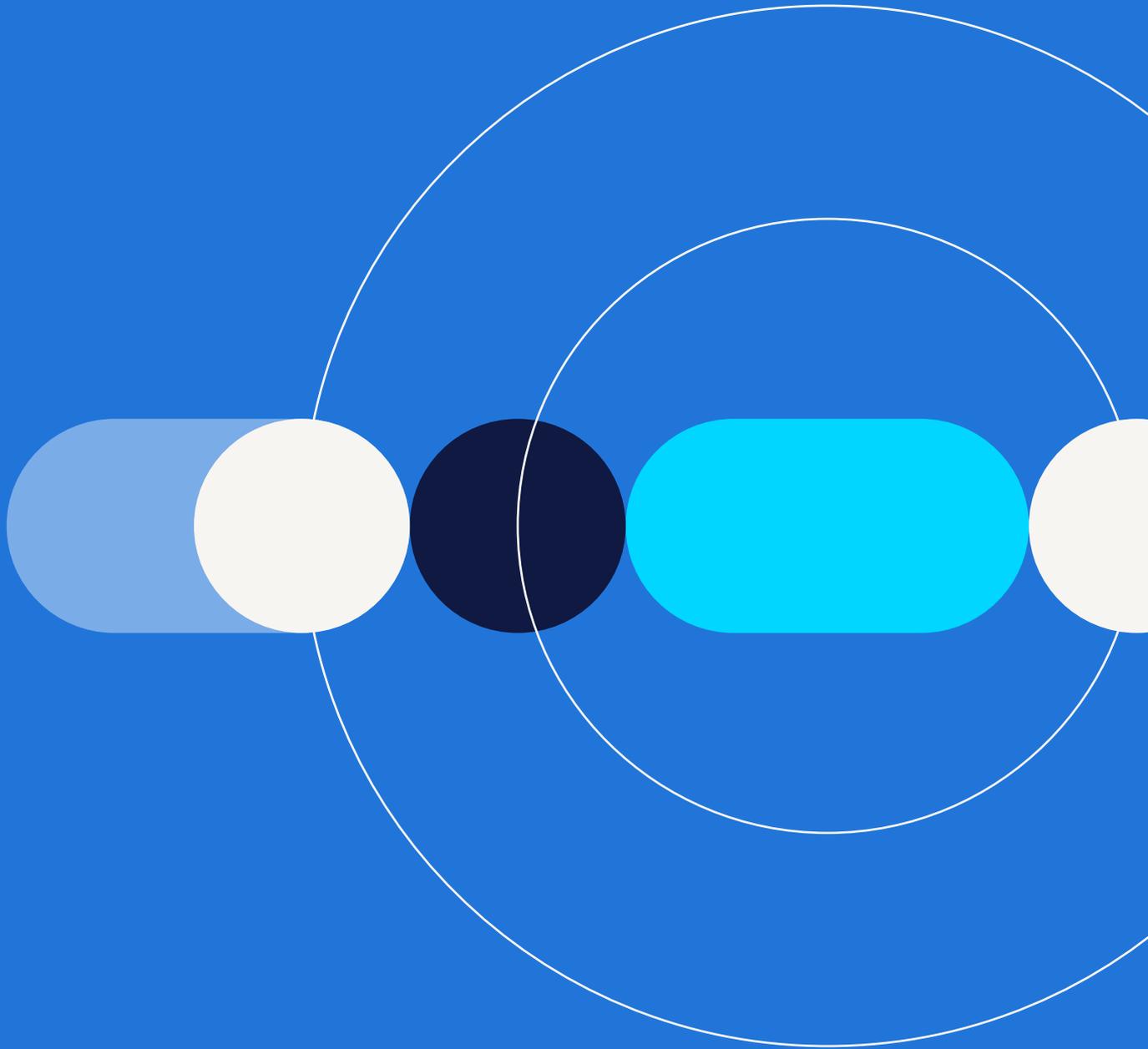
report integrato.

Il Report Integrato è una comunicazione sintetica che illustra come strategia, governance, performance e prospettive di un'organizzazione le consentano di creare valore nel breve, medio e lungo periodo, nel contesto in cui essa opera. Il 9 dicembre 2013, a seguito di un processo ampio di consultazione condotto a livello internazionale, l'International Integrated Reporting Council (IIRC) ha approvato l'International IR Framework, all'interno del quale sono illustrati i Principi Guida ed i Contenuti del Bilancio Integrato.

Progetto realizzato in collaborazione con:

AMAPÒLA

Randstad Group Italia S.p.A.



randstad

partner for talent.