

# 2025

report integrato italia.



randstad

partner for talent.

# indice.



- 04 lettera agli stakeholder.
- 05 partner for talent.
- 06 i 65 anni del Gruppo Randstad.
- 07 scenario di mercato.
- 08 highlights 2025.



## chi siamo.

- 12 struttura societaria.
- 13 randstad in italia.
- 14 storia.
- 17 visione e strategia.
- 18 i core values.
- 19 fondazione Randstad AI & humanities.



## ESG: la nostra strategia.

- 22 strategia e modello di business.
- 24 le specializzazioni di randstad.
- 35 Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano Cortina 2026.
- 36 la nostra strategia sostenibile.
- 38 un approccio concreto alla sostenibilità.
- 40 stakeholder engagement.
- 41 analisi di materialità.



## governance. condotta del business.

- 47 corporate governance.
- 50 etica del business.
- 53 certificazioni.
- 54 legislation & regulation.
- 58 risk management.
- 59 privacy e sicurezza dei dati.
- 60 gestione responsabile della catena di fornitura.
- 61 rapporti con le istituzioni.

## performance economiche.

- 62 valore economico generato e distribuito.
- 64 impatti economici indiretti.



## social. i talenti.

- 66 candidate management.
- 69 dati in evidenza.
- 79 salute e sicurezza.
- 84 innovazione tecnologica.

## le nostre persone.

- 86 dipendenti diretti.
- 88 employee value proposition.
- 91 equity at work.
- 96 ascoltare e coinvolgere.
- 98 formazione interna.
- 101 people e talent review.
- 102 salute e sicurezza.

## aziende e comunità.

- 105 il cliente al centro.
- 106 comunità e territorio.



## environmental.

- 110 tutela dell'ambiente.



## appendice.

- 114 nota metodologica.
- 115 composizione dei CdA delle società al 31.12.2025.
- 117 indice dei contenuti GRI.
- 123 politiche per qualità, ambiente, sicurezza delle informazioni, gestione del rischio del credito e responsabilità sociale.
- 125 relazione della società di revisione.

## glossario.



# partner for talent. report integrato 2025.

«Il valore condiviso e sostenibile nasce da una visione di lungo periodo, fondata sull'ascolto delle persone e sulla costruzione di legami di fiducia. Questo impegno poggia sulla solidità dei nostri valori e sulla dedizione dei colleghi che, ogni giorno, guidano migliaia di persone verso nuove opportunità lavorative».

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

# lettera agli stakeholder.

Gentili stakeholder,

Il 2025 è stato un anno di profonda trasformazione per il mercato del lavoro, caratterizzato da sfide strutturali e da un contesto in continua evoluzione. In questo scenario, il panorama occupazionale si confronta con una crescente scarsità di talenti e con il disallineamento tra competenze disponibili e bisogni delle imprese. È proprio in momenti come questo che si **rafforza la responsabilità di Randstad** nel contribuire allo sviluppo di un modello più inclusivo, sostenibile e capace di generare un impatto positivo nel lungo periodo.

Di fronte a sfide sempre più complesse, riteniamo fondamentale adottare un **approccio proattivo** capace non solo di interpretare il cambiamento, ma di guidarlo concretamente. In Italia, questo impegno si traduce nell'affrontare temi strutturali, come la talent scarcity, molto forte ad esempio nel settore sanitario, e nel sostenere opportunità di sviluppo occupazionale nei territori con minori opportunità. Attraverso modelli organizzativi innovativi e iniziative mirate, portiamo il lavoro dove serve, valorizzando il potenziale delle persone e contribuendo alla crescita delle comunità.

In questo percorso, **la tecnologia rappresenta un fattore abilitante fondamentale**. L'Intelligenza Artificiale e le soluzioni digitali stanno trasformando il modo in cui lavoriamo, offrendo nuove opportunità di accesso al lavoro e maggiore flessibilità. Il nostro impegno è quello di utilizzare queste leve in modo responsabile, mettendole al servizio delle persone e delle organizzazioni, favorendo modelli di lavoro più inclusivi e sostenibili.

La crescente complessità del mercato del lavoro rende indispensabile un **approccio sempre più specializzato**. Le nostre quattro specializzazioni – Operational, Professional, Digital ed Enterprise – rappresentano oggi un pilastro strategico per rispondere in modo efficace ai bisogni di talenti e imprese. Essere specializzati significa non solo sviluppare competenze distintive, ma anche saper anticipare le evoluzioni dei settori e accompagnare i talenti verso le professioni del futuro. Accanto alla dimensione economica e operativa, riteniamo centrale anche il nostro ruolo culturale. In una fase storica caratterizzata da cambiamenti rapidi e talvolta disorientanti, è fondamentale sostenere le persone nel comprendere le trasformazioni in atto, offrendo strumenti per aggiornare le proprie competenze e promuovendo un approccio consapevole e fiducioso verso il futuro del lavoro.

Nel corso dell'anno abbiamo confermato il nostro ruolo di riferimento per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, chiudendo con un fatturato pari a oltre 2.241,1 mln €, in linea con gli anni precedenti. Abbiamo continuato a investire sulle nostre 3.327 persone, erogando oltre 91.600 ore di formazione, un dato in aumento rispetto all'anno precedente. I contratti di lavoro in somministrazione che abbiamo stipulato sono stati quasi 190.000. Le ore di formazione garantite ai lavoratori con contratto di somministrazione sono state oltre 325.000, in linea con il nostro obiettivo di sviluppo delle competenze.

Promuoviamo un ambiente di lavoro fondato su **equità, rispetto e inclusione**, in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale e contribuire alla crescita collettiva, generando valore per l'intera società.

Siamo inoltre impegnati a contribuire alla transizione verso modelli più sostenibili, attraverso iniziative concrete di **riduzione dell'impatto ambientale** e un percorso progressivo verso il raggiungimento delle zero emissioni nette entro il 2050.

Il nostro impegno si è tradotto anche in azioni concrete per i territori e le nuove generazioni. Progetti come Randstad Box e GearBox - spazi dedicati alla formazione e all'orientamento dei giovani - insieme al nostro contributo per i Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali Milano Cortina 2026, testimoniano la volontà di creare valore condiviso. In particolare, l'esperienza Olimpica ci ha permesso di mettere a sistema competenze e capacità organizzative, contribuendo a valorizzare l'eccellenza italiana nel mondo.

**Guardiamo al futuro con fiducia e senso di responsabilità**. Siamo consapevoli delle sfide che ci attendono, ma anche delle opportunità che possiamo cogliere continuando a investire nelle persone, nelle competenze e nell'innovazione. In un mondo che cambia rapidamente, crediamo sia fondamentale mantenere uno sguardo positivo, capace di generare energia e fiducia.

Ringrazio i nostri colleghi, i clienti, i talenti e tutti i partner che ogni giorno contribuiscono a questo percorso. A beneficio del sistema Paese, delle imprese e delle persone, continueremo a costruire valore nel tempo.

Buona lettura,  
Marco Ceresa

# partner for talent.

Il mercato del lavoro continua a evolvere rapidamente, spinto da trasformazioni tecnologiche, cambiamenti demografici e crescente scarsità di competenze. In questo contesto, le aziende richiedono livelli sempre più elevati di delivery excellence, competenze specializzate e accesso a talenti qualificati in grado di sostenere la competitività nel lungo periodo. In risposta a queste dinamiche, in Randstad rafforziamo il nostro ruolo di partner for talent, mettendo a disposizione una conoscenza approfondita del mercato del lavoro e un modello operativo basato sulla specializzazione. Supportiamo le organizzazioni nella costruzione di workforce di qualità, diversificate e agili, capaci di adattarsi a scenari in continuo cambiamento.

Le nostre soluzioni nascono da un ascolto strutturato degli stakeholder, dall'adozione delle migliori pratiche e dall'integrazione dell'equity in tutti i processi. Questo

approccio ci consente di accompagnare i clienti nel raggiungimento dei loro obiettivi strategici e, allo stesso tempo, di offrire alle persone opportunità di lavoro coerenti con le loro competenze, aspirazioni e potenziale di crescita. In un mercato sempre più dinamico, **favorire un matching efficace tra domanda e offerta di lavoro rappresenta un fattore chiave di creazione di valore.**

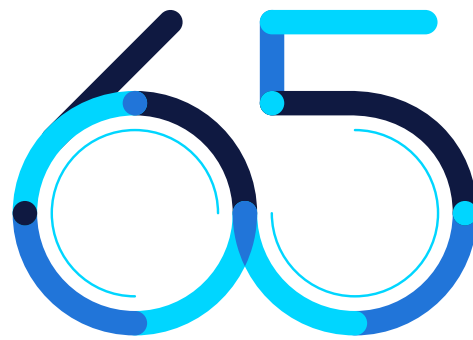
Questo impegno si fonda su una cultura solida, guidata dai nostri core values - to know, to serve, to trust, simultaneous promotions of all interests, striving for perfection - e dalle persone che li traducono quotidianamente in azioni concrete. La presenza di Randstad sul mercato italiano da quasi trent'anni testimonia un percorso di crescita costruito mettendo al centro la qualità del servizio, la soddisfazione dei clienti e uno spirito imprenditoriale diffuso.



# i 65 anni del gruppo randstad.

Nel 2025, a livello internazionale, il Gruppo Randstad ha celebrato 65 anni di attività, un traguardo che testimonia un percorso di crescita continuo fondato sulla capacità di connettere persone e opportunità, e di supportare le aziende nello sviluppo del talento. Dalla sua [fondazione nel 1960 nei Paesi Bassi](#), Randstad si è evoluta da iniziativa imprenditoriale pionieristica a realtà globale, costruendo nel tempo una presenza internazionale solida e un modello basato su specializzazione, conoscenza del mercato e centralità delle persone. In Italia, dove il Gruppo è presente da quasi trent'anni, questo patrimonio si traduce in un impegno concreto a favore di un mercato del lavoro più equo, inclusivo e orientato alla crescita. I 65 anni rappresentano non solo un momento celebrativo, ma anche un'occasione per rafforzare la visione futura: continuare a essere un partner di riferimento per talenti e aziende, contribuendo alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. [Le celebrazioni hanno coinvolto attivamente tutte le persone del Gruppo](#) attraverso

un articolato programma di iniziative a livello globale e locale. A partire dall'estate sono stati lanciati momenti di engagement internazionale, contest e la piattaforma "Share & Connect", pensata per favorire la connessione tra colleghi di tutto il mondo attraverso la condivisione di esperienze, interessi e competenze. Il percorso è culminato il 29 settembre, giornata ufficiale dell'anniversario, con attività diffuse su tutto il territorio: la mattinata è stata dedicata alle consuete attività lavorative, arricchita da un momento istituzionale di salute del management, mentre il pomeriggio ha previsto occasioni strutturate di confronto tra team, attraverso strumenti di dialogo dedicati, seguite da momenti celebrativi nelle filiali e nella sede centrale. Le iniziative, accompagnate da campagne di comunicazione e da attività partecipative, hanno rafforzato il senso di appartenenza, valorizzato le persone e promosso connessioni autentiche all'interno dell'organizzazione, in linea con il purpose "together we grow".



# scenario di mercato.

Nel 2025 lo scenario di mercato è rimasto caratterizzato da una forte complessità, determinata dalla convergenza di fattori geopolitici, volatilità economica, trasformazione tecnologica, transizione green e dinamiche demografiche di lungo periodo. In questo contesto, la scarsità di talenti si è ulteriormente intensificata, alimentata non solo dalla riduzione della popolazione in età lavorativa in molti Paesi ad alto reddito, ma anche dal crescente mismatch tra competenze disponibili e competenze richieste. L'adozione dell'Intelligenza Artificiale, in particolare dell'AI generativa, ha accelerato questa trasformazione, creando al tempo stesso opportunità e criticità: da un lato abilita nuovi livelli di produttività, collaborazione uomo-macchina e innovazione, dall'altro rende necessario un rapido investimento in upskilling e reskilling per accompagnare l'evoluzione dei ruoli. Parallelamente, la transizione ecologica continua ad accrescere la domanda di green skills, mentre le persone

attribuiscono crescente importanza a flessibilità, benessere, employability di lungo periodo, work-life balance e coerenza valoriale con il datore di lavoro. In questo scenario, le aziende incontrano maggiori difficoltà nell'attrarre e trattenere talenti e ricercano partner sempre più strategici, capaci non solo di accelerare il recruiting, ma anche di supportare la pianificazione della forza lavoro, la mobilità interna, la formazione e la costruzione di workforce più resilienti. A ciò si aggiunge un quadro regolatorio in continua evoluzione, che richiede mercati del lavoro più equi, inclusivi e adeguatamente protetti. In questo contesto, **il ruolo di Randstad si rafforza: accompagnare talenti e organizzazioni in un mercato del lavoro in rapido cambiamento, promuovendo un modello capace di coniugare accesso al lavoro, sviluppo delle competenze, flessibilità, tutela dei diritti e creazione di valore nel lungo periodo.**

## i trend che modellano il mercato:



# highlights 2025.

 4 ISTRUZIONE  
DI QUALITÀ

 8 LAVORO DIGNITOSO  
E CRESCITA ECONOMICA

## 2.241,1 mln €

fatturato

## 5,7%

EBITDA

## 3.327

dipendenti diretti

## 95%

delle posizioni manageriali  
ricoperte dall'interno

## 91.635

totale ore di formazione  
ai dipendenti diretti

## 55.100

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

## 20.335

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

## 26.633

lavoratori e lavoratrici in  
somministrazione assunti con  
contratto a tempo indeterminato

## +15.000

giovani coinvolti in attività  
di formazione e orientamento

## 325.484

ore di formazione erogate  
ai lavoratori con contratto  
di somministrazione

**5** PARTITÀ DI GENERE**10** RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

# 79%

donne nell'organizzazione

# 55%

donne in senior management position

# 73%

donne-madri in senior management position

# 94,1%

tasso di rientro al lavoro dopo il congedo parentale

# 94,2%

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

# 591.739 €

destinati al programma Baby Randstad

# 748.000 €

investiti nel programma Randstad Grow Up

- certificazione parità di genere UNI PDR 125:2022
- certificazione SA 8000
- certificazione Geeis 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 e a Valore D
- Randstad HOpportunities
- sostegno alla pride week
- Randstad without borders
- HR Partner dei Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano Cortina 2026



**13** LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

**99%**

dell'energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili



adozione del decalogo ambientale

**2.749 tCO<sub>2</sub>**

emissioni totali di scope 1 e scope 2 dell'organizzazione (market based)

**80%**

delle giornate lavorabili in modalità smart working





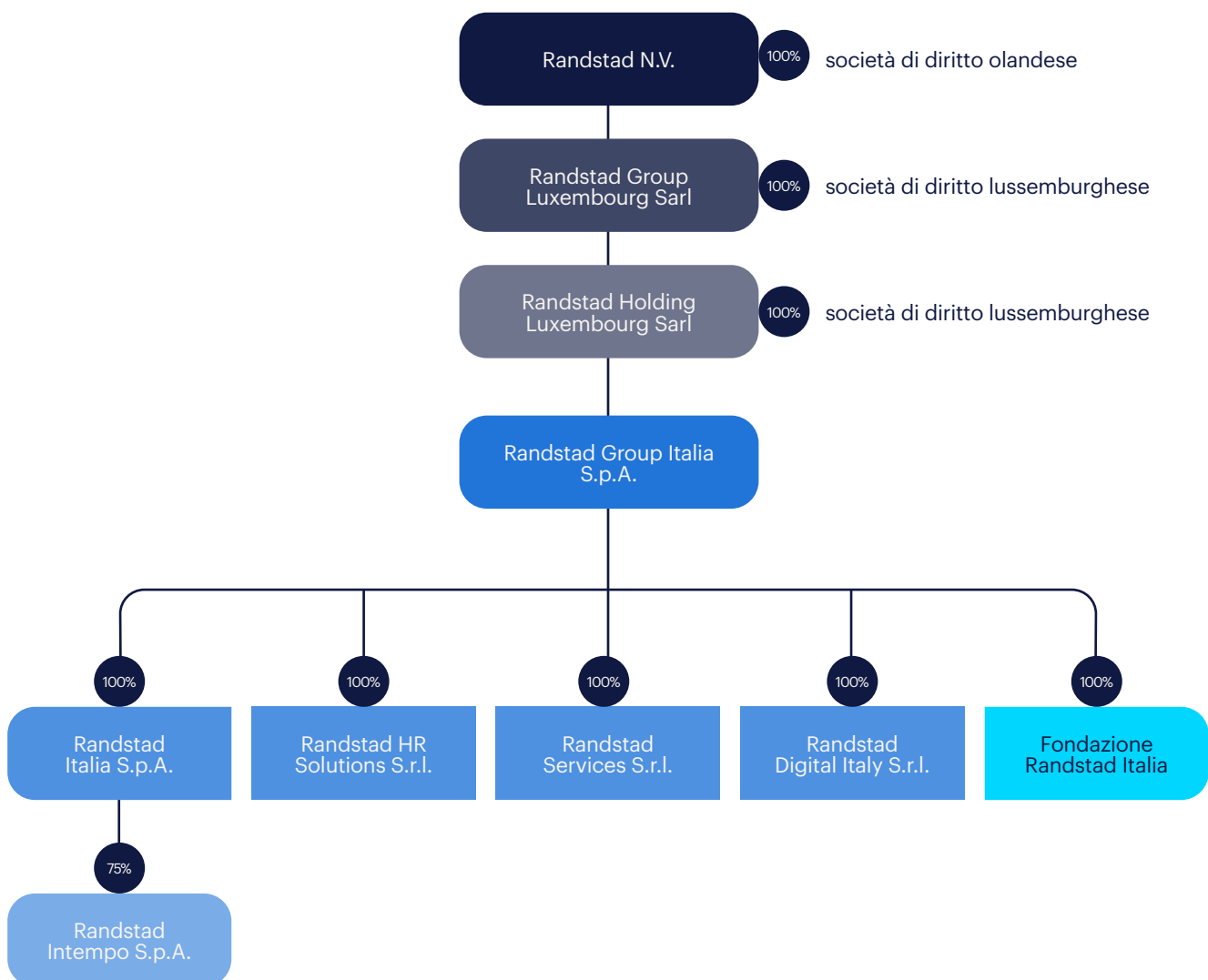
# chi siamo.

- 12 struttura societaria.
- 13 randstad in italia.
- 14 storia.
- 17 visione e strategia.
- 18 i core values.
- 19 fondazione randstad AI & humanities.

## 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 di consulenza in ambito engineering e ICT;
- **XI ottobre S.r.l. (già Monster Italia)**, nel mese di gennaio 2025 è stata posta in liquidazione. A seguito dell'approvazione del bilancio finale di liquidazione, la società è stata cancellata dal registro imprese nel mese di maggio 2025.



## randstad in italia.

Come partner di riferimento nel mercato delle risorse umane il Gruppo Randstad in Italia supporta aziende di ogni dimensione e settore con soluzioni integrate di ricerca e selezione, formazione e somministrazione di personale. In un contesto segnato da profonde trasformazioni del lavoro, mettiamo a disposizione competenze specializzate e una conoscenza approfondita del mercato per rispondere in modo efficace alle esigenze dei clienti. Collaboriamo con un ampio network di organizzazioni pubbliche e private e le affianchiamo nell'individuazione e nello sviluppo dei talenti più adatti, contribuendo a rafforzarne la competitività e la crescita. Allo stesso tempo offriamo a candidati e lavoratori opportunità professionali coerenti con competenze,

esperienze e aspirazioni. Il nostro approccio si fonda su relazioni solide e durature, costruite su fiducia, ascolto e responsabilità condivisa. Attraverso queste partnership generiamo valore per tutti gli stakeholder, favoriamo un incontro efficace tra domanda e offerta di lavoro e contribuiamo allo sviluppo sostenibile del mercato del lavoro nel lungo periodo.

Il Gruppo Randstad Italia ha registrato nel 2025 un fatturato di oltre € 2.241,1 milioni, in linea con gli anni precedenti. L'azienda può contare, al 31 dicembre 2025, su 3.327 persone e ha attivato 188.885 contratti di lavoro in somministrazione per 108.923 lavoratori. Con sede centrale a Milano, è presente in modo capillare su tutto il territorio nazionale grazie a una rete di 276 filiali<sup>1</sup>.



4	abruzzo
4	basilicata
2	calabria
7	campania
37	emilia-romagna
11	friuli venezia giulia
13	lazio
6	liguria
71	lombardia
8	marche
1	molise
33	piemonte
5	puglia
2	sardegna
7	sicilia
13	toscana
8	trentino alto adige
5	umbria
1	valle d'aosta
38	veneto

276 totale

<sup>1</sup> Sono comprese le Filiali Group S.p.A., Randstad Italia, Inhouse e Intempo.

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

- continua e si struttura il programma ED&I proposto dall'ED&I Council di Randstad Group Italia.
- annuncio partnership di Randstad Italia per i Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano Cortina 2026
- 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 RiseSmart 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

→ storia.

● contesto.

● randstad.

● KPI.

## 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

## 2025

- nasce Randstad GearBox.
- consolidamento delle divisioni specializzate di Randstad.
- fatturato: (mln €): 2.241,1  
lavoratori somministrati (medi x settimana): 55.100  
dipendenti diretti (HC): 3.327  
filiali (incluso Inhouse): 276

# visione e strategia.

La nostra visione: essere la talent company più equa e specializzata al mondo.

In uno scenario lavorativo in continua evoluzione, la nostra ambizione di essere la talent company più equa e specializzata al mondo è guidata da due principi fondamentali:

La necessità di specializzazione.

Il nostro approccio alla specializzazione garantisce a talenti e aziende l'esperienza verticale che ricercano. Grazie alla profonda conoscenza di settori, mercati e competenze, Randstad gode di una posizione unica per evolvere gli assetti organizzativi, abilitando le aziende a rispondere con successo alle sfide di business e alle ambizioni di crescita.

L'importanza dell'equità.

Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro inclusivo, dove ognuno possa realizzarsi portando con sé la propria autenticità, prospettiva ed esperienza. Un sistema di attraction e recruitment equo ci permette di dare vita a un'organizzazione agile, produttiva e innovativa.

La nostra strategia: partner for talent.

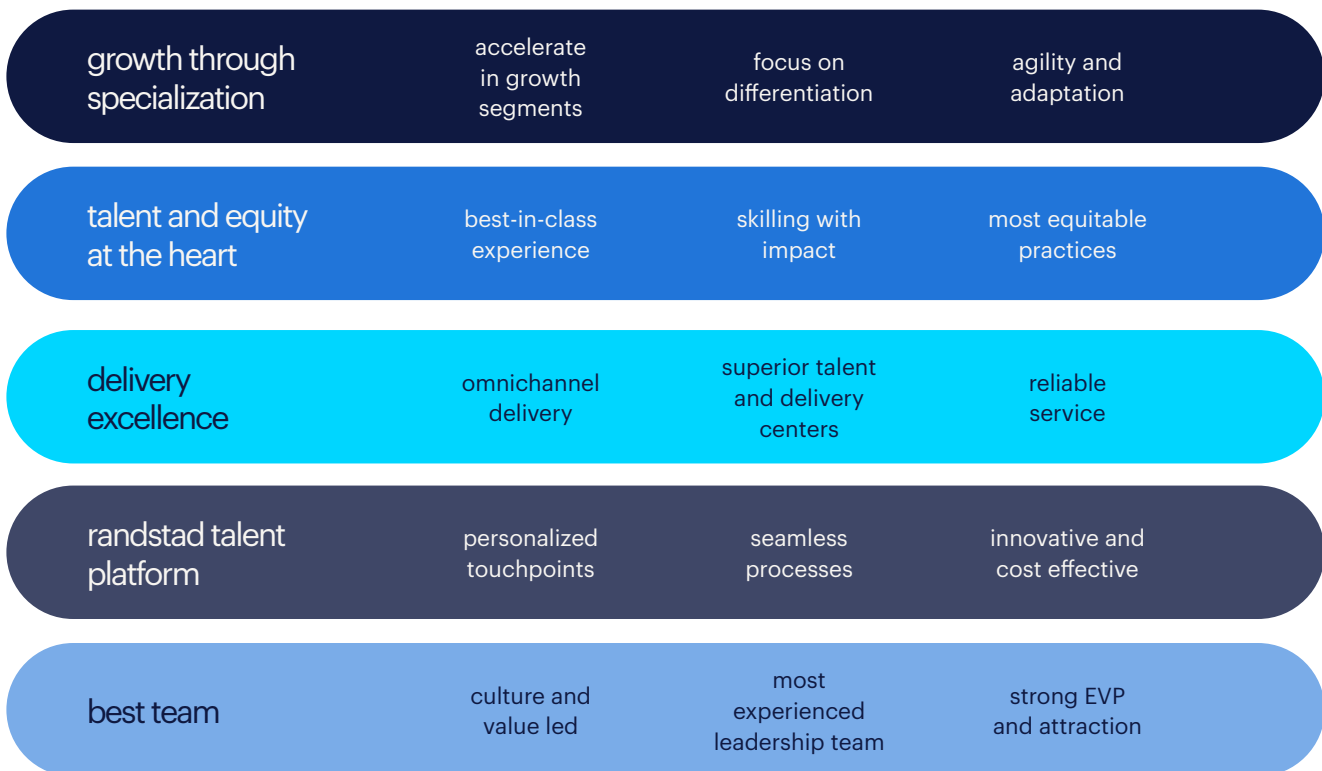
L'ambizione di Randstad è chiara: essere la talent company più equa e specializzata al mondo.

Questa visione traccia un percorso strategico per confermarci, a livello globale, come il partner di maggior valore per i talenti e per le aziende. Una strategia, fondata su cinque pillars, che coniuga specializzazione, scalabilità ed esperienze digitali integrate, ponendo sempre le persone e le organizzazioni al centro del nostro ecosistema.

La nostra forza risiede in un brand autorevole e in una cultura dell'equità radicata in valori che, oggi come sessantacinque anni fa, guidano ogni nostra scelta con la stessa, immutata autenticità.

## il nostro impatto su talenti, aziende e società.

- **Talenti** - Aiutiamo i talenti a costruire percorsi di carriera gratificanti, supportandoli nello sviluppo delle competenze necessarie per restare competitivi nel tempo.
- **Clienti** - Supportiamo i nostri clienti nel trovare i talenti qualificati di cui hanno bisogno.
- **Dipendenti** - Offriamo alle nostre persone opportunità di crescita continua e percorsi di carriera.
- **Società** - Diamo forma al mondo del lavoro attraverso le nostre attività di business e i nostri programmi di impatto sociale.
- **Azionisti** - Generiamo valore economico nel lungo periodo per i nostri azionisti attraverso la nostra strategia e la nostra ambizione.



## i core values.

Questi valori non sono solo parte della nostra storia, ma il DNA della nostra cultura. Ogni decisione che prendiamo, ogni passo che facciamo, è guidato da questo impegno profondo.

È su queste basi che poggiano i Business Principles che garantiscono coerenza e integrità in tutto ciò che facciamo.

### 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 con 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 con contratto di somministrazione, 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.

# fondazione randstad AI & humanities.

La Fondazione Randstad AI & Humanities, denominata legalmente Fondazione Randstad Italia, è nata nel 2024 per esplorare l'intersezione tra Scienze Umane e nuove tecnologie, con un focus particolare sull'Intelligenza Artificiale. La Fondazione propone un vero e proprio cambio di paradigma: accanto alle competenze tecniche e STEM<sup>2</sup>, assume un ruolo sempre più centrale il contributo delle Scienze Umane, fondamentali per lo sviluppo dell'Intelligenza Artificiale e delle nuove tecnologie, in particolare in una prospettiva di progresso inclusivo e sostenibile. Attraverso la prospettiva delle Humanities, la Fondazione intende favorire una comprensione più profonda sia delle opportunità sia delle sfide legate alla crescente diffusione dell'AI, con impatti rilevanti su persone, aziende e mercato del lavoro. In questo contesto, promuove un dialogo aperto e costruttivo tra gli attori coinvolti, con l'obiettivo di orientare lo sviluppo tecnologico in modo consapevole e responsabile.

La Fondazione concentra il proprio impegno su tre ambiti strategici principali:

1. **Confronto con interlocutori accademici, aziendali e istituzionali** attraverso workshop di ricerca in formato unconference<sup>3</sup> con aziende, istituzioni ed esperti di settore. Ogni evento è progettato per coinvolgere un selezionato gruppo di C-level<sup>4</sup> e speaker d'eccezione (esperti di AI e Human Sciences) in un confronto dialettico basato su case study concreti.

2. **Analisi e divulgazione dell'impatto dell'AI sul mercato del lavoro:** con il supporto e l'expertise di Randstad Research, l'azienda analizza l'impatto dell'Intelligenza Artificiale sul mercato del lavoro e sull'evoluzione delle competenze richieste. Queste attività di studio si arricchiscono anche dei contributi emersi dai workshop della Fondazione, che Randstad Research elabora e integra in paper di ricerca destinati a una diffusione più ampia presso il pubblico.

3. **Programmi interdisciplinari di ricerca e formazione:** la Fondazione ha già avviato collaborazioni con istituzioni di prestigio, tra cui Cambridge e l'UNESCO tramite la Queen Mary University of London, per finanziare borse di studio destinate a progetti di ricerca avanzata su temi AI & Humanities, anche grazie al contributo strategico e contenutistico dei Membri dell'Advisory Board di Fondazione. Quest'ultimo è composto da professori universitari, CEO ed esperti in diversi ambiti: da quello tecnico-scientifico, a quello della comunicazione, alle scienze umane, fino al mondo istituzionale, per favorire stimoli e 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 sui seguenti temi:

- borse di studio per supportare giovani ricercatori in progetti interdisciplinari e dialogare con loro sui trend topic dell'AI;
- workshop di ricerca: Fondazione ha organizzato tre Workshop di ricerca che hanno riunito complessivamente più di 50 esperti, leader aziendali, accademici e rappresentanti istituzionali per riflettere sull'integrazione dell'AI nella società e nelle sfide di business;
- pubblicazione dei primi report di ricerca con Randstad Research: a seguito delle riflessioni emerse dai workshop di ricerca, la Fondazione ha pubblicato tre report destinati al general public. In particolare, il report di ricerca "Intelligenza artificiale: una riscoperta del lavoro umano", pubblicato a ottobre 2025, ha raccolto le principali riflessioni maturate nel lavoro della Fondazione Randstad AI & Humanities nel suo primo anno di attività, proponendosi di offrire un'analisi approfondita e multidimensionale delle profonde trasformazioni indotte dall'Intelligenza Artificiale (IA) nel tessuto economico e sociale italiano.

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 ed 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, per contribuire 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 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 innovare la didattica integrata con le nuove tecnologie.

[Clicca qui per accedere al sito della Fondazione.](#)

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Formato di evento partecipativo e informale in cui i contenuti e l'agenda vengono definiti direttamente dai partecipanti, favorendo il confronto aperto, lo scambio di idee e la creazione di conoscenza.

<sup>4</sup> C-level si riferisce ai dirigenti di alto livello in un'azienda, solitamente quelli che occupano posizioni chiave come CEO, CFO, COO, CIO, ecc.

## randstad research.

Con l'obiettivo di contribuire in modo concreto alla comprensione e all'evoluzione del mercato del lavoro, Randstad ha dato vita a un presidio dedicato alla ricerca e all'analisi. Fondato all'inizio del 2019, [Randstad Research Italia](#) è il centro di ricerca indipendente del Gruppo, focalizzato su analisi qualitative e quantitative, studi di caso e approfondimenti sui diversi settori economici. L'attività del centro si concentra sull'evoluzione della domanda e dell'offerta di lavoro e sulle competenze necessarie per rispondere a tali dinamiche. Le ricerche sviluppate analizzano i profili professionali richiesti nel breve, medio e lungo periodo, considerando le specificità settoriali e territoriali, oltre alle principali tendenze dei mercati del lavoro a livello internazionale.

Di seguito si evidenziano le principali ricerche sviluppate nell'anno 2025.

### [L'impatto dell'Intelligenza Artificiale sui lavoratori italiani.](#)

L'IA sta trasformando rapidamente il mercato del lavoro, con un impatto su tutti i livelli occupazionali. Lo studio effettuato per Fondazione Randstad AI & Humanities esplora la possibile evoluzione delle professioni seguendo tre diversi indicatori, che esaminano i rischi di automazione e di esposizione all'IA e la compatibilità con il Machine Learning delle diverse professioni.

### [Il futuro delle professioni mediche e infermieristiche in Italia.](#)

Realizzato nell'ambito di "[Ecosistema Futuro](#)", il rapporto propone un'analisi approfondita del settore sanitario italiano, mettendo in evidenza non solo le criticità attuali, ma anche le prospettive di sviluppo e le azioni strategiche necessarie per il futuro. Il documento evidenzia come persistano alcune sfide di natura quantitativa, tra cui la carenza di personale, il rischio di un futuro esubero medico e il forte fabbisogno di infermieri, oltre a criticità qualitative legate alla crescente necessità di competenze chiave, in particolare digitali, gestionali, relazionali ed etiche. Allo stesso tempo, il rapporto mette in luce significative opportunità di crescita e innovazione per il settore.

### [Intelligenza Artificiale: una riscoperta del lavoro umano.](#)

Il rapporto propone una lettura dell'Intelligenza Artificiale che ne valorizza il ruolo come strumento in grado di integrare e potenziare le competenze umane. Il documento analizza gli effetti dell'IA sul mercato del lavoro, approfondendo gli impatti sui lavoratori e le implicazioni più ampie sulla società, sui processi di apprendimento e sull'evoluzione umana. Le conclusioni individuano una serie di raccomandazioni strategiche rivolte ai sistemi educativi e alle imprese, con l'obiettivo di orientare lo sviluppo dell'Intelligenza Artificiale verso modelli coerenti con valori umanistici e di progresso sociale.

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

[Nota di ricerca: L'era dell'Intelligenza Artificiale nel settore finanziario: sfide e opportunità per le professioni e la pubblica amministrazione in Piemonte. Occupazione e transizione digitale \(pubblicazione prevista nella primavera 2026\).](#)

### [Paper pubblicati su riviste terze:](#)

- Mind the gap, L'IA come opportunità di risposta alla domanda di lavoro insoddisfatta in Italia (2024-2033), Sinapsi;
- Perché il futuro dell'IA deve essere guidato da valori umanistici, Agenda Digitale (clicca di seguito per leggere il [primo](#) e il [secondo](#) articolo pubblicati);
- Quale sarà il futuro delle professioni sanitarie in Italia? Future brief Ecosistema Futuro (pubblicazione prevista nella primavera 2026).

[Collaborazione con il Consiglio Nazionale delle Ricerche ed Ente Italiano di Normazione:](#) consulenza tecnica per la definizione della prassi UNI/PdR 184:2025 che definisce i requisiti delle figure professionali legate alla circolarità. Presentata il 4 novembre 2025, in occasione della Fiera Ecomondo, durante il convegno "La nuova prassi di riferimento UNI/PdR 184:2025 - Profili professionali nell'ambito dell'Economia Circolare".



# ESG: la nostra strategia.

- 22 strategia e modello di business.
- 24 le specializzazioni di randstad.
- 35 Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano Cortina 2026.
- 36 la nostra strategia sostenibile.
- 38 un approccio concreto alla sostenibilità.
- 40 stakeholder engagement.
- 41 analisi di materialità.

## strategia e modello di business.

Generare un impatto positivo sulla società, con un'attenzione costante alle responsabilità sociali, è un obiettivo prioritario per Randstad. Questo impegno si traduce non solo nella capacità di individuare le opportunità professionali più adeguate e di sviluppare le competenze richieste dal mercato, ma anche nel contributo alla costruzione di un mercato del lavoro equo e sostenibile. Si tratta di un [approccio che supera i confini della tradizionale responsabilità sociale d'impresa e integra in modo concreto il benessere sociale nelle attività di business](#). A questo si affiancano attività di leadership di pensiero, il coinvolgimento strutturato degli stakeholder e un costante monitoraggio dei trend e dei profili professionali più richiesti, sviluppati attraverso ricerche, analisi, pubblicazioni e la partecipazione a eventi dedicati.

La strategia si fonda su basi solide, sia valoriali sia operative, e si orienta alla creazione di valore attraverso un ampio portafoglio di soluzioni e servizi, con una forte componente tecnologica e un chiaro allineamento agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

In un contesto caratterizzato da rapidi cambiamenti e da una crescente talent scarcity, ossia la difficoltà di reperire competenze sempre più specializzate, la strategia globale di Randstad si articola in cinque pilastri chiave:

**1. Crescita attraverso la specializzazione:** il mercato del lavoro richiede competenze sempre più specifiche e le organizzazioni hanno bisogno non solo di persone, ma di profili altamente qualificati. Randstad ha quindi sviluppato un modello basato sulle specializzazioni, con l'obiettivo di diventare il partner più rilevante per le aziende nella gestione dei talenti, comprendendone le esigenze e offrendo soluzioni mirate e scalabili.

**2. Talento ed equità al centro:** Randstad promuove attivamente equità, diversità e inclusione in tutte le proprie attività. L'equità rappresenta un elemento chiave per costruire relazioni di fiducia e di lungo periodo con gli stakeholder ed è integrata nei processi, nei percorsi formativi, nello sviluppo del talento e nel codice di condotta. Garantire pari opportunità di accesso al lavoro e alla qualificazione è essenziale sia dal punto di vista etico sia per sostenere il business. In un mercato in cui i talenti rappresentano una risorsa strategica, diventa fondamentale considerare l'intero bacino di competenze disponibili,

individuare e sviluppare i talenti e accompagnarli lungo percorsi professionali duraturi.

**3. L'eccellenza nella delivery:** la conoscenza del mercato e le competenze distintive consentono di costruire relazioni basate su fiducia ed efficienza. In un contesto in evoluzione, Randstad continua a investire nel miglioramento dei processi e dei modelli operativi, con l'obiettivo di generare valore per talenti, clienti e dipendenti lungo l'intero ciclo di vita lavorativo. L'azienda sviluppa soluzioni che supportano le organizzazioni nelle loro esigenze specifiche e, allo stesso tempo, orienta e forma i profili professionali più richiesti, grazie anche a talent pool diversificati. La capacità di operare su larga scala con qualità e tempestività rafforza il ruolo di partner for talent.

**4. La nuova Randstad talent platform:** l'obiettivo è offrire la migliore esperienza possibile a talenti e clienti e dotare i dipendenti di strumenti efficaci per supportare il business. L'azienda investe nello sviluppo della piattaforma digitale, che integra front-office, mid-office e sistemi IT, e punta a una gestione sempre più evoluta dei marketplace digitali. Questo consente di accelerare l'innovazione, migliorare l'efficienza operativa e rafforzare il posizionamento come leader nella digitalizzazione dei servizi HR.

**5. Il nostro essere best team:** le persone di Randstad rappresentano il principale fattore distintivo e il motore della crescita. Le competenze, l'impegno e il senso di appartenenza consentono di perseguire gli obiettivi strategici e di affrontare le sfide del mercato. La cultura aziendale si basa su inclusione, rispetto, responsabilità e spirito imprenditoriale. Un piano formativo continuo e orientato allo sviluppo professionale contribuisce a posizionare le persone di Randstad come professionisti altamente qualificati, elemento essenziale per affermarsi come la talent company più equa e specializzata.

Randstad offre un'ampia gamma di soluzioni a supporto delle organizzazioni, con l'obiettivo di ottimizzare le strategie e valorizzare il potenziale dei talenti. L'approccio alla gestione dei candidati copre tutte le tipologie di lavoratori, dai profili che entrano stabilmente in azienda alle soluzioni in outsourcing, e include tutte le fasi: attrazione del talento, acquisizione, gestione e transizione di carriera. Operando da decenni in questo settore, [Randstad conferma un ruolo di leadership che non si limita all'ambito operativo, ma si estende anche alla capacità di interpretare i trend e orientare il mercato](#). Ne deriva una strategia ambiziosa, in grado di leggere i cambiamenti e valorizzare i dati, con l'obiettivo di affermarsi come la talent company più equa e specializzata.

# il nostro modello di creazione di valore.

## input: i nostri asset chiave.

### umano

Siamo orgogliosi di far crescere i migliori professionisti delle risorse umane nel mondo.

### intellettuale

Conoscenza, esperienza e la forza dei brand Randstad garantiscono servizi e concept della massima qualità.

### tecnologico

Capacità di scalare rapidamente le innovazioni collaudate a livello globale.

### finanziario

Mix sostenibile di debito e partecipazioni, con una solida posizione finanziaria.

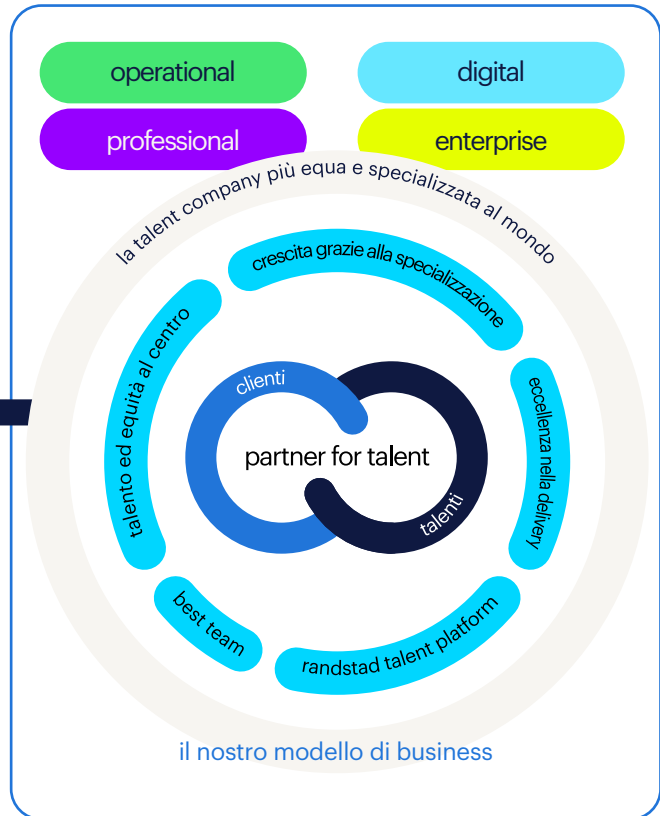
### sociale

Interazione proattiva con governi e responsabili politici, aziende, sindacati, ONG e altri organismi.

### principali trend di settore

1. Talent scarcity e nuove aspettative.
2. Supporto strategico e specializzazione.
3. Digitalizzazione e Intelligenza Artificiale.

## la nostra strategia.



## output: il valore che creiamo.

€ 2.241,1 mln  
fatturato

5,7%  
EBITDA

3.327  
dipendenti diretti

91.635  
ore di formazione erogate  
ai dipendenti diretti

95%  
delle posizioni manageriali  
ricoperte dall'interno

325.484  
ore di formazione erogata  
ai lavoratori con contratto  
di somministrazione

79%  
donne nell'organizzazione

20.335  
persone assunte nelle  
aziende attraverso la  
Ricerca e Selezione  
(Permanent Placement)

26.633  
lavoratori e lavoratrici in  
somministrazione assunti  
con contratto a tempo  
indeterminato

più di 15.000 giovani  
coinvolti in attività  
di formazione,  
orientamento

55.100  
lavoratori e lavoratrici  
con contratti di  
somministrazione attivi  
(media settimanale)

Inclusa nell'indice AEX ESG  
Inclusa nel Dow Jones  
Sustainability Index

## outcome: il nostro impatto.

Talenti, clienti e società in generale che beneficiano dell'impatto generato dal capitale umano e finanziario di Randstad.

**talenti:** aiutiamo i talenti a costruire percorsi di carriera gratificanti, supportandoli nello sviluppo delle competenze necessarie per restare competitivi nel tempo.

**clienti:** aiutiamo i nostri clienti a trovare i migliori talenti di cui hanno bisogno.

**dipendenti:** offriamo alle nostre persone opportunità di crescita continua e percorsi di carriera.

**investitori:** generiamo valore economico nel lungo periodo per i nostri azionisti attraverso la nostra strategia e la nostra ambizione.

**società:** diamo forma al mondo del lavoro attraverso le nostre attività di business e i nostri programmi di impatto sociale.

essere partner con uno scopo

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

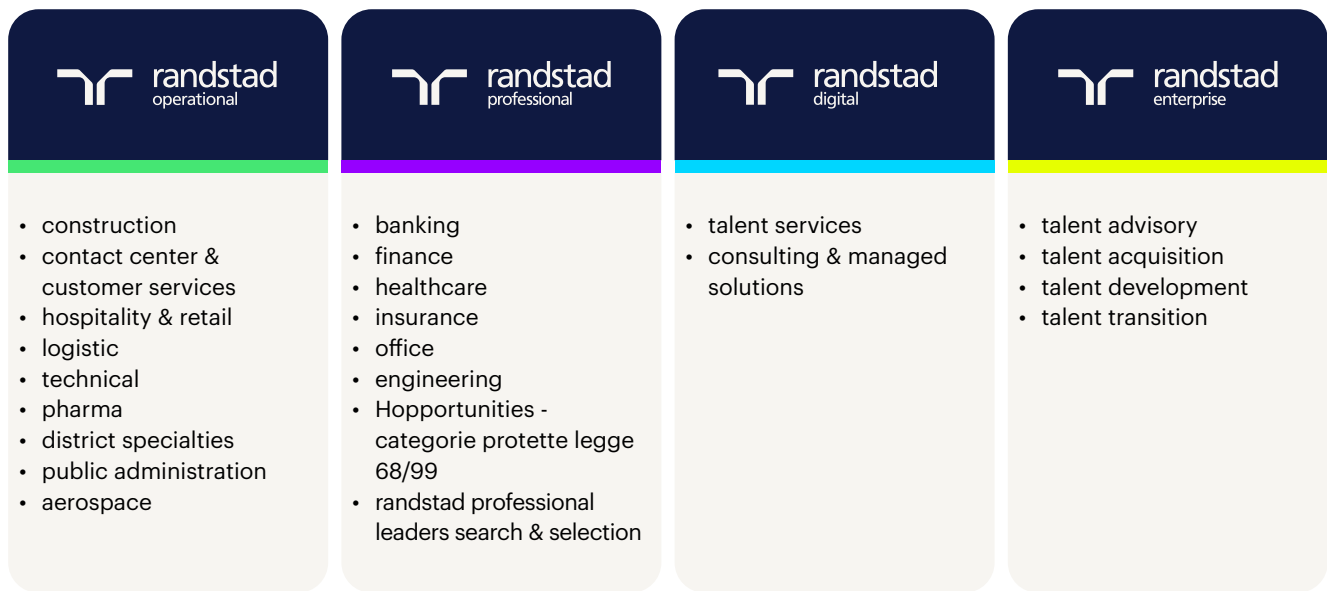
obiettivi di sviluppo sostenibile



## le specializzazioni di randstad.

Nel 2025 il Gruppo Randstad in Italia ha consolidato la strategia globale del Gruppo e la crescita attraverso le

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 nella ricerca, somministrazione e formazione di talenti per l'industria leggera, i profili tecnici specializzati, la logistica e i settori legati all'edilizia e alle infrastrutture. Randstad Operational si occupa inoltre della selezione di figure professionali per ambiti quali hotellerie e ristorazione, assistenza clienti, retail, produzione farmaceutica e pubblica amministrazione. Il personale operativo rappresenta il cuore delle organizzazioni e svolge un ruolo essenziale nel garantire continuità, efficienza e qualità nei processi aziendali. Si tratta di professionisti che, attraverso attività strettamente connesse al core business – dalla produzione all'erogazione dei servizi – contribuiscono in modo diretto al funzionamento e alla competitività delle imprese. Ogni attività, dalla gestione di macchinari al coordinamento di team, dal contatto con il cliente al controllo della qualità, è parte integrante di un sistema che sostiene il valore generato dall'azienda.

Il contributo del personale operativo va oltre la semplice esecuzione: grazie a competenze tecniche e specialistiche, questi professionisti rendono concreta la strategia aziendale e ne supportano l'evoluzione. È attraverso il loro lavoro quotidiano che le organizzazioni riescono ad adattarsi ai cambiamenti del mercato, migliorare le proprie performance e affrontare con efficacia le sfide di contesti sempre più complessi.

In questo quadro, Randstad Operational supporta aziende e talenti attraverso un'offerta strutturata che copre diverse specializzazioni:

- Logistica e trasporti;
- Operai e tecnici specializzati;
- Retail e GDO;
- Turismo e ristorazione;
- Edilizia e costruzioni;
- Contact center e assistenza clienti;
- Pharma;
- Aerospace.

→ le specializzazioni di randstad.

#### aerospace.

La sub-specialty Aerospace nasce dalla volontà di rafforzare il percorso di specializzazione di Randstad e di rispondere in modo mirato a un mercato in forte crescita. L'Italia rappresenta oggi la sesta economia mondiale nel settore aerospace, aeronautico e della difesa, con un volume complessivo stimato in circa 18 miliardi di euro di fatturato e oltre 55.000 addetti. Randstad operava già in questo ambito con risultati significativi – 183 clienti attivi e un fatturato pari a 65 milioni di euro – e ha quindi scelto di consolidare il proprio posizionamento attraverso la creazione di una divisione dedicata.

Randstad Aerospace si propone di rispondere alla carenza strutturale di talenti tecnici, dichiarata dal 69% delle aziende del settore, supportando i clienti nel colmare il gap di competenze che accompagna la rapida evoluzione tecnologica dell'industry. In questo contesto, la divisione offre soluzioni HR personalizzate che spaziano dalla ricerca e selezione di profili qualificati alla formazione, fino allo sviluppo di strategie di engagement e retention.

Tra le principali progettualità e iniziative avviate:

- sviluppo di azioni di posizionamento sul mercato, attraverso la creazione di pagine dedicate sul sito per talenti e aziende, la diffusione di comunicati stampa e la pubblicazione di contenuti sui canali social;
- creazione di un database condiviso con tutte le linee di business, che conta 1.346 aziende ed è costantemente aggiornato e monitorato anche rispetto ai risultati economici di fatturato;
- avvio della Aerospace Academy, un percorso formativo di 8 ore rivolto ai consulenti, focalizzato sui profili più richiesti, sulle dinamiche di settore, sui processi produttivi e sul linguaggio tecnico;
- sviluppo di strumenti a supporto delle attività di selezione e commerciali, tra cui matrici di competenze sui profili e materiali di presentazione dedicati.

#### hotellerie.

La sub-specialty Hotellerie nasce con l'obiettivo di rispondere alle esigenze di un mercato in forte espansione, che ha registrato una crescita del 19% nel 2025 rispetto al 2024, con particolare dinamismo nel segmento del lusso. Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da importanti investimenti e nuove aperture – pari a circa 2,5 miliardi di euro nel solo 2025 – che confermano l'attrattiva dell'Italia, meta di interesse sia per grandi gruppi internazionali sia per primari operatori nazionali.

In questo contesto, Randstad Hotellerie si propone di rispondere anche alla crescente e strutturale carenza di profili qualificati nel settore, offrendo un servizio sempre più specializzato e in grado di intercettare le esigenze specifiche dei clienti. La sub-specialty è stata sviluppata non solo per rafforzare la qualità della ricerca e selezione nel segmento,

ma anche per costruire progettualità e strategie dedicate, capaci di supportare in modo mirato lo sviluppo del settore.

Tra le principali progettualità e iniziative avviate:

- segmentazione del mercato e definizione di una value proposition dedicata;
- costruzione di una price policy specifica per il segmento;
- sviluppo di strumenti a supporto dei colleghi su tutto il territorio, sia per l'approccio commerciale sia per le attività di selezione;
- creazione e gestione di un network (circle) dedicato al settore hotellerie;
- formazione trasversale dei colleghi di tutte le linee di business, finalizzata a sviluppare un approccio altamente specialistico;
- progettazione di servizi e prodotti dedicati al segmento, tra cui soluzioni di welfare e percorsi formativi specifici per l'hotellerie;
- organizzazione di webinar rivolti a clienti e candidati.

#### 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 e nel settore sanitario. All'interno di Randstad Professional si evidenziano le seguenti ulteriori specializzazioni.

#### leaders search & selection.

All'interno della divisione Randstad Professional, Leaders Search & Selection rappresenta la linea di business focalizzata sulla ricerca e selezione di profili di middle e senior management. Questa attività nasce per rispondere all'esigenza delle aziende di avere un interlocutore unico per servizi ad alto valore aggiunto, in grado di supportarle nelle decisioni strategiche legate all'inserimento di figure chiave in organico. Randstad Professional Leaders Search & Selection affianca le imprese mettendo a disposizione un portfolio di candidati pre-qualificati, insieme a dati e insight mirati sulle evoluzioni del mercato del lavoro, contribuendo così a orientare le scelte e a rafforzare il business.

#### healthcare.

Nel corso del 2025 Randstad Healthcare ha consolidato la propria presenza sul territorio, confermando una rete composta da 25 filiali attive e 63 colleghi in staff, organizzati in tre macroaree geografiche. La sub-specialty Healthcare, interamente dedicata al settore sanitario e socioassistenziale, ha proseguito il percorso di rafforzamento nel mercato di riferimento, dando continuità alle azioni avviate nel biennio 2023-2024. Questo ha portato a un ampliamento della base clienti nella sanità privata e a un ulteriore consolidamento nella sanità pubblica, con risultati superiori rispetto al 2024

→ le specializzazioni di randstad.

in termini di fatturato e gross profit. La distribuzione del portafoglio clienti si attesta al 67% nel pubblico e al 33% nel privato.

In questo contesto, Randstad ha confermato il proprio ruolo di leader di settore, mantenendo una quota superiore al 20% nel mercato della sanità. Il modello organizzativo basato su unit dedicate alle commesse pubbliche, una per ciascuna area geografica, si è dimostrato particolarmente efficace, contribuendo a migliorare la qualità del servizio e a rendere più efficienti le attività dei team. Tale approccio ha inoltre facilitato la gestione delle nuove commesse acquisite nel corso dell'anno, garantendo elevati standard di delivery e una risposta puntuale alle esigenze del cliente pubblico.

Per quanto riguarda il segmento dei medici, la sub-specialty Healthcare ha confermato l'impostazione di una struttura dedicata, operante su scala nazionale e focalizzata esclusivamente sul permanent placement. Il gruppo, composto da consultant e recruiter senza vincoli territoriali, adotta un approccio altamente consulenziale, orientato sia al talento sia al cliente.

I risultati in termini di soddisfazione confermano la qualità del servizio offerto: nella rilevazione periodica del customer satisfaction index, il settore della sanità pubblica ha espresso un livello di soddisfazione pari a 81, in crescita rispetto alle precedenti rilevazioni del 2019 e del 2022.

Nel 2025 il numero di placement si è mantenuto in linea con l'anno precedente. La competenza dei consultant e recruiter risulta sempre più consolidata e riconosciuta dal mercato. Le specializzazioni maggiormente richieste sono Fisiatria, Medicina Interna, Medicina d'Urgenza e Cardiologia, che rappresentano complessivamente il 60% delle richieste. Le restanti si distribuiscono su altre specializzazioni (20%), mentre si registra una diminuzione della quota di medici senza specialità (18%). Il profilo del Medico del Lavoro si conferma inoltre un'opportunità di business interessante e trasversale, con un'incidenza del 10%.

Parallelamente, Randstad ha proseguito gli investimenti nella formazione degli operatori sociosanitari, con l'obiettivo di ampliare il bacino di candidati qualificati e supportare le esigenze delle strutture sanitarie. L'organizzazione di 13 corsi per OSS (Operatore Socio-Sanitario) e ASA (Ausiliario Socio-Assistenziale), finanziati tramite il fondo Forma.temp, ha consentito l'inserimento nel mercato del lavoro di oltre 250 nuovi professionisti. I corsi si sono svolti in Lombardia, Piemonte, Veneto ed Emilia-Romagna. La sub-specialty Healthcare ha inoltre rafforzato le collaborazioni con partner internazionali, sviluppando ulteriormente la rete di recruiting estero e ampliando le attività di crossboarding a supporto dei clienti. La ricerca di candidati si è concentrata principalmente su Paesi extra UE, tra cui Perù, Brasile, Paraguay e Repubblica Dominicana, con un'offerta prevalentemente basata sulla somministrazione.

Questo modello ha permesso di gestire in modo integrato l'intero processo, semplificando per i clienti le complessità legate alla gestione delle pratiche di immigrazione e aumentando l'attrattività del servizio. Le candidature di infermieri provenienti da Paesi extra UE sono state circa 250, sono state presentate oltre 150 richieste di nulla osta al lavoro e circa 100 professionisti sono stati effettivamente inseriti in Italia, contribuendo a rispondere in modo concreto al fabbisogno di personale sanitario qualificato.

#### HOpportunities.

HOpportunities è la sub-specialty dedicata alla ricerca, selezione e gestione di lavoratori appartenenti alle categorie protette, con l'obiettivo di favorire un accesso più equo e inclusivo al mercato del lavoro.

Nel 2025 è proseguita la collaborazione con la LIFC – Lega Italiana Fibrosi Cistica, al fine di supportare le persone affette da questa patologia, tra le più diffuse a livello genetico, e di rafforzarne le opportunità di inserimento lavorativo. Le attività si sono concentrate in particolare sui giovani adulti, accompagnandoli nella fase di ingresso nel mondo del lavoro. In questo ambito, il 10 aprile 2025 è stato organizzato un webinar dedicato agli associati LIFC – persone con fibrosi cistica e caregiver – dal titolo “Fibrosi Cistica e lavoro. Consigli per orientarsi nel lavoro”, che ha registrato la partecipazione di 51 persone.

Nel gennaio 2025 è stato inoltre avviato un Protocollo di Intesa con AIPD - Associazione Italiana Persone con sindrome di Down ETS APS, finalizzato a sostenere le persone con sindrome di Down nel percorso di accesso e inserimento lavorativo. Grazie al network dell'associazione, il team Randstad ha avviato una collaborazione anche con AGPD - Associazione Genitori e Persone con sindrome di Down APS sul territorio di Milano, che ha portato all'inserimento di una persona con sindrome di Down in un'azienda metalmeccanica, attraverso un contratto di somministrazione della durata di 12 mesi, avviato nel mese di agosto.

Sempre nel 2025, HOpportunities ha collaborato con Progetto Itaca, fondazione attiva nell'ambito della salute mentale, per favorire l'inserimento e il reinserimento lavorativo di persone con disabilità psichica e contribuire a ridurre lo stigma associato a questa condizione. L'attività si è articolata in cinque incontri laboratoriali a Milano, che hanno coinvolto 10 partecipanti, e in un ulteriore laboratorio a Bologna dedicato ad altre 10 persone. L'impegno della sub-specialty si è esteso anche alla scuola. In particolare, sul territorio di Milano, è stata avviata una collaborazione con l'Istituto Pavoniano Artigianelli, nell'ambito della quale sono stati organizzati cinque incontri formativi rivolti complessivamente a 50 studenti con disabilità, al fine di fornire strumenti utili per orientarsi nel mondo del lavoro.

→ le specializzazioni di randstad.

Nel complesso, nel 2025 HOportunities ha continuato a offrire un supporto concreto e altamente specializzato a talenti e aziende, sviluppando progetti ad alto impatto sociale e contribuendo in modo significativo alla costruzione di un mercato del lavoro sempre più inclusivo.

### randstad digital.

Randstad Digital è la divisione specializzata che ha l'obiettivo di accelerare il digital journey di aziende e talenti attraverso due soluzioni verticali: Talent Services e Consulting & Managed Solutions.

#### 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 la linea di business precedentemente attiva denominata "vertical technologies". Randstad Digital talent services opera su due business lines: una linea Perm, prettamente dedicata alla ricerca e selezione, e una Temp, dedicata al mondo della somministrazione specializzata e alla creazione ed erogazione di progetti di formazione (academies). Sono state lanciate a fine 2025 e prenderanno forma specifica nel 2026 le iperspecializzazioni AI, Cloud e Cybersecurity: tre team di lavoro trasversali che seguono in Italia le tre dorsali tecniche evidenziate. In ambito formazione, nel 2025 Digital Talent services ha effettuato circa 20 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 300 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.

#### consulting & managed solutions.

Grazie a un gruppo di consulenti esperti e altamente qualificati, aiuta le organizzazioni a rafforzare e accelerare i programmi tecnologici, in ambito IT ed engineering.

Randstad digital talent services eroga i suoi servizi tramite Randstad Italia S.p.A., mentre Randstad digital consulting & managed solutions attraverso la società Randstad

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

### randstad enterprise.

È la divisione specializzata che, attraverso la società Randstad HR Solutions S.r.l., offre servizi consulenziali a supporto della gestione delle risorse umane all'interno delle organizzazioni, coprendo ambiti quali [talent advisory](#), [talent acquisition](#), [talent development](#) e [talent transition](#). Randstad Enterprise affianca le aziende nel miglioramento dei processi HR lungo l'intero percorso lavorativo – dal reclutamento alla formazione fino alla transizione di carriera – proponendo soluzioni personalizzate e supportando l'accesso a eventuali opportunità di finanziamento.

La formazione finanziata per i lavoratori con contratto di somministrazione ([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, finalizzata all'acquisizione di competenze specifiche legate alla mansione. La specialty propone percorsi di formazione per l'inserimento di nuove risorse, aggiornamento e sviluppo per i lavoratori con contratto di somministrazione già attivi;
- formazione on the job, avente funzione di raccordo fra la professionalità del lavoratore e le esigenze specifiche del contesto lavorativo in cui è stato inserito. I destinatari sono i lavoratori con contratto di somministrazione, protagonisti dell'attività di affiancamento attivo alla mansione.

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

Le aree progettuali specializzate comprendono:

- managerial skilling: sviluppo della leadership e delle pratiche di gestione organizzativa proprie delle figure manageriali;
- employee skilling: sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-funzionali più richieste dalle aziende;
- 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 personalizzate di Learning Management System, contenuti a catalogo e progettazioni customizzate;

→ le specializzazioni di randstad.

- sport: allena le competenze di leader e team trasferendo i valori dello sport riletto in chiave organizzativa, attraverso il coinvolgimento di testimonial ed esperienze d'eccellenza.

[organizational consultancy a supporto dei processi HR.](#)

Questa linea di business 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 completa gestione. 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 complessi.

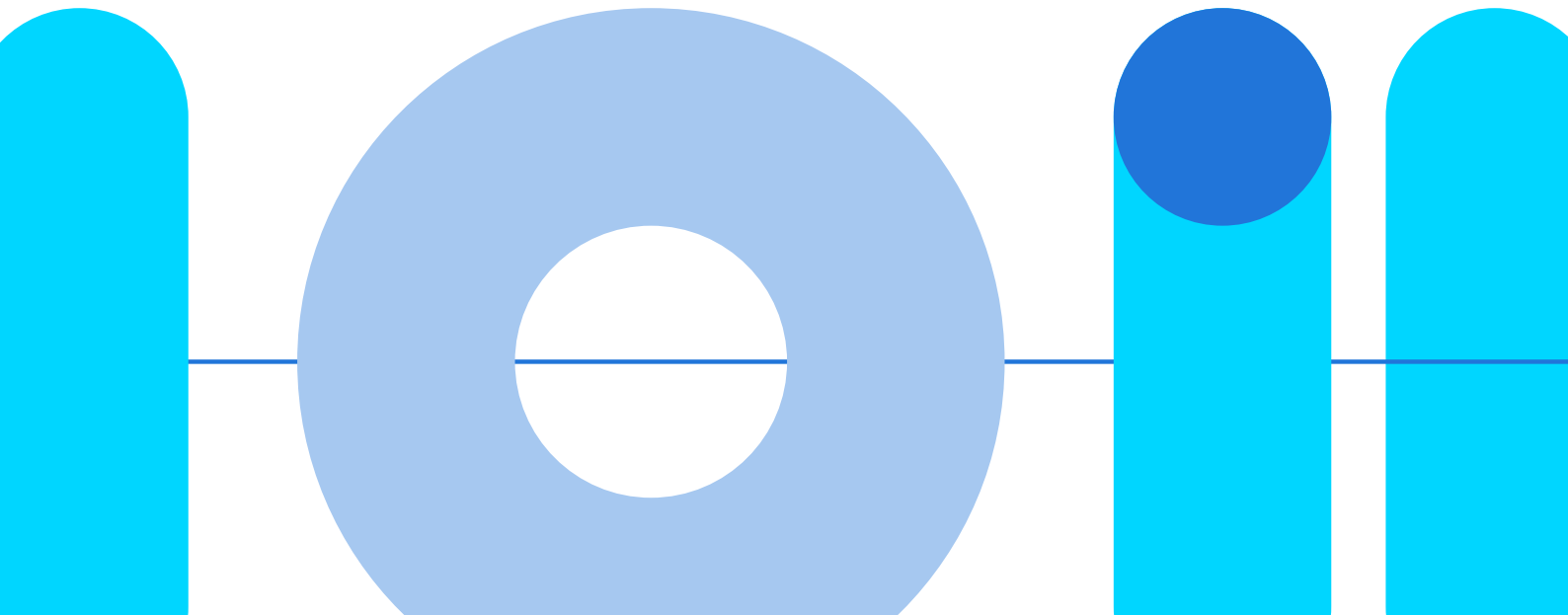
## ITS academy TTF - technologies talent factory.

Nel 2025, la [Fondazione TTF](#) (Technologies Talent Factory), di cui Randstad è socio fondatore e partecipante, ha mantenuto costante il livello della propria offerta formativa, avviando otto percorsi biennali e due percorsi annuali di certificazione, di cui uno in apprendistato di I livello ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 81/2015. Complessivamente, sono state erogate 20 annualità di formazione, ciascuna pari a 1.000 ore annue, così articolate: otto prime annualità ITS, dieci seconde annualità ITS e due percorsi di certificazione IFTS nell'ambito dello "Sviluppo di Applicazioni Informatiche". Le attività hanno coinvolto circa 450 studenti attivi nelle sedi di Milano, Arese, Rho Fiera (Polo MIND) e Cassina De' Pecchi.

Nel 2025, 157 studenti hanno conseguito il Diploma di "Tecnico Superiore" nei sette percorsi ITS relativi al biennio 2023-2025, mentre 50 studenti hanno ottenuto la certificazione IFTS nelle aree "automazione industriale - Impresa 4.0", "system integrator" e "AI". I risultati in termini di placement,

riferiti ai percorsi conclusi nell'anno precedente e consolidati dalla Fondazione, si sono attestati su una percentuale complessiva dell'84%. Si ricorda che il dato di placement, a livello nazionale per le Fondazioni ITS, viene rilevato obbligatoriamente dai Ministeri competenti a un anno dalla conclusione dei percorsi e dal conseguimento del diploma.

Nel corso dell'anno, la Fondazione ha inoltre rafforzato le relazioni con le aziende partner, estendendo il network oltre i 33 soci attualmente presenti nella compagine associativa e portando il database a circa 400 contatti aziendali attivi. Parallelamente, è proseguito l'investimento nella selezione di docenti altamente qualificati per le attività formative nelle aree strategiche delle tecnologie ICT. In questo ambito, la percentuale di professionisti provenienti dal settore ICT si è attestata intorno all'80%, superando il requisito minimo del 65% previsto dalla normativa di riferimento (L. 99/2022).



→ le specializzazioni di randstad.

### randstad box.

Nel corso del 2025 Randstad Box ha ampliato in modo significativo la propria presenza e capacità operativa, coinvolgendo oltre 15.000 giovani in attività di formazione, orientamento e coworking su scala nazionale. Questo risultato riflette la capacità del progetto di intercettare i bisogni delle nuove generazioni, offrendo uno spazio aperto in cui accedere a percorsi formativi, partecipare a eventi con le aziende, lavorare in autonomia o confrontarsi con orientatori qualificati.

Nato a Milano nel 2023, Randstad Box si fonda su un modello distintivo nel settore HR: creare un punto di riferimento fisico per i giovani che non sia orientato alla semplice erogazione di servizi, ma alla costruzione di relazioni nel tempo. Il coworking è gratuito, i percorsi formativi sono accessibili senza costi per i partecipanti e gli eventi sono aperti. Il valore si sviluppa attraverso la relazione continuativa con una generazione di talenti che il mercato del lavoro fatica ancora a comprendere pienamente.

Nel 2025 questo approccio si è rafforzato anche nel dialogo con il sistema educativo. I Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO) sono stati riprogettati per ridurre la distanza tra esperienza scolastica e contesto aziendale, favorendo un contatto più diretto con il mondo del lavoro. L'investimento su questo ambito ha prodotto risultati rilevanti in termini di coinvolgimento di studenti e istituti, confermando il ruolo di Box come ponte tra formazione e occupazione.

Accanto alle attività rivolte ai giovani, Randstad Box ha sviluppato un'offerta consulenziale dedicata alle aziende. Nel 2025 sono stati realizzati circa 70 progetti a supporto di organizzazioni impegnate nella sfida dell'attraction e della retention dei talenti under 30. In un contesto in cui il turnover giovanile è strutturalmente elevato e le leve tradizionali non risultano più sufficienti, Box ha messo a disposizione una conoscenza approfondita e diretta della Generazione Z, costruita attraverso il contatto quotidiano con migliaia di giovani in tutta Italia.

Questa conoscenza si è tradotta in progetti mirati, che hanno riguardato sia l'analisi della percezione del brand

da parte dei candidati, sia la revisione dei processi interni, dall'onboarding alla comunicazione, fino ai percorsi di crescita. Il valore distintivo di Box risiede proprio nella capacità di integrare dati qualitativi e relazioni dirette, offrendo alle aziende strumenti concreti per costruire un rapporto più solido e duraturo con le nuove generazioni.

L'espansione del progetto nel 2025 si è accompagnata anche a una crescita geografica, con l'apertura di Gearbox a San Giovanni in Persiceto, nel cuore della Motor Valley emiliana. Gearbox rappresenta un'evoluzione del modello Box, progettata per rispondere alle esigenze specifiche di un territorio caratterizzato da una forte vocazione industriale. L'offerta formativa è stata costruita in coerenza con il fabbisogno locale di competenze tecniche, affiancando ai percorsi specialistici iniziative trasversali di orientamento, eventi di community e attività di networking.

Nel corso dell'anno sono state realizzate oltre 30 academy tecniche, che hanno coinvolto circa 400 studenti, e organizzati almeno 15 eventi con la partecipazione di attori del territorio e di numerose aziende locali, in gran parte legate alla filiera automotive. Anche in questo contesto, gli spazi di coworking gratuiti hanno rappresentato un elemento centrale, favorendo l'accesso e la partecipazione di studenti, giovani professionisti e persone interessate a orientarsi nel mercato del lavoro locale.

Gearbox si configura come un luogo di connessione tra imprese, istituzioni e comunità, in cui le relazioni non rappresentano un mezzo, ma la base stessa del progetto. L'offerta si sviluppa infatti attraverso il dialogo continuo con il territorio, contribuendo alla creazione di iniziative e opportunità che generano valore per il tessuto socioeconomico locale.

Nel 2025, Randstad Box e Gearbox, insieme alle attività consulenziali, delineano un sistema integrato e coerente: da un lato spazi aperti, accessibili e radicati nei territori; dall'altro, la capacità di trasformare questa prossimità in conoscenza strategica per le aziende, supportandole nella costruzione di relazioni più efficaci e sostenibili con la Generazione Z.



## competenze, inclusione e futuro: il modello gearbox.

«Con l'apertura di Gearbox, Randstad ha creato un "Talent Journey" fisico e territoriale, un ecosistema che utilizza la formazione specialistica per promuovere l'inclusione. Il progetto offre accesso gratuito a competenze tecniche di alto livello e spazi di coworking, fungendo da ponte tra giovani talenti e imprese locali, riducendo le barriere all'ingresso nel mercato del lavoro e promuovendo una crescita sociale ed economica equa per le comunità».

Fabio Costantini, Chief Operations Officer Randstad Enterprise Talent Solutions  
e Randstad Professional Talent Solutions

→ le specializzazioni di randstad.

### risesmart.

Supporta i talenti lungo tutte le fasi del ciclo di vita professionale, con l'obiettivo di accompagnarne le transizioni e favorire uno sviluppo continuo delle competenze e delle carriere. L'offerta si fonda su soluzioni integrate che consentono alle aziende di gestire in modo responsabile il capitale umano, con un focus su tre ambiti principali: la **Career Transition & Mobility**, a supporto dei processi di riorganizzazione, la **Retention & Engagement**, per rafforzare il coinvolgimento e la fidelizzazione delle persone e l'**Employability**, attraverso il potenziamento delle competenze e la valorizzazione del potenziale individuale.

L'approccio si basa su percorsi di consulenza personalizzata e su laboratori esperienziali, progettati per accrescere la consapevolezza professionale e promuovere iniziative di upskilling e reskilling. In questo modo, le persone vengono accompagnate a ricoprire un ruolo attivo nella gestione della propria carriera, in un contesto lavorativo sempre più dinamico. A questi interventi si affiancano progetti dedicati all'Active Aging e al Generational Mix,

che favoriscono l'integrazione tra generazioni attraverso programmi formativi, momenti di confronto e iniziative di sensibilizzazione.

Nel 2025, RiseSmart ha consolidato il proprio impatto sia a livello organizzativo sia sociale. Sono state gestite oltre 300 risorse attraverso attività di coaching, con più di 1.000 sessioni dedicate a engagement e motivazione, realizzate in circa 20 organizzazioni sul territorio nazionale. In ambito Career Transition, sono state supportate quasi 3.000 persone, accompagnate in percorsi strutturati di gestione della carriera e sviluppo professionale, sia in contesti di grandi gruppi internazionali sia di PMI. Nel corso dell'anno è stato inoltre rafforzato l'impegno nei percorsi di counseling, coinvolgendo oltre 500 persone. Queste iniziative hanno contribuito a promuovere il benessere organizzativo, a migliorare la qualità delle relazioni nei contesti di lavoro e a favorire un equilibrio più efficace tra vita privata e professionale, elementi sempre più centrali per uno sviluppo sostenibile e inclusivo delle organizzazioni.

## active aging.

Un pilastro chiave delle attività di RiseSmart è legato all'aging.

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 macroaree, 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 2025 sono stati realizzati 48 progetti focalizzati su over 50 e interscambio generazionale.

Sono stati coinvolti quasi 300 lavoratori senior in cinque settori diversi, con un tasso di soddisfazione superiore al 98%. L'obiettivo per il 2026 è colmare il divario tra "consapevolezza" e "azione", rendendo il mercato italiano pronto a sostenere l'economia globale attraverso la valorizzazione dell'esperienza.



→ le specializzazioni di randstad.

### randstad without borders.

È il programma avviato nel 2017 e gestito da Randstad Enterprise, con l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo di persone con background migratorio – tra cui rifugiati, richiedenti asilo e soggiornanti di lungo periodo – attraverso percorsi di formazione, valorizzazione delle competenze e promozione del valore della diversità culturale in un mercato del lavoro in continua evoluzione.

Nel 2025 il programma ha raggiunto 1.872 candidati, di cui 1.370 coinvolti in percorsi formativi, attraverso l'organizzazione di 116 corsi, erogati sia in presenza sia online. Per 341 candidati già in possesso delle competenze necessarie, sono state attivate iniziative di promozione e matching tra domanda e offerta di lavoro, favorendone l'ingresso nel mercato.

In questo contesto, il programma supporta la progettazione e l'erogazione di interventi formativi sull'interculturalità e promuove l'inserimento dei talenti "job ready". Parallelamente, ogni anno vengono organizzati corsi gratuiti di lingua italiana e attività di accompagnamento alla ricerca attiva del lavoro.

Nel corso del 2025, Without Borders ha inoltre supportato 665 rifugiati presenti in Italia, attraverso servizi di inserimento professionale e percorsi di apprendimento della lingua e della cultura italiana, realizzati in collaborazione con organizzazioni del terzo settore e con modalità sia online sia in presenza.

L'impegno di Randstad verso l'inclusione si è ulteriormente rafforzato con l'avvio di IT-BRIDGE, progetto multi-stakeholder co-finanziato dal Fondo Sociale Europeo e attivo nel biennio 2025-2026, rivolto a giovani con background migratorio in Italia e Spagna. In questo ambito, Randstad Enterprise contribuisce con percorsi di formazione linguistica, iniziative sull'interculturalità e attività di orientamento al lavoro.

Parallelamente, è stato avviato il progetto Care Pro (2025-2026), finanziato dalla fondazione The Human Safety Net, che mira a formare persone con background migratorio per l'inserimento nelle professioni sanitarie. L'iniziativa, sviluppata in collaborazione con la Croce Rossa Italiana, integra supporto sociale e risposta ai fabbisogni del settore sanitario.

Per il sesto anno consecutivo, Randstad Italia e Randstad Services hanno ricevuto da UNHCR<sup>5</sup>, agenzia ONU per i rifugiati, il riconoscimento "Welcome. Working for refugee integration". A questo si aggiunge il logo "We.Welcome", ottenuto anche da Randstad Enterprise, a conferma dell'impegno costante nel promuovere l'occupazione e l'inclusione dei rifugiati.

## altre linee di business trasversali rispetto alle divisioni specializzate.

### randstad welfare.

La linea di business Randstad Welfare, attiva dal 2019, si occupa di supportare le organizzazioni nella progettazione e gestione dei piani di welfare aziendale. In questo modo i lavoratori impiegati presso le aziende clienti hanno accesso ad un ecosistema integrato di servizi per il proprio benessere.

Tra le soluzioni offerte alle aziende clienti, figurano:

- una piattaforma welfare personalizzabile in cui possono essere raccolti tutti i benefit e i servizi di welfare aziendale previsti;
- la welfare card di Randstad, pensata per facilitare l'accesso dei dipendenti al bonus e a tutti i benefit e servizi di welfare aziendale associati presso le attività convenzionate;
- un portale di sconti e convenzioni;
- supporto per la definizione della strategia di welfare aziendale.

Nel 2025 la piattaforma welfare è stata ulteriormente evoluta con funzionalità avanzate. Nel complesso, rappresenta un concreto supporto economico e sociale per i lavoratori, come dimostrano i significativi volumi di spesa e rimborsi erogati. Tra le funzionalità si evidenziano:

- l'accessibilità alla piattaforma anche da parte di persone con disabilità, in conformità alle linee guida AgID (Agenzia per l'Italia Digitale) e agli standard WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) versione 2.2;
- la traduzione simultanea dei contenuti in oltre 60 lingue;
- l'introduzione di una sezione in homepage dedicata ai contributi di welfare pubblico;
- la progettazione e l'erogazione di attività formative, online e in presenza, sia in aula sia one-to-one tramite welfare point dedicati;
- lo sviluppo di video tutorial, con sottotitoli in inglese, per facilitare l'utilizzo della piattaforma e la comprensione delle sue funzionalità;
- l'inserimento di corsi di lingua italiana, inglese e tedesca;
- l'ampliamento della sezione rimborsi con l'inserimento di soluzioni di finanziamento, oltre ai mutui;
- l'introduzione della sezione "Messaggi per te", per l'invio di comunicazioni personalizzate agli utenti;
- la revisione della sezione "Sconti e convenzioni" e l'implementazione di un nuovo portale dedicato ai dipendenti Randstad e delle aziende clienti, con offerte mirate alla conciliazione vita-lavoro e una raccolta unificata delle convenzioni negoziate;
- il supporto continuo di "Welfy", influencer digitale,

<sup>5</sup> United Nations High Commissioner for Refugees

→ le specializzazioni di randstad.

nell'orientare gli utenti nella scelta di prodotti e servizi disponibili sulla piattaforma;

- la proroga, in linea con la normativa vigente, della sezione dedicata al rimborso delle utenze domestiche;
- l'introduzione di Randstad Shopping POS, che consente, tramite carta Mastercard, di effettuare pagamenti presso oltre 800 brand in tutta Italia.

Nel 2025 la piattaforma ha generato impatti economici rilevanti per i lavoratori: i rimborsi per spese di istruzione, assistenza a familiari non autosufficienti, trasporto pubblico e interessi passivi sui mutui hanno raggiunto un valore complessivo di € 5.001.913, mentre le somme utilizzate per buoni spesa, abbigliamento e carburante sono state pari a € 27.545.545.

Queste tipologie di spesa rappresentano un concreto sostegno economico per i lavoratori, reso possibile attraverso la piattaforma Randstad Welfare.

#### randstad inhouse.

Randstad Inhouse è la linea di business che si occupa dell'apertura e della gestione di Filiali Randstad dedicate all'azienda cliente. È il servizio onsite di gestione HR pensato per le realtà che devono gestire grandi volumi di lavoratori in somministrazione. Vengono offerte soluzioni personalizzate per gestire efficacemente la forza lavoro flessibile.

Randstad Inhouse opera direttamente all'interno dell'azienda, tenendo conto di organizzazione, cultura, visione e obiettivi di business. I servizi HR on site includono la ricerca e selezione di personale, la somministrazione e la creazione di progetti ad hoc per la gestione della forza lavoro flessibile, sia per piccole realtà aziendali che per imprese di grandi dimensioni. Comprendono anche programmi di formazione, onboarding, diversity & inclusion.

#### randstad services.

Randstad Services è la società del Gruppo che offre progettazione e fornitura di appalti di servizi nei settori:

- logistica: distribuzione e gestione di magazzini, assemblaggio prodotti e confezionamento (lavorazioni di fine linea);
- hospitality & office: organizzazione e gestione di musei, eventi, servizi di stewarding e hostess, reception;
- fleet & administration: gestione di flotte veicoli aziendali, help desk e back office amministrativi, gestione di archivi e banche dati;
- facility: gestione integrata di attività relative a pulizie, servizi generali e guardiania non armata. Apertura verso la dimensione internazionale;
- sviluppare i servizi complementari (coaching, executive assesment&development, salary&organizational structure benchmarking).

Nel corso del 2025 Randstad Services ha intrapreso un'evoluzione del proprio modello di business in una logica sempre più integrata. L'ampliamento dell'oggetto sociale ha formalizzato l'introduzione di servizi di consulenza trasversali, con l'obiettivo di estendere gli ambiti di intervento mantenendo al contempo elevati standard qualitativi. Questo percorso è stato accompagnato dalla conferma delle certificazioni ISO 9001 per la qualità e ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro, a garanzia della solidità dei processi e dell'attenzione verso le persone.

In un'ottica di business partner, nel segmento logistico Randstad Services ha operato su due direttrici complementari. Da un lato ha supportato alcuni clienti nei processi di internalizzazione, rafforzando relazioni di lungo periodo orientate alla creazione di valore; dall'altro ha sviluppato ulteriormente la propria presenza operativa, acquisendo nuovi siti presso clienti attivi e ampliando il presidio territoriale, in particolare nel Sud Italia. Un percorso analogo è stato avviato anche nel settore hospitality, dove è stato definito un nuovo posizionamento con focus promoting, sostenuto da una collaborazione sinergica con il field, elemento chiave per garantire tempestività ed elevata qualità del servizio.

L'evoluzione del modello ha richiesto un rafforzamento dell'organizzazione interna, attraverso una revisione dell'organigramma e della funzione HR. Quest'ultima è stata articolata in ambiti di competenza distinti: da un lato le attività "hard", focalizzate sulla gestione amministrativa e tecnico-normativa degli appalti; dall'altro le attività "soft", dedicate a reclutamento, selezione, formazione ed empowerment.

Questo nuovo assetto è stato accompagnato da un'attenta mappatura delle persone e dall'introduzione di strumenti strutturati di talent management. In particolare, la "Wheel of Work", sistema di autovalutazione che favorisce una maggiore consapevolezza rispetto ad aspirazioni, valori e posizionamento professionale, e la "Skill Matrix", che consente una valutazione progressiva delle competenze tecniche e trasversali, soprattutto nei percorsi di inserimento e nei cambi di ruolo. Questi strumenti, integrati nei processi aziendali, permettono di monitorare nel tempo l'evoluzione delle competenze e di attivare interventi formativi mirati, assicurando coerenza tra performance attese e risultati conseguiti.

L'investimento sulla formazione è stato ulteriormente rafforzato attraverso la partecipazione al bando Fondo Nuove Competenze – III Edizione, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. In questo ambito è stato sviluppato un piano di rimodulazione dell'orario di lavoro pari a 14.000 ore, finalizzato allo sviluppo di nuove competenze

→ le specializzazioni di randstad.

per il personale in appalto. L'iniziativa si inserisce in un più ampio percorso di innovazione organizzativa e digitale, orientato a promuovere l'employability, la diversity & inclusion e la capacità di generare valore sostenibile per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo.

#### keystone executive search.

È la linea di business specializzata nell'Executive Search e nell'Executive HR Advisory. Keystone opera con l'obiettivo di supportare le aziende nell'inserimento di figure professionali altamente qualificate, caratterizzate da competenze verticali in ambiti strategici o in forte trasformazione, come Finance e Digital & ICT. Parallelamente, rafforza la capacità delle organizzazioni di rispondere a esigenze di crescita e internazionalizzazione, affiancando sia aziende estere che intendono avviare o sviluppare la propria presenza in Italia, sia realtà italiane orientate all'espansione nei mercati internazionali. A completamento dell'offerta, Keystone sviluppa servizi complementari ad alto valore aggiunto, tra cui coaching, executive assessment & development e attività di benchmarking retributivo e organizzativo.

#### mobility workers.

Il progetto Mobility Workers rappresenta un'iniziativa concreta che unisce opportunità occupazionali e crescita personale, offrendo ai candidati la possibilità di intraprendere nuove esperienze professionali con il supporto continuo di Randstad. La mobilità territoriale, già consolidata nel contesto italiano e nel modello operativo dell'azienda, è stata progressivamente strutturata in un progetto capace di rispondere in modo efficace alle esigenze del mercato. Attraverso questo approccio, i clienti possono individuare risorse anche al di fuori del proprio territorio, contribuendo

a ridurre il fenomeno della talent scarcity e intercettando i talenti laddove si trovano.

Tra i principali destinatari dell'iniziativa si confermano i neodiplomati, che mostrano una maggiore propensione alla mobilità e alla sperimentazione di nuove realtà lavorative. Il progetto, tuttavia, non si limita a facilitare l'inserimento lavorativo, ma offre un percorso di ricollocazione completo, capace di rispondere sia alle esigenze pratiche – come il supporto abitativo, il sostegno iniziale, l'organizzazione degli spostamenti e la gestione delle prime necessità – sia a quelle legate alla qualità della vita. In questo contesto, Randstad ha evoluto il proprio ruolo, affiancando i candidati non solo come recruiter, ma come partner nel loro percorso di transizione professionale.

Nel corso del 2025 sono stati inseriti 29 candidati, grazie all'attività di due account dedicati sul territorio siciliano, specializzati nei settori di riferimento delle aziende clienti, e al coinvolgimento di cinque imprese che hanno riconosciuto il valore del modello, continuando a utilizzarlo nei propri processi di selezione. La validità del progetto è stata inoltre riconosciuta dalla holding Randstad N.V., che lo considera una best practice potenzialmente replicabile anche in altri contesti, pur in presenza di esigenze differenti. Parallelamente, il rafforzamento del presidio sul territorio ha consentito di migliorare ulteriormente il processo e ampliare le prospettive di sviluppo del servizio. Le attività di orientamento nelle scuole hanno coinvolto circa 1.000 studenti e hanno contribuito alla costruzione di un database qualificato di talenti, che rappresenta una base solida per la gestione dei progetti previsti nel 2026.

## Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano Cortina 2026.

La partnership tra Randstad Italia e Fondazione Milano Cortina 2026 ha vissuto nel 2025 una fase di straordinaria accelerazione. Durante l'anno pre-Olimpico, la collaborazione si è intensificata sia sul piano operativo, a supporto della "macchina organizzativa" e dell'indotto, sia in termini di comunicazione strategica e coinvolgimento degli stakeholder. In qualità di HR Partner, il contributo di Randstad si è concentrato sulla ricerca di talenti con un focus specifico sulle necessità logistiche, sportive e sugli incarichi temporanei legati alla fase di Games Time, che ha preso il via il 6 febbraio 2026. La campagna di reclutamento massiva è entrata nel vivo nel mese di maggio 2025, trovando il suo momento di massima visibilità nel Recruiting Day organizzato a settembre presso la sede della Fondazione. Questo evento ha rappresentato una vera best practice di avvicinamento al talento, riuscendo a coinvolgere oltre 500 partecipanti in sole sei ore. Parallelamente, Randstad Enterprise ha garantito il supporto tecnologico e metodologico necessario tramite una piattaforma specifica dedicata all'erogazione di percorsi formativi progettati ad hoc e relativi a temi di sicurezza sui luoghi di lavoro, di compliance e di formazione al ruolo, destinati sia ai

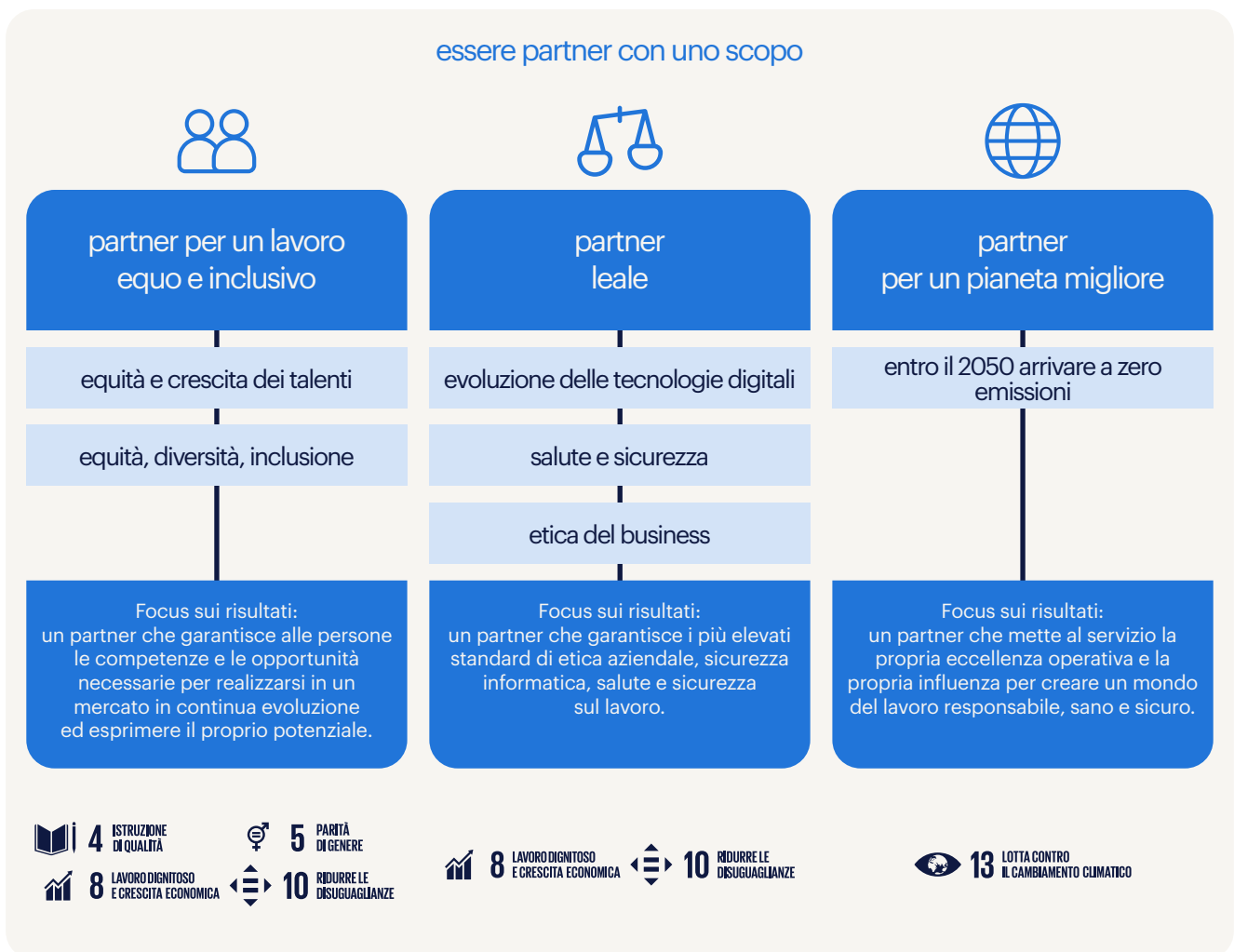
volontari che allo staff di Fondazione. Randstad Enterprise ha inoltre contribuito con i servizi di Consulenza Organizzativa a staffare il team di Fondazione Milano Cortina 2026 e a definire la strategia training, sia nelle fasi precedenti ai Giochi che a Games Time. Un pilastro determinante dell'anno è stato il progetto Team26 per il coinvolgimento di 18.000 volontari e volontarie. Randstad Italia, nel suo ruolo di Supporting Partner, ha strutturato un team dedicato per la gestione delle interviste conoscitive, l'ingaggio dei candidati e la comunicazione ufficiale dei ruoli assegnati. A questo sforzo si è affiancato un servizio di Contact Center specializzato per il customer care di tutti gli aspiranti volontari. In chiusura d'anno, il perimetro operativo si è ulteriormente ampliato con il coinvolgimento di Randstad Services, incaricata della gestione servizi di stewarding e accoglienza presso le venue di Milano, Rho, Anterselva, Cortina e Val di Fiemme. Sotto il profilo della comunicazione e dell'attivazione della partnership, il 2025 ha segnato la nascita di "Casa Randstad", un'iniziativa ispirata al concetto delle case delle Nazioni attivate durante i Giochi. Il progetto si è tradotto in un tour itinerante di dieci tappe su tutto il territorio nazionale con l'obiettivo di trasferire alle aziende clienti la metafora e i valori dello sport. Per i talenti esterni, l'iniziativa è stata declinata in un [podcast](#) di sei puntate con la partecipazione di cinque atleti Olimpici e un atleta Paralimpico. Anche la popolazione aziendale interna è stata attivamente coinvolta sia attraverso gli eventi territoriali, sia tramite la rubrica "Un caffè in Casa Randstad", che ha permesso ad alcuni colleghi di dialogare direttamente con i grandi protagonisti degli sport invernali.



# la nostra strategia sostenibile.

Nella strategia di sviluppo di Randstad, la sostenibilità rappresenta un elemento centrale e orienta in modo strutturato le scelte e le attività del Gruppo. L'azienda riconosce il ruolo determinante dei fattori sociali, tecnologici e ambientali nel ridefinire il futuro del lavoro, tra cui l'invecchiamento della forza lavoro, la diffusione dell'Intelligenza Artificiale, l'ampliamento del divario di competenze e la crescente esigenza di modelli occupazionali e pratiche più sostenibili. In questo contesto, Randstad si impegna ad adottare pratiche responsabili che generino valore sia per il business sia per la società, attraverso un processo continuo di valutazione e adattamento volto a tutelare la salute, la sicurezza e lo sviluppo delle persone.

Sul piano sociale, l'attenzione si concentra in particolare su ambiti nei quali l'azienda può esprimere il maggiore impatto, come i diritti umani – inclusi i diritti del lavoro –, l'inclusione, la parità di genere e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Parallelamente, il sistema di governance assicura che politiche e procedure siano coerenti con queste ambizioni, garantendo al contempo strumenti e canali sicuri per la segnalazione di eventuali comportamenti non conformi e per la tutela dell'integrità organizzativa. Attraverso la nostra strategia sostenibile, ci impegniamo a rendere il mondo del lavoro migliore per tutti i nostri stakeholder. La nostra strategia di sostenibilità si riassume nell'affermazione "Essere partner con uno scopo" e si concentra su tre pilastri interconnessi: partner per un lavoro equo e inclusivo; partner leale; partner per un pianeta migliore. Questi pilastri guidano le nostre azioni per rispondere alle necessità sociali e globali e si allineano con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs).



→ la nostra strategia sostenibile.

### partner per un lavoro equo e inclusivo.

Il mondo del lavoro è in continua trasformazione, caratterizzato dall'emergere di nuove forme di impiego legate alla digitalizzazione e alla diffusione del lavoro da remoto. Se da un lato queste evoluzioni offrono maggiore flessibilità, dall'altro possono comportare nuove sfide in termini di tutela dei diritti dei lavoratori e richiedono un costante aggiornamento delle competenze. In questo contesto, Randstad promuove attivamente la protezione dei diritti fondamentali, impegnandosi a garantire l'accesso a opportunità lavorative dignitose ed eque, che assicurino condizioni adeguate e consentano alle persone di sviluppare le proprie competenze e valorizzare il proprio potenziale in un mercato in continua evoluzione.

Parallelamente, l'azienda favorisce l'equità nei contesti organizzativi attraverso il riconoscimento e il superamento delle barriere sistemiche, promuovendo pari opportunità indipendentemente dal background individuale. L'impegno si traduce in iniziative concrete volte a rafforzare inclusione e senso di appartenenza, contribuendo alla creazione di ambienti di lavoro più equi e sostenibili.

### partner leale.

Randstad opera nel rispetto dei più elevati standard in materia di etica aziendale, sicurezza informatica e salute e sicurezza sul lavoro. L'etica rappresenta un elemento fondante dell'organizzazione e si traduce nell'adesione ai core values, ai business principles e alle policy aziendali, che guidano comportamenti responsabili e trasparenti. Questo impegno include la promozione di una concorrenza leale e il rigoroso rispetto delle normative anticorruzione.

L'azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro in tutte le proprie attività, promuovendo gli stessi standard anche presso i clienti presso cui operano

i talenti. Allo stesso tempo, assegna massima priorità alla protezione dei dati e alla sicurezza delle informazioni, adottando politiche e procedure strutturate per tutelare i dati personali degli stakeholder e prevenire i rischi informatici. In questo ambito, Randstad promuove anche un utilizzo etico dell'Intelligenza Artificiale, assicurandone uno sviluppo e un'applicazione responsabili. Randstad collabora attivamente con autorità di regolamentazione, associazioni di settore e altri stakeholder per sostenere l'evoluzione del quadro normativo, con l'obiettivo di rafforzare la tutela dei lavoratori, contrastare pratiche scorrette e favorire un accesso più ampio a un lavoro dignitoso. In questo contesto, l'azienda contribuisce anche alla definizione e applicazione di Contratti Collettivi di Lavoro, ove rilevante.

L'impegno si estende alla prevenzione e alla gestione degli impatti sui diritti umani, sia diretti sia indiretti, lungo l'intera catena del valore. In qualità di firmataria del Global Compact delle Nazioni Unite, Randstad aderisce ai Dieci Principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e anticorruzione. La Politica sui Diritti Umani definisce inoltre responsabilità e aspettative chiare per dipendenti, talenti e stakeholder esterni, promuovendo un approccio coerente e responsabile in tutte le attività aziendali.

### partner per un pianeta migliore.

Pur avendo un impatto ambientale diretto limitato, Randstad considera la tutela dell'ambiente una priorità strategica, traducendo questo impegno nella strategia "Net Zero" (descritta nel capitolo Tutela dell'ambiente) e nell'adozione di azioni e pratiche volte a ridurre al minimo l'impronta sul pianeta. Parallelamente, l'azienda riconosce l'urgenza di sviluppare competenze adeguate in risposta alla crescente scarsità di talenti, promuovendo percorsi formativi che consentano alle persone di contribuire attivamente all'evoluzione dell'economia digitale ed ecologica.

## un approccio concreto alla sostenibilità.

L'approccio alla sostenibilità di Randstad si basa su un equilibrio tra responsabilità economica, sociale e ambientale. L'integrazione di queste tre dimensioni orienta le scelte dell'azienda e consente a tutte le persone coinvolte di riconoscere il valore del proprio contributo, favorendo una partecipazione attiva alla tutela e al rafforzamento della reputazione nei confronti di clienti, candidati, lavoratori, istituzioni e dell'intero ecosistema di stakeholder. In questa prospettiva, Randstad sviluppa iniziative, comportamenti e progetti che rendono concreto il proprio impegno verso la comunità, contribuendo al suo sviluppo e benessere nel tempo.

La **responsabilità esterna** si esprime lungo tutte le fasi dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Randstad

presta attenzione ai processi di selezione, alla gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza e promuove un accesso equo alle opportunità, senza distinzioni legate a genere, età, nazionalità o altri fattori non rilevanti. A questo si affianca l'offerta di percorsi formativi strutturati, con l'obiettivo di sostenere l'occupabilità delle persone nel lungo periodo e accompagnarle in un mercato del lavoro in continua evoluzione.

La **responsabilità interna** riguarda invece la valorizzazione delle persone all'interno dell'organizzazione. Randstad investe nello sviluppo personale e professionale dei propri dipendenti attraverso programmi di formazione, opportunità di crescita e percorsi di carriera. A questi si aggiungono iniziative di welfare e una costante attenzione all'equilibrio tra vita privata e lavoro, insieme alla promozione di attività di volontariato a livello nazionale e internazionale. Questo insieme di azioni contribuisce a creare un ambiente di lavoro inclusivo, capace di riconoscere l'unicità di ciascuno e di rafforzare il senso di appartenenza alla comunità aziendale.

## randstad nel dow jones sustainability index.

Istituito nel 1999, il Dow Jones Sustainability Index rappresenta uno dei principali benchmark internazionali per la valutazione delle performance aziendali in ambito economico, ambientale e sociale, premiando le realtà leader nei rispettivi settori. Anche nel 2025 l'impegno di Randstad in materia di sostenibilità ha ottenuto un importante riconoscimento: per l'undicesimo anno consecutivo, Randstad N.V. è stata inclusa nel Dow Jones Sustainability World Index (DJSI), distinguendosi come

miglior fornitore di servizi HR del settore. La crescente attenzione delle imprese verso questi ambiti, unita al riconoscimento da parte del Dow Jones – tra i più rilevanti indici azionari della Borsa di New York – evidenzia un'evoluzione del mercato verso modelli in cui la sostenibilità diventa un elemento strutturale e imprescindibile dell'identità aziendale. In questo contesto, la leadership richiede un impegno concreto e continuo nell'integrare i principi di sostenibilità in tutte le attività quotidiane.

### sustainable development goals.

La strategia di sostenibilità del Gruppo si fonda su un allineamento strutturato agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs), che rappresentano un riferimento chiaro per orientare le priorità e le azioni nel lungo periodo. Questi obiettivi guidano in modo coerente le scelte strategiche, operative e comportamentali di Randstad, contribuendo a integrare i principi di sostenibilità nei processi decisionali e nelle attività quotidiane.

In un contesto globale caratterizzato da profonde trasformazioni economiche, sociali e ambientali, Randstad riconosce la necessità di adottare un approccio sempre più responsabile e orientato all'impatto. Per questo, gli SDGs non rappresentano solo un quadro di riferimento, ma un vero e proprio driver di sviluppo che consente di creare valore per tutti gli stakeholder, favorendo al tempo stesso un'evoluzione sostenibile del mercato del lavoro.

→ un approccio concreto alla sostenibilità.

Attraverso questa visione, il Gruppo rafforza il proprio impegno nel contribuire a un futuro più equo, inclusivo e resiliente, in cui la crescita economica si accompagna alla tutela delle persone e dell'ambiente. Guardando al futuro,

Randstad continuerà a integrare i principi degli SDGs nella propria strategia, con l'obiettivo di sostenere una trasformazione positiva del mondo del lavoro e rispondere in modo efficace alle sfide del nostro tempo.

SDGs	obiettivo	traguardo
 <b>4</b> 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.
 <b>5</b> 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.
 <b>8</b> 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.
 <b>10</b> 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.
 <b>13</b> 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.

Il coinvolgimento degli stakeholder rappresenta una leva strategica per Randstad, con l'obiettivo di migliorare continuamente le proprie iniziative, sviluppare nuovi progetti e rafforzare la brand reputation e l'immagine aziendale nei confronti di clienti, candidati e comunità locali di riferimento.

Randstad riconosce nella relazione con i propri stakeholder un elemento chiave per lo sviluppo di un business sostenibile nel lungo periodo, capace di coniugare profittabilità e responsabilità. Questo approccio consente di generare valore non solo per l'azienda, ma anche per clienti e investitori, nel rispetto dei principi etici e dell'ambiente. I benefici di un modello sostenibile si riflettono inoltre sul benessere dei dipendenti interni, sulle opportunità offerte ai candidati e, più in generale, sullo sviluppo delle comunità di riferimento.

In Randstad promuoviamo un dialogo aperto e costruttivo con le nostre parti interessate e ci relazioniamo con un ampio insieme di stakeholder i cui interessi risultano rilevanti per le performance economiche, sociali e ambientali del Gruppo. Questo confronto continuo rappresenta un elemento fondamentale per sostenere il successo nel lungo periodo e per creare valore condiviso.

L'azienda identifica i propri stakeholder attraverso una mappatura strutturata, che costituisce la base per la progettazione delle iniziative e delle attività di coinvolgimento. In tutte le interazioni Randstad si ispira ai propri core values e ai business principles, adottando al contempo un approccio mirato e differenziato in funzione delle specifiche caratteristiche di ciascun stakeholder. Di seguito sono riportate le principali categorie di stakeholder, insieme alle modalità e alla 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 ( <a href="#">ascoltare e coinvolgere</a> ), procedura interna di misconduct, <a href="#">Procedura per la Segnalazione di Violazioni - Misconduct Reporting Procedure</a> : 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 con contratto di somministrazione	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	candidature spontanee e scambio di informazioni tramite il sito aziendale, dialogo con account e consulenti.
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 Box, 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.

## analisi di materialità.

Nei primi mesi del 2024 Randstad ha aggiornato l'Analisi di Materialità con l'obiettivo di ridefinire i temi e gli impatti rilevanti, i quali sono stati ritenuti ancora validi con riferimento all'esercizio 2025. L'analisi è stata effettuata in coerenza con i GRI Standards 2021.

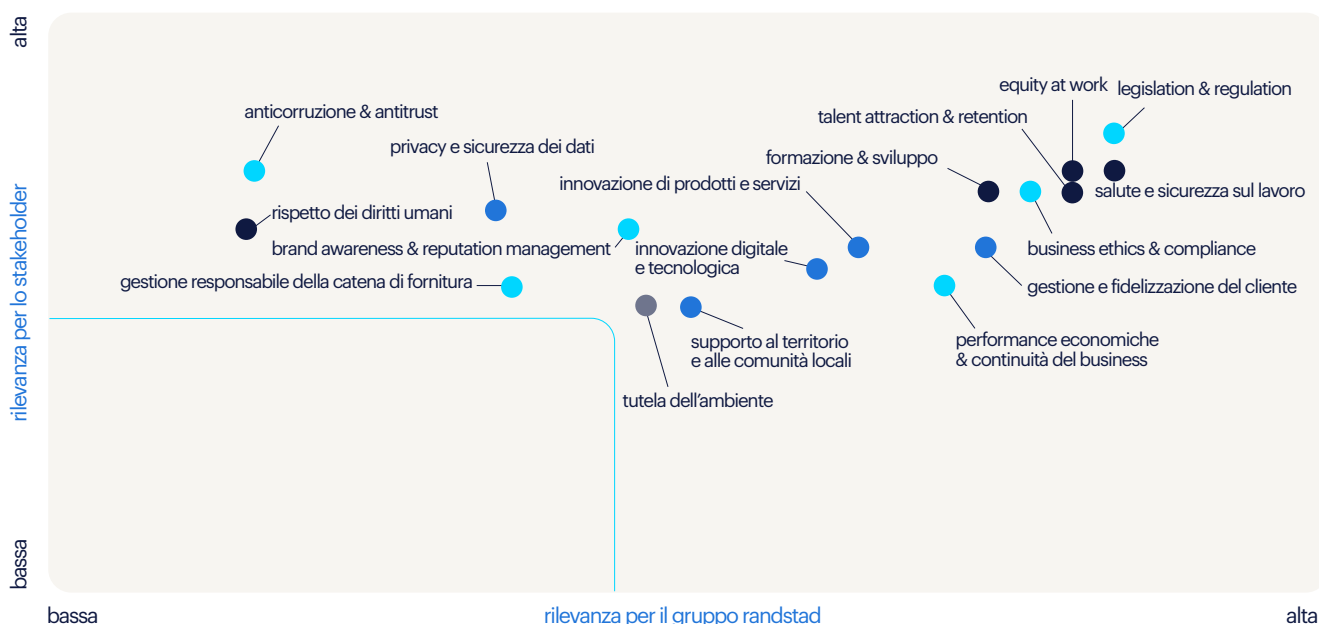
Per l'analisi di materialità è stato seguito un processo strutturato articolato nelle seguenti fasi:

- identificazione degli stakeholder: attraverso analisi di benchmark e del settore di riferimento sono stati individuati i principali stakeholder, ossia i soggetti che influenzano e sono influenzati dalle attività di Randstad;
- mappatura delle tematiche materiali: sono state identificate le tematiche rilevanti, intese come aspetti della gestione aziendale in grado di generare impatti diretti o indiretti sull'organizzazione e sui suoi stakeholder, e quindi

significative per Randstad, per i portatori di interesse e per il settore nel suo complesso;

- identificazione degli impatti: sono stati individuati gli impatti associati alle tematiche materiali, classificati come positivi o negativi, attuali o potenziali. Tale attività si è basata su analisi di benchmark di settore e su riferimenti internazionali, tra cui l'UNEP-FI Impact Radar, per definire gli impatti più rilevanti in relazione al business e al contesto operativo dell'azienda;
- valutazione degli impatti: gli impatti identificati sono stati sottoposti alla valutazione del Board of Directors attraverso interviste one-to-one, nel corso delle quali è stata analizzata l'entità e la probabilità di accadimento degli impatti, nonché la loro rilevanza per gli stakeholder;
- costruzione della matrice: la valutazione degli impatti ha portato alla prioritizzazione delle relative tematiche materiali e le informazioni raccolte sono state inserite nella matrice di materialità, che rappresenta graficamente i temi più rilevanti per Randstad e per i suoi stakeholder.

### analisi di materialità<sup>6</sup>.



● responsabilità sociale: le nostre persone e i talenti

● responsabilità sociale: comunità e clienti

● responsabilità della condotta del business

● responsabilità ambientale

<sup>6</sup> Pur non essendo più richiesta la forma matriciale della materialità, si è preferito mantenere tale rappresentazione.

→ analisi di materialità.

Sono emerse complessivamente 17 tematiche suddivise in 4 macrocategorie, 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".

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.

La tabella seguente riporta in modo dettagliato le tematiche materiali individuate, evidenziando per ciascuna area gli impatti generati, la loro natura (positiva o negativa), il carattere attuale o potenziale e il relativo livello di rilevanza per Randstad e per i suoi stakeholder. L'analisi consente di comprendere come le diverse tematiche incidano sulle attività aziendali e sul contesto di riferimento, offrendo una visione strutturata delle priorità su cui l'organizzazione concentra il proprio impegno in ambito economico, sociale e ambientale.

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.	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, agendo come guida nel dialogo istituzionale per definire nuovi standard di tutela e promuovere la somministrazione come modello di inclusività e valore sociale.	Positivo	Attuale

→ analisi di materialità.

area	tematica	descrizione dell'impatto	natura impatto	attuale / potenziale
Responsabilità Sociale - Le nostre persone e i talenti		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
	<b>Performance economiche &amp; Continuità del business</b>  Promozione di una crescita economica sostenibile, distribuendo valore in modo equilibrato tra stakeholder.	Promozione di performance economiche sostenibili, che creano valore economico condiviso e un'equilibrata distribuzione alle parti interessate (ad esempio, dipendenti, fornitori, clienti).	Positivo	Attuale
	<b>Gestione responsabile della catena di fornitura</b>  Promozione di pratiche di sostenibilità presso i fornitori e miglioramento delle performance ambientali.	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
	<b>Brand awareness &amp; reputation management</b>  Riconoscibilità di Randstad come partner for talent	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
	<b>Privacy e sicurezza dei dati</b>  Garantire la sicurezza dei dati sensibili con infrastrutture IT per contrastare rischi tecnologici e attacchi informatici.	Perdita di dati sensibili degli stakeholder interessati a causa di una debole sicurezza informatica.	Negativo	Potenziale
	<b>Talent attraction &amp; retention</b>  Valorizzazione dei lavoratori dipendenti e somministrati tramite la promozione di un ambiente di lavoro positivo e adozione di strategie per l'attrazione dei talenti.	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
		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

→ analisi di materialità.

area	tematica	descrizione dell'impatto	natura impatto	attuale / potenziale
	<b>Formazione e sviluppo</b>  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.	Miglioramento delle competenze dei lavoratori con contratto di somministrazione attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, programmi generali e tecnici.	Positivo	Attuale
		Promozione della crescita dei lavoratori dipendenti tramite programmi di formazione, inserimento e mentoring per creare una forza lavoro qualificata e specializzata.	Positivo	Attuale
	<b>Equity at work</b>  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.	Positivo	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
	<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>  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
	<b>Rispetto dei Diritti Umani</b>  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

→ analisi di materialità.

area	tematica	descrizione dell'impatto	natura impatto	attuale / potenziale
Responsabilità sociale - Comunità e clienti	<b>Supporto al territorio e alle comunità locali</b>  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
	<b>Gestione e fidelizzazione del cliente</b>  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
	<b>Innovazione di prodotti e servizi</b>  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
	<b>Innovazione digitale e tecnologica</b>  Rafforzare la base digitale per supportare nuovi servizi e innovazioni tecnologiche.	Promozione dell'innovazione tecnologica e riduzione del divario digitale.	Positivo	Attuale
Responsabilità ambientale	<b>Tutela dell'ambiente</b>  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.

## condotta del business.

- 47 corporate governance.
- 50 etica del business.
- 53 certificazioni.
- 54 legislation & regulation.
- 58 risk management.
- 59 privacy e sicurezza dei dati.
- 60 gestione responsabile della catena di fornitura.
- 61 rapporti con le istituzioni.

## performance economiche.

- 62 valore economico generato e distribuito.
- 64 impatti economici indiretti.

# condotta del business.

## corporate governance.

Le società del Gruppo Randstad in Italia adottano un modello di Corporate Governance di tipo tradizionale.

Tali società sono amministrate da un Consiglio di Amministrazione (CdA) di cui Jesus Echevarria Mendiguren<sup>7</sup> è Presidente e al quale spetta la legale rappresentanza come previsto dallo Statuto. Marco Ceresa è invece Presidente di Randstad Digital Italy S.r.l..

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:

Società	Amministratore delegato
Randstad Group Italia S.p.A.,	Marco Ceresa
Randstad Italia S.p.A.	Elena Parpaiola
Randstad HR Solutions S.r.l.	Fabio Costantini
Randstad Services S.r.l.	Chiara Martoglio
Randstad Digital Italy S.r.l.	Anna Fabbri
Randstad Intempo S.p.A.	Elena Parpaiola <sup>8</sup>

In Randstad Intempo S.p.A. è prevista anche la carica del Vicepresidente, rivestita da Roberto Rubboli.

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

I Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo Randstad in Italia sono nominati dalle rispettive Assemblee e rappresentano il massimo organo di governo, responsabile del compimento di tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione. I membri del CdA vengono selezionati in base alle competenze, al ruolo aziendale ricoperto e alla responsabilità sulle linee di business. La composizione dei Consigli riflette inoltre l'attenzione del Gruppo alla diversità di genere, elemento distintivo che trova espressione anche a livello di governance. Nella maggior parte delle società Randstad i consiglieri ricoprono ruoli esecutivi, ad eccezione di Randstad Intempo e Randstad Digital Italy.

Il CdA definisce e attribuisce al proprio interno specifici compiti e responsabilità attraverso un sistema strutturato di attribuzione di aree di competenza, deleghe e poteri di firma.

Al Presidente spetta il coordinamento e la supervisione dei lavori del Consiglio, nonché la guida delle politiche strategiche e di sviluppo. All'Amministratore Delegato compete la direzione dell'attività aziendale, l'organizzazione delle diverse funzioni, la definizione delle strategie del Gruppo in coerenza con le linee guida condivise con il CdA, la supervisione della loro attuazione e la gestione operativa, inclusa l'esecuzione delle deliberazioni consiliari.

Attraverso un sistema di governance che prevede l'attribuzione di specifiche procure e deleghe aziendali, il CdA delega a specifiche funzioni e organi la gestione di ambiti rilevanti e dei relativi impatti. Tra questi rientrano, ad esempio, le strutture H&S, il Risk & Compliance Committee, il Data Protection Officer (DPO), il Tax Risk Officer (TRO) e l'Organismo di Vigilanza (OdV).

L'Organismo di Vigilanza supervisiona l'efficace applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, verificandone la capacità di prevenire i reati e proponendone eventuali aggiornamenti in base all'evoluzione normativa e organizzativa. Svolge attività ispettive periodiche e straordinarie, raccoglie informazioni dalle funzioni aziendali e relaziona semestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sugli esiti delle verifiche e sulle attività svolte.

Tutte le funzioni sopra elencate, riferiscono periodicamente al Consiglio, con cadenza almeno annuale, in merito alle attività svolte, ai principali rischi e agli strumenti di controllo adottati.

Nel 2025 i membri del CdA hanno partecipato a incontri e momenti di confronto finalizzati alla definizione delle strategie e alla promozione di iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi della sostenibilità, sia all'interno dell'organizzazione sia verso i clienti.

La performance del Consiglio si inserisce nel più ampio sistema di responsabilità e ingaggio previsto per i ruoli aziendali e, allo stato attuale, non è previsto un momento formale di valutazione collegiale delle performance del CdA. In materia di remunerazione, l'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile, delibera o delega al CdA la definizione dei compensi dei Consiglieri con particolari cariche. Il Consiglio stabilisce generalmente un compenso fisso annuale per i propri membri e riconosce all'Amministratore Delegato una remunerazione specifica legata all'incarico. La retribuzione degli alti dirigenti è definita sulla base di benchmark elaborati da società di consulenza a livello globale e integrata da sistemi premianti

<sup>7</sup> Dirigente Randstad Holding N.V.

<sup>8</sup> Dal 1° ottobre 2025 (fino ad allora, l'AD era Fabio Costantini).

→ corporate governance.

fondati su Key Performance Indicators (KPI), derivati anche dagli obiettivi assegnati dalla holding Randstad N.V. A tali componenti si aggiunge una quota di welfare collegata al raggiungimento di obiettivi annuali, nonché l'assegnazione di stock option con vesting a tre anni, benefici accessori quali dividendi, coperture assicurative e auto aziendale ad uso promiscuo.

Le società del Gruppo hanno inoltre adottato una Procedura per la gestione dei conflitti di interesse, che prevede lo svolgimento di una survey annuale, a cura del Corporate & Compliance Department, rivolta all'intera popolazione aziendale, inclusi manager, dirigenti e membri dei Consigli di Amministrazione. Tale attività è finalizzata a monitorare eventuali situazioni di conflitto tra dipendenti Randstad e clienti, fornitori, candidati o lavoratori.

Il sistema di governance si completa con il ruolo del Collegio Sindacale, che vigila sull'osservanza delle norme e dello statuto, esercita il controllo contabile e verifica il rispetto dei principi di corretta amministrazione attraverso attività svolte con continuità nel corso dell'anno.

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

- board of directors, organo di coordinamento avente la finalità primaria di decision making strategico e di

definizione degli indirizzi fondamentali del Gruppo Randstad in Italia. Nel periodo di riferimento gennaio-dicembre 2025, era composto dagli Amministratori Delegati di ciascuna Società, dal CFO e dall'HR Director del Gruppo. La sua composizione include 3 donne e 3 uomini, garantendo un equilibrio di genere;

- management committee, organo incaricato della condivisione della strategia aziendale e della successiva implementazione sulle diverse linee di business. Per il periodo gennaio-dicembre 2025, era composto dagli Amministratori Delegati di ciascuna Società, dal CFO, dall'HR Director di Gruppo, dai Responsabili delle principali linee business e da alcuni Responsabili di funzione. La sua composizione contava 5 donne e 7 uomini;
- risk & compliance committee, composto da 5 donne e 3 uomini, ha il compito di svolgere la verifica periodica dell'adeguatezza delle linee di controllo interne e di mappatura dei rischi strategici, operativi, finanziari, di reporting e di compliance, sulla base delle risultanze delle attività di auditing interno e degli strumenti di risk management.

Nel processo di rendicontazione del Report Integrato, il [Board of Directors valuta e approva l'analisi di materialità](#) (che si rinnova ogni due anni) e il CdA della Società Randstad Group analizza e approva la pubblicazione del Report.



→ corporate governance.

diversità degli organi di governo, al 31 dicembre 2025.

Randstad Group Italia S.p.A. - Consiglio di Amministrazione	genere (M/F)	fascia d'età	esecutivo/non esecutivo
Jesus Echevarria Mendiguren	M	>50	esecutivo
Marco Ceresa	M	>50	esecutivo
Anna Fabbri	F	>50	esecutivo
Randstad Italia S.p.A. - Consiglio di Amministrazione	genere (M/F)	fascia d'età	esecutivo/non esecutivo
Jesus Echevarria Mendiguren	M	>50	esecutivo
Elena Parpaiola	F	>50	esecutivo
Claudio de Masi	M	>50	esecutivo
Randstad HR Solutions S.r.l. - Consiglio di Amministrazione	genere (M/F)	fascia d'età	esecutivo/non esecutivo
Jesus Echevarria Mendiguren	M	>50	esecutivo
Fabio Costantini	M	>50	esecutivo
Valentina Sangiorgi	F	>50	esecutivo
Randstad Services S.r.l. - Consiglio di Amministrazione	genere (M/F)	fascia d'età	esecutivo/non esecutivo
Jesus Echevarria Mendiguren	M	>50	esecutivo
Chiara Martoglio	F	30-50	esecutivo
Andrea Angeli	M	>50	esecutivo
Intempo S.p.A. - Consiglio di Amministrazione	genere (M/F)	fascia d'età	esecutivo/non esecutivo
Jesus Echevarria Mendiguren	M	>50	esecutivo
Elena Parpaiola	F	>50	esecutivo
Roberto Rubboli	M	>50	esecutivo
Antonio Lampugnani	M	>50	esecutivo
Valentina Sangiorgi	F	>50	esecutivo
Mauro Piazza	M	>50	non esecutivo
Luca Grilli	M	30-50	non esecutivo
Ausy Italia S.r.l. Randstad Digital Italy S.r.l. - Consiglio di Amministrazione	genere (M/F)	fascia d'età	esecutivo/non esecutivo
Marco Ceresa	M	>50	esecutivo
Anna Fabbri	F	>50	esecutivo
Youssef El Ayachi	M	30-50	non esecutivo

## etica del business.

Nel 2025 non sono emerse criticità in materia di salute e sicurezza. Inoltre, nel periodo di riferimento, nessuna delle società del Gruppo Randstad in Italia ha registrato non conformità rispetto a leggi e regolamenti. In particolare, non sono state comminate sanzioni per responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, né sono stati rilevati casi di corruzione che abbiano coinvolto Randstad. Allo stesso modo, l'azienda non è stata oggetto di azioni legali relative a comportamenti anticoncorrenziali, violazioni antitrust o pratiche monopolistiche.

Le diverse funzioni e gli organi di compliance – tra cui Health & Safety, Risk & Compliance Committee, Data Protection Officer (DPO), Tax Risk Officer (TRO) e Organismo di Vigilanza – riferiscono al Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale, presentando report sulle attività svolte, sui principali rischi, sulle eventuali criticità e sui sistemi di controllo adottati. Nel corso dell'anno, eventuali criticità vengono tempestivamente condivise con l'Amministratore Delegato, che ne coordina l'analisi con le funzioni competenti (ad esempio Risk, Legal e HR) e definisce i relativi piani di remediation. Le situazioni di maggiore rilevanza possono essere portate all'attenzione dell'intero Consiglio di Amministrazione.

A fine 2025 SpeakUp, la piattaforma adottata dalle società del gruppo Randstad e gestita da un terzo provider esterno per effettuare segnalazioni whistleblowing, ha aggiornato i propri canali di accesso, con l'obiettivo di rendere più agevole e intuitivo il processo di segnalazione.

In parallelo all'aggiornamento del canale per le Segnalazioni, l'Executive Board di Randstad NV ha approvato a livello globale una nuova versione della Misconduct Reporting Procedure, le cui revisioni sono state quindi recepite a livello locale nella Procedura per la Segnalazione di Violazioni - Misconduct Reporting Procedure (MRP) adottata dalle società del gruppo Randstad in Italia.

La Procedura è messa a disposizione di tutti gli stakeholders, inclusi i dipendenti delle società Randstad, sulla intranet aziendale (Connect) alla [sezione Policy e Governance e sul sito internet di Randstad](#).

Inoltre, i Consigli di Amministrazione di tutte le società del Gruppo Randstad in Italia hanno approvato nel 2025 una nuova versione del Codice Etico e dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, al fine di recepire anche all'interno di tale documentazione di governance l'aggiornamento dei canali di accesso alla piattaforma SpeakUp.

In tutte le società del Gruppo sono diffuse e adottate 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**, aggiornata nel 2025, 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. In Randstad richiediamo a tutti i dipendenti di completare una formazione obbligatoria sulla conformità al momento dell'inserimento, con corsi di aggiornamento generali almeno ogni due anni e la conduzione di sessioni di training & awareness in base alle specifiche esigenze individuate. Questa formazione include anche moduli sulla protezione dei dati e sull'Intelligenza Artificiale, nonché sulle comunicazioni digitali.
- **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

## → etica del business.

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 di "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**: le società del gruppo Randstad

in Italia adottano una Procedura per la segnalazione di Violazioni (Misconduct Reporting Procedure), che implementa a livello locale la corrispondente policy global, e recepisce le prescrizioni del D.Lgs 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing) riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali". La Procedura descrive i passi da seguire quando si sospetta, o si ha la prova, di una grave violazione rilevante ai sensi del Decreto whistleblowing, all'interno o in relazione al Gruppo Randstad, di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa.

La Procedura individua il Local Integrity Officer (LIO) quale funzione competente e adeguatamente formata, quale organo dedicato a ricevere le segnalazioni whistleblowing. Il Local Integrity Officer, coadiuvato da un Comitato Segnalazioni, garantisce che le segnalazioni siano gestite dalla funzione più corretta, in modo legittimo e nel rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti. Le Segnalazioni possono essere effettuate al Local Integrity Officer, oltre che di persona, attraverso la piattaforma SpeakUp e l'Integrity Line.

L'Integrity Line prevede una linea telefonica diretta e accessibile 24 ore su 24 tramite numero verde unico per le società Randstad, e una pagina web protetta gestita da un provider esterno indipendente, che garantisce l'anonimato del segnalante.

Eventuali violazioni del Codice Etico e dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 delle società del Gruppo Randstad devono 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.

Infine, per continuare a garantire consapevolezza e responsabilità etica nelle azioni di business, nel 2025 sono state erogate complessivamente 3.414 [ore di formazione](#) su codice etico, policy interne relative a human rights e data protection, business principles, concorrenza leale e canali di segnalazione per violazioni agli organi di vigilanza.

→ 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, X, Instagram e TikTok;

- 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 le nostre persone.

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.



## certificazioni.

A partire dal 2022<sup>9</sup>, 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.

Nel 2025 sono stati eseguiti gli audit di mantenimento per tutte le certificazioni possedute dal Gruppo. Inoltre, la certificazione ISO 45001 per la salute e sicurezza, già posseduta da Randstad HR Solutions, è stata ottenuta anche da Randstad Italia S.p.A. È stato inoltre avviato l'iter per la nuova certificazione Family Audit per le filiali Randstad Italia di Trento e provincia, con conclusione prevista entro l'inizio del 2026.

La tabella seguente riassume le principali certificazioni ottenute dalle società del Gruppo Randstad in Italia, evidenziando per ciascuna l'anno di conseguimento. Le certificazioni rappresentano un elemento fondamentale del sistema di gestione aziendale, a garanzia della qualità dei processi, della tutela della salute e sicurezza, della responsabilità sociale, della sicurezza delle informazioni e dell'impegno verso la sostenibilità e l'inclusione. Attraverso questi standard, Randstad conferma un approccio strutturato e coerente nel presidio dei principali ambiti ESG e nel miglioramento continuo delle proprie performance.

### 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.

### 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 attuate 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, 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.

	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	2020	2020	2020	2020	2020
ISO 45001 salute e sicurezza	2025	2022			2020
UNI PdR 125:2022 parità di genere	2023	2023	2023	2023	

<sup>9</sup> L'anno è stato rettificato rispetto a quanto pubblicato nel precedente Report Integrato, sulla base delle più recenti verifiche.

### family audit.

Si tratta di una certificazione aziendale che riconosce l'impegno concreto delle organizzazioni nel promuovere l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa dei propri dipendenti. Rilasciata dalla Provincia autonoma di Trento, prevede un percorso strutturato della durata di tre anni e sei mesi, durante il quale l'azienda definisce e implementa un piano di azioni mirate alla conciliazione. L'obiettivo è migliorare il benessere delle persone e il clima aziendale, rendendo il contesto di lavoro più attrattivo e inclusivo attraverso politiche organizzative, strumenti di flessibilità, iniziative di welfare e attenzione alle pari opportunità. Il Family Audit si sviluppa su diversi ambiti – dall'organizzazione del lavoro alla cultura aziendale, dalla comunicazione al welfare fino alla parità di genere – e coinvolge attivamente stakeholder interni ed esterni in un percorso di miglioramento continuo.

## 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.

A titolo esemplificativo, tra gli strumenti adottati rientrano presentazioni di sintesi, anche supportate da casi pratici, comunicazioni dedicate, infografiche e webinar. A queste iniziative si affiancano attività analoghe rivolte ai clienti e, più in generale, agli stakeholder esterni, attraverso strumenti quali direct mailing, comunicazioni di aggiornamento mirate e webinar, spesso realizzati con il contributo di esperti del settore. L'efficacia dell'attività di monitoraggio e implementazione delle novità normative è garantita da un ecosistema articolato di strumenti che, nel tempo, è stato progressivamente sviluppato e rafforzato, non solo sul piano della comunicazione ma anche nella gestione operativa e nell'aggiornamento continuo.

Accanto a newsletter, infografiche, workshop e altre iniziative, Randstad ha ulteriormente consolidato i propri asset digitali, tra cui la "libreria legal", i "business tools" disponibili sulla intranet aziendale e i Data Studio dedicati. Questi strumenti consentono la categorizzazione automatizzata dei provvedimenti – inclusi quelli in fase di monitoraggio – favorendo una gestione tempestiva e strutturata delle novità normative e dei relativi impatti, oltre a supportare analisi sia qualitative sia quantitative.

Nel corso del 2025, nell'ambito del più ampio piano di alfabetizzazione sull'Intelligenza Artificiale, è stata inoltre avviata un'iniziativa di comunicazione interna basata sull'invio periodico della newsletter "RAIO Insights", concepita come strumento di aggiornamento sulle principali evoluzioni

## → legislation &amp; regulation.

normative e tecniche in materia di AI.

Di seguito si riporta il riepilogo degli interventi normativi che hanno maggiormente influenzato il business e i processi delle diverse società.

### somministrazione di lavoro e interventi generali in materia di flessibilità.

Fra i vari provvedimenti che si sono susseguiti nel corso dell'anno, particolare importanza hanno assunto le disposizioni contenute nella Legge n. 203/2024, pubblicata a fine 2024 ed entrata in vigore il 12 gennaio 2025 (cd Collegato lavoro).

Da tale data sono dunque entrate a pieno regime diverse novità, di interesse sia per il settore della somministrazione, che in generale sul fronte giuslavoristico, fra cui:

- la modifica del limite di durata della somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro e il definitivo superamento del regime temporaneo, previsto sino al 30 giugno 2025, che consentiva alle imprese utilizzatrici di impiegare tali lavoratori anche oltre il limite massimo di utilizzo stabilito dalle regole generali;
- lo speciale regime di a-causalità per l'utilizzo, con contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione, di specifiche categorie di lavoratori (lavoratori in mobilità, disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali, lavoratori cd "svantaggiati" e "molto svantaggiati");
- l'estensione a nuove ipotesi dei casi di esonero dai limiti di contingentamento previsti per la somministrazione a termine;
- il nuovo istituto della risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata.

In tale contesto fondamentali sono state anche le indicazioni di chiarimento fornite dal Ministero del lavoro con la circolare n. 6/2025, che ha confermato l'interpretazione, anche per le ipotesi di impiego da parte delle imprese utilizzatrici di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro, sull'esistenza del limite di durata di 24 mesi in capo alle imprese utilizzatrici, fatta comunque salva la possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva ai vari livelli.

Sempre sul fronte della flessibilità, la Legge n. 118/2025 di conversione del Decreto-legge n. 95/2025 ha disposto la proroga al 31 dicembre 2026 del 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. Dopo un iter complesso e articolato, il 3 febbraio 2025 sono stati inoltre sottoscritti l'accordo di rinnovo del CCNL delle Agenzie per il lavoro e l'accordo relativo al fondo di

solidarietà di settore.

L'accordo di rinnovo ha modificato diversi istituti del contratto collettivo previgente, fra cui la bilateralità di settore, i contratti di lavoro a termine e a tempo indeterminato dei lavoratori con contratto di somministrazione, la collocazione in disponibilità e la nuova procedura di ricollocazione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

A seguire, dopo una prima fase transitoria, il 21 luglio 2025 Assolavoro e le organizzazioni sindacali di settore hanno sottoscritto il testo definitivo del CCNL, portando così a definitivo compimento il percorso complessivo di rinnovo.

Di impatto per le attività svolte dalle Agenzie per il lavoro anche le disposizioni introdotte dal Decreto-legge n. 159/2025, per quanto non immediatamente operative al momento della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e della successiva entrata in vigore.

Fra le varie misure è stato introdotto l'obbligo, in capo alle Agenzie per il lavoro, a far data dal 1° aprile 2026, di pubblicare sulla piattaforma istituzionale relativa al "Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa" (cd "SIISL") tutte le posizioni di lavoro che gestiscono, con anche la possibilità di accesso per individuare i candidati da avviare al lavoro. La piattaforma dovrà essere utilizzata anche dalla generalità dei datori di lavoro privati che chiederanno benefici contributivi per l'assunzione di personale.

Le modalità attuative di tali misure dovranno comunque essere definite mediante specifico decreto del Ministero del lavoro di successiva attuazione.

### altre disposizioni di interesse giuslavoristico.

Con riferimento alle novità in materia fiscale e previdenziale, fondamentali, come ogni anno, le previsioni contenute nella Legge di bilancio (Legge n. 207/2024), cui si devono, fra le altre, le seguenti misure:

- l'introduzione di nuovi incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate in alcune regioni del Mezzogiorno;
- il taglio del cuneo fiscale con la rimodulazione delle aliquote IRPEF;
- interventi in materia di welfare aziendale;
- forme di decontribuzione a favore delle lavoratrici madri;
- l'estensione dell'indennità prevista per la fruizione del congedo parentale.

A seguire, con la Legge n. 106/2025 sono state introdotte specifiche disposizioni volte a favorire la tutela del posto di lavoro per i lavoratori affetti da gravi patologie, fra cui un nuovo congedo e la previsione di permessi per visite, esami e cure mediche.

→ legislation & regulation.

Nel corso dell'anno, inoltre, con l'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2025 sono stati ridefiniti i percorsi formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

Con riferimento agli appalti, la Legge n. 105/2025 di conversione del Decreto Legge n. 73/2025 (cd "decreto infrastrutture"), ha introdotto il "cruscotto informativo per la gestione dei contratti di appalto tra privati nel settore della logistica" (cd "CIGAL"), ossia una speciale piattaforma informatica istituita presso il Ministero del lavoro che consentirà ai soggetti interessati di verificare il rispetto, da parte degli appaltatori, della normativa fiscale, contributiva e in materia di lavoro. Anche in questo caso le regole per la realizzazione della nuova banca dati sono state demandate a uno specifico decreto interministeriale.

#### strumenti di innovazione tecnologica.

Dopo un lungo iter parlamentare, nel 2025 l'Italia ha adottato la Legge contenente "disposizioni e deleghe al Governo in materia di Intelligenza Artificiale" (Legge n. 132/2025), cui si deve l'introduzione di principi, risorse e deleghe per disciplinare la ricerca, lo sviluppo e l'uso dei sistemi di AI, con l'obiettivo di allineare il Paese all'AI Act europeo (Regolamento

UE 2024/1689), ponendo l'accento sulla necessità di un uso etico e sicuro degli strumenti di Intelligenza Artificiale.

Fra le varie disposizioni, la legge contiene norme utili a garantire che gli strumenti di Intelligenza Artificiale siano utilizzati per migliorare le condizioni di lavoro e la produttività, e in maniera sicura, affidabile, trasparente senza compromettere la dignità umana, la privacy dei dati personali, né rappresentare strumento di discriminazione, ma anzi utile a garantire i diritti inviolabili dei lavoratori.

A seguire il Ministero del lavoro ha pubblicato il Decreto n. 180/2025 con cui ha definito le "Linee guida per l'implementazione dell'Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro".

Le linee guida sono state adottate nell'ambito dell'Osservatorio istituito presso il Ministero al fine di promuovere l'uso consapevole dell'Intelligenza Artificiale nei contesti lavorativi, con l'obiettivo di fornire un quadro sull'uso dell'IA nel mercato del lavoro, sulla base del presupposto che i nuovi strumenti di Intelligenza Artificiale possono rappresentare un "potente strumento di crescita e innovazione", la cui implementazione deve comunque avvenire "in modo responsabile e consapevole, garantendo la tutela dei lavoratori, la trasparenza nei processi decisionali e l'equità nell'accesso alle nuove tecnologie".



## l'essere umano al centro dell'innovazione.

«In un mercato del lavoro trasformato dall'Intelligenza Artificiale, la Fondazione Randstad AI & Humanities nasce per rimettere l'essere umano al centro dell'innovazione. Ci impegniamo a promuovere un modello di crescita in cui il progresso digitale potenzi il lavoro dignitoso anziché sostituirlo. L'obiettivo è esplorare l'equilibrio tra efficienza tecnologica e valore umanistico, garantendo che l'evoluzione del mercato generi nuove opportunità inclusive e sostenibili, valorizzando il potenziale unico di ogni lavoratore in un contesto sempre più automatizzato».

Claudio De Masi, Chief Public Administration Officer

## risk management.

Per Randstad, la gestione del rischio rappresenta un elemento chiave a supporto delle scelte strategiche e della sostenibilità del modello di business. Comprendere e presidiare i rischi consente di affrontare con maggiore consapevolezza un contesto operativo complesso, caratterizzato da mercati diversificati, normative in continua evoluzione e livelli di concorrenza variabili.

In questo scenario rientrano anche attività come le acquisizioni, che richiedono l'integrazione e l'allineamento di cultura aziendale, processi operativi e sistemi IT, con possibili criticità da gestire. I rischi possono avere natura differente: alcuni sono direttamente collegati alle attività aziendali, mentre altri derivano da fattori esterni. Il contesto politico ed economico, ad esempio, può influire sulla redditività, così come la trasformazione digitale sta ridefinendo i modelli di business e il relativo profilo di rischio.

Il presidio dei rischi è integrato nel sistema di governance e si basa su processi strutturati di identificazione, valutazione, quantificazione, monitoraggio e mitigazione. Il monitoraggio continuo rappresenta un elemento essenziale di questo approccio, supportato dalla definizione del Risk Universe e del Risk Appetite, che orientano l'analisi e la gestione delle principali aree di rischio.

### il risk universe e il risk appetite.

Il cuore del sistema di gestione risiede nella definizione del Risk Universe e del conseguente Risk Appetite.

Il Risk Universe rappresenta il perimetro dei rischi monitorati dall'azienda, classificati in quattro direttrici fondamentali:

- Area Strategica: rischi legati al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo (es. volatilità dei mercati, scenari macroeconomici e geopolitici);
- Area Operativa: rischi strettamente correlati all'efficacia e all'efficienza dei processi di business;
- Area Finanziaria & Reporting: rischi inerenti alla strategia finanziaria e all'integrità della rendicontazione;
- Area Compliance: rischi di non conformità rispetto a leggi, regolamenti e procedure interne in costante evoluzione.

La mappatura di tali voci permette di determinare il Risk Appetite, ovvero il livello di rischio che Randstad ritiene accettabile e compatibile con il perseguimento dei propri obiettivi strategici.

### sistema di presidio e monitoraggio.

Il monitoraggio sistematico delle aree di rischio è garantito da un ecosistema di strumenti integrati:

- Key Control Framework (KCF): un processo mensile di self-assessment sui controlli a supporto del business. Ogni process owner verifica la solidità del sistema di controllo interno, definendo, ove necessario, piani d'azione tempestivi per presidiare i rischi operativi, finanziari e di compliance.
- Fraud Scheme Assessment: volto a validare le contromisure adottate contro possibili scenari di frode che potrebbero impattare sul business.
- Risk Register: strumento di sintesi che identifica i cinque principali rischi prioritari. L'assessment condotto dal Board of Directors si traduce nella definizione di azioni di mitigazione e relative scadenze.
- Modelli 231 e Procedure di Risk Management: presidi organizzativi previsti dal D.Lgs. 231/2001, integrati da valutazioni strutturate sui rischi interni ed esterni.

L'insieme delle attività sopra descritte definisce il Sistema di controllo interno di Randstad, sottoposto a verifiche indipendenti da parte della funzione di Internal Audit, deputata alla valutazione dell'efficacia dei controlli e alla verifica della conformità delle attività aziendali. Tale funzione opera secondo un approccio sistematico e metodologico, assicurando un presidio continuo dei processi di governance, gestione dei rischi e controllo; i risultati delle attività svolte sono condivisi periodicamente con il Management e con il Board. Inoltre, con cadenza semestrale, viene formalizzato e trasmesso alla Capogruppo Randstad N.V. il documento denominato "In-control statement", per attestare la governance dei rischi aziendali, il presidio dei controlli, il rispetto delle policy e delle procedure di Gruppo.

Questo sistema non è solo un apparato procedurale, ma è intrinsecamente legato alla diffusione dei valori etici del Gruppo. Ogni attività, inclusa la gestione dei rapporti con le controparti commerciali e istituzionali, è improntata alla trasparenza e al rigoroso rispetto del Codice Etico, garantendo che la crescita del business proceda di pari passo con l'integrità e la responsabilità sociale.

## privacy e sicurezza dei dati.

La tutela dei dati personali degli stakeholder e la sicurezza delle informazioni rappresentano, in Randstad, una priorità consolidata, perseguita nel tempo attraverso l'adozione e l'implementazione di politiche e procedure strutturate e rigorose.

Nel corso del 2025 Randstad ha confermato il proprio impegno in materia di protezione dei dati e sicurezza delle informazioni, garantendo la continuità degli standard e delle best practice – di natura contrattuale, organizzativa e tecnica – che caratterizzano le attività aziendali. Per assicurare una governance efficace dei dati, le attività di trattamento e i relativi flussi, sia interni sia esterni all'organizzazione, sono stati costantemente monitorati e mappati.

Particolare attenzione è stata dedicata alla [gestione dei rapporti con i fornitori](#), sia nella fase di onboarding, attraverso specifici processi di qualifica, sia nella fase di erogazione dei servizi, mediante attività di audit in ambito Data Protection e Information Security. Tali iniziative sono definite all'interno di Action Plan sviluppati annualmente dal Data Protection Officer locale e dal suo gruppo, anche in integrazione con il Privacy Program Globale di Randstad, sulla base delle aree di miglioramento individuate attraverso le attività di monitoraggio del Gruppo (Compliance Monitoring Model).

Parallelamente, è stato ulteriormente rafforzato il [piano formativo rivolto alle nostre persone](#), che prevede il completamento obbligatorio di corsi sui temi della data protection e della sicurezza delle informazioni. A questi si affiancano esercitazioni periodiche di phishing e percorsi di approfondimento, erogati in modalità e-learning, classroom e webinar, su tematiche specifiche quali le categorie particolari di dati, il privacy by design e la gestione degli incidenti di sicurezza. Le attività formative sono integrate da iniziative di sensibilizzazione, sviluppate attraverso il piano di comunicazione Data Protection & Information Security, che prevede la pubblicazione mensile di contenuti sui canali aziendali. Anche il gruppo Data Protection è coinvolto in percorsi di formazione specialistica, tra cui le certificazioni dell'International Association of Privacy Professionals (IAPP).

I risultati delle attività svolte sono oggetto di report periodici rivolti al management e ai principali Privacy Business Owner, a supporto di un presidio continuo e strutturato della materia.

In quest'ambito, la strategia si basa su standard di mercato globali come NIST, ISO27001 e ISO27701, ai quali si aggiungono, in Italia, ulteriori standard locali. Tra questi, si annovera il [Codice di Condotta delle Agenzie per il Lavoro](#). Nel settembre 2025 le società Randstad Italia S.p.A. e Randstad Intempo S.p.A. hanno aderito al Codice di Condotta delle Agenzie per il Lavoro, strumento di autoregolamentazione promosso da Assolavoro e approvato dal Garante per la Protezione dei Dati Personali ai sensi dell'art. 40 del GDPR<sup>10</sup>. Il Codice definisce un insieme condiviso di regole e approcci finalizzati a garantire una corretta applicazione della normativa, tenendo conto delle specificità del settore, quali la gestione dei ruoli privacy nei rapporti con

i clienti, il trattamento dei dati giudiziari, la conservazione delle informazioni e le attività di social recruiting. L'adesione è gestita dall'Organismo di Monitoraggio attraverso una procedura trasparente, consultabile pubblicamente insieme all'elenco delle Agenzie aderenti. Il Codice rappresenta inoltre un importante strumento di accountability, frutto del lavoro del gruppo privacy istituito in Assolavoro – a cui Randstad contribuisce attivamente dal 2018 – e testimonia l'impegno nel rispetto dei principi e delle disposizioni del GDPR.

In parallelo, [in un contesto in cui l'Intelligenza Artificiale sta trasformando profondamente il mondo del lavoro, Randstad ha rafforzato il proprio impegno per una gestione responsabile ed etica dei dati anche nell'ambito delle tecnologie emergenti](#). Il Responsible AI Program, i Randstad AI Principles, la AI Policy e le Linee Guida sull'utilizzo della GenAI nei processi aziendali – corredate da indicazioni operative chiare – rappresentano i pilastri di questo percorso.

In continuità con le iniziative avviate nel 2024, nel 2025 l'azienda ha ulteriormente sviluppato il proprio programma di compliance in ambito AI. Tra le principali evoluzioni si segnalano l'individuazione di due membri del Management Committee responsabili della strategia AI locale e del sourcing delle soluzioni, la nomina di un Responsible AI Officer (RAIO) con funzioni di compliance e advisory, nonché la creazione di un AI Literacy Working Group dedicato alla pianificazione delle attività formative secondo un approccio multilivello.

Particolare attenzione è stata dedicata allo sviluppo delle competenze interne, attraverso il potenziamento dei materiali formativi e l'introduzione di un percorso formativo Gemini AI Skills Accelerator rivolto a tutte le persone Randstad nel mondo affiancato da moduli formativi obbligatori a livello nazionale, orientati sia agli aspetti normativi sia all'applicazione pratica. In questo ambito: sono stati definiti flussi strutturati per la valutazione dei sistemi di Intelligenza Artificiale, integrando la governance di Data Protection & AI con quella progettuale, al fine di identificare in modo proattivo rischi legali, etici e di privacy fin dalle fasi iniziali (AI & Data Ethics Impact Assessment). Inoltre, sono state disciplinate in modo chiaro le pratiche consentite e vietate, riducendo l'utilizzo di strumenti non approvati all'interno dell'organizzazione.

A supporto delle iniziative di alfabetizzazione, è stata inoltre introdotta la newsletter "RAIO Insights", curata dal RAIO locale, che attraverso aggiornamenti mensili sui canali aziendali contribuisce a diffondere conoscenze sulle evoluzioni normative e tecnologiche in ambito AI. Randstad, infatti, continua a esplorare le potenzialità dell'Intelligenza Artificiale per innovare processi e migliorare l'efficacia delle proprie attività, garantendo al contempo che ogni sviluppo tecnologico sia coerente con i propri valori e principi etici.

A completamento delle iniziative, si segnala la partecipazione attiva di Randstad a convegni, tavoli di lavoro e workshop a livello nazionale e internazionale, tra cui le tavole rotonde del Politecnico di Milano, eventi promossi da associazioni di riferimento in ambito data protection e AI, il Coordinamento Internazionale Data Protection & Information Security e la Global RAIO Community di Randstad N.V.

<sup>10</sup> General Data Protection Regulation: Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati.

## gestione responsabile della catena di fornitura.

Randstad si avvale di una rete di partner e fornitori strategici selezionati con attenzione, in funzione della loro capacità di apportare servizi a elevato valore aggiunto, per rafforzare e diversificare la propria offerta. Rientrano in questa rete, ad esempio, professionisti specializzati nella formazione tecnica avanzata, nonché counselor e coach coinvolti in progetti e iniziative personalizzate.

Nel processo di perfezionamento di un ordine o di un contratto di acquisto, Randstad prevede come primo passaggio l'[accettazione delle clausole relative al Codice Etico](#), unitamente alla dichiarazione di assenza di procedimenti penali pendenti in relazione ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. L'azienda ha inoltre avviato un [percorso strutturato di qualifica dei fornitori](#), finalizzato a garantire il rispetto delle policy comportamentali e a mantenere elevati standard qualitativi nei confronti di tutti gli interlocutori.

In fase di predisposizione contrattuale, il Dipartimento Procurement opera in stretta collaborazione con le funzioni Legal, DPO (Data Protection Officer), ISO (Information Security Office) e HSE (Health, Safety & Environment), per assicurare una verifica completa della compliance rispetto ai requisiti definiti dalla Holding, in particolare in ambito GDPR, sicurezza delle informazioni e salute, sicurezza e ambiente. Questo approccio contribuisce a rafforzare la protezione dei dati degli stakeholder, anche alla luce degli attacchi informatici registrati negli anni precedenti.

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

Per quanto riguarda la catena del valore, Randstad collabora con i propri clienti per individuare soluzioni coerenti con le loro esigenze, valorizzando al contempo i talenti attraverso percorsi di inserimento lavorativo e sviluppo delle competenze. L'azienda opera, inoltre, in sinergia con ONG, enti regolatori e partner sociali, con l'obiettivo di promuovere pratiche responsabili lungo l'intero ecosistema. [Questo impegno si traduce in benefici concreti per clienti e talenti, generando al contempo un impatto positivo sulla società e valore per gli investitori.](#)

In qualità di fornitore per altre aziende, il Gruppo Randstad opera in conformità a politiche, codici di condotta e alla propria strategia ESG. Dal 2024 aderisce a EcoVadis, piattaforma di rating ESG per la qualifica dei fornitori sostenibili, che fornisce una valutazione dettagliata delle performance aziendali in ambiti quali ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili. Le scorecard, strutturate in modo chiaro e basate su punteggi da 0 a 100 e sul riconoscimento di risultati tramite medaglie e badge, consentono di evidenziare punti di forza e aree di miglioramento, supportando lo sviluppo di piani d'azione mirati.

[Nel 2025 il gruppo ha ottenuto la medaglia di bronzo ecovadis.](#)

EcoVadis è una piattaforma internazionale di rating della sostenibilità che valuta le performance ESG (ambientali, sociali e di governance) delle aziende, analizzando aspetti quali ambiente, diritti umani e del lavoro, etica e acquisti sostenibili. Attraverso una metodologia basata su standard internazionali, EcoVadis assegna un punteggio che consente alle organizzazioni di misurare, monitorare e migliorare le proprie pratiche di sostenibilità, anche lungo la catena di fornitura.

## la nostra catena del valore.



## rapporti con le istituzioni.

Nel contesto italiano, caratterizzato da un forte orientamento normativo, le istituzioni rappresentano un interlocutore chiave, in grado di incidere in modo significativo sulle attività aziendali, influenzando anche la capacità di raggiungere gli obiettivi strategici.

In questo scenario, la gestione dei rapporti istituzionali assume un ruolo strategico per Randstad, contribuendo a rafforzarne l'impatto a beneficio dei propri stakeholder: talenti, aziende, fondazioni e organizzazioni, sia profit sia non profit. Tali relazioni si fondano su un dialogo costruttivo, orientato allo sviluppo di contenuti concreti e soluzioni condivise, nel rispetto delle esigenze e degli interessi di tutte le parti coinvolte.

In linea con l'attenzione dedicata ai temi di legislation & regulation, Randstad adotta specifiche policy di comportamento per la gestione delle relazioni istituzionali. Il coordinamento di queste attività è affidato al [dipartimento Public Affairs](#), che opera in costante collaborazione con l'associazione di categoria Assolavoro. Attualmente, l'azienda intrattiene oltre cento relazioni associative, tra convenzioni, protocolli d'intesa e accordi con enti e soggetti appartenenti a diversi contesti istituzionali, a livello locale, nazionale e internazionale.

Nel corso del 2025 Randstad ha sottoscritto [diversi protocolli di intesa con associazioni di rilievo](#), tra cui Legacoop Nazionale, CNA Lombardia e UCIMU, e ha avviato numerosi progetti di collaborazione con importanti rappresentanti del mondo associativo, quali Valore D, Assologistica, Confitarma – Associazione degli Armatori, Assiterminal – Associazione Terminalisti Portuali e ALIS – Associazione Logistica dell'Intermodalità Sostenibile, solo per citarne alcuni.

Queste collaborazioni contribuiscono a delineare una visione moderna e integrata del mercato del lavoro e si configurano come leve strategiche per rafforzare l'occupabilità attraverso percorsi di crescita complessiva delle persone. Gli obiettivi sono molteplici e includono, tra gli altri, la valorizzazione delle opportunità per chi è in cerca di occupazione, il dialogo continuo con gli stakeholder e la realizzazione di progetti di prossimità orientati allo sviluppo dei territori. L'interlocuzione costante tra i diversi attori coinvolti mira a sostenere la crescita del sistema Paese, mantenendo uno sguardo proiettato al futuro e fondato sui principi di equità e sostenibilità sociale ed economica.

Nel 2025 è inoltre proseguito il percorso avviato nel 2024 grazie al protocollo di intesa tra Randstad Italia S.p.A., Randstad HR Solutions e [Save the Children Italia ETS](#), con l'obiettivo di co-progettare interventi e azioni capaci di incidere concretamente sulla vita dei giovani, sia a livello nazionale sia nei territori in cui l'organizzazione è presente, con un focus specifico sulle aree di intervento del progetto. L'iniziativa mira a creare condizioni favorevoli alla crescita e al benessere sociale ed economico, attraverso lo sviluppo di strategie condivise per promuovere 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 Save the Children si sviluppa principalmente nelle città di Genova, Milano, Palermo, Prato, Roma e Torino. Il progetto ha l'obiettivo di accompagnare i giovani in un percorso di crescita personale e professionale, supportandoli nella formazione e facilitandone l'accesso a opportunità lavorative attraverso metodologie di apprendimento innovative e partecipative. L'iniziativa promuove inoltre un green mindset e una cultura della crescita inclusiva, con particolare attenzione alla parità di genere.

# performance economiche.

## valore economico generato e distribuito.

La solidità dei risultati economici raggiunti rafforza il posizionamento di Randstad come partner affidabile e stabile nel mercato, in grado di sostenere investimenti continui nei propri servizi e di accompagnare talenti e aziende in percorsi di crescita condivisa su tutto il territorio nazionale.

La strategia di sviluppo si fonda su obiettivi economici chiari e il modello di business, focalizzato sulla dimensione sociale, produce effetti economici concreti: [facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro significa contribuire sia al benessere delle persone sia al rafforzamento della competitività delle imprese](#). In questo modo, il valore generato si estende alle comunità in cui l'azienda opera.

In tale contesto, tutte le persone in Randstad partecipano attivamente al processo di creazione di valore e sono chiamate ad agire nel rispetto dei business principles, del Codice Etico e della Policy ED&I, affinché tali principi trovino applicazione concreta e si traducano in risultati sostenibili.

Nel 2025 Randstad ha confermato la propria capacità di presidiare il mercato, mantenendo una market share sostanzialmente stabile in linea con il contesto di riferimento. [Il fatturato ha superato i 2,2 miliardi di euro, registrando una crescita organica del 2% rispetto all'anno precedente.](#)

Dal punto di vista settoriale, i risultati più dinamici si sono osservati nei comparti della logistica, del retail, del food & beverage e della pubblica amministrazione, mentre il settore automotive ha evidenziato una contrazione significativa. Per quanto riguarda i servizi, la somministrazione ha registrato una lieve crescita coerente con l'andamento del mercato, mentre il permanent placement si è mantenuto stabile rispetto al 2024. Tra le diverse specializzazioni, Operational, Professional ed Enterprise hanno mostrato una crescita, mentre Digital ha registrato una flessione anno su anno, principalmente legata alla riduzione del business della somministrazione.

[L'esercizio si è chiuso con un EBITA pari a 128 milioni di euro e un EBITA margin del 5,7%.](#)

Il Gruppo Randstad Italia ha confermato il quarto posto tra i Paesi in cui opera la holding Randstad N.V., evidenziando una solida capacità di generare e distribuire valore economico.

### Valore economico direttamente generato e distribuito.

€ mln	2023	2024	2025	Note
<a href="#">valore economico generato</a>	2.144,2	2.216,3	2.241,1	
ricavi	2.144,2	2.216,3	2.241,1	vendite nette più ricavi da investimenti finanziari e vendite di beni
<a href="#">valore economico distribuito</a>	2.029,1	2.107,3	2.138,1	
costi operativi	80,3	111,6	123,1	pagamenti a fornitori, investimenti non strategici, royalty, agevolazioni di pagamento
retribuzioni e benefit	1.906,9	1.962,9	1.990,3	uscite monetarie per i dipendenti (pagamenti correnti e non impegni futuri)
pagamenti ai fornitori di capitale	-2,8 <sup>11</sup>	-4,0	-1,2	tutti i pagamenti ai fornitori di capitale dell'organizzazione
investimenti nella Comunità	-	-	-	contributi volontari e investimenti di fondi nella comunità (incluse donazioni)
pagamenti alla Pubblica Amministrazione	44,7	36,7	25,9	imposte e tasse lorde
<a href="#">valore economico trattenuto</a>	115,1	109,1	103,0	calcolato automaticamente come differenza tra generato e distribuito

<sup>11</sup> Il dato è stato rettificato rispetto a quanto pubblicato nel precedente Report Integrato, sulla base delle più recenti verifiche.



## il nostro impegno per l'equità e le pari opportunità.

«In Randstad, la parità di genere rappresenta un asset strategico. Ci impegniamo a sostenere lo sviluppo di tutti i talenti con uno sguardo attento a quello femminile, in un mercato del lavoro non sempre pronto a valorizzarlo. Ad oggi, le donne costituiscono il 78,5% della nostra popolazione aziendale e ricoprono oltre il 53% delle posizioni manageriali. Ci impegniamo a garantire pari opportunità attraverso processi strutturati e uno stile di gestione volto alla valorizzazione delle competenze, delle motivazioni e delle aspirazioni professionali di ciascuno. Il nostro obiettivo è che l'equità non sia solo una promessa, ma un'esperienza reale per ogni nostra persona, convinti che la crescita dell'azienda passi necessariamente attraverso la crescita delle persone. Il conseguimento e il mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 testimoniano concretamente questo nostro impegno costante».

Anna Fabbri, Chief Financial Officer

## impatti economici indiretti.

Nello svolgimento delle proprie attività, Randstad genera impatti economici indiretti che contribuiscono in modo significativo al funzionamento e allo sviluppo del mercato del lavoro.

In ambito [employability](#), l'azienda seleziona e mette in connessione i migliori talenti con le esigenze dei propri clienti, favorendo la creazione di migliaia di opportunità occupazionali attraverso contratti di somministrazione, ricerca e selezione e staff leasing. Questo processo produce effetti positivi sia dal punto di vista sociale sia economico, alimentando un circolo virtuoso che sostiene la crescita del sistema Paese.

Un ulteriore contributo deriva dalle [attività di formazione](#) rivolte a candidati e lavoratori, che rispondono a un duplice bisogno: da un lato, supportano le aziende nell'accesso a competenze qualificate e specialistiche; dall'altro, favoriscono percorsi di upskilling e reskilling per coloro le cui competenze necessitano di essere aggiornate rispetto alle richieste del mercato. A questo si affiancano le iniziative di orientamento, che promuovono una maggiore consapevolezza rispetto ai lavori emergenti e rafforzano

l'occupabilità delle giovani generazioni. Pur non producendo effetti economici immediati, queste attività contribuiscono in modo rilevante allo sviluppo futuro del mercato del lavoro.

Randstad realizza inoltre specifiche iniziative in grado di generare impatti indiretti rilevanti. Il programma Without Borders è dedicato alla formazione e all'[inserimento socio-lavorativo di migranti e rifugiati](#) e contribuisce a promuovere equità, diversità e inclusione, ampliando al contempo il bacino di persone qualificate e disponibili per il mercato del lavoro e offrendo una risposta concreta alla talent scarcity. In parallelo, le iniziative di Active Aging sostengono l'[occupabilità delle persone senior](#), sia occupate sia in cerca di lavoro, attraverso percorsi di orientamento e formazione che ne facilitano il reinserimento e contrastano il rischio di esclusione dal mercato.

Tutte queste attività vengono monitorate e rendicontate per valutarne l'efficacia e la capacità di rispondere ai bisogni degli stakeholder. In particolare, Randstad utilizza specifici indicatori di performance (KPI) legati al numero di persone formate, inserite e supportate attraverso le diverse iniziative. Dall'analisi complessiva non emergono impatti economici indiretti negativi riconducibili alle attività di business dell'azienda.



# social.

## i talenti.

- 66 candidate management.
- 69 dati in evidenza.
- 79 salute e sicurezza.
- 84 innovazione tecnologica.

## le nostre persone.

- 86 dipendenti diretti.
- 88 employee value proposition.
- 91 equity at work.
- 96 ascoltare e coinvolgere.
- 98 formazione interna.
- 101 people e talent review.
- 102 salute e sicurezza.

## aziende e comunità.

- 105 il cliente al centro.
- 106 comunità e territorio.

# i talenti.

## candidate management.

Randstad dà concreta attuazione al proprio ruolo di partner for talent accompagnando le persone lungo l'intero ciclo di vita professionale: dall'accoglienza e dal primo colloquio fino all'inserimento lavorativo, alla formazione continua e, ove necessario, a percorsi di upskilling e reskilling. Questo insieme di attività si integra in un approccio strutturato di Talent Management, che pone al centro la crescita e l'evoluzione costante del talento. In un mercato del lavoro in continua trasformazione, Randstad opera come un ponte solido tra le aspirazioni individuali e i bisogni delle aziende, partendo da un'esperienza digitale d'eccellenza per assicurare a ogni talento la strada giusta per il proprio futuro.

La presenza online di Randstad è progettata per trasformare la ricerca di un impiego in un'esperienza facilmente accessibile, di valore e immediata. Ci impegniamo affinché le informazioni rispettino i criteri di affidabilità e accuratezza, rendendole facilmente accessibili ovunque il talento cerchi risposte. Che si tratti di una ricerca tradizionale o dell'interazione con le più moderne tecnologie di assistenza digitale, il nostro obiettivo è garantire che ogni utente riceva contenuti certificati, autorevoli e di alta qualità.

A questo nostro impegno si affianca una connessione costante e personalizzata. Siamo presenti laddove i talenti vivono la loro quotidianità digitale, intercettando i loro bisogni nel momento esatto in cui decidono di dare una svolta alla propria carriera. Questo dialogo prosegue attraverso sistemi di aggiornamento personalizzati, che permettono di ricevere opportunità rilevanti in base al territorio e alle preferenze professionali, eliminando le informazioni superflue per concentrarsi solo su ciò che conta davvero per la crescita della persona.

Parallelamente il nostro modo di comunicare nuove opportunità lavorative ispira le nuove generazioni. Attraverso formati multimediali e intuitivi, condividiamo approfondimenti essenziali per chi si affaccia oggi sul mercato del lavoro, unendo un linguaggio immediato a contenuti sempre puntuali. Dalla preparazione per affrontare un colloquio alla scoperta dei nuovi trend del settore, offriamo ai giovani talenti una bussola per navigare la complessità attuale, aiutandoli a individuare i percorsi più promettenti attraverso analisi di mercato che approfondiscono retribuzioni, mansioni e competenze chiave.

Per trasformare interessi e passioni in un successo professionale, mettiamo a disposizione una libreria completa di risorse gratuite: dai modelli di curriculum personalizzabili agli approfondimenti su normative e agevolazioni. In linea con il nostro impegno verso l'equità, rendiamo questo spazio

accessibile a tutti, abbattendo le barriere linguistiche e offrendo materiali dedicati alle persone appartenenti alle categorie protette, affinché ogni talento trovi le stesse opportunità di crescita.

Il cuore di questa strategia è la semplicità: un percorso fluido per la persona che permette di individuare immediatamente i contenuti di interesse e candidarsi in pochi passaggi. Questo ecosistema di gestione del talento non è statico, ma evolve grazie all'ascolto attivo e al monitoraggio costante dell'esperienza dei nostri utenti. Per Randstad, ogni feedback è un tassello fondamentale per migliorare l'operato e valorizzare, con chiarezza e semplicità, il potenziale unico di ogni persona.

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: nel 2025 abbiamo strutturato una dashboard che permette di verificare la classifica dei profili più richiesti in base alle esigenze segnalate dalle aziende clienti. 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. Tale attività di scouting, si affianca alla metodologia digitale raccontata poc'anzi, e prevede il coinvolgimento di scuole, università, centri per l'impiego, associazioni e tanti altri stakeholders allo scopo di poter arrivare al maggior numero di talenti alla ricerca di un nuovo lavoro. Molti di questi stakeholders collaborano con Randstad, anche su progetti di skilling e reskilling garantendo ai candidati la possibilità di poter accelerare il loro percorso di carriera.

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

Infine, il valore dell'equità al centro della nostra strategia aziendale entra con impegno e forza nei nostri processi di candidate management. Crediamo fermamente che il talento non conosca confini e, per questo, le nostre pratiche di attraction e selection sono eque ed 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. La nostra visione di essere la talent company più equa e specializzata si traduce anche

→ candidate management.

in linee di business dedicate a creare opportunità concrete per persone che possono incontrare maggiori ostacoli nel mercato del lavoro. Per esempio, per le persone senior, implementiamo azioni di [politiche attive](#) e di [active aging](#); per le persone con disabilità, la linea di business [Randstad HOpportunities](#) aiuta a superare le barriere all'ingresso nel mondo del lavoro e può facilitare con progettualità specifiche l'inserimento in azienda; e per persone rifugiate o migranti, il programma [Randstad Without Borders](#) rappresenta una possibilità di inserimento sociale.

## il viaggio dei talenti.

Nel corso del 2025, Randstad ha rafforzato il proprio impegno nel supportare i talenti lungo tutte le fasi del percorso professionale e personale, accompagnando in modo strutturato la transizione da candidato a lavoratore. Attraverso il proprio Osservatorio, capace di coniugare una prospettiva globale con una lettura attenta delle dinamiche territoriali, l'azienda ha consolidato il modello del [Talent Journey](#), evolvendolo in una leva strategica a supporto sia dei talenti sia delle organizzazioni.

Questo approccio consente, da un lato, di posizionare Randstad come partner specializzato nella crescita e nello sviluppo organizzativo delle imprese; dall'altro, di trasformare l'esperienza del candidato in un elemento distintivo, contribuendo a ridurre il mismatch di competenze che caratterizza il mercato del lavoro. Ne deriva un rafforzamento del rapporto di fiducia con talenti e aziende, fondato sulla continuità della relazione e sulla capacità di generare valore nel tempo.

Il contesto in cui si inserisce questo modello richiede un profondo cambio di paradigma. [La carriera non è più un percorso lineare, ma un processo dinamico e continuo che richiede adattabilità, aggiornamento costante e una visione orientata ai valori.](#) I dati evidenziano con chiarezza l'urgenza di questo cambiamento: nel primo semestre del 2025, secondo il report CNEL-Unioncamere, le imprese italiane hanno incontrato difficoltà nel coprire il 47,6% delle posizioni aperte per carenza di profili adeguati. A livello globale, inoltre, solo il 47,7% dei lavoratori presenta competenze pienamente allineate al proprio ruolo, come rilevato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

A queste criticità si affianca una trasformazione demografica rilevante. In base ai dati Istat di gennaio 2025, in Italia, gli occupati over 50 hanno raggiunto quasi 10 milioni nel 2025, più del doppio rispetto ai 4,6 milioni del 2005, mentre gli under 35 sono diminuiti di oltre due milioni nello stesso arco temporale. Questo scenario rende imprescindibile un ripensamento dei modelli formativi: in un contesto di carriere sempre più lunghe, le competenze devono essere continuamente aggiornate e rinnovate, rendendo il lifelong learning una necessità strutturale. Tuttavia secondo l'Osservatorio HR Innovation Practice del Politecnico di Milano, i modelli organizzativi delle imprese

italiane mostrano un profondo stato di impreparazione nell'affrontare l'invecchiamento della forza lavoro e la convivenza tra generazioni differenti. Di fronte al progressivo allungamento della vita lavorativa, la maggior parte delle aziende adotta un approccio passivo-reattivo, concentrandosi quasi esclusivamente su prepensionamenti e strumenti di accompagnamento all'uscita dal mercato del lavoro. Viene così a mancare una visione strategica a lungo termine, in grado di investire in politiche strutturate di inclusione e valorizzazione intergenerazionale, in programmi di upskilling e sistemi strutturati per valorizzare il patrimonio di competenze ed esperienze di una forza lavoro sempre più matura.

In un mercato attraversato da rapide trasformazioni tecnologiche, dalla transizione green e da nuove aspettative dei lavoratori — sempre più orientate a flessibilità, equilibrio tra vita privata e professionale ed equità — formazione continua, upskilling, reskilling e inclusione diventano elementi imprescindibili. La domanda di competenze si concentra in particolare su ambiti digitali, green e sanitari, mentre il sistema educativo e la formazione professionale faticano a tenere il passo, ampliando il divario tra domanda e offerta.

[Il Talent Journey risponde a queste sfide attraverso un percorso articolato e progressivo.](#) Si parte dall'orientamento, con iniziative che accompagnano i giovani già durante il percorso scolastico nello sviluppo di competenze trasversali e nella definizione di un progetto professionale. Si prosegue con il matching tra domanda e offerta, sviluppato in sinergia con distretti produttivi e istituzioni locali, per allineare le aspirazioni individuali alle esigenze concrete delle imprese. Infine, dopo l'inserimento lavorativo, vengono attivati percorsi di sviluppo sul lavoro, che combinano attività pratiche e formazione per consolidare competenze tecniche e operative.

Nel 2025, il Talent Journey ha operato come una doppia leva strategica. Da un lato, ha garantito prossimità ai talenti, offrendo percorsi personalizzati in funzione delle diverse fasi della vita professionale, dai giovani in ingresso ai lavoratori senior impegnati in processi di reskilling. Dall'altro, ha contribuito ad affrontare inefficienze strutturali del mercato: secondo i dati Excelsior, le aziende impiegano mediamente oltre quattro mesi per individuare i profili più difficili da reperire, con impatti significativi in termini di produttività e opportunità mancate.

Un'espressione concreta di questo modello è rappresentata dall'apertura di [Gearbox](#) nel 2025, nel cuore della Motor Valley. Uno spazio che si colloca tra un coworking avanzato, un polo di orientamento e un luogo di formazione professionale, con la peculiarità di essere nato per costruire con il territorio, non semplicemente sul territorio. La differenza tra le due preposizioni non è retorica: le aziende e le istituzioni locali sono interlocutori con cui il progetto si sviluppa nel tempo, con un'offerta che prende forma nel dialogo e non prima di esso.

Per offrire maggiori garanzie e protezione, in particolare ai propri lavoratori con contratto di somministrazione, Randstad

→ candidate management.

da oltre 20 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 degli 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 Ebitemp che aiuta i lavoratori in somministrazione attraverso l'erogazione di servizi di sostegno, tutela e agevolazione.

Il 2025 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 con contratto di somministrazione presso i clienti utilizzatori. Ormai stabile la quota di staff leasing che copre il 75% circa dei contratti. In ambito formativo le ore erogate ai propri dipendenti stabilizzati sono state oltre 30.000.

Le opportunità di lavoro generate nel corso del 2025 sono state: 55.100 lavoratori/lavoratrici con contratto di somministrazione attivi (media settimanale); 26.633 lavoratori/lavoratrici in somministrazione assunti con contratto a tempo indeterminato; 20.335 persone assunte nelle aziende attraverso la Ricerca e Selezione (Permanent Placement).

## partnership per la sostenibilità e i giovani.

Nell'ambito della propria strategia di sostenibilità, Randstad sostiene Fondazione Enactus Italia, un'organizzazione impegnata nell'educazione all'imprenditorialità di studenti universitari e ITS, parte di un network internazionale attivo in oltre 30 Paesi. Una collaborazione di ampio respiro che vede Randstad Holding, con il coinvolgimento diretto dei membri del board globale, come main partner dell'iniziativa.

Nel 2025, Randstad Italia ha ulteriormente consolidato questa sinergia strategica. A testimonianza della solidità del legame, Brunella Airaudò (Strategic Talent Partnership Director di Randstad) ricopre i ruoli di Vicepresidente e Country Leader Italy di Enactus, agendo da ponte tra visione aziendale e talento giovanile. La presenza di Randstad è inoltre strutturale negli organi di governo della Fondazione, con la presidenza dei Consigli Consultivi dedicata allo sviluppo dell'ecosistema di partner, mentor e prospect.

L'impegno di Randstad si traduce in azioni tangibili per facilitare la transizione dei giovani verso il mercato del lavoro:

- **certificazione delle competenze:** Randstad assegna ai giovani "Enacters" dei Digital Badge certificati in tecnologia Blockchain. Questo strumento attesta formalmente le soft skill e le competenze di sostenibilità acquisite, rendendo i profili immediatamente riconoscibili e competitivi per i recruiter;
- **inserimento professionale:** la partnership funge da canale privilegiato per il recruiting; ad oggi, lo staff interno di Randstad ha già accolto 8 tirocinanti provenienti dal percorso Enactus, oltre a segnalare i profili alle aziende del network;
- **mentorship e formazione:** l'iniziativa vede il coinvolgimento attivo dei colleghi di Randstad nel ruolo di formatori e di numerosi professionisti come giudici nelle competizioni.



Randstad Box ha inoltre ospitato l'evento nazionale Enactus National Competition 2025, che ha visto la partecipazione di numerosi team, inclusi gli studenti dell'ITS Technologies Talent Factory. In occasione di questo concorso, Randstad partecipa ogni anno alla Giuria per valutare l'impatto sociale ed economico dei progetti.

L'edizione 2025 ha premiato l'eccellenza italiana con la partecipazione di due team alla World Cup:

- **Team UniMilano (Advanced stage)**, con il progetto ReWear, focalizzato sull'upcycling tessile per contrastare il fast fashion;
- **Team UniUdine (Early stage)**, con i progetti Agrichange e Grel, mirati alla rigenerazione del suolo e all'innovazione agricola sostenibile.

L'apertura internazionale è stata ulteriormente rafforzata dalla partecipazione di delegati Randstad in veste di giudici internazionali, attivando proficue connessioni con altri Paesi (come la Colombia) per favorire lo scambio di best practices sui territori.

Randstad si pone come facilitatore culturale con l'obiettivo di superare le barriere generazionali, traducendo le istanze della Generazione Z in opportunità strategiche. Grazie alla capillarità della rete, l'obiettivo è alimentare un ecosistema dove l'innovazione sostenibile e l'aspirazione dei giovani si trasformino in un vantaggio competitivo condiviso e in un reale progresso per il Paese.

## dati in evidenza.

Nel 2025 Randstad ha attivato 188.855 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.

La maggior parte delle attivazioni riguarda contratti a tempo determinato (162.222), mentre i contratti a tempo indeterminato sono stati 26.633, mantenendo un peso significativo. Si conferma inoltre una forte incidenza dei contratti di breve durata, con il 39,55% inferiore ai 15 giorni, accanto a una quota stabile di contratti più lunghi (oltre 7 mesi pari al 27,51%).

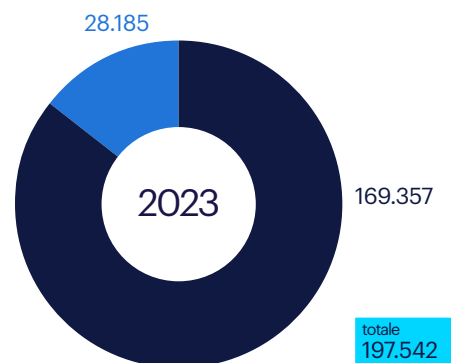
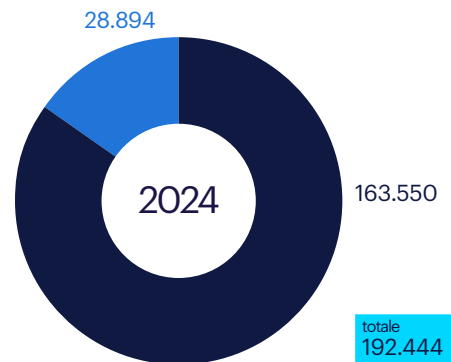
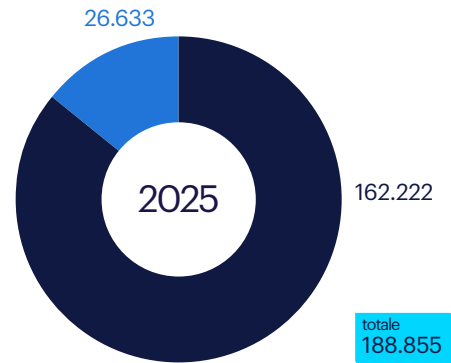
La componente operaia resta predominante (85,25%). Dal punto di vista demografico, i lavoratori coinvolti sono 108.923, con una prevalenza maschile e una significativa presenza di giovani sotto i 30 anni, affiancata da una crescita degli over 50.

In prevalenza i titoli di studio sono medio-bassi. La componente extracomunitaria (19,36%) è in aumento, a conferma del contributo crescente della forza lavoro internazionale.

Nei grafici che seguono è presente la rendicontazione puntuale dei dati.

### tipologia di contratti attivati.

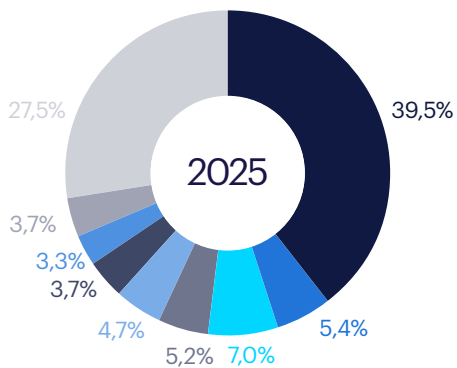
● tempo determinato ● tempo indeterminato



→ dati in evidenza.

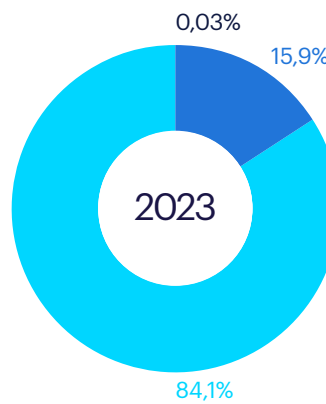
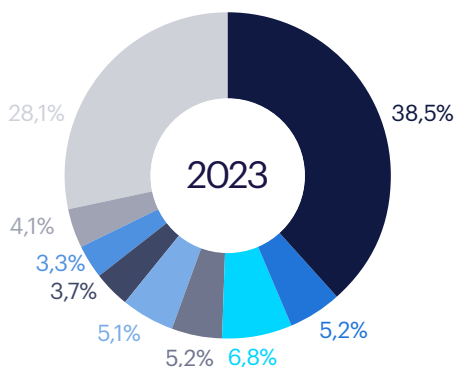
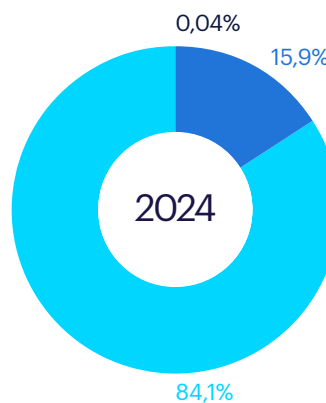
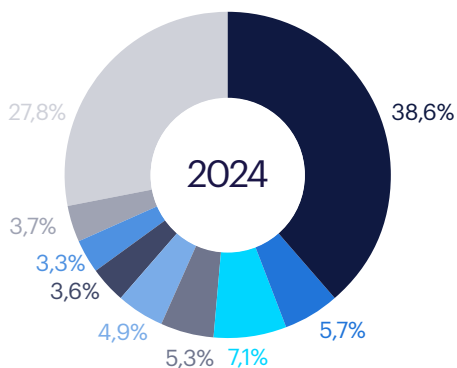
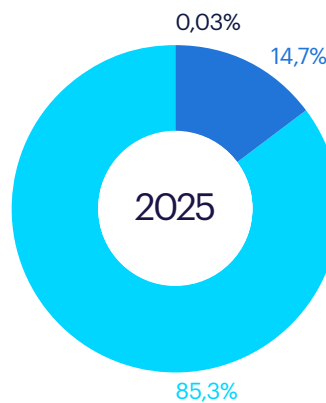
### durata dei contratti attivati.

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



### contratti attivati per qualifica.

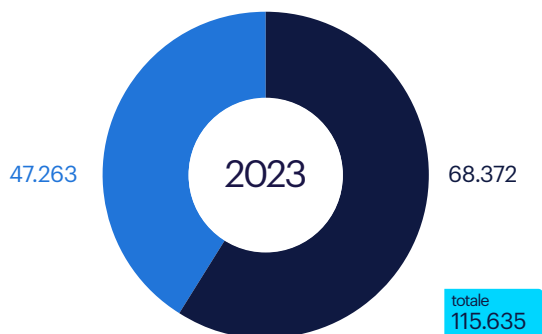
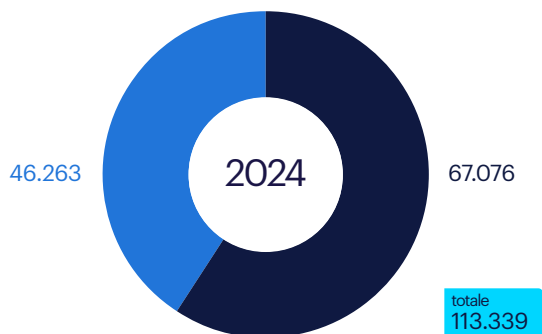
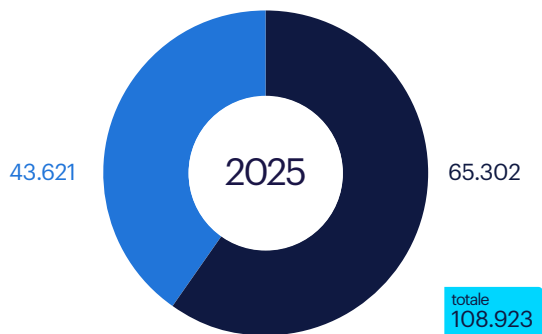
- quadri
- impiegati
- operai



→ dati in evidenza.

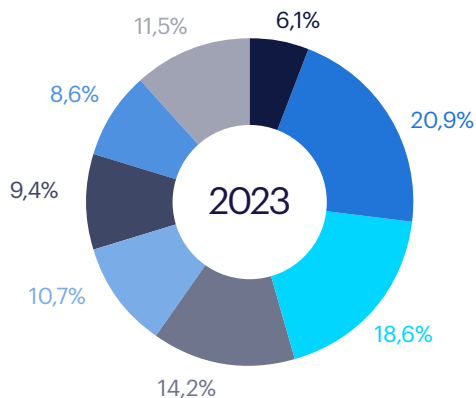
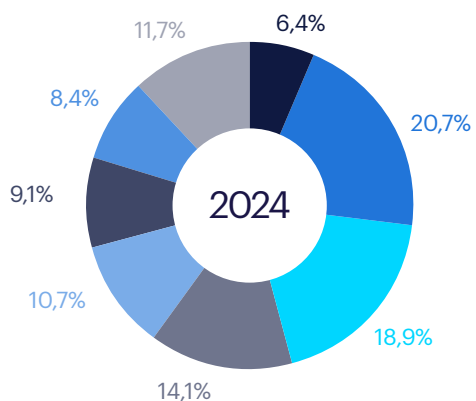
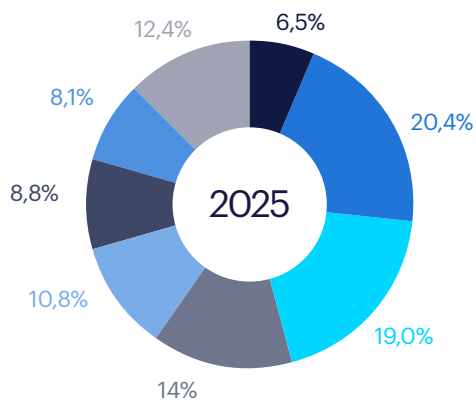
### diversità per genere.

● uomini ● donne



### fasce d'età.

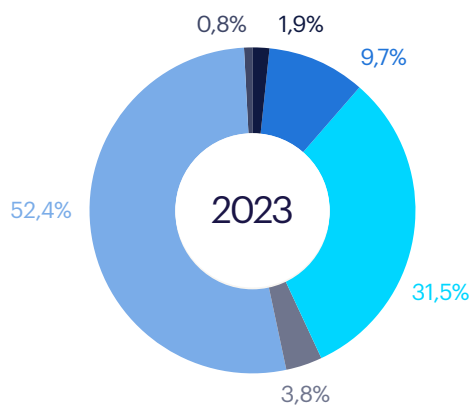
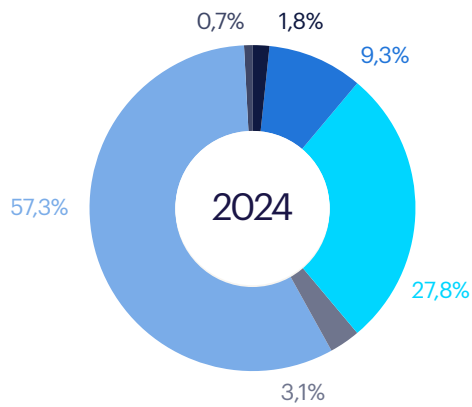
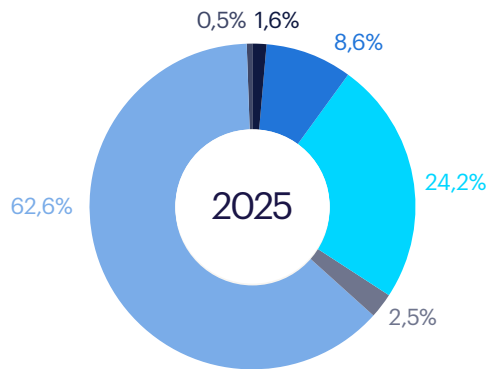
● fino a 20 anni ● 21-25 anni ● 26-30 anni  
 ● 31-35 anni ● 36-40 anni ● 41-45 anni  
 ● 46-50 anni ● > 50 anni



→ dati in evidenza.

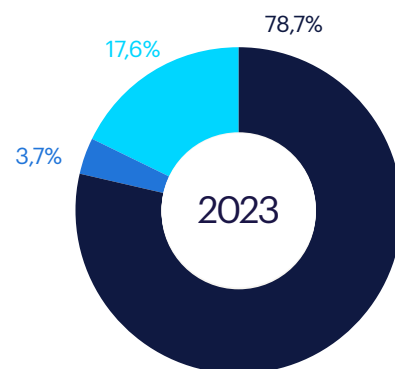
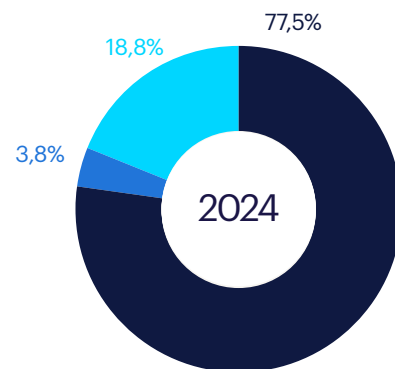
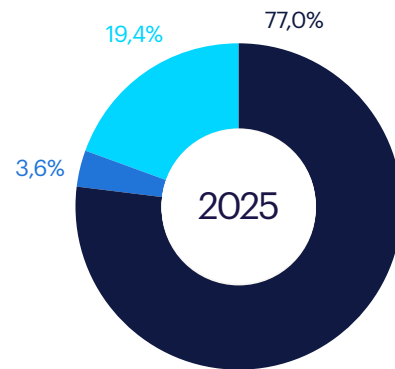
### livello di istruzione.

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



### nazionalità.

- italiana
- comunitaria
- extracomunitaria



→ dati in evidenza.

## formazione talenti.

Nel 2025 Randstad ha erogato oltre 325.000 ore di formazione ai lavoratori con contratto di somministrazione, coinvolgendo più di 21.000 persone, per una media di circa 15 ore pro capite. La formazione si conferma uno strumento centrale sia per lo sviluppo delle competenze sia per la tutela della sicurezza: oltre 216.000 ore sono state dedicate ad attività di upskilling e reskilling, mentre più di 109.000 ore hanno riguardato i temi di salute e sicurezza, in base a quanto previsto dalla normativa di riferimento (Dlgs 81/2008). A queste si aggiungono le attività di formazione mandatory rivolte ai talenti per migliorare le competenze e il know-how richiesti dal cliente e dal settore per lo

svolgimento della specifica mansione, che hanno superato le 15.000<sup>12</sup> ore per un totale di 124.000 ore comprensivo della formazione h&s.

La partecipazione risulta ampia e trasversale, con una prevalenza di lavoratori uomini in linea con la composizione della popolazione somministrata.

Per Randstad il sistema formativo è strutturato e capillare, capace di sostenere concretamente l'occupabilità e la qualità delle esperienze lavorative.



<sup>12</sup> L'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, sancito in Conferenza permanente tra Stato, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano, è stato preso come modello per definire i criteri di classificazione delle attività formative rientranti nelle categorie Health & Safety e Mandatory Training, costituendo il principale riferimento per il raggruppamento dei corsi secondo le linee guida del Non Financial Report (report trimestrale quantitativo inviato a Randstad Holding N.V. per la raccolta e la rendicontazione dei kpi non finanziari che confluiscono assieme agli altri dati forniti dai paesi in cui randstad opera nell'Annual Report pubblicato da Randstad Holding N.V.). Rientrano nella formazione Health & Safety tutte le attività legate alla sicurezza generale e specifica (incluse, tra le altre, antincendio, primo soccorso, DPI, lavori in quota, utilizzo di attrezzature e formazione per preposti), mentre la Mandatory Training comprende, oltre ai corsi H&S, anche la formazione obbligatoria in ambiti quali HACCP, conduzione di mezzi e utilizzo di macchinari specifici, nonché percorsi professionali regolamentati. La classificazione include anche la formazione erogata in modalità e-learning, limitatamente ai casi consentiti dalla normativa vigente.

→ dati in evidenza.

ore di formazione di talenti con contratto di somministrazione <sup>13</sup> .	2023	2024	2025
<b>totale ore di formazione</b>	<b>321.225</b>	<b>343.416</b>	<b>325.484</b>
ore medie di formazione talenti donne	35,2	12,0	12,7
ore medie di formazione talenti uomini	36,7	19,5	17,0
<b>contenuti della formazione erogata.</b>			
ore di formazione upskilling & reskilling		245.905	216.108
ore di formazione health & safety		97.511	109.376
ore di formazione mandatory		133.087	124.464
ore di formazione non-mandatory		210.329	201.020

**upskilling e reskilling:** formazione finalizzata allo sviluppo professionale, al potenziamento delle competenze (upskilling) per aiutare le persone a svolgere il proprio lavoro attuarli in modo più efficace o all'apprendimento di nuove abilità (reskilling) per assumere un nuovo ruolo o una funzione differente.

**health & safety:** formazione obbligatoria prevista dalla normativa di riferimento (D.lgs 81/2008).

**mandatory:** attività formative e certificazioni destinate ai talenti di Randstad per migliorarne le competenze e il know-how; sono richieste dal cliente, dal settore, dalla legge o dallo specifico ruolo o funzione aziendale in cui la persona lavora.

**non mandatory:** attività formative promosse da randstad e non specificatamente richieste dal cliente, dal settore o dalla legge

<sup>13</sup> A partire dal 2025, i dati del Report Integrato sono stati allineati al Non Financial Report, applicando le stesse metodologie di calcolo anche ai dati 2023 e 2024 per garantire la comparabilità.

Dal 2023 sono state considerate solo le ore di formazione effettivamente svolte da lavoratori attivi, escludendo disoccupati e la formazione on the job (svolta all'avvio dell'attività del lavoratore e caratterizzata da apprendimento sul campo).

Dal 2024 è stata introdotta una distinzione tra formazione H&S e non H&S, nonché tra mandatory e non mandatory, includendo anche le ore erogate tramite e-learning sulla sicurezza. In linea con le linee guida, sono stati conteggiati solo i partecipanti che hanno completato integralmente i corsi (e superato i test per la formazione e-learning), mentre per i progetti rendicontati sono stati inclusi solo gli allievi formati secondo le regole Forma.Temp.

→ dati in evidenza.

## misurare e migliorare l'esperienza dei talenti.

Customer Delight è un'indagine su vasta scala progettata per raccogliere e analizzare la percezione dei candidati e dei clienti rispetto al supporto ricevuto lungo tutto il loro percorso con Randstad. Per ciò che concerne i candidati, l'indagine, nuovamente somministrata nel 2025, coinvolge diversi cluster di candidati – lavoratori con contratto cessato senza rinnovo o nuova opportunità, candidati mai assunti, candidati in fase di colloquio e lavoratori già inseriti – consentendo di monitorare in modo puntuale l'esperienza del talento in ogni fase del processo, dall'ingresso fino all'eventuale ricollocazione.

Questo approccio permette di intercettare bisogni, aspettative e criticità lungo l'intero ciclo di relazione, fornendo indicazioni concrete per il miglioramento continuo dei servizi. Fin dalla prima edizione, avviata nel settembre 2021, l'indagine ha restituito uno scenario ricco di spunti evolutivi, evidenziando in particolare margini di miglioramento nella gestione della candidatura e nei momenti di cessazione del rapporto di lavoro. In risposta a tali evidenze, Randstad ha attivato un team dedicato, avviando azioni mirate che hanno prodotto risultati tangibili già nel breve periodo.

Le successive rilevazioni hanno confermato un progressivo miglioramento: nel 2023 è stato confermato su un livello eccellente pari a 8,6<sup>14</sup>.

Nel 2024 è stata effettuata una rilevazione, dopo un anno dedicato all'implementazione di specifici action plan. Questo lavoro ha consentito non solo di mantenere un elevato livello di soddisfazione dei candidati e lavoratori, pari a 8,7, ma anche di superare l'obiettivo fissato in termini di indice di raccomandabilità, raggiungendo un valore superiore a 55.

Nel corso del 2025 si è tenuta l'ultima misurazione adottando sempre la stessa modalità. La soddisfazione dei nostri candidati si è confermata al punteggio di 8,7 ed è incrementato il valore legato all'indice di raccomandabilità, passando da 55 a 59.

Questi risultati sono stati resi possibili da un coinvolgimento diffuso dell'organizzazione, che ha rafforzato l'attenzione verso la qualità della relazione con candidati, lavoratori e clienti.

La Customer Delight rappresenta oggi una leva strategica per Randstad, contribuendo a orientare il settore verso modelli più trasparenti e realmente centrati sulla persona. Non è più sufficiente garantire un servizio efficace o il cosiddetto "perfect match": diventa fondamentale valutare e migliorare continuamente i processi di candidate management, per offrire un'esperienza coerente, fluida e di valore lungo tutto il percorso.

Per quanto riguarda i clienti, si rimanda al paragrafo ["Centralità del cliente"](#).

<sup>14</sup> La scala di soddisfazione è 1-10, mentre l'indice di raccomandabilità "net promoter score" utilizza un punteggio che varia da -100 a +100.

→ dati in evidenza.

## 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 corso del 2025, Randstad ha rafforzato e ampliato le collaborazioni con le Fondazioni ITS presenti in Lombardia, Piemonte, Veneto, Emilia-Romagna e Friuli-Venezia Giulia. In questo contesto, sono stati attivati 55 contratti di apprendistato di III livello, consentendo alle aziende clienti di inserire giovani talenti da formare e sviluppare, e offrendo al contempo ai candidati l'opportunità di applicare concretamente, in contesti professionali, le competenze acquisite durante il proprio percorso formativo.

Sono inoltre stati attivati 170 contratti di apprendistato duale in collaborazione con Centri di Formazione Professionale e Istituti di Istruzione Secondaria Superiore. Abbiamo attivato 12 percorsi di IFTS in apprendistato di I livello, percorsi in ambito manutenzione meccanico-elettrico, disegnatore meccanico e ambito commerciale. I percorsi IFTS sono stati realizzati in Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto e Campania.

Alla fine dell'anno i contratti attivati erano 515, così suddivisi:

- I livello: 170;
- II livello: 290;
- III livello: 55.

## politiche attive.

Caratterizzato da un progressivo invecchiamento della popolazione attiva, determinato dal calo della natalità e da politiche occupazionali che favoriscono l'allungamento della vita lavorativa, [il mercato del lavoro italiano richiede interventi mirati a supporto sia dei lavoratori senior occupati sia di coloro che, in stato di disoccupazione, sono alla ricerca di una nuova opportunità professionale](#). Per entrambe le categorie, Randstad offre attività di consulenza e orientamento, facilitando l'accesso agli strumenti previsti dalle politiche attive del lavoro promosse a livello nazionale. Tra queste rientra, ad esempio, il part-time agevolato, che consente ai lavoratori di ridurre l'orario fino a tre anni prima

del pensionamento per anzianità.

Parallelamente, Randstad supporta l'accesso a bandi regionali e nazionali che prevedono risorse dedicate alla formazione e al rafforzamento dell'occupabilità delle persone over 50 e over 55, oltre a incentivi contributivi per le aziende che ne favoriscono l'inserimento. Tra gli strumenti disponibili si inserisce anche la "dote lavoro", utilizzabile dai disoccupati over 50 per accedere a servizi di formazione e orientamento professionale erogati da enti accreditati, tra cui Randstad.

L'azione dell'azienda si estende inoltre all'individuazione concreta di opportunità lavorative attraverso la rete capillare delle filiali sul territorio. [I percorsi di formazione e orientamento vengono integrati con attività di job seeking](#), con l'obiettivo di aumentare le probabilità di reinserimento. In questa direzione si inseriscono anche iniziative come i "pronti al lavoro", ovvero talent pool di candidati qualificati condivisi con le aziende clienti per intercettare fabbisogni non ancora esplicitati e generare nuove opportunità occupazionali.

I risultati confermano l'efficacia di questo approccio: almeno tre candidati su cinque riescono a trovare un'occupazione e uno su cinque ottiene un impiego stabile. A supporto di questi percorsi, Randstad mette inoltre a disposizione le risorse del fondo Forma.Temp, offrendo a candidati in cerca di occupazione e a persone over 50 presenti nella propria banca dati percorsi gratuiti di sviluppo delle competenze e di employability, finalizzati al reinserimento professionale.

Attraverso la divisione PES (Public Employment Services), Randstad opera come soggetto accreditato ai servizi per il lavoro presso il Ministero e le Regioni. Sono inoltre proseguite le attività nell'ambito del programma GOL (Garanzia Occupabilità Lavoratori), promosso da ANPAL all'interno del PNRR. Le Regioni, seppur con tempistiche differenti, hanno attivato i centri per l'impiego per la profilazione dei beneficiari e l'accesso alle misure di sostegno, consentendo a Randstad di erogare servizi e inserire i candidati in percorsi di upskilling e reskilling.

Grazie alla sinergia con la propria rete territoriale, Randstad integra i programmi di occupabilità con attività di promozione attiva dei profili verso il mercato, incrementando in modo significativo le possibilità di inserimento lavorativo e contribuendo a una gestione più efficace delle transizioni occupazionali.

I numeri delle politiche attive 2025:

- prese in carico: 13.456 persone complessivamente coinvolte nei percorsi di politiche attive, di cui 13.405 nell'ambito del programma PNRR GOL;
- inserimenti lavorativo: 6.771 persone hanno trovato occupazione attraverso progetti PNRR GOL;
- contratti di medio-lungo periodo: 491 contratti con durata superiore ai 6 mesi, per una durata media pari a 375,13 giorni.



## l'inclusione genera valore condiviso.

«Il progetto Randstad Back2Work incarna la nostra visione: generare valore per il mercato e rispondere ad un bisogno sociale, credendo nell'inscindibile binomio tra business ed eticità. Offrire lavoro alle persone in stato di detenzione contrasta la talent scarcity e riduce la recidiva, favorendo il reinserimento e riducendo le disuguaglianze per contribuire ad abbattere il pregiudizio. Promuovere opportunità che offrano a tutti la dignità del lavoro per ricostruire la propria identità, fa parte del nostro impegno».

Elena Parpaiola, Chief Operations Officer Randstad Operational Talent Solutions

→ dati in evidenza.

## randstad back2work.

Nel 2025 è continuato 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, che scende al 2% per chi lavora durante la detenzione;
- rispondere alla talent scarcity attingendo da un bacino di utenza spesso dimenticato;
- affiancare le aziende attente a temi e attività collegate alla responsabilità sociale d'impresa.

Il progetto si articola in due modalità principali, entrambe regolate dalla Legge Smuraglia (L. 354/1975):

**Lavoro Interno (Art. 20):** le aziende clienti istituiscono proprie unità locali all'interno delle carceri per impiegare i detenuti in attività lavorative;

**Lavoro Esterno (Art. 21):** i detenuti possono lavorare direttamente nelle sedi delle aziende clienti, con l'autorizzazione del magistrato.

Randstad Back2Work è stato lanciato nel 2018: nel carcere di Busto Arsizio (MI), 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 (hospitality & food). Nel 2024 Randstad Back2Work ha iniziato la sua espansione su tutto il territorio nazionale. Nel 2025 il progetto ha coinvolto 9 istituti di reclusione in diverse regioni italiane con un inserimento di circa 50 persone nelle aziende clienti e percorsi formativi che hanno interessato circa 100 detenuti.



## salute e sicurezza.

### lavoratori con contratto di somministrazione randstad italia e intempo.

La gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori con contratto di somministrazione è per Randstad più complessa rispetto a quella delle nostre persone, in quanto [le responsabilità sono condivise tra l'Agenzia per il Lavoro e l'azienda utilizzatrice](#). Questo sistema di responsabilità congiunta si fonda sia sugli adempimenti previsti dalla normativa vigente e dal CCNL di settore, sia sul rispetto dei principi definiti nella Policy Health & Safety della Holding Randstad.

A tutela di tali lavoratori, l'art. 40, comma 11 del CCNL delle Agenzie per il Lavoro prevede la possibilità di recesso per giusta causa qualora vengano riscontrate condizioni di lavoro pericolose imputabili al mancato rispetto delle norme di sicurezza da parte dell'utilizzatore, garantendo il diritto alla retribuzione fino alla scadenza originaria del contratto.

Randstad presidia questi aspetti attraverso un sistema strutturato che integra il Sistema di Gestione Qualità — articolato in procedure, istruzioni operative e moduli a supporto delle filiali — con il contributo del dipartimento Health, Safety & Environment (HSE), attivo dal 2024, e con un approccio orientato alla costruzione di relazioni di qualità con i clienti anche sui temi della sicurezza.

L'Agenzia garantisce inoltre l'informazione ai lavoratori sui rischi generali e specifici connessi alle attività svolte. A tal fine, prima dell'avvio della missione, viene richiesta all'azienda utilizzatrice la compilazione della Scheda di Rilevamento dei Rischi sul Lavoro (RRL), che dettaglia i rischi legati alla

mansione. Tale documento viene consegnato al lavoratore al momento della firma del contratto, insieme al libretto "Informazione e formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro". La scheda viene aggiornata almeno ogni due anni o in occasione di cambiamenti rilevanti, mentre il libretto viene riconsegnato a ogni nuova missione qualora sia trascorso più di un anno dalla precedente consegna, assicurando così un aggiornamento costante delle informazioni.

In casi specifici, sulla base di accordi contrattuali con il cliente e previa autorizzazione della Direzione, l'Agenzia può assumere anche la responsabilità della formazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 81/2008. Tuttavia, nella prassi, tale responsabilità è generalmente trasferita all'utilizzatore, come previsto dall'art. 35, comma 4 del D.Lgs. 81/2015 e recepito nei contratti e accordi quadro standard di Randstad Italia e Randstad Intempo.

La ripartizione degli obblighi prevede che l'Agenzia sia responsabile dell'informazione generale sulle attività produttive e sulla normativa, nonché dell'assicurazione contro gli infortuni e della tenuta del proprio registro infortuni per i lavoratori con contratto di somministrazione. L'azienda utilizzatrice, invece, è responsabile della formazione specifica sui rischi legati all'attività, dell'addestramento all'uso di attrezzature e dispositivi di protezione, della sorveglianza sanitaria — sia preventiva sia periodica — e della registrazione degli infortuni nel proprio registro, con obbligo di tempestiva comunicazione all'Agenzia.

Nel 2025, attraverso modalità di formazione a distanza (FAD), sono stati erogati 17.738 corsi di sicurezza da Randstad Italia e 196 da Randstad Intempo, a conferma dell'impegno nella diffusione della cultura della prevenzione. Nelle tabelle riportate nella pagina seguente sono indicate le ore di formazione svolte.

### gli obblighi legati alla sicurezza.

informazione	<a href="#">obblighi dell'Agenzia di somministrazione</a> : informazione sulle attività produttive e sulla legislazione in generale
formazione	<a href="#">obblighi dell'utilizzatore</a> : informazione sui rischi connessi all'attività dell'impresa.
sorveglianza sanitaria	<a href="#">obblighi dell'utilizzatore</a> : formazione e addestramento relativi alle specifiche attrezzature di lavoro e ai dispositivi di protezione.
registro infortuni	<a href="#">obblighi dell'utilizzatore</a> : applicazione della sorveglianza sanitaria preventiva e periodica.
formazione	<a href="#">obblighi dell'Agenzia di somministrazione</a> : assicurazione contro gli infortuni e tenuta di un proprio registro infortuni per tutti i dipendenti somministrati; <a href="#">obblighi dell'utilizzatore</a> : 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.

#### lavoratori con contratto di somministrazione randstad italia e intempo.

	Ore formazione H&S	Numero talenti	Ore medie formazione H&S
uomini	73.179	11.270	6,5
donne	36.198	7.286	5,0
<b>totale</b>	<b>109.377</b>	<b>18.556</b>	<b>5,9</b>

#### infortuni sul lavoro.

numero di incidenti	2023	2024	2025
numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	1	1
numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	-	11	7
numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	1.962	1.816	1.793

#### tassi di infortuni sul lavoro.

	2023	2024	2025
ore lavorate	84.090.696	82.544.019	80.238.818
tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro <sup>15</sup>	-	0,01	0,01
tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) <sup>16</sup>	-	0,13	0,10
tasso di infortuni sul lavoro registrabili <sup>17</sup>	23,3	22	22,4

#### principali tipologie di infortuni sul lavoro.

tipologia di incidente	2023	2024	2025
infortuni sul lavoro	1.962	1.797	1.777
infortuni in itinere lavorativo	-	19	16
infortuni in itinere casa/lavoro e viceversa	-	594	543

<sup>15</sup> Il tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di decessi e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

<sup>16</sup> Il tasso di infortuni gravi sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

<sup>17</sup> Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni sul lavoro registrabili e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

→ salute e sicurezza.

## lavoratori con contratto di appalto randstad services.

Al 31 dicembre 2025 i lavoratori con contratto di appalto Randstad Services sono 4.800, di cui 1.803 donne e 2.997 uomini.

Il settore della logistica si conferma tra quelli maggiormente esposti al rischio di infortuni sul lavoro. Gli eventi più frequenti risultano principalmente riconducibili a contusioni dovute a urti o inciampi, lesioni da sforzo e traumi o errori di manovra nell'utilizzo dei mezzi. Alla luce di queste evidenze, e in particolare della ricorrenza degli infortuni nelle sedi di appalto, sono state attivate specifiche iniziative informative e formative, tra cui, a titolo esemplificativo, attività di addestramento mirate sull'utilizzo delle attrezzature.

Nel corso dell'anno sono stati aggiornati 30 Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR), a seguito dei sopralluoghi effettuati, dando priorità agli appalti relativi alle business line della logistica, fine linea, facility e ad alcune attività di cleaning. In coerenza con tali aggiornamenti, sono stati definiti anche nuovi programmi di formazione e addestramento, calibrati sui rischi specifici emersi.

L'HSE Department ha inoltre organizzato riunioni periodiche con i responsabili degli appalti, finalizzate ad analizzare nel dettaglio le cause degli infortuni e a individuare le azioni di mitigazione più efficaci. Quando necessario, tali momenti di confronto sono stati estesi anche ai RSPP delle aziende committenti, al fine di definire interventi condivisi. Parallelamente, per Randstad Services è stata predisposta una documentazione di supporto e un sistema di tracciatura delle attività di formazione, informazione e addestramento,

comprendente, tra gli altri, materiali informativi sui rischi specifici, istruzioni operative corredate da verbali di raccolta firme, checklist di controllo per i preposti e percorsi formativi sui sistemi di gestione ISO 45001, attualmente in fase di erogazione anche per i dipendenti di HR Solutions e Randstad Services.

A partire da settembre 2023 è stato inoltre individuato un RSPP dedicato a Randstad Services, mentre l'HSE Department continua a garantire il presidio dei processi e dei KPI aziendali in materia di salute e sicurezza per tutte le società del Gruppo, in conformità alle normative UNI ISO 45001 e UNI 11720:2018. In questo ambito, sono state mantenute riunioni di allineamento costanti con il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e con l'RSPP di Randstad Services.

Per rafforzare ulteriormente il presidio operativo, è stata aggiornata la rete dei preposti, prevedendo almeno due figure per ciascun appalto di logistica e fine linea e, per le altre linee di business, una copertura proporzionata alle dimensioni degli appalti, attraverso preposti di appalto e/o di area.

Il monitoraggio delle attività di formazione, della sorveglianza sanitaria e dei sopralluoghi è garantito attraverso il gestionale H&S Corporate (Portale Rams), introdotto nel 2022 e pienamente operativo, che consente al SPP e all'RSPP di presidiare in modo strutturato tali ambiti. L'HSE Department, attraverso questo strumento e ulteriori sistemi di controllo, assicura un monitoraggio costante dell'andamento dei processi e dei KPI HSE, in coerenza con le politiche e le procedure di Gruppo applicate a Randstad Services.

## lavoratori con contratto di appalto randstad services.

	ore formazione H&S	numero talenti	ore medie formazione H&S
uomini	14.168	2.392	5,9
donne	3.248	641	5,1
<b>totale</b>	<b>17.416</b>	<b>3.033</b>	<b>5,7</b>

→ salute e sicurezza.

### infortuni sul lavoro.

numero di incidenti	2023	2024	2025
numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-
numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	-	-	2
numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	28	47	66

### tassi di infortuni sul lavoro.

tasso	2023	2024	2025
ore lavorate	1.441.156	2.322.007	2.242.170
tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro <sup>18</sup>	-	-	-
tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) <sup>19</sup>	-	-	0,89
tasso di infortuni sul lavoro registrabili <sup>20</sup>	19,43	20,24	29,44

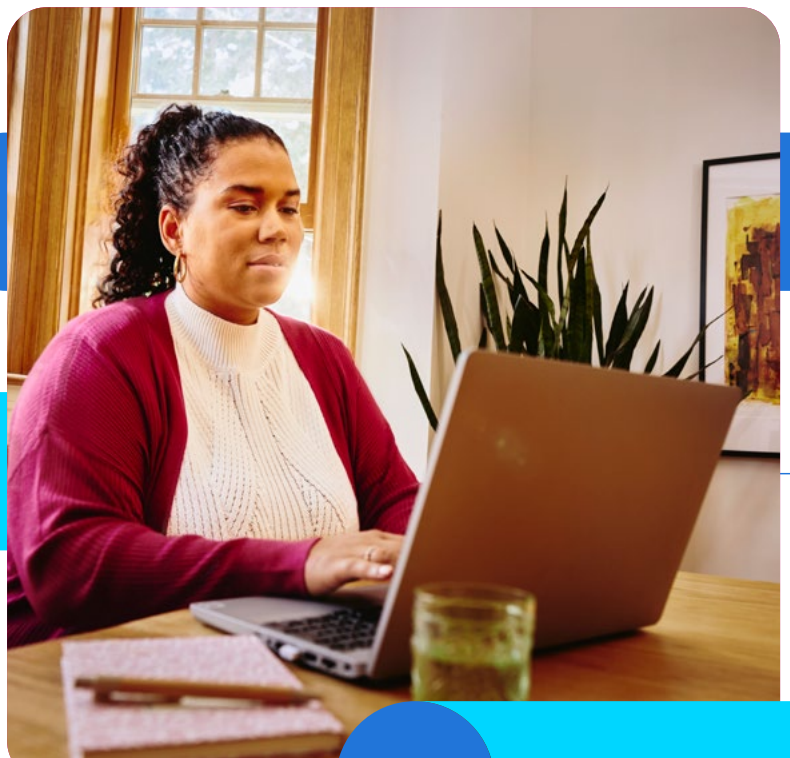
### principali tipologie di infortuni sul lavoro.

tipologia di incidenti	2023	2024	2025
infortuni sul lavoro	28	46	66
infortuni in itinere lavorativo	-	1	-
infortuni in itinere casa/lavoro e viceversa	-	11	7

<sup>18</sup> Il tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di decessi e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

<sup>19</sup> Il tasso di infortuni gravi sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

<sup>20</sup> Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni sul lavoro registrabili e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.



→ salute e sicurezza.

## lavoratori con contratto di appalto randstad digital consulting and managed solutions.

Al 31 dicembre 2025 i lavoratori con contratto di appalto Randstad Digital sono 85, di cui 17 donne e 68 uomini.

Nel 2025, per quanto riguarda il personale in appalto di Randstad Digital, non si sono registrati infortuni sul lavoro. Questo risultato è strettamente connesso alla natura delle attività svolte, prevalentemente orientate alla progettazione, organizzazione, gestione ed erogazione di servizi nel settore dell'information technology, inclusi outsourcing, ingegneria

di sistema, sviluppo software e hardware, sistemi integrati, software real time, ingegneria meccanica, sviluppo di reti, project management e gestione della qualità.

Le modalità operative contribuiscono ulteriormente a contenere l'esposizione ai rischi: nella maggior parte dei casi, infatti, i lavoratori operano in modalità full remote oppure presso uffici e reparti amministrativi delle aziende clienti. Solo in situazioni limitate e circoscritte le attività vengono svolte all'interno di aree produttive, generalmente caratterizzate da un livello di rischio più elevato.

### lavoratori con contratto di appalto randstad digital.

	ore formazione H&S	numero talenti	ore medie formazione H&S
uomini	308	68	4,5
donne	68	18	3,8
<b>totale</b>	<b>376</b>	<b>86</b>	<b>4,4</b>

### infortuni sul lavoro.

tipologia di incidenti	2023	2024	2025
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	1	1	-

### tassi di infortuni sul lavoro.

	2023	2024	2025
ore lavorate	78.873	97.881	134.917
tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro <sup>21</sup>	-	-	-
tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) <sup>22</sup>	-	-	-
tasso di infortuni sul lavoro registrabili <sup>23</sup>	12,68	10,22	-

### principali tipologie di infortuni sul lavoro.

tipologia di incidenti	2023	2024	2025
infortuni sul lavoro	1	-	-
infortuni in itinere lavorativo	-	1	-
infortuni in itinere casa/lavoro e viceversa	-	-	-

<sup>21</sup> Il tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di decessi e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

<sup>22</sup> Il tasso di infortuni gravi sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

<sup>23</sup> Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni sul lavoro registrabili e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

## innovazione tecnologica.

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: focus sull'adeguamento normativo costante e sull'ottimizzazione dell'User Experience (UX). Gli interventi mirano a rendere l'interfaccia più intuitiva e fluida, garantendo al contempo la massima conformità legale sia per i candidati sia per i clienti. È stata introdotta la possibilità di caricare certificati medici per malattia rendendo il processo sempre più digitale;
- X-one: introduzione di una soluzione all-in-one per la Digital Transformation, progettata per sostituire e potenziare i sistemi legacy. Integra in un unico ecosistema le funzioni di Front-end (CRM/ATS), Mid e Back Office, garantendo piena sincronizzazione con i canali Web e App per una gestione fluida dell'intero workflow aziendale;
- AI Contact Center: miglioramento della piattaforma di contact center per gestire il supporto di talenti e clienti sui canali digitali. L'implementazione include la gestione del canale mail e 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;
- Randstad AI Assistant: miglioramento della soluzione che permette la generazione di annunci di lavoro ottimizzati utilizzando AI generativa;
- Deskbird: piattaforma centralizzata di workplace management;
- Financial Intelligence: piattaforma basata su AI che analizza i bilanci aziendali per valutarne lo stato di salute, prevederne l'andamento fino a tre anni e individuare rischi o opportunità;
- Soft Skill Game Assessment: adozione di una soluzione di valutazione soft skill tramite gamification;
- AI Skills Assessment: introduzione di una soluzione AI per la valutazione di soft e hard skills tramite l'ingegnerizzazione dell'intervista comportamentale BEI;
- AI Game-based Experience: introduzione di una piattaforma che permette di creare esperienze interattive e coinvolgenti (come test, quiz, pillole formative);
- Workforce Compliance Scheduler: sviluppo di una piattaforma no-code per la gestione e il monitoraggio degli adempimenti obbligatori formativi;
- Digital Competence Wallet: sviluppo della "carta d'identità del talento" con certificazioni delle competenze (corsi e percorsi formativi) attraverso blockchain Polygon;
- Hubspot: strumento che permette la connessione ai dati dei candidati presenti nei gestionali di Front Office;
- SPM (Strategic Portfolio Management): consolidamento dello strumento per le valutazioni delle nuove iniziative (Demand Management) al fine di migliorare le aspettative attese dal Business. Estensione dello strumento anche per il monitoraggio dei progetti al fine di avere un'unica fonte di verità;
- Applicativi HRS (HR Solutions): apportati miglioramenti al funzionamento dei principali software gestionali per Randstad Enterprise. Sono state sviluppate funzionalità utili alla gestione di commesse e progetti di formazione. È stato introdotto un nuovo gestionale per la formazione finanziata. È stato introdotto un nuovo tool di prenotazione postazioni per Randstad Box e Gear Box;
- Applicativi Randstad Services: predisposizione di nuove aree private per i lavoratori con contratto di appalto in modo da agevolare la visione dei cedolini e delle CU oltre alle informazioni utili che Randstad Services vuole comunicare ai suoi dipendenti. Avvio di un'iniziativa per digitalizzare i contratti e le proroghe di assunzione dei lavoratori in appalto. Evoluzione del gestionale introdotto nel 2024 al fine di migliorare l'operatività degli utenti interni sia operativi che amministrativi e migliorare il monitoraggio della performance finanziaria;
- Welfare: rilascio di vari pacchetti di funzionalità (SSO, Personalizzazioni grafiche, Verticalsl, Disaster Recovery) per abilitare la partecipazione a bandi di gara pubblici e privati welfare;
- Selezioni PA: introduzione di una nuova area web accessibile dai clienti della PA per il monitoraggio delle selezioni talenti;
- AI Knowledge Manager Platform: sviluppo di una soluzione per consultare la knowledge interna con assistenti AI dedicati, per velocizzare il supporto all'operatività interna e la possibilità di apertura ticket integrata.

→ innovazione tecnologica.

## inclusione digitale.

Nel 2025, Randstad ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno in ambito di inclusione digitale, anche attraverso la [partnership con l'Osservatorio Startup Thinking del Politecnico di Milano](#). In questo contesto sono stati organizzati sei workshop dedicati ai temi del digital e dell'innovazione, aperti a tutte le funzioni aziendali, che hanno affrontato ambiti strategici quali l'evoluzione dell'HR Tech, il benessere umano nell'era delle tecnologie intelligenti, l'automazione della supply chain, l'Intelligenza Artificiale e l'automazione dei processi, l'innovazione nei processi amministrativi, finanziari e di controllo, nonché lo sviluppo di modelli di Intelligenza Artificiale affidabile.

Parallelamente, Randstad ha proseguito nello sviluppo e nella diffusione di [Talent Space](#), un ecosistema di partner tecnologici innovativi che consente di offrire al mercato soluzioni avanzate, in grado di intercettare e

presidiare i principali trend dell'HR Tech, sia attuali sia prospettici. È inoltre proseguita l'evoluzione di [Mymeta](#), il tool a supporto dell'adozione degli strumenti digitali, con l'obiettivo di facilitare l'utilizzo delle tecnologie all'interno dell'organizzazione.

A supporto della diffusione delle competenze digitali, sono state realizzate demo interattive rivolte a clienti e lavoratori, pensate per semplificare l'utilizzo dei servizi digitali e aumentarne la conoscenza. Le attività formative sono state erogate secondo un modello "a cascata", coinvolgendo inizialmente i Digital Sponsor e successivamente l'intera popolazione aziendale attraverso momenti di condivisione strutturati. Inoltre, per garantire un aggiornamento continuo e favorire l'inclusione dei nuovi ingressi, sono state organizzate sessioni aperte con cadenza mensile su specifici processi digitali, contribuendo a sostenere in modo efficace il percorso di trasformazione digitale e il cambiamento organizzativo.



# le nostre persone.

## dipendenti diretti.

Al 31 dicembre 2025, le persone della nostra organizzazione sono 3.327. A queste si aggiungono 257 persone con contratto di stage. Le donne rappresentano il 78,5% del totale dei dipendenti.

Nel 2025, Randstad ha confermato una forte attenzione alla stabilità occupazionale: il 94,4% del personale è assunto con contratto a tempo indeterminato (3.142 persone su 3.327), un dato che riflette un impegno strutturale verso forme di lavoro durature e di qualità.

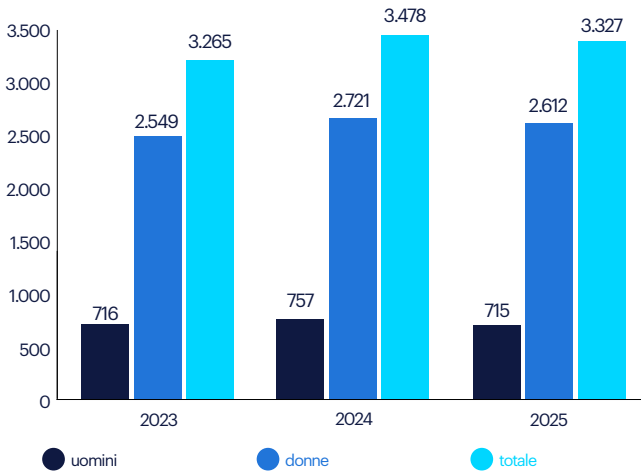
Anche in termini di organizzazione del lavoro, prevale il modello full-time, che coinvolge il 91,2% della popolazione

aziendale. Il part-time riguarda 292 persone, spesso richiesto per esigenze individuali accolte dall'organizzazione. Nell'ambito della conciliazione tra vita privata e professionale Randstad continua a promuovere altre soluzioni flessibili e strumenti di supporto personalizzati.

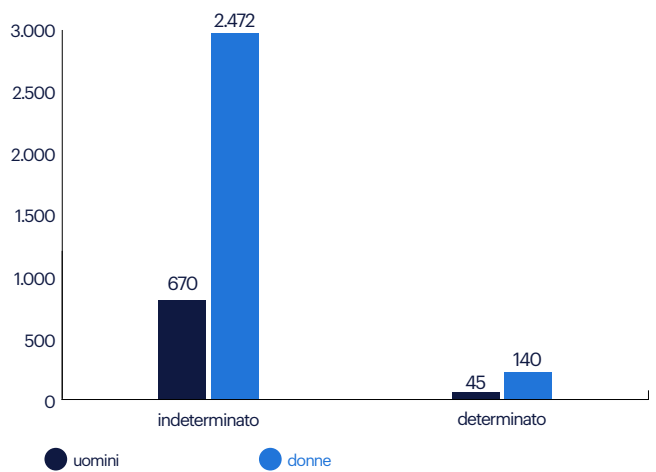
Il livello di istruzione si mantiene elevato e stabile: l'86% dei collaboratori è in possesso di una laurea, a conferma di un capitale umano altamente qualificato. Tutte le persone sono inoltre inquadrare secondo il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

Nel corso del 2025 sono state effettuate 245 nuove assunzioni, a supporto della crescita e del rafforzamento dell'organizzazione.

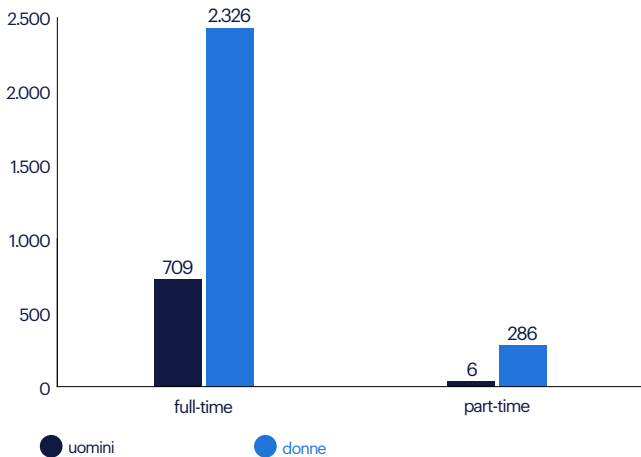
## genere.



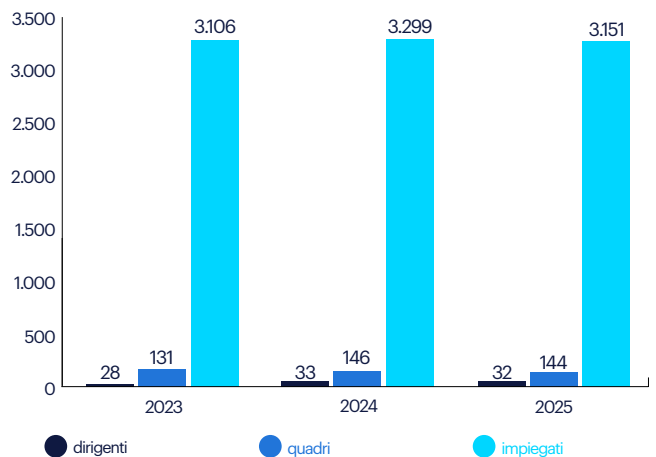
## tipologia di contratto e genere, 2025.



## part-time/full-time e genere, 2025.

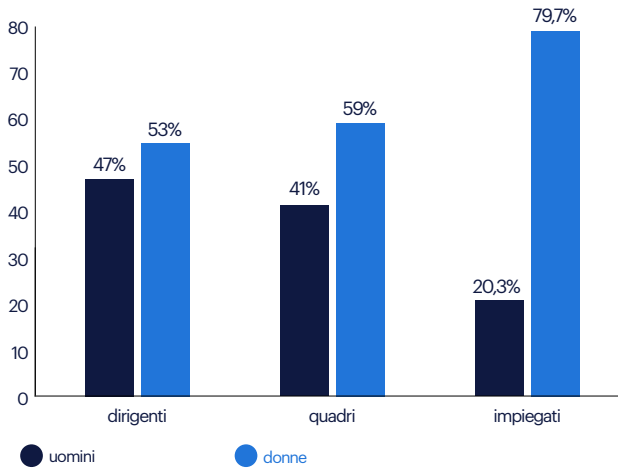


## dipendenti per qualifica.

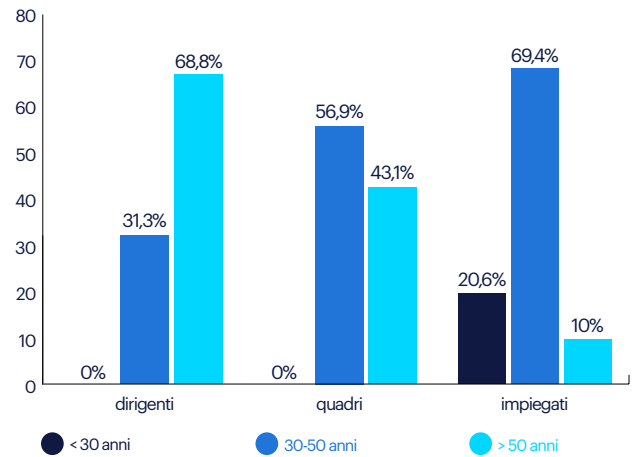


→ dipendenti diretti.

### dipendenti per qualifica e genere.



### dipendenti per qualifica e fasce d'età.



Nel corso del triennio 2023-2025, la distribuzione delle nostre persone per qualifica si è mantenuta sostanzialmente stabile: la popolazione aziendale è composta in larga parte da impiegati (circa il 95%), seguiti dai quadri (circa il 4%) e, in misura residuale, dai dirigenti (circa l'1%).

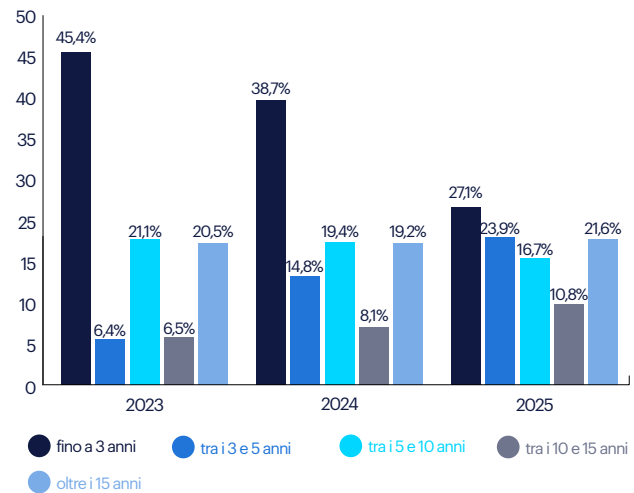
L'analisi per genere evidenzia una presenza femminile prevalente in tutte le categorie professionali, inclusi i ruoli di maggiore responsabilità. In particolare, nel 2025 le donne rappresentano oltre il 53% dei dirigenti e circa il 59% dei quadri, confermando un equilibrio complessivo e una progressiva valorizzazione della componente femminile anche nei livelli apicali. Questo dato testimonia l'impegno di Randstad nel promuovere un modello di crescita interna sempre più equo e inclusivo, anche sotto il profilo della parità di genere.

Nel 2025 Randstad evidenzia una composizione ancora più equilibrata per anzianità aziendale, confermando un rafforzamento della capacità di retention. La quota di persone con meno di 3 anni di permanenza si riduce significativamente al 27,1% (dal 38,7% nel 2024), mentre cresce in modo rilevante la fascia tra i 3 e i 5 anni, che raggiunge il 23,9%.

Parallelamente, si registra una lieve contrazione della fascia tra i 5 e i 10 anni (16,7%), mentre aumentano le persone con maggiore anzianità aziendale: la quota tra i 10 e i 15 anni sale al 10,8% e quella oltre i 15 anni raggiunge il 21,6%. Nel complesso, oltre il 32% della popolazione aziendale ha più di 10 anni di permanenza, confermando un elevato livello di stabilità e consolidamento interno.

Il **rapporto di retribuzione totale annuale** è pari a 16,66; mentre la variazione del rapporto di retribuzione totale annuale è pari a -8,84<sup>24</sup>.

### diversità per anzianità professionale.



<sup>24</sup> 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).

## employee value proposition.

L'Employee Value Proposition (EVP) rappresenta un elemento chiave per l'allineamento tra strategia, brand, missione e valori aziendali, contribuendo a rendere concreta la promessa di Randstad come "Partner for Talent". Attraverso l'EVP, l'azienda garantisce coerenza tra ciò che comunica e l'esperienza vissuta dalle persone, rafforzando il legame tra persone e organizzazione. In questo contesto, [Together we grow](#) definisce l'impegno verso i dipendenti attraverso un ecosistema di [cinque pilastri strategici](#):

1. Purpose
2. Culture
3. Growth & Careers
4. Rewards
5. Wellbeing.

In un mercato del lavoro caratterizzato da una crescente scarsità di talenti, l'EVP persegue un duplice obiettivo: attrarre nuovi colleghi e trattenere quelli già presenti, per incrementare l'engagement e consolidare l'Employer Brand.

Dal punto di vista degli impatti sull'ambiente organizzativo e sulle persone, l'EVP si propone come leva per migliorare la produttività e rafforzare l'attrattiva di Randstad come datore di lavoro. Sebbene i risultati in termini di engagement non abbiano ancora raggiunto il pieno potenziale, le iniziative avviate hanno posto basi strutturali solide per un miglioramento nel medio-lungo periodo. Le analisi interne condotte in precedenza avevano evidenziato alcune criticità, tra cui l'assenza di una proposta EVP unificata, una comprensione non omogenea del valore offerto e una conseguente duplicazione degli sforzi. Inoltre, la mancanza di percorsi di carriera chiari aveva fatto emergere un rischio elevato di attrition, identificato come uno dei principali fattori critici a livello globale.

In risposta a queste evidenze, Randstad ha evoluto l'EVP da progetto a modello dinamico e in continuo sviluppo. Sono state quindi introdotte soluzioni strutturate, tra cui la definizione di una proposta unificata basata sui cinque pilastri strategici e la costruzione di percorsi di carriera chiari, che includono opportunità di mobilità interna e internazionale e strumenti come il Randstad Career Model, la cui piena implementazione è prevista entro il primo trimestre del 2027. Parallelamente, sono continuati i programmi di formazione e sviluppo della leadership, tra cui il percorso "Leader Forward" rivolto ai neomanager, con l'obiettivo di

rafforzare le competenze manageriali.

Per aumentare il senso di appartenenza e sostenere l'engagement, l'azienda ha sviluppato un ampio insieme di iniziative coerenti con i pilastri dell'EVP. In ambito wellbeing sono attivi i servizi di counseling, programmi di mindfulness, iniziative come la "Palestra della felicità" e soluzioni di flessibilità lavorativa, tra cui lo smart working. Sul fronte dei rewards, Randstad ha promosso strumenti di partecipazione agli utili, come lo Shared Purchase Plan (SPP), sistemi di incentivazione variabile, welfare aziendale e misure di supporto alla genitorialità, tra cui Randstad Babysitting, Baby Randstad e Grow Up. In termini di comunicazione e appartenenza, sono stati sviluppati piani editoriali dedicati, Town Hall, Live Talk ed eventi interni, inclusi quelli legati alla sponsorship dei Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano Cortina 2026, con l'obiettivo di rafforzare l'advocacy interna.

L'efficacia delle azioni intraprese viene monitorata attraverso strumenti di ascolto continuo, in particolare tramite la survey globale di engagement [Randstad in touch](#). I principali indicatori di performance includono l'engagement score aziendale, la presenza femminile nei ruoli manageriali e il numero di dipendenti coinvolti in percorsi formativi. Un indicatore particolarmente rilevante riguarda il [growth career path](#): l'analisi dei dati Peakon evidenzia che un incremento di un punto in quest'area è associato a una riduzione di circa il 10% del rischio di attrition. Nonostante i progressi, il pieno raggiungimento degli obiettivi di engagement rappresenta ancora un ambito di sviluppo prioritario.

La fase di analisi iniziale ha fornito indicazioni fondamentali per la progettazione dell'EVP. Se da un lato flessibilità e cultura aziendale sono emerse come principali punti di forza percepiti, dall'altro aspetti quali la competitività retributiva e le opportunità di crescita professionale sono stati identificati come aree di miglioramento. Queste evidenze hanno guidato la definizione dei pilastri Growth & Careers e Rewards come elementi centrali della proposta di valore. Il nuovo EVP Together we grow nasce infatti da un processo strutturato di ascolto multicanale, che ha coinvolto attivamente gli stakeholder interni attraverso un Employee Voice Workshop con la partecipazione di 4.320 dipendenti (circa il 12% della forza lavoro globale Randstad), articolato in 167 workshop guidati da 82 facilitatori. A questo si sono affiancate l'analisi dei dati Peakon su 944 ex dipendenti, utile a comprendere le principali cause di uscita, e 30 interviste individuali con il top management (Executive Board, Executive Leadership Team, e riporti dell'Executive Leadership Team), contribuendo a definire un modello realmente aderente ai bisogni dell'organizzazione.

→ employee value proposition.

## iniziative per il wellbeing delle persone randstad.

iniziativa	descrizione	impatto e risultati
sportello di counseling	Servizio dedicato al benessere delle persone in Randstad, pensato per supportare chi desidera sviluppare maggiore consapevolezza delle proprie risorse e ritrovare equilibrio nei momenti di difficoltà personale o professionale. Il percorso prevede fino a 4 sessioni individuali con una counselor professionista, attivabili in totale autonomia e riservatezza.	Nel 2025 il servizio ha coinvolto 146 persone, confermandosi uno strumento concreto di supporto e ascolto all'interno dell'organizzazione.
palestra della felicità	Programma avviato nel 2025 con l'obiettivo di promuovere il benessere complessivo delle persone Randstad. Attraverso una serie di incontri dedicati, invita a coltivare la felicità, prendersi cura di sé e sviluppare relazioni positive, contribuendo a migliorare la qualità della vita e l'ambiente di lavoro.	Favorisce la crescita personale e rafforza un clima organizzativo basato su collaborazione, positività e benessere diffuso. Più di 400 persone si sono iscritte al percorso.
mindfulness – la via della consapevolezza	Percorso strutturato di mindfulness basato sul protocollo MBSR (Mindfulness Based Stress Reduction), introdotto nel 2025. Il programma prevede 8 incontri da 2 ore e 30 minuti ciascuno, oltre a una giornata intensiva, con l'obiettivo di sviluppare presenza mentale e consapevolezza attraverso pratiche meditative guidate.	Supporta le persone nella gestione dello stress e delle situazioni complesse, favorendo maggiore equilibrio emotivo e nuove modalità di risposta alle sfide quotidiane e agli eventi più critici.
vivere al meglio il ruolo di cura: essere un caregiver	Percorso dedicato alle persone Randstad caregiver, che si occupano della cura e dell'accudimento di una persona cara, per sostenerli in un ruolo impegnativo a livello pratico, organizzativo ed emotivo.	Promuove il benessere fornendo strumenti utili ed attivando uno spazio di riflessioni ed esperienze condivise.
prevenzione e gestione delle molestie e aggressioni sul luogo di lavoro	Percorso formativo online che integra ai temi di salute e sicurezza quello delle molestie e della violenza in ogni sua forma: verbale, fisica e digitale.	Aiuta le persone a riconoscere i comportamenti violenti e molestie e fornisce strategie efficaci per fronteggiarle.



## il benessere delle persone come priorità.

«In Randstad, la centralità della persona si traduce nell'impegno costante a garantire un ambiente di lavoro che sia, prima di tutto, uno spazio di salute, sicurezza e realizzazione. Promuoviamo una visione del benessere che integra la protezione fisica con il supporto psicologico ed emotivo. Attraverso programmi come lo Sportello di Counseling, la Palestra della Felicità e i percorsi di Mindfulness, offriamo opportunità concrete per aiutare le nostre persone a ritrovare equilibrio e consapevolezza di sé, nelle diverse fasi della propria vita professionale e personale. Il nostro concetto di equity, strettamente connesso al benessere, passa proprio da qui: rispettare l'unicità di ciascuno significa prendersene cura, costruendo una cultura fondata sul rispetto e sul valore inestimabile della persona.»

Valentina Sangiorgi, Chief HR Officer

## equity at work.

Randstad valorizza ogni persona nella propria unicità, promuovendo un ambiente di lavoro in cui non trovano spazio discriminazioni legate ad abilità, etnia, età, genere, religione, orientamento affettivo o ad altre caratteristiche personali. In questo contesto, l'inclusione rappresenta un elemento abilitante dell'innovazione: creare le condizioni affinché ciascuno possa esprimere le proprie idee, sentirsi ascoltato e riconosciuto significa favorire una crescita concreta, sia individuale sia collettiva, e rafforzare la qualità del contributo di tutti. Questo approccio si inserisce in una visione più ampia, che vede Randstad impegnata a sviluppare pratiche inclusive lungo tutto il ciclo di vita delle persone in azienda, dall'attrazione allo sviluppo fino alla retention, con l'obiettivo di generare valore per l'intera società in coerenza con i propri core values.

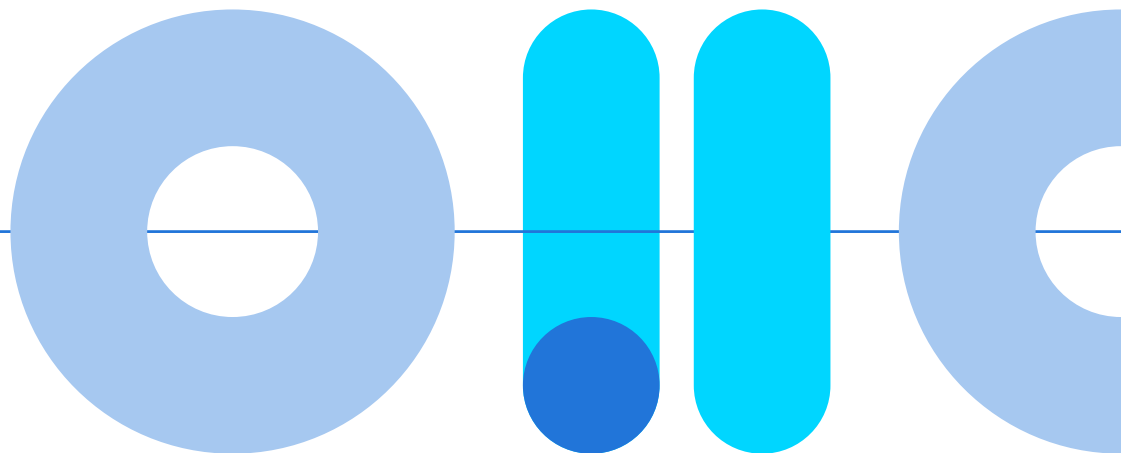
Alla base di questo modello vi è una cultura solida, fondata su valori condivisi, che orienta ogni scelta organizzativa. In linea con l'ambizione di affermarsi come la talent company più equa e specializzata al mondo, **l'azienda riconosce che costruire un contesto basato su rispetto e pari opportunità non rappresenta solo una dichiarazione di principio, ma una risposta concreta alle aspettative di dipendenti, clienti e talenti.**

Questo impegno si traduce in un approccio strutturato all'equità, sostenuto dall'Equity Council guidato dal Chief HR Officer del Gruppo. L'azienda monitora costantemente la crescita delle proprie persone e la progressiva riduzione del gender pay gap, adottando politiche retributive che, già in fase di ingresso, si basano sul valore della posizione e non sulla RAL di partenza, a garanzia di equità e trasparenza.

## equity contest nella settimana della SDG's week.

È stata lanciata la prima edizione del "Randstad Equity Contest: Racconta il tuo progetto!", per celebrare l'impegno aziendale verso l'Equity, al centro del modo di sviluppare e creare opportunità di business, per valorizzare l'impegno dei colleghi e diffondere best cases all'interno dell'organizzazione. I partecipanti sono stati invitati a presentare i propri progetti, illustrandone obiettivi e impatti; le candidature sono state valutate dall'Equity Council. Tra i progetti premiati figurano "Randstad Back2Work", dedicato all'inserimento lavorativo delle persone detenute, e "La casa di Toti", B&B etico-sociale a Modica focalizzato sull'inclusione lavorativa di giovani con fragilità. I colleghi vincitori hanno preso parte al Concerto di Natale benefico di Opera San Francesco, tenutosi l'11 dicembre 2025 presso il Conservatorio Giuseppe Verdi di Milano, contribuendo a sostenere una causa solidale.

Il contest ha avuto luogo nella settimana della SDG's week, durante la quale Randstad ha rinnovato il proprio impegno globale sulla sostenibilità, coinvolgendo le persone in momenti di riflessione e partecipazione attiva. Oltre al lancio dell'Equity Contest, tra le iniziative si segnala "Raise the Flag", un'attività in cui tutti i colleghi in sede hanno partecipato alla foto ufficiale con la bandiera degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Il percorso ha previsto anche una formazione dedicata ai manager, volta a tradurre la sostenibilità in azioni concrete e a promuovere una cultura diffusa in cui ogni persona contribuisce attivamente alla creazione di valore sostenibile.



→ equity at work.

## supporto alla genitorialità.

L'attenzione alle persone si estende anche al supporto alla genitorialità, ambito su cui Randstad investe con iniziative articolate che integrano welfare e sviluppo personale. Da oltre dieci anni l'azienda riconosce il contributo Baby Randstad, pari a 250 euro netti mensili per ciascun genitore che ne fa richiesta; nel 2025 sono stati erogati complessivamente 591.738,80 euro. A questo si aggiunge il rimborso per servizi di baby-sitting, fino a un massimo di 5 euro l'ora e 330 euro mensili, e il contributo [Grow Up](#), pari a 1.000 euro alla nascita e per ogni anno fino ai sei anni del bambino, per un totale di 7.000 euro; nel 2025 l'importo erogato ha raggiunto 748.000 euro.

Accanto al supporto economico, Randstad propone percorsi formativi dedicati ai genitori. Il programma "Parenting: discover your new best self" accompagna il rientro dal congedo parentale, valorizzando le competenze sviluppate e facilitando l'equilibrio tra identità personale e professionale. Il percorso "Essere genitori oggi" si rivolge invece a chi ha figli in età evolutiva, offrendo webinar aperti anche ai partner sui temi legati alle diverse fasi della crescita, dall'autonomia dei figli alla gestione delle emozioni, fino al ruolo genitoriale nell'adolescenza.

A queste iniziative si affianca l'evento "Bimbi in ufficio", progetto avviato dal Corriere della Sera nel 2002 e che Randstad non ha mai interrotto. L'edizione del 2025 che ha coinvolto oltre 500 bambini e bambine tra sedi e filiali, è stata dedicata al tema dello sport e, in particolare, ai Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano Cortina 2026. L'evento rappresenta un'occasione per avvicinare la dimensione lavorativa a quella familiare, restituendo centralità alla persona e rafforzando il senso di comunità.

Randstad promuove inoltre forme di flessibilità organizzativa e oraria, contribuendo al miglioramento del work-life balance in coerenza con gli obiettivi di performance. Nel 2025 il 94,1% delle neomamme è rientrato al lavoro dopo il congedo parentale e il 94,2% è rimasto in azienda dopo un anno, senza cambi di ruolo o fenomeni di demansionamento; in alcuni casi si sono registrate anche progressioni di carriera. Nello stesso anno sono state assunte 245 persone, di cui il 73,5% donne, a conferma dell'impegno concreto verso un ambiente di lavoro inclusivo e orientato alla valorizzazione del talento.

## essere genitori oggi.

Nel novembre 2025 è stata lanciata una nuova edizione del percorso formativo "Essere Genitori Oggi", aperto a tutte le forme di genitorialità (genitori biologici, in coppia, single, famiglie arcobaleno) e ai partner, per incentivare una responsabilità genitoriale sempre più condivisa. Il percorso è stato realizzato in collaborazione con il CPP - Centro PsicoPedagogico diretto dal Prof. Daniele Novara, pedagogista e autore di numerosi saggi tradotti anche all'estero.

Il primo incontro, con l'iscrizione di circa 400 colleghi, ha aiutato a fare chiarezza sul ruolo educativo dei genitori nelle diverse fasi di crescita dei figli per affrontare la bellezza e la complessità dell'essere genitori oggi. Il programma prevede altri 10 webinar (5 su infanzia e 5 su adolescenza) con cadenza mensile fino a novembre 2026.

→ equity at work.

## iniziative a sostegno dell'equità di genere.

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 con la partecipazione al Pride, la promozione e la realizzazione di diverse iniziative ispirate principalmente al concetto di Equità. 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.

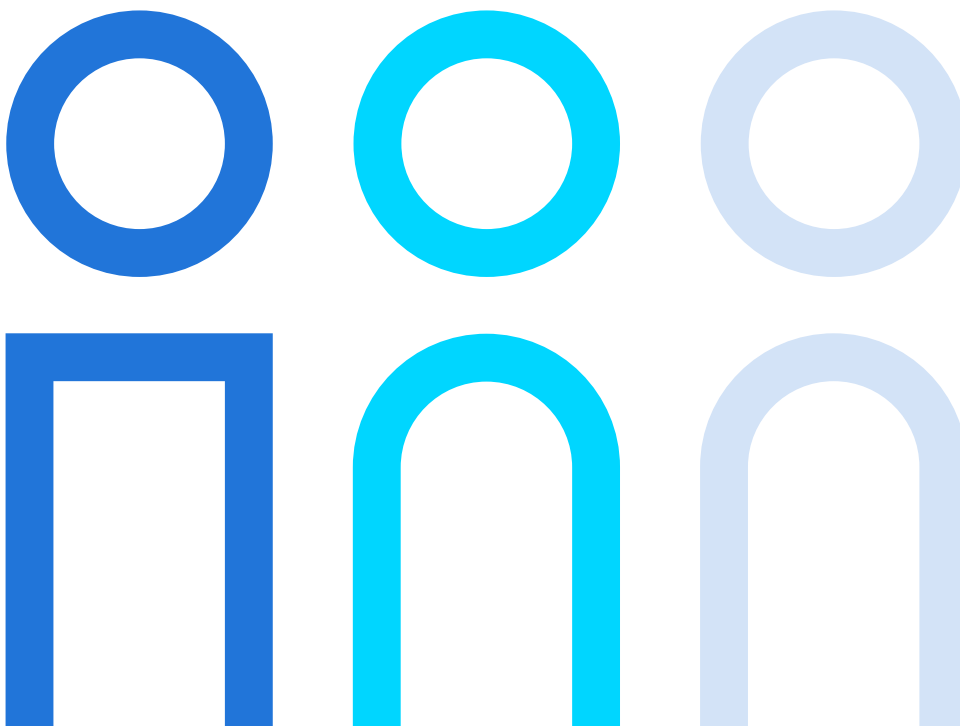
Nel 2025, il Pride Month ha rappresentato un'importante occasione per celebrare l'orgoglio e la libertà di essere pienamente se stessi. In questo contesto, il gruppo ERG LGBTQAI+ ha condiviso, attraverso un post e un video corale pubblicati sulla intranet aziendale, una riflessione collettiva sul significato della parola inclusione, trasformandola da valore astratto a responsabilità concreta e impegno condiviso. L'iniziativa ha avuto l'obiettivo di sensibilizzare le persone e stimolare una maggiore consapevolezza sull'importanza di costruire quotidianamente un ambiente di lavoro in cui ciascuno si senta accolto, rispettato e libero di esprimere la propria identità.

## l'impegno sul tema della disabilità.

Prosegue il percorso avviato nel 2024 con il progetto dell'ERG "Disability... col cavolo!", un gruppo dedicato a promuovere un cambio di prospettiva sul tema della disabilità, mettendo al centro le abilità e il potenziale delle persone, dentro e fuori il contesto lavorativo. Nel 2025, a partire dal 10 ottobre, Giornata Mondiale della Salute Mentale, e fino al 3 dicembre, Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità, il gruppo ha promosso una campagna informativa sulla intranet aziendale dedicata al benessere psicologico. Il percorso è iniziato con una riflessione sull'importanza di adottare un linguaggio rispettoso e non giudicante, superando espressioni che etichettano o banalizzano la sofferenza mentale, con l'obiettivo di favorire un ambiente di lavoro più empatico e sicuro.

La campagna è proseguita attraverso la proposta di letture: cinque romanzi selezionati come strumenti per approfondire la comprensione delle fragilità umane e del disagio psicologico. A questa fase si è affiancato un percorso dedicato alla cinematografia, con suggerimenti di film e serie TV capaci di raccontare esperienze complesse e favorire l'immedesimazione, contribuendo a cogliere le diverse sfumature della salute mentale. Nell'ultima tappa, i membri dell'ERG hanno ribadito il valore delle parole attraverso un video in cui si sono esposti in prima persona, invitando a riflettere sulla responsabilità dei messaggi trasmessi agli altri.

Il percorso ha raggiunto il suo momento conclusivo il 3 dicembre con il webinar "Benessere e salute mentale: sono temi che riguardano tutti? Spoiler: sì!", organizzato in collaborazione con la Fondazione Progetto Itaca. L'iniziativa ha offerto un'occasione di confronto con esperti del settore, contribuendo ad abbattere pregiudizi e a fornire strumenti utili per prendersi cura di sé e degli altri.



→ equity at work.

## formazione sui bias cognitivi.

Nell'ultimo anno è stata garantita continuità alla formazione in modalità e-learning sui bias cognitivi e sulla diffusione di una cultura inclusiva e responsabile attraverso il modulo formativo "Inclusione consapevole", lanciato nel 2024 su tutta la popolazione aziendale ed ora parte integrante dei percorsi di induction rivolti a tutti i neoassunti in Randstad. L'obiettivo è favorire il riconoscimento dei pregiudizi inconsci e sviluppare una maggiore consapevolezza nella loro gestione lungo tutte le fasi della selezione, assicurando una valutazione dei candidati basata esclusivamente su competenze e motivazione, indipendentemente dal background personale, inclusi genere, etnia, cultura, orientamento affettivo o altri elementi non rilevanti ai fini professionali. A questo si aggiunge una library di moduli e pillole e-learning accessibili a tutti liberamente sulla piattaforma LMS Randstad Digital Academy su tematiche come linguaggio inclusivo, superamento dei pregiudizi e valorizzazione delle diversità. È stata inoltre rilanciata la formazione e-learning "Randstad Rules", come aggiornamento sull'intera popolazione aziendale, con l'obiettivo di rafforzare la conoscenza e l'applicazione dei valori, dei business principles e delle policy aziendali, promuovendo comportamenti etici, integri e rispettosi dei diritti umani.

[Si rimanda al paragrafo formazione interna per conoscere i progetti formativi realizzati.](#)

## insieme a fondazione libellula contro la discriminazione di genere.

Nel corso del 2025 è proseguito il sostegno a Fondazione Libellula una rete di aziende impegnate nel contrasto alla violenza e alla discriminazione nei confronti delle donne e nella promozione di una cultura aziendale fondata sul rispetto e sull'equità. In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, l'azienda ha organizzato un incontro di sensibilizzazione rivolto a tutta la popolazione aziendale, focalizzato in particolare sul tema della violenza di genere online. Contestualmente, è stata lanciata una survey dedicata alle discriminazioni e molestie, sia nei contesti lavorativi sia al di fuori di essi, con l'obiettivo di ascoltare le persone, raccogliere esperienze e percezioni, accrescere la consapevolezza e definire azioni concrete di miglioramento orientate alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di violenza. A queste iniziative è seguita una campagna di comunicazione integrata, sviluppata sia in forma fisica — attraverso l'installazione di messaggi all'interno dell'Headquarter di Milano — sia online, con la condivisione di dati sull'impatto sociale della violenza e la promozione di una cultura del rispetto. L'iniziativa ha consentito di raggiungere in modo capillare le persone presenti nella sede milanese e il pubblico dei canali digitali.

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.

**NON È  
NORMALE  
CHE SIA  
NORMALE.**

LA VIOLENZA DI GENERE COSTA CARA A CHIUNQUE.	
Chiamate al 1522	65.049
Abusi psicologici	14.018
Violenze sessuali	6.587
Atti persecutori	20.289
Molestie sul posto di lavoro	1.900.000
Accessi al pronto soccorso per violenza di genere	16.947
Donne accolte nel Centro Antiviolenza	23.851
Femicidi	111
Tentativi di femminicidio	53
Suicidi correlati	6

**IL CONTO PIÙ ALTO  
LO PAGANO LE DONNE.**

Non è normale che sia normale. Unisciti a Fondazione Libellula, cerchiamo insieme la cultura della violenza di genere per azzerarne il costo.

FONDAZIONE LIBELLULA | randstad | Scopri cosa raccontano questi numeri.

→ equity at work.

## giornata internazionale della donna.

Anche nel 2025, in occasione della Giornata Internazionale della Donna, Randstad ha promosso un momento di riflessione dedicato al tema dell'equità, sia all'interno dell'organizzazione sia nel più ampio contesto sociale. L'iniziativa si è sviluppata attorno al concept #inspirationtoaction, con l'obiettivo di sostenere aspirazioni, ambizioni e possibilità di realizzazione delle persone, superando modelli culturali limitanti e favorendo la piena espressione del talento individuale.

La giornata ha rappresentato non solo un'occasione per celebrare i progressi raggiunti, ma anche per riconoscere le sfide che molte persone affrontano quotidianamente, rafforzando l'impegno collettivo nella costruzione di un ambiente inclusivo, rispettoso e capace di valorizzare ogni voce. In questo contesto, il ruolo dei modelli positivi è stato sottolineato come leva fondamentale per ispirare le nuove generazioni e dimostrare concretamente che il successo non ha genere.

L'impegno si è tradotto in una serie di iniziative orientate a rafforzare consapevolezza ed empowerment, in coerenza con i principi di equità e libertà di espressione. Tra queste si segnala il "Sunrise to Sunset Event", una tavola rotonda promossa da Randstad Global con la partecipazione di leader aziendali e clienti, dedicata al confronto sui temi dell'inclusione. È stata inoltre offerta la possibilità di accedere alla piattaforma Leqtur per seguire contenuti e incontri ispirazionali su equità e inclusione, insieme alla diffusione di un video realizzato a livello globale, volto a stimolare una riflessione condivisa sul ruolo di ciascuno nel promuovere una cultura più equa e inclusiva.

Queste iniziative si inseriscono in un percorso più ampio che vede Randstad impegnata, anche attraverso il conseguimento della certificazione sulla parità di genere (UNI/PdR 125), nella promozione concreta delle pari opportunità e nella costruzione di un contesto in cui ogni persona possa esprimere il proprio potenziale.

## percorso generation LAB in partnership con valore D.

Nel 2025 Randstad ha rinnovato la propria adesione a Valore D, confermando l'impegno nella promozione dell'equilibrio di genere e nello sviluppo di una cultura aziendale inclusiva nel contesto italiano. La partecipazione a questo network rappresenta un'opportunità strategica di confronto continuo sui temi di Diversity, Equity & Inclusion, favorendo il dialogo tra aziende e contribuendo alla creazione di ambienti di lavoro capaci di valorizzare ogni diversità e generare un impatto sociale positivo. In coerenza con questo percorso, Randstad ha preso parte, in qualità di testimonial e thought leader, all'incontro "Persone oltre le generazioni", dedicato alla condivisione di best practice tra le aziende associate. In questa occasione è stato presentato il progetto "Generation Lab: for our Lifelong Employability", un percorso di autosviluppo rivolto ai colleghi senior, in particolare over 55 o con una lunga permanenza nello stesso ruolo. Il programma invita i partecipanti a rileggere e valorizzare il proprio percorso professionale attraverso un bilancio delle competenze e delle esperienze maturate, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza del proprio valore e rilanciare il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione con un rinnovato senso di protagonismo.

Attraverso la condivisione della struttura, degli impatti e dei risultati ottenuti con il Generation Lab, Randstad ha voluto contribuire attivamente alla diffusione di pratiche concrete in ambito di inclusione generazionale, offrendo uno spunto di ispirazione per altre organizzazioni impegnate su questi temi.

## ascoltare e coinvolgere.

Randstad in Touch è la survey introdotta dal Gruppo fin dal 2008 per misurare il livello di empowerment, engagement della popolazione aziendale e la leadership percepita dei manager a tutti i livelli. Si tratta di uno strumento strutturato di ascolto e comunicazione bidirezionale, che coinvolge attivamente anche le figure manageriali e favorisce il confronto interno, contribuendo al miglioramento del clima organizzativo e del benessere delle persone.

La survey consente ai manager con team composti da almeno sei persone di raccogliere in modo puntuale la percezione e il livello di soddisfazione dei propri collaboratori; nei casi in cui i team siano di dimensioni inferiori, i dati vengono aggregati al livello manageriale superiore, garantendo comunque una lettura significativa dei risultati.

L'indagine, condotta a dicembre 2025, ha registrato un tasso di partecipazione del 74%, superiore di circa 5 punti percentuali rispetto al benchmark internazionale Randstad. I risultati evidenziano un engagement score pari a 7,4, in linea con il benchmark globale, calcolato come media dei punteggi espressi su una scala da 0 a 10.

Per quanto riguarda le dimensioni specifiche analizzate, lo score relativo alla Diversity & Inclusion si attesta a 8,1, leggermente inferiore al benchmark internazionale di 0,3 punti. Il punteggio relativo al Wellbeing è pari a 7,4, con uno scostamento di 0,4 punti rispetto al benchmark, mentre l'area "Trasformazione e cambiamento", introdotta nel 2024 per misurare il livello di comunicazione e comprensione percepito rispetto alle evoluzioni organizzative e strategiche, registra uno score di 6,3, inferiore di 0,3 punti rispetto al riferimento internazionale.

## randstad celebra l'olimpic day.

In occasione dell'Olympic Day, la giornata internazionale dedicata al movimento Olimpico, Randstad ha rinnovato il proprio impegno verso i valori dello sport aderendo all'iniziativa globale "Let's Move". L'obiettivo? Rafforzare il legame tra i dipendenti e lo spirito dei Giochi Olimpici e Paralimpici Invernali di Milano Cortina 2026, promuovendo il benessere aziendale e uno stile di vita attivo in linea con i principi dell'EVP. L'attivazione si è sviluppata attraverso due pilastri strategici:

L'evento "In cammino verso l'Arena Civica": il 23 giugno, circa 100 colleghi della sede di Milano e provincia si sono riuniti per una camminata collettiva dall'HQ fino all'Arena Civica. Qui, il team Randstad – riconoscibile grazie a una t-shirt esclusiva realizzata per l'evento – ha partecipato alle celebrazioni ufficiali organizzate da Fondazione Milano Cortina 2026.

L'attivazione digitale: con il contest nazionale "Cammina con noi", l'iniziativa è stata estesa su tutto il territorio: oltre 170 colleghi hanno condiviso i propri momenti di attività fisica tra il 17 e il 23 giugno. Un successo digitale che ha rafforzato il senso di appartenenza alla partnership Olimpica, celebrato con l'omaggio della t-shirt distintiva a tutti i partecipanti.

[Qui il racconto dell'iniziativa sul sito di Milano Cortina 2026](#) e qui il racconto sul canale [Instagram di Randstad Italia](#).

→ ascoltare e coinvolgere.

## rewards e welfare.

Nel corso degli anni, Randstad ha progressivamente ampliato la propria offerta con l'obiettivo di sostenere l'equilibrio tra vita professionale e personale, migliorare la soddisfazione lavorativa e contribuire alla qualità della vita delle persone, anche sul piano familiare. Questo approccio si traduce in un sistema articolato di iniziative volto a rafforzare il benessere complessivo dei dipendenti e il loro potere d'acquisto.

Tra le principali misure di rewards attualmente attive si distingue lo [Share Purchase Plan](#) (SPP), che consente ai dipendenti di acquistare azioni di Randstad Holding beneficiando, dopo sei mesi, di un'assegnazione gratuita pari al 50% delle azioni acquistate. A partire dal 2022, per coloro che mantengono le azioni per almeno dodici mesi, è previsto un ulteriore bonus azionario del 50%. Nel 2025 l'iniziativa ha registrato l'adesione di 1.145 dipendenti.

Accanto a questo strumento, Randstad garantisce un [sistema di assistenza sanitaria integrativa](#) attraverso i fondi contrattuali, che consente l'accesso a strutture convenzionate, e promuove modalità di lavoro flessibili, tra cui lo smart working fino all'80% delle giornate lavorative e la flessibilità oraria in ingresso e uscita, a supporto della conciliazione tra vita privata e lavoro.

L'offerta di welfare comprende inoltre il Conto Welfare Individuale e specifiche misure a sostegno della genitorialità, tra cui Baby Randstad, il rimborso delle spese per servizi di baby-sitting e il contributo Grow Up, confermando un impegno concreto nel supportare le persone nelle diverse fasi della vita.

## grow-up.

Con il progetto Grow Up, Randstad contribuisce in modo concreto al [sostegno della natalità](#), in un contesto in cui il calo demografico rappresenta una delle principali sfide per il Paese. L'iniziativa nasce da un forte senso di responsabilità sociale e dalla volontà di essere vicini alle persone, supportando la scelta di diventare genitori e favorendo un migliore equilibrio tra vita professionale e personale.

Il programma prevede l'erogazione di un contributo welfare pari a 1.000 euro alla nascita del figlio o della figlia, cui si aggiunge un incremento annuale dello stesso importo fino al compimento del sesto anno di età. Il valore complessivo del beneficio raggiunge così i 7.000 euro, configurandosi come una misura significativa a supporto della famiglia e, più in generale, come un impegno tangibile a favore della sostenibilità sociale del Paese.

Nel 2025 sono stati erogati complessivamente 748.000 euro a favore di 571 beneficiari, in crescita rispetto ai 547.000 euro destinati a 469 beneficiari nel 2024, con un incremento del 36,75%.

## formazione interna.

Il processo di gestione della formazione in Randstad si sviluppa attraverso un percorso strutturato e articolato, che tiene conto sia delle esigenze organizzative complessive sia dei fabbisogni formativi per ricoprire specifici ruoli e funzioni aziendali. In una prima fase viene condotta un'analisi approfondita dei bisogni formativi, finalizzata a individuare le competenze da sviluppare in coerenza con gli obiettivi strategici dell'azienda e con le evoluzioni del mercato del lavoro.

Sulla base di queste evidenze prende forma la fase di progettazione, durante la quale vengono definiti contenuti, modalità e strumenti più efficaci per garantire un apprendimento concreto e applicabile. Segue quindi l'erogazione degli interventi formativi, che possono essere realizzati attraverso diverse modalità, in presenza o da remoto attraverso strumenti digitali, per rispondere in modo flessibile alle esigenze dei partecipanti.

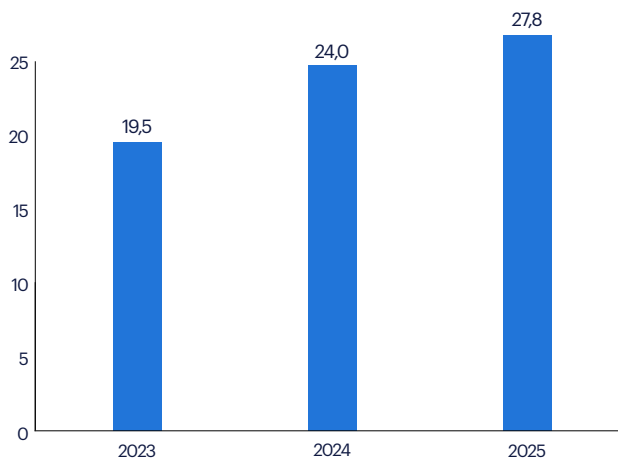
Il processo si conclude con la valutazione dell'apprendimento, momento fondamentale per misurare l'efficacia delle iniziative intraprese e per verificare il reale sviluppo delle competenze, alimentando un ciclo di

miglioramento continuo dell'offerta formativa.

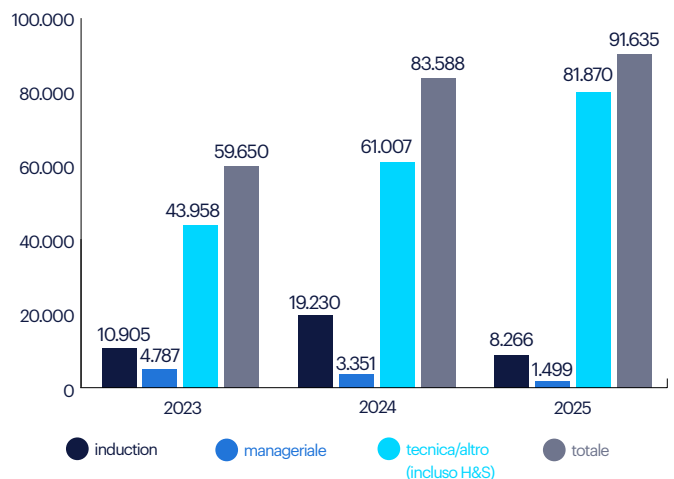
Nel 2025 sono state offerte circa 28 ore di formazione per ciascuna persona impiegata in Randstad. I principali progetti a supporto della strategia aziendale sono stati:

- Business Academy: sviluppo di skills tecniche e di business legate alle specializzazioni e sub-specializzazioni di Randstad;
- Sales Framework: sviluppo di skills tecniche e commerciali a supporto dell'acquisizione di nuovi clienti e del cross selling presso i clienti già acquisiti;
- X-ONE: formazione sul gestionale e processo per ottimizzare la gestione del talento;
- Moving through transformation: workshop per i manager, intesi come abilitatori e mediatori della trasformazione;
- Managing with Excellence: percorso per il middle management di business per il miglioramento delle performance commerciali;
- Talent speaker corners: webinar sui profili più ricercati e sui settori con una maggiore richiesta di questi profili;
- Alfabetizzazione Intelligenza Artificiale: sviluppo di skills relative all'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nelle attività quotidiane e di business;
- Randstad Rules e Compliance: formazione sulla compliance e sui valori Randstad.

ore medie di formazione annua per dipendente.

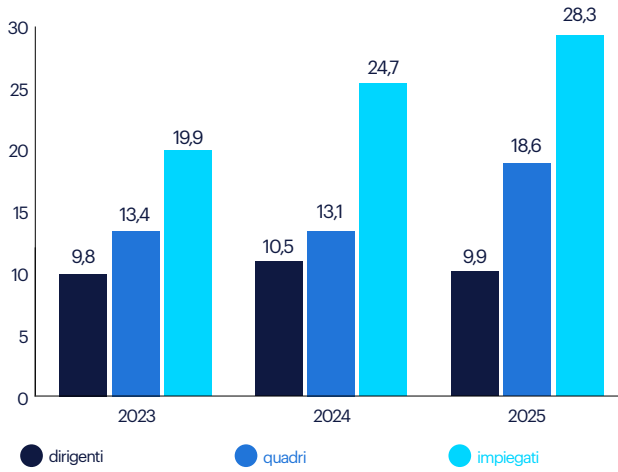


ore di formazione per tipologia.

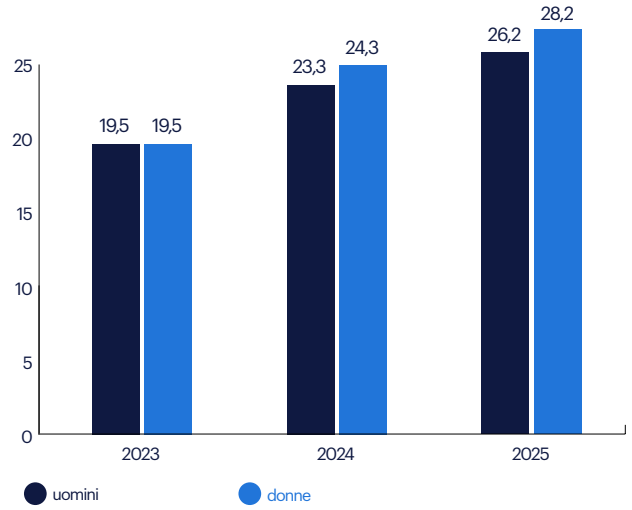


→ formazione interna.

### ore di formazione medie annuali per qualifica.



### ore di formazione medie annuali totali per genere.

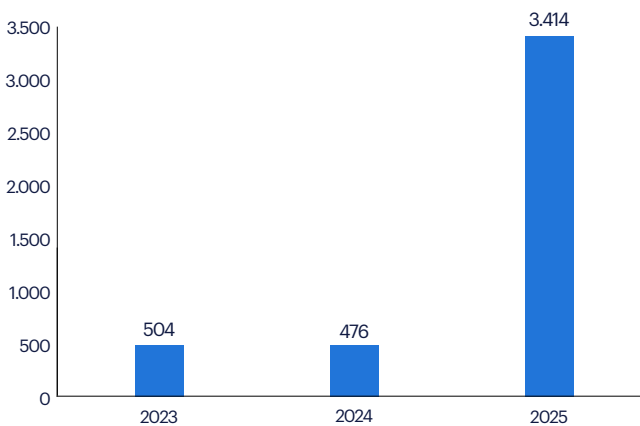


Nel triennio 2023-2025 Randstad ha rafforzato il proprio investimento in formazione, portando le ore complessive da 59.650 a 91.635, con una crescita significativa. L'incremento è trainato in particolare dalla formazione tecnica<sup>25</sup> e specialistica, che registra un aumento costante fino a oltre 81.800 ore nel 2025, a conferma della centralità dello sviluppo delle competenze professionali e della specializzazione richiesta dal mercato.

La formazione di induction cresce nel 2024 e si riduce nel 2025, mentre quella manageriale mostra un progressivo calo nel periodo. Nel complesso, i dati evidenziano una chiara focalizzazione sulle competenze tecniche come leva strategica per sostenere competitività e innovazione.

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.

	2023	2024	2025
ore di formazione sulle politiche o le procedure per i Diritti Umani rilevanti per le attività	445	1.416	3.555
dipendenti formati sulle politiche o sulle procedure riguardanti aspetti collegati ai Diritti Umani rilevanti per le attività	445	2.864	3.082
percentuale dei dipendenti formati sulle politiche o sulle procedure riguardanti aspetti collegati ai Diritti Umani rilevanti per le attività	14%	82%	93%

<sup>25</sup> La formazione tecnica include anche la formazione H&S, di cui si riporta tabella riepilogativa.

→ formazione interna.

formazione h&s (include tutte le società del gruppo randstad in Italia)<sup>26</sup>.

	ore formazione - uomini	numero totale uomini	ore medie formazione - uomini	ore formazione - donne	numero totale donne	ore medie formazione - donne	ore totale di formazione	numero totale dipendenti	ore medie di formazione
dirigenti	32	6	5,3	36	5	7,2	68	11	6,2
quadri	118	20	5,9	186	26	7,2	304	46	6,6
impiegati	1.384	231	6,0	5.414	875	6,2	6.798	1.106	6,1
<b>totale</b>	<b>1.534</b>	<b>257</b>	<b>6,0</b>	<b>5.636</b>	<b>906</b>	<b>6,2</b>	<b>7.170</b>	<b>1.163</b>	<b>6,2</b>

## great conversations.

Le Great Conversations sono momenti strutturati, con cadenza trimestrale, di confronto tra ciascuna persona e il proprio manager che superano il tradizionale colloquio di valutazione della performance, tipicamente focalizzato sui soli risultati. Si configurano invece come conversazioni di valore, orientate non solo a cosa è stato raggiunto ma anche a come, ponendo attenzione alla persona, alle competenze espresse e ai comportamenti agiti. In questo senso, rappresentano occasioni dedicate all'analisi degli obiettivi individuali, alla riflessione su come vengono vissuti i valori aziendali e alla costruzione di percorsi di sviluppo e crescita all'interno di Randstad.

Ogni persona ha da tre a cinque obiettivi, strettamente collegati sia alle performance sia al proprio sviluppo. La loro definizione avviene attraverso un processo condiviso: i collaboratori li formulano insieme al proprio manager e li formalizzano, mentre nel corso

dell'anno vengono concordati i momenti più opportuni per le Great Conversations, durante i quali monitorare i progressi raggiunti. Il confronto è arricchito da un sistema continuo di feedback che include il dialogo tra manager e collaboratore, contributi peer-to-peer e, ove rilevante, anche il punto di vista di clienti e candidati. Gli esiti delle Great Conversations costituiscono un elemento centrale per la costruzione del piano di sviluppo individuale (IDP) e rappresentano la base per le decisioni relative ai sistemi di rewarding. In questo modo, ogni manager è direttamente coinvolto nel percorso di crescita delle proprie persone, contribuendo in modo attivo allo sviluppo delle competenze e al miglioramento delle performance.

Nel 2025, il 100% della popolazione aziendale ha partecipato alle Great Conversations, ricevendo una valutazione regolare delle performance e condividendo il proprio piano di sviluppo.

<sup>26</sup> Anche le persone in stage (690 di cui 151 uomini e 539 donne) sono state formate sui temi h&s per un totale di ore di formazione erogate pari 2.760 (di cui 604 ore di formazione per gli uomini e 2.156 ore per le donne con una media ore per entrambi di 4 ore).

## people e talent review.

Attrarre professionisti qualificati, individuare e sviluppare i talenti interni, valorizzarne il potenziale e rispondere in modo efficace alle esigenze del mercato richiede la capacità di riconoscere il valore distintivo di ogni persona e di metterlo a sistema.

In questo contesto, Randstad individua nella People Review lo strumento principale per far emergere e valorizzare il talento. Si tratta di un processo strutturato che coinvolge annualmente l'intera popolazione aziendale e si articola in due fasi. La prima si sviluppa a livello nazionale e riguarda l'analisi di dipendenti, manager intermedi e figure apicali; la seconda coinvolge i referenti della Holding e consente di approfondire le principali sfide strategiche che l'organizzazione sarà chiamata ad affrontare nei due anni successivi.

Il processo prende avvio con [una valutazione individuale](#), durante la quale ciascun manager compila una scheda digitale per ogni collaboratore. Questa viene successivamente condivisa e discussa in una fase di calibration con il proprio responsabile. Seguono [incontri dedicati tra manager e funzione HR](#), finalizzati ad approfondire punti di forza e aree di sviluppo delle persone. In questa sede vengono definiti piani d'azione personalizzati, ipotesi di successione e, ove opportuno, l'inserimento in percorsi strutturati di valutazione e sviluppo del potenziale. Le persone vengono così coinvolte in un sistema di mappatura del talento e accompagnate nella costruzione del proprio percorso di crescita professionale. L'intero processo è guidato dal principio di parità di genere, garantendo equità nell'accesso alle opportunità di sviluppo e avanzamento.

Un indicatore particolarmente significativo è rappresentato dalla [copertura interna delle posizioni manageriali](#), che nel 2025 ha raggiunto il 95%, a conferma dell'efficacia delle politiche di sviluppo e valorizzazione delle persone all'interno dell'organizzazione.

Accanto alla People Review, la Talent Review rappresenta il processo specificamente dedicato alle persone di talento e alle key people dell'organizzazione. Essa prevede una serie di momenti di confronto tra la funzione HR, il Board of Directors e i senior manager, con l'obiettivo di identificare i talenti chiave, valorizzarli attraverso iniziative di sviluppo mirate e definire azioni efficaci di retention. A dicembre 2025, il 10% della popolazione aziendale risultava inserito nel talent pool.

## talent check e delphi program.

Randstad investe da sempre nello sviluppo delle persone e nell'individuazione dei talenti, considerati elementi fondamentali per garantire crescita e continuità organizzativa. In questa prospettiva si inserisce il percorso di Talent Check, uno strumento strutturato pensato per [identificare i punti di forza e definire le aree di sviluppo degli employee ad alto potenziale e delle persone di talento](#). Il Talent Check prevede una fase di mappatura del potenziale, realizzata attraverso la somministrazione di una batteria di test sia al talento sia al relativo manager. A questa fase segue un momento di restituzione, utile a condividere i risultati emersi e a orientare in modo mirato i percorsi di sviluppo individuale.

Per i senior manager è previsto un ulteriore livello di approfondimento attraverso il coinvolgimento nel Delphi Program, articolato in tre giornate di Development Center in modalità outdoor. Questo percorso consente una valutazione approfondita del potenziale e supporta le persone in un processo di crescita che mira a rafforzare la capacità di esercitare la leadership in modo più consapevole ed efficace.

Nel 2025 sono stati realizzati 82 percorsi di Talent Check e 9 percorsi Delphi, a conferma dell'impegno continuo di Randstad nella valorizzazione e nello sviluppo del capitale umano.

## 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, il dipartimento HR Talent & Learning 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, inoltre vengono trattate tematiche legate alla gestione della performance, dell'engagement e della retention.

## salute e sicurezza.

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro rappresenta per Randstad un ambito strategico, gestito nel pieno rispetto dei principi definiti dalla Holding per le società italiane e delle disposizioni previste dalla normativa nazionale. L'approccio adottato va oltre il semplice adempimento degli obblighi di legge, con l'obiettivo di integrare questi temi in una visione più ampia di benessere complessivo delle persone.

A presidio di queste attività è presente un dipartimento dedicato, l'[Health, Safety & Environment Department](#) (HSE), che include una Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) interna, nonché responsabile del dipartimento stesso, a diretto riporto del Gruppo Randstad. Al 31 dicembre 2025, il team risultava composto da cinque persone: quattro Project Manager HSE e una RSPP con funzione di coordinamento. Il dipartimento è inoltre supportato da società di consulenza specializzate nelle tematiche tecnico-gestionali e legali in materia di salute e sicurezza.

L'HSE Department è responsabile delle attività di valutazione dei rischi, gestione, monitoraggio e controllo degli adempimenti previsti dalla normativa vigente, operando attraverso il coinvolgimento di tutti gli stakeholder del sistema di gestione HSE, tra cui datore di lavoro, dirigenti, preposti, RLS e lavoratori.

Nel 2025, Randstad Italia S.p.A. ha ottenuto la certificazione ISO 45001 per tutte le filiali presenti sul territorio nazionale a

conferma della solidità del sistema di gestione adottato.

L'Health & Safety Committee continua a promuovere il dialogo tra le diverse aree aziendali per identificare eventuali criticità e gestirle. Un ruolo centrale è svolto anche dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che costituiscono un punto di riferimento per i dipendenti; nel 2025 si è svolto il rinnovo delle cariche per le principali società del Gruppo (Intempo, Randstad Italia, Randstad HRS e Randstad Group), e i RLS hanno continuato a partecipare attivamente alle attività del Committee. A questi si affiancano i rappresentanti dei lavoratori previsti dalla certificazione SA8000, contattabili tramite apposita procedura di segnalazione.

Nel corso del 2025 non sono stati identificati nuovi rischi rilevanti rispetto a quanto già previsto nel [Documento di Valutazione dei Rischi](#) (DVR) aggiornato. Gli eventi avversi registrati sono stati riconducibili principalmente a distrazioni o a circostanze imprevedibili e non hanno comportato conseguenze significative per i lavoratori coinvolti. Tutti i rischi identificati sono riportati nel DVR 2025 per le diverse legal entity.

Nel medesimo anno sono state gestite 28 segnalazioni da parte dei dipendenti, tra cui 12 relative ad aggressioni verbali e minacce da parte di candidati o lavoratori con contratti di somministrazione presso aziende clienti. In questi casi, il Management, insieme al RSPP e all'HSE Department, è intervenuto attivamente adottando misure di protezione specifiche, di natura organizzativa e di monitoraggio, oltre a fornire supporto diretto ai dipendenti coinvolti, fino al completo ripristino delle condizioni di normalità.

→ salute e sicurezza.

### infortuni sul lavoro.

numero di incidenti	2023	2024	2025
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	1

### tassi di infortuni sul lavoro.

	2023	2024	2025
ore lavorate	5.040.075	5.410.632	5.197.786
tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro <sup>27</sup>	-	-	-
tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) <sup>28</sup>	-	-	-
tasso di infortuni sul lavoro registrabili <sup>29</sup>	-	0,37	0,19

### principali tipologie di infortuni sul lavoro.

tipologia di incidente	2023	2024	2025
infortuni sul lavoro	-	2	1
infortuni in itinere lavorativo	-	-	-
infortuni in itinere casa/lavoro e viceversa	-	10	11

## 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.

<sup>27</sup> Il tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di decessi e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

<sup>28</sup> Il tasso di infortuni gravi sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

<sup>29</sup> Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni sul lavoro registrabili e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

→ 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 diretto;
- monitoraggio della formazione del personale che lavora sugli appalti di Randstad Services e che viene organizzata dal RSPP di Randstad Services;
- analisi e gestione degli infortuni per mezzo della redazione di report finalizzati a 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.



# aziende e comunità.

## il cliente al centro.

Da diversi anni [Randstad conduce ricerche strutturate sulla soddisfazione dei propri clienti, ritenendo fondamentale comprendere in modo approfondito i fattori che ne influenzano il livello di soddisfazione](#). L'analisi si concentra non solo sui singoli elementi, ma anche sulle relazioni che li collegano, sul loro diverso grado di importanza e sul legame tra soddisfazione, fidelizzazione e comportamenti futuri. Vengono inoltre monitorati i punti di forza e di debolezza dell'azienda, le dinamiche competitive, i trend di mercato e le opinioni relative ai servizi offerti e ai progetti sviluppati, tra cui la selezione del personale, il gradimento delle filiali e degli account, l'approccio digitale e le attività di marketing.

Le informazioni raccolte rappresentano un patrimonio essenziale per la definizione di piani operativi efficaci, orientati alla risoluzione di eventuali criticità nella relazione con i clienti. L'analisi dei dati ha portato allo sviluppo di un modello causale interno, in grado di misurare le variazioni della soddisfazione in funzione della qualità percepita. Attraverso questo modello Randstad è in grado di elaborare un indice sintetico di soddisfazione delle aziende clienti, affiancato da un sistema integrato di indicatori — tra cui reputation, passaparola e loyalty — che restituiscono una visione complessiva della relazione con il cliente, oltre a identificare i principali driver di soddisfazione e le aree di miglioramento.

L'adozione di un approccio strutturato di ascolto e di un modello analitico dedicato consente all'azienda di misurare la qualità percepita rispetto ai principali fattori di soddisfazione, costruire indicatori sintetici aggiornabili nel tempo, mappare i driver della qualità erogata e valutarne l'impatto sulla soddisfazione, oltre a cogliere segnali relativi ai comportamenti futuri dei clienti, come il passaparola positivo e la fidelizzazione. Questo sistema permette inoltre di monitorare il posizionamento competitivo e di confrontare i risultati con le rilevazioni degli anni precedenti.

In questo contesto si inserisce [Customer Delight](#), uno dei principali programmi di Randstad in ambito Customer Satisfaction, avviato in Italia nel 2021. Il programma prevede una misurazione continua lungo tutte le fasi della customer journey, [sia per i candidati sia per i clienti](#), con l'obiettivo di incrementare il livello di soddisfazione complessivo, in linea con il benchmark definito dalla Holding (pari a 8). I risultati raccolti vengono condivisi con gli stakeholder interni e utilizzati per sviluppare action plan mirati al miglioramento continuo.

I risultati eccellenti del programma trovano conferma nell'evoluzione positiva dei nostri principali indicatori. Il C-SAT (soddisfazione complessiva) si è mantenuto stabilmente su livelli d'eccellenza: dopo l'8,0 del 2023, ha raggiunto il suo picco massimo di 8,2 nel biennio 2024-2025, superando il benchmark di 8 richiesto da Randstad Holding. Il successo più significativo si registra però sul valore legato all'indice di raccomandabilità. Il Net Promoter Score (NPS)

ha infatti mostrato una crescita straordinaria: partendo da un valore pari a 31 nel 2023, il punteggio è giunto a 34 nel 2024 per arrivare a raggiungere il valore di 44 nel 2025. Nel 2025, pur mantenendo invariato il processo di rilevazione, è stato introdotto un nuovo strumento di misurazione, Medallia Ad Hoc, per rafforzare ulteriormente la capacità di analisi.

Sempre nel 2025 Randstad ha partecipato ai [Customer Satisfaction Awards](#), un'iniziativa promossa dalla Holding che ha coinvolto i Paesi aderenti al programma Customer Delight. In questa occasione l'Italia ha presentato alcune best practice legate all'esperienza dei talenti, ottenendo risultati di rilievo con il primo e il terzo posto. Questo riconoscimento ha permesso a Randstad Italia di classificarsi come [miglior market nell'ambito del programma](#), confermando l'efficacia delle iniziative intraprese e la qualità del servizio offerto.

### customer satisfaction.

Ogni anno Randstad realizza [un'indagine di Customer Satisfaction che coinvolge le diverse divisioni interne e un campione rappresentativo di aziende clienti attive](#). La raccolta delle informazioni avviene attraverso interviste condotte sia in presenza sia da remoto, utilizzando metodologie strutturate come CAWI (Computer Assisted Web Interview) e CATI (Computer Assisted Telephone Interview), al fine di garantire una rilevazione affidabile e significativa delle percezioni dei clienti.

Questa attività consente all'azienda di migliorare in modo continuo la qualità del servizio offerto, attraverso la definizione di action plan mirati, ma anche di rispondere ai requisiti necessari per la partecipazione a gare e processi di selezione promossi da clienti e prospect. L'indagine contribuisce inoltre a soddisfare quanto previsto dal Key Control Framework (KCF), che monitora i principali rischi operativi, di compliance e finanziari, fornendo indicazioni utili per una gestione responsabile dell'organizzazione, e supporta la predisposizione di documentazione di sintesi destinata agli auditor delle certificazioni.

Il primo risultato dell'indagine, definito internamente "management highlight", rappresenta la base di partenza per l'elaborazione dei piani di miglioramento, i cui effetti vengono successivamente monitorati e valutati attraverso le rilevazioni degli anni successivi. Le analisi si concentrano su un insieme articolato di indicatori di performance che coprono tutte le principali dimensioni della relazione con il cliente: dall'offerta di servizi e dalla qualità della selezione alla qualità delle risorse proposte, fino al lavoro svolto dagli account di filiale. Vengono inoltre valutati i processi di fatturazione, le eventuali criticità legate ai servizi, il gradimento delle attività di marketing, l'immagine aziendale e il livello di fedeltà dei clienti, inteso come volontà di proseguire la collaborazione. Completa il quadro la misurazione del passaparola, ovvero la propensione dei clienti a raccomandare Randstad all'interno del proprio network.

## comunità e territorio.

L'impegno verso la comunità e i territori in cui Randstad opera si esprime attraverso azioni concrete, capaci di generare valore condiviso e un impatto positivo duraturo. Dal volontariato aziendale alle partnership con ONG e associazioni, dalle campagne di solidarietà sportiva ai programmi educativi, Randstad pone al centro il benessere collettivo e la sostenibilità sociale, contribuendo in modo tangibile allo sviluppo delle comunità.

Il 2025 ha rappresentato un anno di ulteriore consolidamento di questo percorso, con risultati misurabili in termini di partecipazione, donazioni e iniziative realizzate. Le persone di Randstad hanno preso parte con entusiasmo alle attività di corporate citizenship, contribuendo attivamente a sostenere, anche attraverso iniziative di volontariato, persone in condizioni di vulnerabilità in tutto il mondo, accompagnandole nella ricerca di opportunità lavorative capaci di valorizzarne pienamente il potenziale.

A ciò si aggiungono le donazioni monetarie effettuate da o tramite Randstad per promuovere il benessere altrui e il bene pubblico, con particolare attenzione alla cura delle persone. Le donazioni, pari a 199.006 € nel 2025, hanno riguardato organizzazioni no profit, enti del terzo settore senza scopo di lucro o persone fisiche.

### volunteering with heart.

In Randstad, il volontariato aziendale permette di vivere concretamente i valori aziendali, crescendo come persone, come professionisti e come cittadini. Questo impegno è sostenuto da partnership globali e programmi e iniziative locali.

L'azienda offre a tutti i dipendenti la possibilità di dedicare fino a otto ore lavorative retribuite 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 e incoraggiando ciascuna persona ad attivarsi per individuare l'associazione (onlus, ente del terzo settore) sul territorio presso cui svolgere il volontariato. In questo modo ognuno è libero di impegnarsi e sostenere l'associazione che gli sta a cuore.

Randstad ha costruito partnership durature con alcuni pilastri del terzo settore, sostenendo attivamente le loro missioni attraverso programmi strutturati di **volontariato aziendale**:

- Banco Alimentare della Lombardia: supporto al recupero e alla ridistribuzione delle eccedenze alimentari per combattere la fame e ridurre al minimo lo spreco di cibo lungo tutta la filiera;
- Opera San Francesco: realtà milanese attiva dal 1959 che accoglie ogni giorno persone in difficoltà offrendo pasti,

cure mediche e servizi essenziali, con uno stile fondato sulla dignità, sull'ascolto e su percorsi di inclusione;

- Pane Quotidiano: contributo alla distribuzione quotidiana di generi alimentari, un servizio vitale che garantisce il diritto fondamentale alla nutrizione per migliaia di persone;
- Legambiente: impegno in iniziative di ripristino ambientale e pulizia urbana per proteggere il territorio e promuovere un futuro più sostenibile;
- AISM (Associazione Italiana Sclerosi Multipla): partecipazione a maratone solidali e attività di raccolta fondi per sostenere l'associazione che interviene a 360 gradi a supporto delle persone affette da sclerosi multipla: dal finanziamento della ricerca scientifica all'affermazione dei diritti delle persone con sclerosi multipla, affinché siano pienamente partecipi alla vita sociale e lavorativa, in piena autonomia;
- UNICEF: sostegno a diversi progetti attraverso iniziative interne di raccolta fondi.

Nel 2025, l'adesione a queste e a tante altre iniziative di sostegno a enti e associazioni del territorio ha consentito di raggiungere un totale di **1.540 ore di volontariato aziendale, con un aumento del 26% rispetto all'anno precedente.**

Crediamo fermamente che il volontariato aziendale sia un potente motore per generare valore sociale e rafforzare il coinvolgimento interno. Queste partnership ci permettono di rispondere in prima persona ai bisogni più urgenti del Paese, contribuendo allo sviluppo di una società più equa e sostenibile.

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. Randstad contribuisce quindi con la propria esperienza al 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. A questa opportunità si aggiunge la possibilità di supportare VSO anche da remoto, attraverso il programma di mentoring online ed offrire così le proprie competenze e conoscenze professionali supportando a distanza chi è in cerca lavoro nelle comunità in cui VSO è presente.

→ comunità e territorio.

### giving with heart.

Randstad sostiene attivamente enti benefici, fondazioni e organizzazioni non governative che condividono il proprio purpose e i propri obiettivi strategici, contribuendo a iniziative con impatto sociale concreto. Tra le principali organizzazioni supportate rientrano VSO, World Bicycle Relief (WBR) e UNICEF, partner con cui l'azienda collabora per promuovere progetti legati allo sviluppo sostenibile e all'inclusione sociale.

Nel 2025 è stata inoltre rinnovata la partecipazione alla **VSO Sport Week**, svoltasi dall'1 al 13 aprile. L'iniziativa ha coinvolto i dipendenti Randstad, invitati a partecipare individualmente o in squadra ad attività fisiche — come camminata, corsa, ciclismo o nuoto — con un meccanismo solidale che prevedeva una donazione di 10 euro da parte del Gruppo per ogni 30 minuti di attività svolta.

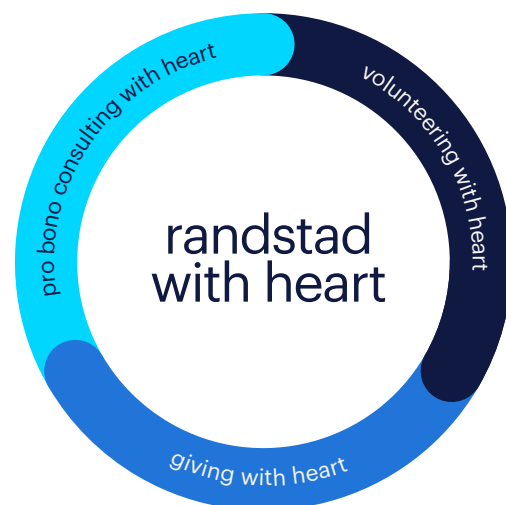
L'adesione è stata significativa, con oltre 4.000 partecipanti, inclusi i collaboratori di VSO, e ha permesso di raccogliere 43.480 euro destinati al programma di occupabilità giovanile in Tanzania, con particolare riferimento al progetto Blue Economy. L'iniziativa si inserisce in un contesto socioeconomico in cui circa l'85% dell'occupazione è riconducibile all'economia informale, a causa della limitata creazione di posti di lavoro nel settore formale. In questo scenario, il rafforzamento dell'occupabilità giovanile e il sostegno alle imprese guidate dai giovani rappresentano priorità strategiche per il governo tanzaniano. Il progetto legato alla Blue Economy — che include ambiti come pesca, acquacoltura e conservazione marina — è riconosciuto anche dall'Unione Europea come un importante motore di sviluppo sostenibile, capace di generare crescita economica e nuove opportunità occupazionali, contribuendo al contempo alla mitigazione degli effetti del cambiamento climatico e alla tutela della biodiversità marina.

In occasione della Giornata mondiale della bicicletta, celebrata il 3 giugno 2025, Randstad ha aderito all'evento annuale **Pedal to Empower** promosso da World Bicycle Relief (WBR), un'organizzazione internazionale che, attraverso la distribuzione di biciclette, facilita l'accesso all'istruzione e al

lavoro nei Paesi in via di sviluppo. L'iniziativa si è svolta dal 3 al 15 giugno coinvolgendo 491 colleghi provenienti da 20 paesi che hanno pedalato insieme per 29.623 km. Questo traguardo, legato all'impegno di donare 20 centesimi per ogni chilometro percorso, si è tradotto in una donazione di 5.924 euro a favore di World Bicycle Relief che destinerà i fondi al sostegno di donne e ragazze delle regioni rurali con l'obiettivo di aiutarle a realizzare le proprie aspirazioni e contribuire allo sviluppo delle loro comunità.

### pro bono consulting with heart.

Randstad, insieme a Palladium e VSO, è diventata gestore del Challenge Fund for Youth Employment (CFYE), iniziativa promossa dal Ministero degli Affari Esteri olandese con l'obiettivo di creare opportunità di lavoro dignitoso per 200.000 giovani in Medio Oriente, Nord Africa, Sahel, Africa occidentale e Corno d'Africa. Il programma ha sostenuto progetti orientati all'occupazione giovanile, con particolare attenzione alle giovani donne, favorendo accesso a lavoro stabile, sviluppo professionale, protezione sociale e condizioni di sicurezza. Le persone di Randstad hanno inoltre potuto contribuire come consulenti pro bono, supportando progetti locali con incarichi mirati e flessibili.





environmental.

110 tutela dell'ambiente.

Randstad promuove attivamente un approccio responsabile verso l'ambiente, facendo leva su formazione, innovazione e iniziative concrete orientate alla mitigazione degli effetti del cambiamento climatico. In questo modo, contribuisce a sostenere una [transizione verso modelli più sostenibili, con l'obiettivo di tutelare il Pianeta e garantire prospettive future alle prossime generazioni.](#)

Il cambiamento climatico rappresenta una sfida sempre più urgente e tangibile, i cui impatti sono già evidenti e destinati

ad intensificarsi in assenza di interventi efficaci. In risposta a questo scenario, Randstad ha definito un percorso di riduzione progressiva della propria impronta di carbonio, con l'obiettivo di raggiungere le zero emissioni nette entro il 2050.

Randstad Italia aderisce infatti alla [strategia NET ZERO](#) di Randstad Global, che si fonda su obiettivi scientifici validati dalla Science Based Targets initiative (SBTi) e allineati all'Accordo di Parigi.

## strategia net zero randstad global.

Randstad si è impegnata a ridurre entro il 2030 oltre il 57% delle emissioni dirette (scope 1 e 2) e oltre il 30% delle emissioni indirette (scope 3), assumendo come anno base il 2019. L'obiettivo di lungo periodo è il raggiungimento delle zero emissioni nette entro il 2050, attraverso una riduzione complessiva del 90% delle emissioni lungo tutta la catena del valore.

Il percorso si basa su una riduzione progressiva delle emissioni, stimata intorno al 5% annuo, e su un approccio sistemico che coinvolge anche fornitori e stakeholder, con l'obiettivo di contribuire alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio. In questo contesto, Randstad ha aderito all'iniziativa "Business Ambition for 1.5°C", impegnandosi a limitare il riscaldamento globale in

linea con gli scenari climatici più ambiziosi.

La strategia operativa si articola in tre principali leve di intervento: la transizione verso energia rinnovabile e edifici più efficienti, la promozione di una mobilità sostenibile e la riduzione degli impatti legati ai viaggi, e il coinvolgimento attivo dei fornitori nel percorso di decarbonizzazione. Tra le azioni concrete rientrano l'adozione di energia elettrica 100% rinnovabile, la progressiva elettrificazione della flotta aziendale e l'integrazione di criteri ambientali nella selezione dei partner. Nel complesso, la strategia Net Zero di Randstad si configura come un percorso strutturato e misurabile, che combina obiettivi ambiziosi, azioni operative e coinvolgimento dell'intera catena del valore, con l'obiettivo di contribuire in modo concreto alla transizione verso un'economia sostenibile.

## tutela dell'ambiente.

Nel 2025 Randstad ha consolidato 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;
- 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 le filiali, dove sono state installate 75 colonnine collegate alla rete idrica dal 2020 ad oggi;
- distribuzione a tutti i dipendenti borracce per ridurre il consumo di bicchieri e bottiglie di plastica;
- 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.

Nel 2025, in continuità con gli anni precedenti, Randstad si è inoltre impegnata a:

- acquistare energia elettrica per il 99% da fonti rinnovabili;
- integrare la propria car list aziendale con un maggior numero di veicoli Elettrici e Plug-In;
- 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;
- ottenere, attraverso la piattaforma Randstad Welfare, il rimborso totale o parziale dell'abbonamento ai mezzi pubblici;
- razionalizzare il numero delle stampanti presenti in azienda (attività iniziata nel 2019) e preferire 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. Nel 2025 è stata registrata una riduzione del numero di stampe pari al 5% rispetto all'anno precedente, con un impatto positivo sui consumi di energia e toner.

→ tutela dell'ambiente.

## consumi.

Nel 2025, Randstad ha registrato una riduzione del consumo complessivo di combustibili, pari a 38.125 GJ, rispetto ai 41.669 GJ del 2024 (-8,51%). Il consumo di gas naturale per il riscaldamento è diminuito, passando da 8.974 GJ nel 2024 a 3.592 GJ nel 2025, in linea con gli sforzi di trasformazione e ottimizzazione dei consumi energetici con opere di riqualificazione degli impianti di filiale, passando a forme di consumo elettrico.

Nell'ambito del consumo di carburanti da autotrazione, si

registra un aumento di consumo di benzina e una riduzione del diesel utilizzato per le auto aziendali. La modifica è legata al progressivo aggiornamento del parco auto che vede un abbandono del sistema di propulsione diesel a vantaggio dell'ibrido ed elettrico. Nel complesso il totale dei consumi per diesel diminuisce da 25.325 GJ del 2024 a 20.730 GJ del 2025 (- 18,14%), mentre aumentano il totale dei consumi per benzina da 7.370 GJ del 2024 a 13.802 GJ del 2025 (+87,2%).

Il consumo complessivo di energia elettrica nel 2025 si attesta sul valore di 9.681 GJ, di cui 9.513 GJ (99%) provenienti da fonti di energia rinnovabile certificata.

consumo di combustibili.	unità di misura	2023	2024	2025	unità di misura	2023	2024	2025
gas naturale per riscaldamento	m <sup>3</sup>	273.718	261.717	100.718	GJ	9.385	8.974	3.592
benzina per auto aziendali	litri	122.056	230.912	428.885	GJ	3.896	7.370	13.802
diesel per auto aziendali	litri	623.425	703.597	581.208	GJ	22.440	25.325	20.730
<b>totale</b>					GJ	35.720	41.669	38.125

consumo di energia elettrica <sup>30</sup> .	unità di misura	2023	2024	2025 <sup>31</sup>	unità di misura	2023	2024	2025
<b>totale energia acquistata</b>	kWh	2.457.432	2.811.327	2.671.786	GJ	8.232	8.847	9.618
di cui da fonti rinnovabili	kWh	2.457.432	2.811.327	2.642.592	GJ	8.230	8.847	9.513
di cui da fonti non rinnovabili	kWh	-	-	29.194	GJ	2	-	105

consumo di energia.	unità di misura	2023	2024	2025
totale energia consumata	GJ	44.567	51.790	47.743
energia rinnovabile	GJ	8.847	10.121	9.513
% energia rinnovabile	%	20%	20%	20%

<sup>30</sup> Per il calcolo dei consumi energetici sono stati utilizzati i fattori di conversione ISPRA 2025 e DEFRA 2025.

<sup>31</sup> I consumi di energia elettrica si riferiscono al valore effettivo di consumo senza considerare le perdite di rete.

→ tutela dell'ambiente.

## emissioni.

Le emissioni di Scope 1 hanno registrato una riduzione rispetto al 2024, passando da 2.929 tonnellate di CO<sub>2</sub> a 2.737 tonnellate nel 2025, con una riduzione del 6,56%. Questo è dovuto principalmente alla riduzione del consumo di carburanti diesel a vantaggio della benzina per le auto aziendali, l'introduzione di auto elettriche che

si approvvigionano presso un mercato pubblico basato su energie green, e una costante riduzione delle emissioni legate al gas naturale sostituito da sistemi di riscaldamento elettrico. Le emissioni di Scope 2, calcolate con la metodologia Location-based, sono diminuite da 824 tonnellate di CO<sub>2</sub> nel 2024 a 685 tonnellate nel 2025 (-16,9%). Le emissioni di Scope 2, calcolate con la metodologia Market-based sono aumentate di 12 tonnellate di CO<sub>2</sub> nel 2025, riflettendo la quota di energia elettrica non proveniente da fonte di energia rinnovabile.

emissioni di scopo 1.	unità di misura	2023	2024	2025
gas naturale per riscaldamento	t CO <sub>2</sub>	549	528	204
benzina per auto aziendali	t CO <sub>2</sub>	285	539	1.009
diesel per auto aziendali	t CO <sub>2</sub>	1.650	1.862	1.524
<b>totale Scopo 1</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>2.483</b>	<b>2.929</b>	<b>2.737</b>

emissioni di scopo 2.	unità di misura	2023	2024	2025
energia elettrica - Location based	t CO <sub>2</sub>	658	824	685
energia elettrica - Market based	t CO <sub>2</sub>	-	-	12

totale emissioni.	unità di misura	2023	2024	2025
totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 - Location based)	t CO <sub>2</sub>	3.141	3.752	3.422
totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 - Market based)	t CO <sub>2</sub>	2.483	2.929	2.749

### fattori di emissione.

	unità di misura	2023	2024	2025	Fonte 2025
gas naturale per riscaldamento	tCO <sub>2</sub> /1000 smc	2,004	2,019	2,026	ISPRA 2025
benzina per auto aziendali	tCO <sub>2</sub> /t	3,152	3,152	3,152	ISPRA 2025
diesel per auto aziendali	tCO <sub>2</sub> /litri	3,150	3,150	3,150	ISPRA 2025
energia elettrica (location based)	gCO <sub>2</sub> /kWh	268	293	256,329	ISPRA 2024
energia elettrica (market based)	gCO <sub>2</sub> /kWh	457	457	420,2	AIB 2025



# appendice.

- 114 nota metodologica.
- 115 composizione dei CdA delle società al 31.12.2025.
- 117 indice dei contenuti GRI.
- 123 politiche per qualità, ambiente, sicurezza delle informazioni, gestione del rischio del credito e responsabilità sociale.
- 125 relazione della società di revisione.

## nota metodologica.

Il Gruppo Randstad Italia predispose per il nono anno consecutivo il Report Integrato, con lo scopo di illustrare la modalità di creazione di valore per il Gruppo e per gli stakeholder.

Il presente Report è stato redatto in conformità ai GRI Standards aggiornati nel 2021. Le informazioni in esso contenute si riferiscono ai temi identificati come materiali e agli impatti correlati. Nei primi mesi del 2024 Randstad ha aggiornato l'Analisi di Materialità con l'obiettivo di ridefinire i temi e gli impatti rilevanti. L'aggiornamento è stato condotto secondo la metodologia GRI standards 2021, esplicitando gli impatti attuali e potenziali, nonché positivi e negativi. Le modifiche sono state approvate dall'Amministratore Delegato e dal Gruppo di Lavoro, composto dal top management delle Società del Gruppo e sono ritenute valide anche per l'anno 2025.

I contenuti di questo Report fanno riferimento all'anno 2025 (01.01.2025 – 31.12.2025) e, in particolare, alle attività sviluppate dalle società del gruppo Randstad in Italia (Randstad Group Italia S.p.A., Randstad Italia S.p.A., Randstad HR Solutions S.r.l., Randstad Services S.r.l., Randstad Intempo S.p.A., Randstad Digital Italy S.r.l.), salvo diversamente indicato. Il Report fornisce, ove disponibile, indicazione dei trend dell'ultimo triennio (2023-2025), per

consentire una valutazione sull'andamento delle attività del Gruppo in un arco temporale più esteso. Il perimetro di rendicontazione fa riferimento alle società del Gruppo Randstad in Italia al 31.12.2025.

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 2025 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Randstad Group Italia S.p.A. in data 24.06.2026.

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 PricewaterhouseCoopers S.p.A. che, al termine del lavoro svolto, ha rilasciato la Relazione della Società di Revisione, allegata al presente Report.

Il Report Integrato 2025 è stato pubblicato in data 30 giugno 2026.

Chiarimenti e informazioni possono essere richiesti a: Randstad Group Italia S.p.A. – HR & CSR Manager Laura Carletti - e-mail: [laura.carletti@randstad.it](mailto:laura.carletti@randstad.it).

## composizione dei CdA delle società al 31.12.2025.

### Randstad Group Italia S.p.A.

riferimento	carica	nomina assemblea/ CdA del	scadenza (fino app. bilancio)
Jesus Echevarria Mendiguren	Presidente del Consiglio di Amministrazione	nomina per cooptazione delibera cda 08/04/2025 confermato con nomina in Assemblea 12/06/2025	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)
Jesus Echevarria Mendiguren	Presidente del Consiglio di Amministrazione	nomina per cooptazione delibera cda 07/04/2025	31/12/2026
Elena Parpaiola	Amministratore Delegato	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)
Jesus Echevarria Mendiguren	Presidente del Consiglio di Amministrazione	nomina per cooptazione delibera cda 07/04/2025 confermato con nomina in Assemblea 12/06/2025	31/12/2026
Fabio Costantini	Amministratore Delegato	rinominato Assemblea 30/05/2024	31/12/2026
Valentina Sangiorgi	Consigliere Delegato	rinominato Assemblea 30/05/2024	31/12/2026

→ composizione dei CdA delle società al 31.12.2025.

#### Randstad Services S.r.l.

riferimento	carica	nomina assemblea/ CdA del	scadenza (fino app. bilancio)
Jesus Echevarria Mendiguren	Presidente del Consiglio di Amministrazione	nomina per cooptazione delibera cda 03/04/2025 confermato con nomina in Assemblea 10/06/2025	31/12/2026
Chiara Martoglio	Amministratore Delegato	rinominato Assemblea 30/05/2024	31/12/2026
Andrea Angeli	Consigliere Delegato	rinominato Assemblea 30/05/2024	31/12/2026

#### Randstad Intempo S.p.A.

riferimento	carica	nomina assemblea/ CdA del	scadenza (fino app. bilancio)
Consiglio di Amministrazione (ridotto il numero da 8 a 7 con Assemblea del 24/01/2023)			
Jesus Echevarria Mendiguren	Presidente del Consiglio di Amministrazione	nomina per cooptazione delibera cda 07/04/2025 confermato con nomina in Assemblea 11/06/2025	31/12/2026
Elena Parpaiola	Amministratore Delegato	nomina per cooptazione con delibera cda 25/09/2025 e con effetto dall'1/10/2025	fino a prima assemblea utile
Valentina Sangiorgi	Consigliere Delegato	rinominato con assemblea 29/05/2024	31/12/2026
Roberto Rubboli	Vice Presidente	rinominato vice presidente il 29/05/2024	31/12/2026
Antonio Lampugnani	Consigliere Delegato	rinominato il 29/05/2024	31/12/2026
Mauro Piazza	Consigliere	rinominato il 29/05/2024	31/12/2026
Luca Grilli	Consigliere	rinominato il 29/05/2024	31/12/2026

#### Randstad Digital Italy S.r.l.

riferimento	carica	nomina assemblea/ CdA del	scadenza (fino app. bilancio)
Marco Ceresa	Presidente del Consiglio di Amministrazione	nominato per cooptazione con CdA del 19/12/2024 ma con effetto 01/01/2025 confermato con nomina in Assemblea 10/06/2025	31/12/2026
Anna Fabbri	Amministratore Delegato	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 2025 al 31 dicembre 2025.
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	p. 12-13			
2-2	entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	p. 114			
2-3	periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	p. 114			
2-4	revisione delle informazioni	p. 114			
2-5	assurance esterna	p. 114			
2-6	attività, catena del valore e altri rapporti di business	p. 13, p. 60			
2-7	dipendenti	p. 69-72, p. 86-87			
2-8	lavoratori non dipendenti	p. 81, p. 83, p. 86			
2-9	struttura e composizione della governance	p. 47-49			
2-10	nomina e selezione del massimo organo di governo	p. 47			
2-11	presidente del massimo organo di governo	p. 47, p. 49			
2-12	ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	p. 48			
2-13	delega di responsabilità per la gestione degli impatti	p. 48			
2-14	ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	p. 48			
2-15	conflitti di interesse	p. 48			
2-16	comunicazione delle criticità	p. 51-52			
2-17	conoscenze collettive del massimo organo di governo	p. 47			

GRI standard	informativa	ubicazione	omissioni		
			requisiti omessi	ragione	spiegazione
2-18	valutazione della performance del massimo organo di governo	p. 47			
2-19	norme riguardanti le remunerazioni	p. 47-48			
2-20	procedura di determinazione della retribuzione	p. 47-48			
2-21	rapporto di retribuzione totale annuale	p. 87			
2-22	dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	p. 4			
2-23	impegno in termini di policy	p. 50-51			
2-24	integrazione degli impegni in termini di policy	p. 50-51			
2-25	processi volti a rimediare impatti negativi	p. 50-52			
2-26	meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	p. 51-52			
2-27	conformità a leggi e regolamenti	p. 50			
2-28	appartenenza ad associazioni	p. 61			
2-29	approccio al coinvolgimento degli stakeholder	p. 40			
2-30	contratti collettivi	p. 86			

### temi materiali.

#### GRI 3: temi materiali (2021)

3-1	processo di determinazione dei temi materiali	p. 41			
3-2	elenco di temi materiali	p. 42-45			

### tema materiale: anticorruzione & antitrust

#### GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 50-52			
-----	-----------------------------	--------------------	--	--	--

#### GRI 205: anticorruzione (2016)

205-2	comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	p. 99			
205-3	incidenti confermati di corruzione e misure adottate	p. 50			

GRI standard	informativa	ubicazione	omissioni		
			requisiti omessi	ragione	spiegazione
<b>GRI 206: comportamento anticompetitivo (2016)</b>					
206-1	azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	p. 50			

#### tema materiale: performance economiche & continuità del business

##### GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 62			
-----	-----------------------------	-----------------	--	--	--

##### GRI 201: performance economica (2016)

201-1	valore economico diretto generato e distribuito	p. 62			
-------	---	-------	--	--	--

#### tema materiale: impatti economici indiretti

##### GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 64			
-----	-----------------------------	-----------------	--	--	--

##### GRI 203: impatti economici indiretti (2016)

203-2	impatti economici indiretti significativi	p. 64			
-------	---	-------	--	--	--

#### tema materiale: attrazione dei talenti e retention

##### GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 66-68, p. 89-97, p. 101			
-----	-----------------------------	--------------------------------------	--	--	--

##### 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	p. 89, p. 92, p. 97			
-------	---	---------------------	--	--	--

#### tema materiale: formazione e sviluppo

##### GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 73-74, p. 98-100			
-----	-----------------------------	-------------------------------	--	--	--

GRI standard	informativa	ubicazione	omissioni		
			requisiti omessi	ragione	spiegazione
<b>GRI 404: formazione e istruzione (2016)</b>					
404-1	numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	p. 74, p. 98-99			
404-3	percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	p. 101			

#### tema materiale: diversità, inclusione e pari opportunità

##### GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 49, p. 51, p. 53, p. 91, p. 93-95			
-----	-----------------------------	--	--	--	--

##### GRI 401: occupazione (2016)

401-3	congedo parentale	p. 92			
-------	-------------------	-------	--	--	--

##### GRI 405: diversità e pari opportunità (2016)

405-1	diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	p. 49, p. 87			
-------	---	--------------	--	--	--

#### tema materiale: salute e sicurezza sul lavoro

##### GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 79-83, p. 102-104			
-----	-----------------------------	--------------------------------	--	--	--

##### GRI 403: salute e sicurezza sul lavoro (2018)

403-1	sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	p. 53, p. 79, p. 102			
403-2	identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	p. 79, p. 81, p. 102-104			
403-3	servizi per la salute professionale	p. 103-104			
403-4	partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	p. 102			
403-5	formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	p. 80-81, p. 83, p. 100			
403-6	promozione della salute dei lavoratori	p. 97			

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	p. 79, p. 81, p. 102, p. 104			
403-9	infortuni sul lavoro	p. 80, p. 82-83, p. 103			

### tema materiale: tutela dell'ambiente

#### GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 110-112			
-----	-----------------------------	----------------------	--	--	--

#### GRI 302: energia (2016)

302-1	energia consumata all'interno dell'organizzazione	p. 111			
-------	---	--------	--	--	--

#### GRI 305: emissioni (2016)

305-1	emissioni dirette di GHG (Scope 1)	p. 112			
305-2	emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	p. 112			

### tema materiale: business ethics & compliance

#### GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 50-52, p. 58			
-----	-----------------------------	---------------------------	--	--	--

### tema materiale: gestione del cliente

#### GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 105			
-----	-----------------------------	------------------	--	--	--

### tema materiale: gestione responsabile della catena di fornitura

#### GRI 3: temi materiali (2021)

3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 60			
-----	-----------------------------	-----------------	--	--	--

GRI standard	informativa	ubicazione	omissioni		
			requisiti omessi	ragione	spiegazione
<b>tema materiale: inclusione digitale</b>					
<b>GRI 3: temi materiali (2021)</b>					
3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 85			
<b>tema materiale: innovazione digitale e tecnologica</b>					
<b>GRI 3: temi materiali (2021)</b>					
3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 84			
<b>tema materiale: innovazione di prodotti e servizi</b>					
<b>GRI 3: temi materiali (2021)</b>					
3-3	gestione dei temi materiali	p. 24-34, p. 42-45			
<b>tema materiale: legislation &amp; regulation</b>					
<b>GRI 3: temi materiali (2021)</b>					
3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 54-56			
<b>tema materiale: privacy dei clienti e sicurezza dei dati</b>					
<b>GRI 3: temi materiali (2021)</b>					
3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 59			
<b>tema materiale: supporto al territorio e alle comunità locali</b>					
<b>GRI 3: temi materiali (2021)</b>					
3-3	gestione dei temi materiali	p. 42-45, p. 106-107			

## 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, ceti, 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.



### Relazione della società di revisione indipendente sull'informativa di sostenibilità presente nel Report Integrato

Al Consiglio di Amministrazione della Randstad Group Italia SpA

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("limited assurance engagement") dell'informativa di sostenibilità presente nel Report Integrato della Randstad Group Italia SpA (la "Società") e sue controllate (di seguito anche il "Gruppo Randstad Italia" o il "Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

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

Gli Amministratori della Randstad Group Italia SpA 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)*

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale: **Milano** 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240, Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 I.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12579960155 Iscritta al n° 119044 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 071 2132311 - **Bar** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640211 - **Bergamo** 24121 Largo Beolmi 5 Tel. 035 229561 - **Bologna** 40124 Via Luigi Carlo Farini 12 Tel. 051 6186211 - **Brescia** 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3987501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - **Firenze** 50121 Viale Garibaldi 15 Tel. 055 2482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - **Napoli** 80121 Via del Mille 18 Tel. 081 36181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 340737 - **Parma** 43121 Via Pisacane 1B Tel. 0521 275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - **Torino** 10122 Via Santa Maria 11 Tel. 011 556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 207004 - **Triviso** 31100 Viale Felisetti 90 Tel. 0422 693611 - **Udine** 33100 Piazza Belloni 9/10 Tel. 0432 25759 - **Varese** 21130 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 265039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263901.

[www.pwc.com/it](http://www.pwc.com/it)

→ relazione della società di revisione.



("IESBA Code") emesso 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 il Principio internazionale sulla gestione della qualità (ISQM Italia 1), che richiede di configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che include direttive e procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

---

#### **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 nell'*International Standard on Assurance Engagements 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* 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 della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nell'informativa di sostenibilità presente nel Report Integrato, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

→ relazione della società di revisione.



In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 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;
- 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 incluse nel reporting package delle società del Gruppo Randstad Italia predisposto ai fini del consolidamento in Randstad NV, da noi esaminato e riconciliato con i bilanci d'esercizio delle medesime società, sui quali abbiamo emesso le nostre relazioni ai sensi dell'art.14 del D.lgs 39/2010, in data 26 maggio 2026 (per Randstad Intempo SpA e Randstad HR Solutions Srl), in data 27 maggio 2026 (per Randstad Services Srl e Randstad Italia SpA) e in data 28 maggio 2026 (per Randstad Group Italia SpA);
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Report Integrato.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Randstad Group Italia SpA 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 SpA, che in qualità di capogruppo italiana del Gruppo Randstad

→ relazione della società di revisione.



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 2025 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.

---

#### **Altri aspetti**

L'informativa di sostenibilità presente nel Report Integrato per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2024, i cui dati sono presentati a fini comparativi, è stato sottoposto ad un esame limitato da parte di un altro revisore che, in data 18 giugno 2025, ha espresso su tale informativa di sostenibilità una conclusione senza rilievi.

Milano, 25 giugno 2026

PricewaterhouseCoopers SpA

**Firmato digitalmente da: Ilaria**

**Trotta**

**Data: 25/06/2026 16:06:09**

Ilaria Trotta

(Revisore legale)

## glossario.

### ATS - applicant 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. e Randstad Digital Italy 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 con contratto di somministrazione (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 con contratto di somministrazione 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. L'International Integrated Reporting Council (IIRC) ha aggiornato nel 2021 l'International IR Framework, all'interno del quale sono illustrati i Principi Guida ed i Contenuti del Bilancio Integrato.

Progetto realizzato in collaborazione con:

# partner for talent.



Randstad Group Italia S.p.A.  
[www.randstad.it](http://www.randstad.it)

