

lavoropiu 

REPORT INTEGRATO

20
23

* SOMMARIO

Lettera del Consiglio di Amministrazione 3
Lettera della Sustainability Manager 4

1_Guida alla lettura 5

- 1.1 Gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU 7
- 1.2 Analisi di materialità 7

2_Identità e contesto di riferimento 9

- 2.1 I numeri che caratterizzano il 2023 dell'azienda 12
- 2.2 L'offerta di valore 14
- 2.3 Le aree di specializzazione 17
- 2.4 La storia aziendale 22
- 2.5 Il processo di internazionalizzazione 24
- 2.6 Il contesto di riferimento e la risposta di Lavoropiù 26

3 Governance 28

- 3.1 L'assetto societario 29
- 3.2 Il sistema di amministrazione e controllo 29
- 3.3 Governance e sostenibilità 31
- 3.4 La struttura organizzativa 34

4 Strategia, rischi e modello di business 35

- 4.1 La visione strategica 36
 - 4.1.1 Il rapporto con le scuole 38
- 4.2 Il processo strategico di candidate management 40
- 4.3 Alcuni progetti realizzati nel 2023 46
- 4.4 Analisi dei rischi 52
- 4.4 Modello di Business 54

5 Performance e impatti sui Capitali 56

5.1 Capitale Sociale-Relazionale 57

- 5.1.1 Gli Stakeholder per la creazione di valore aziendale 57
- 5.1.2 Customer satisfaction e qualità della relazione con i clienti 57
- 5.1.3 Sostegno a iniziative sportive e culturali 61
- 5.1.4 Contributo allo sviluppo delle Comunità locali 63

5.2 Capitale Umano 64

- 5.2.1 Formazione e sviluppo professionale 66
- 5.2.2 Benessere dei dipendenti e condivisione 69
- 5.2.3 Politica per la diversità, pari opportunità e inclusione 75

5.3 Capitale Intellettuale 84

- 5.3.1 Il Sistema di Gestione della Qualità e della Sicurezza 84
- 5.3.2 Digital Transformation 87

5.4 Capitale Naturale 89

- 5.4.1 Impatti energetici ed emissioni 89
- 5.4.2 Gestione dei rifiuti 91
- 5.4.3 Utilizzo di carta 92
- 5.4.4 Il consumo di acqua 93
- 5.4.5 Altre iniziative in ambito ambientale 93

5.5 Capitale Finanziario e Materiale 94

- 5.5.1 Equilibrio economico-finanziario 94
- 5.5.2 Distribuzione del Valore Aggiunto 96

6 Prospettive future 97

- 6.1 Obiettivi di business 98
- 6.2 Obiettivi di impatto 100

7 Appendice / GRI Content Index 102

Lettera del Consiglio di Amministrazione

Gentili Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi il Report Integrato per l'anno 2023. Questo documento rappresenta un importante strumento di trasparenza e comunicazione e fornisce una visione completa della performance economica, sociale e ambientale della nostra azienda, in continuità con il percorso intrapreso nella prima edizione del Report Integrato, per la valorizzazione del nostro impegno e delle persone che lo rappresentano.

Nel corso dell'ultimo anno abbiamo affrontato numerose sfide e ottenuto risultati significativi, grazie al lavoro e alla dedizione di tutte le nostre persone. Questo Report non solo riflette i nostri risultati finanziari, ma mette anche in luce il nostro impegno verso la sostenibilità, l'innovazione e la creazione di valore per tutti i nostri stakeholder. Abbiamo, inoltre, compiuto progressi nelle nostre iniziative di sostenibilità ambientale, fatto spazio all'innovazione, concretizzato il nostro impegno verso la comunità in numerosi progetti sociali. Rimaniamo fermamente convinti che la creazione di valore sostenibile sia fondamentale per il successo a lungo termine della nostra azienda.

Anche grazie alla stesura di questo Report, ci stiamo allenando sempre di più a misurare gli impatti della nostra attività, a porci degli obiettivi concreti e a gestire le fasi di cambiamento del mercato e della nostra struttura. Dunque, valore sostenibile è sinonimo di processi decisionali più fluidi ed efficaci, di riduzione dei rischi, di attenzione ai consumi e di scelte di investimento più oculate, di maggiore attenzione alle persone e alle progettualità e, infine, di migliore capacità di innovare i nostri servizi.

Guardiamo al futuro con fiducia, determinati a continuare su questa strada e a raggiungere nuovi traguardi che contribuiscano al benessere del nostro pianeta e delle generazioni future. Ringraziamo tutte e tutti coloro che fanno parte di questo percorso: le nostre persone, i nostri clienti, i nostri partner e le comunità locali. Insieme, possiamo fare la differenza.

Il Consiglio di Amministrazione

Care e cari Stakeholder,

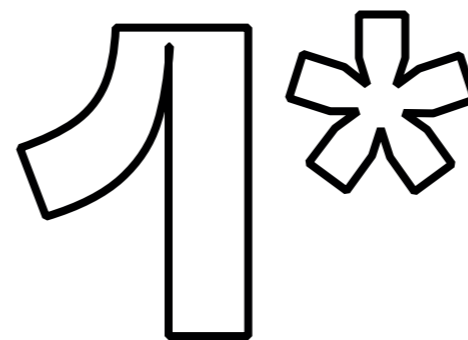
È con grande piacere che presentiamo il secondo Report Integrato, riflesso del nostro impegno costante verso la sostenibilità e la responsabilità sociale. Questo documento rappresenta un resoconto dettagliato delle nostre attività, dei progressi raggiunti e delle sfide affrontate durante l'ultimo anno. Nel 2023 abbiamo continuato a integrare i principi della sostenibilità nelle nostre attività quotidiane, riconoscendo l'importanza di bilanciare la crescita economica con il rispetto per l'ambiente e il benessere della comunità. Abbiamo lavorato intensamente per implementare azioni di miglioramento sia in relazione al nostro impatto ambientale che nella promozione di pratiche di business etiche. Lavoropiù si conferma un punto di riferimento per le imprese che vogliono investire sul capitale umano e per le persone che stanno cercando lavoro. La stabilità del gruppo è un vantaggio competitivo che deriva – oltre che dall'eccellenza dei fondamentali economici, finanziari e patrimoniali – dall'equilibrio e dalla coesione all'interno della compagine societaria. Questa solidità ci ha consentito di puntare in alto, affrontando le sfide inedite del mercato con fiducia e serenità.

La strategia della Direzione Generale per il 2024 sarà improntata al coraggio: pensare in grande, conquistare nuove quote di mercato e consolidare i successi ottenuti. Il coraggio si affiancherà alla tempestività nel rispondere agli stimoli del mercato e alla passione che caratterizza ciascuna nostra azione quotidiana, in modo equo, sostenibile e responsabile. Il mercato che si presenta a noi è caratterizzato da aziende che hanno dimostrato una fortissima capacità di fare export. Grazie alla capacità di essere antifragili e alla diversificazione di prodotti e visioni, le aziende italiane continueranno a mettere al centro il capitale umano.

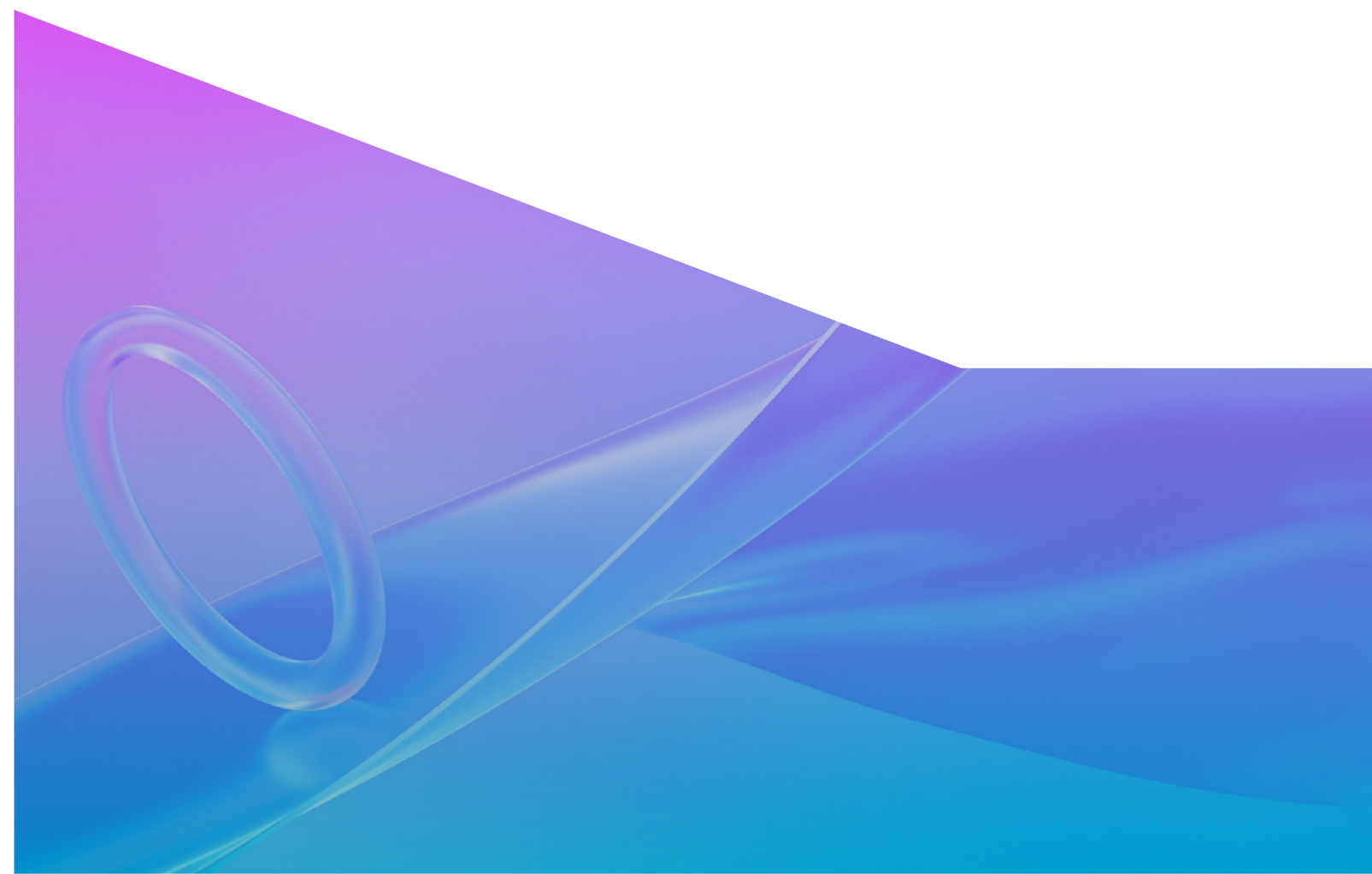
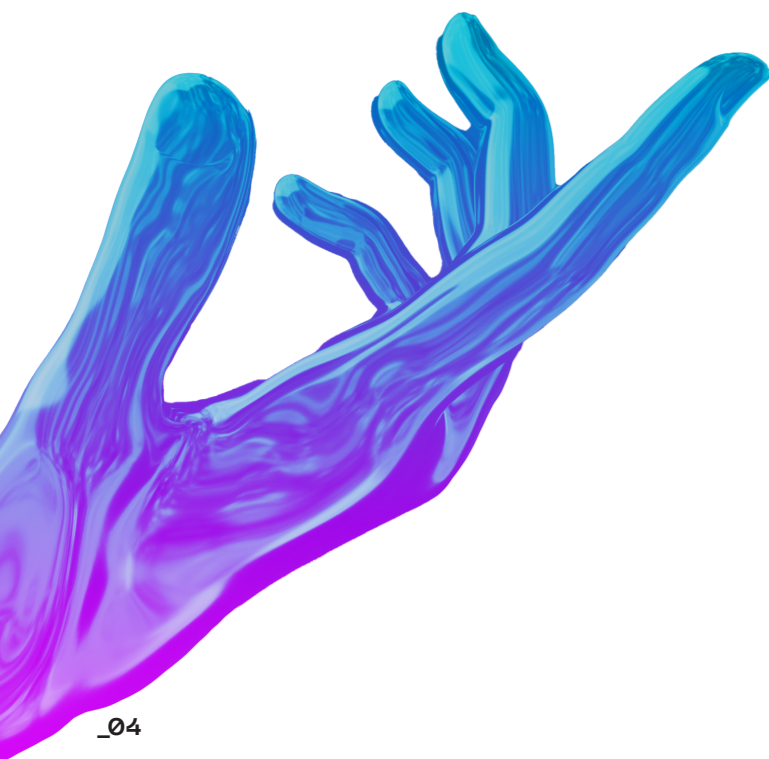
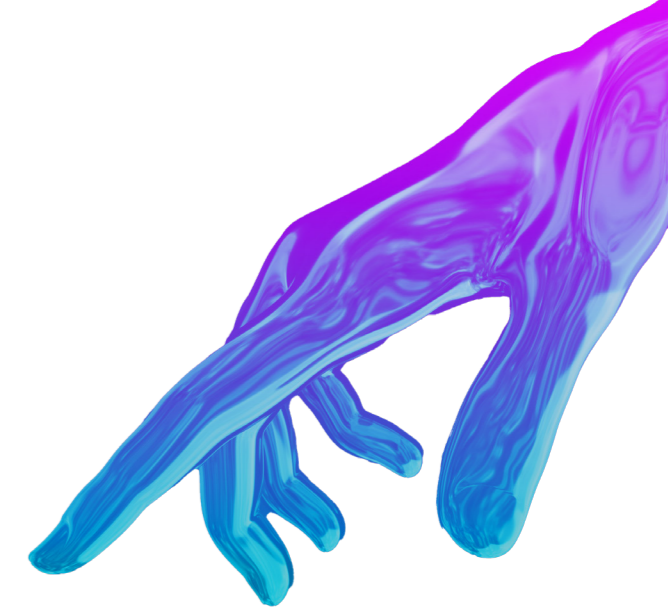
Quel capitale umano che con la nostra struttura organizzativa saremo in grado di soddisfare e supportare nell'incontro con il mercato. Il coraggio è anche quello di affrontare senza giri di parole le cause sociali più urgenti, intensificando le attività di talent attraction e di politica attiva. Questo per fare in modo che chiunque, anche chi vive in condizioni di maggiore vulnerabilità, possa trovare opportunità disponibili sul territorio. Fare brand activism, per la nostra organizzazione, significa, tra le altre cose, promuovere l'inclusione lavorativa, come per il progetto #Lavoropiù4Welcome, premiato da UNHCR.

Vogliamo che ogni persona incontri la propria idea di futuro, un'idea in cui crescere e fare la differenza per sé e per il mondo. L'orientamento, la formazione, il supporto, l'ascolto sono solo alcune delle soluzioni su cui concentriamo i nostri investimenti per garantire maggiore equità a chi non possiede gli strumenti per cercare lavoro in maniera efficace o a chi ha perso fiducia nella possibilità di costruire un percorso professionale coerente con le proprie attitudini. La prima edizione del nostro report integrato ha rappresentato un passo importante che ha permesso a Lavoropiù di acquisire metodo nell'integrazione tra le nostre performance finanziarie e il monitoraggio dell'impatto generato in termini sociali, ambientali e di governance. Questa seconda edizione è quella su cui l'azienda va a consolidare il proprio impegno, con aumentata accuratezza, dimostrando continuità nella capacità di creare valore e di tutelarne, nel tempo, l'importanza.

Angela Balducci
Sustainability Manager



GUIDA ALLA LETTURA



Il presente documento adotta le linee guida espresse dal Framework Internazionale del Reporting Integrato <IR>, emanato nel dicembre 2013 dall'International Integrated Reporting Council (IIRC), e successivamente aggiornato a gennaio 2021 (www.integratedreporting.org). Il Report Integrato è uno strumento informativo che ha lo scopo di metter in luce i profili economici, finanziari, sociali, ambientali e quelli legati ai Capitali intangibili di un'organizzazione, nell'ottica di creazione di valore nel breve, medio e lungo termine. Il Report Integrato consente di identificare diverse tipologie di risorse, che l'impresa utilizza e trasforma per mezzo del suo modello di business:

CAPITALE SOCIALE-RELAZIONALE

Istituzioni e relazioni fra o all'interno di comunità, gruppi di stakeholder e altri network, nonché la capacità di condividere informazioni al fine di aumentare il benessere individuale e collettivo.

CAPITALE INTELLETTUALE

Beni immateriali corrispondenti al capitale organizzativo e al valore della conoscenza.

CAPITALE FINANZIARIO

Insieme dei flussi di liquidità che sono generati e assorbiti dall'organizzazione.

CAPITALE UMANO

Competenze, capacità ed esperienza delle persone e la loro motivazione ad innovare.

CAPITALE NATURALE

Tutti i processi e le risorse ambientali, rinnovabili e non rinnovabili, che forniscono beni o servizi per il successo passato, presente e futuro di un'organizzazione.

CAPITALE MATERIALE

Oggetti fisici fabbricati che un'organizzazione può utilizzare per produrre beni o fornire servizi.

Elemento qualificante del Reporting Integrato è la connettività tra le informazioni: questo documento mira infatti a mettere in relazione i più significativi dati finanziari e non-finanziari alla luce delle strategie perseguite, ritraendo da tale connessione una superiore capacità esplicativa della situazione dell'organizzazione e della sua creazione di valore nel passato, nel presente e nel futuro. In virtù di questo principio, all'interno del Report Integrato sono altresì riportati i riferimenti grafici e testuali ai sei Capitali, con lo scopo di evidenziare i collegamenti diretti tra impatti e gestione delle Risorse.

Il presente Report Integrato è inoltre redatto con riferimento ai GRI Universal Standard pubblicati il 5 ottobre 2021 dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione "with reference to the GRI Standard".

La volontà perseguita dall'Azienda è quella, infatti, di fornire strumenti di lettura e misurazione che possano migliorare la comprensione dell'intero processo di creazione di valore e di gestione dei suoi impatti. All'interno dell'appendice è riportato il GRI Content Index, che riassume i riferimenti contenutistici riferibili agli Standard GRI. Quale perimetro di rendicontazione si è scelto di utilizzare quello del bilancio civilistico 2023 di Lavoropiù S.p.A. I dati riportati riferiti all'anno 2023 sono esposti, ove possibile, in comparazione con gli stessi dati relativi al 2022 e talora anche al 2021. Alcuni dei dati sono tratti da due distinte indagini empiriche svolte nel corso del 2023 e all'inizio del 2024, ovvero le survey rivolta a stakeholder e dipendenti.

1.1 GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE DELL'ONU

La missione e l'attività di Lavoropiù sono coerenti con alcuni significativi "Obiettivi di sviluppo sostenibile" ("Sustainable Development Goals" - SDGs) fissati nel 2015 dalle Nazioni Unite a guida dei comportamenti dei singoli, delle imprese, delle comunità, e da raggiungere entro il 2030.

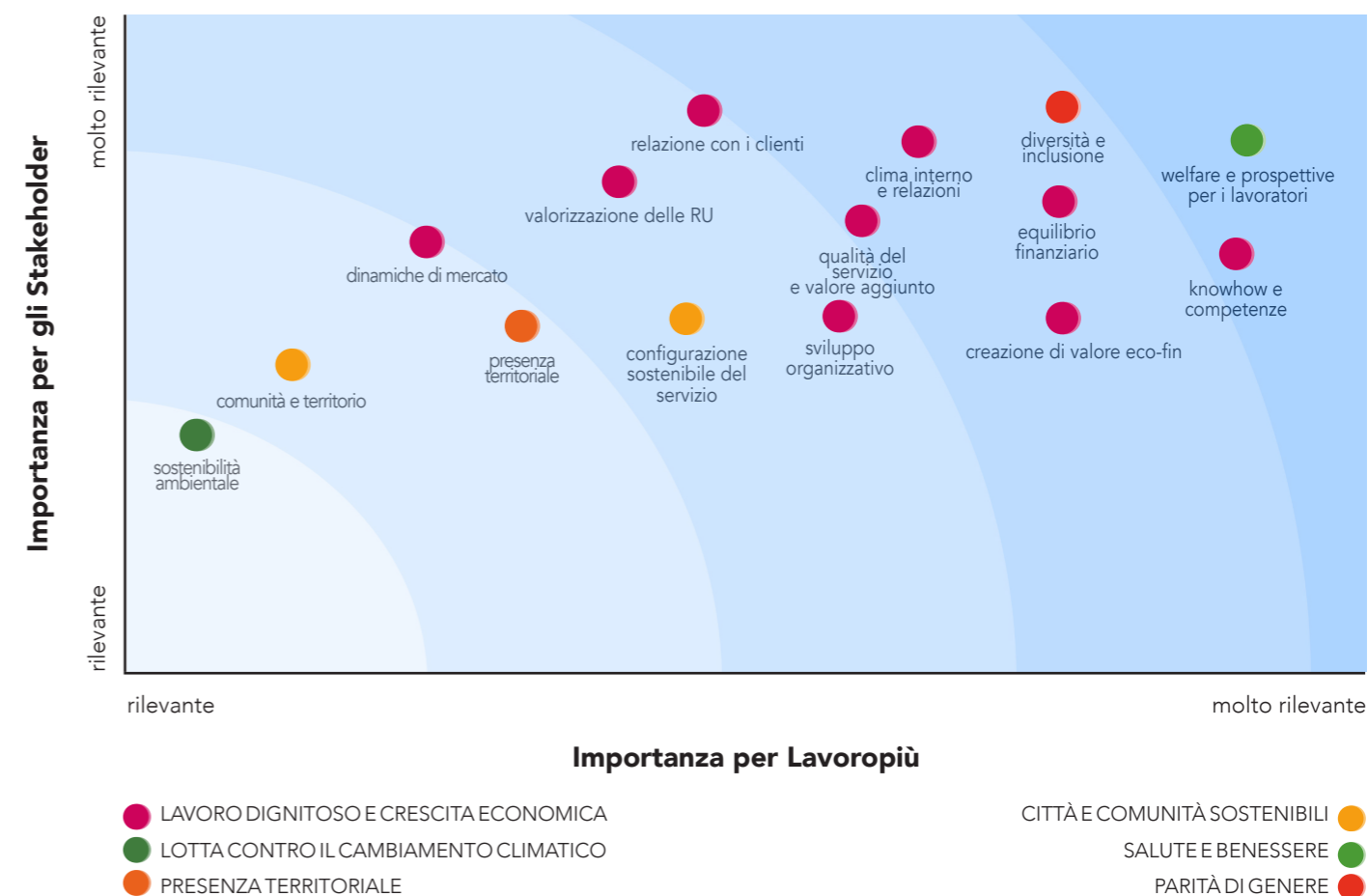
Appare infatti evidente che il senso istituzionale nonché la concreta azione di Lavoropiù rientrano a pieno titolo nell'ambito di numerosi SDGs. All'interno del Report Integrato si è pertanto evidenziato tramite icone, con quale o quali "Obiettivo/i di sviluppo sostenibile" le attività svolte sono coerenti, risultando così funzionali al perseguimento del o degli SDGs in questione.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

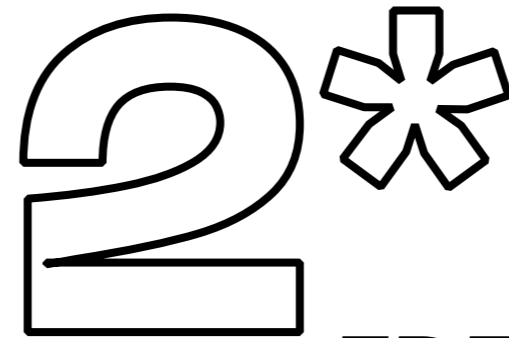


1.2 ANALISI DI MATERIALITÀ

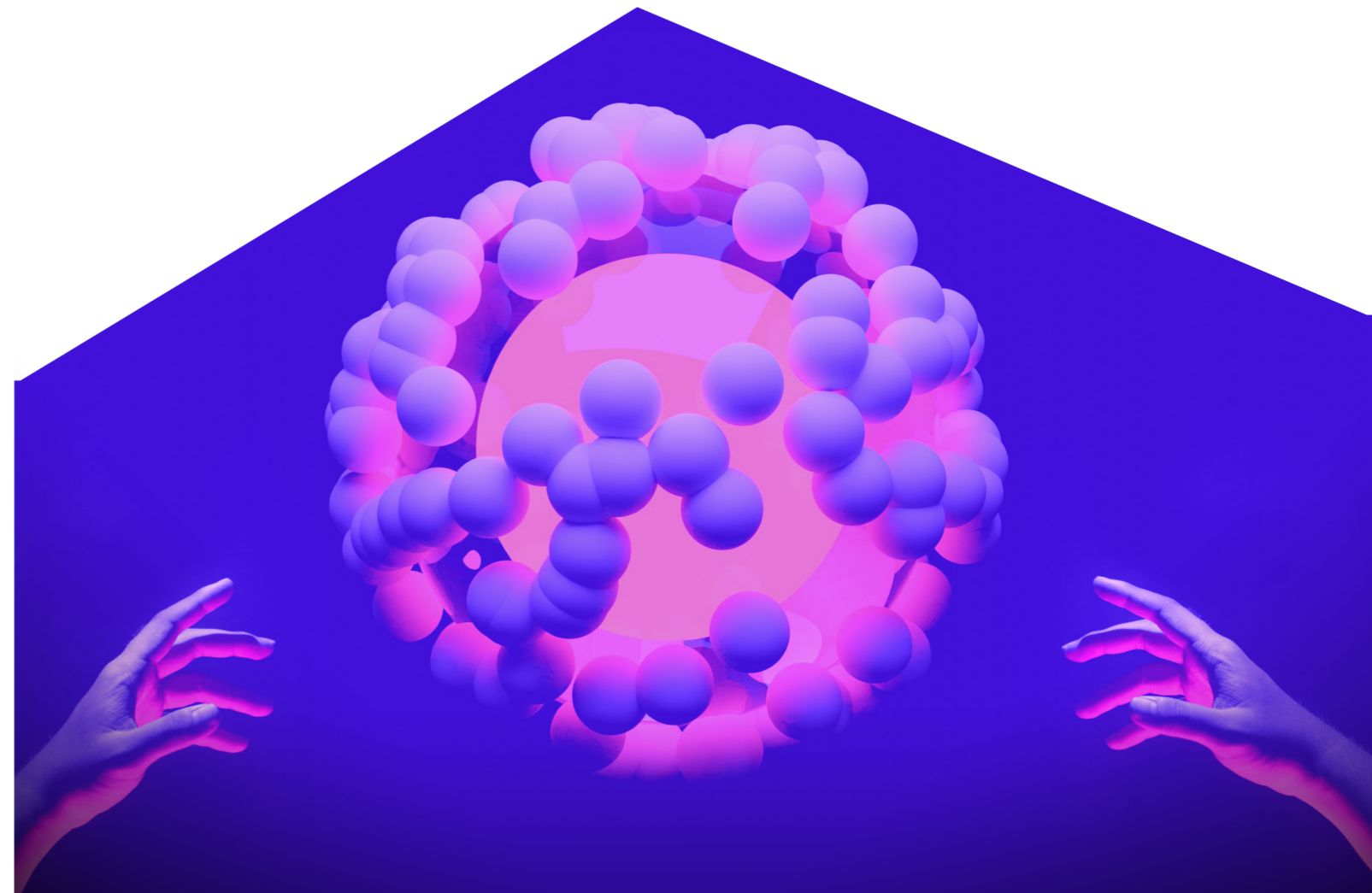
Il Report Integrato 2023 di Lavoropiù è corredato da un'analisi di materialità delle informazioni, all'interno della quale sono stati identificati i temi che sviluppano un impatto economico, sociale, ambientale maggiormente rilevante per l'organizzazione, per la sua strategia, per le sue performance e per i propri stakeholder. La matrice di materialità riportata nel documento esprime la sintesi delle priorità dell'Azienda e dei principali portatori di interesse con cui essa interagisce nello svolgimento delle proprie attività caratteristiche. Tale analisi è stata sviluppata mediante il confronto con 100 referenti interni e 285 referenti esterni (clienti e fornitori). Ciascun tema è stato valutato su una scala di rilevanza da 1 a 5 (soglia di rilevanza pari a 3,5) e classificato in base ai seguenti raggruppamenti:



RAGGRUPPAMENTO	SDGs	TEMA MATERIALE	STANDARD GRI
IMMAGINE E REPUTAZIONE	8	Reputazione e immagine aziendale	
DIVERSITÀ E INCLUSIONE	5	Diversità e pari opportunità	✓
CREAZIONE DI VALORE ECONOMICO	8	Approccio a imposte e tasse	✓
		Impatti economici indiretti e significativi	✓
		Redditività	✓
		Valore economico direttamente generato e distribuito	✓
RELAZIONE CON I CLIENTI	8	Fidelizzazione dei clienti	
		Qualità della relazione con i clienti	✓
		Sicurezza e tutela del cliente	✓
		Comportamento anticoncorrenziale	✓
DINAMICHE DI MERCATO	8	Intercettazione e reazione ai bisogni	
		Partnership strategica con clienti e fornitori	
KNOWHOW E COMPETENZE	8	Formazione, istruzione e sviluppo professionale	✓
		Presidio delle competenze distintive	
QUALITÀ DI SERVIZIO E VALORE AGGIUNTO	8	Diversificazione del servizio	
		Qualità del servizio	
		Riconoscimento del valore dei servizi offerti	
		Differenziazione della clientela	
EQUILIBRIO FINANZIARIO	8	Processo di fatturazione e gestione del credito	
		Reinvestimento degli utili	
		Solidità patrimoniale	
		Solvibilità	
CONFIGURAZIONE SOSTENIBILE DEL SERVIZIO	11	Accessibilità e inclusività	
		Servizi sostenibili	
WELFARE E PROSPETTIVE PER I LAVORATORI	3	Creazione e remunerazione del lavoro	
		Prospettive e tutela dei lavoratori	✓
		Welfare aziendale e benefit	
PRESENZA TERRITORIALE	9	Investimenti	
		Presenza internazionale	
		Presenza sul territorio e sviluppo aree territoriali	✓
COMUNITÀ E TERRITORIO	11	Comunità locali	
		Contributo al benessere	
		Cultura del settore	
		Filantropia	
VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	8	Sistema di gestione della responsabilità sociale	
		Coerenza ruolo-persona	
		Condivisione con i lavoratori	
		Riconoscimento	
SVILUPPO ORGANIZZATIVO	8	Crescita interna	
		Innovazione organizzativa	
		Nuove assunzioni e turnover	✓
		Sviluppo tecnologico	
SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	13	Autonomia e indipendenza servizi	
		Emissioni	✓
		Energia	✓
		Rifiuti	✓
CLIMA INTERNO E RELAZIONI	8	Clima aziendale	
		Coesione con i lavoratori	
		Relazioni e collaborazione	



IDENTITÀ E CONTESTO DI RIFERIMENTO



Il presente Report Integrato è il risultato di un processo avviato dall'organizzazione nell'anno 2023 e che è stato svolto in collaborazione con la Società di consulenza Sara Cirone Group Srl Società Benefit, la quale ha svolto questo progetto in coerenza con il beneficio comune espresso nel suo statuto e secondo la Legge di Stabilità 2016 - L. n. 208/2015 - all'art. 1, commi da 376 a 384 e allegati 4 e 5.

Il documento è stato realizzato mediante la condivisione e guida della Direzione aziendale.

Il Report Integrato 2022 di Lavoropiù S.p.A. è disponibile nel sito internet dell'Azienda www.lavoropiù.it.

MISSION

Lavoropiù è una società specializzata nella fornitura di servizi legati alla gestione del personale. Dal 1997, è un punto di riferimento per le imprese che scelgono di accelerare lo **sviluppo delle proprie risorse umane** avvalendosi del supporto di un partner strategico. Con una vision aziendale che mette al primo posto le persone e la valorizzazione del capitale umano, Lavoropiù è un **hub di competenze** in cui la contaminazione, il pensiero non convenzionale e la talent density sono le risorse che ci permettono di rispondere con la massima tempestività alle esigenze di semplificazione tipiche di un mercato del lavoro in continua evoluzione.

Riconosciamo il valore, anche quello più intangibile, della nostra presenza sul mercato, ed è per questo che ci impegniamo a favorire la diffusione di una sana cultura del lavoro, con l'obiettivo di generare valore per tutti gli stakeholder. A ispirare Lavoropiù e le oltre **600 persone** che ne fanno parte, è la convinzione che il lavoro dignitoso sia uno strumento essenziale per il progresso economico, sociale e culturale delle comunità. Crediamo nel significato profondamente identitario del lavoro per ogni essere umano, nella sfera privata o come parte di una dimensione collettiva. Questo ci spinge a concentrare i nostri sforzi nella creazione di ambienti di lavoro capaci di accogliere la cultura della convivenza, dell'ascolto, del rispetto, dell'empowerment, della salute e della sicurezza.

Facciamo la differenza ogni giorno, grazie a un'offerta di servizio multidisciplinare che rispetta standard di eccellenza omogenei in tutti i mercati di riferimento. Questo ci permette di operare in maniera coerente a livello nazionale e internazionale, sfruttando al massimo la capillarità della nostra presenza territoriale. La nostra mission ci porta a creare relazioni durature con le aziende con cui condividiamo gli stessi valori e una visione **human-first** del

lavoro, offrendo un **servizio di consulenza** orientato alla cultura di ogni singola realtà. I nostri servizi possono essere suddivisi in quattro macroaree: la ricerca e selezione del personale, la somministrazione a tempo determinato e indeterminato, la formazione aziendale e professionale, l'outplacement. A questi si aggiungono i numerosi servizi complementari con cui integriamo la nostra proposta sulla base delle ultime tendenze di mercato: amministrazione del personale, outsourcing, consulenza organizzativa e giuslavoristica, mobilità territoriale, talent attraction, social recruiting, formazione sulla salute e sicurezza. Dal 2007, Lavoropiù ha sede legale a Bologna e conta **oltre 120 sedi**, tra filiali, divisioni e uffici, distribuite in tutta Italia e in quattro paesi esteri, dove opera con la brand identity internazionale **Pyou**. Nel 2023 i ricavi delle vendite sono stati € 204.455.88, un risultato raggiunto attraverso l'impegno, la passione e il know-how di una popolazione aziendale eterogenea e intergenerazionale, **composta per oltre l'85% da Millennials e Gen Z**. Una community vivace, autentica, ambiziosa, ispirata da una visione comune e da una cultura aziendale distintiva che ne orienta le decisioni, la strategia e, di conseguenza, anche l'interazione con i clienti e il mercato.

L'ultimo anno in particolare, per Lavoropiù, è stato segnato dalla consapevolezza rispetto alle questioni sociali più urgenti. In particolare, i temi legati alla **diversity**, all'**inclusione** e alle **pari opportunità** sono stati oggetto di un dialogo costante. L'evidenza delle buone prassi adottate ha portato a una serie di riconoscimenti che premiano l'operato della società in ambito ESG. Non solo la certificazione UNI/PdR 125:2022 per le pari opportunità e la ISO 30415:2021 per la diversità e l'inclusione, ma anche l'inserimento nell'Albo Metropolitano delle Aziende Socialmente Responsabili del Comune di Bologna e il Certificato ELITE sulla Sostenibilità.

Lavoropiù risponde alla domanda di flessibilità delle imprese, progettando soluzioni personalizzate, che si integrano perfettamente alla strategia e alla cultura aziendale di ogni cliente, garantendo risultati misurabili che impattano sulla performance aziendale.

Le aziende che scelgono Lavoropiù scoprono il vantaggio competitivo di una partnership ad alto valore aggiunto, beneficiando della competenza e della disponibilità dei nostri team, oltre che di standard elevati in termini di compliance.

Le persone che si affidano a Lavoropiù per la propria ricerca del lavoro trovano un supporto efficace con cui affrontare un percorso di crescita personale e professionale, fatto di orientamento, formazione e opportunità di carriera.

Accompagniamo persone e imprese verso il "perfect match", agendo con trasparenza e integrità per favorire l'empowerment di tutti gli stakeholder presenti nelle nostre comunità di riferimento.

Vogliamo essere il punto di riferimento per chi guida il cambiamento e l'innovazione, fissando nuovi standard di eccellenza nel settore delle risorse umane e progettando soluzioni avanzate con cui affrontare le sfide più complesse, anche nei mercati più dinamici e trasformativi.

Essere competence leader in un mondo che cambia richiede una grande capacità di creare collegamenti anche dove sembrava impossibile. Vogliamo generare un impatto positivo e duraturo, con l'obiettivo di favorire il benessere collettivo, rispettando la dignità del lavoro e l'unicità di ogni persona.

Fare in modo che le persone incontrino la propria personale idea di futuro. Un'idea in cui crescere e fare la differenza per sé e per il mondo.

VISION

PURPOSE

2.1 I NUMERI CHE CARATTERIZZANO IL 2023 DELL'AZIENDA



620

dipendenti diretti
(al 31/12/23)



+171

nuove assunzioni



+5,3%

incremento del numero di
dipendenti 2022/2023



20

risorse in stage o in tirocinio
formativo (al 31/12/23)



1°

posizione nel ranking nazionale delle
Agenzie per il lavoro per rapporto tra
numerosità del personale
diretto e fatturato



€ 204.455.883

ricavi delle vendite



+5,4%

incremento dei ricavi
2022/2023



4

sedì corporate



+120

sedì tra filiali, uffici corporate e
divisioni specialistiche



2

hub corporate



4

branch estere



28

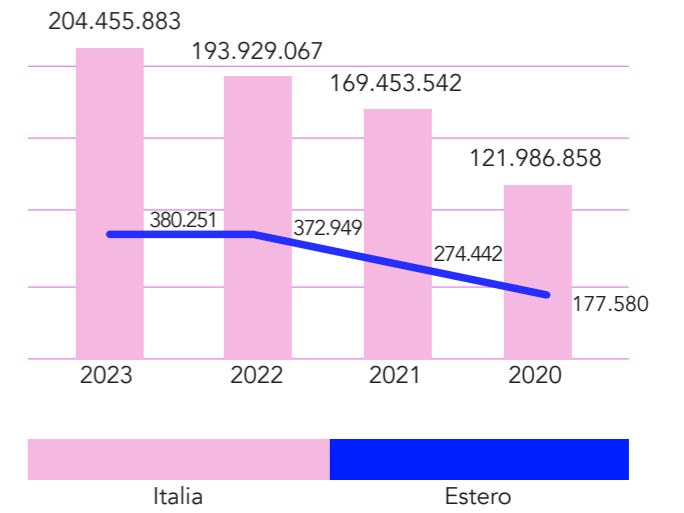
sedì accreditate Politiche Attive del
Lavoro



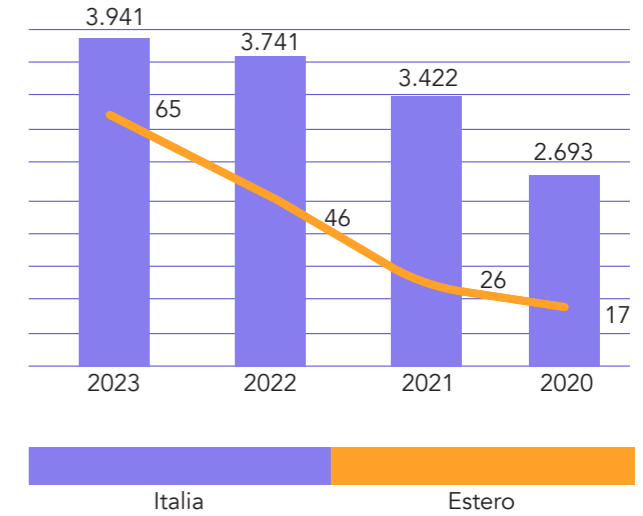
15

dipendenti delle sedì Pyou in Brasile, Hong Kong, Spagna e UK

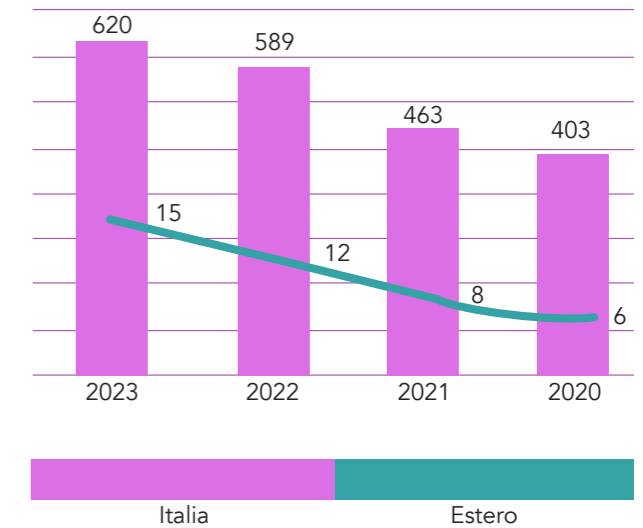
FATTURATO



CLIENTI



DIPENDENTI



2.2 L'OFFERTA DI VALORE

Oggi Lavoropiù è strutturata in modo tale da garantire al meglio tutti i vantaggi contemplati nel d.lgs. n. 81/2015:

- un'adeguata conoscenza del tessuto imprenditoriale e della disponibilità di candidature
- una particolare attenzione e competenza del personale interno alle filiali, che propone esclusivamente risorse in linea con le esigenze aziendali
- un'organizzazione flessibile in grado di adeguarsi alle differenti realtà aziendali, considerando ogni cliente come "il miglior cliente"
- il rispetto delle regole e la trasparenza delle metodologie seguite nella selezione e gestione del personale
- la serietà, la comprensione ed il rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori, per consentire serenità e sicurezza a tutti i soggetti coinvolti
- accuratezza e correttezza nella gestione dei cedolini paga delle lavoratrici e dei lavoratori in somministrazione

LAVOROPIÙ È IN GRADO DI FORNIRE AI PROPRI CLIENTI I SEGUENTI SERVIZI 



Lavoropiù gestisce, attraverso il proprio personale qualificato, tutte le attività insite nel processo di Ricerca e Selezione del Personale:

- attività di consulenza presso il cliente finalizzata all'analisi dettagliata delle esigenze
- stesura della job description attraverso l'analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente, individuazione e definizione delle esigenze
- individuazione dei canali di recruiting più idonei al reperimento delle candidature
- valutazione delle candidature individuate attraverso la gestione del processo di intervista e appropriati strumenti selettivi
- stesura dei profili
- presentazione della rosa delle/i candidate/i in azienda
- verifica e valutazione dell'inserimento della/del candidata/o in azienda

L'analisi della job è l'aspetto fondante del processo che permette di individuare soft e hard skills. In questo modo, Lavoropiù orienta candidata/o e azienda verso un match realizzabile, funzionale e duraturo nel tempo. Per svolgere questa fase nel rispetto dei tempi e delle esigenze dell'azienda, l'approccio si differenzia sia in fase di ricerca sia durante il colloquio, in particolare in quest'ultimo attraverso il metodo STAR – Situation, Task, Action, Result. Con tale processo, Lavoropiù gestisce la ricerca in base al grado di disponibilità della/del candidata/o, alle specifiche tecniche che presuppongono un approccio da Head Hunting, alle specifiche dovute a settore e specializzazione. Il colloquio è strutturato per adattarsi alle competenze

della/del candidata/o, all'analisi delle situazioni operative, dei compiti richiesti e delle specifiche tecniche del settore. I fattori distintivi di Lavoropiù includono la consulenza specialistica alle imprese, la formazione continua della/del recruiter, la centralità della/del candidata/o nel processo di selezione, la pianificazione di percorsi di valutazione diversificati, la profonda conoscenza delle esigenze aziendali e delle aspettative professionali, l'aggiornamento costante della banca dati, un modello di business fondato su relazioni di fiducia consolidate con aziende e candidate/i. La compliance dei processi, l'attenzione alla Social Responsibility e l'integrazione di principi DEI assicurano che ogni fase del processo rispetti rigorosamente questi standard.

Lavoropiù, inoltre, utilizza differenti canali per ottimizzare in modo efficace ed efficiente tutto il processo di selezione nel suo insieme:

- il sito internet "www.lavoropiu.it", considerato il primo strumento a disposizione delle risorse di filiale per la pubblicazione di annunci di lavoro;
- annunci di ricerca di personale pubblicati su siti internet specializzati nell'incrocio tra domanda e offerta di lavoro e investimenti in soluzioni ATS per rendere sempre più fluido il processo di candidatura dall'esterno e la ricerca attiva di profili nella banca dati;
- annunci di ricerca di personale pubblicati sui social media dell'azienda;
- partecipazioni a fiere del settore;
- partecipazioni a convegni e seminari specializzati nel settore del mercato del lavoro;
- sistema di relazione attivato nei confronti delle associazioni radicate sui territori;
- convenzioni stipulate con Enti Territoriali;
- partecipazione a career day universitari o recruiting day organizzati da enti locali, nazionali o società specializzate;
- collaborazione con gli istituti scolastici presenti nei nostri territori grazie al progetto Lavoropiù Goes To School.

Per rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro sempre più esigente e competitivo Lavoropiù è in grado di strutturare interventi formativi finalizzati alla qualificazione o all'inserimento di risorse.

Attraverso Forma.Temp, fondo per la formazione professionale delle/dei lavoratrici/tori temporanei/e e delle/dei candidate/i iscritte/i in banca dati, Lavoropiù può erogare interventi e percorsi formativi senza oneri di spesa.

Le tipologie di formazione utilizzabili sono:

- formazione di Base: brevi percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di competenze generali o trasversali, ampiamente trasferibili a diversi contesti professionali;
- formazione On The Job: all'avvio di un contratto di somministrazione viene proposto un breve percorso di affiancamento formativo, commisurato alla durata del contratto durante il quale l'azienda utilizzatrice affianca la/il lavoratrice/tore nell'iniziale svolgimento della missione con l'obiettivo di facilitare l'avvio della missione e l'introduzione delle persone alle problematiche aziendali;
- formazione Professionale: finalizzata alla specializzazione e aggiornamento delle risorse e calibrata sull'analisi dei fabbisogni del mercato;
- formazione continua: a lavoratrici e lavoratori in missione da alcuni mesi quale strumento di riqualificazione e aggiornamento professionale.

Un ulteriore pilastro dell'operato di Lavoropiù riguarda il sostegno alla ricollocazione professionale delle/dei candidate/i, consentendo loro transizioni verso nuove opportunità lavorative. In tal senso, l'azienda fornisce un servizio di orientamento professionale altamente qualificato, che comprende l'assistenza dedicata nella stesura del curriculum vitae e la preparazione efficace per i colloqui di lavoro.

Attraverso la presenza sul mercato e le competenze distintive che caratterizzano la sua offerta di valore, Lavoropiù si è affermata nel tempo come un punto di riferimento affidabile nel settore delle agenzie per il lavoro, mettendo a disposizione delle aziende soluzioni personalizzate e di alto valore e supportando attivamente le/ i candidate/i nel raggiungimento dei loro obiettivi professionali.

2.3 LE AREE DI SPECIALIZZAZIONE

Al fine di offrire risposte specifiche alle richieste di tutte le realtà aziendali, nel corso degli anni Lavoropiù ha sviluppato una serie di divisioni specializzate, fondate sulla professionalità e sulla competenza delle collaboratrici e dei collaboratori aziendali:

SPECIALIZZAZIONI DI SERVIZIO

brand identity legate all'erogazione di servizi diversi dal servizio core della somministrazione.



Offre il servizio di ricerca e selezione del personale attraverso una consulenza personalizzata ed un affiancamento costante nel percorso di individuazione della/del candidata/o in linea con le esigenze aziendali.



È il partner delle aziende nei processi di supporto e sviluppo di carriera. Attraverso formule consulenziali efficienti e innovative, gestisce i processi di valutazione e sviluppo attraverso modalità flessibili e personalizzate.



Favorisce la ricollocazione professionale, individuale o collettiva, agevolando la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e orientando le risorse verso nuove opportunità lavorative o formative.



Ha lo scopo di ottimizzare l'utilizzo dei fondi Forma.temp e agevolare la costruzione di processi formativi ponendosi come intermediario tra azienda, candidata/o e ente di formazione.



Offre servizi di consulenza HR per selezioni di Middle & Top Manager attraverso una struttura organizzativa composta da 7 sedi. Negli anni si è rivelato strategico il supporto ad imprese di medie dimensioni con poca o scarsa capacità di gestire percorsi di selezione per figure apicali, intervenendo nel rendere appetibile la posizione e il pacchetto retributivo offerti.



La divisione si propone come punto di riferimento per le imprese italiane presenti sui mercati esteri o intenzionate ad aprire sedi fuori dal territorio italiano, operando attraverso attività consulenziali e di ricerca e selezione del personale. A settembre 2023 la divisione è stata inglobata da Pyou, brand che rappresenta l'identità internazionale di Lavoropiù.

SPECIALIZZAZIONI DI SETTORE

brand identity legate a specifici settori del mercato italiano ed estero



I settori a cui si rivolge la divisione sono: agroalimentare, coltivazione, trasformazione, confezionamento e commercializzazione di prodotti ortofrutticoli e carni.



È l'osservatorio di Lavoropiù nato con lo scopo di analizzare i cambiamenti in corso nell'ambito transplogistico, con uno sguardo attento sulle aziende che sviluppano il proprio business attraverso piattaforme di e-commerce.



I settori di riferimento sono ristorazione collettiva, piccola ristorazione, hotellerie, catering, café.



Il focus è principalmente sui reparti informatici dei seguenti settori: servizi, sanità, automotive, alimentare, farmaceutico.



I settori merceologici sono prevalentemente: imprese di pulizie e multiservizi, portierati, società di facchinaggio e aziende di manutenzione e gestione del verde.



I settori a cui si rivolge la divisione sono: farmaceutico, cosmetico, biomedicale e nutraceutico. In generale, è il partner ideale di tutte le aziende del mondo "science".



Il settore si compone di aziende che operano nei trasporti e spedizioni, nella logistica integrata e nella logistica conto terzi.



Il settore prevalente è quello sanitario e socio-assistenziale privato.



I principali settori sono: tessile, accessori, calzature, retail, cosmetico e profumeria, interior design. La divisione opera anche a livello internazionale, grazie alla branch estera con sede a Londra (Pyou UK).



I settori merceologici sono prevalentemente: gdo alimentare (supermercati, ipermercati, cash & carry, discount), gdo non alimentare (hobbistica, elettronica di consumo, pet, materiale tecnico, casalinghi).



La divisione opera in tutti i settori merceologici, mantenendo il focus sulla ricerca e selezione di profili in ambito sales e marketing.

Queste divisioni hanno contribuito a portare valore aggiunto all'azienda in termini di immagine, professionalità, specializzazione e competenza. L'esperienza acquisita dalle risorse – specializzate nei specifici settori e nelle diverse tipologie di offerta – ha consentito di intercettare profili professionali validi, aggiornando costantemente la banca dati e, di conseguenza, offrendo alle aziende clienti una capacità di supporto superiore alla media di mercato. L'attività di reclutamento e selezione di questo tipo di profili, operata su tutto il territorio nazionale grazie alla stretta collaborazione

con la rete delle filiali, mette in campo competenze e sviluppo di network altamente professionali che il mercato riconosce come un marchio di qualità. Nel mercato in cui opera Lavoropiù, il driver non è soltanto il prezzo ma conta molto la capacità di lettura del contesto e dell'ambiente lavorativo, il grado di conoscenza dei territori e il livello di professionalità nell'analisi dei CV. Numerose imprese hanno riconosciuto e valorizzato queste caratteristiche nelle/nei professioniste/i di Lavoropiù, privilegiando la qualità del servizio rispetto alle dinamiche di negoziazione economica.

FORPIÙ

Forpiù Srl è una società di capitali, costituita nel 2022, che appartiene al gruppo Lavoropiù e rappresenta l'Ente di formazione del gruppo accreditato al fondo Forma.Temp.

Il Fondo Forma.Temp è stato costituito nel 2000 in applicazione della Legge n. 196/1997 (c.d. Pacchetto Treu) che introdusse nel nostro ordinamento l'istituto giuridico della fornitura di lavoro temporaneo; trova la sua attuale fonte normativa nell'art. 12 del D.Lgs. 276/2003 e s.m.i.

Le attività del Fondo Forma.Temp si svolgono sotto la vigilanza dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) e sono finanziate con il contributo pari al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori somministrati, a carico delle Agenzie per il Lavoro.

Le Politiche Attive del lavoro finanziate dal fondo Forma.Temp (www.formatemp.it) prevedono il finanziamento della formazione per l'acquisizione di nuove competenze, l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione destinata a

- candidate/i a missione di lavoro iscritte/i presso le Agenzie per il Lavoro
- lavoratrici/tori a tempo determinato in somministrazione
- lavoratrici/tori a tempo indeterminato in somministrazione

La formazione finanziata dal Fondo è realizzata da Lavoropiù su tutto il territorio nazionale; condizione necessaria per poter partecipare ai corsi è quella di essere iscritto alla banca dati di Lavoropiù.

Tutti i corsi di formazione finanziati dal fondo Forma.Temp sono a titolo gratuito e non prevedono costi di alcun genere a carico delle/dei partecipanti. All'inizio delle attività, viene sottoscritto un Patto Formativo tra Lavoropiù e chi partecipa al corso che contiene tutte le caratteristiche del progetto formativo: articolazione didattica, calendario delle attività, presenza di eventuali emolumenti (rimborsi vitto e viaggi e/o indennità), tempistiche di consegna degli attestati e condizioni di rilascio.

Gli interventi formativi dedicati alle persone candidate a missione di lavoro e a lavoratrici/tori con contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione sono suddivisi nei seguenti cluster:

- formazione di Base
- formazione Professionale
- formazione On the Job

Gli interventi formativi dedicati a lavoratrici e lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione sono invece suddivisi nei seguenti cluster:

- Riqualificazione professionale
- Qualificazione professionale
- Qualificazione professionale in affiancamento

ANNO 2023 - ATTIVITÀ DI FORPIÙ

Sulla base delle esigenze dei propri clienti, anche durante l'anno 2023, Lavoropiù ha individuato le aree del mercato del lavoro in cui era presente un maggiore gap fra domanda ed offerta di lavoro.

A seguito di tale analisi, Lavoropiù è intervenuta, mediante il suo ente attuatore FORPIÙ, finanziando corsi di formazione con le proprie risorse disponibili presso il Fondo Forma.Temp.

I corsi di formazione progettati sono stati offerti gratuitamente alle/ai candidate/i al fine di aumentare le loro competenze e favorirne l'ingresso sul mercato del lavoro attraverso lo strumento della somministrazione lavoro.

I corsi di formazione sono stati erogati nelle seguenti regioni: Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Lazio e Sicilia.

ANNO 2023	FORMAZIONE BASE	FORMAZIONE PROFESSIONALE	FORMAZIONE OTJ	TOTALE
Corsi attivati [N.]	65	169	148	382
Ore di formazione [N.]	1.450	12.076	5.000	18.536
Discenti formati [N.]	582	2.913	153	3.648
Discenti assunti con contratto di somministrazione al termine del corso di formazione professionale frequentato [N.]	/	/	/	1.209

Aree di intervento

AMMINISTRAZIONE
(38 corsi attivati)

**ICT INFORMATION
COMMUNICATION
TECNOLOGY**
(12 corsi attivati)

**SANITARIO SOCIO-
ASSISTENZIALE**
(5 corsi OSS attivati con il rilascio dell'attestato OSS previo superamento esame con commissione regionale)

ATTREZZATURE

PROFESSIONI

LOGISTICA
(21 corsi attivati)

2.4 LA STORIA AZIENDALE

1997

Lavoropiù nasce il 22 ottobre del 1997: è in quell'anno che la Legge 196, nota come "Legge Treu", introduce in Italia il lavoro temporaneo. Il capitale di un miliardo di lire è sottoscritto da circa venti soci provenienti da cinque regioni: la legge infatti stabiliva che dovessero essere aperte filiali in almeno quattro regioni diverse. La sede è a Firenze e l'Ing. Mauro Paroli viene nominato Presidente.

2002

Nel 2002, lo spin off di un ramo d'azienda provoca l'uscita dalla compagine societaria e dal Consiglio d'Amministrazione dell'Ing. Mauro Paroli, che lascia il posto di Presidente all'Ing. Tomaso Freddi.

2007

La sede della società segue quello che è ormai diventato il suo baricentro organizzativo e, nel 2007, viene trasferita a Bologna.

2008

Nell'autunno del 2008, a seguito della pesantissima crisi conseguente al crollo di Lehman Brothers, vengono poste le basi dell'attuale struttura societaria.

2009

Molti dei soci non operativi vengono liquidati, riducendo così i tempi delle dinamiche decisorie e nel 2009 si arriva alla cessione di tre importanti rami d'azienda ad altrettanti soci, che escono così anche dalla compagine sociale: le cessioni consentono di alleggerire la struttura organizzativa, ma soprattutto la società beneficia dell'eliminazione di significativi ammontari di crediti verso clienti riferiti ai rami venduti, che sono trasferiti pro soluto e che costituivano la quasi totalità dei crediti problematici o di più lenta realizzazione. Contemporaneamente, si delinea la nuova fisionomia organizzativa che vede la nascita di strutture che operano organicamente e con strategie condivise, coordinate dalla Direzione Generale con criteri manageriali, dove nascono gruppi di lavoro che svolgono attività corporate a beneficio di tutte le filiali, si implementano le politiche commerciali, gestendo contemporaneamente la finanza aziendale ed il rischio crediti attraverso processi di attenta selezione di settori, territori e singoli clienti, viene curato il tema dei margini operativi per consentire la produzione di redditività su tutte le filiali, si sviluppa il brand con i conseguenti concetti di brand awareness e di brand reputation. Si realizza un sistema di risk management all'interno del quale viene sviluppato, tra l'altro, il modello 231 e viene sviluppato il Lean Thinking.

2011

Le risorse coinvolte in questo progetto dimostrano grande competenza e forte motivazione. Sono anni difficili, quelli fino al 2011, caratterizzati da un mercato molto duro e da una crisi che colpisce anche i territori nei quali è attiva la società. La scelta di non operare alcun licenziamento, tra il 2009 e il 2011, ma di ricorrere ad un contratto di solidarietà con riduzione di orario, ha consentito a tutte le risorse di continuare in azienda il proprio percorso di crescita. All'inizio del 2011 inizia il percorso di internazionalizzazione di Lavoropiù, che viene concretizzato con l'apertura della prima filiale a San Paolo, Brasile, a inizio 2012.

2012

Finita la solidarietà, quando il tessuto economico sembrava ricominciare una lenta ripresa, nel maggio 2012 il terremoto in Emilia ha colpito zone strategicamente importantissime per la società, una per tutte Finale Emilia (MO) che, ai tempi, era la filiale più rilevante in termini di fatturato. Un duro lavoro, di nuovo, ma evidentemente svolto da una struttura che è riuscita a compattarsi, perseguendo con professionalità, esperienza e motivazione obiettivi condivisi.

2019

Dal 2012 al 2019, la crescita è costante, sia in termini di ricavi sia in termini di redditività: nel 2011 si operava in 36 filiali con 150 dipendenti, una media di 2.200 lavoratori somministrati al mese e con 56,7 milioni di ricavi diretti. Nel 2019 si è operato in 60 sedi, tra filiali e corporate, i dipendenti diretti sono stati circa 400, i lavoratori somministrati sono stati in media 6.000 al mese e i ricavi diretti pari a 148,6 milioni di euro.

2020

Nel febbraio del 2020, a seguito della pandemia da Covid 19, Lavoropiù ha chiuso l'anno con un significativo calo dei ricavi annuali, ma grazie agli sforzi di tutte le persone all'interno dell'organizzazione, il risultato economico è stato caratterizzato da una redditività in aumento. Nel 2020 la società è altresì riuscita ad asserire la posizione finanziaria netta, migliorando significativamente i tempi del ciclo finanziario e monetario.

2021

La società emette un minibond per un importo di 5 milioni di euro con scadenza 2028, aderendo al programma Intesa Sanpaolo Basket Bond, in partnership con Elite, il private market del Gruppo Borsa Italiana. Il finanziamento consente di proseguire il percorso di crescita di Lavoropiù che prevede l'apertura di nuove filiali, l'ampliamento delle specializzazioni di settore e del processo di internazionalizzazione e lo sviluppo tecnologico utile a potenziare gli strumenti di lavoro più strategici.

2022

Lavoropiù compie 25 anni e organizza l'ID:DAY25, la convention aziendale che celebra l'identità e i valori fondanti del brand. Continuano le aperture di nuovi uffici arrivando a contare quasi 90 sedi tra filiali, divisioni specializzate e hub territoriali. Si avviano nuovi processi strategici tra cui progetti di mobilità territoriale, coinvolgimento di top client in iniziative di valore e rafforzamento dell'impegno verso i temi dell'inclusione di cui è emblema il riconoscimento dell'UNHCR attraverso il Premio Welcome 2022 di cui l'azienda viene insignita per l'attività di Accoglienza e Lavoro nei confronti dei rifugiati.

2023

Il 2023 è un anno di consolidamento. Si registrano importanti sviluppi sui temi dell'inclusione e della parità di genere: Lavoropiù ottiene, infatti, l'attestazione internazionale ISO 30415:2021 Diversity & Inclusion Management e la certificazione italiana Uni/PdR 125:2022 sulla parità di genere. I due riconoscimenti testimoniano l'impegno di Lavoropiù sui temi della sostenibilità, delle pari opportunità e dell'inclusione. Parallelamente, l'azienda pubblica il suo primo Report Integrato. Al netto di queste evidenze, l'anno è stato drammaticamente segnato dall'alluvione che ha colpito l'Emilia-Romagna nel mese di maggio. In questo contesto, Lavoropiù ha agito con tempestività, garantendo supporto economico e organizzativo al personale diretto domiciliato nei territori coinvolti nello stato emergenziale. A queste azioni, si aggiungono le operazioni di attenzione e buona gestione nei confronti delle aziende clienti (gestione straordinaria di scontistiche) e del personale somministrato (misure di sostegno, cassa integrazione emergenziale anche per le lavoratrici e i lavoratori del settore agricolo).

2.5 IL PROCESSO DI INTERNAZIONALIZZAZIONE

2011

Il percorso d'internazionalizzazione inizia a fine 2011 attraverso l'apertura della prima filiale al di fuori del territorio nazionale. Fu scelta come città la capitale del Brasile, San Paolo, in un momento storico in cui tante realtà italiane si stavano interessando al mercato del Sud America. L'obiettivo originario era quello di accompagnare le aziende italiane nel loro percorso di insediamento, sviluppo e crescita nel territorio brasiliano, offrendo servizi in linea con il know-how di Lavoropiù in Italia. L'offerta di servizi si basa sulla Ricerca e Selezione del personale, Executive Search, Consulenza HR, Coaching e altri servizi orientati alla ricerca di partner e consulenti in territorio brasiliano.

2013

A partire dal 2013 il medesimo pacchetto di servizi comincia ad essere offerto alle aziende italiane che operano in territorio asiatico, attraverso una nuova branch sita a Hong Kong. In parallelo, dalla casa madre in Italia, si crea un team di lavoro e un ufficio dedicati a supportare la crescita di entrambe le filiali all'estero, attraverso un lavoro continuo di implementazione del business model a 360° e un lavoro di sviluppo commerciale. Per raggiungere l'obiettivo, il team verifica che i valori e la mission trovino uno spazio nella nuova realtà locale (diversa in ogni Paese) e al contempo siano in linea con quelli originari. Il team si occupa anche di promuovere lo scambio bilaterale di competenze tra la casa madre e le branches estere, creando un pacchetto di formazione internazionale e standard operativi utili allo sviluppo internazionale della società in maniera integrata e che le saranno molto utili in futuro. Durante lo svolgimento dell'attività collegata allo sviluppo commerciale delle branches estere attraverso un'azione commerciale in capo all'ufficio estero che ha sede in Italia, si accolgono richieste di clienti in territori nei quali Lavoropiù non era presente con filiali fisiche proprie. I membri del team decidono di cogliere l'opportunità di affacciarsi a nuovi territori attraverso il servizio di ricerca e selezione.

2014

A partire dal 2014 si costituisce ufficialmente il servizio Everywhere: Ricerca, Selezione e Consulenza HR Internazionale. Si tratta di un servizio, all'epoca per lo più di nicchia, con un portfolio di clienti selezionati che permette a Lavoropiù di esplorare e testimoniare in prima persona il cambiamento del mercato del lavoro su scala globale. Attraverso i quasi dieci anni di attività Everywhere sono state gestite ricerche in Europa (75%), Asia (15%), USA (6%), Africa (2%) e Sudamerica – ad esclusione del Brasile (2%).

2020

Nel 2020 avviene la creazione di un ufficio corporate (Ufficio Sviluppo Estero) che si occupa della gestione e dello sviluppo delle branches estere, e della strategia e gestione del processo di internazionalizzazione di Lavoropiù a 360°, attraverso un unico brand riconoscibile all'estero: Pyou. L'Ufficio Sviluppo Estero, concentra tutto il know how internazionale acquisito negli ultimi 11 anni e ha tra i macro-obiettivi quello di fungere da anello di congiunzione tra lo sviluppo nazionale di Lavoropiù e quello internazionale, facendo un uso efficace ed efficiente delle best practices emerse nelle varie entità in maniera trasversale. In linea con il piano di espansione estera, con un focus specifico sul territorio Europeo, viene aperta una nuova filiale a Londra nel 2020.

2022

Nel 2022, anno in cui si rafforza la struttura dell'Ufficio Sviluppo Estero per supportare la crescita delle branch estere, viene aperta una nuova filiale a Barcellona.

2023

Nel 2023 il servizio Everywhere, R&S Internazionale, rientra sotto la gestione e il marchio internazionale di Pyou e ad oggi offre il servizio di Ricerca e Selezione internazionale alle aziende già presenti nei mercati esteri o intenzionate ad approcciarli, supportandole nelle loro esigenze di personale a livello globale. Questo nuovo assetto organizzativo garantisce maggiore linearità strategica e forza al processo di internazionalizzazione di Lavoropiù: da questo momento si lavora come Team Global. Si organizza il primo Tour Pyou. Questo è l'anno delle Milestones per lo sviluppo dell'internazionalizzazione del Gruppo: nell'ufficio sviluppo estero vengono create un'Area People e un'Area Marketing & Business Insights. Si sancisce, inoltre, una modalità di scambio e crescita dei team attraverso i Pyou Life Tour: 1 settimana di training in cui il team Pyou incontra i team italiani presso la sede di Bologna, organizzando meeting, visite alle sedi, incontri e partecipazioni agli eventi.

2024

where is
pyou



2025

2.6 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO E LA RISPOSTA DI LAVOROPIÙ

Il settore delle agenzie per il lavoro ha subito un'evoluzione significativa nel corso degli anni, adattandosi alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro. Inizialmente, le agenzie interinali si concentravano principalmente sulla fornitura di personale temporaneo per sostituire brevemente dipendenti assenti o per coprire picchi di lavoro stagionali. Tuttavia, nel corso del tempo, il settore ha ampliato la propria portata e ha sviluppato nuove soluzioni per soddisfare

una gamma più ampia di esigenze delle aziende e delle/dei lavoratrici/tori. Il mercato del lavoro è oggi caratterizzato da una serie di aspetti che rendono particolarmente performante la spinta innovativa, moderna e dinamica che Lavoropiù intende dare alla sua attività. Alcune caratteristiche del sistema lavoro infatti sono diventate delle opportunità di crescita e di identificazione nei servizi da offrire.

CARATTERISTICHE DEL MERCATO

ASIMMETRIA INFORMATIVA

Difficoltà ad accedere alle informazioni pertinenti presenti sul mercato, rendendo arduo l'incrocio tra le esigenze delle aziende e le competenze delle/i candidate/i.

LAVORO TRANSIZIONALE

Le/i lavoratrici/tori possono cambiare più aziende nel corso della carriera lavorativa e modificare le proprie competenze all'occorrenza.

RIGIDITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO

Sistema normativo e regolamentare che vincola i processi di inserimento e di dimissione delle risorse.

RISPOSTA DI LAVOROPIÙ

Lavoropiù, per favorire l'incontro tra domanda e offerta, ha agito sia sul fronte delle/i candidate/i sia dei clienti. L'Azienda ha lanciato delle iniziative altamente riconoscibili, rafforzando il proprio brand e distinguendosi sul mercato come interlocutore competente e qualificato.

La competenza raggiunta da Lavoropiù in questo scenario è la chiave di lettura alla base della capacità di generare valore, che si manifesta attraverso un numero sempre maggiore di clienti, una progressiva crescita del fatturato e un posizionamento delle proprie tariffe al di sopra delle medie di mercato.

Lavoropiù intende dare adeguato tensionamento alle strutture aziendali e offrire l'opportunità di superare le rigidità proprie del sistema puntando a soluzioni flessibili. Distinguendosi dal trend di mercato, Lavoropiù continua a credere che la somministrazione a tempo determinato sia il valore aggiunto del proprio servizio.

BENEFICI RICONOSCIUTI DAL MERCATO

COMPETENZA PROFESSIONALE MOLTO ELEVATA

PROCESSI DI SELEZIONE EFFICACI E INNOVATIVI

CAPACITÀ DI ATTRARRE TALENTI E CREARE POLI DI ECCELLENZA

COMPETENZA PROFESSIONALE MOLTO ELEVATA

CAPACITÀ DI REAGIRE A UN CONTESTO IN CONTINUA EVOLUZIONE

FLESSIBILITÀ DELLA SOMMINISTRAZIONE

CAPACITÀ DI REAGIRE A UN CONTESTO IN CONTINUA EVOLUZIONE

MECCANISMI FUNZIONALI DEL SISTEMA ECONOMICO

Il sistema ha visto il passaggio dall'offerta alla domanda come volano per la produzione di beni e servizi. Si produce e si realizza solo ciò che il mercato effettivamente richiede ed è disposto ad assorbire.

TECNICISMO

Logiche retributive, contributive e previdenziali molto complesse. Sono poche le agenzie per il lavoro che gestiscono con efficacia la complessità del sistema.

TALENT SCARCITY

La mancanza di profili professionali con le competenze specifiche richieste dal mercato, accentuata dalla rapida evoluzione tecnologica e dalla specializzazione settoriale.

Proprio nella risposta ai picchi di attività, si ritrova una peculiarità di Lavoropiù, fortemente valorizzata e adeguatamente riconosciuta dal mercato. Lavoropiù è riuscita negli anni a qualificarsi come partner strategico per tutte le aziende caratterizzate da picchi di produzione o da stagionalità.

Lavoropiù, grazie allo studio e all'aggiornamento continuo ha raggiunto risultati eccellenti dimostrandosi un partner affidabile per tutte le tipologie di aziende, capace di comprendere e padroneggiare meccanismi nuovi e complessi.

Lavoropiù affronta la scarsità di talenti attraverso strategie mirate di recruitment, includendo l'impiego di misure di politica attiva del lavoro per migliorare l'occupabilità. Sviluppa programmi di formazione e upskilling finalizzati a colmare le lacune di competenze specifiche e implementa processi di selezione innovativi che puntano sulla mobilità territoriale, massimizzando le opportunità di match tra domanda e offerta. Inoltre, l'azienda continua a rafforzare i propri investimenti nella ricerca attiva di personale, combinando l'utilizzo di piattaforme e tecnologie avanzate con un approccio data-driven, per individuare i talenti più in linea con le esigenze del mercato e garantire un alto coefficiente di match.

CAPACITÀ DI REAGIRE A UN CONTESTO IN CONTINUA EVOLUZIONE

CAPACITÀ DI RISPOSTA A PICCHI DI ATTIVITÀ

PROCESSO DI FATTURAZIONE CORRETTO, TRASPARENTE ED EFFICACE

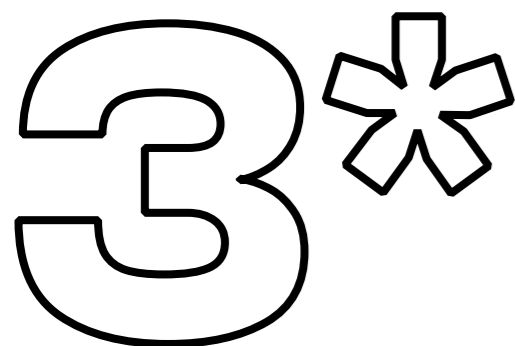
GESTIONE DEL CREDITO INTERNALIZZATO E PERSONALIZZATO PER IL CLIENTE

PERSONALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SULLA BASE DELLE SINGOLE ESIGENZE

CAPACITÀ DI TALENT ATTRACTION ATTRAVERSO PROGETTUALITÀ INNOVATIVE

CONDIVISIONE VALORIALE E RAFFORZAMENTO PARTNERSHIP

Tutte queste peculiarità, portano Lavoropiù a considerare il proprio sviluppo nei prossimi anni come generatore di ulteriore business in nuovi territori e in nuovi settori. Lavoropiù intende perseguire uno sviluppo "verticale" della propria attività, quindi non attraverso l'acquisizione di altre agenzie per il lavoro, ma mediante lo sviluppo di aree territoriali e divisioni specialistiche, oltre all'implementazione di attività correlate che potranno rivelarsi strategiche per raggiungere gli obiettivi prefissati. Lavoropiù offre servizi di qualità e i clienti premiano questa qualità con margini interessanti: non è quindi attratta in prima battuta da clienti che scelgono le agenzie per il lavoro esclusivamente sulla base del margine o del costo orario, poiché ciò è in contraddizione con tutte le politiche sviluppate in questi anni (professionalità delle risorse, accuratezza nella gestione economica e finanziaria, puntuale adempimento di tutti gli obblighi retributivi e contributivi, presidio di nicchie di mercato e di alta specializzazione del servizio).



GOVERNANCE

3.1 L'ASSETTO SOCIETARIO

La società Lavoropiù nel 2023 detiene un capitale sociale di 7.000.000 € suddiviso in 3.987.670 azioni.

La titolarità delle quote è distribuita come segue:

> **Famiglia Freddi 1.747.794 azioni ordinarie**

· di cui Margolding srl 1.747.794 azioni ordinarie

> **Famiglia Fini 1.747.794 azioni ordinarie**

· di cui Fini Enrico (persona fisica) 358.754 azioni ordinarie

· di cui Fenholding srl 1.389.040 azioni ordinarie

> **Lavoropiù 492.082 azioni ordinarie**

> **TOTALE AZIONI 3.987.670 azioni ordinarie**

fonte: visura ordinaria al 3/11/2023)

Lavoropiù detiene altresì quote di controllo (100% del Capitale Sociale) **in cinque Società**, di cui quattro corrispondenti alle branches estere avviate nel corso degli anni. **Forpiù SRL**, costituita durante il primo semestre 2022, è l'ente di formazione di Lavoropiù; per quanto riguarda la gestione del Fondo Forma.Temp ne è anche l'Ente Attuatore accreditato.

3.2 IL SISTEMA DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

La Società adotta un sistema di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale" con un consiglio di amministrazione di quattro membri e un collegio sindacale composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. L'assemblea degli azionisti ha affidato al Collegio Sindacale l'attività di revisione legale dei conti ai sensi dell'articolo 2409 bis c.c.

Consiglio di Amministrazione:

NOME

ENRICO FINI
GIOVANNI FREDDI
TOMASO FREDDI
DANIELE OTTAVI

CARICA

Presidente, Consigliere Delegato
Vice Presidente, Consigliere Delegato
Presidente Onorario, Consigliere Delegato
Consigliere Delegato

DURATA

Fino approvazione bilancio al
31-12-2023

Da un punto di vista organizzativo, Il Consiglio di Amministrazione si riunisce periodicamente, in presenza o da remoto. L'Assemblea dei Soci nomina i componenti del Consiglio di Amministrazione, che restano in carica 3 anni (fino all'approvazione della terza annualità di bilancio), definisce il compenso fisso annuale di ciascun Consigliere e fissa l'ammontare complessivo dei compensi annui che può essere erogato complessivamente ai Consiglieri.

Il Consiglio di Amministrazione delibera circa i poteri dei singoli Consiglieri e dei relativi compensi variabili in relazione alle specifiche deleghe che vengono attribuite. **È presente in Lavoropiù un comitato esecutivo composto da due Consiglieri di Amministrazione, il cui scopo è di interloquire con il Direttore generale su tematiche di rilievo** quali:

- la verifica del **perseguimento degli obiettivi** definiti nel piano di sviluppo della società;
- la promozione dell'**immagine aziendale** e dei marchi;
- le strategie di sviluppo dell'attività di **Formazione**.

I compensi stabiliti per i consiglieri che fanno parte del comitato esecutivo sono ricompresi nel massimale dei compensi fissato dall'assemblea dei soci. Sul tema del conflitto di interessi, gli Amministratori agiscono sempre nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2391 del cc.

Collegio Sindacale:

NOME	CARICA	DURATA
PAOLO MASSINISSA MAGINI VIOLETTA FRASNEDI MASSIMO MARCHI GABRIELE LANDUCCI LUCA LIBERTI	Presidente del Collegio Sindacale Sindaca Sindaco Sindaco Supplente Sindaco Supplente	Fino approvazione bilancio al 31-12-2024

Il controllo legale dei conti viene esercitato dal Revisore contabile Dott. Marco Cruciani. La società ha inoltre conferito una procura speciale a quattro soggetti che ne assumono la rappresentanza.

NOME	CARICA
LEONARDO APICELLA LEONARDO BONZI MATTEO NALDI RUDY GIUSEPPE PARRACINO	Procuratore speciale Procuratore speciale Procuratore speciale Procuratore speciale - Direttore Generale

Dirigenti:

I Dirigenti sono figure manageriali strategiche presenti nell'organizzazione già dai primi anni di attività e che hanno avuto un ruolo fondamentale nello sviluppo del business. Attualmente i Dirigenti svolgono attività di supervisione di alcune delle aree aziendali più strategiche. Essi ricevono un compenso fisso, che si somma a un compenso variabile legato al raggiungimento degli obiettivi di budget. Anche il Direttore Generale riceve un compenso fisso e uno variabile che viene deciso in occasione dell'approvazione del bilancio d'esercizio e che è determinato in relazione all'utile realizzato l'anno precedente. Il Direttore Generale sottoscrive, all'atto di nomina, un Patto di Fedeltà annuale che prevede l'erogazione di un premio a condizione che garantisca la sua permanenza in azienda. Il Direttore Generale attualmente nominato, Dott. Rudy Giuseppe Parracino, dispone dei più ampi poteri di firma e ha la rappresentanza legale della Società.

3.3 GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ

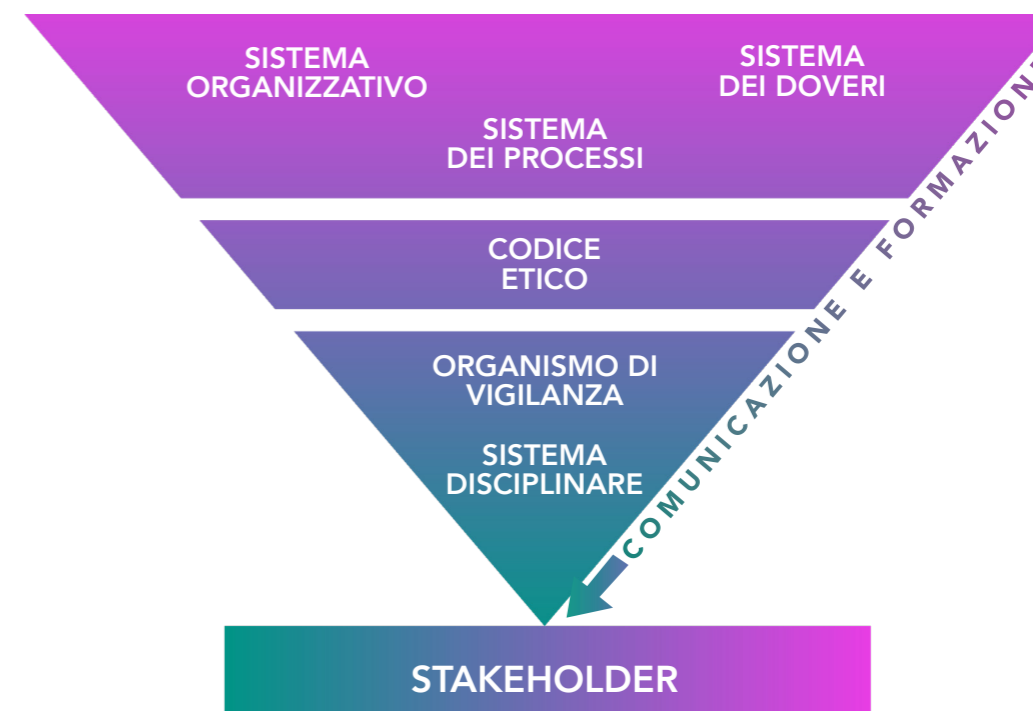
Il Direttore Generale partecipa ai Consigli di Amministrazione e ha la possibilità di condividere dichiarazioni di scopo, valore o missione dell'organizzazione, e comunicazioni sulle strategie, sulle politiche e sugli obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile e sulle eventuali criticità. Il Direttore Generale può altresì esercitare controllo sulla due diligence dell'organizzazione e su altri processi per identificare e gestire

gli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone. Dal 2022 anche l'avvio del processo di realizzazione del Report Integrato e dello sviluppo di un sistema interno dedito all'implementazione di sistemi di reporting di sostenibilità sono stati oggetto di condivisione. Nello stesso anno, è stata formalmente introdotta la funzione del Sustainability Management.

Organo di Vigilanza:

NOME	CARICA
PAOLO MASSINISSA MAGINI JACOPO LANCONI LUCA LIBERTI	Presidente fino al 28-02-2026 Membro Membro

MODELLO DI GOVERNO AZIENDALE





Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001:

L'azienda al fine di uniformarsi a quanto disposto dal **D.lgs. 231/2001** e di garantire correttezza ed eticità nello svolgimento delle proprie attività aziendali, ha ritenuto opportuno adottare un proprio modello organizzativo.

Il Modello è finalizzato a determinare da un lato, **la piena consapevolezza** presso i soci, amministratori, dipendenti, collaboratrici e collaboratori di Lavoropiù **delle disposizioni contenute nel Decreto** e dall'altro istituire un complesso organico di principi e procedure idonei a gestire un **sistema di controllo interno** al fine di prevenire la commissione dei reati previsti.

Il Modello, adottato dall'Azienda consente quindi di:

- identificare e valutare i rischi aziendali in relazione ai reati previsti dal Decreto;
- individuare un sistema di controllo preventivo;
- adottare un codice etico e il relativo sistema sanzionatorio;
- prevedere l'istituzione di un organismo di vigilanza permanente.



Codice di Condotta Fornitori

Il Codice di Condotta Fornitori è un insieme di linee guida etiche e comportamentali a cui la catena di fornitura è chiamata ad aderire. **Questo codice stabilisce gli standard di condotta etica e sociale che l'azienda si aspetta dai propri partner commerciali** affinché possa essere allineata tutta la catena di fornitura dell'azienda in termini di etica, sostenibilità e conformità a determinati principi.

Lavoropiù opera nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative vigenti e adotta i principi contenuti nel proprio codice etico, nel proprio modello organizzativo, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, nella propria politica per la Diversità e inclusione e Pari opportunità di genere (ISO 30415:2021 e PDR 125:2022), consultabili sul sito web lavoropiu.it.

Con tale Codice di Condotta, Lavoropiù condivide i propri valori con i fornitori e si aspetta che questi ultimi operino nel rispetto degli stessi. Lavoropiù vuole, in tal modo, garantire Conformità legale e Normativa, Lavoro Dignitoso, Diversity & Inclusion, Ambiente, Etica, Comunicazione Trasparente, Catena di Fornitura Sostenibile, Responsabilità Sociale d'Impresa, Conformità alle Politiche Aziendali.



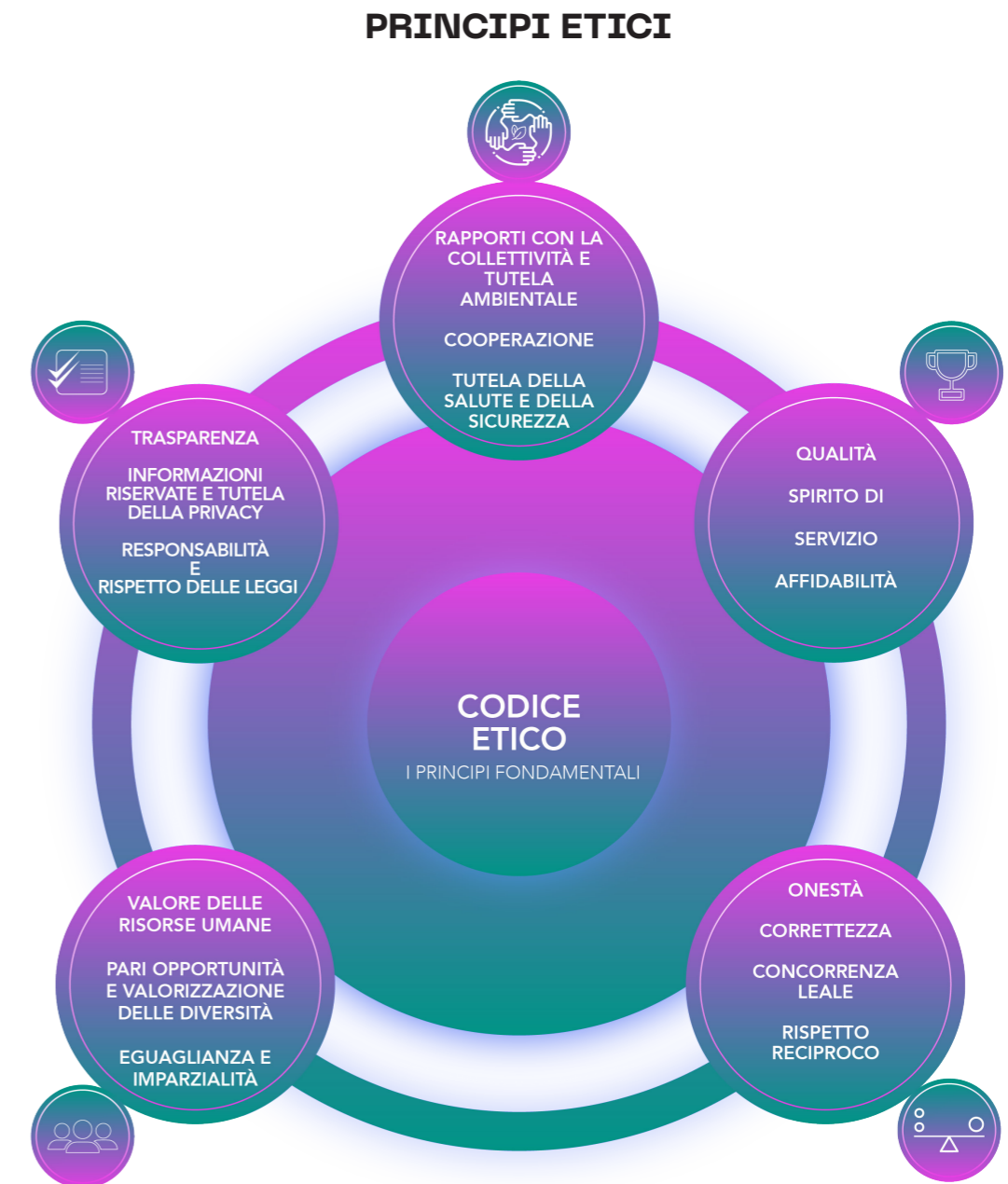
Codice Etico

Il Codice Etico, adottato da Lavoropiù, è parte integrante di un modello organizzativo interno in cui sono individuati i principi generali e le regole comportamentali a cui viene riconosciuto valore etico positivo.

Il Codice Etico ha lo scopo di indirizzare eticamente l'agire della azienda e le sue disposizioni sono vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori dell'impresa, dei suoi dirigenti, dipendenti, consulenti e di chiunque instauri un rapporto di collaborazione.

Il Codice si compone di 4 sezioni:

- nella prima, sono indicati i principi etici generali che individuano i valori di riferimento nelle attività della Società;
- nella seconda, sono indicate le norme comportamentali dettate per le/i Destinatarie/i;
- nella terza, sono disciplinati i meccanismi che regolano i rapporti con i terzi;
- nella quarta invece vengono indicate le disposizioni attuative del Codice Etico.



3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa di Lavoropiù si sviluppa su due livelli. Un livello è composto dagli **uffici corporate** in cui sono centralizzate diverse attività, sia strategiche sia operative. Le 5 sedi corporate sono così rappresentate:

1. **Sede Legale** situata in Piazza San Martino 1 a Bologna, in cui sono presenti l'ufficio di Presidenza e i seguenti uffici operativi:

- » Ufficio Direzione Generale
- » Ufficio Personale Diretto
- » Ufficio Legale e Supporto Operativo
- » Ufficio Direzione Divisioni Specialistiche
- » Ufficio Segreteria Sede Legale
- » Ufficio Fleet Management

2. **Sede Corporate** sita in Via dell'Indipendenza 74 a Bologna ove sono situati:

- » Ufficio Amministrazione
- » Ufficio Paghe e Stipendi
- » Ufficio Organizzazione Sistemi Informativi
- » Ufficio Controllo Redditività
- » Ufficio Segreteria Amministrativa

3. **Sede Direzionale** situata in Piazza XX Settembre 1 a Bologna e trasferita nel mese di ottobre 2023 in Via Della Zecca 1 a Bologna in cui sono presenti i seguenti uffici operativi:

- » Ufficio Direzione Marketing
- » Ufficio Sviluppo Commerciale e Marketing
- » Ufficio Affari Generali
- » Ufficio Pricing e CRM
- » Ufficio Business Engagement and Analysis
- » Ufficio Digital Trasformation
- » Ufficio Sustainability Management
- » Ufficio Segreteria di Direzione

4. **Sede Corporate** 2 sita in Via Galliera 8 a Bologna composta dai seguenti uffici:

- » Ufficio Crediti e Finanza
- » Ufficio Acquisti
- » Ufficio Sviluppo Estero

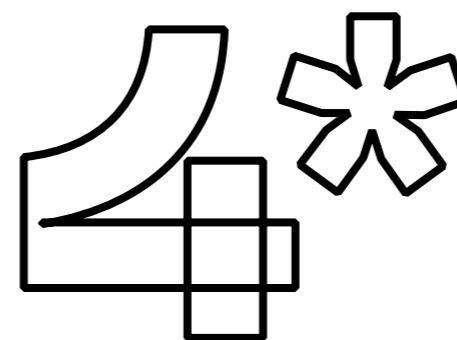
5. **Sede Operations** in Via degli Agresti 4 a Bologna che ospita i seguenti uffici:

- » Ufficio Direzione Operativa
- » Ufficio Talent Placement (trasferito nel mese di giugno 2023 in Viale Vicini 20 a Bologna).

Il secondo livello della struttura organizzativa riguarda le **filiali e le divisioni specialistiche presenti su tutto il territorio nazionale** e che sono composte generalmente da:

- o Responsabile di Filiale o di Divisione
- o Addetta/o alla selezione
- o Addetta/o all'attività commerciale.

Nello specifico, la rete commerciale è composta da diverse figure professionali a seconda dell'area e/o degli obiettivi di business assegnati: Key account, Sales Consultant, Commerciale di filiale o Branch Team. L'organizzazione e la gestione di più filiali territorialmente vicine è affidata, di norma, alla/al Responsabile di Area.



STRATEGIA, RISCHI E MODELLO DI BUSINESS

4.1 LA VISIONE STRATEGICA

Per Lavoropiù la capacità di generare valore e di conseguire un vantaggio competitivo dipende dalla qualità e dalle competenze delle proprie persone. La capacità di attrarre e coltivare talenti, di offrire condizioni di lavoro stimolanti, di favorire la loro motivazione e tutelare il loro benessere psico-fisico nei luoghi di lavoro costituiscono per l'azienda fattori importanti per il suo sviluppo. Parallelamente, la strategia integrata dell'Azienda, che unisce tra loro le dimensioni della sostenibilità del business e dello sviluppo di impatti positivi a livello ambientale e sociale, si sviluppa su diversi macro ambiti, tra loro interconnessi, che a loro volta si declinano in azioni strategiche specifiche.

ATTIVITÀ STRATEGICA

DECLINAZIONE STRATEGICA

1. SPECIALIZZAZIONE

Inserimento in nicchie di mercato in cui la professionalità e la competenza delle risorse riescono a fare la differenza. Minore possibilità, anche involontaria, di concentrare risorse, interessi e attività in un determinato settore. Questo fa sì che non si creino rapporti impari nel rapporto azienda-fornitore.

2. CENTRALITÀ DEL CAPITALE UMANO

La competenza raggiunta dalle/dai dipendenti con molti anni di esperienza alle spalle e l'attenzione rivolta alle nuove risorse sono il tratto che contraddistingue Lavoropiù dalle altre imprese di questo settore.

Mantenimento e sviluppo della Talent Density delle risorse: le filiali di Lavoropiù sono composte da team numerosi in modo da poter garantire massima attenzione e alta qualità in ogni aspetto del servizio verso aziende clienti e candidate/i.

Selezione ed engagement delle collaboratrici e dei collaboratori: la competenza raggiunta, l'impegno quotidiano, il riconoscimento autentico nei valori aziendali, la crescita professionale e umana sono stati sempre motivo di coesione e condivisione.

Crescita interna: Lavoropiù sposa la modalità "Home Made", ovvero la crescita interna delle risorse. Questo fa sì che le/i responsabili e le figure di coordinamento abbiano piena conoscenza dei processi lavorativi.

La sostenibilità sociale e ambientale passa attraverso alcuni valori che rappresentano e caratterizzano l'azienda in maniera unica e coerente con la visione aziendale.

Approccio umano al lavoro: questo passaggio strategico rappresenta la ricerca costante di Lavoropiù nel mettere le persone nelle condizioni di vivere l'esperienza lavorativa in una condizione di benessere.

Sostenibilità ambientale: direttamente collegato all'attenzione alle tematiche ambientali mostrate dalle/dai proprie/i dipendenti, per Lavoropiù è rilevante porre in essere iniziative diversificate per ridurre l'impatto ambientale.



ATTIVITÀ STRATEGICA

DECLINAZIONE STRATEGICA



4. BRAND AWARENESS

5. INCREMENTO DELLA PRESENZA SUL TERRITORIO

6. IMPLEMENTAZIONE DI ATTIVITÀ CORRELATE

7. INTERNAZIONALIZZAZIONE

8. SVILUPPO TECNOLOGICO

Governance: Lavoropiù intende perseguire un percorso evolutivo della governance che porti l'azienda a divenire un sistema circolare e sempre più partecipato da tutte/i le/i dipendenti.

Inclusione femminile: l'azienda, per immaginare un futuro di creazione di valore condiviso, adotta la promozione del lavoro femminile come un necessario passaggio evolutivo dei modelli organizzativi delle imprese e delle organizzazioni in genere. Un maggiore approfondimento del tema è proposto all'interno del Capitolo "Performance e impatti sui Capitali".

Attenzione alla disabilità: da 15 anni Lavoropiù è specializzata sul tema dell'inclusione delle disabilità e conta circa 20 operatori che si occupano di selezione in materia. Le persone con disabilità riconoscono a Lavoropiù una competenza specifica nella gestione del tema ed esprimono soddisfazione di come l'azienda gestisce i colloqui. Un maggiore approfondimento del tema è proposto all'interno del Capitolo "Performance e impatti sui Capitali".

Connessione con la scuola: Lavoropiù si propone come ponte di congiunzione tra il Mondo del Lavoro e il Mondo della Scuola per supportare entrambi i protagonisti di queste due dimensioni complementari nella realizzazione di percorsi formativi capaci di fornire una preparazione sia pratica sia teorica, alle/agli studentesse/i, nonché future/i lavoratrici/tori, per fare in modo che siano messe/i nelle condizioni di rispondere alle esigenze del nuovo mercato del lavoro.

La strategia marketing dell'azienda è rivolta a potenziare la visibilità del marchio nei territori in cui sviluppa il proprio business in maniera prioritaria.

L'azienda è attualmente di fronte alla grande sfida di generare valore in diverse Regioni d'Italia e lo sviluppo delle aree territoriali è supportato da un modello di business che si è dimostrato efficace.

In un futuro prossimo, le evoluzioni del contesto di riferimento e della struttura societaria potranno suggerire un avanzamento verso servizi e attività in risposta a bisogni più ampi all'interno dell'ambito di HR Management.

Lavoropiù considera prioritaria l'azione di supporto internazionale, mediante i propri servizi, alle esigenze espresse dai propri clienti.

Lo sviluppo tecnologico rappresenta lo strumento cardine per generare valore dalle informazioni che si ricevono dal mondo esterno.

4.1.1 IL RAPPORTO CON LE SCUOLE

LAVOROPIÙ GOES TO SCHOOL è un progetto che coinvolge gli istituti scolastici di tutta Italia e ha l'obiettivo di orientare e accompagnare le studentesse e gli studenti nel mondo del lavoro. Il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro non è semplice, proprio per questo la formazione è imprescindibile per permettere agli studenti di affrontare con consapevolezza le sfide del futuro e trovare la propria strada.

Il progetto, che coinvolge 5.000 studenti, più di 60 istituti scolastici e 157 aziende su tutto il territorio nazionale, prevede una serie di iniziative per offrire alle/agli studentesse/i l'opportunità di mettere a fuoco le proprie attitudini e di acquisire competenze utili per inserirsi al meglio nel mercato del lavoro. In questo modo attraverso seminari, master e corsi di formazione vengono sviluppati e facilitati gli incontri tra le aziende del territorio e le/i giovani.

NEL 2023 SONO STATI ESEGUITI 119 INTERVENTI FORMATIVI NELLE SCUOLE DI TUTTA ITALIA.



Partendo dall'ascolto dei propri clienti, l'azienda si prefigge l'obiettivo di entrare nella scuola, luogo di istruzione tecnica per eccellenza, per offrire alle/agli studentesse/i l'opportunità di avere come **docenti d'eccezione** le/i tecniche/i delle aziende, e con loro **avviare percorsi di approfondimento** su ciò che hanno appreso dai libri e dalle/i loro insegnanti. Per raggiungere i propri obiettivi di medio e lungo termine, e garantire standard sempre più elevati nell'elaborazione delle proposte didattiche e di orientamento post-scolastico, Lavoropiù ha riunito i propri migliori talenti in un team specialistico.

Il **Team Lavoropiù Goes to School** oggi si occupa di interloquire con le/i referenti del mondo scolastico, dello sviluppo professionale e dell'istruzione tecnica superiore. Le/i professioniste/i di questo team sono recruiters ed esperte/i di job placement, che ogni giorno dialogano con le imprese e le scuole per dare vita a progetti di valore.

La nascita di sinergie vincenti tra istituti scolastici, famiglie, realtà aziendali e, naturalmente, studentesse e studenti, indirizza l'azione di Lavoropiù nel perseguimento di alcuni macro-obiettivi:

- **VALORIZZAZIONE** del talento nelle nuove generazioni, guidando le/gli studentesse/i nel riconoscimento delle proprie passioni, stimolandone la curiosità e motivandole/i rispetto all'apprendimento del sapere tecnico;
- **COINVOLGIMENTO** delle/degli studentesse/i attraverso una metodologia didattica di taglio pratico e operativo, che garantisca una partecipazione realmente attiva e il raggiungimento di risultati concreti e misurabili;
- **TRASPARENZA** sulle reali condizioni del mercato del lavoro e sulle opportunità di inserimento lavorativo. È importante che le/i giovani abbiano una chiara fotografia del contesto socio-economico a cui appartengono, per prendere decisioni il più possibile in maniera consapevole;
- **TESTIMONIANZE** da parte delle/i professioniste/i esperte/i del proprio settore e un confronto diretto in aula (ma anche online), favoriscono nelle/i partecipanti entusiasmo, proattività e spirito di iniziativa.

In questo ambito Lavoropiù si occupa principalmente di:

ORIENTAMENTO AL LAVORO
PROJECT WORK
SEMINARI
SPORTELLI INDIVIDUALI

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO
LABORATORI DIDATTICI
FORMAZIONE PROFESSIONALE

Nel 2023:

Lavoropiù ha introdotto alcuni **progetti di orientamento** rivolti alle studentesse e agli studenti delle scuole secondarie di primo grado. Ha stretto una collaborazione con **Fondazione Golinelli** di Bologna che ha istituito La scuola delle Idee, prima scuola secondaria di primo grado STEAM in Italia. Lavoropiù ha condiviso l'approccio che coniuga il sapere, il saper fare e il saper essere per la crescita delle/i giovani, offrendo momenti di incontro con le/i referenti di aziende clienti che hanno raccontato la varietà dei ruoli presenti nei vari contesti aziendali.

Ha inoltre offerto un momento formativo e di confronto alle studentesse e agli studenti delle classi III dell'**Istituto Salesiano** di Bologna. In questa occasione è stato affrontato il tema delle soft skill grazie al contributo di un giovane cantante rap che ha raccontato la sua esperienza alle/ai partecipanti sottolineando i concetti di gioco di squadra,

passione, creatività, consapevolezza, empatia e gestione del tempo.

Altra collaborazione di rilievo è stata siglata con l'Associazione Amore per il sapere, in occasione dell'iniziativa **Romanae Disputationes**, un concorso nazionale di filosofia che offre l'opportunità, a docenti, studentesse e studenti, di riflettere ogni anno su un tema di rilevanza filosofica, sociale e culturale. Il tema dell'anno scolastico 2023/24 è stato "Quid est tempus?", declinato per gli incontri tra le/i partecipanti e Lavoropiù in "Il tempo delle scelte".

Un percorso di workshop per indagare "la conoscenza di sé – Scoprire sé: come posso essere utile al mondo?", "la conoscenza del mondo universitario – quale percorso voglio fare?", la conoscenza del mondo del lavoro – il lavoro può rendere felici?", "come prepararsi agli esami di ingresso – come posso essere utile al mondo?".



4.2 IL PROCESSO STRATEGICO DI CANDIDATE MANAGEMENT

Il candidate management in Lavoropiù si occupa di **guidare il processo di assunzione dal primo incontro fino alla firma del contratto**, garantendo che le candidate e i candidati siano adeguatamente valutate/i e integrate/i nell'organizzazione. La struttura e le responsabilità si riferiscono alla supervisione, alla costruzione e al mantenimento dei rapporti con i/le candidati/e attraverso strategie di recruiting, di talent acquisition e di attraction. **La gestione dei candidati e delle candidate è sempre di più una componente significativa per un'agenzia per il lavoro**, un asset strategico poiché le relazioni che si creano con le persone permettono di sviluppare competenze, esercitare una efficace brand reputation e un coerente employer branding.

In più, nel contesto attuale, l'individuazione della migliore candidatura rappresenta una sfida rinnovata nelle dinamiche e nei processi per i quali la valorizzazione del capitale umano, il capitale intangibile per eccellenza, ricopre un ruolo di rilievo. Un processo di candidate management diventa un approccio professionale, rispettoso e orientato alle esigenze delle/dei candidate/i se consapevole e strutturato nel proprio percorso.

La gestione della/del candidata/o

Il processo di candidate management mira a tracciare e garantire un percorso che accompagni la/ il candidata/o dal momento in cui entra in contatto con noi fino alla sua professionalizzazione di nuove competenze. Attraverso analisi e studio dei trend di mercato, per ogni territorio si mira ad un'attività di reclutamento, ricerca e selezione (di seguito denominata "delivery") che fondi la propria strategia su **tre driver** fondamentali:

1. Innovazione sotto forma di diversi impegni

Tecnologia HR e Software di Recruiting: l'adozione di nuovi software di recruiting e piattaforme tecnologiche migliora l'efficienza del candidate management e favorisce la Candidate Experience. Strumenti come i sistemi di tracciamento delle/i candidate/i (ATS) e l'intelligenza artificiale nel processo di selezione semplificano le attività di gestione, accelerano i tempi di reclutamento e migliorano l'esperienza complessiva della/del candidata/o che apprezza l'implementazione di un processo trasparente e risposte tempestive senza rinunciare al rapporto umano. L'utilizzo di analisi dei dati e intelligenza artificiale permette di identificare tendenze, valutare meglio il potenziale match tra azienda e candidata/o e prendere decisioni più informate.

2. Qualità

Tracciare e condividere con il cliente il processo di delivery attraverso una banca dati strutturata e completa grazie ad un continuo e costante lavoro di screening e scouting. Ciò presuppone un supporto consulenziale alle aziende che **Lavoropiù accompagna nell'individuare con massima precisione e attenzione il profilo ricercato e, di conseguenza, la migliore candidatura possibile**. Ciò è avvalorato da uffici corporate a disposizione della/del candidata/o, alla flessibilità nell'erogazione dei servizi e alla capacità di fare network grazie ad una rete capillare sul territorio che sviluppa competenze specialistiche in ogni area di mercato. Non ultimo, la **responsabilità sociale d'impresa** alimenta tutti i processi e le azioni che permettano

di valorizzare le risorse umane e contribuire allo sviluppo delle comunità locali in cui Lavoropiù opera, consapevoli dell'impatto delle nostre responsabilità sulla società.

La Consulenza, la Formazione Continua della/ del Recruiter di Lavoropiù, la Centralità della/del Candidata/o, la Pianificazione di un processo di selezione diversificato, la Conoscenza di specificità e aspettative, la Banca Dati continuamente aggiornata e arricchita, il Modello di Business basato sulla relazione di fiducia con Azienda e Candidata/o, la Compliance dei processi, l'importanza della Social Responsibility e la garanzia di un processo che si basi e rispetti Diversity & Inclusion sono i valori e i tratti distintivi di Lavoropiù.

Contact center

Nel 2022 nasce in Lavoropiù il Contact Center. Un team di persone, con forti competenze sociali e metodologiche, si occupa di contattare le/i candidate/i che hanno effettuato l'iscrizione in banca dati - autonomamente o in risposta ad un annuncio - e che non hanno partecipato ad opportunità professionali o formative. L'obiettivo è quello di poter fornire una risposta alla richiesta di contatto o di informazioni della/ del candidata/o a cui dare, in questo modo, l'attenzione e l'aiuto che merita.

Di seguito i dati espressi dal team nella propria attività:

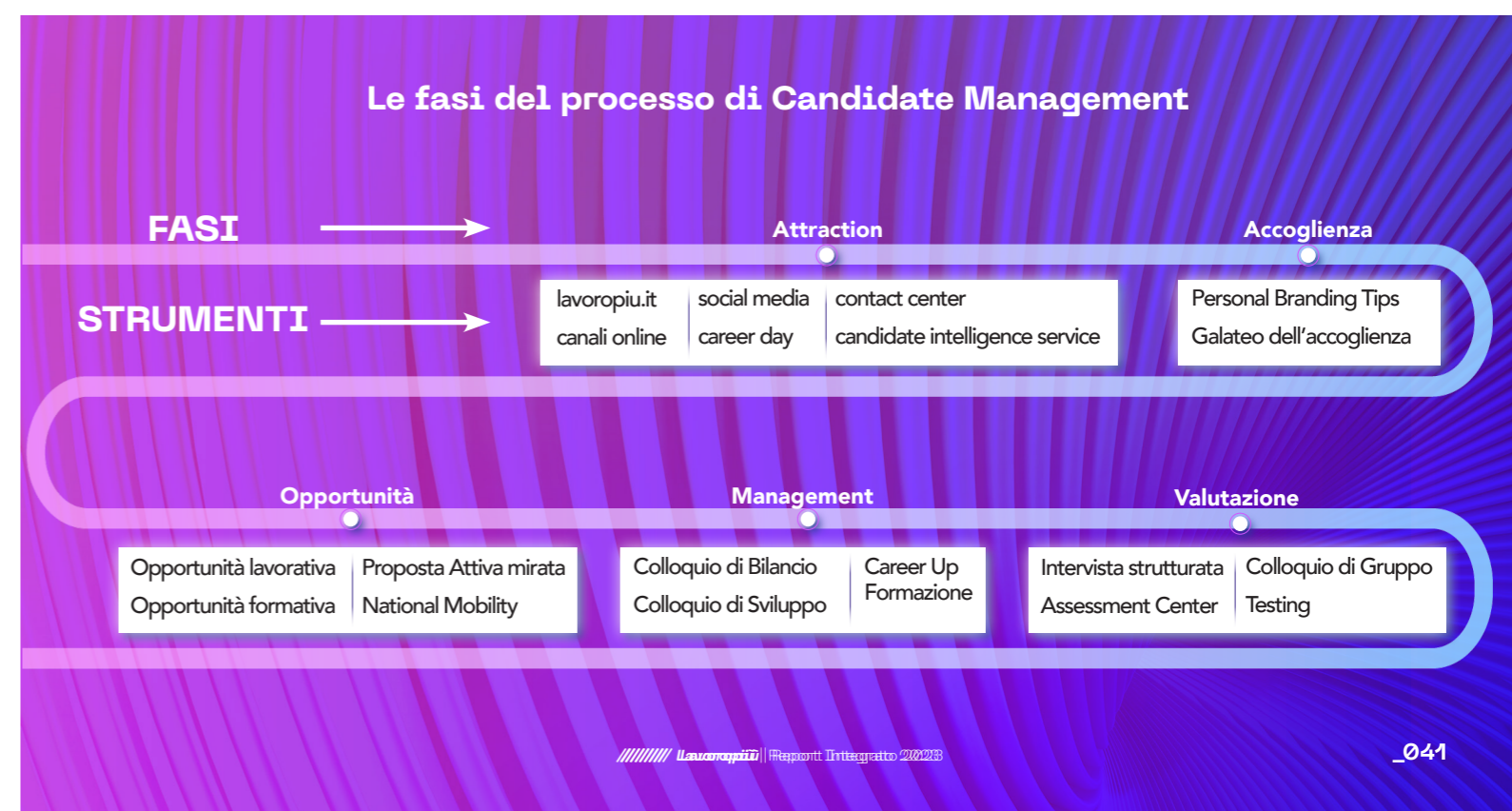
	2022	2023
persone contattate e validate in banca dati	25.127	32.443
persone associate a ricerca	2.246	2.091
assunzioni generate	973	453

3. Professionalità

Il processo di candidate management continua a sostenere le/i candidate/i grazie ad un **supporto continuo su orientamento, preparazione ai colloqui di lavoro, formazione** e percorsi di upskilling. A tal proposito, è stato descritto un processo di accoglienza condiviso - Il **Galateo dell'Accoglienza** - che vuole lasciare a ciascuna/o collega un vademecum di buone pratiche e relazioni con tutte/i le/i candidate/i che si rivolgono alle filiali presenti sul territorio. Ciò vuole anche garantire un ascolto sempre attivo a chiunque scelga Lavoropiù per collocarsi o ricollocarsi nel mondo del lavoro e necessiti di un accompagnamento.

Per questo Lavoropiù ritiene fondamentali:

- nei confronti dell'azienda un **approccio consulenziale**, l'analisi dei fabbisogni con conseguente differenziazione di metodo in fase di ricerca e colloquio e un approfondimento del contesto aziendale e del team in cui sarà inserita la risorsa;
- nei confronti della/del candidata/o sono indispensabili **ascolto, orientamento e consulenza**, chiarezza nella presentazione della posizione lavorativa, delle prospettive future, dell'inquadramento e della realtà organizzativa, feedback puntuali e **career management**.



In definitiva, l'evoluzione del ruolo delle agenzie per il lavoro sarà orientata alla **creazione di un valore condiviso** che miri allo **sviluppo delle categorie professionali**. Le fasi del processo di candidate management si concretizzano nell'adozione di specifici strumenti per sviluppare il processo stesso in modo da garantire progetti di continuità professionale e una delivery efficace:

Da candidata/o a lavoratrice/tore durante la fase di assunzione, alle persone vengono fornite tutte le informazioni necessarie per la corretta gestione del rapporto con il nuovo datore di lavoro, condivise le indicazioni comportamentali e operative previste dai regolamenti delle aziende presso le quali andrà a lavorare.

Dopo l'assunzione, la persona è costantemente affiancata nel proprio percorso da candidata/o a lavoratrice/tore. A partire da una formazione professionale rivolta sia a persone in cerca di lavoro sia in procinto di essere inserite in azienda con contratti di somministrazione a termine. Questi percorsi si sono rivelati particolarmente utili per intervenire sul gap tra le competenze già acquisite dalla risorsa e quelle richieste effettivamente dalle aziende. Inoltre, alle/ai lavoratrici/tori in somministrazione che terminano un contratto e sono in attesa di ricollocarsi, Lavoropiù offre percorsi formativi dai contenuti sia tecnici sia di orientamento, con l'ottica di contribuire a mantenere aggiornate le competenze e la connessione con il mercato del lavoro. La formazione, erogata in remoto e in presenza, si avvale di Forma.temp (il fondo dell'ente bilaterale di settore). Uno dei contenuti di questi percorsi riguarda la conoscenza e la fruibilità dei servizi offerti da Ebi.Temp che fornisce alle/ai lavoratrici/tori in somministrazione servizi di sostegno, tutela e agevolazione. Si rimanda, al riguardo, al paragrafo su Formapiù e Forpiù.

Candidate Management Process, i dati

Di seguito alcuni dati riguardanti il nostro processo di assunzione in somministrazione:

Inquadramento per genere

		2023	%	2022	%	2021	%	2020	%
UOMINI	Operai	9.963	88%	10.541	92%	9.833	95%	7.268	92%
	Impiegati	1.322	12%	975	8%	570	5%	618	8%
	Totale	11.285	100%	11.516	100%	10.403	100%	7.886	100%
DONNE	Dirigente	-	0%	-	0%	1	0%	-	0%
	Operaia	10.533	81%	11.060	84%	7.717	88%	6.234	86%
	Impiegata	2.518	19%	2.089	16%	1.087	12%	1.018	14%
	Totale	13.051	100%	13.149	100%	8.805	100%	7.252	100%
TOTALE	Dirigente	-	0%	-	0%	1	0%	-	0%
	Operaia/o	20.496	84%	21.601	88%	17.550	91%	13.502	89%
	Impiegata/o	3.840	16%	3.064	12%	1.657	9%	1.636	11%
	Totale	24.336	100%	24.665	100%	19.208	100%	15.138	100%

Tipologia contrattuale

		2023	%	2022	%	2021	%	2020	%
UOMINI	Determinato	11.219	99%	11.369	99%	10.125	97%	7.705	98%
	Indeterminato	66	1%	147	1%	278	3%	181	2%
	Totale	11.285	100%	11.516	100%	10.403	100%	7.886	100%

		2023	%	2022	%	2021	%	2020	%
DONNE	Determinato	13.020	100%	13.060	99%	8.659	98%	7.122	98%
	Indeterminato	31	0%	89	1%	146	2%	130	2%
	Totale	13.051	100%	13.149	100%	8.805	100%	7.252	100%
TOTALE	Determinato	24.239	100%	24.429	99%	18.784	98%	14.827	98%
	Indeterminato	97	0%	236	1%	424	2%	311	2%
	Totale	24.336	100%	24.665	100%	19.208	100%	15.138	100%

Part time - Full time

		2023	%	2022	%	2021	%	2020	%
UOMINI	Part time	4.704	42%	4.475	39%	3.216	31%	2.457	31%
	Full time	6.580	58%	7.040	61%	7.175	69%	5.428	69%
	MOG	1	0%	1	0%	12	0%	1	0%
	Totale	11.285	100%	11.516	100%	10.403	100%	7.886	100%
DONNE	Part time	8.183	63%	7.622	58%	4.488	51%	3.468	48%
	Full time	4.861	37%	5.524	42%	4.311	49%	3.783	52%
	MOG	7	0%	3	0%	6	0%	1	0%
	Totale	13.051	100%	13.149	100%	8.805	100%	7.252	100%
TOTALE	Part time	12.887	53%	12.097	49%	7.704	40%	5.925	39%
	Full time	11.441	47%	12.564	51%	11.486	60%	9.211	61%
	MOG	8	0%	4	0%	18	0%	2	0%
	Totale	24.336	100%	24.665	100%	19.208	100%	15.138	100%

Assunte/i per età

		2023	%	2022	%	2021	%	2020	%
UOMINI	<30	5.890	52%	5.583	48%	4.152	40%	2.639	33%
	30 - 50	4.087	36%	4.569	40%	4.798	46%	4.103	52%
	>50	1.308	12%	1.364	12%	1.453	14%	1.144	15%
	Totale	11.285	100%	11.516	100%	10.403	100%	7.886	100%
DONNE	<30	5.437	42%	4.844	37%	2.256	26%	1.608	22%
	30 - 50	5.253	40%	5.871	45%	4.763	54%	4.049	56%
	>50	2.361	18%	2.434	19%	1.786	20%	1.595	22%
	Totale	13.051	100%	13.149	100%	8.805	100%	7.252	100%
TOTALE	<30	11.327	47%	10.427	42%	6.408	33%	4.247	28%
	30 - 50	9.340	38%	10.440	42%	9.561	50%	8.152	54%
	>50	3.669	15%	3.798	15%	3.239	17%	2.739	18%
	Totale	24.336	100%	24.665	100%	19.208	100%	15.138	100%

Candidate/i nuove/i valutate/i

	Cluster Età	2023	%	2022	%	2021	%	2020	%
UOMINI	<= 20	4.271	7%	1.863	4%	59	0%	14	0%
	> 50	9.541	15%	6.033	13%	2.978	12%	2.657	11%
	21 - 30	22.514	36%	17.603	39%	9.298	38%	8.823	38%
	31 - 40	14.979	24%	12.061	26%	7.492	31%	7.457	32%
	41 - 50	11.155	18%	8.061	18%	4.680	19%	4.151	18%
	Over	32	0%	34	0%	34	0%	11	0%
	Totale	62.492	100%	45.655	100%	24.541	100%	23.113	100%
DONNE	<= 20	2.862	4%	1.107	2%	186	1%	8	0%
	> 50	9.900	15%	6.900	14%	2.899	10%	2.514	13%
	21 - 30	23.113	35%	18.542	37%	11.948	42%	6.450	35%
	31 - 40	15.785	24%	13.028	26%	8.407	30%	6.066	33%
	41 - 50	13.839	21%	10.271	21%	4.671	17%	3.614	19%
	Over	35	0%	62	0%	14	0%	7	0%
	Totale	65.534	100%	49.910	100%	28.125	100%	18.659	100%
TOTALE	<= 20	7.133	6%	2.970	3%	245	0%	22	0%
	> 50	19.441	15%	12.933	14%	5.877	11%	5.171	12%
	21 - 30	45.627	36%	36.145	38%	21.246	40%	15.273	37%
	31 - 40	30.764	24%	25.089	26%	15.899	30%	13.523	32%
	41 - 50	24.994	20%	18.332	19%	9.351	18%	7.765	19%
	Over	67	0%	96	0%	48	0%	18	0%
	Totale	128.026	100%	95.565	100%	52.666	100%	41.772	100%

Candidate/i totali valutate/i

	Cluster Età	2023	%	2022	%	2021	%	2020	%
UOMINI	<= 20	4.878	7%	1.937	3%	189	0%	18	0%
	> 50	12.620	15%	8.176	13%	4.766	10%	4.322	12%
	21 - 30	32.781	36%	24.727	38%	18.292	40%	12.633	35%
	31 - 40	23.153	24%	18.059	28%	14.439	32%	11.888	33%
	41 - 50	16.531	18%	11.639	18%	8.120	18%	6.823	19%
	Over	38	0%	39	0%	16	0%	16	0%
	Totale	90.001	100%	64.577	100%	45.822	100%	35.700	100%
DONNE	<= 20	3.148	4%	1.129	2%	65	0%	11	0%
	> 50	14.027	15%	9.563	14%	5.252	14%	4.325	15%
	21 - 30	30.727	35%	23.114	35%	13.013	34%	8.400	30%
	31 - 40	23.204	24%	18.184	27%	12.177	32%	9.445	34%
	41 - 50	19.959	21%	14.188	21%	7.915	21%	5.947	21%
	Over	54	0%	76	0%	41	0%	12	0%
	Totale	91.119	100%	66.254	100%	38.463	100%	28.140	100%
TOTALE	<= 20	8.026	6%	3.066	2%	254	0%	29	0%
	> 50	26.647	15%	17.739	14%	10.018	12%	8.647	14%
	21 - 30	63.508	36%	47.841	37%	31.305	37%	21.033	33%
	31 - 40	46.357	24%	36.243	28%	26.616	32%	21.333	33%
	41 - 50	36.490	20%	25.827	20%	16.035	19%	12.770	20%
	Over	92	0%	115	0%	57	0%	28	0%
	Totale	181.120	100%	130.831	100%	84.285	100%	63.840	100%

CORSI DI FORMAZIONE FORMA.TEMP	2023	2022	2021	2020
ORE EROGATE	18.536	17.149	11.876	7.772
PERSONALE FORMATO	3.648	3.069	2.342	1.750

4.3 ALCUNI PROGETTI REALIZZATI NEL 2023

New Start

Softskill e reskilling sono le keyword di New Start, il progetto di Lavoropiù nato per favorire l'incontro tra imprese disponibili a investire su candidate/i motivate/i e lavoratrici/tori alla ricerca di opportunità in settori per loro nuovi o in altre regioni d'Italia.

Negli ultimi anni, il mercato del lavoro sta registrando un grande sbilanciamento tra domanda e offerta, infatti, le aziende italiane stanno faticando enormemente a trovare i profili di cui hanno bisogno, soprattutto nelle specializzazioni tecniche. Le ragioni dietro a questa tendenza, ormai diffusa per ogni settore, sono molteplici e per questo Lavoropiù nel 2023 ha continuato con successo quanto lanciato nel 2022: il progetto New Start.

Il progetto nasce da un'idea di gestione del capitale umano che parte dall'identificazione di risorse con caratteristiche personali di valore, per poi accompagnarle nell'acquisizione di strumenti e di mezzi per accedere al mondo del lavoro, indipendentemente dal luogo o dalle competenze tecniche necessarie. L'obiettivo, infatti, è proprio quello di creare il punto di contatto giusto tra attitudini, obiettivi comuni e visione futura cercando di far emergere quelli che possono essere requisiti trasversali della risorsa come ambizione, capacità di adattamento, intraprendenza e voglia di mettersi in gioco. Qualità che le aziende riconoscono importanti e che in questo momento potrebbero fare la differenza.

Ecco perché, nel raggio d'azione di questo progetto, la mobilità territoriale è un aspetto prioritario. Offrire opportunità lavorative alle persone che incontrano difficoltà prettamente territoriali durante il percorso di ricerca del lavoro è un ulteriore passo in avanti per ridurre il mismatch tra azienda e candidata/o. Un team specializzato si occupa di attrarre le/i migliori candidate/i da tutta Italia, ingaggiandole/i e accompagnandole/i nel percorso di trasferimento verso nuovi contesti territoriali e nuove prospettive di lavoro.

In questo processo, i benefici per le aziende che aderiscono al programma HR MOBILITY si concretizzano in:

- Accesso a un bacino di candidate/i più ampio e la possibilità di raggiungere aree dove le professionalità richieste sono ricche di profili interessanti;
- Adesione a un progetto dal forte valore etico e sociale;
- Possibilità di organizzare corsi di formazione specifici per consentire alle/i candidate/i di acquisire le competenze specialistiche richieste in azienda



PROGETTO NEW START - HR MOBILITY	2023	2022
Persone collocate	111	60
Persone colloquate e inserite in banca dati	501	214
Numero foresterie attivate	3	1
Numero persone ospitate in foresteria	15	12

HR MOBILITY – Anno 2023 complessivo

111 risorse coinvolte nel progetto*

*11 risorse rilevate dopo la presentazione del primo paper HR Mobility: 9 di Parma, 1 di Firenze, 1 di Vicenza.

DESTINAZIONI_>>>

Arrivo

41 Emilia-Romagna
22 Toscana
17 Lombardia
14 Piemonte
14 Veneto
3 Lazio

Partenza

28 Sicilia
21 Campania
19 Puglia
13 Lazio
8 Calabria
5 Marche
3 Piemonte
3 Emilia-Romagna

2 Toscana
1 Basilicata
1 Sardegna
1 Liguria
1 Veneto
1 Lombardia
1 Regno Unito
1 Svizzera

INSIGHTS_>>>

HR Mobility Insights

20 hanno utilizzato il bonus di Lavoropiù per sostenere il colloquio in presenza
52 avevano un appoggio sul territorio di destinazione e una rete di relazioni in supporto
13 hanno usufruito di un alloggio fornito dalle aziende
12 hanno usufruito della foresteria di Lavoropiù a Parma
31 sono stati inseriti in R&S e 80 in somministrazione
34 non avevano un appoggio sul territorio
58 assunzioni per mansioni operative, 39 per mansioni tecniche e 14 per ruoli impiegatizi

FONTI_>>>

Da quali fonti arrivano?

64 hanno risposto a un annuncio
38 tramite ricerca attiva nelle banche dati
9 dal passaparola

BONUS MOBILITÀ_>>>

I numeri del bonus mobilità

1° quadrimestre: 3.596,30€ utilizzati
23 bonus gestiti di cui 9 match (5 R&S)

2° quadrimestre: 7.099,17€ utilizzati
28 bonus gestiti di cui 9 match (3 R&S)

3° quadrimestre: 3.115,95€ utilizzati
21 bonus gestiti di cui 4 match (3 R&S)

Totale 2023: 13.811,42€

#Lavoropiù4Welcome

#Lavoropiù4Welcome è l'iniziativa di Lavoropiù a sostegno delle/dei rifugiate/i in possesso di protezione internazionale, protezione temporanea o protezione speciale, che offre loro la possibilità di integrarsi nel tessuto sociale e lavorativo, attraverso percorsi di formazione utili a colmare il gap di competenze linguistiche e professionali, e attraverso azioni mirate all'inserimento lavorativo.

Il progetto nasce dalla convinzione che l'accesso al mercato del lavoro rappresenti un elemento rilevante sia per le/i rifugiate/i, sia per la società che le/li accoglie. Per le risorse è un tassello fondamentale nel loro percorso d'inclusione perché consente di raggiungere un'autonomia economica e ritrovare un proprio ruolo nella comunità. Integrare queste persone nel mondo del lavoro porta benefici anche alla società ospitante: crea innovazione, fa crescere le imprese, arricchisce le relazioni tra le/i dipendenti e ha un impatto positivo sul gettito fiscale e sul sistema economico nel suo complesso.

Il progetto si è concretizzato grazie alla creazione di una rete con le associazioni del terzo settore che si occupano di accoglienza, con le quali si è collaborato per entrare in contatto con le/i loro beneficiarie/i offrendo due tipi di percorsi:

1. Erogazione di corsi di formazione:

Lavoropiù ha organizzato dei percorsi formativi che hanno previsto due moduli principali:

- **Bilancio delle Competenze** della durata di 8 ore da svolgere online o in presenza, con esperte/i selezionatrici/tori di Lavoropiù al fine di delineare le caratteristiche personali della/del destinataria/o;
- **Modulo di Lingua Italiana ed Educazione Civica** con l'obiettivo di aumentare le competenze della lingua italiana e di fornire conoscenze generali rispetto alla legislazione italiana.

Tot. Ore di formazione 2023	80
Numero di partecipanti 2023	31
Fondi e btemp utilizzati	€ 43.395,91
Associazioni coinvolte 2023	4

2. Inserimenti lavorativi

In collaborazione con la rete di associazioni del terzo settore sono state svolte attività di acquisizione e gestione di curriculum di persone rifugiate e di tutte/i coloro che vivono situazioni di difficoltà, sia proattivamente alla rete di filiali di Lavoropiù sia organizzando delle giornate di recruiting ad hoc nelle sedi delle associazioni (WelcomeDay).

Numero WelcomeDay 2023	4
Numero persone colloquate 2023	66
Associazioni coinvolte 2023	4
Numero persone inserite 2023	25



Welcome 2022

Nel mese di Giugno 2023 **Lavoropiù ha ricevuto il logo "Welcome 2022" da parte di UNHCR**, Agenzia ONU per i Rifugiati, nell'ambito del programma Welcome.

Oltre alle candidature provenienti dai corsi di formazione e dai progetti di inserimento lavorativo, l'impegno di Lavoropiù è stato anche quello di avvicinare al mondo del lavoro persone con lo status di Richiedente asilo e inserirle nella banca dati di Lavoropiù. Questo ha permesso di ottenere il logo "welcome 2022", prestigioso riconoscimento assegnato da parte dell'UNHCR, Agenzia ONU per i Rifugiati, nell'ambito del programma **Welcome**.

Working for Refugee Integration – sostenuto dal Ministero del Lavoro, da Confindustria e da Global Compact Network Italia – ha favorito l'inserimento di 555 rifugiate/i nel mercato del lavoro. Il 2023 vede l'azienda di nuovo protagonista in questo progetto, avendo assunto con contratti di somministrazione 665 persone con lo status di richiedente asilo.

Lavoropiù è entrata a far parte di un grande network volto a creare una società più inclusiva e sensibile ai bisogni di chi è stata/o costretta/o ad abbandonare il proprio paese a causa di guerre e persecuzioni, agevolando il loro inserimento lavorativo e sociale.





Job To Be – Vieni a vedere il tuo futuro

Il 24 ottobre a Bologna si è svolto 'Job To Be – Vieni a vedere il tuo futuro', il nuovo Career Day di Lavoropiù che mette in contatto profili STEM provenienti da tutta Italia con alcune delle più importanti realtà industriali.

Ad aprire l'evento, il benvenuto di Daniele Vacchi, Presidente dell'Associazione Amici del Museo del Patrimonio Industriale, il saluto di Enrico Fini, Presidente di Lavoropiù e il contributo di Marialisa Alberghini, Strategy Manager di Lavoropiù.

È stata **una giornata ricca di colloqui, in una location straordinaria, dal grande significato per la storia industriale bolognese**. Le/i partecipanti hanno potuto confrontarsi con le aziende presenti e scoprire le migliori opportunità di lavoro presenti sul territorio.

Una giornata di "matching" – non a caso a Bologna che vanta la più alta concentrazione al mondo di industrie di automazione – che ha messo le/i giovani **neodiplomate/i e neolaureate/i in materie STEM al centro**, dove le parole chiave sono state **mobilità territoriale e reclutamento a livello nazionale**.

Presenti aziende che hanno scritto la storia dell'industria emiliano-romagnola: Aetna Group (Robopac), Datalogic, Elettrotecnica Imolese, Epsol, Gruppo Coesia, Gruppo Filati, Hera, Kimatic, Marchesini Group, Marposs, Romaco, oltre alla veneta Fiamm Energy Technology.

Hanno partecipato 59 candidate/i in possesso di diploma o laurea ad indirizzo STEM provenienti da tutta Italia (30% Centro Sud, 50% Bologna e Provincia, 20% Centro Nord).

Grazie al lavoro di matching organizzato nei giorni precedenti l'evento per creare le scalette colloqui più in linea con le ricerche delle aziende e i profili delle/i candidate/i, nell'unica giornata **sono stati effettuati circa 280 colloqui**. Ogni azienda ha incontrato di media 23 profili e ogni singolo candidato ha fatto circa 4/5 colloqui.

Dal giorno successivo sono stati organizzati i secondi colloqui e sono state offerte quante più opportunità possibili alle/ai candidate/i attraverso segnalazioni alle aziende clienti. Nel mese successivo si sono svolti altri circa 100 colloqui, a dimostrazione dell'alto potenziale dei profili invitati a partecipare all'evento.

Università

Lavoropiù riconosce la centralità del ruolo delle Università per consolidare la collaborazione tra l'azienda, le istituzioni e il territorio. Il rapporto si declina in diverse attività tra cui la partecipazione ai career day, interventi formativi in aula attraverso docenze di senior manager dell'azienda e supporto alle attività di orientamento. Grazie all'inserimento nel contesto universitario, Lavoropiù è entrata in contatto con le Junior Enterprise, associazioni no-profit formate da studentesse e studenti che offrono servizi di consulenza alle imprese. Le attività svolte in collaborazione sono state molteplici: dalla partecipazione attiva a loro eventi in qualità di partner- formatori, alla creazione di eventi ad hoc con le loro università di provenienza, fino al supporto ad eventi culturali.



Career Day

Lavoropiù ha partecipato a numerosi eventi di recruiting organizzati dalle maggiori Università italiane, volti ad incontrare le studentesse e gli studenti prossime/i a terminare gli studi e in procinto di iniziare una carriera lavorativa.

In occasione di tutti i career day è stato offerto alle/ai candidate/i la possibilità di essere inseriti all'interno della banca dati, unitamente alla consulenza sul proprio curriculum vitae e sulle opportunità di carriera presenti nei territori presidiati da Lavoropiù. Durante i colloqui, dunque, si attivano tutte le leve del career management che le/i recruiters hanno a disposizione per orientare le/i candidati.

Lavoropiù ha partecipato nel 2023 a 106 career day, di cui 36 svolti in modalità online, incontrando 3500 nuove/i candidate/i.

Interventi Formativi

Lavoropiù si è posta come Competence Leader a servizio dell'Università di Tor Vergata, tenendo gratuitamente 3 lezioni per approfondire i diversi sbocchi che si possono intraprendere nel mondo HR, analizzando le dinamiche del colloquio in presenza, con attività pratiche.

Gli interventi di formazione gratuita sono proseguiti presso la Sapienza di Roma con un focus sugli HR Analytics, valorizzando la multidisciplinarietà del settore.

Infine, presso L'Università Milano Bicocca si è collaborato con l'associazione Inclusion che ha lo scopo di supportare e facilitare sia il percorso universitario sia l'inserimento nel mondo del lavoro della fascia di studentesse/i più fragili. In questa situazione, grazie alla professionalità delle risorse dell'ufficio dedicato alle Politiche Attive del Lavoro, sono stati affrontati i percorsi di inserimento e gli strumenti disponibili per questa tipologia di studentesse/i dando loro la possibilità di sperimentarsi in una simulazione di colloquio.

Candidate Intelligence Service – CIS

Lavoropiù, forte dei valori e della mission dell'azienda, si è posta fin da subito l'obiettivo di orientare e facilitare l'entrata nel mondo del lavoro della fascia di popolazione più giovane. Per questo nel 2018 la Direzione ha deciso di formare un team dedicato e assicurare così ai neodiplomati e neolaureati un punto di riferimento in azienda specializzato per il loro target. Il team rintraccia candidate/i di qualità all'interno dell'ATS di un fornitore di servizi di recruiting online, che contiene più di 600.000 curriculum vitae inviati in risposta ad annunci di Lavoropiù. Questa attività è stata particolarmente apprezzata dalla rete di recruiter che, nel 2023, ha ricevuto circa 5.000 profili in risposta alle segnalazioni pervenute. Il 40% di questi profili non era inizialmente presente nel data base aziendale ma, appunto, rinvenibile nella banca dati del partner. **Il lavoro quotidiano e costante del team ha consentito che quote sempre maggiori di questi profili fossero inseriti anche nella banca dati di proprietà.** A fine anno risultano 1.000 curriculum vitae nuovi nella banca dati proprietaria.



Match Your Talent

Il **talent program realizzato in collaborazione con il Bologna FC** non è solamente un progetto formativo, ma rappresenta un vero e proprio viaggio di scoperta nelle dinamiche interne di un club di Serie A. Le/Gli iscritte/i hanno l'occasione di sperimentare in prima persona il backstage di una squadra di calcio professionistica, imparando dai migliori esperti del settore. Tra gli ultimi professionisti affiancati dalle/i candidate/i di Lavoropiù nel 2023, hanno dato la disponibilità a dedicare un'intera giornata al progetto il preparatore atletico e il social media manager del Bologna FC 1909.

Due esperienze che hanno consentito di raccontare il "dietro le quinte" di un'organizzazione sportiva e le skills necessarie per affrontare la tensione tipica di un match.

4.4 ANALISI DEI RISCHI

L'analisi dei rischi per Lavoropiù rappresenta uno dei passaggi centrali nella definizione del piano strategico. **Individuare e gestire i rischi significa per l'azienda mettere in luce gli elementi chiave che necessitano di essere monitorati non solo da un punto di vista di efficacia strategica, ma anche sotto il profilo della gestione operativa e della misurazione.**

Il recepimento del concetto di "risk based thinking" avviene sia a livello strategico sia a livello organizzativo. Il rischio connesso con il mancato rispetto dei requisiti attesi dal cliente, per quanto riguarda i servizi offerti, si ritiene debba essere scongiurato attraverso la sua eliminazione o, quanto meno, la sua riduzione per il mantenimento e l'ampliamento del mercato.

Conseguentemente nelle procedure che definiscono l'organizzazione dell'azienda sono state inserite specifiche iniziative contenenti:

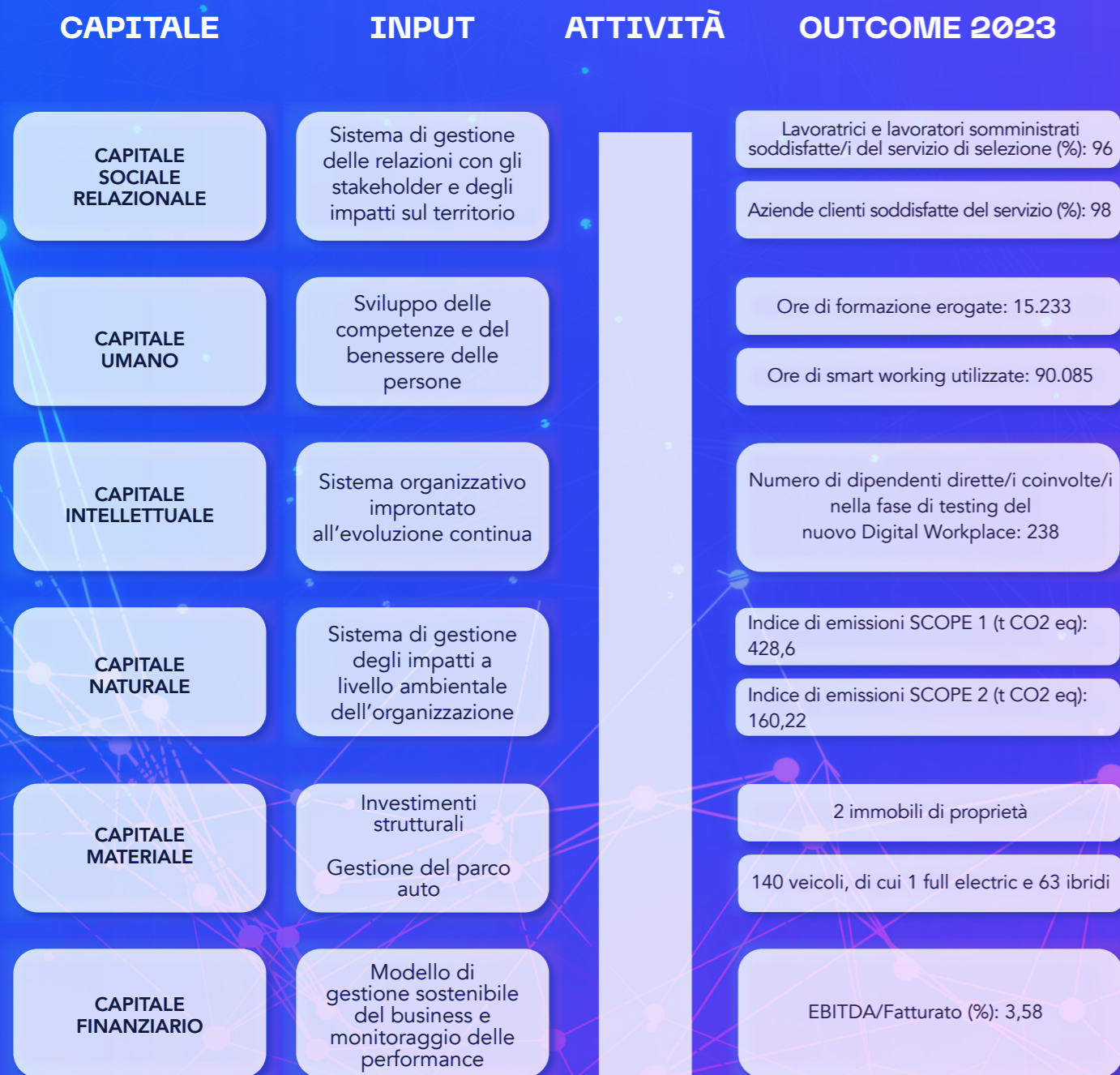
- l'indicazione dei rischi individuati;
- le azioni atte a eliminare o ridurre tali rischi;
- le opportunità di miglioramento connesse con le azioni di cui sopra.

Nella tabella seguente sono riepilogati i principali rischi individuati dall'organizzazione e le relative misure di mitigazione.

RISCHIO	PRINCIPALI MISURE DI MITIGAZIONE	CAPITALE IMPATTATO
CREDITO	Affidamento dei clienti, servizio di assicurazione dei crediti, diversificazione del fatturato	Finanziario Organizzativo
MARGINALITÀ	Costituzione gruppo di lavoro "Pricing", target price per cliente e settore, sviluppo cultura interna, approccio bottom-up, controllo mensile delle marginalità e dei risultati aziendali	Finanziario Organizzativo Sociale-Relazionale
COMMITMENT ED ENGAGEMENT DELLE/DEI COLLEGHE/I	Si opera un lavoro quotidiano sulle/i manager affinché sappiano dare senso di scopo e unicità, performance, motivazione a tutta l'organizzazione, formazione, opportunità di crescita professionale, implementazione sistemi di gestione su diversità e inclusione, team di lavoro, attività a favore delle comunità locali che coinvolgono le/i dipendenti, sistema di welfare, approccio umano al lavoro	Umano Organizzativo Sociale-Relazionale
PARITÀ DI GENERE E DIVERSITY & INCLUSION	Lavoropiù mette a sistema la consapevolezza e la promozione delle diversità e le pari opportunità attraverso azioni concrete che coinvolgono tutta la popolazione aziendale. Per questo ha adottato un sistema di gestione secondo le norme UNI EN ISO 30415:2021 e UNI PdR 125:2022.	Umano Organizzativo
PRESIDIO DELLE COMPETENZE DISTINTIVE	Da diversi anni è stata istituita l'Academy aziendale e implementato lo sviluppo dell'Ufficio RU, il quale si pone l'obiettivo di organizzare percorsi formativi per tutte/i le/i dipendenti e per tutte/i le/i nuove/i dipendenti	Umano Organizzativo
COMUNICAZIONE	Lavoropiù adotta strumenti di comunicazione diversificati, rivolti a tutti gli stakeholder, con l'obiettivo di favorire la brand reputation e il profilo di azienda giovane, dinamica, aperta e inclusiva, attenta alla valorizzazione del singolo e alla tutela del benessere di tutte le persone e degli stakeholder in generale	Sociale-Relazionale
SISTEMI INFORMATIVI	Lavoropiù sta affrontando un processo di trasformazione digitale, che rappresenta un fattore molto importante per sviluppare la propria capacità di mettere a valore le informazioni e le conoscenze distintive dell'Azienda	Organizzativo Sociale-Relazionale
QUALITÀ	Lavoropiù adotta un Sistema di Gestione della Qualità e Sicurezza certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015 e sviluppa costantemente il proprio sistema organizzativo in base alle necessità evolutive espresse dal mercato, dalle collaboratrici, dai collaboratori e dalla strategia aziendale	Organizzativo Umano
SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	Negli anni Lavoropiù ha implementato iniziative diversificate in ambito ambientale, al fine di ridurre l'impatto espresso dalla propria attività	Naturale

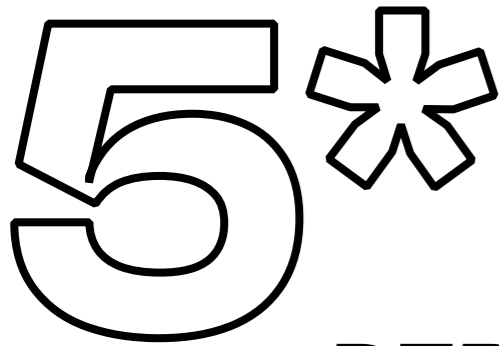
4.5 MODELLO DI BUSINESS

La creazione del valore da parte di Lavoropiù si basa su sei forme di Capitale come input, che l'azienda modifica, incrementa, consuma o utilizza durante il processo di creazione del valore. L'obiettivo del Framework del Report Integrato è rappresentato dalla volontà di mettere in risalto l'intero processo di creazione di valore e di portare l'impresa a misurare tale processo trasformativo. Di seguito viene proposta una rappresentazione del modello di business di Lavoropiù.



LEGENDA

- CONTROLLO E VERIFICA DELLA CONFORMITÀ
- PROCEDURE DI SISTEMA
- SERVIZI EROGATI DA LAVOROPIÙ COME AGENZIA PER IL LAVORO
- RELAZIONE DIRETTA SULL'ITEM
- ⋯ RELAZIONE SUPPORTO O FUNZIONE COMPLEMENTARE SULL'ITEM



PERFORMANCE E IMPATTI SUI CAPITALI

5.1 CAPITALE SOCIALE-RELAZIONALE

5.1.1 GLI STAKEHOLDER PER LA CREAZIONE DI VALORE AZIENDALE

Gli Stakeholder sono tutti gli interlocutori che intrattengono un rapporto di mutua interazione con Lavoropiù, da un lato influenzandone le attività secondo modalità e gradi di intensità differenti e dall'altro essendone influenzati. Di seguito sono indicate le primarie legittime aspettative di diversi stakeholder aziendali.

STAKEHOLDER	LEGGITTIME ASPETTATIVE
APPARATO PRODUTTIVO- MANIFATTURIERO DEL TERRITORIO	Capacità di incrociare domanda e offerta di figure professionali e corretto trattamento degli aspetti giuslavoristici (compliance)
CANDIDATE/I E AZIENDE	Presenza in carico di fabbisogni e aspettative, atteggiamento professionale e interessato alle esigenze, opportunità di lavoro, rispetto della compliance (giuslavoristico, privacy), correttezza professionale
DIPENDENTI DIRETTE/I	Buon livello di autonomia nello svolgimento delle mansioni, partecipazione ad un'organizzazione caratterizzata da un modello di relazione curato e da uno stile manageriale di open leadership, che è in grado di garantire attenzione alla crescita di competenze, capacità e responsabilità in sintonia con la componente retributiva fissa e variabile
REGIONI, PA E SERVIZI PER L'IMPIEGO STATO ITALIANO	Presenza in carico delle persone disoccupate Contrapposizione a una realtà di lavoro irregolare che crea un danno a livello sociale in Italia
SOCI	Buon governo d'impresa a livello legale e umano, redditività con crescita di valore tangibile e intangibile
FORNITORI	Rispetto delle condizioni commerciali, sviluppo dell'impresa, condivisione dei valori

5.1.2 CUSTOMER SATISFACTION E QUALITÀ DELLA RELAZIONE CON I CLIENTI

L'azienda attribuisce una **grande importanza all'ascolto del cliente e alla sua soddisfazione**, nell'ambito della quale vengono adottate diverse azioni di fidelizzazione per mantenere un rapporto duraturo e positivo con i clienti. Il personale di struttura dell'azienda riceve una formazione adeguata per gestire relazioni commerciali di qualsiasi livello e questo garantisce una miglior offerta nel servizio consulenziale e professionale ai clienti, creando una solida base di fiducia e collaborazione.

La strategia commerciale di Lavoropiù fonda il suo principio sulla qualità del servizio che viene erogato alle aziende. Le modalità di erogazione del servizio prevedono, infatti, diversi fattori che rendono molto alto il livello di approccio. L'attenzione al cliente si manifesta anche attraverso **azioni di fidelizzazione** poste in essere grazie alle numerose partnership che Lavoropiù stipula nei territori in cui opera. E' frequente, infatti, l'offerta di spettacoli o eventi sportivi a cui le/i referenti aziendali possono partecipare grazie al legame di fiducia ed esclusiva che hanno instaurato con le/i professioniste/i di Lavoropiù.

Ad azioni di consolidamento e fidelizzazione, si affiancano da sempre forti stimoli allo sviluppo e alla penetrazione di mercati e settori ancora poco presidiati.

La presenza di molteplici divisioni specializzate è indice di questa direzione: la conoscenza dei contesti e dei linguaggi propri di determinati settori rende le/i nostre/i professioniste/i, delle/degli interlocutrici/tori privilegiate/i per le funzioni hr delle aziende.

La profonda conoscenza del settore di riferimento, pone le/i professioniste/i di Lavoropiù in grado di sviluppare soluzioni innovative in ambito HR e di strutturare momenti di riflessione e confronto con i propri stakeholder in cui si evidenziano capacità di visione e coinvolgimento.

Un esempio di questa dinamica è la creazione delle iniziative a marchio **MAKERS**.

I Makers rappresentano occasioni di confronto e scambio di best practice tra referenti aziendali e senior manager di Lavoropiù. I temi affrontati nei workshop sono legati al modo di fare impresa e che si ritiene di valore e utile a delineare modelli di comportamento virtuosi (sostenibilità, hr mobility e new start, welfare aziendale, talent attraction e talent retention). Tutti temi sviluppati innanzitutto internamente e su cui l'azienda si è scoperta capace di approcci innovativi ed efficaci. Non è quindi l'agenzia per il lavoro la protagonista di questo progetto ma l'azienda Lavoropiù e la sua capacità di fare impresa.

La struttura dei Makers prevede di solito un workshop in una location attrattiva e un momento esperienziale da offrire alle/agli ospiti. Il più delle volte è previsto anche un momento conviviale in cui facilitare le relazioni interpersonali e lo scambio di contatti proficui e sinergici tra le/i partecipanti.

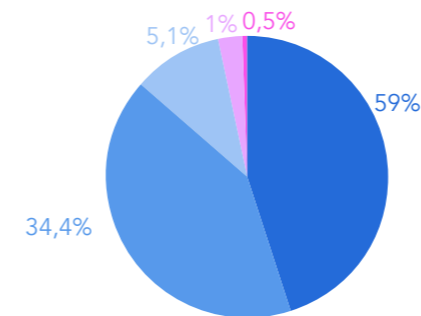
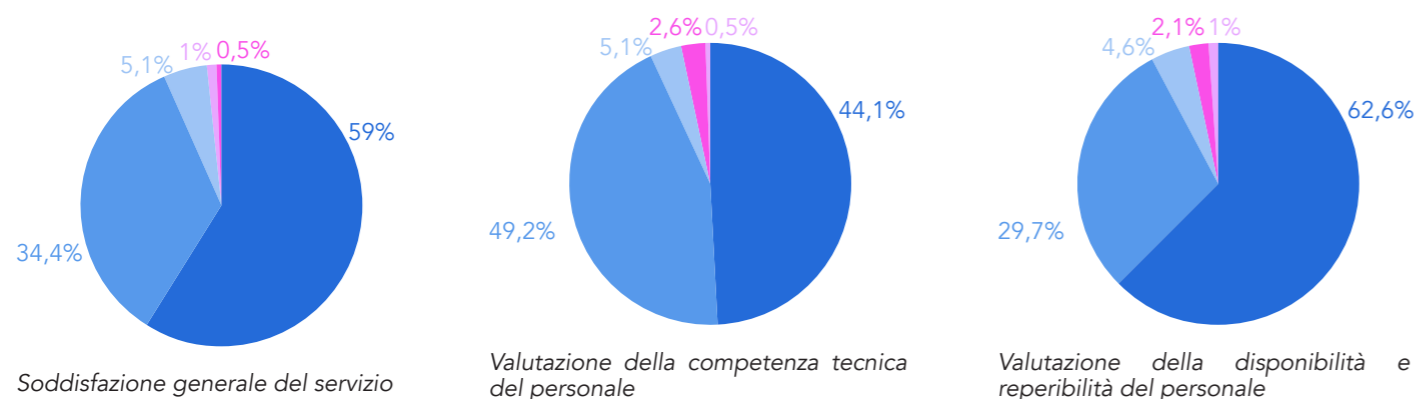
Nel 2023 sono stati organizzati **6 Makers** che hanno visto la partecipazione di **53 aziende** e circa **20 visite di consulenza** fissate nei giorni successivi all'evento presso referenti interessate/i ad approfondire gli argomenti trattati. I temi proposti sono stati: Counselling organizzativo, Welfare e benessere in azienda, New Start e mismatch nel mercato del lavoro, Outsourcing di processi aziendali e rischi connessi ad appalti ritenuti illeciti dagli organi giudiziari.

L'analisi di mercato e il monitoraggio dei trend economici sono compiti affidati all'Ufficio BEA, ossia Business Engagement and Analysis. L'ufficio si occupa di esaminare il mercato e di tenere traccia delle tendenze economiche, al fine di fornire una prospettiva approfondita degli sviluppi e delle opportunità presenti. D'altra parte, il reparto Customer Care si dedica all'invio di questionari per il monitoraggio della soddisfazione dei clienti, delle lavoratrici e dei lavoratori per raccogliere indicazioni riguardanti le aree di miglioramento.

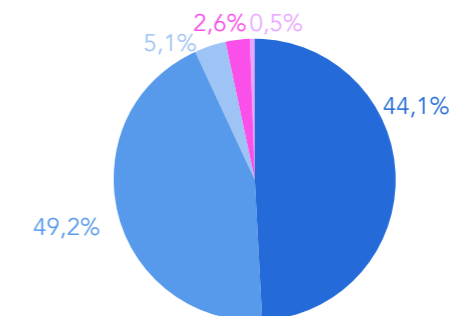
Durante l'anno 2023 sono state contattate 4.834 aziende clienti (tasso di risposta del 4,03%) e 15.613 lavoratrici/tori somministrate/i (tasso di risposta del 7,69%) per effettuare un'indagine approfondita sui servizi offerti da Lavoropiù. L'obiettivo di entrambi i questionari è stato volto a mettere in luce criticità e punti di forza.

Di seguito sono riportati i risultati ottenuti:

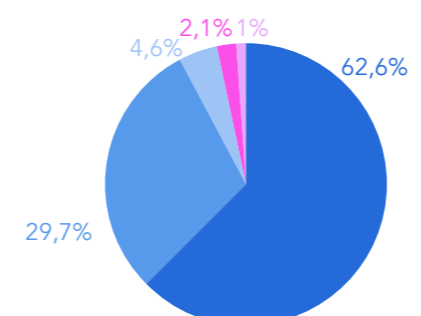
Aziende clienti:



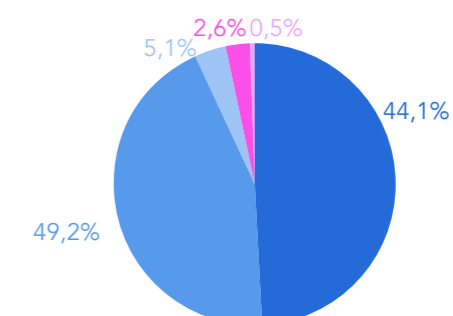
Valutazione della capacità del personale nel fornire un utile supporto per la gestione delle risorse umane interne all'azienda cliente



Valutazione del servizio in termini di velocità di presentazione dei profili

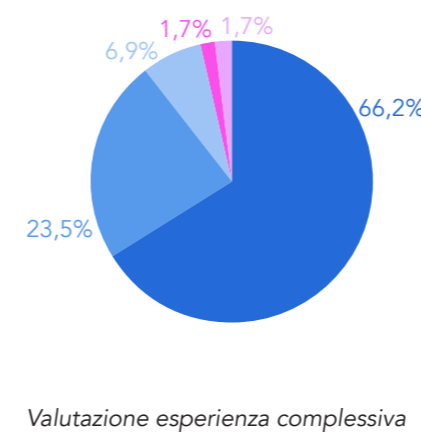
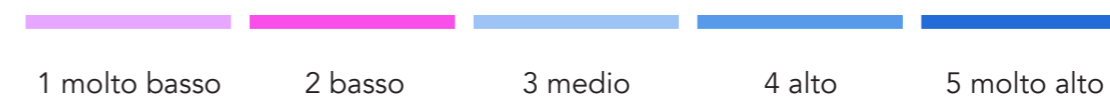


Valutazione dei servizi in termini di corrispondenza tra le esigenze aziendali e i profili professionali presentati

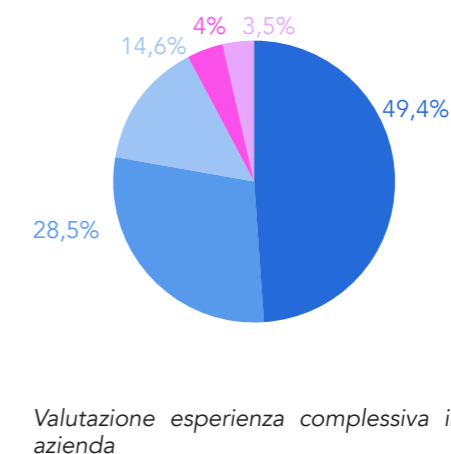


Come valuta l'immagine complessiva di Lavoropiù in termini di strumenti di comunicazione e presentazione utilizzati?

Lavoratrici e lavoratori assunte/i in somministrazione:

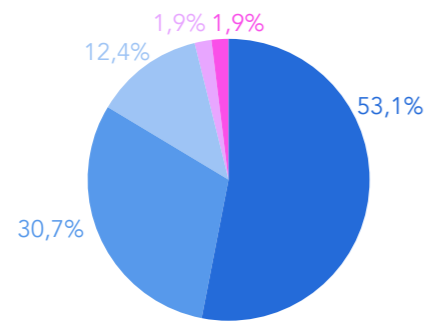


Valutazione esperienza complessiva

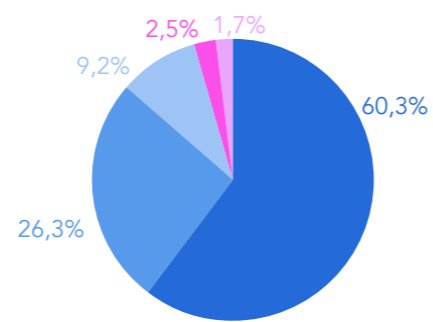


Valutazione esperienza complessiva in azienda

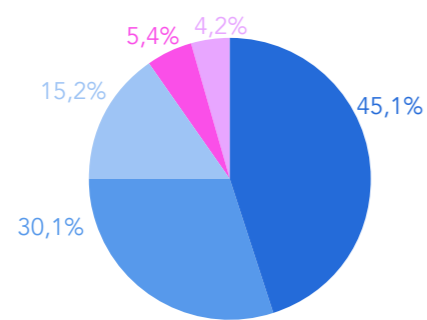
5.1.3 SOSTEGNO A INIZIATIVE SPORTIVE E CULTURALI



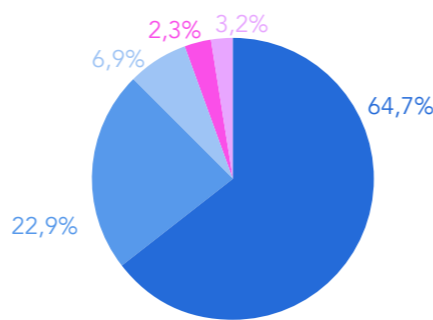
Valutazione del servizio di selezione



Grado di soddisfazione verso il servizio erogato da Lavoropiù



Coerenza tra la mansione svolta presso l'azienda utilizzatrice e la qualifica/competenza professionale posseduta



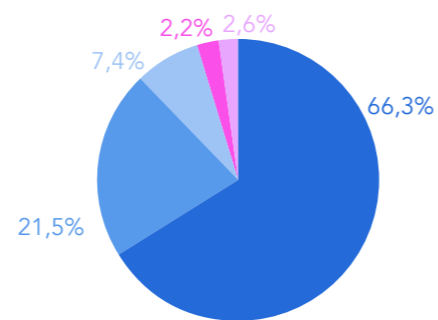
Capacità di chiarire eventuali dubbi o risolvere problematiche da parte del personale

Immagine e reputazione aziendale

L'azienda effettua periodicamente **l'analisi e il monitoraggio delle iniziative che coinvolgono attività di branding**, al fine di valorizzare il marchio, tutelare e preservarne la reputazione.

L'azienda ha registrato i marchi "Lavoropiù" e "Pyou" presso il registro italiano, dell'Unione Europea e in alcuni Paesi stranieri in cui l'azienda opera. Inoltre, sono stati registrati 9 marchi per le divisioni specializzate presso il registro italiano, tra cui Perpiù, Sanipiù, Agripiù, TOR, Farmapiù e Careerpiù.

Infine, l'azienda ha adottato una **policy condivisa**, disponibile sulla intranet aziendale, che **stabilisce le linee guida comportamentali** da seguire in caso di esposizioni personali sui canali social, al fine di mantenere coerenza e coesione nell'immagine aziendale.



Attenzione riservata durante il processo di selezione

Lavoropiù è presente come Sponsor ed HR Partner nelle più importanti competizioni sportive nazionali e nelle discipline più varie: dal calcio al basket, passando per il volley, il tennis, la vela, il padel e molto altro. Una **partnership storica è quella che ci unisce dalla stagione 2008-2009 al Bologna FC, che nella stagione 2023-24 affianchiamo come Sleeve Partner**, oltre che come fornitore ufficiale del personale addetto all'accoglienza nelle aree hospitality dello Stadio Dall'Ara. Siamo inoltre **sponsor della squadra femminile che milita nella serie B e di quella giovanile**. Lavoropiù è anche protagonista del grande tennis internazionale, grazie alla **partnership con FITP, come Team Sponsor della nazionale maschile in Davis Cup e di quella femminile nella Billie Jean King Cup**. Spiccano, inoltre, le collaborazioni con Imoco Volley Conegliano, tra i club più vincenti di sempre nella storia della pallavolo femminile, e con **Tony Arbolino**, pilota di Moto2 tra i talenti più promettenti del motociclismo italiano. Tra le altre società sostenute da Lavoropiù: **Urania Basket Milano, Parma Calcio, Foursailing Team**.



Il sostrato comune su cui poggiano le valutazioni che l'azienda fa in merito a queste partnership è sempre quello sociale e inclusivo. Tutte le sponsorizzazioni raccontano dell'attenzione che Lavoropiù ha verso la parità di genere, la diversity&inclusion, le/i giovani, l'istruzione e la formazione.



L'arte e la cultura sono da sempre linguaggi privilegiati per Lavoropiù, che non ha mai fatto mancare il proprio contributo all'industria dello spettacolo, supportando i festival, i concerti, i teatri, le/gli artiste/i. Abbiamo sostenuto, come **sponsor e HR partner**, alcuni dei più importanti eventi realizzati in tutta Italia: **Bologna Sonic Park, Sonic Park Stupinigi, Sonic Park Matera, Ritmika, Sequoie Music Park, il Premio Estense per il giornalismo di Confindustria Emilia, l'Orchestra Senzaspine.**

A giugno 2023 si è tenuto **Oltre Le Nuvole**, il **concerto di solidarietà** ideato e organizzato da Lavoropiù in collaborazione con **Unipol Arena** e **Resto del Carlino** in favore delle popolazioni colpite dall'alluvione in Emilia-Romagna.

Lavoropiù è inoltre sponsor ed HR partner di **Unipol Arena**, il più grande e moderno complesso al coperto per eventi in Italia, affianca anche il **Teatro Celebrazioni di Bologna** in qualità di Main Sponsor, il **Teatro Europa Auditorium di Bologna** in qualità di sponsor e la **Filarmonica del Teatro Comunale di Modena** in qualità di partner.

Queste opportunità si attivano ormai sempre più di frequente, riconoscendo a Lavoropiù la capacità di essere non solo un partner economico ma anche e soprattutto un partner professionale.

La somministrazione di personale – assunto principalmente con la mansione di hostess e steward – offre l'opportunità alle società sportive e alle agenzie di spettacolo di uscire da logiche di sfruttamento e precarizzazione che, purtroppo, sono ricorrenti in questo settore e di gestire i servizi di accoglienza e controllo con risorse tutelate e qualificate.

Ad ispirare tutte queste attività e iniziative è la passione, l'unico sentimento che può rendere il lavoro, un lavoro fatto bene. Lavorare come quando si gioca o si suona uno strumento e praticare la propria passione come se fosse un lavoro, con dedizione, competenza e impegno.

È il claim di Lavoropiù, nato lentamente nel corso di questi anni, facendo sedimentare tutti i progetti seguiti e tutti i rapporti di partnership attivati che hanno accompagnato lo sviluppo dell'azienda e di tutte le sue risorse:

Work As You Play Play As You Work.

5.1.4 CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO DELLE COMUNITÀ LOCALI

Lavoropiù svolge un ruolo fondamentale nella promozione di eventi ed iniziative organizzati o promossi dalle istituzioni pubbliche. Grazie al sostegno economico fornito a istituzioni pubbliche e associazioni benefiche, l'azienda offre loro la possibilità di realizzare **progetti di grande rilevanza per la collettività** e per il territorio di riferimento. Nel 2023 ha sostenuto iniziative per un totale di 122.415 euro:

1 Lavoropiù è socio promotore di **Fondazione Policlinico Sant'Orsola**. I promotori sono imprese del territorio che versano un contributo annuale sostenendo i costi di funzionamento della Fondazione. Grazie a questo impegno, il 100% delle donazioni viene destinato ai singoli progetti di raccolta fondi.

La rendicontazione del 2022 che abbiamo a disposizione riporta numeri confortanti: sono stati raccolti 1,3 milioni di euro e sono stati portati avanti 20 progetti, tra cui Casa Emilia, Lo Spazio che cura, la cena solidale (che ha raccolto 36.000 euro per Casa Emilia a cui Lavoropiù ha partecipato con una donazione extra rispetto all'impegno associativo), il Parco delle Luna, L'Acqua e le rose. Tutti progetti portati avanti anche nel corso del 2023 e che hanno l'obiettivo di rendere il Policlinico Sant'Orsola, un luogo di cura sempre più accogliente e all'avanguardia per il bene dell'intera comunità;

2 Lavoropiù continua a supportare le iniziative di **Fondazione ANT** con lo scopo di migliorare l'assistenza delle persone malate e promuovere la prevenzione oncologica. Tra le attività patrocinate nel 2023, abbiamo supportato economicamente un concerto organizzato presso il Teatro Manzoni di Bologna nel mese di maggio il cui ricavato è stato impiegato per sostenere l'assistenza medico-specialistica a casa delle/i malate/i di tumore; abbiamo partecipato all'assemblea pubblica dell'associazione per conoscere ancora meglio la struttura e poter organizzare in futuro dei progetti di formazione.

3 Lavoropiù ha sostenuto nel corso del 2023 l'iniziativa della cena solidale della **Fondazione Antoniano Onlus**, organizzata per raccogliere fondi a favore delle 120 famiglie ospitate dalla Fondazione. Abbiamo inoltre mantenuto attivo il contatto con gli operatori sociali che segnalano periodicamente gli ospiti della Fondazione che sono pronti a reinserirsi nella società attraverso l'inserimento lavorativo o percorsi formativi e di orientamento;

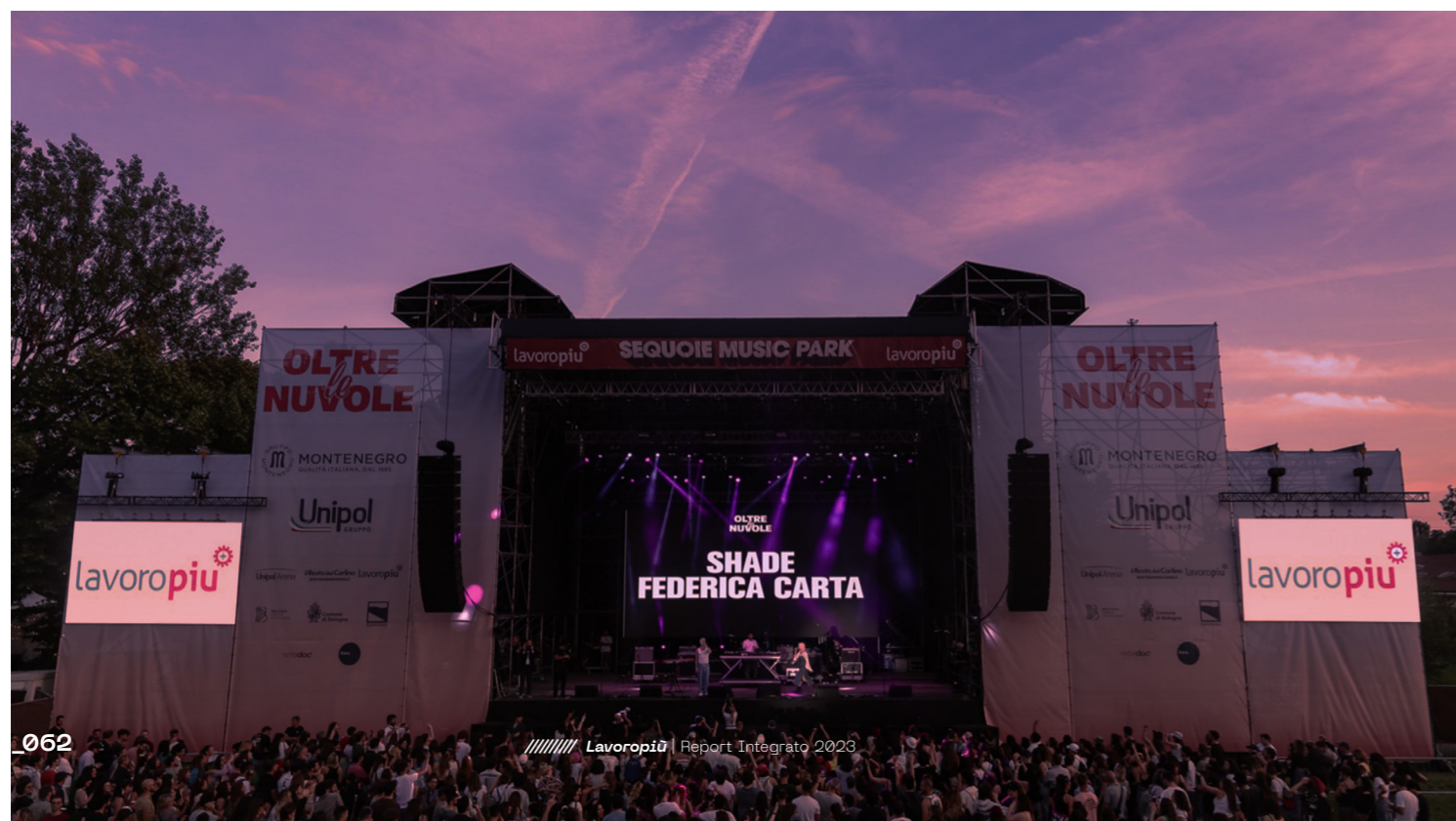
4 Lavoropiù ha partecipato ad un bando pubblico emesso dal Settore Sport del Comune di Bologna attraverso cui ha potuto garantire un contributo economico per la realizzazione di attività di promozione sportiva sul territorio. In particolare, è stata organizzata una giornata, **Bologna Sport Day**, nel mese di settembre in cui le/i giovani della città hanno potuto conoscere tutte le associazioni sportive presenti sul territorio e provare nuovi sport o ascoltare i racconti degli sportivi più rappresentativi. Un altro momento di condivisione dei valori dello sport e della socialità si è svolto nel mese di dicembre presso il PalaDozza di Bologna in cui l'Assessora allo Sport ha donato una targa a Lavoropiù come segno di ringraziamento per il sostegno offerto;

5 Lavoropiù ha costituito un Comitato Organizzatore con altre due società, Unipol Arena e QN Il Resto del Carlino per organizzare **Oltre le Nuvole, una rassegna musicale di beneficenza il cui ricavato è stato devoluto alle zone dell'Emilia Romagna colpite dalle alluvioni nei mesi di maggio e giugno.**

I 25 artisti che hanno aderito all'appello, si sono esibiti gratuitamente sul palco delle Caserme Rosse di Bologna l'8 giugno. **I costi della realizzazione dell'evento sono stati coperti dal Comitato e la raccolta fondi si è attestata intorno ai 500 mila euro** anche grazie al contributo di altre aziende aderenti in qualità di sponsor.

6 Nel 2023 Lavoropiù ha offerto il proprio sostegno alla realizzazione di eventi culturali e sportivi con finalità sociali:

- Rassegna musicale 7° edizione **Premio Alberghini** di Unione Reno Galliera (BO);



- 2° Memorial Dario Lucchini di Bologna;
- Accesso alle partite di calcio del Bologna FC nel settore "Distinti Solidarietà";
- Sostegno economico alla squadra di Powerchair "Macron Warriors" di Viadana (MN);
- Contributo per il restauro della Fonte Remonda di Bologna;
- Contributo al restauro della statua dell'Ercole a riposo di Angelo Gabriello Più in collaborazione con il Sistema Museale di Ateneo di Bologna;
- Contributo alla sostituzione di tendaggi nella Torre Specola di Palazzo Poggi in collaborazione con il Sistema Museale di Ateneo di Bologna;
- Sostegno alla manifestazione artistica Fabiano in Acquerello svoltasi in Piazza Maggiore a Bologna;
- Sostegno a favore della manifestazione di inclusione sportiva Happy Hand di San Lazzaro di Savena (BO);
- Sostegno all'Istituto Salesiano di Bologna per la partecipazione al Forum Giovani MGS di novembre;

Cultura del settore

Lavoropiù si pone l'obiettivo di contribuire attivamente allo sviluppo della cultura del settore di appartenenza. Per questo la partecipazione a convegni e workshop su tematiche pertinenti al settore di appartenenza è pratica consolidata. Inoltre, l'azienda partecipa a fiere ed eventi di settore, come i career day universitari e le fiere campionarie o specifiche di settore (ad esempio, settori come la sanità, la cosmetica o l'agroalimentare).

L'azienda ha aderito ad associazioni di settore come Assolavoro, nonché ad associazioni di categoria come Confindustria Emilia, Confindustria Veneto, Confindustria Bergamo, Assolombarda, Unione Industriali di Parma, Unindustria Reggio Emilia, Confapi Piacenza, Gruppo Imprese Artigiane di Parma, Polo della Cosmesi di Crema. Inoltre, Lavoropiù aderisce ad Impronta Etica, Comitato Universitario Mondo Lavoro, Clust-ER Innovazione nei Servizi, Associazione Amici del Museo del Patrimonio Industriale di Bologna, Italian Institute For The Future, Adapt, Approdo Sicuro. Aidp, Manageritalia, Hub Del Territorio. Siede inoltre nel Consiglio di Amministrazione di Fondazione Premio Estense.

5.2 CAPITALE UMANO

Numero totale di dipendenti suddivise/i per tipologia contrattuale e per genere – al 31/12/2023

	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti	160	460	620
Lavoratrici/tori esterni (collaboratrici e collaboratori)	10	10	20

Numero totale di dipendenti suddivise/i per tipologia contrattuale e per genere – al 31/12/2023

	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
A tempo indeterminato	131	26,46%	364	73,54%	495	79,84%
A tempo determinato	28	22,40%	97	77,60%	125	20,16%

Numero totale di dipendenti suddivise/i per full time/part time e per genere – al 31/12/2023

	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
Full time	151	28,17%	385	71,83%	536	86,45%
Part time	7	8,33%	77	91,67%	84	13,55%

Numero totale di lavoratrici/tori esterni, per genere – al 31/12/2023

	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
Collaboratrici e collaboratori	10	50%	10	50%	20	100%

Consistenza del personale per inquadramento e genere – al 31/12/2023

	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
Dirigenti	4	100,00%	0	0,00%	4	0,65%
Quadri	11	26,83%	30	73,17%	41	6,61%
Impiegate/i	144	25,04%	431	74,96%	575	92,74%
Operaie/i	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

Consistenza del personale per inquadramento e fasce d'età – al 31/12/2023

	<30	%	30-50	%	>50	%	Totale	%
Dirigenti	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	4	0,65%
Quadri	0	0,00%	30	73,17%	11	26,83%	41	6,61%
Impiegate/i	204	35,48%	354	61,57%	17	2,96%	575	92,74%
Operaie/i	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

La gestione del Capitale Umano rappresenta per Lavoropiù un elemento fondamentale ai fini della sostenibilità nel tempo dell'impresa e di tutti i suoi stakeholder.

Le informazioni contenute in questa sezione del documento hanno l'obiettivo di restituire elementi organizzativi, valoriali e metodologici messi in pratica dall'Azienda per accrescere gli effetti positivi prodotti dal processo di creazione di valore sul Capitale Umano.

Totale complessivo dipendenti – al 31/12/2023

Assunzioni e Cessazioni per genere	2023	%	2022	%	2021	%	2020	%	
Nuove assunzioni	Uomini	45	26%	54	29%	27	29%	20	35%
	Donne	126	74%	132	71%	67	71%	37	65%
	Totale	171	100%	186	100%	94	100%	57	100%
Cessazioni	Uomini	27	27%	21	29%	20	36%	5	24%
	Donne	73	73%	51	71%	36	64%	16	76%
	Totale	100	100%	72	100%	56	100%	21	100%

Assunzioni e cessazioni per età		2023	%	2022	%	2021	%	2020	%
Nuove assunzioni	<30	96	56%	112	60%	55	59%	39	68%
	30-50	75	44%	70	38%	39	41%	18	32%
	>50	0	0%	4	2%	0	0%	0	0%
	totale	171	100%	186	100%	94	100%	57	100%
Cessazioni	<30	35	35%	29	40%	28	50%	11	52%
	30-50	64	64%	41	57%	28	50%	10	48%
	>50	1	1%	2	3%	0	0%	0	0%
	totale	100	100%	72	100%	56	100%	21	100%

Cause di cessazione per età		2023	%	2022	%	2021	%	2020	%
<30	Dimissioni	17	49%	21	72%	16	57%	8	73%
	Licenziamento	1	3%	1	3%	1	4%	0	0%
	Termine Contrattuale	14	40%	5	17%	8	29%	2	18%
	Periodo di prova non superato	3	9%	2	7%	3	11%	1	9%
	Totale	35	100%	29	100%	28	100%	11	100%
30-50	Dimissioni	48	75%	30	73%	16	57%	4	40%
	Licenziamento	1	2%	1	2%	1	4%	0	0%
	Termine contrattuale	13	20%	8	20%	8	29%	5	50%
	Periodo di prova non superato	2	3%	2	5%	3	11%	1	10%
Totale	64	100%	41	100%	28	100%	10	100%	
>50	Dimissioni	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
	Licenziamento	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
	Totale	1	100%	2	100%	0	0%	0	0%

Generazioni in lavoropiù						
Generazione	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
Boomers (1946/1964)	1	1%	3	0,65%	4	1%
X gen (1965/1979)	25	14%	64	13,91%	89	14%
Y gen (1980/1994)	115	73%	339	73,70%	454	73%
Z gen (1995/2010)	19	12%	54	11,74%	73	12%
Totale Generale	160	100%	460	100%	620	100%

5.2.1 FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Academy e formazione continua

La formazione è uno strumento indispensabile per generare valore all'interno dell'organizzazione poiché favorisce il consolidamento dei talenti e delle potenzialità individuali. **L'Academy è uno strumento di formazione interna** dedicato alle risorse di Lavoropiù, attraverso il quale diffondere know how e mantenere elevato il coinvolgimento della nostra popolazione aziendale. L'Academy non si caratterizza solo per gli approfondimenti, i webinar e la formazione continua, ma anche e soprattutto perché **è la nostra principale agorà**, un luogo di incontro e condivisione che riflette i nostri valori e lo stile che ci contraddistinguono.

Il nostro obiettivo primario è quello di consentire a ciascun individuo di esprimere al massimo il proprio potenziale professionale nel rispetto della sua unicità: miriamo allo sviluppo e alla valorizzazione umana e professionale delle nostre risorse attraverso un coinvolgimento sistematico e continuativo. **Le risorse all'interno della nostra Organizzazione vengono, infatti, accompagnate con training formativi durante tutto lo sviluppo della loro carriera.**

L'Academy è strutturata per concentrarsi su due principali focus: il **processo di integrazione delle nuove risorse** (onboarding), finalizzato a trasmettere la vision e la mission aziendale insieme a contenuti tecnici di valore; e la **formazione continua**, destinata alle risorse già presenti nell'organizzazione e volta a diffondere conoscenze tecniche, nonché a prepararle per le nuove sfide del mercato.

Anche le risorse in stage sono coinvolte nella formazione in Academy attraverso un webinar formativo dedicato, che ha l'obiettivo di trasmettere vision e consapevolezza rispetto al contesto organizzativo di Lavoropiù, divulgando contenuti legati ai tratti distintivi della nostra brand identity.

Inoltre, garantiamo la continuità della formazione grazie alla collaborazione con enti, fondi interprofessionali e società di consulenza esterne, con i quali sviluppiamo percorsi su misura per potenziare le competenze tecniche e manageriali e per rimanere sempre aggiornati sulle evoluzioni del mercato.

Nel 2023 sono state realizzate complessivamente 15.234 ore di formazione per 3.591 partecipanti.

	2023		2022		2021	
	Partecipanti	Ore	Partecipanti	Ore	Partecipanti	Ore
Area Commerciale	301	1.120	541	868	395	742
Area Selezione	938	5.247	541	3.654	395	1717
Area Sostenibilità	317	1.062	0	0	0	0
Area Sviluppo	722	4.981	541	5.181	395	2324
Area Tecnica	1.313	2.824	541	1.874	395	1328
Totali	3.591	15.234	2.164	11.577	1.580	6.111

Totale ore di onboarding: 2.548

Totale risorse neoassunte coinvolte nella formazione: 174

Relativamente al **tema della sicurezza nei posti di lavoro**, l'azienda ha investito complessivamente **3.458** ore in formazione nell'ultimo triennio, di cui **1.446** nel 2023.

		2023	2022	2021
Uomini	Impiegate/i	55	65	38
	Quadri	4	3	3
	Dirigenti	1	1	0
Donne	Ore	361	312	178
	Impiegate/i	165	212	135
	Quadri	12	6	10
	Dirigenti	0	0	0
	Ore	1.085	974	548
Ore Totali		1.446	1.286	726

Valorizzazione del talento

Lavoropiù si impegna attivamente a promuovere lo sviluppo delle carriere in base al potenziale individuale di ciascuna risorsa, riconoscendo e valorizzando pienamente i talenti e le inclinazioni delle persone nei diversi momenti della loro vita professionale. Questo obiettivo viene perseguito attraverso la progettazione di percorsi di crescita e ruoli in cui ogni professionista possa trovare piena realizzazione; adottiamo processi interni orientati ad un'attenta valutazione delle capacità e delle competenze acquisite al fine di offrire opportunità di formazione personalizzate per sostenere la crescita e il successo professionale delle nostre persone.

La volontà è quella di implementare **politiche di sviluppo coerenti con le competenze e le aspirazioni professionali** delle/dei dipendenti.

Riteniamo importante orientare comportamenti diffusi a tutti i livelli aziendali verso gli obiettivi aziendali, sviluppando agilità organizzativa, attitudine collaborativa, proattività e orientamento all'autonomia decisionale. In questo contesto orientato alla open leadership, diventa fondamentale favorire l'opportunità di partecipare a gruppi di lavoro o progetti trasversali, che coinvolga risorse afferenti ad aree e team diversi tra loro, permettendo di alimentare una visione condivisa, competenze e rete. L'Ufficio del Personale Diretto si pone l'obiettivo di incontrare le risorse in vari momenti del proprio percorso professionale per tenere traccia di soddisfazione e adesione al ruolo e per monitorare eventuali necessità o fabbisogni formativi.

- Colloquio post onboarding
- Colloquio di trasformazione in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato
- Colloquio in occasione di job rotation
- Colloquio con la/il responsabile

Al fine di dotare l'organizzazione di feedback esterni utili ad implementare processi sempre più oggettivi sono stati standardizzati dei metodi di valutazione delle competenze, condotti da psicologi di agenzie di consulenza esterna.

L'assessment ha coinvolto due cluster di risorse: le/i giovani potenziali individuati dalle/dai manager di filiale che potrebbero intraprendere dei percorsi di crescita ed essere formate/i per ricoprire posizioni a responsabilità crescenti; le risorse con circa tre anni di seniority nel ruolo di commerciale di filiale, per comprendere eventuali opportunità di avanzamento in area sales.

Colloqui di uscita

Le exit interview rappresentano un'importante pratica all'interno di Lavoropiù per comprendere i motivi delle dimissioni delle/dei dipendenti e identificare le aree di miglioramento all'interno dell'organizzazione. Queste interviste forniscono un'opportunità preziosa per raccogliere feedback diretti sui fattori che influenzano la soddisfazione e l'impegno delle/dei dipendenti, consentendo di individuare tempestivamente potenziali criticità organizzative. Attraverso l'analisi delle informazioni raccolte durante le exit interview, siamo in grado di sviluppare strategie mirate per affrontare le aree di miglioramento evidenziate dalle/dai dipendenti in uscita e migliorare l'esperienza complessiva dei nostri team. Inoltre, utilizzando i risultati di queste interviste, possiamo identificare nuovi trend che ci aiutano a formulare politiche e programmi efficaci per la retention del personale. La pratica delle exit interview rappresenta quindi uno strumento fondamentale per la gestione proattiva del turnover e per il continuo miglioramento della cultura aziendale presso Lavoropiù.

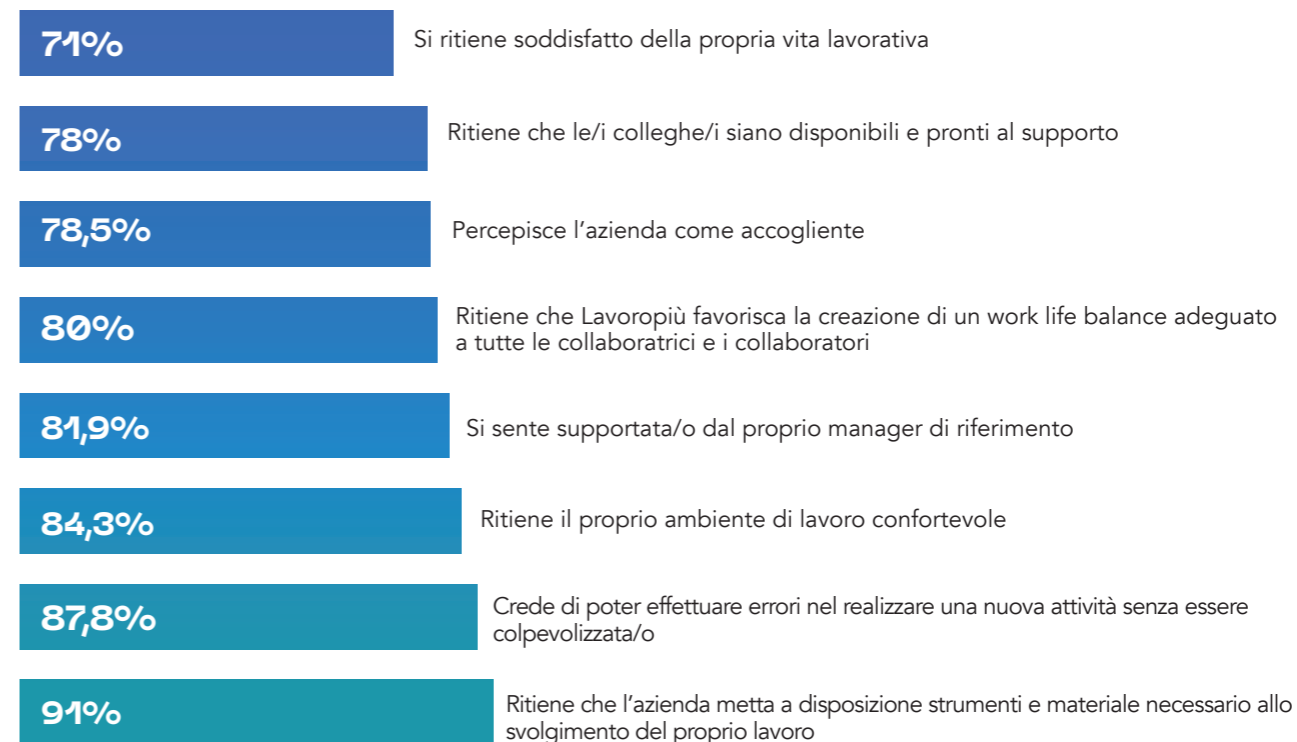
5.2.2 BENESSERE DELLE/DEI DIPENDENTI E CONDIVISIONE

Lavoropiù adotta pratiche e procedure per garantire la sicurezza e la salute di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori. Offriamo costantemente alle nostre risorse attività di formazione e informazione sulle tematiche di legalità, etica, salute e sicurezza per le/i nostre/i dipendenti.

Rispetto all'ultima indagine interna rivolta alle/i dipendenti in forza (percentuale di redemption 93%), con valenza biennale, si sono rese evidenti le percezioni in merito ai seguenti temi:



Relativamente all'ambito "Benessere", vengono di seguito riepilogati i risultati ottenuti:



L'ufficio del personale adotta annualmente lo strumento della survey interna per indagare la soddisfazione del personale rispetto a tematiche chiave per il benessere aziendale quali l'impatto delle novità organizzative (flessibilità oraria e smart working) l'armonizzazione della comunicazione interna ed esterna, l'armonia relazionale, le politiche di parità di genere e D&I, il gender gap, etc.

Iniziative di people caring nella top 3 per utilità/soddisfazione

- Smart working
- Formazione
- Flessibilità oraria

Benefit e welfare

Lavoropiù attua costantemente una gestione del capitale umano orientata alla valorizzazione delle persone e al benessere organizzativo. In quest'ottica, i sistemi di incentivazione esclusivamente economici sono solo parzialmente efficaci per cui l'azienda, tramite il supporto della funzione HR, si è avvalsa di diversi strumenti di welfare aziendale, come nuovi metodi di coinvolgimento e fidelizzazione delle/dei dipendenti.

Lavoropiù porta avanti un **Piano di Welfare Aziendale (PWA), orientato al benessere delle/dei collaboratrici/tori, della famiglia e dell'impresa**, che viene ridiscusso e aggiornato ogni anno sulla base delle esigenze, vecchie e nuove, delle lavoratrici e dei lavoratori. Il PWA è prerogativa di tutte/i le/i dipendenti assunte/i con contratto a tempo indeterminato, determinato o apprendistato e con anzianità di servizio di almeno 12 mesi. L'attenzione è rivolta alla/al dipendente e alla sua famiglia, attraverso la valorizzazione di crediti aggiuntivi in caso di status di genitore con figlie/i e/o di caregiver per familiari.

Per l'erogazione del PWA, **l'azienda mette a disposizione di tutti i beneficiari una piattaforma web dedicata.**

Le categorie di benefit disponibili sono:

- Salute e Benessere
- Tempo Libero
- Cassa Sanitaria
- Famiglia e Istruzione
- Sanità Integrativa
- Trasporto Pubblico

Di seguito sono riepilogate le percentuali di utilizzo del piano welfare da parte delle/dei dipendenti:

Anno 2023		
Importo Stanziato	Importo Speso	%
310.557,00 €	306.890,00 €	99,00%
Servizi fruiti		
		%
	Buoni acquisto	42,00%
	Cassa Sanitaria	6,00%
	Pacchetti	26,00%
	Rimborsi	19,00%
	Trasporto Pubblico	7,00%

Anno 2022 - 25° compleanno Lavoropiù		
Importo Stanziato	Importo Speso	%
106.200,00 €	104.400,00 €	99,00%
Servizi fruiti		
		%
	Buoni acquisto	73,90%
	Cassa Sanitaria	1,00%
	Pacchetti	16,50%
	Rimborsi	7,00%
	Trasporto Pubblico	1,60%

Anno 2022		
Importo Stanziato	Importo Speso	%
210.050,00 €	209.422,00 €	99,00%
Servizi fruiti		
		%
	Buoni acquisto	57,10%
	Cassa Sanitaria	3,18%
	Pacchetti	10,67%
	Rimborsi	22,05%
	Trasporto Pubblico	7,00%

Anno 2021		
Importo Stanziato	Importo Speso	%
118.680,00 €	115.360,00 €	97,00%
Servizi fruiti		
		%
	Buoni acquisto	65,09%
	Cassa Sanitaria	2,38%
	Pacchetti	0,10%
	Rimborsi	21,85%
	Trasporto Pubblico	10,85%

Smart Working

Lavoropiù ritiene che il successo competitivo aziendale passi dalla valorizzazione delle risorse e dallo sviluppo del loro potenziale sostenuti da modalità di effettuazione della prestazione lavorativa flessibili e basate sulla autonoma e responsabile partecipazione a processi e risultati aziendali, considerando inoltre che lo strumento rappresenta per sua natura un **fattore abilitante dello sviluppo della digitalizzazione in azienda**.

La conciliazione tra tempi di lavoro e vita personale/familiare, l'inclusione così come la sostenibilità ambientale rappresentano altri obiettivi abilitanti il progetto, anche in un'ottica di responsabilità sociale d'impresa e di attrattività nei confronti delle nuove generazioni.

L'82,9% della popolazione aziendale ritiene che lo smart working sia un investimento sulle risorse e sul lavoro.

Ore di smart working



Flessibilità oraria

Nello scenario attuale, il raggiungimento di un buon bilanciamento tra vita privata e vita professionale sta acquisendo un'importanza sempre più strategica sia per le aziende sia per le lavoratrici e i lavoratori.

Nel corso del 2023 Lavoropiù ha voluto approfondire il tema della flessibilità lavorativa mettendo al centro le proprie risorse, al fine di favorire una sempre più condivisa valutazione di opportunità e continuare nella co-costruzione delle nostre progettualità future. Il processo ha previsto, in una prima fase, la somministrazione di un questionario customizzato ad un campione rappresentativo della popolazione aziendale, con l'obiettivo di avere una fotografia attuale e tangibile sul posizionamento interno circa l'adozione di nuovi strumenti di work-life balance: rispetto alla percezione di valore delle varie soluzioni di conciliazione proposte, la flessibilità oraria in entrata/uscita è stata segnalata come la più apprezzata.

Il risultato della survey ha orientato Lavoropiù sull'opportunità di sperimentare l'adozione di questo strumento su un campione ristretto di 10 team di lavoro (tra cui filiali generaliste, divisioni specialistiche e uffici corporate), con l'obiettivo di testare la sostenibilità

organizzativa degli orari flessibili su produttività, garanzia del presidio e qualità del servizio offerto.

Le risorse hanno riportato un miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro, una maggior soddisfazione individuale e una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, affrontando le eventuali difficoltà organizzative con esito positivo attraverso collaborazione e sinergia.

La flessibilità oraria non si è tradotta unicamente in benefici individuali, ma ha contribuito al miglioramento dell'efficienza operativa e della capacità di adattamento dei team coinvolti.

Lavoropiù ritiene strategico valorizzare l'esperienza vissuta estendendo la possibilità di sperimentare l'adozione dello strumento di flessibilità oraria a tutta l'organizzazione, mirando alla partecipazione delle/dei proprie/i collaboratori e collaboratrici ai processi e ai risultati aziendali. Attraverso una politica di orari flessibili intendiamo valorizzare i nostri talenti e favorire un clima di fiducia e collaborazione, mirando a consolidare il successo e la sostenibilità dell'organizzazione nel lungo termine attraverso il senso di appartenenza e di responsabilità collettiva.

Comunicazione e condivisione dei risultati

La comunicazione interna ed esterna è volta a favorire la brand reputation e il profilo di azienda giovane, dinamica, aperta e inclusiva, attenta alla valorizzazione del singolo e alla tutela del benessere di tutte le persone e degli stakeholder in generale. Gli strumenti di comunicazione interna sono diversificati in base alle tipologie di messaggi e informazioni che vengono veicolate.

Convention annuale

L'organizzazione di una convention aziendale rappresenta un'opportunità importante per aumentare il senso di appartenenza e l'engagement tra le/i dipendenti. Gli eventi organizzati in passato hanno registrato tassi di adesione sempre molto alti, riportando una percentuale di assenteismo sempre al di sotto del 10%. Nel 2023 la convention **"Italian Vibes. Storie di eccellenza"** si è svolta presso l'Unipol Arena di Bologna e ha visto la **partecipazione di 530 dipendenti**. 16 dipendenti hanno tenuto uno speech sul palco ispirandosi ai concetti di Visione, Impegno, Bellezza, Eccellenza e Sapienza.

Strumento di comunicazione interna ufficiale: ilpunto più

Documento inviato mensilmente a tutte/i le/i dipendenti tramite email che riassume i successi e le criticità del mese, le notizie rilevanti, nonché l'andamento del portafoglio aziendale e del mercato di riferimento. Per favorire una maggiore circolazione delle informazioni e aumentare l'efficacia dello **strumento di condivisione**, il documento viene **redatto in 3 lingue: italiano, inglese e portoghese**. Lo ricevono infatti anche le/i dipendenti delle branch estere che possono così conoscere i risultati salienti dell'azienda e parallelamente contribuiscono a fornire stimoli per la narrazione dei successi e delle particolarità delle attività di business rivolte all'estero.

Strumento di comunicazione interna ed esterna: informapiù

House Organ regolarmente inviato tramite posta elettronica a tutti gli stakeholder interessati, con una frequenza media di 7.165 invii al mese. Lo strumento si è evoluto ancora dal punto di vista grafico divenendo una newsletter che consente di avere nel testo molti link di approfondimento. Continua a trattare i **trend di settore** e i **temi legati al mondo del lavoro**. Chiude la newsletter una ricca sezione dedicata alle iniziative di Lavoropiù per informare adeguatamente tutti gli stakeholder delle novità che coinvolgono la società.

Condivisione dei risultati

La condivisione informativa dei risultati economici con tutte/i le/i dipendenti avviene attraverso due tipologie di incontro:

- **Riunione di fine anno**, durante la quale la direzione generale convoca le/i responsabili di area, di filiale e di funzione per la comunicazione dei risultati economici raggiunti e del budget del nuovo anno;
- **Company meeting** delle/dei responsabili di filiale e di area in cui si comunicano aggiornamenti relativi ai risultati economici del periodo in esame e per comunicare nuove iniziative o attività di rilievo.

Altri strumenti di comunicazione interna:

- Sito internet
- Winter point - mid-year point
- Social media (facebook, instagram, linkedin, tiktok)
- Intranet aziendale
- bacheca fisica presso ogni sede di lavoro
- Onboarding
- Company profile
- Portafoglio ore settimanale
- Notifiche dei cambi di ruolo
- Mailing list per tematiche specifiche
- Notifiche di assunzione

5.2.3 POLITICA PER LA DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

Attestazione ISO 30415:2021

La ISO 30415 è la prima norma ISO che verte sul concetto di diversity and inclusion, ovvero diversità, inclusione e partecipazione nel mondo del lavoro. Un elemento che modifica, impattandole, le linee guida per la creazione e l'applicazione di un framework adatto allo scopo. Pubblicata nel maggio 2021, la **ISO 30415:2021 - Human Resource Management Diversity and Inclusion** nasce soprattutto per rispondere alla crescente importanza di fattori, come la capacità inclusiva delle aziende, che sono sempre più centrali in un contesto professionale in continua evoluzione.

Questa norma rappresenta una guida per l'efficace applicazione dei principi di "Diversity & Inclusion" nei processi aziendali, negli organi di governo e più in generale, per tutti gli stakeholder di riferimento. **Uno standard internazionale che occorre alle organizzazioni per consentir loro di dimostrare al meglio la loro capacità di valorizzare ogni diversità nell'ambiente di lavoro**, favorendo l'inclusione tra le/i dipendenti.

Come tutte le certificazioni ISO, non sono previsti dei requisiti quantitativi minimi ma occorre avere un Sistema di Gestione per la D&I, ossia aver elaborato documenti sui seguenti aspetti:

- Analisi, contesto e rischi in ambito d&i
- Piano strategico su d&i con obiettivi
- Riesame delle politiche d&i
- Codice etico d&i
- Evidenza allocazione risorse per d&i
- Riesame delle politiche d&i
- Identificazione indicatori d&i
- Valutazione impatto politiche d&i

Adeguarsi e certificarsi ISO 30415 significa mettere "sotto controllo" processi HR fondamentali quali:

- Pianificazione del personale
- Reclutamento e selezione
- Processi di onboarding
- Formazione, sviluppo e performance management
- Mobilità interna
- Piani di successione e sviluppo
- Politiche retributive
- Cessazione del rapporto di lavoro

Certificarsi, per Lavoropiù, **ha significato dimostrare il proprio impegno sulla D&I**, fattore distintivo dalla sua costituzione, dando concreta evidenza di alcuni determinati elementi; il riconoscimento diffuso delle diversità individuali e di gruppo, il governo dei processi, delle policy e delle prassi organizzative con logica inclusiva, azioni etiche e socialmente responsabili, sviluppo di un contesto lavorativo inclusivo, comunicazione inclusiva con riguardo alle diverse esigenze, sostegno e diffusione della D&I promuovendo pratiche e relazioni inclusive con gli stakeholder.

Lavoropiù, per ottenere l'attestazione ISO 30415/21, ha confermato il possesso di importanti e legittimanti prerequisiti quali:

- **Riconoscere la diversità**: valorizzare tutte le persone intrinsecamente, individualmente e come gruppi, apprezzare il modo in cui le diverse dimensioni della diversità si intersecano
- Governare in modo efficace: **esemplificare e promuovere l'impegno del Top Management** nei confronti di Diversity & Inclusion attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, prassi e operazioni di governance organizzativa inclusivi

- Agire in modo responsabile: agire in modo etico e socialmente responsabile **promuovendo un'occupazione produttiva e un lavoro dignitoso** per tutte/i, come documentato anche dall'adesione all'Albo Metropolitan di Bologna per le Aziende Socialmente Responsabili di cui si rimanda al paragrafo specifico
- Lavorare in modo inclusivo, ossia consentire e **sviluppare un ambiente di lavoro accessibile** e rispettoso che favorisca l'inclusione e il senso di appartenenza
- Comunicare in modo inclusivo, quindi **riconoscere e rispondere ai bisogni delle persone** e relazionarsi alle comunicazioni in modo diverso
- Sostenere e diffondere la D&I, influenzando e promuovendo attivamente l'organizzazione con **pratiche e relazioni inclusive con gli stakeholder**

La ISO 30415/21 permette, inoltre, di contribuire fattivamente al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile descritti nell'Agenda ONU 2030 quali:



UNI/PdR 125/2022 Parità di Genere

Si tratta di uno standard sociale che raccoglie le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere attraverso l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicators) che afferiscono alle politiche di parità di genere nelle aziende. Questa linea guida richiama, infatti, la UNI ISO 30415/2021 "Gestione delle risorse umane: Diversità e Inclusione".

La certificazione della Parità di Genere è un'iniziativa promossa dal Ministero delle Pari Opportunità e, tra i tanti obiettivi per eliminare la disparità di trattamento tra uomini e donne, si pone anche quello di:

- Eliminare qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, in ambito professionale, nei confronti delle donne;
- Aumentare e valorizzare la componente femminile nelle aziende, soprattutto in ruoli qualificati;
- Creare condizioni favorevoli alla presenza femminile in azienda, in termini di servizi di welfare e strumenti per la conciliazione tra vita e lavoro.

Questi temi, già parte dell'identità distintiva di Lavoropiù, sono diventati parte integrante della strategia aziendale, rappresentando la base di una mission che è fortemente concentrata sul rispetto e sulla creazione di valori legati a equilibrio, attenzione, coerenza, impegno, promessa e impatto sociale.

Avere la Prassi di Riferimento 125/22 significa avere messo a fuoco il tema della parità di genere attraverso un piano strategico, politiche e processi aziendali in area HR, formazione e comunicazione, pratiche organizzative e comportamenti delle persone. In particolare, il Piano Strategico raccoglie tutti gli obiettivi da perseguire ma anche stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio su 6 items rilevanti quali Selezione ed Assunzione, Gestione della Carriera, Equità Salariale, Genitorialità e Cura, Conciliazione dei tempi vita-lavoro, Attività di Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Questo significa soprattutto avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale per velocizzare il processo di un'equa parità di genere, superando la visione stereotipata dei ruoli e attivando le competenze femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese.

Sono 6 le aree tematiche sulle quali si è basato l'Audit per ottenere la Certificazione UNI/PdR 125/22:

Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di Crescita e inclusione, Equità remunerativa e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Tra le tante azioni ad alto impatto sociale, Lavoropiù ha siglato un protocollo d'intesa con Manageritalia Emilia-Romagna, la federazione che rappresenta alte professionalità nel settore terziario, per aderire al programma "Un fiocco in azienda", pensato per aiutare genitori ed aziende ad affrontare la genitorialità e facilitare il rientro in aziende delle mamme attraverso l'erogazione di servizi.

Si tratta di un progetto inclusivo e di valenza sociale per dare un segnale al cambiamento della cultura della maternità riconoscendo il ruolo sociale dell'essere genitori. Il programma "Un fiocco in azienda" si propone di **sostenere l'esperienza genitoriale in azienda**, di facilitare il rientro al lavoro delle mamme e tutelarle durante la maternità, di promuovere un corretto atteggiamento nei confronti dei/delle dipendenti prossimi/e alla maternità/paternità e di offrire iniziative concrete a sostegno dei genitori.

Nell'impegno di una costante e continua diffusione di una cultura che miri alla creazione di valore sociale, economico ed ambientale, è stato istituito nel 2023 un **Comitato Guida** per l'efficace adozione ed applicazione della politica della parità di genere e che assume il compito di redigere il piano strategico (che definisce, per ogni tema identificato dalla politica generale di DEI/PO e quelle collegate, gli obiettivi misurabili e pianificati nel tempo ed è responsabile della verifica del raggiungimento degli stessi e del loro aggiornamento periodico; assicura che il piano strategico sia messo a disposizione delle proprie persone e degli stakeholder esterni) assicura che i temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile siano oggetto di formazione e sensibilizzazione dello staff e del management aziendale ed oggetto di audit interni; monitora sull'impiego delle risorse assegnate dalla direzione alle iniziative per il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere e valorizzazione delle diversità.

La cultura interna di sensibilità verso le tematiche sulla D&I e Parità di Genere, deve avere riflessi significativi verso tutti gli stakeholder, interni ed esterni. Viene, quindi, riconosciuta e condivisa la doppia valenza degli impegni dell'**Organismo Operativo**, costituito nel 2023, affinché la cultura aziendale possa essere di esempio e di spinta a processi virtuosi e partecipativi verso l'esterno e l'interno.

L'Organismo Operativo avrà la sfida di sviluppare e valorizzare, anche da un punto di vista organizzativo, quanto stabilito nel piano strategico di Lavoropiù per la diversità, l'inclusione e le pari opportunità, affinché la propria politica di genere sia diffusa, compresa e applicata a tutti i livelli dell'organizzazione. Inoltre, l'Organismo Operativo tiene costantemente monitorato il piano strategico validato dal Comitato Guida, occupandosi delle revisioni periodiche, presidiando un processo di monitoraggio e di valutazione della conformità molto sfidante. Una sfida a lungo termine che inizia da determinati focus che cambiano e si evolvono nel tempo. Inoltre, a completamento del processo di

divulgazione dei temi legati alle pari opportunità e alla valorizzazione delle diversità, **Lavoropiù rinnova costantemente il proprio impegno nel non ammettere alcun tipo di molestia fisica, verbale e digitale esigendo che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere**, quali ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singole/i lavoratrici/tori o gruppi di lavoratrici/tori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali altrui.

Lavoropiù adotta, pertanto, misure e processi volti a prevenire e gestire ogni forma di abuso, fisico, verbale e digitale, comprese le molestie sessuali. Si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro ed inclusivo di ogni diversità, compresa quella di genere, sensibilizzando anche all'utilizzo di un linguaggio, il più possibile gentile e neutrale, che eviti l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

Lavoropiù si è dotata di una Policy DEI & PO e di un Piano Strategico DEI & PO. Entrambi i documenti sono disponibili nella sezione Sostenibilità del sito web lavoropiu.it (link diretto: lavoropiu.it/il-nostro-impegno) e nella piattaforma intranet aziendale.

Nel rispetto del Codice Etico e della politica per la Diversity, Inclusion e Pari Opportunità, Lavoropiù ha nominato un **Consigliere di Fiducia** che, nel proprio ruolo, svolge la sua funzione di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di molestie nell'ambiente lavorativo, proponendo al datore di lavoro misure idonee alla prevenzione di tali comportamenti e alla rimozione e alla risoluzione di eventuali problematiche:

Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita della/del figlia/o obbligatori: **100%**

Rapporto tra numero di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale del numero di giorni potenziali previsti dalla legge: **100%**

La tutela della genitorialità e le politiche di welfare per un corretto bilanciamento vita-lavoro e la formazione sono anch'esse da sempre per Lavoropiù aree di intervento prioritario e strategico per favorire il cambiamento culturale in ottica di inclusività ed equità di genere: in tal senso sono state create una serie di iniziative, progetti e partnership con un valore reale per tutti le/i dipendenti.

Gli interventi in tale ambito hanno l'obiettivo di supportare i neo-genitori nella conciliazione della vita professionale con le esigenze di cura dei figli e al tempo stesso accrescere la motivazione ed il senso di appartenenza all'azienda, contribuendo di fatto a contrastare il fenomeno della *SheCession* e creare le condizioni per favorire l'inserimento lavorativo delle donne. Nello specifico, con le azioni del progetto, l'azienda si prefigge i seguenti obiettivi specifici:

- **Flessibilità oraria e organizzativa** adozione di modalità di smart working e di part time, ambedue come azioni di conciliazione stabili con l'obiettivo di venire incontro alle esigenze familiari;
- **Promozione e sostegno della natalità e della genitorialità:** interventi di formazione alle lavoratrici che rientrano dalla maternità per la ripresa dell'attività lavorativa e per progetti di sviluppo di carriera, con l'obiettivo di agevolare il rientro e individuare nuovi obiettivi legati allo sviluppo di competenze manageriali;

Di seguito vengono riepilogati alcuni indicatori riferiti al tema in oggetto:

Donne in maternità nel 2023: **34**

Di cui donne rientrate nel corso del 2023: **20**

Madri in azienda al 31.12.23: **125**

Padri in azienda al 31.12.23: **32**

Genitori in azienda al 31.12.23: **157**

Formazione onboarding rientro maternità 2023

Risorse rientrate: **20**

Risorse coinvolte nei percorsi di onboarding: **17**

Totale ore: **43,5**

- **Interventi e servizi:** servizi di supporto alla famiglia previsti dal Piano Welfare: credito personale estendibile ai componenti della famiglia, bonus figlia/o per sostenere spese di baby sitting, asili nido ecc. Ticket restaurant alle/ai lavoratrici/tori in smart working a partire da gennaio 2023, dello stesso importo riconosciuto alle/ai lavoratrici/tori in presenza, con l'obiettivo di dare un sostegno economico nella fase di rientro a lavoro;
- **Attività informative e di comunicazione** finalizzate a rendere le risorse in attesa di una/un figlia/o consapevoli di quanto previsto dalla normativa a tutela della maternità e attività organizzative di assessment in entrata e in uscita dalla maternità, per organizzare il periodo di assenza e gestire il rientro;
- **Creazione e sviluppo di reti territoriali**, attraverso la partecipazione al progetto "Un fiocco in azienda" promosso da Manageritalia, con l'obiettivo di dare continuità alle azioni intraprese.

Lavoropiù, che affianca nei temi della gestione del personale una vasta platea di clienti con cui ha rapporti costanti e proficui, si pone anche **l'obiettivo sociale di costituirsi come esempio di best practice in materia e come soggetto autorevole di promozione delle stesse.**

FORMAZIONE (ACADEMY)

SMART WORKING

Sebbene lo smart working sia stato applicato dall'azienda in risposta alla pandemia da Covid, a partire dal 1° aprile 2022 esso è diventato strutturale e viene concesso per una giornata a settimana

FORMAZIONE TALENT SHARING

Lavoropiù intende promuovere la crescita professionale femminile all'interno dell'azienda non solo agevolando il reinserimento post maternità (Onboarding Academy), ma anche potenziando le competenze manageriali delle donne che desiderano orientarsi verso futuri ruoli di responsabilità (Empowerment femminile)

ATTIVITÀ ORGANIZZATIVE, INFORMATIVE E DI COMUNICAZIONE

Assessment in entrata e in uscita dalla maternità finalizzato ad organizzare il passaggio di consegne della risorsa che sta per iniziare il periodo di maternità, concordare la gestione del periodo di assenza e del rientro all'attività lavorativa

CREAZIONE E MANTENIMENTO RETE TERRITORIALE

Per la progettazione, realizzazione e finanziamento di azioni di conciliazione famiglia lavoro nell'ambito del programma "Un fiocco in azienda", promosso e sostenuto da ManagerItalia allo scopo di aiutare genitori ed aziende ad affrontare serenamente la maternità e facilitare il rientro in azienda delle mamme, e ad oggi attivo nelle regioni Lombardia, Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna, Umbria e Toscana; Lavoropiù si propone nell'ambito della collaborazione con l'Associazione come Capofila del progetto inizialmente per la Regione Emilia Romagna e poi nel resto del territorio nazionale in cui Lavoropiù ha sedi

AZIONI ✨

PART TIME

È previsto per tutte/i le/i lavoratrici/tori che ne facciano richiesta al fine di agevolare la conciliazione famiglia-lavoro, oltre quanto previsto dal CCNL applicato (commercio terziario confcommercio)

PIANO DI WELFARE AZIENDALE

Prevede l'estensione del credito personale anche ai familiari e l'erogazione del bonus di € 200 a figlia/o a titolo di rimborso per le spese sostenute per servizi di babysitting, frequenza asili nido, scuole per l'infanzia, centri estivi/ricreativi, ludoteche

I principali impatti delle azioni del progetto rispetto ai bisogni individuati possono essere sintetizzati come segue:

- Crescita della natalità, potendo contare su azioni in grado di sostenere la genitorialità e contrastare la denatalità;
- Riequilibrio tra carichi di lavoro ed impegni familiari per conciliare tali aspetti in entrambi i genitori;
- Incremento e miglioramento dell'occupazione femminile attraverso azioni di potenziamento delle competenze;
- Contrasto all'abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici madri (*Shecession*);
- Incremento dell'autonomia dei nuclei familiari giovani, grazie a sostegni economici.

A settembre 2023 Lavoropiù è stata ammessa al Finanziamento Pubblico "#RiParto" Percorsi di welfare aziendale per agevolare il rientro al lavoro delle madri, favorire la natalità e il work-life balance - Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche della Famiglia.

Accessibilità e inclusione

Lavoropiù ha ritenuto opportuno, fin dall'inizio della sua attività, prestare particolare attenzione alle persone con disabilità o che vivono in condizioni di fragilità, cercando gli strumenti migliori da mettere in campo, innanzitutto all'interno dell'organizzazione, e quindi istituendo il Team D&I - ufficio personale diretto, che si occupa di **ricerca, assunzione, formazione e sviluppo di risorse interne afferenti alle categorie protette**. L'obiettivo aziendale è quello di accompagnare le persone in un percorso di crescita personale e professionale.

L'azienda si è subito resa conto che l'inserimento lavorativo di queste persone riusciva a generare vantaggi notevoli, consentendo ai gruppi di lavoro di acquisire una visione del mondo più ampia, di avere una maggiore ricchezza di stimoli e di riuscire a cogliere con più tempismo e sensibilità le esigenze e i fabbisogni del team. Inoltre, scegliendo di favorire il più possibile processi interni inclusivi, l'azienda ha riscontrato un engagement sempre più forte da parte delle risorse inserite.

Un coinvolgimento reale e autentico: l'accesso a una realtà come Lavoropiù consente ai soggetti assunti di acquisire un confronto comunitario e di ampliare i propri confini relazionali, andando a costruire esperienze inedite di interlocuzione con figure terze, nuove rispetto a quelle appartenenti alla sfera della famiglia. Dalle dinamiche interne è nata una consapevolezza più matura: la realizzazione

professionale rappresenta una crescita umana e personale, non solo economica e di carriera.

Sperimentati all'interno i vantaggi di una politica assuntiva senza barriere, Lavoropiù ha iniziato a veicolare l'esperienza anche presso i clienti. E per essere più efficaci possibili, è stato costituito un team di specialisti che hanno acquisito competenze specifiche relative al mondo della disabilità e che oggi offrono un supporto professionale alle aziende.

L'azienda si è impegnata affinché i clienti garantissero a queste risorse un inserimento protetto, efficace e teso all'obiettivo di rendere queste persone il più possibile autonome. Un supporto concreto, un impegno reciproco.

Le persone con disabilità che, grazie all'attività di Lavoropiù, sono entrate nel mondo del lavoro hanno svolto e svolgono tutte le tipologie di mansioni, sia di carattere impiegatizio sia di tipo produttivo e hanno costruito o stanno costruendo dei percorsi professionali appaganti per loro e per le aziende clienti. È fondamentale avere un approccio orientato al network: le risorse o le aziende lasciate da sole, possono avere difficoltà nel costruire dei percorsi reciprocamente validi.

A tale scopo e in maniera funzionale al network, è stato tratto sempre giovamento dal coinvolgimento degli uffici pubblici, delle cooperative sociali, delle onlus e delle associazioni del territorio.

L'evidenza delle buone prassi adottate per valorizzare l'inclusione sociale e lavorativa e per diffonderne la cultura presso le aziende clienti, ha consentito a Lavoropiù di ricevere un riconoscimento prestigioso: l'iscrizione nell'**Albo Metropolitano delle Aziende Inclusive di Bologna**.

L'Albo, nato nel 2010 grazie al lavoro di networking e sensibilizzazione svolto da ALLeS (Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale), e in cui Lavoropiù è stata inserita sin dalla prima edizione, include le imprese che hanno adottato un comportamento ad alto valore sociale e che hanno mostrato di saper coniugare la competitività sul mercato a un'attenzione autentica e concreta verso percorsi di inclusione sociale e lavorativa di soggetti svantaggiati.

L'Albo prevede tre grandi tipologie:

- **Aziende inclusive:** imprese che svolgono azioni qualificate di inserimento socio-lavorativo (assunzione, stage, tirocinio) di persone in condizione di fragilità;
- **Aziende solidali:** imprese che sviluppano azioni virtuose con impatto positivo sul sistema del welfare territoriale (es. tramite la donazione di beni e servizi, la partecipazione a iniziative sociali, l'organizzazione di eventi di comunità, ecc.). Rientrano in questa categoria le realtà che collaborano con il Fondo di comunità metropolitano;
- **Aziende educative:** imprese e organizzazioni che si relazionano in maniera sistematica con il sistema educativo/formativo, mettendo a disposizione risorse umane, materiali, economiche e/o di conoscenza.

Lavoropiù è stata insignita di questo prestigioso riconoscimento per tutte e tre le tipologie.

L'attenzione alle persone e la valorizzazione delle risorse umane, ognuna al posto giusto, ispirano l'azione e l'indirizzo di Lavoropiù rendendola non solo un attore economico, ma anche sociale, intrinsecamente connesso con il tessuto in cui opera e capace di produrre non solo profitto, ma cultura, coesione, sviluppo.

L'essere impresa socialmente responsabile genera opportunità a beneficio della collettività e colloca l'azienda nella parte migliore della società, quella che favorisce la crescita di tutti valorizzando le competenze e le attitudini dei singoli. Gli elementi che accompagnano, illuminandone il percorso in questa direzione, sono la motivazione, il coinvolgimento, la condivisione dei risultati, la formazione continua, l'impegno e la passione.

Lavoropiù per le politiche attive del lavoro

Allargando lo sguardo a tutte le categorie di lavoratrici/tori che vivono una condizione di svantaggio, magari solo temporaneo, (ad esempio disoccupate/i di lunga durata, giovani senza formazione, over 50enni), **Lavoropiù ha messo in atto Politiche Attive del Lavoro, in sinergia con istituzioni ed enti pubblici, per aumentare l'occupabilità delle persone inattive.**

L'accompagnamento al lavoro, l'orientamento, il bilancio delle competenze, lo scouting occupazionale, il tirocinio la formazione: sono gli strumenti gestiti dalle/dai professioniste/i di Lavoropiù per supportare le/i candidate/i nella fase di primo inserimento o di re-inserimento lavorativo.

L'intera attività è guidata dalla volontà di influenzare i trend lavorativi dei territori di appartenenza in maniera attiva e positiva, uscendo dalla logica della



protezione del reddito attraverso il solo sostegno economico e facendo sì che i percettori di strumenti di sostegno al reddito si rendano attori principali della loro condizione e si attivino per innescare un cambiamento virtuoso.

Lavoropiù ha avviato nel 2012 il progetto di supporto alla selezione delle figure appartenenti alle categorie protette (L.68/99), proponendo una valida alternativa agli abituali iter di selezione, per fare in modo che le aziende inseriscano in organico persone che siano messe nelle condizioni migliori per riuscire a ritagliarsi un ruolo attivo, autonomo e realmente di valore all'interno del sistema azienda.

Grazie al lavoro delle/degli esperte/i di Lavoropiù, l'obbligo previsto dalla legge può trasformarsi nell'opportunità, per l'azienda, di inserire nel proprio organico una risorsa valida e funzionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali, tramite un percorso di integrazione lavorativa soddisfacente per la/il lavoratrice/tore e vantaggioso per l'impresa.

La/Il consulente di selezione, forte del know-how maturato e in costante aggiornamento sulle nuove prassi e metodologie di lavoro grazie a una formazione ad hoc, svolge un'attività per la quale sono richieste capacità di analisi strategica e legale sulla materia. Le/I professioniste/i esperte/i di Lavoropiù offrono il proprio supporto alle aziende per fare in modo che in ogni fase del processo di selezione e inserimento al lavoro vengano rispettate e soddisfatte le esigenze di tutti gli attori coinvolti.

Lavoropiù, in partnership con istituzioni ed enti pubblici, offre alle/ai candidate/i tutti gli strumenti di formazione, orientamento e riqualificazione, finalizzati al collocamento/ricollocamento.

- Accompagnamento al lavoro
- Orientamento
- Bilancio delle competenze
- Scouting occupazionale
- Tirocinio
- Formazione professionale
- Placement

Il team di recruiter è composto da 16 specialist che si occupano di ricerca e selezione in tutta Italia. Le/Il recruiter, nell'approccio con la persona coinvolta nel processo di selezione, fanno riferimento agli standard fissati dalle linee guida ICF (International Classification of Functioning, disability and health).

Al fine di ottenere una valutazione coerente delle/dei candidate/i, le/i selezionatrici/tori approfondiscono diverse aree di interesse:

- **Apprendimento / applicazione delle conoscenze**
Guardare, ascoltare, acquisire e raccogliere informazioni; acquisire nuove abilità; focalizzare, dirigere e mantenere l'attenzione; lettura; scrittura.
- **Ambiente lavorativo**
Intraprendere, sostenere e concludere compiti semplici o articolati in autonomia e in gruppo; time management; pianificazione; decision making, problem solving, gestione dello stress e della responsabilità.
- **Comunicazione**
Comprendere e rispondere a messaggi verbali e non; comunicare e produrre messaggi verbali e non; gestire la comunicazione verso altre/i; utilizzare/gestire strumenti e tecnologie per la comunicazione.
- **Mobilità**
Muovere il corpo; mantenere o cambiare la posizione; sollevamento o trasporto di oggetti, utilizzo delle mani; coordinamento oculo-manuale e capacità di manipolazione di oggetti; abilità nel camminare per brevi/lunghe distanze; muoversi utilizzando mezzi di trasporto.

● Vita sociale

Cura della persona, interazione e relazioni interpersonali; interazione in contesti informali; partecipazione alla vita sociale, civile e di comunità. La valorizzazione del principio di inclusività passa anche e soprattutto attraverso la formazione, che sia essa specifica, professionalizzante o dedicata allo sviluppo delle competenze trasversali e relazionali. **Favorire l'accesso allo studio delle categorie in condizioni di maggiore vulnerabilità significa intervenire in maniera programmatica nel tessuto sociale per eliminare, o quanto meno contrastare, le barriere tra le persone e l'accessibilità al lavoro.**

Lavoropiù negli anni ha organizzato, partecipato, promosso e, con tutti i mezzi a sua disposizione, sostenuto numerose proposte formative rivolte a persone con disabilità. Oltre alle iniziative solidali ed educative, nel 2023 Lavoropiù ha supportato "Accessibility Day", evento svoltosi a Milano per favorire opportunità e orientamento a soggetti con fragilità e ha ricevuto il "Bollino Cassa Edile Awards 2023", il premio per imprese, lavoratrici/lavoratori e consulenti del lavoro che si sono contraddistinti per i loro comportamenti virtuosi.

L. 68/99		Politiche Attive		
Personae collocate	Personae colloquate	Utenti presi in carico	Ore svolte ricollocazioni	Avviamenti al lavoro
317	3.220	3.729	12.587	1.694



5.3 CAPITALE INTELLETTUALE

5.3.1 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ E DELLA SICUREZZA

L'azienda possiede la certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015, che garantisce la conformità dei settori della Gestione Qualità e Sicurezza.

La società, attraverso l'implementazione del Sistema Gestione Qualità, definisce e attiva un insieme di processi, pianificati e monitorati in modo da garantire che i servizi commercializzati soddisfino le attese della clientela. Il raggiungimento, il consolidamento ed il miglioramento di tale condizione richiede un crescente livello di integrazione fra i diversi processi gestionali che impattano direttamente o indirettamente sulla qualità del servizio erogato.

Pertanto, l'assimilazione di procedure e strumenti gestionali, condivisi dall'intera struttura organizzativa, rappresenta un prerequisito indispensabile per l'efficace attuazione. **Il Sistema Gestione Qualità rappresenta uno strumento fondamentale per adottare e mantenere nel tempo l'impegno dell'organizzazione al miglioramento continuo delle proprie prestazioni e la sua focalizzazione sulla clientela.** È compito della Direzione Generale, su mandato del Consiglio di Amministrazione, mettere a disposizione del sistema risorse, mezzi e competenze adeguati allo scopo.

In particolare:

- L'attenzione alle esigenze del mercato attraverso l'analisi della soddisfazione e della insoddisfazione della clientela;
- Il coinvolgimento delle/dei lavoratrici/tori somministrate/i nell'esame delle loro esigenze;
- Il controllo puntuale dei processi gestionali e la periodica analisi dei loro risultati;
- La valutazione dei fornitori i cui prodotti / servizi condizionano l'efficacia dei servizi erogati;
- I risultati della gestione economico-finanziaria.

Tali indici rappresentano i principali input per l'identificazione di opportunità di miglioramento nel quadro organico. La Direzione Generale incarica il Responsabile di garantire la corretta attuazione e gestione del Sistema Qualità in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015. A tal scopo, sono assegnate la necessaria autorità ed autonomia di azione per l'adempimento delle funzioni di pertinenza.

Il Direttore Generale, al fine di assicurare l'effettiva ed efficace attuazione del Sistema, svolge in prima persona la funzione di rappresentante della Direzione. La partecipazione della Direzione, al fine di mantenere un efficace funzionamento del sistema ed un continuo miglioramento dello stesso, si manifesta attraverso una serie di attività dai contenuti anche operativi che si possono così riassumere:

- Colloqui costanti con il Responsabile del Sistema per monitorarne il funzionamento;
- Sostegno anche economico alle attività di miglioramento che il sistema richiede;
- Monitoraggio non solo in sede di riesame annuale dell'andamento e dei risultati degli audit interni;
- Monitoraggio continuo del raggiungimento degli obiettivi aziendali e revisione degli stessi quando ne esistano le motivazioni.

La Direzione nell'ambito del contesto sopra descritto non si limita alla sola figura della Direzione Generale ma è estesa verso il basso alle Direzioni Operative e verso l'alto al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di Vigilanza.

Pianificazione e Gestione Degli Audit

Anche durante l'anno 2023 le modalità di esecuzione degli audit sono proseguite con la modalità da remoto, in videoconferenza, attraverso il software "Mastervoice". L'esecuzione degli audit da remoto continua a dimostrare sia l'efficacia di esecuzione degli stessi, poiché ormai la documentazione è quasi totalmente elettronica, sia la loro efficienza, poiché i tempi necessari per gli spostamenti sono completamente eliminati. Ogni filiale e divisione viene auditata almeno una volta all'anno e quasi tutte ricevono anche un secondo audit (una volta a semestre). Nel primo semestre sono stati condotti 88 audit, mentre nel secondo semestre ne sono stati svolti 64.

La programmazione degli audit per l'anno 2023 ha avuto come fulcro l'integrazione tra UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 30415:2021 e UNI/PdR 125:2022, soprattutto nel secondo semestre, a seguito dell'ottenimento della certificazione per il sistema di gestione per la parità di genere e l'attestazione per il sistema di gestione delle risorse umane - diversity and inclusion.

La programmazione degli audit integrati tra questi standard ha richiesto una pianificazione accurata, che ha tenuto conto anche delle integrazioni con il "matchquality", avvenuto già negli anni precedenti, che ha il proprio focus sul monitoraggio del processo di Ricerca & Selezione.

Dopo ogni audit sono stati emessi due rapporti di audit: uno afferente al sistema di gestione per la qualità, per la sicurezza, per il modello 231 e per il matchquality, ed un altro riguardante il sistema per la parità di genere e per la diversity & inclusion.

Oltre a quanto sopra, durante gli audit è stata verificata anche la conoscenza, da parte del personale interno, dei collegamenti tra le linee

Salute e sicurezza sul lavoro

La società, attraverso l'implementazione di un modello organizzativo conforme alle Linee Guida UNI-INAIL, intende perseguire gli obiettivi di gestione e miglioramento della sicurezza e salute delle/dei lavoratrici/tori come parte integrante della loro attività e come scelta strategica.

guida della UNI/ISO 30415 e UNI/PdR 125 con la più ampia tematica della sostenibilità. A tal proposito sono state utilizzate le check-list edizione 21 del 03/02/2023 per gli audit del primo semestre e, successivamente, l'edizione 22 del 11/09/2023 per gli audit del secondo semestre. Passando all'analisi dei reclami dei clienti, viene fatta la consueta suddivisione tra reclami di natura amministrativa, che si risolvono solitamente in una nota di credito a favore del cliente, e reclami di natura non amministrativa. I "reclami amministrativi" per il periodo gennaio-novembre 2023 sono stati 100, che si sono tramutati in note di credito al cliente e che hanno riguardato, in genere, un'errata fatturazione.

Quest'anno il numero dei reclami amministrativi è diminuito rispetto all'anno scorso in cui sono stati gestiti 526 reclami di natura amministrativa. Per i reclami di natura non amministrativa si sono presi in considerazione quei clienti presso i quali non è stato concluso il periodo di prova delle/dei lavoratrici/tori inserite/i in azienda e sono stati 402 (anche qui il dato è più basso rispetto a quello dell'anno scorso che fu pari a 426).

Come per tutti gli anni precedenti, la soluzione dei reclami di natura non amministrativa si è risolta con la sostituzione della/del lavoratrice/tore con un'altra persona e tali reclami sono ascrivibili sempre a motivazioni come la mancanza di competenze della/del lavoratrice/tore che non sono immediatamente individuabili al momento della preselezione, la non adeguatezza nella mansione da svolgere, il mancato rispetto dell'orario di lavoro: motivazioni che solo l'azienda cliente è in grado di valutare nel momento in cui viene svolta concretamente la mansione.

La realizzazione del sistema ha tenuto in particolare considerazione la natura e l'entità dei rischi connessi con le caratteristiche di Lavoropiù. La Direzione Generale mette a disposizione adeguate risorse umane, economiche, organizzative e tecnologiche per la realizzazione dei seguenti punti:

- Rispetto di tutte le prescrizioni di legge e, in particolare, del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, con specifico riferimento a:
 - Valutazione dei rischi e programmazione delle misure di prevenzione;
 - Eliminazione e riduzione dei rischi;
 - Rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
 - Riduzione dei rischi alla fonte;
 - Sorveglianza sanitaria delle/dei lavoratrici/tori;
 - Informazione e formazione di tutte/i le/i lavoratrici/tori;
 - Istruzione adeguata alle/ai lavoratrici/tori, partecipazione e consultazione delle/degli stesse/i;
 - Misure di miglioramento dei livelli di sicurezza;
 - Misure delle emergenze;
- Implementazione di un modello organizzativo basato su procedure e istruzioni finalizzate al corretto espletamento delle attività e monitoraggio attraverso un'attenta valutazione dei rischi;
- Definizione e pianificazione di obiettivi per la sicurezza, loro monitoraggio e verifica periodica;
- Coinvolgimento e partecipazione di tutta la struttura aziendale in funzione delle specifiche competenze e per il conseguimento degli obiettivi sopra descritti;
- Informazione, formazione, addestramento delle/dei lavoratrici/tori per lo svolgimento in sicurezza delle loro attività e per l'assunzione delle responsabilità specifiche per ogni mansione svolta;
- Predisposizione di un sistema efficace di comunicazione che permetta un'adeguata comprensione e condivisione degli obiettivi e delle regole di prevenzione;
- Partecipazione e consultazione delle/dei lavoratrici/tori, anche attraverso le/i loro rappresentanti per la sicurezza (RLS);
- Riesame sistematico della Direzione che consenta di accertare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti e il perseguimento della politica di miglioramento continuo in tutte le attività aziendali.

Tutto ciò è il completamento di un percorso di investimenti relativamente al modello organizzativo integrato della qualità e della sicurezza. La politica descritta è mantenuta aggiornata dalla Direzione ogni volta che le situazioni e la struttura aziendale lo richiedano e, inoltre, tenendo conto della tipologia di contratti di lavoro e del monitoraggio continuo del sistema.

È divulgata all'interno dell'azienda e ne è verificata la corretta comprensione come presupposto fondamentale per l'attuazione della politica stessa. La Direzione Generale incarica il Responsabile del Sistema Integrato Qualità e Sicurezza di garantirne la conformità alla norma di riferimento.

Il sistema per la qualità e sicurezza sui luoghi di lavoro da un punto di vista documentale ha previsto la stesura:

- di un Manuale Qualità, Sicurezza; di Procedure organizzative;
- di Istruzioni operative;
- di Note informative; di un sistema informatico e, quando necessario, di documentazione cartacea;
- di una struttura di funzionigrammi che attribuiscono ruoli e responsabilità secondo le specificità dei vari processi e del quadro legislativo vigente.

Tutta la documentazione sopra descritta, che come già detto fa parte del sistema integrato qualità e sicurezza, è stata emessa e viene mantenuta costantemente in funzione di quanto il quadro legislativo e normativo prevede e, successivamente, di tutti i cambiamenti organizzativi che vengono introdotti in azienda. Tale documentazione è messa a disposizione di tutte le collaboratrici e i collaboratori che operano nei vari uffici, sia delle sedi centrali sia delle filiali, attraverso un database chiaro ed accessibile per le/gli interessate/i.

La formazione iniziale e la formazione successivamente erogata in occasione degli audit o di sessioni interne specifiche consentono un corretto utilizzo e un'adeguata conoscenza dei documenti messi a disposizione, della cui conformità di attuazione si occupano gli stessi audit interni. Quando necessario, sia le risorse interne preposte (dirigenti, responsabili di uffici e auditor interni) sia le risorse esterne (norme e leggi di riferimento, siti specializzati) consentono un costante aggiornamento del sistema documentale che, come già detto, è la fonte prioritaria per divulgare la conoscenza necessaria a tutta la struttura sul funzionamento dei processi.

Tale conoscenza ampiamente trasmessa, unitamente ai rilievi effettuati negli audit interni, sono da sempre stati una garanzia della conformità dei servizi erogati a quanto richiesto dal mercato e dal quadro normativo e legislativo di riferimento.

5.3.2 DIGITAL TRANSFORMATION

La crescente digitalizzazione rappresenta un'importante novità nei processi di gestione del personale. Il settore delle agenzie per il lavoro sta amplificando l'uso degli strumenti di recruiting online e investendo nell'adozione di piattaforme innovative e nella formazione del proprio personale. Questo settore è destinato a continuare il suo processo di evoluzione in risposta alle dinamiche mutevoli del mercato e alle nuove tecnologie emergenti. Le tendenze future potrebbero includere:

- Maggiore personalizzazione nei servizi offerti alle aziende, con una consulenza più approfondita sulla pianificazione delle risorse umane, l'adattamento delle soluzioni di reclutamento e l'offerta di servizi di supporto specializzati.
- Digitalizzazione avanzata tramite l'utilizzo delle tecnologie emergenti per migliorare i processi di reclutamento, selezione e gestione del personale. Seguiremo gli sviluppi dell'intelligenza artificiale per capire come e dove applicarla, nel rispetto dei nostri standard di compliance e dei principi del nostro codice etico.
- Implementazione di processi digitali che supportino le aziende nei percorsi di sostenibilità e responsabilità sociale, attraverso l'adozione di politiche di assunzione etiche, la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato e la riduzione dell'impatto ambientale.

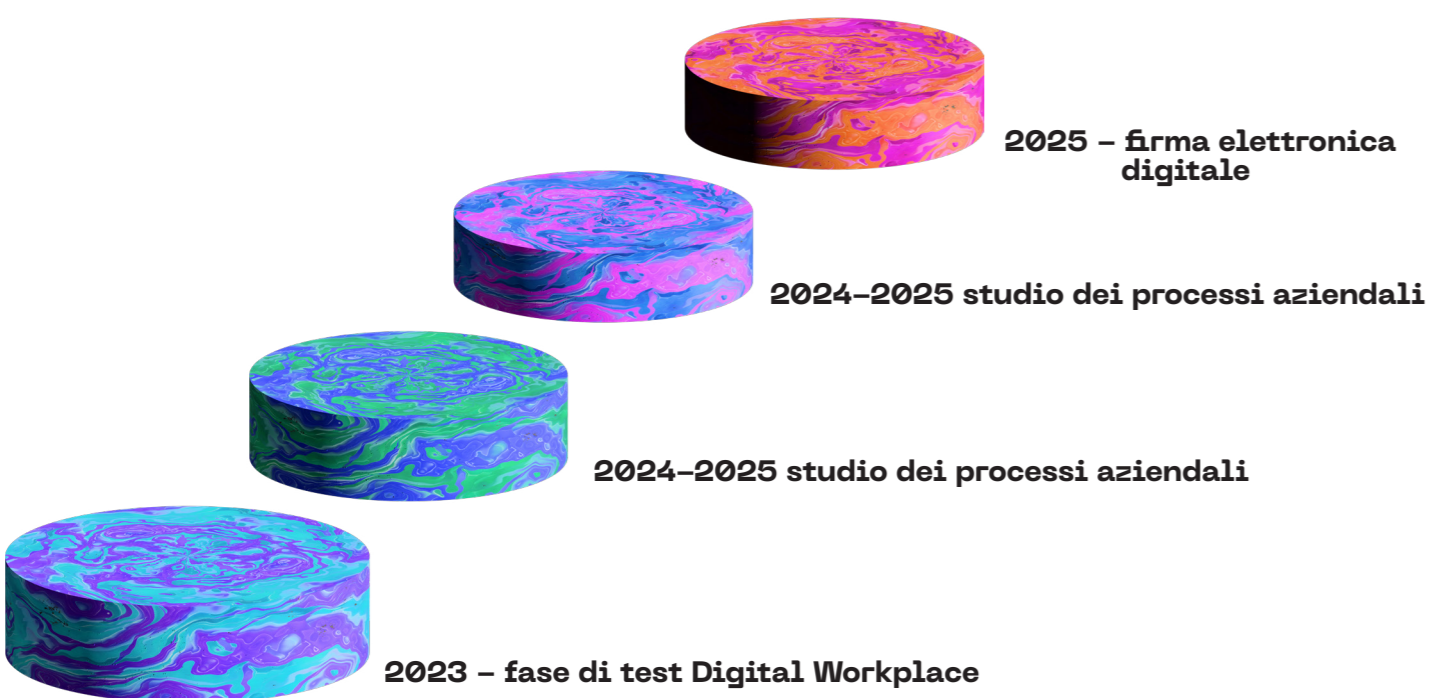
Questo scenario rappresenta per Lavoropiù un'opportunità cruciale per sviluppare la propria capacità di valorizzare le informazioni e le conoscenze distintive dell'azienda, con l'obiettivo di evolvere digitalmente e integrare una serie diversificata di processi e strumenti di lavoro interconnessi.

Principali obiettivi del processo di digitalizzazione di Lavoropiù:

- Risparmio di spazio, tempo e risorse economiche e umane
- Sicurezza dei dati
- Comunicazione efficace

Attualmente l'organizzazione si struttura, da una parte, su funzioni e processi altamente digitalizzati, e dall'altra su processi ancora analogici. Sulla base di questa impostazione, è in atto un piano di trasformazione digitale i cui principali passaggi sono riassumibili nella seguente mappa:

DIGITAL TRANSFORMATION STEP 2023-2025



- **Digital Workplace:** Nel 2023 è iniziata la fase di test attraverso l'utilizzo della piattaforma digitale da parte di tutti gli uffici corporate dell'azienda; alcuni team pilota della line hanno iniziato ad utilizzare lo strumento per la comunicazione e la gestione del proprio lavoro. Il 63% delle/dei dipendenti ha attivato un account di registrazione sulla piattaforma; il 39% delle/degli utenti registrate/i è online nell'arco della giornata lavorativa.
- **Firma Elettronica Digitale:** L'implementazione della firma elettronica digitale è iniziata nel 2020 con la firma dei contratti di somministrazione da parte delle aziende clienti; nel 2023 è stato esteso l'utilizzo alle/ai dipendenti somministrate/i. L'obiettivo del 2025 è quello di includere anche la documentazione relativa al personale interno.
- **Informazioni e Processi Organizzativi:** L'adozione da parte di tutta la popolazione aziendale della digital workplace permetterà l'evoluzione digitale del capitale informativo della società e la digitalizzazione dei processi organizzativi.

5.4 CAPITALE NATURALE

5.4.1 IMPATTI ENERGETICI ED EMISSIONI

Divenuta Grande Azienda nel 2021, Lavoropiù ha assolto l'obbligo di Diagnosi Energetica (DE) nello stesso anno con riferimento ai consumi 2020 in confronto agli anni 2019 e 2018 ex D.Lgs 102/2014.

Le analisi svolte sono state il frutto di un lavoro di clusterizzazione e quindi di un numero rappresentativo rispetto alla totalità dei siti aziendali, dandone un'idea energetica rappresentativa della realtà aziendale come previsto dalla normativa, volta a fornire una conoscenza del profilo di consumo energetico del gruppo di edifici, al fine di calcolare la baseline dei consumi rispetto alla quale verranno calcolati in futuro i risparmi e il miglioramento energetico.

Nel 2021 per i siti cluster oggetto di DE, Lavoropiù ha comunicato ad ENEA un risparmio totale rispetto al 2020, che è stato pari a 0,4 tep. Nel 2022 rispetto al 2021, invece il risparmio totale è stato di 1,4 tep. Nel 2023 invece non ci sono state variazioni di consumo rispetto al 2022 per le sedi oggetto di diagnosi.

Risparmio energetico sui siti oggetto di DE	2023	2022	2021	Variazione 2023/2022	Variazione 2022/2021
Tep (n.)	0,00	1,40	0,40	0,00%	-28,57%

Pur non avendo l'obbligo di monitoraggio dei consumi tra una scadenza di diagnosi e la successiva, Lavoropiù sta tuttavia monitorando i consumi di energia elettrica e gas, confrontando i consumi di ogni mese certificati in fattura o indicati dal fornitore e comparando i consumi del mese con quelli dello stesso mese dell'anno precedente.

Energia	2023	2022	2021	2020
Energia elettrica (KWh)	508.646	560.540	462.830	383.370
Gas naturale (Smc)	50.612	53.357	59.708	57.368
Filiali (n.)	80	75	66	62
Consumo medio per sede EE (KWh)	6.358,08	7.473,87	7.012,58	6.183,39
Consumo medio per sede Gas (Smc)	632,65	711,43	904,67	925,29

Dal punto di vista energetico il consumo di energia elettrica delle sedi di Lavoropiù registra un aumento dei consumi nel triennio 2020-2022, questo sia se si considera il valore assoluto dei consumi, sia considerando la media per il numero di filiali che la media di consumo al m2. Il consumo di gas è invece sensibilmente diminuito, sempre sia se si considera il valore assoluto dei consumi, sia considerando la media per il numero di filiali sia la media di consumo al m2.

Nel 2023 le politiche di monitoraggio dei consumi e di sensibilizzazione verso la popolazione interna hanno iniziato a portare i risultati sperati: sono infatti diminuiti i consumi totali sia dell'energia elettrica sia del gas, diminuzione ancora più

significativa se si tiene conto dell'aumento del numero di filiali.

Lavoropiù è impegnata ad installare in tutte le nuove sedi impianti di illuminazione a LED e a sostituire gradualmente le vecchie tecnologie di illuminazione nelle sedi già presenti sul territorio.

Per quanto concerne gli impianti di raffrescamento e riscaldamento, qualora Lavoropiù sia chiamata a sostituire l'impianto e seppur in qualità di affittuario, si impegna all'installazione di macchine a buona efficienza energetica. È stata inoltre introdotta, già nel 2022, una Campagna di Sensibilizzazione sull'Efficienza Energetica, con la formazione delle/ degli operatrici/tori sull'utilizzo degli impianti di riscaldamento (e dei relativi termostati) e di raffrescamento.

I risultati ottenuti in termini di risparmio energetico o le criticità su cui rafforzare l'impegno vengono rendicontati con cadenza trimestrale all'intera popolazione aziendale e, come è stato anche prima evidenziato, queste misure hanno iniziato a portare dei risultati già nel corso del 2023.

	2023	2022	2021	2020
Veicoli (n.)	140	112	91	60
Emissioni (kg)	325.432	262.555	193.264	110.726
CO2 (Kg) /N. veicoli	2.324,51	2.344,24	2.123,78	1.845,43

Per quanto concerne il consumo di carburante per autotrazione, se si considera il quadriennio 2020-2023 si evidenzia un aumento dei consumi per entrambe le alimentazioni (benzina e diesel) sia in termini assoluti sia nella media di consumo in relazione al numero dei veicoli in flotta.

Questo aumento è determinato dall'importante aumento della media dei Km percorsi da ogni veicolo tra il 2020 e il 2021 e il seppur meno importante aumento del medesimo dato tra il 2021 e il 2022.

Nel 2023 continua il trend di crescita sia dei consumi totali di carburante, in larga parte giustificato dall'importante aumento del numero di veicoli presenti nel parco auto, sia il consumo medio di carburante per ciascun autoveicolo e quindi la media Km/auto, segnale di un aumento della necessità oggettiva di effettuare spostamenti (imputabile anche all'aumento del numero di sedi lavorative che prevedono spostamenti di un numero sempre maggiore di risorse per incontri, riunioni, attività di team).

Si ricorda infine che i primi due anni esaminati, sono stati fortemente influenzati dalle limitazioni legate alla pandemia COVID-19.

Essendo un'azienda *multisite* e necessitando di frequenti spostamenti tra le sedi, Lavoropiù incentiva l'utilizzo del treno per gli spostamenti del proprio personale diretto per incontri di lavoro, corsi e riunioni qualora questa sia un'opzione possibile, supportando la prenotazione dei viaggi con un apposito ufficio centralizzato. Lavoropiù, infine, mette a disposizione del proprio personale interno delle convenzioni con le maggiori aziende di trasporto su rotaia anche per i viaggi privati, al fine di incentivare l'utilizzo di questa tipologia di trasporto.

È stato eseguito un calcolo del risparmio medio di CO2 per le tratte eseguite con il treno, paragonandole alle medesime tratte se fossero eseguite con l'auto. Il risparmio è stato calcolato con la formula Ecopassenger, calcolatore indicato da Trenitalia, fornitore unico di Lavoropiù nel 2021 e 2022 per gli spostamenti su rotaia.

Mezzo di trasporto	2023	2022	2021
CO2 (Kg) Treno	35.966,26	19.305,96	6.984,18
CO2 (Kg) Auto	102.111,50	56.195,80	20.306,90
Risparmio di emissioni CO2 (Kg)	66.145,24	36.889,84	13.322,72

Nel 2020 solo 3 delle auto che componevano la flotta aziendale di Lavoropiù erano ad alimentazione diesel/benzina a fronte dei 60 veicoli totali. Nel 2021 gli automezzi ibridi sono saliti a 5 più 1 full electric su 91 veicoli ed infine nel 2022 erano 25 veicoli ibridi (benzina+elettrico) e 1 full electric, su di un totale di 110 veicoli: in sintesi nel 2020 le autovetture a basse emissioni di CO2 erano il 5% del totale della flotta, nel 2021 il 6,59% degli autoveicoli che componevano il parco auto e nel 2022 si è raggiunto il 23,21%.

Nel 2023 la composizione del parco auto è la seguente: 1 veicolo full electric, 63 ibridi e 76 veicoli alimentati in modo classico (benzina/diesel) per un totale di 140 mezzi.

La conversione della flotta nel quadriennio 2020/2021/2022/2023 è avvenuta a seguito dei precedenti vincoli contrattuali in modo graduale. La relativa diminuzione del totale delle emissioni dovuto all'effetto dell'introduzione di auto a minor impatto ambientale non era ancora percepibile in termini percentuali fino al 2022, tuttavia, come previsto, nel 2023 l'impatto si è rivelato più consistente a seguito del prosieguo della sostituzione del tipo di alimentazione.

Lavoropiù ha previsto inoltre all'interno del proprio Welfare Aziendale il rimborso delle spese sostenute dalla/dal dipendente per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico locale quali, ad esempio: bus, tram, metro, treno, traghetto. Sono ammessi abbonamenti sia regionali, sia interregionali emessi da operatori di viaggio pubblici. Le/i beneficiarie/i possono essere la/il dipendente stessa/o ed i suoi familiari fiscalmente a carico.

L'adozione del lavoro agile ha infine contribuito dal punto di vista ambientale a diminuire gli spostamenti casa-lavoro.

Ponendo l'attenzione sugli **indici riassuntivi di emissione di CO2**, è infine possibile riportare i seguenti valori:

	2023	2022	2021	2020
Indice di emissioni SCOPE 1 (t CO2 eq)	428,6	370,5	314	226,7
Indice di emissioni SCOPE 2 (t CO2 eq)	113,8	125,4	103,6	85,8
Indice di emissioni SCOPE 3 (t CO2 eq)	9,6	10,6	8,7	7,2

¹ Ai fini del calcolo delle emissioni dirette Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di emissione riportati nel documento "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting", fonte DEFRA e sommati i quantitativi di emissioni delle auto aziendali calcolati attraverso il sistema di gestione del parco auto aziendale;

² Le emissioni indirette Scope 2 sono calcolate utilizzando i fattori di emissione riportati dagli "IFI 2021 Harmonized Grid Emission factor (GEF) data set";

³ Le emissioni indirette Scope 3 sono riferite alle perdite nella trasmissione di energia tra fonti di approvvigionamento e punti di distribuzione stimati essere pari all'8,4% delle emissioni Scope 2.

5.4.2 GESTIONE DEI RIFIUTI

Dal 2011 Lavoropiù ha instaurato una collaborazione con Ecorecuperi Srl, azienda di Solarolo (RA) certificata ISO 9001 e 14001, leader nel settore dello smaltimento dei rifiuti, che ha realizzato la prima rete nazionale di raccolta differenziata che avvia al riutilizzo / recupero di tutti i prodotti all'interno degli uffici. Ecorecuperi garantisce inoltre il corretto trattamento di quanto non avviato al riutilizzo / recupero, secondo la normativa vigente. Ecorecuperi raccoglie annualmente i toner esausti (rifiuti pericolosi e a cui possono provvedere allo smaltimento solo i soggetti autorizzati) da tutte le sedi Lavoropiù e depositati temporaneamente in appositi Ecobox.

Nel 2021 Lavoropiù ha recuperato 103 Kg di toner. A fronte di un contingente di 85 multifunzioni, Lavoropiù ha utilizzato 146 toner, quindi una media di 1,72 toner per stampante nell'arco di 12 mesi.

Nel 2022 Lavoropiù ha recuperato 133 Kg di toner. Sempre nel 2022 infatti a fronte di un contingente di 90 stampanti, Lavoropiù ha utilizzato 160 toner, quindi una media di 0,5 toner per stampante nell'arco di 12 mesi.

Nel 2023 sono stati recuperati 73 kg di toner. A fronte di 99 multifunzioni, sono stati utilizzati 155 toner, quindi una media di 0,6 per la stampante in 12 mesi.

Toner	2023	2022	2021
Toner recuperato (kg)	73	133	103
Multifunzioni (n.)	99	90	85
Toner utilizzati (n.)	155	160	146
Toner utilizzati per stampante (n.)	0,6	0,5	1,72

Al medesimo partner è anche affidata la raccolta a chiamata del RAEE Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche prodotto. I RAEE possono contenere al loro interno sostanze altamente inquinanti e pericolose, come i metalli pesanti, che rappresentano un potenziale pericolo per l'ambiente che ci circonda, e per questo motivo devono essere trattati e smaltiti correttamente, in modo da ridurre drasticamente la pericolosità. Nel 2022 Lavoropiù ha smaltito 671 Kg di rifiuti RAEE. **Nel 2023 non sono stati prodotti rifiuti RAEE.**

Lavoropiù gestisce i rifiuti secondo quanto previsto dalle regole Comunali sulla Raccolta Differenziata in base a dove hanno sede le proprie filiali, eventualmente predisponendo appositi bidoni, qualora non fossero direttamente forniti dal Comune stesso. Per i medicinali scaduti, la procedura prevede lo smaltimento negli appositi contenitori situati nelle farmacie situate nei pressi delle sedi.

5.4.3 UTILIZZO DI CARTA

L'utilizzo di stampe è sempre sconsigliato e limitato allo stretto necessario per l'esecuzione del lavoro assegnato. In tutte le filiali sono disponibili solo stampanti in bianco e nero. Secondo studi LCA (Life Cycle Assessment) di Altroconsumo l'impatto del colore è infatti 3 volte maggiore del bianco/nero.

Le stampanti a colori sono disponibili solo nelle sedi Corporate ma tutti i PC sono configurati affinché la stampa sia in bianco/nero di default. Altra impostazione di default utilizzata è la stampa fronte/retro per tutti i PC aziendali.

Nel 2021 tutta la popolazione aziendale (463 risorse) ha eseguito in 12 mesi nr. 1.384.632 fotocopie/stampe in bianco/nero e 102.542 a colori per una media di 249,21 copie in bianco/nero e 18,45 colori pro capite su base mensile.

Nel 2022 il numero totale di fotocopie/stampe in 12 mesi è stato di 1.634.752 in bianco/nero e 97.571 a colori a fronte di una popolazione di 589 risorse. La media pro-capite corrisponde pertanto a 231,29 bianco/nero e 13,80 a colori sempre su base mensile.

Nel 2023 il numero di fotocopie/stampe in 12 mesi è stato di 1.734.031 in bianco/nero e di 94.573 a colori a fronte di 620 risorse. La media pro-capite è pertanto 231,20 bianco/nero e 12,61 a colori al mese.

Carta per stampe e fotocopie	2023	2022	2021
Personale dipendente (n.)	620	589	463
Stampe/fotocopie bianco/nero(n.)	1.734.031	1.634.752	1.384.632
Stampe/fotocopie colori (n.)	94.573	97.571	102.542
Stampe/fotocopie bianco/nero (n. media mese pro capite)	231,20	231,29	249,21
Stampe/fotocopie colori media (n. media mese pro capite)	12,61	13,80	18,45
Rapporto bianco/nero su colore	18,33 a 1	16,75 a 1	13,5 a 1

La carta per fotocopie utilizzata da tutte le risorse di Lavoropiù è certificata FSC (cellulosa proveniente da colture forestali gestite) e certificata ECF (senza utilizzo di cloro per lo sbiancamento). La cartiera Suzzano, dove viene prodotta la carta acquistata da Lavoropiù, inoltre vanta crediti di CO2 presso la borsa di Chicago CCX EXCHANGE (le loro foreste gestite assorbono in maniera positiva la CO2 creata dalla produzione generando un saldo positivo, e ciò consente la vendita in Borsa del saldo positivo). Per quanto riguarda i Registratori/Raccoglitori, sono anch'essi certificati FSC per il cartone contenuto. I prodotti di consumo cartacei sono tutti prodotti certificati PEFC (cellulosa proveniente da colture forestali gestite) o da carta riciclata ECOLABEL. Dal 2020 inoltre Lavoropiù ha intrapreso anche un percorso di sensibilizzazione rivolto all'utilizzo della firma elettronica per la sottoscrizione degli

accordi commerciali con le aziende clienti, al fine di contenere la produzione di materiale cartaceo. Nonostante le azioni intraprese tuttavia, il consumo di carta per fotocopie è aumentato dal 2021 al 2022 di quasi un terzo, dato che si evidenzia maggiormente nella media pro-capite del consumo annuo di fogli sul numero della popolazione aziendale. Si era ritenuto che l'incremento fosse dovuto al maggior numero di documenti che sono entrati a far parte integrante del Contratto di Lavoro che la/il dipendente deve sottoscrivere. Questo dato è stato pertanto oggetto di monitoraggio nel corso del 2023, azione che ha portato ad ottimi risultati: nel 2023 infatti sono state utilizzate 2.163 risme per un consumo medio annuale pro capite di 1.744 fogli con una diminuzione del 75,43% del consumo.

Consumo carta da fotocopie	2023	2022	2021
Risme (n.)	2.163	3.575	2.038
Fogli (n.)	1.081.500	1.787.500	1.019.000
Risorse (n.)	620	589	463
Consumo annuo pro capite (n.)	1.744	3.035	2.201

5.4.4 IL CONSUMO DI ACQUA

Lavoropiù da anni offre ai propri dipendenti l'utilizzo di acqua potabile da bere, che inizialmente era erogata tramite erogatori di plastica. Dal 2020 Lavoropiù ha iniziato a sostituire gli erogatori alimentati da boccioni di plastica con erogatori allacciati alla rete idrica, al fine di eliminare il contenitore di plastica e contenere gli spostamenti per le consegne. In tutte le nuove sedi vengono pertanto installati questo tipo di impianti e via via si sta provvedendo alla sostituzione dei boccioni nei siti già operativi.

Nel 2021 le sedi con erogatore allacciato alla rete idrica erano 25 su 66 sedi operative pari al 37,88% e nel 2022 35 sedi su 75 totali pari al 46,67% del contingente; nel 2023 si contano, invece, 36 erogatori in 80 filiali. In azienda non vengono utilizzate bottiglie né bicchieri di plastica. Viene infatti incentivato l'utilizzo di borracce o bicchieri in carta.

Erogatori allacciati alla rete idrica	2023	2022	2021	Variazione 2023/2022
Erogatori (n.)	36	35	25	2,86%
Filiali (n.)	80	75	66	6,67%

5.4.5 ALTRE INIZIATIVE IN AMBITO AMBIENTALE

L'OASI DELLA BIODIVERSITÀ

Lavoropiù ha creato la sua oasi della biodiversità sostenendo l'iniziativa "Adotta un Alveare" in collaborazione con 3BEE.

Le api hanno un ruolo importantissimo per il benessere del pianeta e la salute degli ecosistemi. L'attività di impollinazione garantisce la fioritura del 70% delle piante presenti sulla terra e contribuisce in maniera decisiva all'equilibrio della catena alimentare.

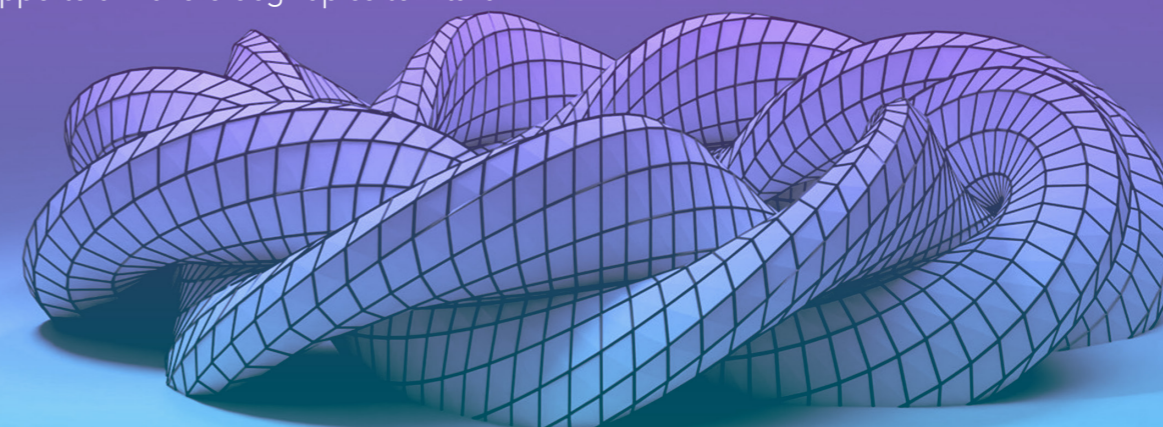
L'apiario interattivo di Lavoropiù:

- favorirà la produzione di miele di qualità;
- ridurrà i livelli di Co2 presenti nell'aria;
- supporterà il lavoro degli apicoltori italiani.

LA FORESTA DI LAVOROPIÙ

Lavoropiù ha piantato 600 alberi dando vita ad una foresta coesa ma proiettata in un orizzonte globale:

gli alberi di cinque diverse specie sono dislocati in cinque diversi Paesi in Africa e America del Sud e cattureranno 101.500 kg di CO2.



5.5 CAPITALE FINANZIARIO E MATERIALE

5.5.1 EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO

Volendo analizzare la composizione e il sistema di gestione del Capitale Finanziario, si propone di seguito un riepilogo delle principali voci economiche e finanziarie dell'ultimo biennio.

CONTO ECONOMICO

DESCRIZIONE	31/12/2023	31/12/2022	Variazione €	Variazione %
VALORE DELLA PRODUZIONE	209.214.707 €	197.786.189 €	11.428.518 €	5,78%
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	204.455.883 €	193.929.067€	10.526.816 €	5,43%
Altri ricavi e proventi con separata indicazione del contributo in conto esercizio	4.758.824 €	3.857.122€	901.702 €	23,38%
COSTI ESTERNI	201.726.137 €	188.120.366 €	13.605.771 €	7,23%
Consumi di materie prime	542.307 €	754.976 €	- 212.669 €	- 28,17%
Per servizi	13.860.972 €	11.251.885 €	2.609.087 €	23,19%
Per godimento di beni di terzi	2.275.879 €	1.689.225€	586.654 €	34,73%
Oneri diversi di gestione	719.414 €	686.486€	32.928 €	4,80%
Per il personale	184.327.565 €	173.737.794€	10.589.771 €	6,10%
EBITDA	7.488.570€	9.665.823 €	- 2.177.253 €	- 22,53%
Ammortamenti e svalutazioni	2.078.918€	1.069.851€	1.009.067 €	94,32%
EBIT	5.409.652 €	8.595.972 €	- 3.186.320 €	- 37,07%
Proventi finanziari	574.762€	74.674€	500.088 €	669,69%
Utili e perdite su cambi	96€	- 2 €	98 €	
RISULTATO OPERATIVO	5.984.510 €	8.670.644 €	- 2.686.134 €	- 30,98%
Oneri finanziari	- 826.974 €	- 296.912 €	- 530.062 €	178,52%
RISULTATO ANTE RETTIFICHE	5.157.536 €	8.373.732 €	- 3.216.196 €	- 38,41%
Rettifiche di valore di attività finanziarie	- 254.018 €	- €	- 254.018 €	
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	4.903.518 €	8.373.732 €	- 3.470.214 €	- 41,44%
Imposte sul reddito dell'esercizio corrente, differite e anticipate	1.900.061 €	2.549.936 €	- 649.875 €	- 25,49%
UTILE D'ESERCIZIO	3.003.457 €	5.823.796 €	- 2.820.339 €	- 48,43%

Il Bilancio d'esercizio 2023 si è concluso con un valore della produzione pari ad euro 209.214.707, contro i 197.786.189 del 2022 (+5,78%) e un utile di 3.003.457 euro, contro i 5.823.796 (-48,43%) dell'anno precedente, destinato integralmente a riserva. Il 2023 è stato caratterizzato dal calo del mercato della somministrazione (-3,6%), che nel corso di tutto l'anno non ha mai raggiunto, nemmeno nei periodi di picco massimo, i valori del 2022, almeno in termini di volumi.

La diminuzione è stata più significativa per la componente di lavoro a termine, mentre i contratti a tempo indeterminato hanno registrato un lieve incremento. È inoltre da segnalare un aumento dei margini di contribuzione, che hanno portato ad indici economici positivi, seppure in calo rispetto al 2022.

I fondamentali dati finanziari sono influenzati dall'operazione di MBO portata a termine in data 14 dicembre 2023, mediante la quale Lavoropiù ha incorporato la società Semargo S.r.l., un'operazione che consentirà di ottenere un assetto societario più stabile ed efficiente.

La gestione del Capitale Finanziario aziendale è affidata a una struttura interna di controllo, che monitora puntualmente i livelli di marginalità e di raggiungimento degli obiettivi economico-

finanziari. Tale impronta organizzativa è pensata per soddisfare le necessità di equilibrare una struttura di costi composta principalmente da oneri per il personale.

I risultati economico e finanziari positivi che l'azienda ha realizzato negli anni, hanno consentito non solo a Lavoropiù di poter pianificare progetti di sviluppo di breve, medio e lungo periodo, ma anche di contribuire attivamente alla crescita della comunità di appartenenza, divenendo uno dei maggiori contributori del territorio.

STATO PATRIMONIALE ATTIVO

Descrizione	31/12/2023	31/12/2022	Variazione €	Variazione %
CAPITALE CIRCOLANTE	44.369.513 €	44.477.186 €	- 107.673 €	-0,24%
Liquidità immediate	727.602 €	2.766.076 €	- 2.038.474 €	- 73,70%
Disponibilità liquide	727.602 €	2.766.076 €	- 2.038.474 €	- 73,70%
Liquidità differite	43.641.911 €	41.711.110 €	1.930.801 €	4,63%
Crediti dell'Attivo Circolante a breve termine	43.237.651 €	40.915.056 €	2.322.595 €	5,68%
Crediti immobilizzati a breve termine	0 €	121.170 €	- 121.170 €	- 100,00%
Attività finanziarie che non costituiscono immobilizzazioni	5.338 €	16.023 €	- 10.685 €	- 66,69%
Ratei e risconti attivi	398.922 €	658.861 €	- 259.939 €	- 39,45%
IMMOBILIZZAZIONI	25.181.233 €	14.212.702 €	10.968.531 €	77,17%
Immobilizzazioni immateriali	10.331.059 €	2.833.913 €	7.497.146 €	264,55%
Immobilizzazioni materiali	4.271.412 €	2.041.207 €	2.230.205 €	109,26%
Immobilizzazioni finanziarie	7.236.946 €	5.939.437 €	1.297.509 €	21,85%
Crediti dell'Attivo Circolante a m/l termine	3.341.816 €	3.398.145 €	- 56.329 €	- 1,66%
IMPIEGHI	69.550.746 €	58.689.888 €	10.860.858 €	18,51%

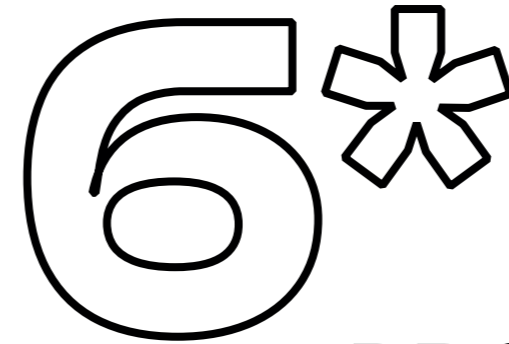
STATO PATRIMONIALE PASSIVO

DESCRIZIONE	31/12/2023	31/12/2022	Variazione €	Variazione %
CAPITALE DI TERZI	51.995.284 €	35.701.034 €	16.294.250 €	45,64%
Passività correnti	38.220.520 €	30.059.882 €	8.160.638 €	27,15%
Debiti a breve termine	36.524.354 €	28.554.158 €	7.970.196 €	27,91%
Ratei e risconti passivi	1.696.166 €	1.505.724 €	190.442 €	12,65%
Passività consolidate	13.774.764 €	5.641.152 €	8.133.612 €	144,18%
Debiti a m/l termine	12.401.462 €	4.687.885 €	7.713.577 €	164,54%
Fondi per rischi e oneri	1.214.585 €	791.777 €	422.808 €	53,40%
TFR	158.717 €	161.490 €	- 2.773 €	- 1,72%
CAPITALE PROPRIO	17.555.462 €	22.988.854 €	- 5.433.392 €	- 23,63%
Capitale sociale	7.000.000 €	7.000.000 €	0 €	
Riserve	7.211.875 €	10.165.058 €	- 2.953.183 €	- 29,05%
Utili (perdite) portati a nuovo	340.130 €	0 €	340.130 €	
Utile (perdita) dell'esercizio	3.003.457 €	5.823.796 €	- 2.820.339 €	- 48,43%
TOTALE FONTI	69.550.746 €	58.689.888 €	10.860.858 €	18,51%

5.5.2 DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

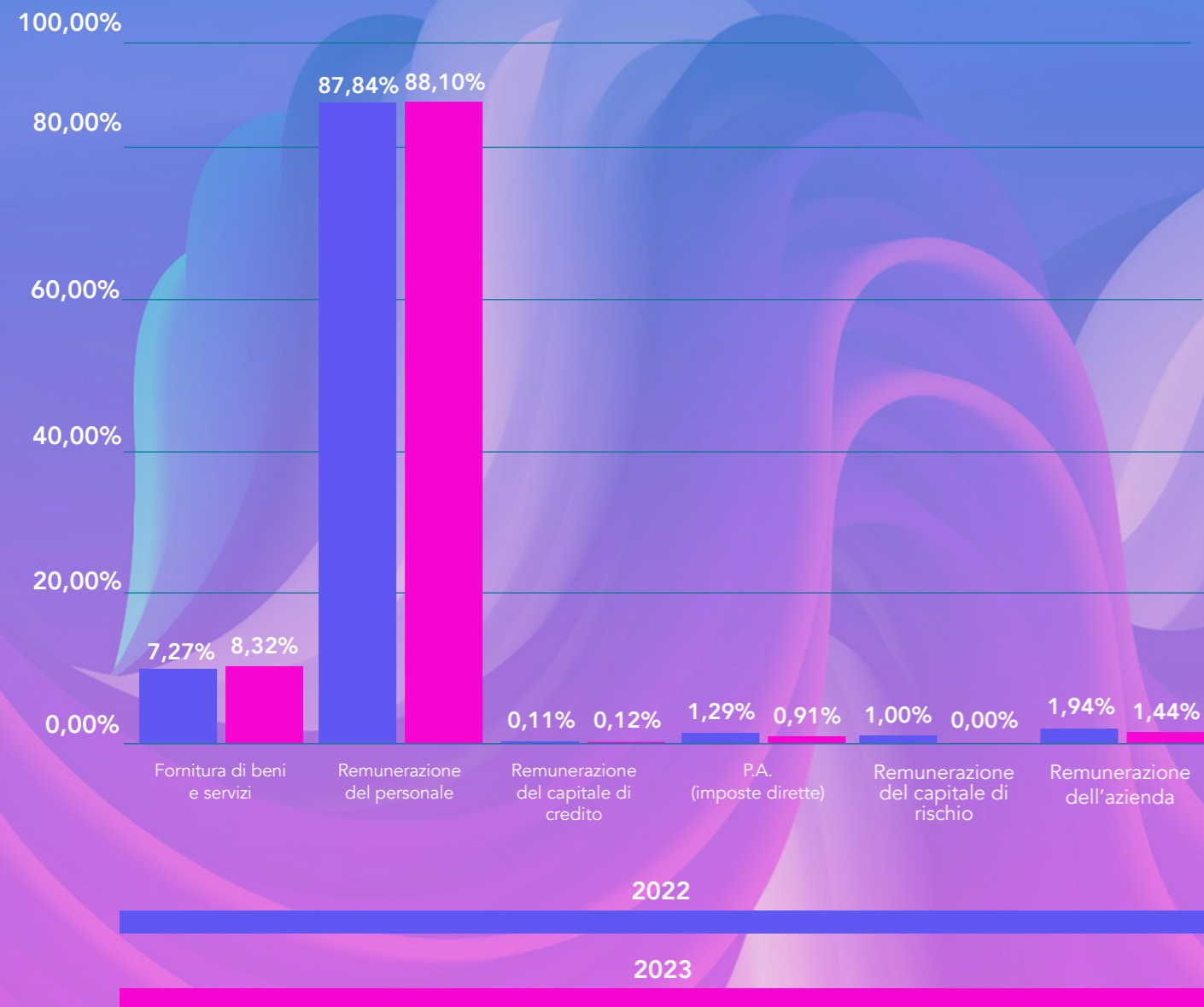
Il valore della produzione generato da Lavoropiù, come è possibile osservare dai dati sotto riportati, è destinato per la gran parte a copertura dei costi del personale, riflettendo pertanto l'importanza che lo sviluppo dei capitali intangibili ricopre per lo sviluppo di breve, medio e lungo termine. La restante quota è destinata ai fornitori e infine, in buona parte, all'autofinanziamento dell'azienda.

	2023		2022	
Valore della produzione	209.214.707 €	100,00%	197.786.189 €	100,00%
Fornitura di beni e servizi	17.398.572 €	8,32%	14.382.572 €	7,27%
Personale (incluso oneri previdenziali/assicurativi)	184.327.565 €	88,10%	173.737.794 €	87,84%
Remunerazione del capitale di credito	252.116 €	0,12%	222.240 €	0,11%
P.A. (imposte dirette)	1.900.061 €	0,91%	2.549.936 €	1,29%
Remunerazione del capitale di rischio	-	0,00%	1.983.056 €	1,00%
Remunerazione dell'azienda	3.003.457€	1,44%	3.840.740 €	1,94%
Costi non monetari (ammortamenti, svalutazioni)	2.332.936 €	1,12%	1.069.851	0,54%



PROSPETTIVE FUTURE

DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO



Gli obiettivi futuri dell'azienda mirano ad un deciso consolidamento della struttura organizzativa dopo l'ultimo triennio caratterizzato da corposi investimenti.

Gli investimenti realizzati nel corso di questi ultimi anni hanno importanti margini di crescita e la volontà è quella di stimolare aziende, lavoratrici/tori ed in generale tutti gli stakeholder, sulle nuove progettualità innestate.

Si confida di poter sfruttare le opportunità di mercato correlate ai numerosi processi di fusione e acquisizione che hanno caratterizzato gli ultimi trimestri del mercato italiano delle Agenzie per il Lavoro con l'obiettivo di incrementare la quota di mercato della Società.

6.1 OBIETTIVI DI BUSINESS

Nuovi Servizi

Supportare le aziende clienti su tematiche avanzate quali "employer branding" e "coabitazione intergenerazionale" negli ambienti di lavoro. Approfondire i temi della longevity e della produttività per le/i lavoratrici/tori over 55, portando anche agli stakeholder esterni soluzioni già sperimentate con successo internamente a proposito di job rotation, percorsi di avvicinamento al pensionamento e politiche di age management. Continuare a promuovere il dibattito su questi temi e sulle migliori best practice tramite attività di networking, workshop e consulenza mirata.

Offrire, inoltre, supporto per la corretta applicazione dei concetti di Sostenibilità, come definiti dagli standard di reportistica EFRAG, focalizzandosi sulla trasmissione di valori e best practice nelle filiere. Lavoropiù si impegna a fare informazione presso le imprese capofila sui rischi legati alla somministrazione fraudolenta in caso di appalti o subappalti illeciti. La nostra azione si concentra direttamente su queste aziende capofila, a cui trasmettiamo il nostro know how, con l'obiettivo che, una volta responsabilizzate, possano diffondere questi valori lungo tutta la filiera, generando nuovi ecosistemi virtuosi. Questo è l'approccio con cui Lavoropiù intende rafforzare il proprio impegno nella diffusione di una sana cultura del lavoro, capace di generare un impatto positivo e duraturo sul mercato.

Formazione

Lavoropiù continuerà a fare da ponte tra il mondo del lavoro e il mondo della scuola, supportando entrambe le parti nella costruzione di un dialogo efficace attraverso la realizzazione di percorsi formativi capaci di fornire una preparazione sia pratica che teorica alle/agli studentesse/i, garantendo loro consapevolezza rispetto al reale fabbisogno delle imprese. Una consapevolezza fondamentale per progettare un ingresso nel mercato del lavoro che sia il più possibile di valore e coerente.

Presenza Territoriale

Proseguire nel rafforzamento della presenza territoriale di Lavoropiù, con l'apertura di nuove filiali nei territori considerati strategici per densità e rilevanza delle realtà imprenditoriali, o per la presenza di distretti specializzati. Intensificare i legami con le istituzioni, le associazioni di categoria e il terzo settore, stringendo nuove partnership finalizzate a garantire maggiore autorevolezza e riconoscibilità al brand, in particolar modo rispetto alle cause sociali più urgenti e alle istanze di cui l'azienda ha scelto negli anni di farsi portavoce (pari opportunità, lavoro dignitoso, equità).

Presenza Internazionale

Rafforzare il posizionamento come HR Partner & Consulting Company nei territori esteri finora presidiati. Le attività di sviluppo commerciale e consolidamento del know-how del brand Pyou continueranno ad essere gestite da un team di professioniste/i con competenze multidisciplinari, che opereranno in maniera sempre più mirata.

Professione Delivery

Supportare la crescita e lo sviluppo di carriera delle/i candidate/i attraverso soluzioni di *career management*, centrali per la gestione ottimale dei clienti in ogni necessità di inserimento lavorativo.

Digital Transformation

Introdurre e potenziare software aziendali in grado di accelerare, fluidificare e ottimizzare la comunicazione tra uffici, nonché di garantire la gestione e l'archiviazione della documentazione di un numero sempre maggiore di processi aziendali (autorizzativi, amministrativi e gestionali).

Lavoro Somministrato

Continuare a presidiare le dinamiche commerciali e organizzative legate alla crescita del numero di lavoratrici e lavoratori somministrate/i sia a tempo determinato che indeterminato, con l'obiettivo di intercettare nuove quote di mercato.

Posizione di Mercato

Proseguire nel percorso che ha portato la società a raggiungere un ottimo posizionamento all'interno del mercato di riferimento, rafforzando la propria reputazione nell'intermediazione di profili professionali di *middle* e *top management*.

Fidelizzazione e Cross-selling

Mantenere alta l'attenzione sulle aziende clienti inattive attraverso l'implementazione di strategie di *retargeting* e reingaggio e programmi di fidelizzazione continui. L'obiettivo è stimolare la rete commerciale a favorire il cross-selling, valorizzando ulteriormente la gamma sempre più ampia ed efficace dei servizi HR offerti dalla società e presentandola in dettaglio ai clienti acquisiti o potenziali.

6.2 OBIETTIVI DI IMPATTO

SALUTE E SICUREZZA DI LAVORATRICI E LAVORATORI

Proteggere la salute e il benessere delle/dei lavoratrici/ori promuovendo una cultura della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro e l'adozione di processi standardizzati. La conformità alle leggi e ai regolamenti viene garantita attraverso la promozione di pratiche lavorative sicure, la formazione sulla sicurezza e la comprensione delle normative.

PARITÀ DI GENERE

Ottenute le certificazioni PdR 125/2022 per le Pari Opportunità di Genere e ISO 30415 Diversity & Inclusion, Lavoropiù si impegna a sviluppare nuove procedure per ridurre le disuguaglianze tra le/i lavoratrici/ori, contrastando le discriminazioni sul luogo di lavoro e promuovendo anche verso l'esterno l'impegno assunto verso le/i dipendenti interni.

CRESCITA INTERNA

Garantire a oltre 300 dipendenti diretti under 30, che costituiscono la metà dell'intera popolazione aziendale, reali possibilità di crescita attribuendo un senso di profondità al loro ruolo e fornendo concrete prospettive di carriera in tutti i comparti aziendali, inclusi quelli già presidiati. Le risorse con maggiore seniority accompagneranno e favoriranno l'acquisizione di competenze da parte delle giovani manager.

FORMAZIONE

Lo sviluppo e il consolidamento delle competenze sono elementi strategici per la gestione del capitale umano di Lavoropiù. La popolazione aziendale under 30 rappresenta un cluster di significativo interesse su cui progettare percorsi formativi finalizzati alla costruzione di giovani professionisti in grado di giocare un ruolo centrale come consulenti nel mercato del lavoro. La formazione è, infine, uno strumento centrale per supportare la creazione di percorsi di carriera in grado di valorizzare il potenziale di ciascun talento.

PROMOZIONE DELLA QUALITÀ DEL LAVORO

La qualità del lavoro è garantita dall'adesione ai principi di compliance nella gestione del personale dipendente diretto di Lavoropiù, cui viene applicato il CCNL del Commercio, e del personale somministrato, in termini di parità di trattamento rispetto al contesto dell'azienda utilizzatrice. Ciò include l'assicurazione di salari adeguati, il pieno rispetto di tutte le componenti della retribuzione e un puntuale e rigoroso adempimento degli obblighi fiscali e contributivi. Inoltre, Lavoropiù si impegna attivamente a promuovere il benessere di ogni dipendente, attraverso l'implementazione di politiche di welfare e strumenti di flessibilità mirati a tutelare la salute e a favorire l'equilibrio tra vita professionale e privata.

MOBILITÀ

La polarizzazione del mercato del lavoro, caratterizzata da un disallineamento geografico tra l'offerta di candidate/i e le reali opportunità lavorative presenti a livello locale, impegnerà Lavoropiù nella sfida di facilitare l'inserimento professionale di risorse provenienti da aree con basse opportunità occupazionali.

RAPPORTI CON LA SCUOLA

Continuare la collaborazione con gli istituti scolastici per aumentare e sviluppare progetti di alternanza scuola-lavoro. Accrescere l'attenzione generale sulla formazione professionalizzante e sull'orientamento e concentrare le risorse verso percorsi formativi post-istruzione per facilitare l'inserimento lavorativo di neo-diplomate/i e neo-laureate/i.

SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE DEL TERRITORIO

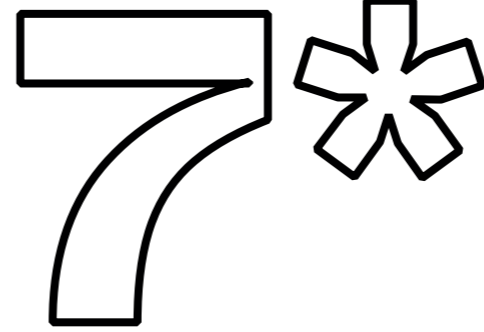
Lavoropiù si impegna a facilitare l'accesso al mercato del lavoro e a offrire opportunità transizionali a tutti gli individui nei territori in cui opera. Particolare attenzione è rivolta a coloro che non hanno la possibilità o che incontrano maggiori difficoltà nello sviluppo autonomo di un percorso professionale. Le politiche attive del lavoro e gli investimenti formativi dell'azienda sono specificamente indirizzati verso le persone in condizioni di vulnerabilità o che manifestano una scarsa fiducia nelle proprie capacità. Per contrastare la talent scarcity, Lavoropiù adotta strategie mirate di formazione, includendo programmi di upskilling e reskilling, finalizzati a colmare il divario tra la disponibilità di competenze tecniche e comportamentali e le richieste del mercato del lavoro.

MISURAZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE

Promuovere la sensibilizzazione e l'advocacy sulla questione ambientale, integrando pratiche responsabili e sostenibili in tutti i processi operativi.

COLLABORAZIONI E PARTENARIATI

Lavoropiù si impegna a instaurare rapporti strategici nelle proprie comunità di riferimento, attraverso l'adesione a reti e associazioni di diversa natura, includendo quelle territoriali, di categoria e a scopo benefico. Tra le associazioni a cui l'azienda aderisce con convinzione e impegno, spicca la Fondazione Policlinico Sant'Orsola Onlus, presso cui assume il ruolo di socio promotore e partecipa attivamente alle sedute del Consiglio di Amministrazione. La Fondazione Policlinico Sant'Orsola è un ente non profit dedicato a supportare l'ospedale pubblico di Bologna, rendendolo sempre più accogliente e all'avanguardia per il beneficio dell'intera comunità. Il concetto di "relazione di cura" rappresenta l'elemento unificante per tutte le imprese partecipanti al progetto, promuovendo un approccio collaborativo e solidale.



appendice

***GRI CONTENT
INDEX***



Standard GRI	Descrizione	Ubicazione/Note
Informative Generali		
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione		
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1	Dettagli organizzativi p. 10
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione p. 6
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto p. 6
	2-4	Revisione delle informazioni Pubblicazione annuale
	2-5	Assurance esterna Il Report non è stato sottoposto ad assurance esterna
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business pp. 10-26
	2-7	Dipendenti pp. 64-66
	2-8	Lavoratori non dipendenti pp. 42-45
Governance		
	2-9	Struttura e composizione della governance pp. 29-31
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo pp. 29-30
	2-11	Presidente del massimo organo di governo p. 29
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti p. 31
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità p. 31
	2-15	Conflitti d'interesse p. 30
	2-16	Comunicazione delle criticità pp. 31-33
	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni p. 30
Strategia, politiche e prassi		
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile p. 36-37
	2-23	Impegno in termini di policy pp. 32,33,75-80, 84-87
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy pp. 32,33,75-80, 84-87
	2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi pp. 32,33,75-80, 84-87
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni pp. 32,33,75-80, 84-87
	2-28	Appartenenza ad associazioni pp. 39,48,50,51,63,64
Coinvolgimento degli stakeholder		
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder p. 53

Temi materiali

GRI 3: Temi materiali 2021	Processo di determinazione dei temi materiali	pp. 7-8
	Elenco dei temi materiali	pp. 7-8

Standard GRI	Descrizione	Ubicazione/Note	Tema rilevante per Lavoropiù S.p.A.
GRI 201: Performance economica 2016			
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	p. 96	Valore economico direttamente generato e distribuito
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016			
203-2	Impatti economici indiretti significativi	pp. 38-52,62-64	Impatti economici indiretti significativi
GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016			
206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Nessuna azione legale in corso o completate durante il periodo di rendicontazione	Comportamento anticoncorrenziale
GRI 302: Energia 2016			
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	p. 89	Energia
302-4	Riduzione del consumo di energia	pp. 89-90	Energia
GRI 305: Emissioni 2016			
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	p. 91	Emissioni
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	p. 91	Emissioni
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	p. 91	Emissioni
GRI 306: Rifiuti 2020			
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	p. 91	Rifiuti
GRI 401: Occupazione 2016			
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	pp. 65-66	Nuove assunzioni e turnover
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pp. 85-87	Prospettive e tutela dei lavoratori
403-9	Infortuni sul lavoro	Nr. 8 infortuni nel 2023	Prospettive e tutela dei lavoratori
GRI 404: Formazione e istruzione 2016			
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	pp. 66-67	Formazione, istruzione e sviluppo professionale
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016			
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	pp. 64-65	Diversità e pari opportunità
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	È rispettata la parità di trattamento per genere nelle proposte di assunzione a parità di livello e competenze	Diversità e pari opportunità
GRI 413: Comunità locali 2016			
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	pp. 38,39,46-52, 61-64	Comunità locali
GRI 418: Privacy dei clienti 2016			
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Nessun contenzioso, nessuna segnalazione. Sono attivi due canali di segnalazione, presenti nell'informativa aziendale: 1) mail privacy@lavoropiu.it per l'esercizio dei diritti in tema di protezione dei dati; 2) mail dpo@lavoropiu.it per eventuali ulteriori segnalazioni	Sicurezza e tutela del cliente

