

IL NOSTRO REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2025

UN PERCORSO CONDIVISO
DI CRESCITA: IL VALORE DEL LAVORO,
IL FUTURO DELLE PERSONE.



ADHR
GROUP

“

**Non sono le condizioni
che creano le convinzioni,
ma sono le convinzioni
che creano le condizioni.**

**Crediamo
nei valori tradizionali
che fanno parte di noi
e sono l'anima di ADHR.**

”

Sommario

Lettera agli Stakeholder	4
1. INFORMAZIONI GENERALI	5
Nota metodologica	6
Il gruppo ADHR	7
2. LA NOSTRA IDENTITÀ	9
Chi siamo	10
Dagli inizi ad oggi	10
La storia di ADHR Group	11
L'organigramma	12
Le filiali e gli uffici Perm	13
Le nostre filiali / I nostri uffici PERM	14
Le nostre specializzazioni	15
3. HIGHLIGHTS 2025	17
4. IL BILANCIO DI ESERCIZIO	19
5. LA NOSTRA SOSTENIBILITÀ	21
Il progetto sostenibilità	22
L'analisi di doppia materialità	23
Il coinvolgimento degli stakeholder	34
Strategie, obiettivi e azioni per la sostenibilità	37
6. L'AMBIENTE	41
Consumi energetici	42
Emissioni di gas serra (GHG)	43
Biodiversità	44
Acqua	45
Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	46
7. IL SOCIALE	48
I dipendenti interni	49
L'iter di selezione e assunzione	50
Sicurezza occupazionale dei dipendenti interni	51
Salute e sicurezza dei dipendenti interni	55
Livelli retributivi dei dipendenti interni	56
Il nostro piano Welfare on top	58
La Certificazione Great Place To Work	59
1° Premio Diversità & Inclusione al contest "Company For Generation Z"	60
Diversity & Inclusion	61
Academy ADHR	62
I lavoratori somministrati	63
Sicurezza occupazionale dei lavoratori somministrati	63
Salute e sicurezza dei lavoratori somministrati	65
Livelli retributivi e sistemi di Welfare per i lavoratori somministrati	66
La formazione dei lavoratori somministrati	67
La tutela dei diritti umani	69
L'impegno nella comunità e sul territorio	70
Orientamento al lavoro sul territorio nazionale	71
HR Talent	71
Gli incontri di orientamento al lavoro per studenti e laureandi	72
Next stop lavoro	73
I corsi per inoccupati e disoccupati finalizzati alle assunzioni	74
8. LA GOVERNANCE	75
Gestione etica del business	76
Codice Etico	78
Whistleblowing	78
Tutela della Privacy	79
Gestione della dinamica normativa in tema di lavoro somministrato	80
Tempestività ed efficacia di risposta alle richieste dei clienti	80

Lettera agli Stakeholder

Gentili Stakeholder,

è con grande soddisfazione che presentiamo il nostro primo Report di **Sostenibilità** volontario. Per noi rappresenta un momento di dialogo e di trasparenza con tutti coloro che, a diverso titolo, contribuiscono e partecipano al nostro percorso di crescita.

Operiamo in un contesto economico e sociale in continua evoluzione, nel quale il lavoro assume un ruolo sempre più centrale come fattore di **inclusione, sviluppo e dignità della persona**. In questo scenario, siamo consapevoli della responsabilità che deriva dal nostro ruolo di intermediari tra persone, imprese e territori. Per questo motivo, orientiamo quotidianamente le nostre scelte verso la creazione di valori condivisi, coniugando performances economiche, attenzione alle persone e rispetto per l'ambiente.

Nel corso dell'anno abbiamo cercato di declinare al meglio la nostra idea di sostenibilità, rafforzando l'impegno per la qualità dell'occupazione, arricchendo e promuovendo la nostra Academy per la formazione professionale ed investendo in iniziative finalizzate a creare un ambiente di lavoro migliore per accrescere il senso di appartenenza e raggiungere un buon equilibrio tra vita lavorativa e privata, senza dimenticare il rispetto per l'ambiente.

Questo Report illustra in modo chiaro e misurabile i risultati raggiunti, le sfide affrontate e gli obiettivi futuri in ambito ambientale, sociale e di governance. Siamo convinti che la sostenibilità non sia un traguardo, ma un processo continuo che richiede ascolto, confronto e **miglioramento costante**.

Il progetto ci ha permesso di maturare consapevolezza circa le azioni che abbiamo intrapreso in ambito ESG, ma soprattutto cosa possiamo ancora fare e/o migliorare per perseguire, concretamente, una sostenibilità che sia "sostenibile".

Vogliamo ringraziare tutte le persone, le aziende, i lavoratori e i partner che ci accompagnano in questo percorso. Il vostro contributo è fondamentale per costruire insieme un **mercato del lavoro più equo, responsabile e orientato al futuro**.

Con l'auspicio che questo Report possa rappresentare uno strumento utile di conoscenza e dialogo, rinnoviamo il nostro impegno a operare con responsabilità, integrità e visione di lungo periodo.

L'amministratore Unico

Leonardo Nieri

1. **INFORMAZIONI GENERALI**

Gli elementi chiave che aiutano a leggere
il nostro percorso con chiarezza, completezza e fiducia.

Nota metodologica

Il presente documento, **redatto da Egemona Holding S.r.l. su base consolidata**, rappresenta il **PRIMO REPORT DI SOSTENIBILITÀ VOLONTARIO** del Gruppo.

Il perimetro di rendicontazione è lo stesso del bilancio consolidato, con riferimento al periodo 01/01-31/12/2025 comparato, laddove possibile, con il periodo 01/01-31/12/2024, e comprende le informazioni di sostenibilità di Egemona Holding S.r.l. e delle imprese sulle quali essa esercita direttamente il controllo: **ADHR Group – Agenzia per il lavoro S.p.A., ADHR Formazione S.r.l., Egemona Immobiliare S.r.l. e Software Italia S.r.l.**

Alla luce delle proroghe intervenute rispetto all'obbligatorietà della rendicontazione di sostenibilità di cui alla direttiva CSRD, e in attesa degli sviluppi del quadro normativo e contenutistico, **il presente report è stato redatto su base volontaria con riferimento allo standard VSME** predisposto da EFRAG per le PMI e le microimprese **nell'Opzione B: Modulo Base + Modulo Comprehensive, integrando lo stesso con i risultati dell'analisi di doppia materialità effettuata coinvolgendo gli stakeholder.**

Essendo il core business del gruppo afferente alla somministrazione di lavoro ed alla formazione di personale, **il presente report trae spunto prevalentemente dalle questioni di sostenibilità rilevanti per le società ADHR Group – Agenzia per il lavoro Spa e ADHR Formazione Srl**, per tradurle in strategie, politiche e obiettivi frutto di una visione unitaria.

Il NACE prevalente è pertanto il 78.20.

Sebbene nel report siano riportati gli obiettivi generali e le azioni di miglioramento relative ai vari punti dello standard VSME, non sono stati definiti, per ora, target specifici.

Le informative richieste obbligatoriamente dallo standard VSME sono state tutte trattate senza omissioni, giustificando, nel caso, l'eventuale mancanza di contenuti.

Nella copertina di ogni capitolo del report sono indicate le informative previste dallo standard VSME, dando evidenza di quelle non applicabili.

Le metriche richieste dallo standard VSME sono riportate nei riquadri con **riga di intestazione rossa**; gli obiettivi definiti e le azioni avviate dalla direzione per il perseguimento delle strategie del gruppo in tema di sostenibilità sono riportati nei riquadri con **riga di intestazione blu**.

Il gruppo ADHR

Egemonia Holding S.r.l., con sede legale in **Castel Maggiore (BO) – Via Pio La Torre n. 10 – CAP 40013 – NACE 82.10**, dirige e coordina tutte le società del gruppo.

La nascita del gruppo societario si realizza nel 2020, ma le sue radici affondano nel 2007 con la costituzione di **ADHR Group – Agenzia per il lavoro Spa**, motore operativo nonché economico e finanziario del gruppo, alla quale ha fatto seguito nel 2009 quella di **ADHR Formazione Srl**: **insieme, le due società rappresentano il cuore pulsante dell'attività di somministrazione di lavoro, core business del gruppo.**

Successivamente alla nascita di **Egemonia Holding S.r.l.**, vengono costituite Egemonia Immobiliare Srl nel 2021 e Software Italia Srl nel 2022, esercenti attività ancillari rispetto alle attività principali del gruppo.

A seguire una breve descrizione delle società:

• **ADHR GROUP – AGENZIA PER IL LAVORO SPA con Socio Unico – NACE 78.20**

Agenzia per il lavoro (ApL) autorizzata dal Ministero del Lavoro ed iscritta all'albo di riferimento con Prot. N. 13/I/0013269, costituita nel 2007 ed acquisita dall'attuale proprietà nel 2009. Il core business è rappresentato da:

- Somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato;
- Ricerca e selezione di profili HR;
- Specializzazione nell'ambito Healthcare & Pharma;
- Realizzazione di soluzioni integrate in ambito HR e Sviluppo Organizzativo per favorire la crescita aziendale attraverso la valorizzazione delle persone che vi lavorano (People & Organisational Development).

La sede direzionale è situata in Castel Maggiore (BO) alla Via Pio La Torre n. 10 – CAP 40013.

• **ADHR FORMAZIONE SRL – NACE 85.59**

Società di formazione di ADHR Group S.p.A. nata nel 2009, accreditata presso la Regione Emilia-Romagna e l'ente bilaterale Forma.Temp.

Svolge l'attività di organizzazione e gestione di corsi di formazione di base, professionale, continua e on the job di lavoratori non occupati e disoccupati, nonché corsi a catalogo.

Il sistema di gestione per la Qualità di ADHR Formazione è certificato in conformità alla norma ISO 9001:2015 da IMQ.

ADHR Formazione ha inoltre implementato e adottato un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La sede direzionale è situata in Castel Maggiore (BO) alla Via Pio La Torre n. 9 – CAP 40013.

• **EGEMONA IMMOBILIARE SRL – NACE 41.00**

Nasce nel 2021 e la società ha per oggetto il compimento di operazioni immobiliari, acquisto, costruzione o ricostruzione, ristrutturazione, vendita e permuta di beni immobili.

La sede legale è in Santa Croce sull'Arno (PI) – Via Gori n. 1 – CAP 56029.

• **SOFTWARE ITALIA SRL – NACE 58.29**

Società per la progettazione e lo sviluppo di sistemi informativi e software nata nel 2022 con sede legale in Milano alla Via Vittor Pisani n. 13 – CAP 20124.

2. LA NOSTRA IDENTITÀ

Le persone, le scelte e i valori.

RIF. VSME – INFORMAZIONI GENERALI:

B1 – CRITERI PER LA REDAZIONE DEL REPORT,

C1 – STRATEGIA: MODELLO DI BUSINESS E SOSTENIBILITÀ – INIZIATIVE CORRELATE

Chi siamo

ADHR è un partner d'eccellenza nel campo delle risorse umane, specializzato nei servizi di somministrazione di lavoro e formazione di personale per aziende di vari settori e dimensioni, ricerca e selezione di profili HR, gestione e sviluppo delle Risorse Umane.

Conosciamo il mercato e interpretiamo i suoi cambiamenti, garantendo la massima attenzione alle esigenze delle aziende e delle persone, per costruire relazioni professionali su misura.

Siamo sul campo da oltre 15 anni e lavoriamo in stretta collaborazione con candidati, lavoratori e aziende al fine di assicurare la creazione di valore duraturo per tutte le parti coinvolte e di soddisfare l'esigenza primaria di tutte le persone: il lavoro dignitoso, quello che, oltre a garantire una retribuzione equa e adeguata, offre anche soddisfazione personale e contribuisce al benessere sociale. Un impiego che permette di vivere decorosamente, senza sfruttamento, con diritti garantiti e la possibilità di crescita professionale e integrazione sociale.

Mettiamo quindi al centro dell'attenzione le nostre risorse principali: **LE PERSONE**.

È con loro che portiamo avanti tutti i nostri progetti, con convinzione e amore, ingredienti indispensabili per un lavoro di qualità e duraturo.

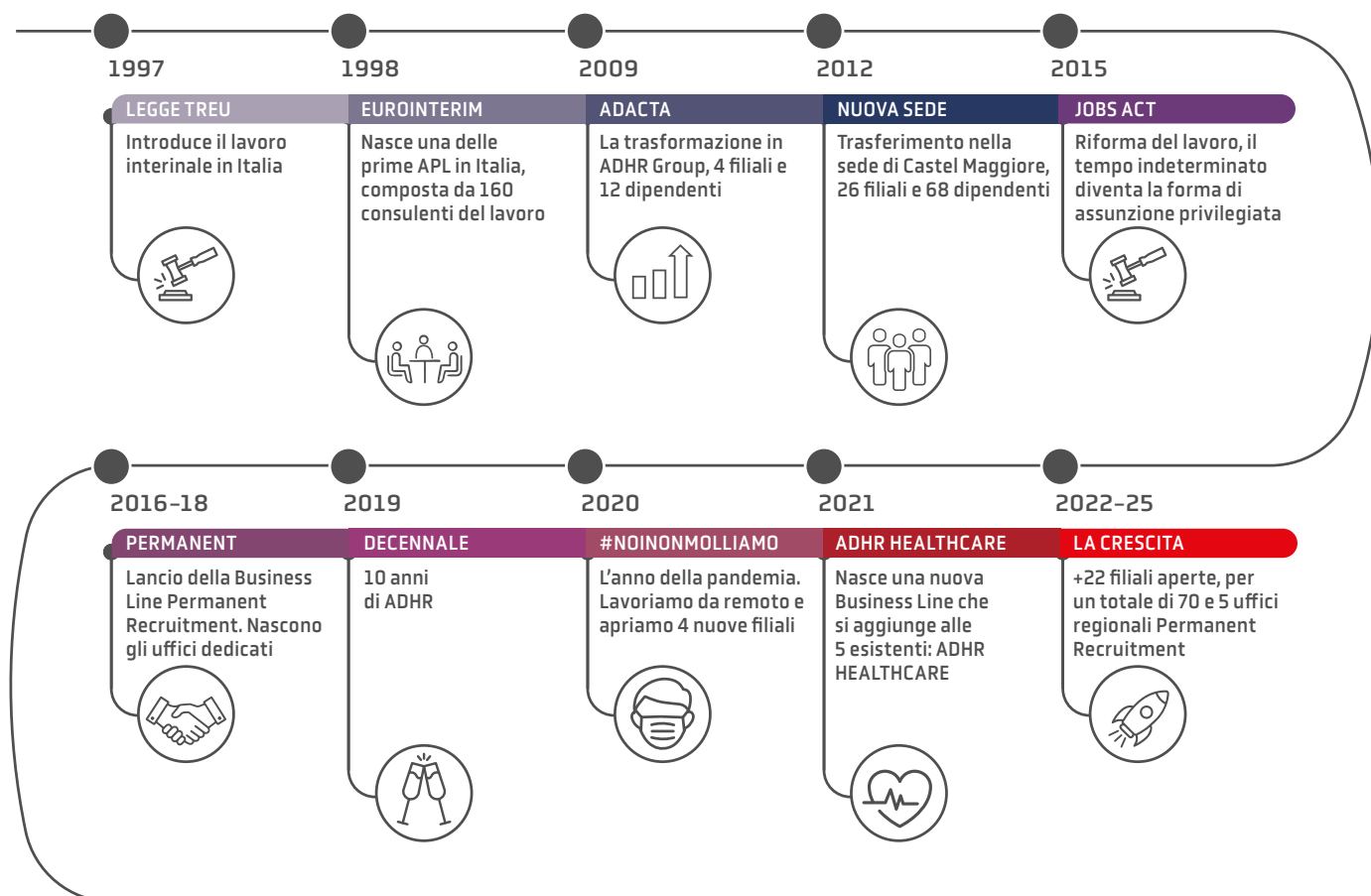
Dagli inizi ad oggi

ADHR Group – Agenzia per il Lavoro Spa nasce nel 2007 come Agenzia per il Lavoro generalista, con l'entrata in vigore del D.lgs. 276/2003, la cosiddetta Riforma Biagi. Nel 2009 ADHR viene totalmente acquisita dall'attuale proprietà e nello stesso anno, per rispondere alle esigenze formative in un mercato del lavoro in continuo cambiamento, nasce **ADHR Formazione** che eroga corsi negli ambiti della formazione continua e permanente, formazione e-learning e apprendistato.

Nel 2012 l'azienda cresce e c'è bisogno anche di spazi più grandi e funzionali, così ADHR si trasferisce nell'attuale sede a Castel Maggiore (BO), primo hinterland bolognese vicinissimo alla città.

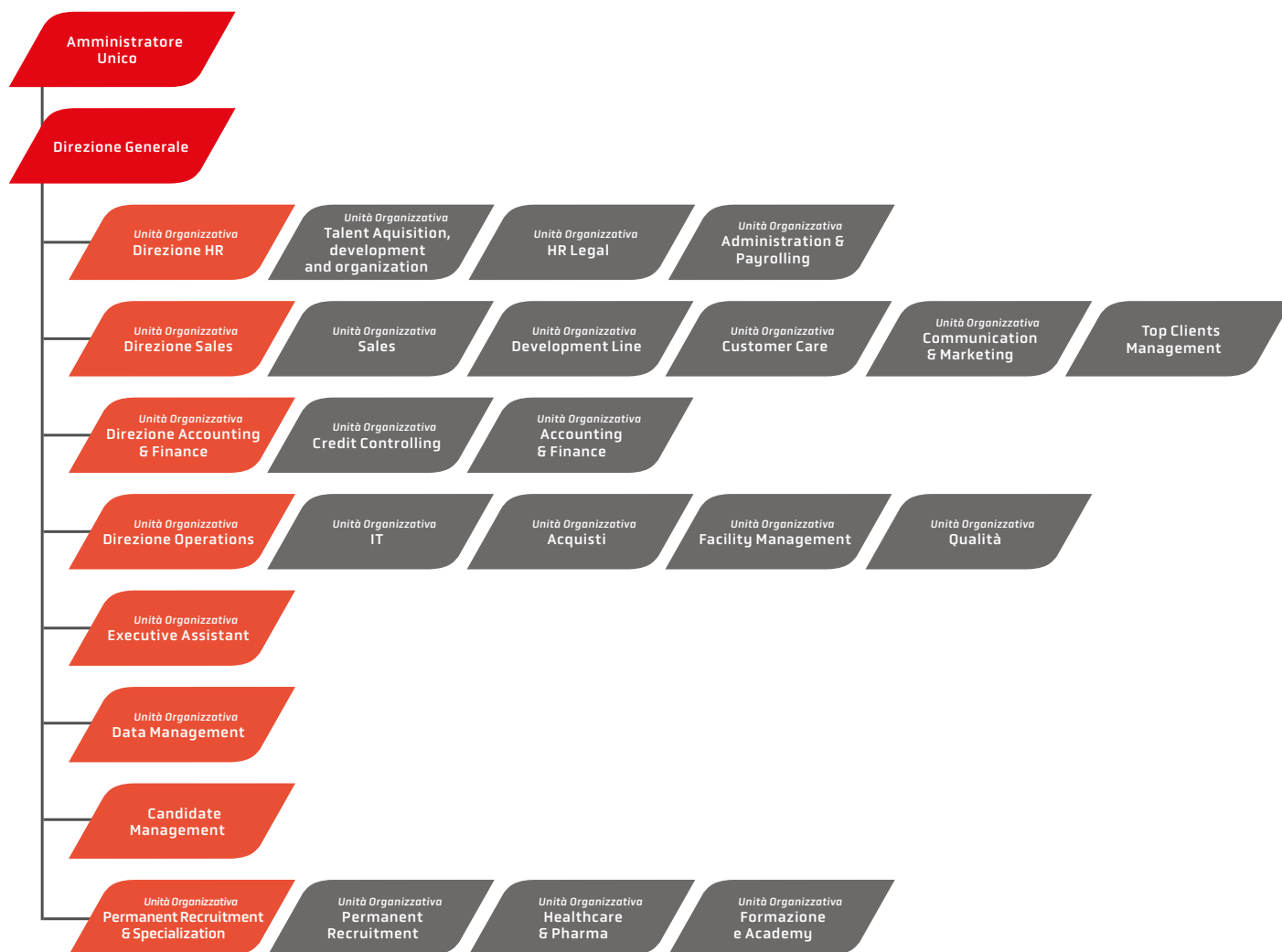
ADHR Formazione nel 2023 eleva la qualità della formazione, con il suo TRAINING HUB: un luogo dedicato all'apprendimento dove tra aule e laboratori, è possibile dare libero sfogo alla propria voglia di crescita personale e professionale.

La storia di ADHR Group



L'organigramma

Al 2025 ADHR presentava la seguente struttura aziendale:



Le filiali e gli uffici Perm

Siamo presenti sul territorio italiano con **70 filiali** suddivise in 7 regioni e dedicate al servizio di somministrazione di lavoro e **5 Uffici Permanent Recruitment** dedicati alla sola Ricerca & Selezione:



Le nostre filiali

VENETO

Filiale di Bassano del Grappa
Filiale di Belluno
Filiale di Campodarsego
Filiale di Cittadella
Filiale di Conegliano
Filiale di Conselve
Filiale di Legnago
Filiale di Montebello Vicentino
Filiale di Montebelluna
Filiale di Oderzo
Filiale di Padova
Filiale di Piove di Sacco
Filiale di San Bonifacio
Filiale di San Donà di Piave
Filiale di Schio
Filiale di Treviso
Filiale di Verona
Filiale di Vicenza
Filiale di Villafranca di Verona

FRIULI-VENEZIA GIULIA

Filiale di Codroipo
Filiale di Gemona del Friuli
Filiale di Monfalcone
Filiale di Pordenone
Filiale di Udine

LOMBARDIA

Filiale di Brescial
Filiale di Busto Arsizio
Filiale di Gallarate
Filiale di Lonato del Garda
Filiale di Milano
Filiale di Monza
Filiale di San Donato Milanese
Filiale di Seregno
Filiale di Treviglio
Filiale di Vimercate

TOSCANA

Filiale di Altopascio
Filiale di Arezzo
Filiale di Empoli
Filiale di Firenze
Filiale di Lucca
Filiale di Pistoia
Filiale di Prato
Filiale di Santa Croce sull'Arno
Filiale di Scandicci

PIEMONTE

Filiale di Collegno
Filiale di Moncalieri
Filiale di Settimo Torinese
Filiale di Torino
Ufficio Healthcare & Pharma Torino

EMILIA-ROMAGNA

Filiale di Bologna
Filiale di Carpi
Filiale di Casalecchio di Reno
Filiale di Cento
Filiale di Cesena
Filiale di Faenza
Filiale di Fiorano Modenese
Filiale di Formigine
Filiale di Imola
Filiale di Lugo
Filiale di Mirandola
Filiale di Modena
Filiale di Montecchio Emilia
Filiale di Ozzano dell'Emilia
Filiale di Parma
Filiale di Ravenna
Filiale di Reggio Emilia
Filiale di Rubiera
Filiale di Sassuolo
Filiale di Vignola

MARCHE

Filiale di Fano
Filiale di Pesaro

I nostri uffici PERM

UFFICIO PERMANENT RECRUITMENT

• Emilia-Romagna • Lombardia • Veneto • Piemonte • Friuli-Venezia Giulia

Le nostre specializzazioni

ADHR Group offre ai propri clienti un servizio in costante evoluzione basato su una visione del lavoro che mira a coniugare efficacemente le esigenze di flessibilità delle imprese con le garanzie necessarie per i lavoratori.



Somministrazione di lavoro

Si tratta del core business di ADHR Group. È la divisione specializzata per il recruiting e inserimento di figure professionali in somministrazione in diversi settori con soft e hard skills adeguate alle esigenze del cliente.

L'assunzione del lavoratore somministrato può realizzarsi con contratto a tempo determinato, tempo indeterminato, staff leasing o apprendistato.



Permanent Recruitment

Nasce nel 2016 la specializzazione Permanent Recruitment. L'attività mira alla ricerca e selezione di profili specializzati, manageriali e di middle-top management, ed è finalizzata all'inserimento diretto in azienda.

Utilizzando una rilevante banca dati e vari canali di reclutamento, progettiamo e realizziamo servizi su misura per soddisfare le esigenze delle aziende e trovare loro il candidato giusto da assumere.

Un team di recruiter esperti nei settori Technical & Engineering, Ict & Digital, Office e Healthcare, gestisce all'interno delle nostre filiali tutte le esigenze legate al Permanent.

A questo si aggiungono i nostri uffici regionali, dove team di senior consultant con titoli ed esperienza pluriennale nel recruiting sono in grado di garantire, attraverso strumenti all'avanguardia e una profonda conoscenza del mercato, un servizio altamente qualificato.

Le nostre specializzazioni



ADHR Healthcare & Pharma

Nel 2021 nasce la specializzazione Healthcare & Pharma dedicata alla ricerca, selezione, formazione e somministrazione di personale specialistico in ambito sanitario, assistenziale, medico, odontoiatrico e farmaceutico.

Operiamo su tutto il territorio nazionale mettendo a disposizione una banca dati esclusiva per Istituti Sanitari e aziende farmaceutiche.

Offriamo consulenza aziendale con un focus centrale sulle persone, fornendo risposte concrete e proposte integrate attraverso servizi di Ricerca e Selezione, Somministrazione di Lavoro (a Tempo Determinato e Indeterminato), Staff Leasing, Attivazione di Stage, Formazione Finanziata e Recruitment Process Outsourcing (RPO).



People & Organizational Development

Nel 2020 nasce la specializzazione People & Organizational Development dedicata alla realizzazione di soluzioni integrate in ambito HR e Sviluppo Organizzativo per favorire la crescita aziendale attraverso la valorizzazione delle persone che vi lavorano. Sviluppiamo soluzioni per accompagnare le imprese nei processi di cambiamento organizzativo e di sviluppo del potenziale umano, rafforzando la cultura aziendale e supportando la realizzazione di vision e obiettivi strategici.

3. HIGHLIGHTS 2025

Crescita, cambiamento e nuova consapevolezza.

La sensibilità ai cambiamenti del mercato, la ricerca costante di soluzioni innovative e la competenza tecnica ci hanno permesso di perfezionare e personalizzare al massimo i nostri servizi in ambito Human Resources, mettendo al centro del nostro lavoro **la persona** e una serie di valori tradizionali che rappresentano la nostra anima e il nostro DNA.

IN CONTINUO MOVIMENTO NEL 2025:

296

Numero di
dipendenti interni

33

Età media

4.572

Totale ore di formazione
ai dipendenti interni

12.800

Ore di formazione erogata
ai lavoratori somministrati

75%

Dipendenti donne

453

Corsi erogati
con fondo Forma.Temp

70

Numero di filiali
sul territorio

8.800

Lavoratori presso
le nostre aziende clienti

4.

IL BILANCIO DI ESERCIZIO

Dietro ogni numero, il racconto di un impegno condiviso
e di una crescita costruita insieme.

RIF. VSME – INFORMAZIONI GENERALI:

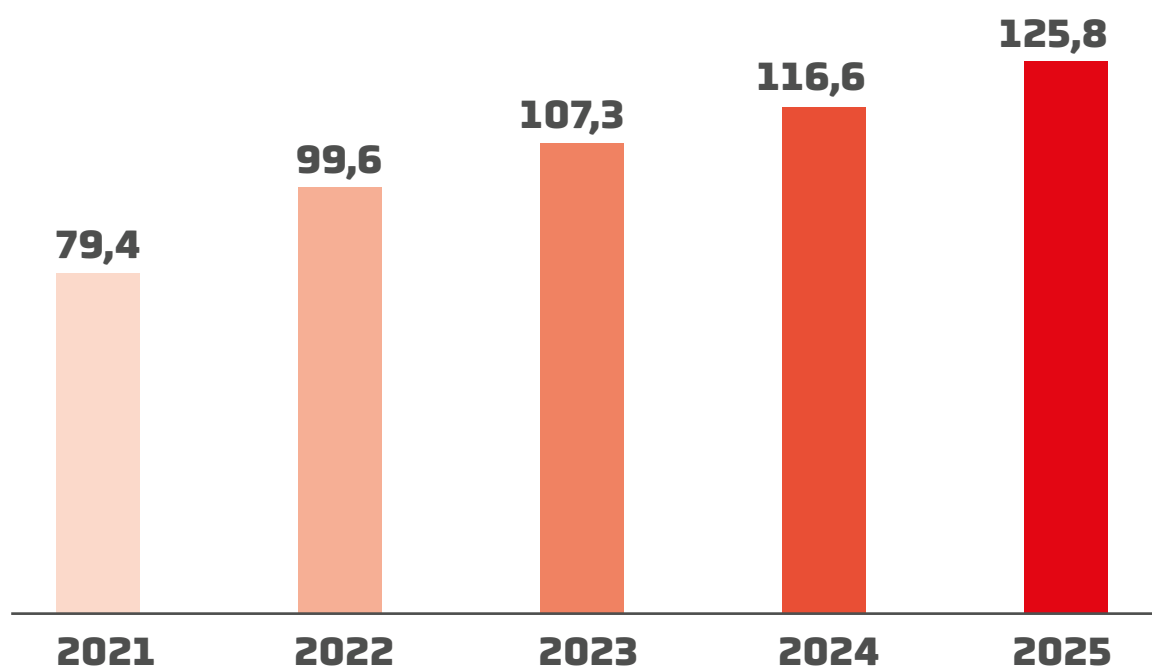
B1 – CRITERI PER LA REDAZIONE DEL REPORT

L'anno 2025 evidenzia il trend di crescita aziendale, percorso già intrapreso negli esercizi precedenti. Il focus della politica aziendale è rivolto non solo all'incremento del volume d'affari ma pone particolare attenzione alla marginalità.

VSME B1	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Valore dell'attivo patrimoniale	€ 72.654.505,00	€ 61.509.792,00
Fatturato	€ 125.821.777,00	€ 115.332.628,00
Numero dipendenti interni (determinati come media del periodo – Full Time Equivalent)	296	280

La società controllata ADHR Group Spa, che quota la percentuale maggiore di fatturato, ha realizzato un ulteriore incremento del valore della produzione rispetto all'esercizio precedente.

ANDAMENTO DEL FATTURATO DI ADHR GROUP IN MLN



5. LA NOSTRA SOSTENIBILITÀ

Un percorso fatto di responsabilità,
ascolto e attenzione verso ciò che conta davvero.

RIF. VSME – INFORMAZIONI GENERALI:

C1 – STRATEGIA: MODELLO DI BUSINESS E SOSTENIBILITÀ – INIZIATIVE CORRELATE,
B2 – PRATICHE, POLITICHE E FUTURE INIZIATIVE PER LA TRANSIZIONE VERSO
UN'ECONOMIA PIÙ SOSTENIBILE, C2 – DESCRIZIONE DELLE PRATICHE, POLITICHE E
FUTURE INIZIATIVE PER LA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA PIÙ SOSTENIBILE

Il progetto sostenibilità

La consapevolezza del valore aggiunto di una crescita sostenibile e rispettosa degli interessi collettivi **ha spinto la direzione di ADHR a implementare un sistema di gestione per la sostenibilità** in grado di rilevare gli impatti e i rischi effettivi e potenziali, identificare strategie e obiettivi di miglioramento e contenimento del rischio, anche attraverso il coinvolgimento dei principali portatori di interessi, e riassumerli in un report di sostenibilità fedele e veritiero.

Il percorso intrapreso ha richiesto la collaborazione di tutti i dipartimenti ed è stato coordinato da un gruppo di lavoro individuato nell'ambito dello staff aziendale:

- Quale responsabile di progetto **Paola Cantagalli**, Procurement & Credit Manager – A&F Board Assistant, con specifiche competenze in ambito amministrativo finanziario;
- Quale responsabile operativa **Ileana Giunta**, Quality Specialist and Back Office Support, con specifiche competenze nei sistemi di gestione.

È stato inoltre conferito allo studio Barbieri & Associati Dottori Commercialisti di Bologna l'incarico di consulenza, assistenza e supervisione individuando:

- Quale responsabile di progetto **Alessandra Damiani**, Dottore Commercialista partner dello Studio con specifiche competenze in ambito amministrativo, finanziario e organizzativo;
- Quale responsabile operativa **Beatrice Ingenito**, Dottore Commercialista collaboratrice dello Studio con specifiche competenze in ambito economico-giuridico, con particolare riferimento al tema della sostenibilità;
- Quale referente scientifico e metodologico il **Prof. Maurizio Marano**, docente di Bilancio di sostenibilità – Laurea magistrale in Economia e Professione, Università di Bologna.

Per la realizzazione del progetto sono stati pianificati ed attuati una serie di incontri durante i quali ne sono state condivise le fasi salienti, quali: l'analisi preliminare del contesto; l'analisi di doppia materialità; la valutazione degli Impatti, Rischi e Opportunità rilevanti per l'azienda; lo Stakeholder Engagement; la stesura del report.

Il tutto tramite verbalizzazione degli esiti e rilanci nell'ottica della dovuta diligenza.

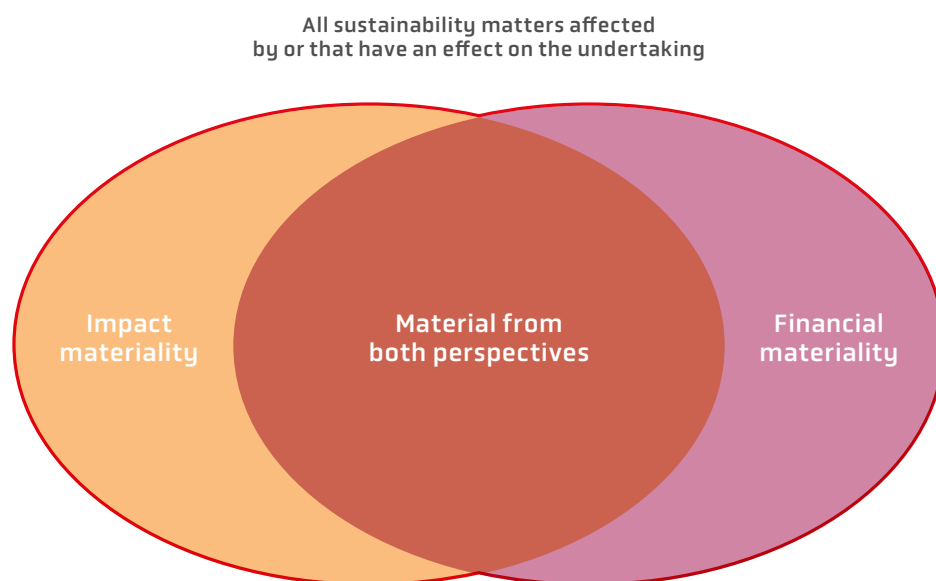
L'analisi di doppia materialità

In seguito alla condivisione di due sessioni formative di base con i dipartimenti aziendali, la prima attività svolta dal team di lavoro è stata quella di identificare e analizzare gli impatti, i rischi e le opportunità connessi alle questioni di sostenibilità ritenute più significative per il gruppo ADHR, e dunque meritevoli di attenzione e rendicontazione.

Come previsto dalla CSRD, peraltro attualmente in fase di revisione/semplificazione, l'analisi è stata effettuata in ottica di **“doppia materialità”**, ovvero esaminando le questioni di sostenibilità rilevanti non solo dal punto di vista degli impatti “inside-out”, derivanti dalle attività del gruppo rispetto all'ambiente e al sociale, ma anche dal punto di vista degli impatti “out side-in”, rappresentati dai rischi e dalle opportunità di carattere economico-finanziario che il gruppo deve gestire rispetto al proprio contesto.

A seguire una sintetica rappresentazione grafica del concetto di “doppia materialità”, tratta dalla documentazione formativa condivisa in ambito aziendale:

Figura1. **Doppia materialità**
L'ambito è rappresentato dalla linea rossa



L'analisi di doppia materialità è stata eseguita tenendo conto delle indicazioni fornite dalla linea guida IG 1 di EFRAG attraverso un processo suddiviso in 5 fasi:

- 1) Comprensione del contesto
- 2) Individuazione degli impatti, rischi e opportunità (IRO) effettivi e potenziali legati alle questioni di materialità di cui al requisito applicativo AR16 dell'ESRS 1 come richiamato nell'appendice B dello standard VSME
- 3) Coinvolgimento degli stakeholder
- 4) Valutazione e determinazione degli IRO rilevanti legati a questioni di sostenibilità
- 5) Reporting

Nel corso dell'analisi sono stati esaminati:

- I principali impatti, effettivi o potenziali, legati alle attività del gruppo e alla sua catena del valore e le azioni intraprese per identificare e monitorare tali impatti;
- Le azioni intraprese dal gruppo per prevenire o attenuare gli impatti negativi, o per porvi rimedio o fine, e incrementare quelli positivi, e i risultati di tali azioni;
- I rischi connessi alle questioni di sostenibilità e le azioni intraprese per la gestione di tali rischi;
- Le opportunità connesse alle questioni di sostenibilità e le azioni intraprese per favorirle.

Gli approfondimenti effettuati sono stati sempre supportati da documentazione e da report riassuntivi, nell'ottica della dovuta diligenza. Sono state tenute riunioni a cadenza quasi settimanale per la comprensione del contesto, l'identificazione delle questioni di sostenibilità applicabili e rilevanti per il gruppo, associando ad ogni questione una categoria di stakeholder di riferimento, e la valutazione finale delle questioni analizzate per definire quelle più significative.

Quanto sopra tenendo conto anche delle esperienze dei competitor, grazie a un'attività di benchmarking rispetto alle aziende comparabili dello stesso settore.

Nella valutazione della materialità d'impatto si è proceduto all'attribuzione di un punteggio per gli impatti positivi e negativi (con scala di riferimento da 1 a 5, dove 5 esprime il massimo grado d'impatto), considerando entità e portata, e solo per quelli negativi anche l'irrimediabilità. Nella valutazione della materialità finanziaria si è proceduto alla valutazione della grandezza o magnitudine dei rischi e delle opportunità di tipo finanziario, anche in questo caso con attribuzione di un punteggio da 1 a 5, dove 5 esprime il massimo grado di rischio o opportunità. Visto l'ambito di attività di ADHR, non sono stati considerati tra i temi ESG rilevanti quelli connessi alla catena del valore. Essa risulta infatti particolarmente contenuta, in quanto rappresentata a monte dai fornitori di beni e servizi funzionali allo svolgimento dell'attività, e a valle dalle aziende clienti e dai candidati alla ricerca di lavoro.

I lavoratori somministrati, pur essendo i fornitori del lavoro, oggetto principale del core

business del gruppo, sono stati considerati nel capitolo 7 “Il sociale” quale parte della forza lavoro propria, come suggerito dal Position Paper di World Employment Confederation – Europe “How to assess Talents/Associate Workers”.

Nell'ambito dell'analisi di doppia materialità i temi ambientali non risultano particolarmente rilevanti, considerato lo scarso impatto dell'attività aziendale sull'ambiente. Assumono invece particolare rilevanza i temi sociali, rappresentati dai rapporti con i lavoratori, analizzati e rendicontati con riferimento sia ai dipendenti interni che ai lavoratori somministrati, e con le comunità interessate.

A seguire una tabella riportante gli esiti dell'analisi di doppia materialità, effettuata dal Team interno per la sostenibilità con riferimento agli ambiti E (Environmental) S (Social) G (Governance), dopo la selezione dei temi ritenuti prioritari.

Dalla tabella si possono rilevare anche:

- la tipologia delle questioni di sostenibilità prioritzate dal punto di vista degli “IRO” (Impatti – Rischi – Opportunità), ovvero:

- **INE** = Impatto negativo effettivo
- **INP** = Impatto negativo potenziale
- **IPE** = Impatto positivo effettivo
- **IPP** = Impatto positivo potenziale
- **RE** = Rischio effettivo
- **RP** = Rischio potenziale
- **OE** = Opportunità effettiva
- **OP** = Opportunità potenziale

- gli stakeholders interessati dalle singole questioni, individuati nei seguenti soggetti:

- Dipendenti interni
- Lavoratori Somministrati
- Candidati
- Clienti
- Fornitori

- il punteggio di rilevanza attribuito ad ogni questione sulla base dei parametri di Entità, Portata e Probabilità, come applicabili ai diversi impatti.

Ambiente

TIPOLOGIA DI IMPATTO/ RISCHIO/ OPPORTUNITÀ	TEMA	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO / RISCHIO	STAKEHOLDER	VALUTAZIONE
INE	Cambiamento climatico Emissioni	Emissioni gas climalteranti derivanti dalla circolazione della flotta auto aziendale, alimentata prevalentemente a benzina, contribuiscono all'impatto ambientale benché il parco auto venga continuamente rinnovato.	Dipendenti	15
INE	Cambiamento climatico Energia	Consumi di energia elettrica di impatto medio tenuto conto che lo stesso è destinato all'illuminazione degli uffici e filiali e all'alimentazione delle attrezzature informatiche.	Dipendenti	15
INE	Afflussi di risorse	L'utilizzo della carta sicuramente impattante sull'ambiente è stato mitigato dall'introduzione della Firma Elettronica Avanzata (FEA) che permette di firmare e conservare digitalmente la documentazione relativa all'assunzione, sia lato Lavoratore somministrato che lato Cliente.	Dipendenti, Somministrati, Clienti, Fornitori	15
INE	Rifiuti	Gli unici rifiuti prodotti e gestiti sono quelli urbani che vengono smaltiti avendo cura di seguire le regole della raccolta differenziata. Lo smaltimento delle cartucce esauste delle stampanti viene effettuato nel rispetto delle previsioni di legge, ma per le quantità minime non viene considerato rilevante.	Contesto locale	15

Sociale

Dipendenti interni

TIPOLOGIA DI IMPATTO/ RISCHIO/ OPPORTUNITÀ	TEMA	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO / RISCHIO	STAKEHOLDER	VALUTAZIONE
IPE	Condizioni di lavoro - Occupazione sicura	L'alto impatto positivo effettivo è rappresentato dall'alta percentuale di dipendenti assunti a tempo indeterminato.	Dipendenti	20
IPE	Condizioni di lavoro - Salari adeguati	Livelli retributivi tutti in linea con CCNL, ad essi si aggiungono sistemi premianti e ampie politiche di welfare.	Dipendenti	20
IPE	Condizioni di lavoro - Libertà di associazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori	A tutti i dipendenti è garantito un dialogo costante con la Direzione HR e con il proprio responsabile di riferimento attraverso incontri individuali e di gruppo al fine di favorire la condivisione delle scelte.	Dipendenti	20
OE	Condizioni di lavoro - Libertà di associazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori	Il dialogo aperto e trasparente con la Direzione HR e con il proprio responsabile permette di fidelizzare i propri dipendenti rendendoli partecipi degli obiettivi aziendali e consapevoli del loro valore aggiunto al risultato, rappresentando per l'azienda un'opportunità finanziaria, specie per una realtà commerciale come ADHR.	Dipendenti	16
IPE	Condizioni di lavoro - Contrattazione collettiva, percentuale di lavoratori coperti da CCNL	L'impatto sui dipendenti è effettivo e positivo in considerazione che tutti sono assunti con CCNL ed esiste un dialogo continuo informale.	Dipendenti	20

TIPOLOGIA DI IMPATTO/ RISCHIO/ OPPORTUNITÀ	TEMA	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO / RISCHIO	STAKEHOLDER	VALUTAZIONE
IPE	Parità di trattamento e di opportunità per tutti – Formazione e sviluppo delle competenze	Impatto positivo sui dipendenti derivante dall'ampia offerta formativa messa a disposizione da ADHR finalizzata alla crescita delle competenze e delle persone, in modo uguale e paritario per tutti i dipendenti a testimonianza dell'impegno del Gruppo di garantire le pari opportunità, promuovere il merito ed evitare qualsiasi forma di discriminazione.	Dipendenti	25
OE	Parità di trattamento e di opportunità per tutti – Formazione e sviluppo delle competenze	La formazione e lo sviluppo delle competenze è un'opportunità finanziaria per ADHR, legata alla fidelizzazione del cliente per effetto delle specifiche competenze del personale.	Dipendenti	20
IPE	Parità di trattamento e di opportunità per tutti – Parità di genere e parità di retribuzione	L'azienda si caratterizza per una maggioranza di personale femminile (75%) senza alcuna prevalenza di ruolo rispetto ai colleghi uomini e senza differenza di retribuzione, l'impatto è assolutamente positivo anche nell'area commerciale anch'essa a prevalenza femminile.	Dipendenti	20
IPE	Parità di trattamento e di opportunità per tutti – Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	L'azienda è attenta al tema della violenza di genere dentro e fuori l'azienda, come dimostrano la cultura aziendale improntata all'etica del lavoro e del rispetto dei diritti umani (è attivo il canale whistleblowing) nonché l'adesione di ADHR ai progetti di Fondazione Libellula contro la violenza di genere (formazione due Ambassador) e la diffusione di una policy antiviolenza aziendale.	Dipendenti	15

Sociale

Lavoratori somministrati

TIPOLOGIA DI IMPATTO/ RISCHIO/ OPPORTUNITÀ	TEMA	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	STAKEHOLDER	VALUTAZIONE
IPE	Condizioni di lavoro – Occupazione sicura	L'impatto positivo effettivo per i somministrati è rappresentato dall'alta percentuale degli stessi assunti a tempo indeterminato.	Somministrati	20
RP	Condizioni di lavoro – Occupazione sicura	Il rischio finanziario legato all'avere lavoratori somministrati a tempo indeterminato in periodi congiunturali di difficile allocazione presso le aziende utilizzatrici è assai ridotto, grazie a specifici ammortizzatori sociali.	Direzione	1
OP	Condizioni di lavoro – Occupazione sicura	L'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori somministrati è un'opportunità finanziaria e consente di fidelizzare le migliori maestranze offrendo loro un'occupazione sicura.	Direzione	16
IPE	Condizioni di lavoro – Salari adeguati	I Livelli retributivi dei lavoratori somministrati rispettano i CCNL dell'Azienda Utilizzatrice.	Somministrati	20
IPE	Condizioni di lavoro – Contrattazione collettiva, percentuale di lavoratori coperti da CCNL	Laddove prevista dall'Azienda Utilizzatrice viene applicata anche al somministrato la contrattazione collettiva presente in azienda. Inoltre, tutti i somministrati sono assunti con CCNL.	Somministrati	15

TIPOLOGIA DI IMPATTO/ RISCHIO/ OPPORTUNITÀ	TEMA	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	STAKEHOLDER	VALUTAZIONE
IPE	Parità di trattamento e di opportunità per tutti – Formazione e sviluppo delle competenze	L'ampia offerta formativa che vede sia la promozione di percorsi formativi volti a soddisfare le necessità delle Aziende Utilizzatrici, sia percorsi finalizzati all'assunzione e al miglioramento delle competenze rappresenta un impatto positivo effettivo per i somministrati, sia disoccupati che occupati in cerca di crescita di competenza e professionalità.	Somministrati e Clienti	20
RP	Parità di trattamento e di opportunità per tutti – Formazione e sviluppo delle competenze	Possibile incidenza finanziaria dei contributi pagati da ADHR Group a Forma.Temp in caso di mancato raggiungimento del placement.	Somministrati e Clienti	4

Sociale

Comunità interessate

TIPOLOGIA DI IMPATTO/ RISCHIO/ OPPORTUNITÀ	TEMA	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	STAKEHOLDER	VALUTAZIONE
IPE	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità – Impatti legati al territorio	La presenza di filiali sul territorio facilita l'incontro domanda e offerta di lavoro e dunque crea maggiore occupazione nel rispetto dei diritti economici e sociali di cui ai CCNL, lasciando un impatto positivo sulla comunità.	Candidati e Aziende	20
IPE	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità – Impatti legati al territorio	Allo stesso modo gli incontri di orientamento al lavoro per studenti e laureandi sono fonte di impatti positivi sulla comunità circostante nella diffusione dell'etica del lavoro.	Diplomandi e Laureandi	15
IPE	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità – Impatti legati al territorio	La sinergia tra ADHR Group e ADHR Formazione nella realizzazione di corsi per gli inoccupati e disoccupati finalizzati al placement di Forma.Temp, è ancora più impattante sulla comunità perché rivolta appunto alle persone che sono uscite fuori dal mercato del lavoro.	Candidati e Clienti	15
OE	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità – Impatti legati al territorio	Oltre all'impatto positivo sulla comunità, tutte le iniziative (formative e non) rivolte ai disoccupati ed inoccupati rappresentano anche una opportunità finanziaria per ADHR per stipulare nuovi contratti di somministrazione e di fruire dei contributi Forma. Temp.	Disoccupati/ Inoccupati Clienti: Aziende Utilizzatrici	4
IPE	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali – Accesso a informazioni (di qualità)	Adhr Formazione organizza corsi di formazione per lavoratori somministrati al fine di migliorare le loro competenze professionali, a favore degli stessi e delle Aziende Utilizzatrici.	Somministrati	20

Governance

TIPOLOGIA DI IMPATTO/ RISCHIO/ OPPORTUNITÀ	TEMA	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	STAKEHOLDER	VALUTAZIONE
IPE	Cultura d'impresa	L'azienda ha adottato già da diversi anni un Codice Etico, in cui stabilisce principi morali, valori e regole comportamentali che rispecchiano i principi di onestà, trasparenza e responsabilità, ai quali tutti gli stakeholder sono chiamati a conformarsi.	Tutti	20
RE	Aggiunto cambio delle normative	Rischio effettivo in quanto le normative sono normalmente restrittive rispetto alla somministrazione, comunque presidiato da una Direzione Commerciale attenta ai cambiamenti e a studiare soluzioni appropriate.	Direzione Commerciale	15
OE	Aggiunto cambio delle normative	Le modifiche normative e la capacità di reazione alle stesse può rappresentare un vantaggio competitivo effettivo.	Direzione Commerciale	15

Fase importante per il processo di analisi di doppia materialità è stata il **coinvolgimento degli stakeholder**, ai quali sono stati sottoposti i risultati di una prima analisi realizzata internamente, con l'intento di ottenere sia le loro valutazioni circa le questioni già identificate come prioritarie sia eventuali proposte migliorative.

Sintetizzando i contenuti della tabella sopra riportata sono state identificate **16 questioni di sostenibilità** prioritarie da sottoporre alla valutazione degli **stakeholder più significativi**.

TEMA ESG	DESCRIZIONE
Cambiamenti climatici	Consumi di energia elettrica
	Emissioni gas serra auto
Economia circolare	Utilizzo della carta
	Gestione rifiuti
Forza lavoro propria	Sicurezza occupazionale
	Livelli retributivi e sistemi di welfare
	Dialogo con la Direzione aziendale
	Formazione
	Parità di genere e inclusione
	Prevenzione dei comportamenti illeciti di genere
Comunità interessate	Presenza diffusa delle filiali sul territorio nazionale
	Incontri di orientamento al lavoro per studenti e laureandi
	Corsi per inoccupati e disoccupati finalizzati all'assunzione
Condotta delle imprese	Codice Etico
	Gestione appropriata e tempestiva delle variazioni normative sul lavoro
	Tempestività ed efficacia nel rispondere alle richieste dei clienti di figure professionali qualificate

Il coinvolgimento degli stakeholder

ADHR ritiene importante avviare e mantenere con i propri principali portatori di interessi un dialogo costruttivo sul tema della sostenibilità.

Non risultano presenti gli azionisti in quanto la governance si identifica con la proprietà.

A seguire una **mappatura degli stakeholder** individuati come significativi.



Per ciascuna categoria di stakeholder sono state individuate le possibili modalità di dialogo, coinvolgimento e le principali aspettative:

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	MODALITÀ DI DIALOGO E COINVOLGIMENTO	PRINCIPALI ASPETTATIVE
Dipendenti interni	Iniziative di formazione Incontri periodici con i responsabili del proprio ufficio; Dialogo con la direzione HR; Canali per la segnalazione di illeciti rilevanti (Whistleblowing); Comunicazioni mensili della Direzione Commerciale; Magazine ADHR; Indagini e questionari ESG.	Ambiente di lavoro stimolante; gestione responsabile dell'azienda; formazione e sviluppo professionale; pari opportunità e valorizzazione delle diversità; promozione del benessere nell'ambiente di lavoro; efficienza nella comunicazione interna; stabilità occupazionale; crescita delle competenze e conseguente gratificazione retributiva.
Somministrati	Rapporto continuativo con la filiale territoriale; Questionari specifici su tematiche ESG; Canali per la segnalazione di illeciti rilevanti (Whistleblowing).	Occupazione desiderata; sicurezza dell'ambiente di lavoro; formazione adeguata che permetta una crescita professionale e personale; pari opportunità e non discriminazione; supporto a problematiche.
Clienti	Rapporto continuativo e diretto con la rete commerciale; Visite in azienda anche per intercettare fabbisogni non palesati; Questionari su tematiche ESG.	Rete commerciale competente e professionale anche in ottica consulenziale; rapidità nell'evasione delle richieste; incontro tra domanda ed offerta di personale somministrato; flessibilità.
Fornitori	Rapporto continuativo e diretto via filo; Questionari su tematiche ESG.	Continuità della fornitura; rispetto delle condizioni contrattuali; sviluppo dell'impresa; condivisione dei valori.
Candidati	Sezione ad hoc sito internet aziendale: Guida per il candidato "Kit di sopravvivenza nel mondo del lavoro"; Iniziative di recruiting; Rapporto diretto con i nostri recruiters presso le diverse filiali dislocate sul territorio; Canali social; Corsi personalizzati; Questionari su tematiche ESG.	Feedback di colloquio; pari opportunità e non discriminazione; professionalità ed efficacia nel coniugare offerta e domanda di lavoro; opportunità lavorativa; proposta attiva mirata; rispetto della privacy.

Il processo di “**stakeholder engagement**” è stato gestito tenendo conto, con le dovute semplificazioni, delle indicazioni fornite dallo **standard AA1000**.

A completamento del processo di analisi di doppia materialità, le questioni di sostenibilità ritenute più rilevanti sono state sottoposte agli stakeholder mediante somministrazione di questionari personalizzati a campioni predefiniti per ogni categoria. La campionatura si è resa necessaria per dare voce a soggetti quanto più possibile eterogenei: ne è esempio il campione statistico dei dipendenti somministrati, determinato tenendo conto del sesso, dell’età, della nazionalità, della provenienza geografica e del tipo di contratto.

Dall’elaborazione dei questionari non sono emerse particolari discordanze rispetto alle valutazioni di rilevanza effettuate dal Team interno di lavoro.

Si evidenzia, peraltro, che rispetto a questa prima iniziativa formale di coinvolgimento la percentuale di risposta da parte di alcune categorie di stakeholder è risultata modesta.

In ottica di miglioramento continuo ne sono state analizzate le cause e saranno intraprese le opportune azioni ed iniziative:

- definendo obiettivi coerenti e integrati con la strategia d’impresa;
- ascoltando le aspettative dei propri interlocutori;
- scegliendo di volta in volta le modalità di coinvolgimento più adeguate.

Le questioni di sostenibilità individuate come prioritarie, coerenti con le strategie aziendali in tema di sostenibilità, sono comunque confermate e saranno oggetto di trattazione nell’ambito del presente report.

Tutti i dipendenti interni sono stati coinvolti rispetto al tema della sostenibilità mediante pubblicazione di un articolo sul Magazine aziendale. Inoltre, i responsabili delle singole divisioni hanno svolto attività formative e riunioni operative sull’argomento.

Strategie, obiettivi e azioni per la sostenibilità

Il Piano strategico rappresenta il principale strumento di comunicazione delle nostre azioni e obiettivi in merito ai criteri ambientali, sociali e di governance (ESG), al fine di generare valore condiviso.

Con il **primo report di sostenibilità volontario**, ci impegniamo a rendicontare e aggiornare tali obiettivi annualmente, consapevoli che la sostenibilità è un processo di evoluzione e integrazione continua che coinvolge tutti noi all'interno dell'azienda.

Rispetto ai 17 SDG dell'agenda 2030 dell'ONU, le strategie di ADHR possono rientrare nei seguenti argomenti:



A seguire un prospetto sintetico degli obiettivi e delle azioni definite da ADHR per il perseguimento delle strategie aziendali, con riferimento alle questioni di sostenibilità prioritarie.

VSME B2 – PRATICHE POLITICHE E FUTURE INIZIATIVE PER LA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA PIÙ SOSTENIBILE		
TEMA ESG	DESCRIZIONE	OBIETTIVI / AZIONI
Cambiamenti climatici	Consumi di energia elettrica	Formazione e informazione sulle buone pratiche di utilizzo dell'energia elettrica. Già da tempo investiamo in uffici a basso consumo energetico installando lampade LED in tutte le filiali di nuova apertura
	Emissioni gas serra auto	Contenimento delle emissioni di gas serra con periodica revisione del parco auto aziendale. Orientamento verso veicoli a basse emissioni
Economia circolare	Utilizzo della carta	Nel corso degli anni si è cercato di contenere l'impiego della carta incentivando gli utenti all'utilizzo della Firma Elettronica Avanzata; attivazione della piattaforma Printreleaf; acquisto di carta FSC ed utilizzo di diversi strumenti digitali
	Produzione rifiuti	Raccolta differenziata dei rifiuti urbani. Come obiettivo formazione e informazione sulle buone pratiche

VSME B2 – PRATICHE POLITICHE E FUTURE INIZIATIVE PER LA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA PIÙ SOSTENIBILE

TEMA ESG	DESCRIZIONE	OBIETTIVI / AZIONI
Forza lavoro propria	Sicurezza occupazionale	Elevata percentuale di dipendenti interni e di lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato
	Livelli retributivi e sistemi di welfare	I livelli retributivi per i lavoratori somministrati sono in linea con i CCNL delle Aziende utilizzatrici; sono inoltre attive, in taluni casi, politiche di welfare. Per i dipendenti interni i livelli retributivi sono riferiti al CCNL del Commercio-Terziario-Servizi; sono attivi sistemi premianti e politiche di welfare
	Dialogo con la Direzione aziendale	Dialogo con Direzione HR e responsabili di riferimento. Incontri sia individuali sia di gruppo per la condivisione di scelte con la direzione del proprio ufficio
	Formazione	Crescita delle risorse con l'attuazione del piano di Academy ADHR per dipendenti interni, ADHR formazione per lavoratori somministrati
	Parità di genere e inclusione	Promozione ambienti di lavoro stimolanti, aperti e inclusivi. Maggioranza di personale femminile (75%) senza differenze di ruolo e retribuzione legate al genere. Adesione a Fondazione Libellula avente per obiettivo formazione, sensibilizzazione ed educazione per prevenire la violenza di genere e costruire ambienti di lavoro inclusivi. Diffusione di una policy aziendale antiviolenza
	Prevenzione dei comportamenti illeciti di genere	Cultura aziendale improntata all'etica del lavoro e del rispetto dei diritti umani, attivazione del canale whistleblowing

VSME B2 – PRATICHE POLITICHE E FUTURE INIZIATIVE PER LA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA PIÙ SOSTENIBILE

TEMA ESG	DESCRIZIONE	OBIETTIVI / AZIONI
Comunità interessate	Presenza diffusa delle filiali sul territorio nazionale	Facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e conseguente creazione di maggiore occupazione. Apertura di nuove filiali per raggiungere una diffusione capillare sul territorio
	Incontri di orientamento al lavoro per studenti e laureandi	Formazione, orientamento e diffusione dell'etica del lavoro. ADHR Talent quale occasione importante di formazione per i neolaureati che vorrebbero entrare nel mondo del lavoro in ambito HR; incontri di orientamento al lavoro per studenti e laureandi; progetto "Next Stop Lavoro" rivolto a neodiplomati e neolaureati
	Corsi per inoccupati e disoccupati finalizzati all'assunzione	Formazione finalizzata all'assunzione. Corsi per inoccupati e disoccupati finanziati da Forma.Temp e promossi da ADHR Formazione, finalizzati all'assunzione in somministrazione
Condotta delle imprese	Codice Etico	Gestione etica del business, Codice Etico, Whistleblowing, tutela della privacy. L'azienda ha adottato già da diversi anni un Codice Etico, in cui stabilisce principi morali, valori e regole comportamentali che rispecchiano i principi di onestà, trasparenza e responsabilità, ai quali tutti gli stakeholder sono chiamati a conformarsi
	Gestione appropriata e tempestiva delle variazioni normative sul lavoro	Presidio rischi e opportunità connesse alle frequenti variazioni delle normative sul lavoro, normalmente restrittive rispetto alla somministrazione. Attenzione ai cambiamenti e studio di soluzioni appropriate da parte della Direzione Commerciale
	Tempestività ed efficacia nel rispondere alle richieste dei clienti di figure professionali qualificate	Maggiore tempestività ed efficacia nel rispondere alle richieste dei clienti di figure professionali qualificate. Scelta strategica della Direzione Commerciale di assumere a tempo indeterminato una maggiore % di lavoratori somministrati per fidelizzare le migliori maestranze

6. L'AMBIENTE

Il nostro impegno per lasciare un'impronta per un futuro più sostenibile.

RIF. VSME – INFORMAZIONI GENERALI:

B2 – PRATICHE, POLITICHE E FUTURE INIZIATIVE PER LA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA PIÙ SOSTENIBILE, C2 – DESCRIZIONE DELLE PRATICHE, POLITICHE E FUTURE INIZIATIVE PER LA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA PIÙ SOSTENIBILE

RIF. VSME – METRICHE AMBIENTALI:

B3 – ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS SERRA, C3 – OBIETTIVI DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI E TRANSIZIONE CLIMATICA, B4 – INQUINAMENTO DI ARIA, ACQUA E SUOLO (NON APPLICABILE), C4 – RISCHI CLIMATICI (NON APPLICABILE), B5 – BIODIVERSITÀ, B6 – ACQUA, B7 – USO DELLE RISORSE, ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DEI RIFIUTI

Per la peculiarità dei servizi offerti, le attività di ADHR Group implicano **limitati impatti ambientali** in termini di consumi energetici, emissioni di gas ad effetto serra e consumo di risorse naturali. Nonostante ciò, ADHR è fermamente convinta che adottare approcci mirati all'efficientamento energetico e alla riduzione degli impatti ambientali sia essenziale. Negli anni ha avviato diverse iniziative al fine di ridurre l'impatto ambientale ed aumentare la consapevolezza dei dipendenti e dei lavoratori somministrati.

Consumi energetici

Le principali fonti energetiche consumate sono energia elettrica e gas naturale. Il consumo di energia elettrica si riferisce prevalentemente all'illuminazione e alla climatizzazione degli uffici della sede direzionale e delle filiali dislocate sul territorio nazionale; il consumo di gas naturale è invece legato al riscaldamento di alcuni uffici di filiale, mentre il riscaldamento delle altre unità locali è di tipo centralizzato, ed il relativo consumo non è desumibile dai rendiconti condominiali. Si è ritenuto pertanto di rilevare esclusivamente i consumi di energia elettrica sulla base delle fatture ricevute di competenza del periodo, per i quali non è, peraltro, attualmente disponibile l'informazione circa le fonti di provenienza, se rinnovabili o meno.

VSME B3 - CONSUMI DI ENERGIA	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Consumi di energia elettrica in MWh	335,76	333,50

Nell'anno 2025 è stato perfezionato il database di raccolta dei dati, al fine di efficientare il controllo dell'andamento dei consumi.

VSME C3 – OBIETTIVI DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI E TRANSIZIONE CLIMATICA – CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA - INFORMAZIONE AGGIUNTIVA
Obiettivo: Riduzione dei consumi di energia elettrica Azioni correlate: Al fine di un risparmio energetico, già da diversi anni, vengono installate lampade LED nelle filiali di nuova apertura

Emissioni di gas serra (GHG)

Per emissioni di gas serra (GHG) dirette "Scope 1" si intendono esclusivamente quelle derivanti dall'utilizzo del parco auto aziendale. Per il monitoraggio di tali emissioni è stato utilizzato un gestionale che analizza i dati del chilometraggio e quelli dei consumi di carburante producendo poi un report suddiviso tra emissioni reali ed emissioni calcolate sui dati forniti dai produttori. Nel 2025, per migliorare la qualità del dato, l'ufficio preposto ha avviato una raccolta dei dati più precisa.

Nel 2025 la flotta auto era composta da 122 auto tutte euro 6.

Le emissioni di gas serra (GHG) indirette Scope 2 sono state calcolate applicando ai consumi di energia elettrica, come sopra rilevati, il fattore di emissione nel settore elettrico riportato nel rapporto annuale ISPRA "Le emissioni di CO₂ nel settore elettrico nazionale e regionale".

VSME B3 – EMISSIONI STIMATE DI GAS EFFETTO SERRA IN TCO₂E INTENSITÀ RISPETTO AL FATTURATO	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Emissioni stimate Scope 1	200	231,63
Emissioni stimate Scope 2 location based Fattore di emissione 2024 (previsionale): 198,9 gCO ₂ /KWh Fattore di emissione 2025: non ancora disponibile. Utilizzato fattore 2024 previsionale pari a 198,9 gCO ₂ /KWh	66,78	66,33
Totale emissioni stimate Scope 1 e Scope 2	266,78	297,96
Intensità delle emissioni Scope 1 e Scope 2 rispetto al fatturato	0,0000021	0,0000026

Sebbene l'incidenza sul fatturato delle emissioni stimate di GHG risulti pressoché irrilevante, nel 2026 ADHR Group proseguirà con determinazione il proprio percorso verso una mobilità aziendale sempre più sostenibile, tramite l'avvio di un nuovo progetto di noleggio a lungo termine orientato all'introduzione progressiva di auto a basso impatto di emissioni. L'obiettivo principale a cui tendere è il contenimento sia dei consumi di carburante che delle emissioni di CO₂, anche in un contesto di crescita del parco auto aziendale.

Con questo piano ADHR compie un primo passo significativo verso una gestione più sostenibile, dimostrando la volontà di integrare progressivamente i principi della sostenibilità ambientale nelle proprie politiche aziendali.

VSME C3 – OBIETTIVI DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI E TRANSIZIONE CLIMATICA

Obiettivo: Contenimento e progressiva riduzione delle emissioni di gas serra legate alla flotta di auto aziendali

Azioni correlate: Periodico rinnovo del parco auto, aggiornandolo a classi di consumo meno impattanti in termini di emissioni di CO₂

Biodiversità

Dall’analisi della posizione geografica sul territorio degli uffici di ADHR (sedi, filiali, uffici Perm, ecc.) è risultato che nessuno di essi è situato in prossimità (assumendo come tale una distanza inferiore a 800 metri) di aree sensibili per la biodiversità (parchi, riserve naturali, aree protette, ecc.).

VSME B5 - BIODIVERSITÀ	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Presenza di siti in prossimità o all’interno di aree sensibili per la biodiversità	0	0

Acqua

Premettendo che, per la tipologia di attività esercitata, i consumi (prelievi) di acqua di ADHR sono esclusivamente ad uso civile, gli stessi sono prevalentemente addebitati nell'ambito delle spese condominiali, i cui rendiconti non forniscono il dettaglio dei metri cubi consumati. Per assolvere alla rendicontazione richiesta obbligatoriamente dallo standard VSME, tale dato è stato stimato con riferimento a un campione di filiali i cui consumi annuali di acqua sono documentati da fatture, individuando così un consumo medio pro-capite annuo di acqua moltiplicato poi per il numero totale degli addetti.

Non sono presenti consumi (prelievi) di acqua in aree ad alto stress idrico.

VSME B6 - ACQUA	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Prelievo di acqua in metri cubi	3602,67	4825,80
Quantità di acqua prelevata da siti collocati in aree ad alto stress idrico	0	0

Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti

Alla gestione dei rifiuti, prevalentemente di natura urbana, non vengono applicati in modo diretto i principi dell'economia circolare, ma se ne persegue una gestione virtuosa mediante raccolta differenziata, nel rispetto dei regolamenti comunali pertinenti, gestiti tramite servizio pubblico fornito dall'ente gestore competente sul territorio.

VSME B7 – PRINCIPI DI ECONOMIA CIRCOLARE

ADHR, dato il tipo di attività svolta, non applica in modo diretto i principi dell'economia circolare.

VSME B7 – RIFIUTI GENERATI NEL PERIODO

I rifiuti prodotti da ADHR nell'ambito della propria attività sono prevalentemente di natura urbana, e non sono pertanto misurabili.
Non vengono prodotti rifiuti pericolosi.

VSME B7 – FLUSSI SIGNIFICATIVI DI UTILIZZO DI MATERIALI

Il gruppo ADHR non opera in uno dei settori rilevanti ai fini dell'utilizzo significativo di materiali (es. manifatturiero, delle costruzioni, dell'imballaggio, ecc.) oggetto di rendicontazione secondo lo standard VSME. Tale misurazione risulta pertanto inapplicabile.

Pur non effettuando alcuna misurazione del consumo di carta, negli ultimi anni sono state **avviate azioni finalizzate alla riduzione dello stesso.**

VSME B2 – C2 – FLUSSO ANNUO DI MATERIALI RILEVANTI UTILIZZATI (INFORMAZIONI AGGIUNTIVE)

Obiettivo: Riduzione del consumo di carta

Azioni correlate:

FEA	Dal 2019 offriamo gratuitamente il servizio di Firma Elettronica Avanzata sia ai clienti che ai lavoratori somministrati. La FEA consente agli utenti di firmare la documentazione utile ai fini dell'assunzione in maniera digitale; il vantaggio è poter creare, gestire, sottoscrivere, consultare e conservare la documentazione in modalità completamente PAPERLESS, certificata e a norma
PRINTRELEAF	Adesione all'iniziativa PRINTRELEAF per la riforestazione certificata globale per le aziende che utilizzano materiali a base di carta. Riduciamo l'impatto ambientale riforestando e compensando le emissioni di carbonio associate al consumo di carta. Nel 2024 abbiamo piantato 89,42 alberi, mentre nel 2025 111,04
FSC	Acquisto di carta con la certificazione FSC sia per la Sede Direzionale che per le filiali dislocate sul territorio
CEDOLINO DEL LAVORATORE SOMMINISTRATO	Il lavoratore somministrato può scegliere di ricevere il cedolino via mail in alternativa al ritiro in forma cartacea presso la filiale. Maggiormente si predilige la forma digitale
GESTIONE DEL PERSONALE INTERNO	L'invio del cedolino e la maggior parte della gestione del personale interno avvengono per mezzo di una piattaforma digitale
PIATTAFORMA HR	Una piattaforma che permette di abbandonare schede cartacee per la valutazione delle prestazioni, organizzazione e gestione della formazione e mappatura e gestione dell'organico. Tutti dipendenti interni sono abilitati all'area personale, dove poter visualizzare i propri corsi di formazione e relativi attestati, la documentazione di assunzione e la valutazione delle prestazioni

VSME B2 – C2 – ALTRE INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

Obiettivo: Sensibilizzazione e coinvolgimento dei dipendenti del gruppo ADHR rispetto al tema della sostenibilità

Azioni correlate:

- Istituzione di precise regole aziendali per la raccolta differenziata
- Comunicazione dei comportamenti sostenibili da seguire

7. IL SOCIALE

Al primo posto persone,
opportunità, cura e relazioni.

RIF. VSME – INFORMAZIONI GENERALI:

B2 – PRATICHE, POLITICHE E FUTURE INIZIATIVE PER LA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA PIÙ SOSTENIBILE, C2 – DESCRIZIONE DELLE PRATICHE, POLITICHE E FUTURE INIZIATIVE PER LA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA PIÙ SOSTENIBILE

RIF. VSME – METRICHE SOCIALI:

B8 – FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE GENERALI, B9 – FORZA LAVORO – SALUTE E SICUREZZA, B10 – FORZA LAVORO – RETRIBUZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE, C5 – ALTRE CARATTERISTICHE (GENERALI) DELLA FORZA LAVORO, C6 – ALTRE INFORMAZIONI SULLA FORZA LAVORO PROPRIA – POLITICHE E PROCEDURE IN MATERIA DI DIRITTI UMANI, C7 – GRAVI INCIDENTI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

Per ADHR le persone costituiscono l'anima di tutte le attività aziendali e il patrimonio strategico più importante.

Le persone sono il valore aggiunto di ADHR Group, la leva strategica per un vantaggio competitivo sostenibile e prolungato nel tempo.

I dipendenti interni

ADHR nella gestione delle relazioni con i dipendenti interni adotta comportamenti legali, etici e rispettosi dei principi in materia di trattamento dei lavoratori: salute e sicurezza, rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro, inclusione e valorizzazione della diversità e non discriminazione.

Nel corso degli anni sono stati identificati obiettivi e sviluppate azioni specifiche per il mantenimento dei propri talenti e la loro valorizzazione, nella ferma convinzione che il capitale umano sia fondamentale per la crescita della nostra organizzazione:

- Sicurezza occupazionale
- Livelli retributivi adeguati e sistemi di welfare
- Dialogo con la Direzione aziendale
- Formazione
- Parità di genere e inclusione
- Prevenzione dei comportamenti illeciti

L'iter di selezione e assunzione

L'iter di ricerca e selezione ed assunzione dei dipendenti interni di ADHR Group è fondamentale per creare un team affiatato e motivato, un gruppo di lavoro preparato e con propensione alla crescita. Il processo è basato sulla valorizzazione delle pari opportunità e i metodi di valutazione impiegati sono la rispondenza dei profili dei candidati e la verifica delle capacità professionali. Il processo si compone delle seguenti attività:

- Job Analysis
- Pubblicazione dell'annuncio
- Screening Cv candidati
- Selezione dei candidati attinenti al profilo
- Colloquio con recruiter
- Valutazione
- Colloquio con Responsabile dell'ufficio interessato
- Proposta lavorativa
- Inserimento.

L'esigenza di nuove risorse viene comunicata dal Responsabile di ufficio o dal Manager di Area alla Direzione HR. L'annuncio è pubblicato sul sito web e su altri canali di recruiting. Il profilo da ricercare viene definito dal Responsabile e/o dall' Area Manager specificando i requisiti desiderati. I CV pervenuti sono esaminati; per quelli di interesse si attiva un contatto telefonico conoscitivo con il candidato a cui può seguire un primo colloquio individuale con un HR Specialist, per approfondire le esperienze pregresse, le competenze tecniche e le disponibilità del candidato. A valutazione positiva viene fissato un secondo colloquio con il Responsabile di ufficio o con il Manager di area. Dopo un breve confronto con la Direzione HR rispetto ai diversi profili colloquiati, si sceglierà il candidato a cui presentare l'offerta lavorativa.

Il processo di selezione è svolto con l'aiuto di una piattaforma ATS dove viene gestita anche l'autorizzazione al trattamento dei dati sensibili dei candidati.

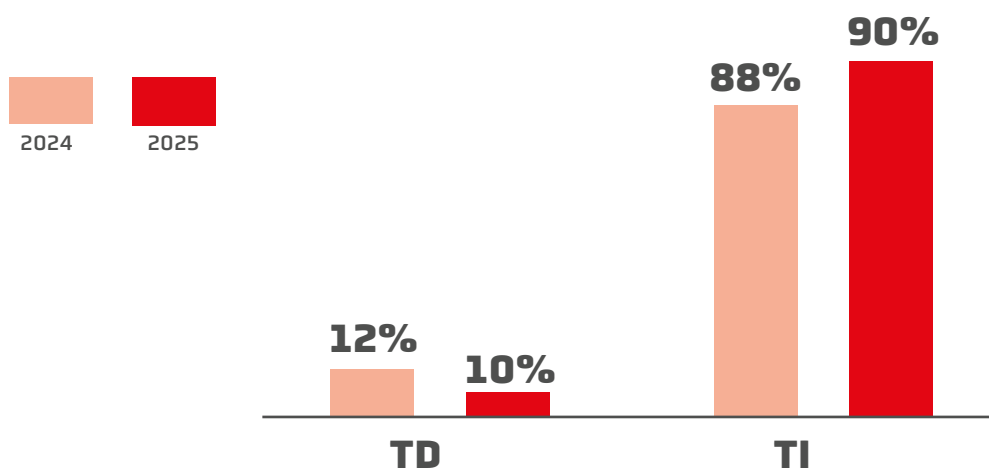
La contrattualizzazione viene operata dall'Ufficio Amministrazione del Personale e tutti i dipendenti sono assunti con contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL Commercio-Terziario-Servizi).

Il neoassunto inizia un processo di formazione mirata in base al ruolo, oltre ai moduli di formazione generica e specifica previsti per tutti i nuovi dipendenti.

ADHR Group tende ad assicurare una stabilità occupazionale: la percentuale di contratti a tempo determinato risulta inferiore rispetto al totale dei lavoratori a tempo indeterminato.

Sicurezza occupazionale dei dipendenti interni

VSME B8 – FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE GENERALI	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Tipo di contratto		
Numero dipendenti con contratto a tempo determinato	30	33
Numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato	266	247



I dati relativi al personale di struttura non contengono il conteggio degli stagisti.

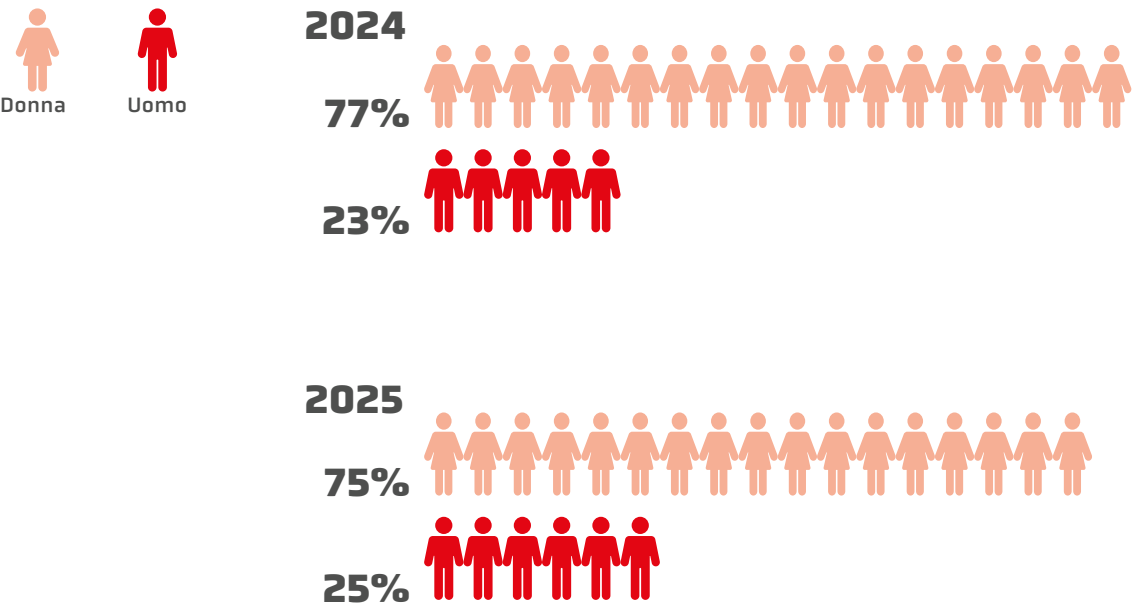
VSME B2 – C2 – FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE GENERALI

Obiettivo: Stabilizzazione dipendenti interni

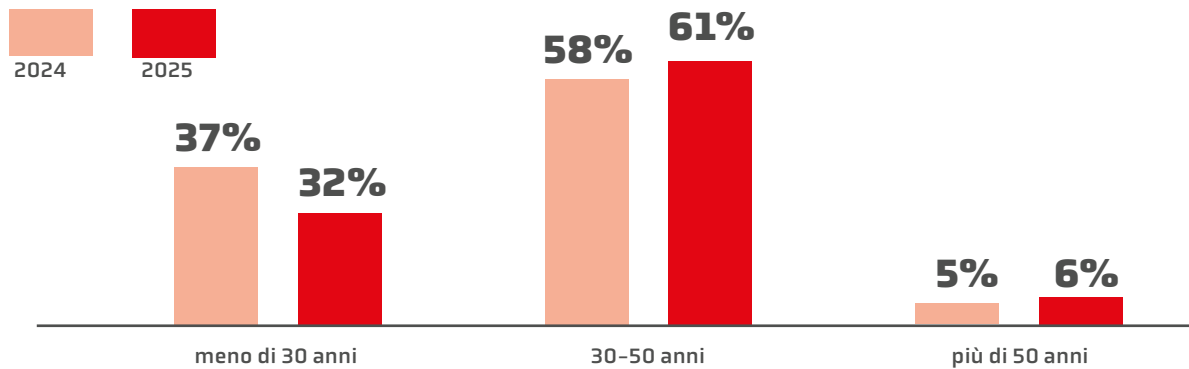
Azioni correlate: Incremento della percentuale di dipendenti interni a tempo indeterminato

Le assunzioni a tempo indeterminato sono la garanzia di stabilità e sicurezza per i nostri lavoratori, che si traduce in maggiore fidelizzazione, produttività e fiducia nel futuro aziendale. Questo approccio migliora anche il benessere economico e sociale dei dipendenti, favorendo lo sviluppo di competenze a lungo termine e una maggiore soddisfazione professionale. La permanenza nel tempo dei dipendenti rafforza la coesione, la conoscenza interna e la cultura organizzativa.

VSME B8 - FORZA LAVORO - CARATTERISTICHE GENERALI	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Genere		
Numero di dipendenti di sesso maschile	75	65
Numero di dipendenti di sesso femminile	221	215



VSME B8 – FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE GENERALI – INFORMAZIONI AGGIUNTIVE		01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Età			
Percentuale dipendenti con meno di 30 anni		32%	37%
Percentuale dipendenti con età tra i 30 e i 50 anni		61%	58%
Percentuale dipendenti con più di 50 anni		6%	5%

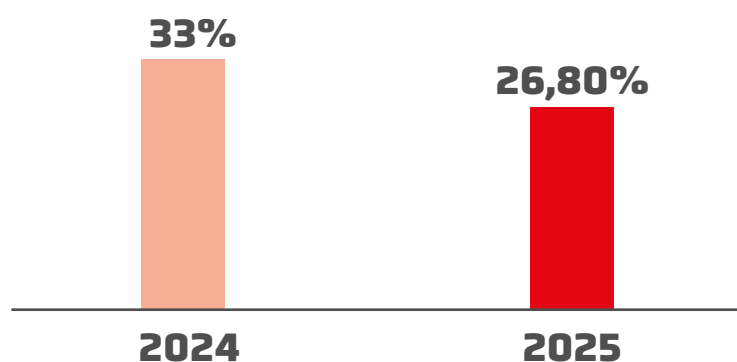


VSME B8 – FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE GENERALI

Paese di lavoro

Tutti i dipendenti lavorano in Italia

VSME B8 – FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE GENERALI	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Turnover		
Numero di dipendenti che hanno lasciato l'azienda durante il periodo 1/1 – 31/12	78	92
Numero di dipendenti all'1/1	286	276
Numero di dipendenti al 31/12	296	280
Tasso turnover	26,80%	33%



Salute e sicurezza dei dipendenti interni

VSME B9 - FORZA LAVORO – SALUTE E SICUREZZA	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Numero di infortuni sul lavoro registrati nel periodo di riferimento	1	2
Numero di ore lavorate da un dipendente a tempo pieno nel periodo di riferimento (standard VSME)	2000	2000
Numero totale di ore lavorate in un anno da tutti i dipendenti nel periodo di riferimento	592000	560000
Tasso di incidenti sul lavoro (n. infortuni / n. tot ore lavorate * 200000)	0,34	0,71
Numero di decessi derivanti da infortuni sul lavoro	0	0
Numero di decessi derivanti da malattie professionali	0	0

ADHR Group garantisce il rispetto dei requisiti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Possiede il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) come previsto dal D.Lgs. 81/08.

ADHR Group ha nominato un Responsabile esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) nonché tre Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Le attività di sorveglianza sanitaria e di primo soccorso medico sono ufficializzate, secondo quanto previsto dal DVR, a cura del medico competente coordinatore, che si avvale di medici competenti coordinati e dagli addetti al primo soccorso.

Livelli retributivi dei dipendenti interni

VSME B10 – FORZA LAVORO – REMUNERAZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Remunerazione e contrattazione collettiva		
I dipendenti ricevono una retribuzione pari o superiore al salario minimo applicabile determinato da Legge o contratto collettivo?	SI	SI
Valore medio della retribuzione oraria lorda dei dipendenti uomo	12,24	10,97
Valore medio della retribuzione oraria lorda dei dipendenti donna	11,92	11,2
Percentuale di divario tra retribuzione maschile e femminile (nel 2024 negativa poiché è superiore la retribuzione femminile)	2,57%	-2,13%
Numero di dipendenti coperti da CCNL	296	280
Percentuale di dipendenti coperti da CCNL	100%	100%

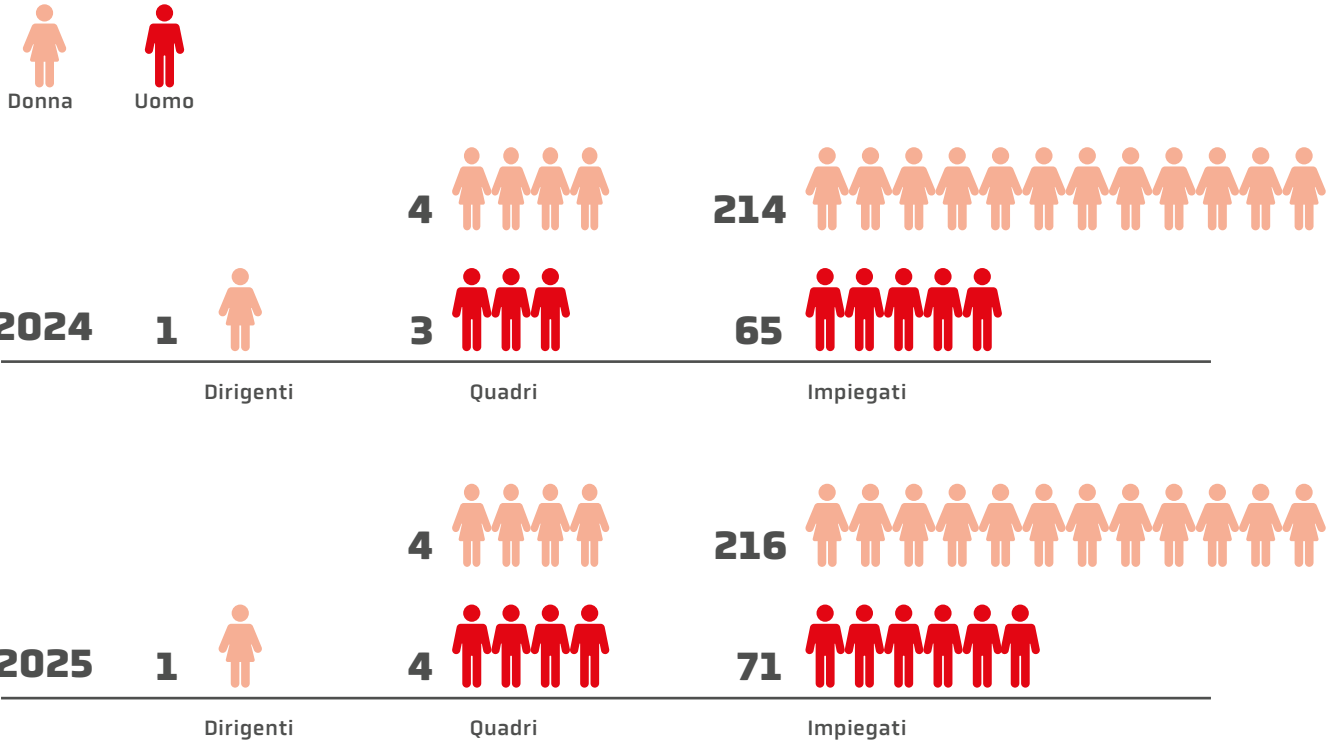
VSME B2 – C2 – FORZA LAVORO – REMUNERAZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE

Obiettivo: Livelli retributivi in linea con CCNL e welfare aziendale

Azioni correlate: Inquadramento nel CCNL di settore, sistemi premianti e politiche di welfare, certificazione "Great place to work" e Premio Diversità & Inclusione al contest "Company For Generation Z" (vedi capitoli successivi)

VSME C5 – ALTRE CARATTERISTICHE (GENERALI) DELLA FORZA LAVORO	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Numero di dipendenti uomo che ricoprono livelli manageriali (dirigenti, quadri con funzioni direttive)	4	3
Numero di dipendenti donna che ricoprono livelli manageriali (dirigenti, quadri con funzioni direttive)	5	5
Rapporto tra donne e uomini che ricoprono livelli manageriali	1,27	1,67
Numero dei lavoratori autonomi (senza dipendenti propri) che lavorano esclusivamente per il gruppo	0	0
Numero di lavoratori temporanei forniti da imprese APL	NA	NA

Il ruolo di Direzione Commerciale è svolto da una donna, come anche altri ruoli apicali, a dimostrazione che ADHR crede nel valore della leadership al femminile.



Il nostro piano Welfare on top

Abbiamo a cuore il benessere delle persone, uno dei nostri obiettivi principali, e crediamo nell'importanza di investire in iniziative finalizzate:

- a creare un ambiente di lavoro sano e migliore
- alla crescita del senso di appartenenza
- al raggiungimento di un buon equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Per questi motivi dedichiamo ai nostri dipendenti un Piano Welfare Aziendale strutturato in collaborazione con Welbee, in modo da soddisfare le esigenze personali e familiari di ognuno.

Alcuni tra i vantaggi del nostro Welfare sono i crediti per tempo libero, salute, famiglia, istruzione, previdenza integrativa, buoni spesa, buoni carburante ecc.

Un Welfare Aziendale che cresce insieme ai nostri dipendenti!

La Certificazione Great Place to Work



Entrare in adhr group significa lavorare per un'azienda che pone attenzione al benessere dei lavoratori, riconosce il talento e mette a disposizione gli strumenti per la crescita personale e professionale. Tutto questo è testimoniato dal fatto che nel 2025 adhr ha ottenuto, per la 2° volta, il riconoscimento **Great Place To Work Certified Company** “un ambiente di lavoro di qualità”.

Il sondaggio Great Place to Work è uno strumento di valutazione introdotto dall'istituto Great Place to Work, una società di ricerca e consulenza globale, con l'obiettivo di aiutare le organizzazioni a definire, creare e promuovere una cultura del lavoro improntata all'eccellenza. Il sondaggio misura il livello di fiducia, engagement e soddisfazione tra i dipendenti di un'azienda e fornisce preziose informazioni sull'esperienza complessiva delle persone.

Il sondaggio Great Place to Work consiste in una serie di domande alle quali i dipendenti devono rispondere in modo anonimo. Dopo aver raccolto i dati, Great Place to Work analizza i risultati e trasmette alle organizzazioni un report dettagliato che mette in luce i punti di forza e le aree di miglioramento. Le aziende che ottengono buoni risultati al sondaggio Great Place to Work e che rispondono a determinati criteri possono essere riconosciute e certificate come “Great Place to Work”.

**ADHR GROUP È UN GREAT PLACE TO WORK CERTIFICATO,
a dirlo è stata proprio la valutazione indipendente dei suoi lavoratori!**

1° Premio Diversità & Inclusione al contest “Company For Generation Z”



Spesso la prima barriera che un giovane migrante incontra non è fatta di muri, ma di parole. Non conoscere la lingua significa restare esclusi: dal dialogo, dalle opportunità, dal lavoro.

Da qui nasce il progetto **“imparare l’italiano: corso di lingua e integrazione per giovani migranti”**.

Un percorso che unisce formazione linguistica e inserimento lavorativo, con un obiettivo preciso: trasformare la conoscenza della lingua in una chiave per costruirsi un futuro.

Siamo orgogliosi di annunciare che questo progetto, nel marzo 2025, ha portato ADHR a vincere il **1° Premio Diversità & Inclusione al contest “Company For Generation Z”** promosso da RADAR – Academy & Recruiting.

Per ADHR, il lavoro è il primo vero motore di inclusione sociale e questo riconoscimento rafforza tutta l’azienda a perseguire la strada di creare un mercato del lavoro che non lasci indietro nessuno.

VSME B2 – C2 – FORZA LAVORO – REMUNERAZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE

Obiettivo: Dialogo con la Direzione HR e i responsabili di riferimento

Azioni correlate:

- Incontri sia individuali che di gruppo per la condivisione di scelte con la Direzione del proprio ufficio
- Valutazione dipendenti (Pe&Pe): momento di confronto tra azienda e dipendente, obiettivi qualitativi e quantitativi, valutazione performance

Diversity & Inclusion

Da sempre ADHR si impegna a promuovere ambienti di lavoro stimolanti, aperti e inclusivi. A partire dal 2024 ha aderito alla Fondazione Libellula, una fondazione indipendente che agisce per un cambiamento culturale profondo, attraverso la formazione, la sensibilizzazione e l'educazione:

“Per prevenire la violenza di genere e costruire ambienti di lavoro inclusivi, serve un cambiamento culturale profondo - e la consapevolezza è il primo passo”

Nel 2025 due dipendenti hanno preso parte al corso di formazione della Fondazione, divenendo “Ambassador contro la violenza di genere di ADHR”. L’Ambassador è un punto di riferimento in azienda per chi, al di fuori del proprio contesto lavorativo, si trova a vivere o a osservare da vicino situazioni di disagio legate a una qualsiasi forma di violenza di genere. Il suo compito è quello di proporsi come un primo presidio di ascolto e orientamento, tramite colloqui in forma totalmente riservata: accogliere, ascoltare e indirizzare verso le risorse più adatte (centri antiviolenza, servizi sociali, consultori, associazioni territoriali ecc..) senza sostituirsi ai servizi specialistici.

Per ADHR l’Ambassador può essere inteso come una “Safe Zone”: non è infatti uno spazio di denuncia né uno sportello formale, ma un luogo di ascolto sicuro, accessibile e non giudicante. Per rafforzare il concetto, nel novembre 2025, in azienda è stata introdotta la policy antiviolenza. **Crediamo in una società in cui rispetto, cura ed equità siano alla base delle relazioni fra le persone ed ogni giorno lavoriamo perché questa visione diventi realtà.**

Academy ADHR

VSME B10 – FORZA LAVORO – REMUNERAZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Formazione		
Numero totale di ore di formazione annuali per tutti i dipendenti	4572	3830
Numero medio di ore formazione annuale per dipendente	15,45	13,68
Numero medio annuo di ore di formazione per genere maschile	16,40	ND
Numero medio annuo di ore di formazione per genere femminile	15,12	ND

Investiamo nella crescita delle risorse, soprattutto dei neoassunti, arricchendo progressivamente la proposta formativa della **ACADEMY ADHR**, perché crediamo fortemente che sviluppo di competenze, preparazione e professionalità siano indispensabili per migliorare la qualità del lavoro di tutti noi. Per l'anno 2024 non era disponibile il numero di ore di formazione suddiviso per genere richiesto dallo standard VSME, ma solo il numero di ore complessive.

VSME B2 – C2 – FORZA LAVORO – REMUNERAZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE

Obiettivo: Crescita delle risorse

Azioni correlate: Corsi a catalogo promossi da Academy ADHR suddivisi in diverse aree: tecnica, commerciale, selezione HR, trasversale, manageriale, nuovi assunti e formazione obbligatoria

Ogni anno offriamo la possibilità ai dipendenti di scegliere da catalogo i corsi di formazione di loro interesse e utili alla loro crescita professionale. I corsi permettono l'acquisizione di nuove competenze e il miglioramento di quelle esistenti in quanto mirati a specifiche esigenze settoriali, di ruolo o di mercato. Per tutti i nuovi dipendenti ADHR organizza la formazione obbligatoria da normativa riguardante la sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro generale e specifica. I nuovi assunti partecipano anche ad una serie di incontri mirati a fornire le informazioni necessarie circa la struttura interna, le procedure, gli strumenti e la cultura aziendale ed una formazione finalizzata ad acquisire le competenze necessarie per svolgere la propria mansione.

È fondamentale per ADHR far sentire la nuova risorsa a proprio agio e parte del team.

I lavoratori somministrati

ADHR Group, affiancata da ADHR Formazione, agisce come punto di congiunzione tra le esigenze delle aziende e le disponibilità dei lavoratori. Tale attività crea valore per tutta la comunità con cui si interfaccia.

I lavoratori somministrati – per tutta la durata della missione presso l'Azienda utilizzatrice – hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, come peraltro previsto dal D.lgs. 81/2015 art. 35 e dal CCNL delle Agenzie di somministrazione di lavoro.

Sicurezza occupazionale dei lavoratori somministrati

Il 2025 ha evidenziato un incremento dei contratti a tempo indeterminato per i lavoratori in somministrazione: **un grande traguardo per offrire un'opportunità lavorativa stabile e duratura.**

VSME B8 - FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE GENERALI	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Tipo di contratto		
Numero lavoratori somministrati con contratto a tempo determinato	6282	5354
Numero di lavoratori somministrati con contratto a tempo indeterminato	1938	1608

VSME B2 – C2 – FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE GENERALI

Obiettivo: Stabilizzazione lavoratori somministrati

Azioni correlate: Incremento della percentuale di lavoratori somministrati assunti da ADHR GROUP a tempo indeterminato

Per quanto riguarda il genere, si riscontra una prevalenza di lavoratori di sesso maschile.

VSME B8 – FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE GENERALI	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Genere		
Numero lavoratori somministrati di sesso maschile	5751	4615
Numero di lavoratori somministrati di sesso femminile	3049	2368
Numero totale lavoratori somministrati	8800	6983

La provenienza geografica vede una prevalenza di lavoratori italiani. Tuttavia, si rileva una importante percentuale di lavoratori stranieri.

VSME B8 – FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE GENERALI – INFORMAZIONI AGGIUNTIVE	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Provenienza geografica		
Percentuale lavoratori somministrati italiani	60%	60%
Percentuale lavoratori somministrati stranieri	40%	40%

Salute e sicurezza dei lavoratori somministrati

VSME B9 - FORZA LAVORO – SALUTE E SICUREZZA	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Numero di infortuni sul lavoro registrati nel periodo di riferimento	172	174
Numero di ore lavorate da un lavoratore a tempo pieno nel periodo di riferimento (standard VSME)	2000	2000
Numero totale di ore lavorate in un anno da tutti i lavoratori somministrati nel periodo di riferimento	17600000	13966000
Tasso di incidenti sul lavoro (n. infortuni/n. tot ore lavorate * 200000)	1,95	2,49
Numero di decessi derivanti da infortuni sul lavoro	3	0
Numero di decessi derivanti da malattie professionali	0	0

Il numero di infortuni sul lavoro registrati relativamente ai lavoratori somministrati è scarsamente rilevante in relazione al numero di lavoratori somministrati in forza.

Si precisa che i tre decessi del 2025 sono relativi ad infortuni in itinere.

Gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono a carico delle Aziende utilizzatrici. Difatti, come contrattualmente previsto, i Clienti si assumono l'impegno di garantire e vigilare affinché vengano rispettate tutte le normative in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e in particolare, secondo quanto previsto dal CCNL dei lavoratori in somministrazione delle APL del 27/02/2014, si impegnano a informare e formare il lavoratore somministrato sui rischi per la sicurezza e la salute connesse all'attività produttiva in generale, a formarlo e addestrarlo all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale viene assunto.

Livelli retributivi e sistemi di Welfare per i lavoratori somministrati

VSME B10 – FORZA LAVORO – REMUNERAZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Remunerazione e contrattazione collettiva		
I lavoratori somministrati ricevono una retribuzione pari o superiore al salario minimo applicabile determinato da Legge o contratto collettivo?	SI	SI
Valore medio della retribuzione oraria lorda dei lavoratori somministrati uomo	13,17	10,45
Valore medio della retribuzione oraria lorda dei lavoratori somministrati donna	13,71	9,96
Percentuale di divario tra retribuzione maschile e femminile [Per il 2025 negativa poiché è superiore la retribuzione femminile]	-4,10%	4,69%
Numero di somministrati coperti da CCNL dell'Azienda utilizzatrice	8800	6983
Percentuale di somministrati coperti da CCNL dell'Azienda utilizzatrice	100%	100%

VSME B2 -C2 – FORZA LAVORO – REMUNERAZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE

Obiettivo: Livelli retributivi in linea con CCNL e Welfare aziendale

Azioni correlate: Inquadramento di tutti i lavoratori somministrati nel CCNL di settore delle Aziende utilizzatrici, politiche di Welfare.

La formazione dei lavoratori somministrati

VSME B10 – FORZA LAVORO – REMUNERAZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Formazione		
Numero medio di ore di formazione annuali per lavoratori somministrati di sesso maschile	1,54	2,00
Numero medio di ore di formazione annuali per lavoratori somministrati di sesso femminile	1,30	1,76
Numero medio di ore di formazione annuale per lavoratore somministrato	1,45	1,93

VSME B2 – C2 – FORZA LAVORO – REMUNERAZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE

Obiettivo: Crescita delle risorse

Azioni correlate: Corsi promossi da ADHR Formazione: formazione di base, formazione professionale, formazione “on the job”, formazione in affiancamento, qualificazione professionale

Il gruppo ADHR offre ai candidati inoccupati/disoccupati e ai lavoratori somministrati la formazione di cui necessitano per migliorare le proprie competenze ed inserirsi più agevolmente nel mondo del lavoro.

Tale formazione è promossa tramite Forma.Temp (Fondo Formazione lavoratori somministrati) la cui attività è controllata e vigilata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Forma.Temp è finanziato da un contributo pari al 4% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione lavoro a tempo determinato e indeterminato. Tutti i corsi non prevedono costi di alcun genere a carico dei partecipanti.

L'individuazione delle tematiche dei corsi di formazione è strettamente correlata alle esigenze del mercato del lavoro o della singola Azienda utilizzatrice.

Varie tipologie di corsi:

- **Formazione di base**

È un insieme di corsi gratuiti, destinati a **candidati disoccupati, inoccupati e a lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato**. Sono corsi di breve durata volti a migliorare l'occupabilità tramite l'acquisizione di conoscenze e competenze trasversali di carattere generale, come lingue straniere, informatica e sicurezza sul lavoro.

- **Formazione professionale**

La formazione professionale mira alla creazione di competenze o specializzazioni professionali. Rientrano in questa categoria i percorsi formativi di qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento. È rivolto a **candidati disoccupati o inoccupati** che alla fine del corso saranno inseriti in somministrazione. Tale tipologia di formazione può prevedere inoltre il coinvolgimento, in qualità di docenti, del personale diretto dell'Azienda utilizzatrice.

- **Formazione on the job**

Sono corsi di circa 40 ore organizzati per accompagnare i **lavoratori somministrati a tempo determinato** nella prima fase di inserimento in un nuovo contesto lavorativo e mira principalmente a raccordare la professionalità del lavoratore con le esigenze più strettamente collegate all'espletamento della mansione nei contesti individuati. I lavoratori saranno guidati da un tutor aziendale e da un mentor esterno.

- **Formazione in affiancamento**

Questa tipologia è come l'on the job ma è riservata a **lavoratori somministrati a tempo indeterminato** (staff leasing, stabilizzati, apprendistato).

- **Qualificazione professionale**

Questa tipologia di corso è riservata a lavoratori somministrati a tempo determinato ed è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali o specialistiche aggiuntive rispetto a quelle possedute all'atto dell'assunzione.

La tutela dei diritti umani

“ADHR riconosce l’importanza del rispetto dell’individuo e della dignità della persona, sostenendo la tutela dei diritti umani fondamentali in linea con la Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo dell’ONU e le principali convenzioni dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (I.L.O.)”.

Così esordisce il Codice Etico di ADHR al capitolo “LE PERSONE”, consapevole del contributo fondamentale che le persone (sia personale interno che somministrato) apportano al successo dell’azienda.

Il tema del Codice Etico verrà ripreso successivamente nel capitolo “GOVERNANCE”.

VSME C6 – ALTRE INFORMAZIONI SULLA FORZA LAVORO PROPRIA – POLITICHE E PROCEDURE IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

I valori, la missione e i principi morali che guidano ADHR nei rapporti con i propri dipendenti si possono ritrovare nel Codice Etico di ADHR Group.

Tra i diritti umani individuati specificamente dallo standard VSME, il Codice Etico richiama in particolare, anche in ragione dell’attività di ADHR, il diritto alla non discriminazione.

ADHR Group adempie all’obbligo normativo Whistleblowing per la segnalazione di illeciti.

VSME C7 – GRAVI INCIDENTI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

Non vi sono stati nei periodi in esame incidenti in materia di diritti umani nella forza lavoro propria, né si è a conoscenza di incidenti confermati che coinvolgono la catena del valore, le comunità interessate e gli utilizzatori finali.

L'impegno nella comunità e sul territorio

La presenza diffusa delle filiali sul territorio nazionale

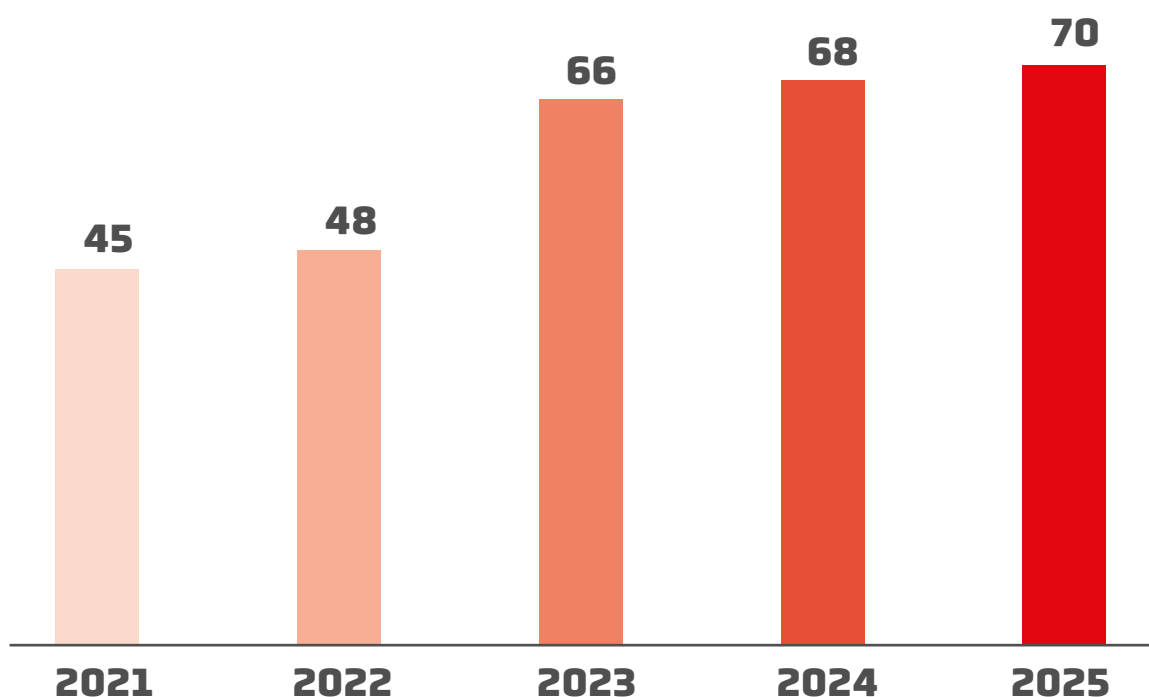
AMBITI AGGIUNTIVI - POLITICHE E OBIETTIVI

Obiettivo: Facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e conseguente creazione di maggiore occupazione

Azioni correlate: Apertura di nuove filiali per una diffusione capillare sul territorio

Nel **2009** ADHR annoverava **4 filiali e 12 dipendenti**. Al 31 dicembre 2025 la rete di ADHR Group è presente sul territorio nazionale con **70 filiali** dedicate al servizio di **somministrazione di lavoro**, di cui 1 Filiale "**Healthcare & Pharma**" dedicata alla ricerca di lavoro nell'ambito sanitario e **5 uffici regionali** esclusivamente dedicati al **servizio di ricerca & selezione** di profili in ambito HR.

Crescita del numero di filiali dal 2021 al 2025



Orientamento al lavoro sul territorio nazionale

AMBITI AGGIUNTIVI - POLITICHE E OBIETTIVI

Obiettivo: Formazione, orientamento e diffusione dell'etica del lavoro

Azioni correlate: HR Talent, quale occasione importante di formazione per i neolaureati che vorrebbero entrare nel mondo del lavoro in ambito HR, incontri di orientamento al lavoro per studenti e laureandi, progetto "Next Stop Lavoro" rivolto a neodiplomati e neolaureati

HR Talent

Dieci anni fa ADHR ha lanciato l'**HR Talent**, migliorato costantemente per rimanere al passo con le evoluzioni del settore delle risorse umane. Molti dei nostri attuali professionisti sono partiti da qui, raggiungendo traguardi importanti.

HR Talent Program è un'occasione di formazione per neolaureati che vorrebbero entrare nel mondo del lavoro in ambito Risorse Umane.

L'obiettivo del Talent è quello di formare candidate e candidati ed assumere i più meritevoli nella rete interna delle filiali in cui si svolge il programma.

Un team di esperti guida i giovani durante e dopo il corso, offrendo una significativa opportunità di formazione, utile per sviluppare conoscenze e competenze operative, tecniche e trasversali relative alla ricerca, selezione e consulenza nell'ambito delle Risorse Umane.

A conclusione del corso, totalmente gratuito, è rilasciato l'attestato di partecipazione.

Nel **2025** sono state organizzate **due edizioni**: una nel mese di marzo per le sedi lombarde della nostra azienda e una ad ottobre per inserimento in filiali tra la Lombardia e il Piemonte.

Entrambe le selezioni hanno previsto **15 candidati under 30 e neolaureati**.

**"ADHR GROUP INVESTE IN RISORSE
E DEDICA LORO TEMPO DI QUALITÀ"**

Gli incontri di orientamento al lavoro per studenti e laureandi

ADHR Group organizza incontri presso gli Istituti superiori, le Università, i Centri per l'Impiego e le fiere del lavoro per guidare giovani studenti che si affacciano al mondo del lavoro.

L'obiettivo è creare negli studenti la consapevolezza di sé stessi, incoraggiandoli alla riflessione sui propri punti di forza e di debolezza e all'allineamento delle proprie competenze e interessi con il mondo lavorativo. **Siamo convinti che offrire informazioni pratiche possa ridurre il divario tra scuola e mondo del lavoro.**

Next stop lavoro

Il progetto **Next Stop Lavoro**, avviato nel 2025, rappresenta un'iniziativa strategica di ADHR Group, concepita per affrontare le sfide legate all'ingresso nel mercato del lavoro da parte delle nuove generazioni.

L'iniziativa è finalizzata a fornire un supporto strutturato e mirato a neolaureati e neodiplomati, colmando il divario tra il percorso di studi e le esigenze del mondo professionale.

È un supporto alla comunità, agendo come ponte tra il sistema educativo e il mercato del lavoro e contribuendo alla costruzione di un futuro professionale più stabile e consapevole per le nuove generazioni. Si articola in un percorso di accompagnamento e consulenza e le principali attività comprendono:

- Orientamento professionale: sostegno nell'identificazione del percorso di carriera più in linea con il titolo di studio, le competenze e le aspirazioni individuali.
- Valutazione e potenziamento del CV: consulenza specializzata per l'ottimizzazione del curriculum vitae, al fine di renderlo più competitivo e attrattivo per le aziende.
- Abbinamento professionale: proposizione di opportunità di lavoro sul territorio in linea con il profilo del candidato, le sue aspettative e le richieste del mercato.
- Supporto all'inserimento: affiancamento durante le fasi iniziali dell'inserimento in azienda, garantendo assistenza su aspetti contrattuali e gestionali.

Attraverso questa iniziativa, ADHR contribuisce in modo significativo a **promuovere l'occupabilità giovanile**, in quanto il progetto facilita l'accesso al lavoro per una fascia di popolazione che spesso incontra difficoltà nel primo approccio al mondo professionale, e **valorizzare il capitale umano** poiché NEXT STOP LAVORO investe sul potenziale dei giovani, riconoscendo nel loro talento una risorsa fondamentale per la crescita economica e l'innovazione del tessuto produttivo.

I corsi per inoccupati e disoccupati finalizzati alle assunzioni

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Formazione		
Numero di ore di formazione annuali verso inoccupati e altri di sesso maschile	5710	4930
Numero di ore di formazione annuali verso inoccupati e altri di sesso femminile	4135	3570
Numero totale di ore di formazione annuale verso inoccupati	9845	8500
Numero totale dei partecipanti alla formazione per inoccupati	997	753
Numero medio di ore formazione annuale per inoccupati	9,87	11,29

AMBITI AGGIUNTIVI - POLITICHE E OBIETTIVI

Obiettivo: Formazione finalizzata all'assunzione

Azioni correlate: Corsi per inoccupati e disoccupati finanziati da Forma.Temp e promossi da ADHR Formazione, finalizzati al "placement" delle persone che sono fuori (o sono uscite) dal mercato del lavoro

8.

LA GOVERNANCE

Scelte trasparenti e consapevoli,
per crescere con fiducia e generare valore duraturo.

RIF. VSME – METRICHE DI GOVERNANCE:

B11 – CONDANNE E AMMENDE PER CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA,
C8 – RICAVI DA ALCUNI SETTORI (NON SI APPLICA) – C8 ESCLUSIONE DAI PARAMETRI DI
RIFERIMENTO DELL'UE, C9 – DIVERSITÀ DI GENERE NELL'ORGANO DI GOVERNO

Gestione etica del business

Il gruppo ADHR si può definire un grande gruppo familiare, una **CASA**. Per questo la gestione etica del business è al primo posto rispetto alle strategie della Direzione.

È peraltro in corso un processo di managerializzazione del gruppo, che sposterà progressivamente responsabilità operative su figure dirigenziali sotto la supervisione della Direzione proprietaria.

La missione di ADHR è generare e incrementare valore attraverso la fornitura di servizi su misura agli stakeholder, assicurandone la massima soddisfazione.

Il Gruppo si impegna a raggiungere questo ambizioso traguardo rispettando pienamente i legittimi interessi di tutte le parti coinvolte, i principi di equità e correttezza nella gestione dei rapporti di lavoro, le norme sulla sicurezza dei lavoratori e le leggi e regolamenti applicabili ai diversi settori di attività.

Una peculiarità di ADHR è l'adesione alla **cultura del rispetto delle regole**, sia tra le persone che tra gli stakeholder con cui il Gruppo interagisce, promuovendo comportamenti responsabili, etici e rispettosi del valore e della crescita personale e professionale.

Da sempre elaboriamo linee guide informative all'interno dell'azienda per garantire correttezza e responsabilità, promuoviamo costantemente attività di formazione e informazione sulle tematiche di legalità attraverso l'Ufficio Legale e l'Ufficio Privacy, divulghiamo circolari, istruzioni, mail collettive e altre comunicazioni specifiche sui temi del lavoro. L'attività formativa è molto importante nei confronti del personale, affinché vengano rispettati tutti i requisiti normativi.

In ADHR Group è presente un team di dipendenti con il compito di monitorare, interpretare e implementare le normative in evoluzione per garantire che l'organizzazione operi nel rispetto delle Leggi, riducendo i rischi e mantenendo l'integrità aziendale.

VSME B11 - CONDANNE E AMMENDE PER CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Numero condanne	0	0

VSME C8 – ESCLUSIONE DAI PARAMETRI DI RIFERIMENTO UE

ADHR non è esclusa, nei periodi in esame, dai parametri di riferimento UE

VSME C9 - RAPPORTO DI DIVERSITÀ DI GENERE NEGLI ORGANI DI GOVERNO	01/01/2025 31/12/2025	01/01/2024 31/12/2024
Egemonia Holding Srl	0	0
ADHR Group Spa	0	0
ADHR Formazione Srl	1	1
Egemonia Immobiliare Srl	0	0
Software Italia Srl	0	0

Negli anni 2024 e 2025 solo ADHR Formazione Srl presenta un organo amministrativo composto da 1 uomo e 1 donna, mentre tutte le altre società sono guidate da un amministratore unico di sesso maschile.

VSME B2 – C2 – POLITICHE E OBIETTIVI

Obiettivo: Gestione etica del business

Azioni correlate: Il gruppo ADHR ha adottato da diversi anni un Codice Etico in cui stabilisce principi morali, valori e regole comportamentali che rispecchiano i principi di onestà, trasparenza e responsabilità ai quali tutti gli stakeholder sono chiamati a conformarsi.

L'adozione del whistleblowing garantisce l'ascolto, da parte dell'azienda, delle segnalazioni dei lavoratori circa comportamenti inadeguati.

Le iniziative per la tutela della privacy garantiscono un'elevata protezione dei dati personali e sensibili a tutela della riservatezza di tutti gli stakeholder

Codice Etico

Approvato dall'Amministratore Unico in data 22 dicembre 2022 ADHR Group ha adottato un Codice Etico, perché da sempre, ogni giorno, ADHR mette al centro la risorsa principale che possiede, **LE PERSONE**, con cui si promuovono tutti i progetti.

Questo approccio e questo rispetto verso le persone hanno portato a redigere il Codice Etico per condividere i valori e principi che contraddistinguono l'azienda, ne guidano il comportamento e ne determinano l'impegno per lo sviluppo sostenibile.

Il Codice Etico di ADHR Group è quindi una guida per concretizzare ulteriormente l'impegno etico ed i valori su cui si basano i rapporti con tutti gli stakeholder.

Il documento è a disposizione sul sito di ADHR Group e viene periodicamente verificato e, in caso, aggiornato.

Whistleblowing

ADHR Group nel 2023 ha adempiuto all'obbligo normativo Whistleblowing previsto per le aziende italiane ai sensi del D.lgs. n.24/2023.

Ha attivato una piattaforma Open Source dotata di tutte le prescrizioni previste dal summenzionato Decreto al fine di disciplinare e regolamentare la procedura di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni trasmesse e ricevute da chiunque abbia avuto conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, e interesse a comunicare eventuali illeciti, comprese quelle pervenute in forma anonima.

Nel corso dell'anno 2025 la Società non ha ricevuto segnalazioni.

Tutela della Privacy

ADHR dispone di un Ufficio Privacy e di un Data Protection Officer (DPO).

Per ogni categoria di interessati è stata predisposta un'informativa privacy completa in merito al trattamento dei dati personali.

ADHR riconosce la tutela della privacy e la protezione dei dati personali come un elemento essenziale della propria responsabilità sociale e del rapporto di fiducia con candidati, lavoratori, aziende clienti e fornitori. **Considerata la natura delle attività svolte, il trattamento dei dati personali riveste un ruolo centrale nei processi di selezione, somministrazione, gestione amministrativa e supporto all'occupazione.**

Il trattamento dei dati personali avviene nel pieno rispetto della normativa vigente, incluso il Regolamento UE 2016/679 (GDPR) ed è limitato alle informazioni strettamente necessarie per finalità legittime e connesse allo svolgimento dei servizi offerti. Particolare attenzione è riservata ai dati dei candidati e dei lavoratori, inclusi quelli relativi al percorso professionale e, ove previsto, alle categorie particolari di dati trattate nel rispetto delle specifiche garanzie normative.

ADHR adotta misure organizzative e tecniche adeguate alla propria struttura e operatività per garantire la riservatezza, l'integrità e la sicurezza dei dati, prevenendo accessi non autorizzati, perdite o utilizzi impropri. Il personale è regolarmente informato e sensibilizzato sull'importanza della corretta gestione dei dati personali nell'ambito delle attività quotidiane.

Gestione della dinamica normativa in tema di lavoro somministrato

VSME B2 – C2 – POLITICHE E OBIETTIVI

Obiettivo: Presidiare i rischi e aumentare le opportunità connesse alle frequenti variazioni delle normative sul lavoro somministrato, normalmente restrittive rispetto all'attività di somministrazione di lavoro, al fine di essere più competitivi sul mercato

Azioni correlate: Attenzione ai cambiamenti e studio di volta in volta di soluzioni appropriate da parte della Direzione Commerciale

Tempestività ed efficacia risposta alle richieste dei clienti

VSME B2 – C2 – POLITICHE E OBIETTIVI

Obiettivo: Maggiore tempestività ed efficacia nel rispondere alle richieste di figure professionali qualificate da parte dei Clienti

Azioni correlate: L'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori somministrati è un'opportunità finanziaria perché consente di fidelizzare le migliori maestranze a vantaggio del Cliente



ADHR
GROUP

Via Pio La Torre, 10 - 40013 Castel Maggiore (BO)
Tel. +39 051.19938540 - Fax +39 051.19938541
E-mail: info@adhr.it - www.adhr.it
Aut. min. Prot. N. 13/I/0013269