

generazione vincente®

Job Opinion Leader

Bilancio di Sostenibilità 2025

Rating di
legalità ★★★



PERSONE,
LAVORO,
FUTURO



Generiamo **opportunità**. Creiamo **valore**. Costruiamo **futuro**.

La lettera agli stakeholder	4
Nota metodologica	6
1. Generazione Vincente S.p.A.	7
1.1. Generazione Vincente. Una storia di successo.....	8
1.2. I valori in cui crediamo.....	10
1.3. La Governance	11
1.4. I nostri servizi	15
1.5. La presenza sul territorio	18
1.6. Il Gruppo Generazione Vincente	20
2. Il percorso di Sostenibilità	21
2.1. La mappatura degli stakeholder	22
2.2. L'analisi di materialità	24
2.3. Il Manifesto di Sostenibilità.....	26
3. Gestione etica e sostenibile del business	28
3.1. Le Misure di business etico e sostenibile	29
3.1.1. Il Modello 231.....	29
3.1.2. Il Codice Etico	30
3.1.3. Il Rating di legalità	30
3.1.4. Le certificazioni e i Sistemi di Gestione	31
3.1.5. Il Modello Organizzativo Data Protection	31
3.1.6. Il Whistleblowing	32
3.1.7. La Cybersecurity	32
3.1.8. Il Rating ESG	33
3.2. Il Valore economico generato e distribuito.....	34
3.2.1. Riconoscimenti a conferma della creazione di valore economico sostenibile	35
3.3. L'innovazione tecnologica e la digitalizzazione	36
4. Performance Sociali	37
4.1. Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone	38
4.1.1. Parliamo di numeri: dipendenti diretti e dipendenti in somministrazione.....	39
4.1.2. Tutela e riconoscimento dei diritti dei lavoratori	40
4.1.3. Inclusione, pari opportunità e non discriminazione.....	43
4.1.4. Benessere, formazione e sviluppo delle competenze	46
4.1.5. Salute e sicurezza sul lavoro	48
4.2. I fornitori di Generazione Vincente	52
4.3. Qualità al servizio del cliente	54
4.4. Territori, comunità locali e istituzioni	55
4.4.1. Le iniziative a sostegno delle comunità locali e dei territori	55
4.4.2. Vicino ai più giovani	58
4.4.3. Il rapporto con le Istituzioni	59
5. La sostenibilità ambientale	60
5.1. La Politica per l'ambiente	61
5.2. Gestione dell'energia	61
5.3. Emissioni in atmosfera	62
5.4. Gestione dei rifiuti	64
6. Indicatori di performance.....	65
6.1. Indicatori di performance	66
6.2. Indice dei contenuti GRI	74

Michele Amoroso

Fondatore - Generazione Vincente S.p.A.



Il lavoro per me è sempre stato espressione e ricerca di felicità. E di libertà.

Libertà di poter agire sulla propria vita,
libertà di progettare il futuro,
libertà piena di scegliere,
libertà come forma di audacia.

La lettera agli stakeholder

GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

La qualità non è uno slogan.
È una scelta quotidiana.
Scegliere i clienti giusti, il tempo giusto, le persone giuste.
È così che si costruisce valore vero.
È così che continuiamo a essere Generazione Vincente.



Cari lettori,

con orgoglio presentiamo il primo Bilancio di Sostenibilità di Generazione Vincente S.p.A., un documento che segna una tappa importante nella storia della nostra Organizzazione e testimonia la volontà di raccontare con trasparenza il valore che generiamo per le persone, le imprese e i territori in cui operiamo.

Nostro padre, Michele Amoroso, ha immaginato e costruito Generazione Vincente con l'ambizione di creare qualcosa di unico: un'impresa capace non solo di crescere, ma di incidere positivamente sulla vita delle persone incontrate lungo il proprio cammino. È questa visione che continua ancora oggi a guidare il nostro operato.

Le persone rappresentano il cuore della nostra attività. Collaboratori, clienti e partner costituiscono il patrimonio più importante di Generazione Vincente, una realtà che pone la fiducia tra le persone sopra ogni cosa.

Michele ha sempre creduto che il lavoro fosse prima di tutto uno strumento di dignità, inclusione e realizzazione personale. Ci ha insegnato che fare impresa significa assumersi una responsabilità verso le persone e le comunità con cui si entra in relazione. Molti dei valori che ancora oggi orientano le nostre scelte — il rispetto delle persone, la centralità del capitale umano, l'etica nelle relazioni e la ricerca della qualità — sono il riflesso della sua visione.

Questo Bilancio di Sostenibilità rappresenta un modo per dare continuità concreta a quella eredità, trasformando valori profondi in impegni misurabili e azioni concrete.

Nel corso degli anni Generazione Vincente è cresciuta fino a diventare una realtà di riferimento nel mercato del lavoro italiano, accompagnando decine di migliaia di lavoratori nei loro percorsi professionali e supportando migliaia di imprese. Una crescita che rafforza la consapevolezza delle responsabilità che abbiamo verso tutti i nostri stakeholder.

Per noi sostenibilità significa creare valore nel lungo periodo. Significa investire nella formazione, promuovere il benessere delle persone, favorire l'inclusione e adottare modelli di governance trasparenti e responsabili.

In questa direzione si inseriscono i nostri investimenti nei progetti formativi e in particolare lavoriamo per realizzare un sogno di nostro padre. La nascita di un polo multifunzionale presso l'Istituto San Giovanni Battista de La Salle, nel cuore di Napoli, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo delle competenze e delle opportunità per le nuove generazioni. Lavoriamo con l'ambizione che mitighi il fenomeno dell'emigrazione dei giovani, una criticità sempre più sensibile per il mezzogiorno.

Sostenibilità significa anche restituire valore alle comunità nelle quali operiamo. Per questo sosteniamo realtà di eccellenza come la Fondazione Santobono Pausilipon e promuoviamo iniziative capaci di generare un impatto positivo e duraturo sul territorio.

Il nostro impegno si traduce inoltre in un costante investimento nella qualità e nel miglioramento continuo, attraverso l'adozione e il mantenimento di certificazioni, dalla qualità alla parità di genere, che garantiscono elevati standard organizzativi, gestionali e di servizio.

Crediamo inoltre nel valore educativo e sociale dello sport, strumento di inclusione, aggregazione e crescita personale. Ne condividiamo i principi fondamentali — impegno, rispetto, spirito di squadra e determinazione — che rappresentano valori centrali anche nella nostra cultura aziendale.

Guardiamo al futuro con entusiasmo e curiosità. Le nuove tecnologie e l'Intelligenza Artificiale stanno trasformando il mondo del lavoro e rappresentano un punto di non ritorno oltre a una straordinaria opportunità di crescita. Tuttavia, crediamo fermamente che l'innovazione debba rimanere al servizio delle persone. Per questo continueremo a mettere al centro il giudizio umano, la sensibilità e la capacità di costruire relazioni autentiche.

Questo primo Bilancio di Sostenibilità non rappresenta un punto di arrivo, ma l'inizio di un percorso che intendiamo portare avanti con determinazione e responsabilità, provando nel nostro piccolo a generare un impatto sempre più positivo per il lavoro, la società e il futuro.

Non a caso abbiamo voluto riportare le parole e il concetto che nostro padre amava ribadire con tutti:
Il Lavoro come forma ed espressione di felicità e di libertà.

Con affetto e gratitudine,

Alfredo Amoroso

Presidente del Consiglio di Amministrazione
e Amministratore Delegato Generazione Vincente S.p.A.

Andrea Michele Amoroso

Consigliere di Amministrazione
e Amministratore delegato di Generazione Vincente Academy

Nota metodologica

GRI 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto

GRI 2-5 Assurance esterna

Il presente documento, che costituisce il **primo Bilancio di Sostenibilità di Generazione Vincente S.p.A.** (di seguito anche “Ge.Vi.” o la “Società”), è stato redatto su base volontaria al fine di rendicontare le **performance economiche, ambientali e sociali** della Società con riferimento all’esercizio 2025 (1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025).

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto sulla base dei **GRI Sustainability Reporting Standards 2021**, emanati dalla Global Reporting Initiative, secondo la modalità “*with reference to*”. L’elenco dei GRI Standards utilizzati è riportato nella tabella “**Indice dei contenuti GRI**”, collocata nella parte finale del presente documento.

Nella redazione del suo primo Bilancio di Sostenibilità, Generazione Vincente, in conformità al **GRI 1** e al fine di garantire la qualità e la corretta presentazione delle informazioni rendicontate, ha applicato i seguenti **principi di rendicontazione**: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

I contenuti oggetto di rendicontazione sono stati selezionati sulla base di un processo strutturato di **analisi di materialità**, descritto nel paragrafo “L’analisi di materialità”, attraverso il quale sono stati individuati e valutati i **temi materiali** per Generazione Vincente.

Il presente documento è stato approvato dal **Consiglio di Amministrazione**. I suoi contenuti non sono stati sottoposti ad *assurance* esterna.

Per informazioni e approfondimenti sulle tematiche esposte nel presente documento, commenti ed osservazioni è possibile rivolgersi ai seguenti contatti: sostenibilit @generazionevincente.it



1.

Generazione Vincente S.p.A.

+35

filiali in
tutta Italia

+100

consulenti
specializzati

+7000

lavoratori
attivi ogni mese

+750

clienti
serviti

+1Mln

CV in
banca dati

+500

annunci di
lavoro al mese

+3Mln

Visualizzazioni
mensili degli
annunci

+35

candidature
per annuncio

1.1

Generazione Vincente

Una storia di successo

GRI 2-1 Dettagli organizzativi

Generazione Vincente S.p.A. è la prima Agenzia per il lavoro nata nel Sud Italia. Oggi ha **più di 35 filiali** dislocate su tutto il territorio nazionale.

Da **oltre 25 anni** Generazione Vincente lavora nella gestione delle risorse più importanti per un'azienda. Quelle umane. Generazione Vincente crede nel talento e nella passione. Nell'intuito e nella comprensione. Ecco perché, alle competenze, si unisce l'empatia dei professionisti HR. E nonostante il mondo si stia sempre più digitalizzando e stia modificando anche il ruolo delle APL, Generazione Vincente garantisce ai suoi stakeholder un'esperienza prima di tutto umana.

Negli anni '90 il **Fondatore Michele Amoroso** aveva un sogno: aiutare le persone a sentirsi libere attraverso il lavoro. "Lavorare per dare lavoro" nel suo immaginario era il claim su cui fondare qualcosa di grande. Erano tempi difficili per i sognatori e in pochi lo sostenevano davvero.

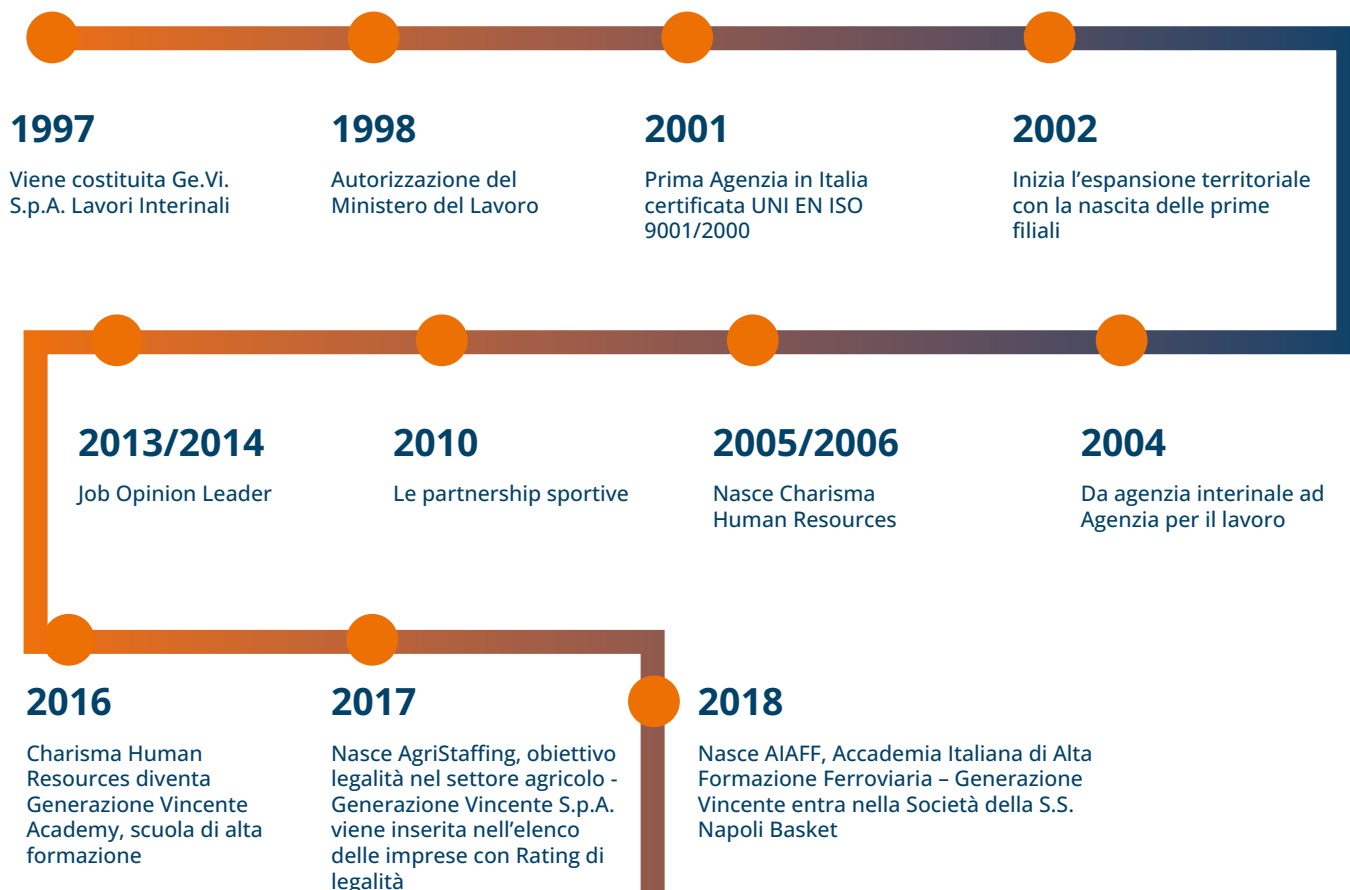
"Le persone e i colleghi con cui mi confrontavo erano molto scettici sulla riuscita del mio progetto. Eppure, il loro scetticismo non mi scoraggiava, mi spingeva invece a considerare con freddezza le insidie che avrei incontrato ad ogni passo e a valutare le soluzioni che mi avrebbero consentito di superarle. Ho sempre avuto l'intenzione di tirare dritto e ho seguito in modo coraggioso la mia strada, tracciata sulla voglia di farcela, con la consapevolezza di riuscire".

Michele Amoroso

Fondatore di Generazione Vincente S.p.A.

Qualcuno avrà pensato che quello di Michele fosse un salto nel vuoto.

E invece Generazione Vincente è una realtà solida da **oltre 25 anni**, presente in tutta Italia con **più di 35 filiali** e circa 150 dipendenti. Ma soprattutto, proprio come sognava Michele, grazie a Generazione Vincente sono stati creati **migliaia di posti di lavoro** e altrettante persone hanno avuto l'occasione di costruire la propria vita.



2022

Ottenimento dello standard internazionale di certificazione SA8000

2019

Nascono Generazione Vincente Professional e Generazione Vincente Insurance, società di servizi nei settori della consulenza rispettivamente in ambito payroll e assicurativo

2023

Implementato il sistema di gestione ambientale conforme alla UNI EN ISO 14001:2015, per ridurre gli impatti ambientali e promuovere la sostenibilità

2024

Conseguita la certificazione UNI/PdR 125:2022, a riconoscimento dell'impegno per la parità di genere e l'uguaglianza di opportunità nel mondo del lavoro - Ottenuta la certificazione ISO 45001:2018, a garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale - Raggiunta la certificazione ISO/IEC 27001:2022, che consolida il sistema di protezione dei dati e delle informazioni aziendali

2025

Nasce Generazione Senza Frontiere, la nuova business line dedicata all'internazionalizzazione dei servizi e al collegamento tra domanda e offerta di lavoro oltre i confini nazionali - Generazione Vincente S.p.A. ottiene il Rating di legalità ★★★ da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), massimo riconoscimento per trasparenza, correttezza e responsabilità etica

Rating di
legalità



1.2

I valori in cui crediamo

Nel corso della sua storia, Generazione Vincente ha costruito un'identità fondata su **principi solidi** che guidano ogni scelta strategica e operativa. I valori in cui crede rappresentano il punto di riferimento costante per lo sviluppo dell'organizzazione e per la gestione responsabile delle relazioni con tutti gli *stakeholder* e riflettono l'impegno nel garantire **continuità, affidabilità e qualità**, promuovendo al tempo stesso un ambiente di lavoro **etico, sicuro e orientato alla crescita**.

Generazione Vincente crede che la **creazione di valore sostenibile e duraturo** passi attraverso la **stabilità, la competenza e il rispetto delle persone**, insieme a una forte attenzione alle esigenze dei clienti e alla responsabilità sociale. Per questo, opera ogni giorno con l'obiettivo di contribuire attivamente alla diffusione di una cultura del lavoro fondata su **legalità, sicurezza e sostenibilità**.



Assetto societario stabile

Agenzia per il Lavoro da oltre 20 anni. Oggi abbiamo più di 35 filiali dislocate su tutto il territorio nazionale



Orientamento al cliente

La nostra mission è garantire i massimi livelli di soddisfazione delle aziende clienti e dei lavoratori



Legalità ed Etica del lavoro

Ci siamo dotati di un Codice Etico e abbiamo ottenuto il Rating di legalità cristallizzando i valori che permeano la nostra attività



Elevata competenza

Ci sottoponiamo ad aggiornamento e apprendimento continui per assicurare ai nostri stakeholder una competenza di alto livello



Responsabilità sociale

Ci impegniamo a sensibilizzare costantemente le persone del nostro Gruppo per promuovere tra loro la diffusione di una cultura di sostenibilità



Qualità e sicurezza

Tutte le nostre decisioni devono rispettare la salute e la sicurezza dei lavoratori, in conformità con le leggi vigenti.

1.3 La Governance

GRI 2-1 Dettagli organizzativi

GRI 2-9 Struttura e composizione della governance

GRI 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti

GRI 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità

GRI 2-28 Adesione ad associazioni

GRI 405-1 Diversità negli organi di Governance e tra i dipendenti

La struttura della Governance di Generazione Vincente si fonda su un modello tradizionale che si basa sui seguenti Organi sociali:

- **Assemblea dei Soci;**
- **Consiglio di Amministrazione;**
- **Collegio Sindacale.**

L'**Assemblea dei Soci** nomina i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, approva il Bilancio di esercizio e delibera in ordine alle materie più rilevanti per la vita della Società, alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto Sociale.

Il **Consiglio di Amministrazione**, dotato dei più ampi poteri per la definizione delle linee d'indirizzo e organizzazione strategica della Società, ha la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad eccezione di quelli che sono riservati in via esclusiva all'Assemblea dei Soci.

Al 31 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione è così composto:



Alfredo Amoroso
Presidente del Consiglio di
Amministrazione



Andrea Michele Amoroso
Consigliere
di Amministrazione



Irene Ammendola
Consigliere
di Amministrazione

COMPOSIZIONE CdA PER GENERE ED ETÀ

Età	Donne	Uomini
< 30 anni	0	0
30 -50 anni	0	2
> 50 anni	1	0

In materia di sostenibilità, al Consiglio di Amministrazione compete la responsabilità di:

- **approvare l'analisi di materialità;**
- **approvare una Strategia di Sostenibilità coerente con gli Obiettivi Globali di Sviluppo Sostenibile (SDGs);**
- **gestire gli impatti prodotti sull'ambiente, sulle persone e sull'economia;**
- **approvare il Bilancio di Sostenibilità.**

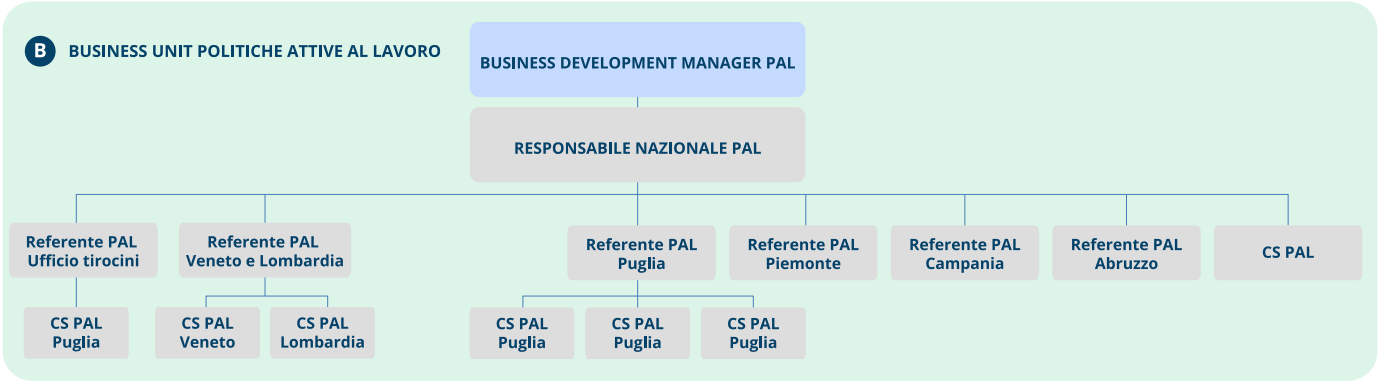
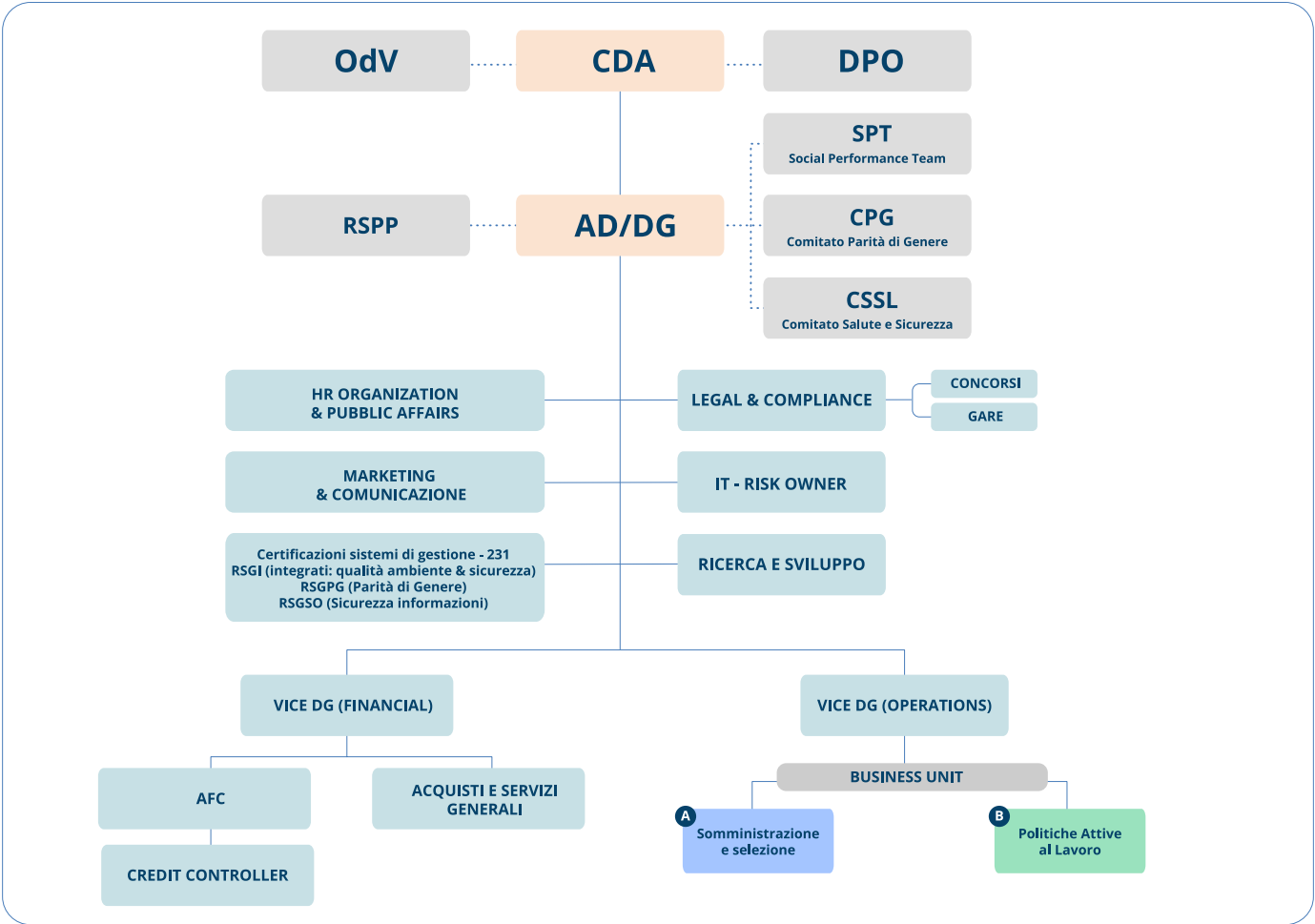
Il Collegio Sindacale è composto da un Presidente, due Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti ed ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali, nonché di controllare l'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e dell'assetto amministrativo e contabile della Società.

COMPOSIZIONE COLLEGIO SINDACALE PER GENERE ED ETÀ	Età	Donne	Uomini
	< 30 anni	0	0
	30 -50 anni	2	1
	> 50 anni	0	2

Nel rispetto del Decreto Legislativo 231/01, Generazione Vincente, dotata del proprio Modello Organizzativo 231, ha nominato un Organismo di Vigilanza in composizione monocratica, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), indipendenza e professionalità.

Organigramma Funzionale Generazione Vincente

REV9 del 12/02/2025



GRI 2-28 – Adesione ad associazioni

Generazione Vincente partecipa ad associazioni di categoria, reti territoriali e progetti strategici coerenti con la propria attività. Attraverso tali relazioni contribuisce al confronto sui temi del lavoro, della formazione e dello sviluppo dei settori produttivi e dei territori.

Di seguito le principali:



Assolavoro

Associazione nazionale di categoria delle Agenzie per il Lavoro. Generazione Vincente è associata e Alfredo Amoroso ne ricopre il ruolo di **Vicepresidente**.



Alis

Associazione di riferimento per la logistica, il trasporto e i servizi alle imprese. Generazione Vincente aderisce dal 2025 in qualità di **socio consigliere**.



Confindustria

Organizzazione di rappresentanza delle imprese manifatturiere e di servizi, articolata attraverso associazioni territoriali. Generazione Vincente partecipa alle realtà di **Napoli, Caserta, Avellino e Ascoli Piceno**. Nel 2025 Alfredo Amoroso ha ricoperto il ruolo di **Vicepresidente del Gruppo Giovani Imprenditori di Unione Industriali Napoli**, con delega al Lavoro e alle Relazioni Industriali, ed è stato nominato **rappresentante della Sezione Terziario Avanzato nel Consiglio Generale** per il biennio 2025-2027.



Distretto Italia - Elis

Progetto del Consorzio ELIS che unisce imprese e centri di formazione per favorire l'orientamento, la formazione e l'inserimento lavorativo dei giovani. Generazione Vincente aderisce al progetto dal 2023.



Fruitimprese

Associazione nazionale che rappresenta e tutela le imprese del settore ortofrutticolo. Generazione Vincente è partner attraverso una convenzione, rinnovata nel 2025, dedicata ai servizi per il lavoro e alla gestione del personale.



Italia Ortofrutta

Unione nazionale riconosciuta dal Ministero dell'Agricoltura, della Sovranità Alimentare e delle Foreste, che rappresenta le Organizzazioni di Produttori del comparto ortofrutticolo e pataticolo. Generazione Vincente collabora a iniziative dedicate al lavoro e alla gestione del personale nel settore agricolo.

I nostri 1.4 servizi

GRI 2-1 Dettagli sull'organizzazione

GRI 2-6 Attività, catena di valori e altri settori di attività

Servizi Core



La somministrazione del lavoro

Generazione Vincente supporta le aziende nella gestione flessibile e qualificata del personale attraverso la **somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato**. Il servizio si basa su un **rapporto trilaterale** tra l'Agenzia, l'azienda utilizzatrice e il lavoratore: Generazione Vincente assume il lavoratore e ne cura gli aspetti amministrativi, contrattuali e retributivi, garantendo **parità di trattamento**, accesso alle prestazioni di welfare Ebitemp e alle opportunità formative finanziate da Forma.Temp.



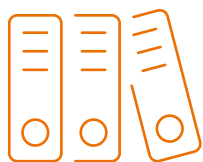
Ricerca e selezione del personale

Generazione Vincente accompagna le aziende nell'**individuazione dei profili più adatti** alle proprie esigenze organizzative e produttive. L'intero processo, dall'analisi del fabbisogno alla valutazione delle candidature, è gestito da **consulenti specializzati** e supportato da **In-recruiting®**, piattaforma digitale che centralizza database, annunci e candidature. L'integrazione tra competenze HR, automazione e intelligenza artificiale favorisce un incontro efficace tra le professionalità disponibili e le posizioni ricercate.



Formazione

Generazione Vincente progetta **percorsi formativi costruiti sui fabbisogni delle imprese** e sulle competenze richieste dal mercato del lavoro. L'attività comprende l'analisi delle esigenze, la definizione dei programmi, il coordinamento didattico e la gestione delle **opportunità finanziate** attraverso fondi interprofessionali, nazionali e regionali. I percorsi sostengono l'ingresso nel lavoro, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale, contribuendo alla crescita delle persone e delle organizzazioni.



Politiche attive per il lavoro

Generazione Vincente accompagna persone e imprese nei percorsi di **accesso, inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro**. Attraverso consulenti specializzati e una rete capillare di sedi, offre orientamento, bilancio delle competenze, assistenza nella ricerca di opportunità, attivazione di tirocini e supporto nell'ambito di programmi finanziati. Per le aziende rileva i fabbisogni professionali e facilita l'**incontro tra domanda e offerta**, promuovendo percorsi occupazionali personalizzati e sostenibili.

Servizi Aggiuntivi



Firma digitale

Generazione Vincente, da sempre attenta alle tematiche ambientali, ha adottato nei propri processi documentali un sistema di **firma digitale**, che costituisce *l'equivalente elettronico di una tradizionale firma autografa apposta su carta*. La firma digitale consente di **semplificare la gestione dei documenti** tra Generazione Vincente, i propri clienti e il personale in somministrazione.



On site manager

Generazione Vincente mette a disposizione delle aziende clienti con **più di 100 lavoratori assunti in somministrazione** uno **specialista dedicato**, che opera direttamente all'interno dell'azienda.



Area riservata online

Generazione Vincente fornisce un'**area web riservata per ciascuna azienda cliente**, contenente la documentazione relativa al rapporto commerciale con la Società, e un'**area web riservata per ogni dipendente in somministrazione**, dotata di un archivio dedicato che raccoglie i documenti relativi al rapporto di lavoro.



Sgravi e agevolazioni

Generazione Vincente verifica, per tutti i dipendenti assunti, l'esistenza di **possibili sgravi alle assunzioni** utili sia per le aziende sia per le persone interessate. Fornisce inoltre un *report periodico* relativo al personale in somministrazione che rientra nella categoria dei lavoratori svantaggiati, corredato della documentazione utile in caso di deroga agli eventuali limiti di contingentamento previsti dalla contrattazione collettiva applicata dal cliente.



Consulenza e supporto

Generazione Vincente offre un servizio di **consulenza specialistica in materia di normativa e contrattualistica**, erogato da esperti di diritto del lavoro, oltre a un **servizio di assistenza dedicato al personale in somministrazione**.



BUSINESS LINE SPECIALIZZATE NELLA RICERCA E SELEZIONE

Oltre ad essere un'agenzia generalista Generazione Vincente ha sviluppato nel tempo un'elevata expertise in diversi settori, dando vita ad aree specializzate.



Railway

Dedicata al settore ferroviario, punto di riferimento nella gestione delle risorse umane per le aziende del settore.

Dal 2016, in seguito all'Accordo Quadro siglato con il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, Generazione Vincente fornisce per tutte le aziende del Gruppo FS i servizi di reclutamento, selezione, formazione e somministrazione di manodopera.



Shipbuilding

Attiva nella ricerca, selezione e somministrazione di figure professionali nell'ambito della cantieristica navale, per tutte le realtà operanti nella progettazione, produzione, fornitura di beni e servizi in ambito nautico.



AgriStaffing

La linea dedicata all'agricoltura, creata per favorire in piena legalità l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore agricolo. Generazione Vincente dispone di una banca dati sempre aggiornata e garantisce l'organizzazione di team specializzati per ogni tipo di coltura e raccolta.



Public Sales

Public Sales vanta un'esperienza consolidata nella gestione del personale per enti pubblici, ma l'obiettivo principale è quello di fornire soluzioni rapide e conformi alle normative vigenti. Grazie all'esperienza, Generazione Vincente è in grado di garantire il match ideale tra competenze e necessità aziendali.



Retail People

Retail People è il partner HR specializzato nel settore retail, che supporta brand, catene e punti vendita nella ricerca, selezione e gestione delle migliori professionalità, offrendo soluzioni su misura per le esigenze del mercato.



Generazione Senza Frontiere

Rinviando al paragrafo dedicato, tra le Business Line specializzate di Generazione Vincente rientra "Generazione Senza Frontiere", dedicata alla selezione e formazione di lavoratori stranieri extra UE, che semplifica burocrazia e inserimento in azienda.

La presenza sul territorio

GRI 2-1 Dettagli sull'organizzazione

GRI 2-6 Attività, catena di valori e altri settori di attività

La **presenza sul territorio italiano** rappresenta un elemento centrale dell'identità di Generazione Vincente. Operare in modo diffuso significa non solo contribuire allo **sviluppo economico locale**, ma anche instaurare relazioni solide e durature con le comunità, le istituzioni e, in generale, tutti gli *stakeholder* di riferimento.

Attraverso le proprie sedi, Generazione Vincente si impegna a **generare valore condiviso**, favorendo l'**inclusione, il dialogo e la crescita sostenibile** dei contesti in cui è presente. La *capillarità territoriale* consente alla Società di comprendere in modo puntuale le specificità dei diversi contesti locali, intercettando i fabbisogni occupazionali e contribuendo concretamente alla promozione dell'occupabilità, all'inclusione lavorativa e alla valorizzazione del capitale umano.

Con **più di 35 filiali** presenti sul territorio nazionale, Generazione Vincente contribuisce ogni giorno all'incontro tra domanda e offerta di lavoro per **oltre 10.000 lavoratori**. Al 31 dicembre 2025, la Società documenta una solida presenza sul mercato, con un portafoglio complessivo di **533 clienti**.

La capillarità territoriale, caratterizzata da una **forte concentrazione nel Sud Italia**, si accompagna a una specializzazione prevalente nel **settore privato** e nel **servizio di somministrazione**. I dati di seguito illustrano il dettaglio per *area geografica, settore e tipologia di servizio*.

Numero totale clienti 771	PAL	106	Isole	54	Settore pubblico	45
	Ricerca e selezione	9	Nord-Est	188	Settore privato	726
	Somministrazione	656	Nord-Ovest	174		
			Sud	355		

Le nostre filiali



I contatti delle nostre filiali

Napoli – Sede legale

Centro direzionale Isola E7 80143 Napoli (NA)
tel:081/7509011- fax:081/7509043
info@generazionevincente.it
http://generazionevincente.it

Ascoli Piceno

Via Giovanni Tranquilli, 12
63100 - Ascoli Piceno
tel: 073645599

Atessa (CH)

Contrada Saletti, 1
66041 - Atessa (CH)
tel: 0872892017

Avellino

Via Partenio, 52
83100 - Avellino
tel: 0825760108

Bari

Via Scipione l'Africano, 207/209
70124 - Bari
tel: 0806181550

Bologna

Via Cairoli, 9
40121 (BO)

Brescia

Via Repubblica Argentina, 18/22
25124 - Brescia
tel: 0302429428

Caserta

Via S. Giovanni Bosco, 40
81100 - Caserta
tel: 0823216554

Cassino

Via Ugo Foscolo, 9
03043 - Cassino (FR)
tel: 07761729200

Catania

Via Francesco Riso, 78
95128 - Catania
tel: 0958292105

Chieti

Via Vasto, 103
66100 - Chieti
tel: 0871560054

Conversano (BA)

Via Giovanni Pascoli, 32,
70014 - Conversano (BA)
tel: 0808680400

Corigliano Rossano (CS)

Via Nazionale, snc 87064
Corigliano Rossano (CS)
tel: 0992219645

Desio

Via Vincenzo Monti, 74
20832 - Desio MB
tel: 03621322460

Firenze

Via Marconi, 30
50131 - Firenze
tel: 0555537147

Forlì

Via Ravegnana, 31/A
47122 - Forlì
tel: 054332805

Genova

Via Trento, 43/2
16145 - Genova
tel: 0108907004

Grottaglie (TA)

Via Portelle delle Ginestre, 29
74023 - Grottaglie (TA)
tel: 0992219621

Iglesias (SU)

Via XX Settembre, 12,
09016 - Iglesias (SU)
tel: 07811871713

Venezia Marghera (VE)

Via Cesare Beccaria, 46/D - E
30175 Venezia Marghera (VE)
tel. 0413012920

Muzzana del Turignano (UD)

Via Circonvallazione, 2
33055, Muzzana del Turignano
(UD) tel. 04311967400

Napoli

Centro direzionale Isola E1
80143 Napoli
tel: 08118074500

Padova

Via S. Crispino, 36
35129 - Padova
tel: 0498945178

Palagianò (TA)

Via Piccinini, 37/A
74019 - Palagianò (TA)
tel: 0992219645

Pinerolo (TO)

Via dei Mille, 11 10064
Pinerolo (TO)
tel: 0121 039170

Roma

Viale Del Policlinico, 131
00161 - Roma (RM)
tel: 0669285803

Rovigo

Via della Cooperazione, 6/O
45100 - Rovigo
tel: 04251548299

Settimo Torinese (TO)

Via F. D. Roosevelt, 8
10036 - Settimo Torinese (TO)
tel: 0110655111

Torino

Via Strada del Drosso, 33/7
10135 - Torino

Torino

Corso Unione Sovietica, 560b
10135 - Torino
tel: 0113913199

Tradate (VA)

Corso Matteotti, 23
21049 - Tradate (VA)
tel: 03311123530

Treviso (TV)

Viale Luigi Luzzatti, 38
31100 - Treviso

Vasto (CH)

Corso Giuseppe Mazzini, 167
66054 - Vasto (CH)
tel: 0873380484

Verona

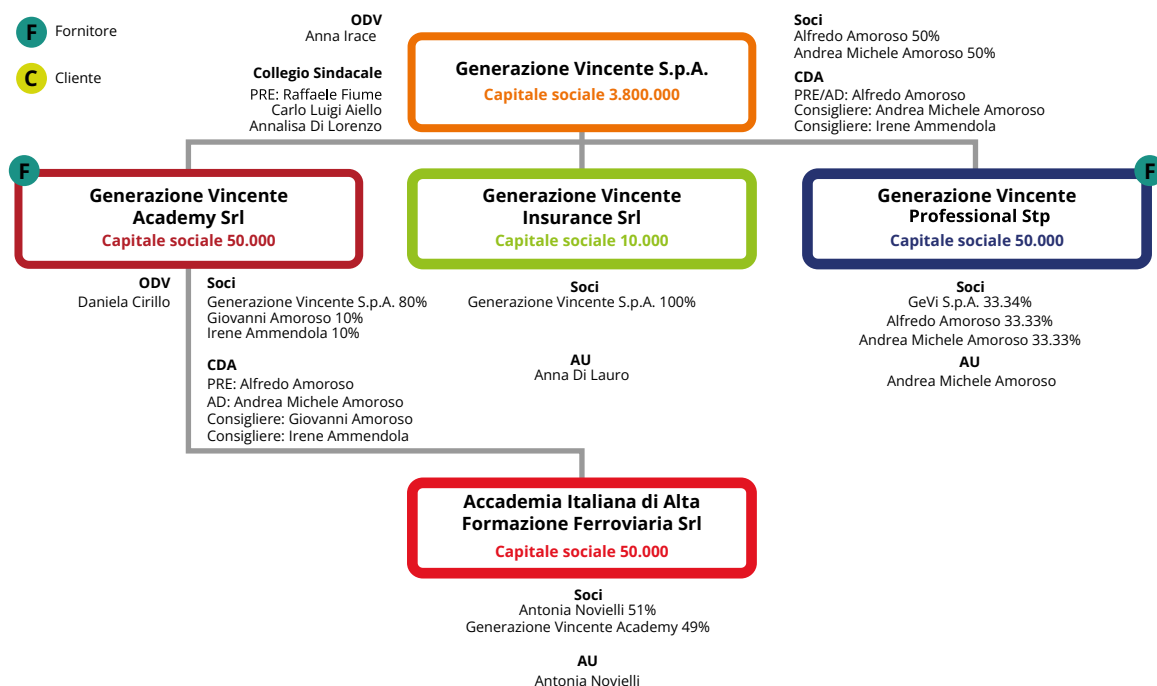
Via Don Carlo Steeb, 35
37122 - Verona
tel: 0458033982

Il Gruppo

1.6 Generazione Vincente

Lavoro, formazione e servizi alle imprese: una rete di aziende sempre al tuo fianco

Generazione Vincente controlla direttamente e indirettamente le Società di seguito rappresentate, le quali svolgono attività complementari e/o funzionali al core business del gruppo:



generazione vincente

Academy

Generazione Vincente Academy S.r.l. – società specializzata nella **progettazione, realizzazione e gestione di piani formativi** destinati a imprese e persone. Sviluppa percorsi orientati all'aggiornamento delle competenze, alla crescita professionale, alla riqualificazione e all'inserimento nel mercato del lavoro, integrando l'analisi dei fabbisogni, la progettazione didattica e le opportunità di formazione finanziata.



Accademia
Italiana
Alta
Formazione
Ferroviaria

Accademia Italiana di Alta Formazione Ferroviaria S.r.l. (AIAFF) – società specializzata nella **qualificazione, nell'aggiornamento e nel mantenimento delle competenze del personale ferroviario**. Riconosciuta dall'ANSFISA, progetta ed eroga percorsi tecnici e normativi destinati a professionisti e imprese del settore, affiancando alla formazione servizi di consulenza specialistica per la sicurezza operativa.

generazione vincente

Professional

Società tra Professionisti

Generazione Vincente Professional STP a r.l. – società specializzata nella **consulenza del lavoro, nell'elaborazione delle paghe e nella gestione amministrativa del personale**. Supporta le imprese nell'applicazione della normativa, nella definizione di piani di welfare aziendale e nella gestione dei relativi adempimenti, oltre che in materia di diritto del lavoro, diritto d'impresa e organizzazione aziendale.

generazione vincente

Insurance

Generazione Vincente Insurance S.r.l. – società specializzata nell'**intermediazione assicurativa e nella gestione dei rischi aziendali**. Attraverso l'analisi delle specifiche esigenze del cliente, individua soluzioni di copertura personalizzate, valutandone adeguatezza e convenienza economica. Accompagna imprese e persone nella scelta delle tutele più appropriate e nel rapporto con le compagnie assicurative.



2.

Il percorso di Sostenibilità

La mappatura degli stakeholder

GRI 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

Gli *stakeholder* sono i soggetti con cui un'azienda interagisce per costruire, consolidare e rafforzare relazioni basate sul **dialogo e sulla reciproca comprensione**. L'obiettivo è creare **reti solide e durature**, capaci di rilevare esigenze e aspettative, orientando di conseguenza le decisioni strategiche dell'organizzazione.

Nel proprio operato, Generazione Vincente adotta un **approccio proattivo e costruttivo** nei confronti dei propri stakeholder, al fine di prevenire o ridurre potenziali rischi e impatti negativi. Il **dialogo continuo e collaborativo** con gli stakeholder costituisce un elemento fondamentale del modo in cui la Società gestisce il proprio *business*. Ogni decisione, strategica o operativa, viene valutata anche alla luce del suo impatto su **persone, mercati e territorio**. La piena consapevolezza di tale responsabilità orienta costantemente l'azione e l'impegno quotidiano di Generazione Vincente, guidandone le scelte verso una **crescita equilibrata e sostenibile**.

La Società ha **individuato e mappato i propri stakeholder** attraverso un'analisi approfondita del contesto competitivo e di riferimento, con l'obiettivo di assicurare un costante allineamento tra le proprie strategie aziendali e le evoluzioni dell'ecosistema in cui opera.

L'attività di mappatura degli stakeholder è stata condotta considerando una pluralità di parametri, tra cui:

● il livello di consolidamento dei rapporti nel tempo;

● la centralità del ruolo ricoperto nelle relazioni con la Società;

● la capacità di influenzare le decisioni strategiche dell'organizzazione;

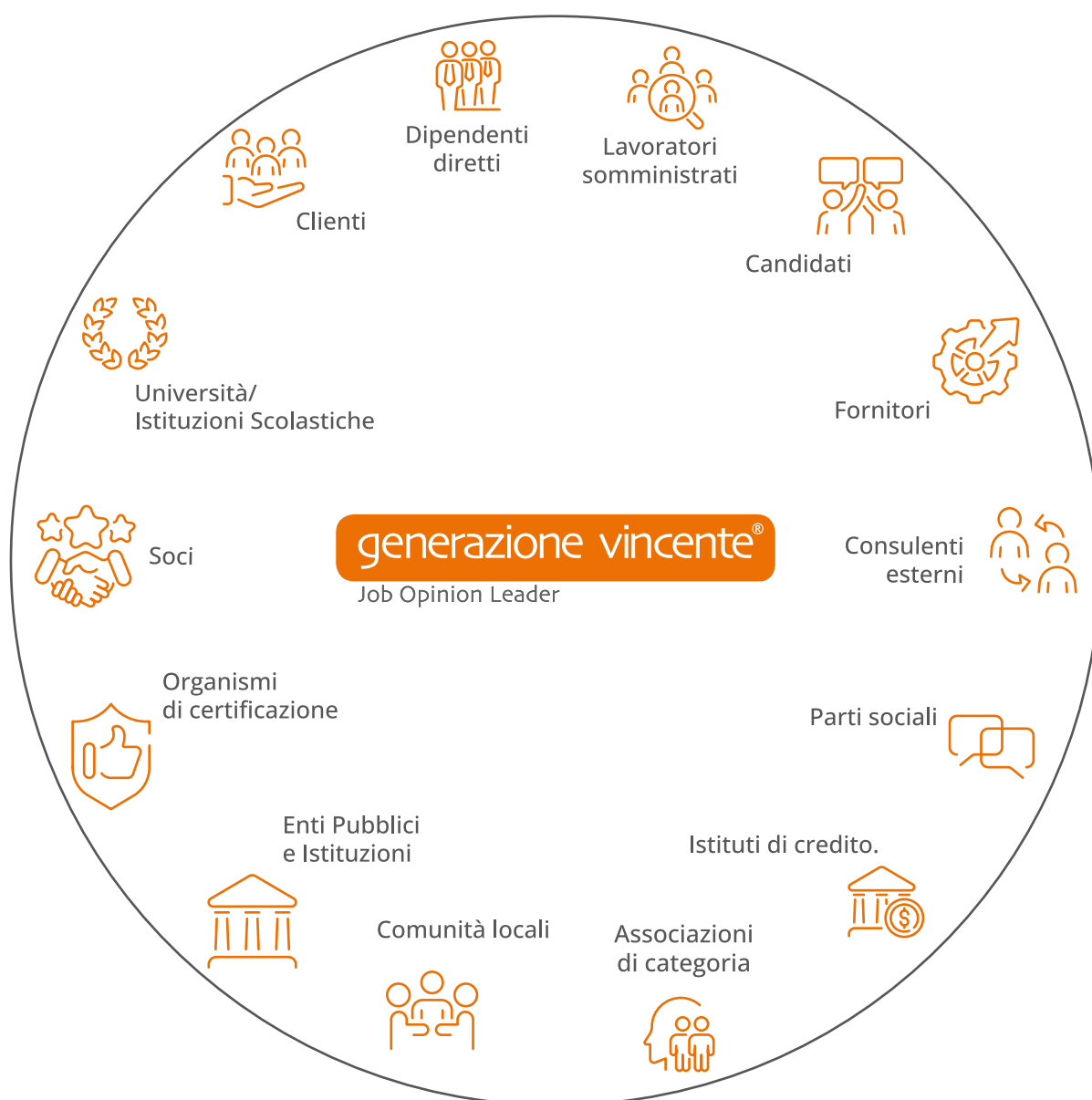
● il grado di interdipendenza esistente tra gli stakeholder e la Società.

Nel corso del 2025, in occasione della redazione del **primo Bilancio di Sostenibilità**, Generazione Vincente ha avviato un **percorso strutturato di coinvolgimento degli stakeholder**, riconoscendone il ruolo centrale nel processo di definizione delle tematiche di sostenibilità rilevanti.

In particolare, nell'ambito del processo di **analisi di materialità**, a dipendenti diretti, clienti, fornitori, consulenti e istituti di credito sono stati somministrati specifici **questionari**, finalizzati a raccogliere le valutazioni sui temi di sostenibilità ritenuti maggiormente rilevanti. Tale attività ha consentito di integrare **i diversi punti di vista raccolti** nel processo di identificazione e prioritizzazione degli impatti connessi alle tematiche ESG.

Il **coinvolgimento attivo degli stakeholder** di Generazione Vincente ha rappresentato un passaggio fondamentale per garantire un **approccio partecipativo**, coerente con la realtà operativa della Società.

Di seguito sono riportate le principali categorie di stakeholder con cui Generazione Vincente si relaziona e interagisce nello svolgimento delle proprie attività:



L'analisi

2.2 di materialità

GRI 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità

GRI 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi

GRI 3-1 Processo per determinare i temi materiali

GRI 3-2 Elenco di temi materiali

La definizione dei temi oggetto di rendicontazione nel **primo Bilancio di Sostenibilità** di Generazione Vincente si basa sull'**analisi di materialità** condotta in linea con quanto previsto dall'**Universal Standard GRI 3**, pubblicato nel 2021, che prevede l'individuazione dei temi in relazione ai quali la Società generi gli impatti più significativi su **economia, ambiente e persone**, compresi gli impatti sui **diritti umani (materialità d'impatto)**.

L'analisi di materialità è stata condotta attraverso un **processo metodologico strutturato**, articolato nelle seguenti fasi:

- 1** **Comprensione del contesto interno ed esterno in cui opera Generazione Vincente:** l'analisi del **contesto esterno** è stata condotta attraverso studi e ricerche di settore, con particolare attenzione ai principali *trend* evolutivi a livello nazionale e internazionale, nonché mediante un'attività di *benchmark* rispetto ai principali *competitor*, al fine di individuare *best practice*, rischi emergenti e fattori competitivi rilevanti. L'analisi del **contesto interno**, invece, si è basata su un'approfondita valutazione della documentazione aziendale – tra cui Procedure, Politiche, DVR, analisi dei rischi 231, Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231; documentazione autorizzativa della P.A.; Codice Etico, ecc., nonché sul **coinvolgimento diretto dei Responsabili delle principali aree aziendali**.
- 2** **Individuazione di impatti effettivi e potenziali:** sulla base dell'analisi del contesto interno ed esterno, sono stati identificati gli **impatti, negativi e positivi, effettivi e potenziali**, a breve e a lungo termine sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani, che Generazione Vincente determina nell'ambito delle proprie attività e dei suoi rapporti di *business*.
- 3** **Valutazione della significatività degli impatti:** gli impatti identificati sono stati valutati in funzione della loro **gravità**, mentre per gli impatti potenziali è stata considerata anche la **probabilità di accadimento**. Con il supporto operativo di consulenti esterni, il *Top Management* di Generazione Vincente ha condotto una valutazione sia qualitativa che quantitativa degli impatti, attribuendo specifici punteggi alla gravità – determinata dalla combinazione di **scala, ambito e irrimediabilità** (quest'ultima riferita esclusivamente agli impatti negativi) – e, per i soli impatti potenziali, alla probabilità di accadimento. Nel corso di tale fase sono stati inoltre coinvolti i principali *stakeholder*, tra cui dipendenti, clienti, fornitori, consulenti e istituti di credito, mediante la somministrazione di appositi **questionari**, al fine di raccoglierne aspettative e percezioni rispetto agli impatti ritenuti più rilevanti. Gli esiti delle attività di *stakeholder engagement* sono stati, quindi, integrati con la valutazione espressa dal *Top Management*, consentendo l'attribuzione di un **diverso livello di significatività a ciascun impatto**.
- 4** **Prioritizzazione degli impatti più importanti per la rendicontazione:** ai fini dell'individuazione dei **temi materiali** oggetto del presente Bilancio di Sostenibilità, Generazione Vincente ha proceduto ad aggregare gli impatti identificati in specifici temi, successivamente sottoposti a un processo di prioritizzazione basato sul relativo livello di significatività. I temi sono stati, quindi, classificati in **ordine decrescente di rilevanza**, dai più ai meno significativi, sulla base delle valutazioni effettuate in termini di gravità degli impatti e, ove applicabile, di probabilità di accadimento, nonché dei risultati delle attività di *stakeholder engagement*. È stata, inoltre, definita una **soglia di significatività (o materialità)**, oltre la quale i temi sono stati considerati rilevanti ai fini della rendicontazione.

Sulla base del processo di analisi descritto, tutte le **11 tematiche ESG** esaminate hanno superato la **soglia di significatività**. Si è, pertanto, proceduto alla definizione dell'elenco dei **temi materiali di Generazione Vincente**, riportati di seguito in ordine decrescente di rilevanza:

Gestione etica del business	     
Tutela e riconoscimento dei diritti dei lavoratori	     
Inclusione, pari opportunità e non discriminazione	   
Centralità del cliente	   
Benessere, formazione e sviluppo delle competenze	   
Salute e sicurezza delle persone	  
Innovazione Tecnologica e Digitalizzazione	   
Comunità locali, territorio e istituzioni	      
Catena di fornitura sostenibile	  
Gestione dell'energia	   
Gestione dei rifiuti	   

I risultati dell'analisi di materialità 2025 sono stati sottoposti all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Generazione Vincente.

Il Manifesto 2.3 di Sostenibilità

Sulla base del processo di analisi descritto, tutte le **11 tematiche ESG** esaminate hanno superato la **soglia di significatività**. Si è, pertanto, proceduto alla definizione dell'elenco dei **temi materiali di Generazione Vincente**, riportati di seguito in ordine decrescente di rilevanza:

	OBIETTIVI	AZIONI	TIMING*	SDGs
E N V I R O N M E N T	Promozione della sostenibilità ambientale	Informativa rivolta ai dipendenti sulla gestione responsabile delle risorse, la riduzione degli impatti ambientali, l'economia circolare e le normative ambientali, finalizzata a promuovere maggiore consapevolezza e comportamenti sostenibili	Medio termine	 
		Sviluppo di un sistema di raccolta, elaborazione e rendicontazione dei dati relativi ai consumi di carburante/energia e alle emissioni di gas serra generate dalla flotta di auto aziendali, con l'obiettivo di assumere decisioni strategiche per la riduzione dell'impatto ambientale	Medio termine	
S O C I A L	Promozione del benessere, dell'inclusione e della partecipazione attiva dei dipendenti	Coinvolgimento dei dipendenti in progetti di sostenibilità aziendale	Breve termine	   
		Promozione di uno stile di vita sano ed equilibrato, attraverso iniziative volte a valorizzare il benessere psicofisico delle persone e a diffondere una cultura della prevenzione. In tale contesto, promuovere percorsi formativi con esperti, attività sportive e momenti di team building finalizzati a rafforzare la coesione interna e a sostenere un clima lavorativo positivo. Prevedere un monitoraggio di tali iniziative nel tempo al fine di valutarne l'efficacia e favorire un ambiente di lavoro più sano e attento al benessere quotidiano	Medio termine	
	Impegno per le comunità locali	Realizzazione di un polo multifunzionale di eccellenza per l'alta formazione specialistica, i servizi al lavoro e le iniziative per i giovani, nel complesso immobiliare denominato "Istituto San Giovanni Battista de La Salle"	Medio termine	      

G O V E R N A N C E	Governance etica e sostenibile	Implementazione del Codice Etico di Gruppo	Breve termine	
		Formalizzazione di un Comitato di Sostenibilità	Medio termine	
		Implementazione di una Policy Anticorruzione e somministrazione di corsi di formazione e sensibilizzazione a tutto il personale	Medio termine	
		Reporting periodico dei risultati di sostenibilità	Breve termine	
		Progettazione ed erogazione di percorsi formativi dedicati ai membri del Consiglio di Amministrazione sui temi ESG	Medio termine	
	Sostenibilità della supply chain	Implementazione e formalizzazione di criteri ESG tra i requisiti di qualifica e selezione dei fornitori	Medio termine	 
	Rafforzamento della sicurezza informatica	Affidamento a un SOC esterno e adozione di sistemi di <i>threat intelligence</i> per il monitoraggio del <i>dark web</i> , al fine di prevenire rischi <i>cyber</i> , tutelare dati e garantire la continuità operativa.	Breve termine	  
	Digitalizzazione dei processi aziendali	Implementazione di soluzioni di Intelligenza Artificiale a supporto delle attività aziendali, preservando sempre il controllo umano nei processi decisionali, per garantire un uso responsabile, trasparente ed etico della tecnologia.	Breve termine	  

* **Breve termine:** 1 anno - **Medio termine:** da 2 a 5 anni - **Lungo termine:** Oltre 5 anni



3.

Gestione etica e sostenibile del business

3.1

Le Misure di business etico e sostenibile

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 2-23 Impegni assunti tramite policy

GRI 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy

GRI 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi

GRI 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni

GRI 2-27 Conformità a leggi e regolamenti

GRI 205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione

GRI 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese

GRI 206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche

Generazione Vincente riconosce **l'etica, la trasparenza e la conformità normativa** quali presupposti imprescindibili per uno **sviluppo sostenibile** e per la **creazione di valore nel lungo periodo**.

In tale prospettiva, la Società ha adottato un **sistema strutturato di presidi organizzativi, normativi e di controllo** volti a garantire l'integrità dei comportamenti aziendali, la corretta gestione dei rischi e il rispetto delle normative applicabili, oltre alla prevenzione e gestione dei rischi – inclusi quelli connessi a **corruzione, conflitti di interesse, tutela dei dati personali e responsabilità amministrativa degli enti**.

Tra gli strumenti implementati vi rientrano, a titolo esemplificativo, il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001**, i comitati interni preposti alla supervisione e al controllo, i **Sistemi di Gestione certificati**, i presidi in materia di **protezione dei dati personali** e le politiche e procedure interne a supporto della *compliance* normativa, così come verranno illustrati nel prosieguo.

Attraverso tali strumenti, la Società assicura una gestione del *business* coerente con i **principi di etica e integrità**, al fine di garantire un'azione imprenditoriale **trasparente, responsabile e orientata al bene comune**.

Con specifico riferimento alla **prevenzione dei fenomeni corruttivi**, la Società ha implementato presidi e controlli interni, attraverso la **mappatura dei rischi legati alla corruzione** avvenuta mediante l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

A testimonianza della solidità del sistema di *governance* e della cultura aziendale orientata alla legalità, nel corso del **2025**, in linea di continuità rispetto agli anni precedenti:

- **non sono stati registrati episodi di non conformità** a leggi o regolamenti;
- **nessuna azione legale** riguardante il comportamento anticoncorrenziale e/o violazioni di leggi *anti-trust* e pratiche monopolistiche è stata intentata nei confronti di Generazione Vincente;
- **non sono stati accertati episodi di corruzione**.

3.1.1 Il Modello 231

Il **Decreto Legislativo n. 231/2001** ha introdotto in Italia la **responsabilità penale degli Enti** per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da parte di soggetti in posizione apicale [art. 5 lett. a)] e in posizione subordinata [art. 5 lett. b)].

L'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità da reato per la Società che riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, prima del fatto-reato occorso, un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG)** idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello in concreto verificatosi.

Ma il **MOG 231** svolge una ulteriore e importante **funzione di natura riparatoria**: la sua adozione (o il suo adeguamento) *post delictum* determina, ricorrendone le condizioni (artt. 12 e 17 D.lgs. n. 231/2001), una **riduzione della sanzione pecuniaria** e l'**inapplicabilità delle sanzioni interdittive**.

Per Generazione Vincente, la **legalità** non è un semplice obbligo normativo, ma un **elemento fondante** della propria *Governance* e della propria strategia. La Società ha adottato e costantemente aggiornato – da ultimo nel corso del **2024** – il proprio **Modello 231**, ritenuto pilastro strategico per promuovere una **cultura dell'integrità**, integrare i **fattori ESG** mediante i presidi di controllo e prevenzione dei reati legati alla tutela dell'ambiente, alla salute e sicurezza sul lavoro e alla lotta alla corruzione e creare valore nel lungo periodo, garantendo la **resilienza e la continuità** del *business*.

Per la concreta attuazione del Modello, è stato istituito un **Organismo di Vigilanza monocratico (OdV)**, incaricato di monitorare l'efficacia e l'applicazione del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'OdV opera in **piena autonomia**, sulla base di un **Regolamento interno** e di un **Piano di Attività annuale**, attraverso lo svolgimento di *audit* periodici e l'elaborazione di una **relazione annuale** indirizzata agli organi apicali della Società.

In un'ottica di **responsabilità condivisa**, tutte le funzioni aziendali e i componenti degli organi sociali sono tenuti a collaborare attivamente con l'OdV, assicurando il **corretto flusso di informazioni**, sia su richiesta dell'Organismo, sia in caso di eventi o circostanze che possano risultare rilevanti ai fini del controllo.

3.1.2 Il codice etico

"Il Codice Etico non è un semplice documento formale, ma una guida che riflette i valori e i principi che definiscono la nostra azienda. È un'estensione naturale della nostra identità, che orienta ogni decisione e comportamento all'interno dell'organizzazione. Esso rappresenta il nostro impegno verso la trasparenza, il rispetto e la responsabilità, rafforzando la coesione interna e l'autenticità dell'azienda, non solo verso il mercato, ma anche verso la comunità. Un vero e proprio manifesto della nostra integrità"

Andrea Michele Amoroso

Consigliere di Amministrazione e Amministratore delegato di Generazione Vincente Academy

Il **Codice Etico di Generazione Vincente** evidenzia l'insieme di **valori, principi e comportamenti di riferimento**, presenti in azienda e richiesti a tutti gli operatori che entrino in contatto con Generazione Vincente.

È convincimento della Società che **l'etica nella conduzione degli affari** favorisca il successo dell'attività imprenditoriale, contribuendo a diffondere un'impronta di **affidabilità, correttezza e trasparenza** delle attività attuate nel perseguire gli scopi aziendali.

L'adozione del **Codice Etico** è espressione di un contesto aziendale che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare al meglio le necessità e le aspettative degli interlocutori e dei clienti, attraverso:

- la **promozione continua** di un elevato *standard* della qualità e delle professionalità interne;
- la **protezione, la diffusione e il rafforzamento** dei valori e i principi che la Società intende perseguire;
- il **contrasto dei comportamenti contrari alle normative**.

Il **Codice Etico di Generazione Vincente** è pubblicato sul sito *web* della Società ed è consultabile attraverso il QR code riportato di seguito.

Consulta il Codice Etico

Scansiona il QR code per accedere al documento completo.



<https://www.generazionevincente.it/file/codice-etico.pdf>

3.1.3 Il Rating di legalità

Rating di
legalità



A conferma dell'impegno verso **comportamenti trasparenti, etici e responsabili**, l'**Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM)**, nel **2025**, ha deliberato – a seguito delle valutazioni effettuate e delle dichiarazioni rese – di rinnovare a Generazione Vincente il **Rating di legalità**, attribuendo il **punteggio massimo**.

Il **Rating di legalità** rappresenta un indicatore sintetico utilizzato per valutare il grado di conformità delle imprese a *standard* elevati di legalità, che viene assegnato dall'AGCM alle aziende che dimostrano un comportamento improntato al **rispetto delle normative**, alla **trasparenza nella gestione** e a **principi etici solidi**.

Il conseguimento della **terza stella** rappresenta per Generazione Vincente un traguardo di grande rilievo e la conferma di un percorso fondato su **valori solidi e pratiche aziendali virtuose**. Un risultato che rafforza ulteriormente l'impegno della Società nella promozione di una cultura d'impresa ispirata alla **legalità, all'etica e alla sostenibilità**.

«Questo traguardo è il frutto di un impegno costante e condiviso. La terza stella non è solo un riconoscimento formale, ma la conferma di un modo di fare impresa che mette al centro l'etica, la responsabilità e la qualità. Continueremo su questa strada con determinazione, rafforzando ogni giorno il nostro impegno a costruire relazioni solide, trasparenti e orientate al futuro.»

Alfredo Amoroso – Amministratore Delegato Generazione Vincente S.p.A.

3.1.4 Le certificazioni e i Sistemi di Gestione

L'integrazione dei **principi di sostenibilità nei processi decisionali** si fonda, anche, sull'adozione di **Sistemi di Gestione strutturati e certificati** secondo *standard* riconosciuti a livello nazionale e internazionale.

Tali sistemi rappresentano uno strumento fondamentale per garantire **qualità, affidabilità, trasparenza e miglioramento continuo**, assicurando al contempo la **conformità normativa** e la **gestione efficace dei rischi e delle opportunità** connessi alle attività.

In tale prospettiva, Generazione Vincente ha progressivamente adottato e consolidato **Sistemi di Gestione certificati**, volti a presidiare in modo strutturato e sistemico i principali ambiti rilevanti per l'organizzazione, in coerenza con i principali *standard* di riferimento e con il proprio impegno verso uno **sviluppo sostenibile**.

In particolare, le certificazioni adottate e mantenute in azienda sono le seguenti:

- **ISO 9001:2015** (Sistema di Gestione della Qualità);
- **ISO 14001:2015** (Sistema di Gestione Ambientale);
- **ISO 45001:2018** (Sistema di Gestione Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro);
- **SA8000:2014** (Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale);
- **UNI/PdR 125:2022** (Sistema di Gestione per la parità di genere);
- **ISO/IEC 27001:2022** (Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni).



Attraverso tali sistemi, Generazione Vincente consolida un **modello organizzativo orientato alla prevenzione**, alla tutela degli *stakeholder* e alla **creazione di valore sostenibile nel lungo periodo**.

3.1.5 Il Modello Organizzativo Data Protection e la tutela dei dati dei clienti

Generazione Vincente adempie, con un **approccio sostanziale e non semplicemente formale**, agli obblighi prescritti dalla disciplina in materia di **protezione dei dati personali** – sanciti a livello europeo dal **reg. UE 2016/679 (GDPR)** e localmente dal **d.lgs. 196/2003**, come emendato dal d.lgs. 101/2018 e dalle ss.mm.ii., nonché dai provvedimenti generali dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali.

L'**integrità del dato**, in ogni fase del trattamento, costituisce valore aggiunto sia per l'esecuzione delle attività "*core business*" che per ottenere fiducia dagli *stakeholder* a cui Generazione Vincente si rivolge, aumentando la **reputazione sul mercato**.

È stato profuso un costante impegno nel consolidare un'**architettura di data protection resiliente**, armonizzando gli *standard* del GDPR con le specificità del quadro normativo nazionale italiano, anche sotto il profilo giuslavoristico.

In ottica di **trasparenza e controllo**, le Società del Gruppo Generazione Vincente hanno designato un **Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) di Gruppo** che, tra l'altro, redige una **relazione annuale**, attraverso la quale attesta lo **stato di conformità del sistema** e l'**efficacia delle misure adottate**.

Tale impegno costante si è tradotto – e continua a tradursi – in un **modello organizzativo dinamico**, comprensivo di misure tecniche ed adempimenti legali, capace di prevenire i rischi e di promuovere una **gestione dei dati consapevole e sicura**, intesa come *asset* strategico di sostenibilità sociale.

In tale ambito, la **tutela del patrimonio informativo di clienti e utenti** non rappresenta per Generazione Vincente un tema isolato. La Società, quale **Titolare del trattamento**, ha recepito la protezione dei dati come **parte integrante e inscindibile dell'assetto gestionale**.

Questo approccio olistico garantisce che la **sicurezza** non sia una sovrastruttura, ma un **elemento nativo di ogni servizio offerto**.

3.1.6 Il Whistleblowing

La **prevenzione degli atti illeciti** costituisce un principio che alimenta il valore della **legalità aziendale**. Su tale convinzione, Generazione Vincente ha colto l'obbligo di adempiere alla disciplina a tutela dei cosiddetti *whistleblower*, ossia i segnalatori di atti illeciti che scelgono di "avvertire" specifiche funzioni aziendali di controllo, come un **volano di miglioramento dei meccanismi operativi interni**.

Così, l'articolato *framework* normativo locale, composto dal **d.lgs. 24/2023** e dalla regolamentazione secondaria di **ANAC** (ente ispettivo che, con le proprie linee guida, ha fornito fonte di interpretazione autentica delle norme in tema), è stato prontamente attuato, con **molteplici meccanismi di segnalazione** e **misure di protezione dei soggetti che segnalano** condotte illecite rilevanti nel contesto aziendale.

Il **canale interno** è debitamente presidiato da:

- **informativa specifica ex art. 13 GDPR;**
- **DPIA** per la valutazione dei rischi "privacy" (art. 35 GDPR);
- **procedura di gestione delle segnalazioni;**
- **atti di nomina.**

Il relativo trattamento dei dati è stato descritto nel **registro redatto ai sensi dell'art. 30 GDPR**.

La messa in opera del sistema di segnalazioni è stata, come da norma, preventivamente portata a conoscenza delle **rappresentanze sindacali**, dalle quali **non è pervenuta alcuna osservazione**.

La pagina dedicata al *whistleblowing* è consultabile attraverso il QR code riportato di seguito.

<https://www.generazionevincente.it/whistleblowing-proteggiamo-la-trasparenza-in-azienda/>



3.1.7 La Cybersecurity



Nell'ambito del proprio Modello Organizzativo Data Protection, Generazione Vincente ha intrapreso un percorso volto al **raggiungimento dei più elevati standard globali di cybersicurezza**, interpretando la tutela del dato come volano di sostenibilità e fiducia.

A testimonianza di tale approccio, Generazione Vincente ha investito nel consolidamento di una struttura IT interna dedicata, con un amministratore di sistema debitamente nominato: questa scelta riflette la ferma volontà di sviluppare misure di protezione autonome, proattive e personalizzate sulle specificità dell'ecosistema digitale di Generazione Vincente, con scelte pienamente accountable.

La serietà d'intenti è confermata dal **conseguimento della certificazione ISO/IEC 27001**, standard internazionale di riferimento per la gestione della sicurezza delle informazioni. In un'ottica di coerenza con gli standard consolidati a livello nazionale, Generazione Vincente ha scelto proattivamente di allinearsi alle misure formalizzate dalla **normativa locale NIS II** e dalle determinazioni dell'**Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN)**, pur non essendo formalmente obbligata, traguardandosi così verso regole eventualmente dettate da committenze pubbliche.

Consapevole del dinamismo estremo delle misure di sicurezza, Generazione Vincente ha definito **una roadmap di investimenti tecnologici d'avanguardia per il rafforzamento della continuità operativa**. È in fase di implementazione un evoluto **sistema di Disaster Recovery** esterno e un'architettura di backup decennale immutabile, progettata per blindare la conservazione del dato contro ogni tentativo di alterazione. Il piano di sviluppo per il prossimo esercizio prevede l'attivazione di un **Security Operations Center (SOC)** esterno dedicato al monitoraggio H24 e l'integrazione di sistemi di **Threat Intelligence**.

Questa architettura di difesa, supportata da partner e fornitori esterni di primaria caratura, configura un modello di governance del rischio digitale che pone Generazione Vincente all'avanguardia nel settore, trasformando la cybersicurezza in un valore condiviso a tutela di tutti gli stakeholder.

3.1.8 Il Rating ESG

Nel 2025, per la prima volta, Generazione Vincente ha avviato un **percorso strutturato di valutazione delle proprie performance ESG**, sottoponendosi all'*assessment* della piattaforma **EcoVadis**, uno dei principali sistemi internazionali di *rating* della sostenibilità aziendale.

EcoVadis valuta le performance aziendali in materia di sostenibilità in **quattro macroaree: ambiente, tutela dei lavoratori e diritti umani, etica e approvvigionamento sostenibile**. Le aziende vengono misurate attraverso un **questionario completo e rigoroso**, che permette di ottenere un punteggio e una medaglia – da bronzo a platino – che rispecchia il livello di impegno verso la sostenibilità.

La scelta di Generazione Vincente rappresenta un **passaggio significativo** nel processo di consolidamento e progressiva formalizzazione dell'impegno della Società a continuare a lavorare per un futuro più sostenibile da diversi punti di vista.

All'esito della prima valutazione, Generazione Vincente ha ottenuto la **medaglia di bronzo**.

Trattandosi del primo anno di *assessment*, alcuni presidi e processi, sebbene già presenti nella prassi operativa, risultano ancora in fase di ulteriore **strutturazione, formalizzazione documentale e sistematizzazione** secondo i criteri metodologici richiesti dalla piattaforma.

La valutazione ottenuta costituisce, pertanto, **non un punto di arrivo, ma un punto di partenza**, sulla cui base Generazione Vincente ha avviato la definizione di un **piano organico di miglioramento**, finalizzato al rafforzamento e alla progressiva formalizzazione delle politiche aziendali, alla definizione di **obiettivi chiari e misurabili** e al potenziamento dei **sistemi di rendicontazione delle performance ESG**.



3.2

Il Valore economico generato e distribuito

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito

GRI 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo

Generare valore non significa esclusivamente conseguire risultati finanziari solidi, ma anche contribuire in modo concreto e responsabile allo **sviluppo del sistema economico e sociale** in cui l'organizzazione opera.

Attraverso le proprie attività, Generazione Vincente crea valore che viene distribuito ai diversi *stakeholder*: dipendenti, fornitori, partner commerciali, finanziatori, Pubblica Amministrazione e comunità locali.

Attraverso questo processo si alimenta un **circolo virtuoso** capace di:

- sostenere la crescita;
- promuovere l'occupazione;
- stimolare l'innovazione;
- rafforzare la competitività dei territori di riferimento.

Il **valore economico generato e distribuito** costituisce un indicatore chiave della capacità dell'organizzazione di operare in modo sostenibile nel lungo periodo. La sua rendicontazione all'interno del presente documento garantisce **trasparenza e misurabilità**, offrendo una visione chiara del contributo di Generazione Vincente alla **creazione di valore condiviso**.

Nella tabella che segue sono illustrati il **valore economico generato nel biennio 2024-2025** e le modalità con cui esso è stato distribuito tra i diversi *stakeholder* e trattenuto dall'organizzazione, evidenziando l'impegno di Generazione Vincente nella creazione di **benefici duraturi e condivisi**.

	2025	2024
Valore economico diretto generato	183.979.904€	166.190.883 €
Valore economico distribuito	180.258.554 €	165.199.201 €
Imposte e tasse	447.225 €	323.785 €
Costi operativi	9.015.257 €	10.612.718 €
Salari e benefit ai dipendenti	169.287.249 €	152.530.526 €
Investimenti sul territorio/nelle comunità	1.000 €	7.700 €
Pagamenti a fornitori di capitale	1.507.823 €	1.724.472 €
Valore economico trattenuto	3.721.350 €	991.682 €

3.2.1

RICONOSCIMENTI A CONFERMA DELLA CREAZIONE DI VALORE ECONOMICO SOSTENIBILE

Premio Industria Felix 2025:
Generazione Vincente tra le imprese più virtuose della Campania



Il **21 maggio 2025**, Generazione Vincente ha ricevuto un riconoscimento prestigioso: un'**Alta Onorificenza di Bilancio** nell'ambito della **65ª edizione** del *Premio Industria Felix – La Campania che compete*, svoltasi presso la Città della Scienza di Napoli.

Il riconoscimento è stato assegnato alle imprese che si sono distinte per **solidità economico-finanziaria, performance gestionale e capacità di creare valore sul territorio**.

Generazione Vincente è stata selezionata tra **oltre 700.000 società di capitali italiane** dal Comitato Scientifico nazionale del Premio, coordinato dal professor Cesare Pozzi dell'Università Luiss Guido Carli, perché:

“tra le migliori imprese a conduzione under 40 per performance gestionale e affidabilità finanziaria Cerved con sede legale nella regione Campania.”

Il riconoscimento conferma la qualità del **modello di impresa: solido, sostenibile e capace di coniugare crescita e responsabilità**.

«Questo premio testimonia l'impegno quotidiano e la capacità di fare impresa con serietà, lungimiranza e passione. Una conferma che stiamo percorrendo la strada giusta»

Alfredo Amoroso - Amministratore Delegato Generazione Vincente S.p.A.

Generazione Vincente si distingue come l'**unica agenzia per il lavoro** presente nella prestigiosa classifica *“Stelle del Sud”* 2025, realizzata da *Il Sole 24 Ore* in collaborazione con Statista.

Con un solido **122° posto a livello meridionale** e una posizione tra le **prime 30 aziende in Campania**, l'azienda rafforza il suo ruolo di riferimento nel settore del *recruitment* e della gestione delle risorse umane.

La classifica *“Stelle del Sud”* 2025 fotografa un Sud Italia in piena evoluzione, spinto da **innovazioni digitali ed ecologiche**, incentivi pubblici come il PNRR e il Superbonus e dalla crescita di nuovi modelli di *business*.

In questo scenario dinamico, Generazione Vincente si afferma come un **attore strategico**, capace di intercettare le opportunità del mercato del lavoro e di supportare le imprese nell'individuazione e gestione dei talenti.

La sua presenza nella classifica dimostra come il settore dei servizi alle imprese sia un **driver** essenziale dello **sviluppo economico meridionale**. In un contesto sempre più competitivo e in evoluzione, la capacità dell'azienda di adattarsi ai cambiamenti e di investire nelle **competenze del futuro** la rende un punto di riferimento essenziale per imprese e lavoratori.

Generazione Vincente: l'unica agenzia per il lavoro tra le *“Stelle del Sud”* 2025 del *Sole 24 Ore*



L'innovazione tecnologica e la digitalizzazione



Generazione Vincente considera la digitalizzazione uno strumento per **semplificare i processi, migliorare la qualità dei servizi e rendere più agevole la relazione con aziende, candidati e lavoratori**. L'innovazione viene introdotta in modo graduale e coerente con le esigenze operative, mantenendo centrali la tutela dei dati, l'affidabilità dei sistemi e il ruolo delle persone.

Una delle principali soluzioni adottate è l'**area riservata online**, che consente alle aziende clienti di consultare la documentazione relativa al rapporto commerciale e ai lavoratori in somministrazione di accedere a un archivio personale contenente i documenti relativi al rapporto di lavoro. L'utilizzo della **firma digitale** contribuisce inoltre a semplificare la sottoscrizione e lo scambio dei documenti, riducendo i tempi di gestione e il ricorso alla stampa.

I processi di ricerca e selezione sono supportati da **In-recruiting®**, il sistema ATS utilizzato per centralizzare database, annunci, candidature e report. Funzionalità di automazione e strumenti basati sull'**intelligenza artificiale**, tra cui **[AI]n-recruiting®**, agevolano le attività di ricerca, organizzazione e confronto delle candidature. Tali strumenti supportano, ma non sostituiscono, la valutazione dei consulenti di selezione, ai quali restano affidate le decisioni e la relazione con i candidati.

Il percorso di trasformazione digitale è accompagnato da specifici presidi per la protezione dei dati e la sicurezza delle informazioni, tra cui il **Modello Organizzativo Data Protection**, il DPO di Gruppo, una struttura IT interna dedicata e il Sistema di Gestione certificato secondo la norma **ISO/IEC 27001:2022**. Le successive fasi di sviluppo saranno orientate al miglioramento dell'accessibilità e dell'usabilità dei canali digitali, a una maggiore integrazione dei sistemi e all'automazione delle attività ripetitive, preservando sempre il **controllo umano sui processi decisionali**.



4.

Performance Sociali

Il cuore di Generazione

4.1 Vincente: le nostre persone

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali
GRI 2-7 Dipendenti
GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti
GRI 2-23 Impegni assunti tramite policy
GRI 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy
GRI 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni
GRI 2-30 Accordi di contrattazione collettiva
GRI 401-1 Numero totale e percentuale di nuovi assunti e turnover, per età, sesso e regione
GRI 401-3 Congedo parentale
GRI 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti
GRI 403-3 Servizi di medicina del lavoro
GRI 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali
GRI 403-9 Infortuni sul lavoro
GRI 403-10 Malattia professionale
GRI 404-1 Ore di formazione medie annuali per dipendenti
GRI 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione
GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti
GRI 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini
GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

Negli ultimi anni, la sostenibilità è evoluta oltre la dimensione ecologica per abbracciare la **sostenibilità sociale**, ovvero la capacità di generare benessere, equità e inclusione attraverso il lavoro.

L'**occupazione di qualità** rappresenta oggi uno degli indicatori più concreti di sviluppo sostenibile. Garantire condizioni di lavoro dignitose, tutelare i diritti, promuovere pari opportunità e valorizzare le competenze di ciascuno significa creare un sistema economico più giusto e resiliente. È in questa direzione che si muove Generazione Vincente, da sempre impegnata a costruire percorsi professionali che uniscono impresa, formazione e responsabilità sociale.

Un'occupazione sostenibile è prima di tutto un'occupazione **inclusiva**. Ciò significa dare spazio e voce a ogni persona, indipendentemente da genere, età, provenienza o condizione. Nel mondo del lavoro, tuttavia, persistono ancora squilibri: il gender gap, le difficoltà di inserimento dei giovani, la scarsa valorizzazione delle competenze trasversali, l'esclusione di categorie fragili.

Generazione Vincente risponde a queste sfide promuovendo **politiche attive e programmi di inserimento mirati**, che sostengono concretamente la partecipazione femminile, l'occupazione giovanile e l'integrazione di lavoratori svantaggiati.

Ogni progetto nasce con l'obiettivo di offrire non solo un impiego, ma un **percorso di crescita e autonomia**, restituendo dignità e prospettiva a chi entra o rientra nel mondo del lavoro.

Promuovere un lavoro sostenibile è un'azione quotidiana; significa formare le persone perché possano affrontare con fiducia i cambiamenti del mercato, accompagnare le imprese verso modelli organizzativi più inclusivi e sostenibili, e soprattutto **trasformare il lavoro in una leva di coesione sociale**.

In un contesto in cui la tecnologia e l'automazione cambiano continuamente gli scenari occupazionali, l'etica torna a essere il punto di riferimento essenziale: non c'è innovazione senza responsabilità, né crescita senza rispetto per chi lavora.

Il valore sociale del lavoro è, in definitiva, il cuore della mission di Generazione Vincente.

Attraverso politiche di inclusione, formazione continua e progetti di responsabilità condivisa, l'azienda contribuisce a costruire un mercato del lavoro **più equo, consapevole e sostenibile**, dove ogni persona possa trovare non solo un impiego, ma il proprio spazio di realizzazione.

Perché il futuro del lavoro non è fatto solo di competenze, ma di **valori che durano nel tempo**.

4.1.1

Parliamo di numeri: dipendenti diretti e dipendenti in somministrazione

L'eccellenza operativa di Generazione Vincente è garantita da un *team* di **136 dipendenti diretti** e da una struttura interna caratterizzata da un'**altissima stabilità contrattuale**: ben il **91% della forza lavoro** è, infatti, assunto con **contratto a tempo indeterminato**, a riprova di un contesto di **stabilità e professionalità**, che valorizza al contempo l'esperienza dei profili *senior* che presidiano le posizioni di maggiore responsabilità.

La solidità del *team* è sottolineata, inoltre, oltre che dalla **spiccata presenza femminile** – di cui si dirà nel prosieguo del documento – dalla prevalenza del regime *full-time*, che assicura una gestione costante e strutturata dei servizi aziendali, supportata da una **totale assenza di contratti a ore non garantite**.

La struttura si concentra prevalentemente su ruoli di concetto, con **127 impiegati** che rappresentano il cuore pulsante delle attività di sede, affiancati da una solida linea di coordinamento composta da **9 quadri**.

Dipendenti al 31/12/2025 per tipologia contrattuale e impiego suddiviso per genere			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Numero dipendenti	103	33	136
Numero dipendenti a tempo indeterminato	93	31	124
Numero dipendenti a tempo determinato	10	2	12
Numero dipendenti a tempo pieno	100	33	133
Numero dipendenti a tempo parziale	3	0	3

L'**orario di lavoro**, i **livelli retributivi**, la regolamentazione di **ferie e pause di riposo**, nonché gli straordinari e ogni altro aspetto del rapporto di lavoro sono gestiti nel **pieno rispetto della normativa vigente** e del **CCNL per i lavoratori addetti al Terziario – Confcommercio**.

CONGEDO PARENTALE

Nel corso del 2025, **9 persone hanno usufruito del congedo parentale**. Al termine del periodo di congedo, il rientro in servizio è avvenuto in tutti i casi e la permanenza in organico si è confermata nei dodici mesi successivi. Il **tasso di rientro al lavoro e il tasso di permanenza** risultano pertanto entrambi pari al **100%**.

I dati evidenziano una piena continuità occupazionale in relazione alla fruizione del congedo parentale e contribuiscono a monitorare la capacità dell'organizzazione di accompagnare le persone nelle diverse fasi della vita. Generazione Vincente riconosce la genitorialità come una dimensione condivisa e tutela il diritto a usufruire dei congedi previsti dalla normativa, promuovendo parità di trattamento, stabilità del rapporto di lavoro e assenza di discriminazioni sia durante il periodo di congedo sia al momento del rientro.

Questo impegno si inserisce in un approccio più ampio al **benessere, all'inclusione e alla conciliazione tra vita personale e professionale**, con l'obiettivo di rendere la genitorialità pienamente compatibile con la continuità e lo sviluppo del percorso lavorativo.

LAVORATORI SOMMINISTRATI

Con riferimento ai **dipendenti in somministrazione**, Generazione Vincente, al **31 dicembre 2025**, conta un totale complessivo di **4.711 lavoratori**, un numero che evidenzia il ruolo cruciale di Generazione Vincente nel tessuto occupazionale nazionale.

L'analisi della composizione aziendale mostra una prevalenza di **contratti a tempo determinato**, a supporto della flessibilità richiesta dal mercato, pur mantenendo una base solida di **oltre 1.100 lavoratori assunti a tempo indeterminato**.

Generazione Vincente si conferma, infatti, un **motore occupazionale dinamico**, con una struttura contrattuale pensata per rispondere con prontezza alle esigenze delle aziende clienti.

La tabella sottostante riporta il dettaglio dei **volumi occupazionali**:

Dipendenti al 31/12/2025 per tipologia contrattuale e impiego suddiviso per genere			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Numero dipendenti	1490	3221	4711
Numero dipendenti a tempo indeterminato	194	916	1110
Numero dipendenti a tempo determinato	1296	2305	3601
Numero dipendenti a tempo pieno	978	2457	3435
Numero dipendenti a tempo parziale	512	764	1276

I dati a **dicembre 2025** riflettono l'**impatto sociale di Generazione Vincente sul mercato del lavoro nazionale**. Spicca, in particolare, il forte impegno verso le nuove generazioni.

Con **2.060 lavoratori under 30**, Generazione Vincente si conferma un **acceleratore di opportunità per i giovani** che si affacciano per la prima volta all'impiego. Parallelamente, Generazione Vincente garantisce solidità al comparto industriale, con **oltre 4.000 operai somministrati**, e promuove attivamente la ricollocazione dei profili *senior* (**oltre 580 lavoratori over 50**).

Questa distribuzione demografica dimostra una **gestione delle risorse umane equilibrata**, capace di coniugare la dinamicità dei giovani con l'esperienza dei profili più maturi, rispondendo con precisione alle diverse esigenze del settore pubblico e privato.

STAGE

Si segnala, inoltre, al **31 dicembre 2025**, la presenza di **3 risorse in stage**, impegnate in attività di affiancamento operativo in aree strategiche quali il **CSA, il Marketing e i Servizi Generali**, favorendo il **trasferimento di competenze e l'orientamento professionale**.

4.1.2 Tutela e riconoscimento dei diritti dei lavoratori

La **tutela dei diritti e il benessere delle persone** costituiscono il nucleo della strategia di gestione del capitale umano di Generazione Vincente. Questo impegno si traduce in un **ambiente lavorativo equo e sicuro**, all'interno del quale le **condizioni di lavoro stabili e il rispetto dei diritti contrattuali** consolidano la fiducia e l'*engagement* di tutto il personale.

Questa cultura della responsabilità sociale è formalizzata attraverso l'adozione del **Sistema di Gestione certificato** secondo lo *standard* internazionale **SA 8000**, un modello che garantisce **condizioni di lavoro etiche lungo tutta la filiera**, focalizzandosi sul rispetto dei diritti umani, la tutela contro ogni forma di sfruttamento, in particolare quello minorile, e la garanzia di sicurezza e salubrità sui luoghi di lavoro.

La politica aziendale sulla **Responsabilità Sociale** si fonda sulla gestione trasparente del patrimonio umano. Generazione Vincente si impegna a **stradicare ogni forma di lavoro forzato o minorile**, assicurando al contempo la **piena libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva** in conformità con le disposizioni dell'**ILO e dell'ONU**.

Un pilastro fondamentale è la **lotta attiva contro ogni discriminazione**, garantendo **pari opportunità nelle assunzioni, nelle retribuzioni e nella carriera**, indipendentemente da genere, religione o orientamento politico.

Sul piano operativo, questo si traduce nell'**applicazione rigorosa dei contratti collettivi nazionali**, nel puntuale versamento dei contributi e nella **tutela della genitorialità e delle fasce più deboli**.

Oltre alla protezione legale, l'impresa promuove attivamente il **benessere psico-fisico dei collaboratori** attraverso **misure preventive di sicurezza e programmi di formazione continua**.

Tale responsabilità non resta confinata all'interno delle mura aziendali, ma coinvolge **l'intera filiera produttiva**, richiedendo ai fornitori di aderire ai medesimi *standard* etici.

Infine, viene garantito un **sistema di segnalazione** che tutela i segnalanti da **qualsiasi forma di ritorsione** in seguito ad eventuali segnalazioni **SA8000**, favorendo un **dialogo aperto** e un miglioramento costante delle condizioni lavorative.

A tal proposito, il **Social Performance Team** monitora regolarmente le segnalazioni di natura sociale, inviate alla casella dedicata reclami@generazionevincente.it, assicurando una **gestione tempestiva delle criticità**.

Questo **processo di ascolto** favorisce un **miglioramento continuo delle condizioni lavorative e della trasparenza aziendale**.

TUTELE A FAVORE DEI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

Nell'ambito delle tutele riconosciute al personale in somministrazione, un ruolo significativo è svolto dalle prestazioni di **welfare sanitario erogate da Ebitemp**, Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo. Nel corso del 2025, tali misure hanno integrato quanto garantito dal Servizio Sanitario Nazionale, contribuendo a contenere l'impatto economico delle spese sanitarie e a favorire l'accesso a percorsi di prevenzione, diagnosi e cura.

Nel periodo rendicontato è rimasta operativa la **Tutela Sanitaria mutualistica**, che prevedeva il rimborso dei ticket sanitari e delle vaccinazioni ammesse dal regolamento, delle spese odontoiatriche private, dei ricoveri e dei grandi interventi chirurgici. Le prestazioni comprendevano, inoltre, sussidi per le altre tipologie di ricovero, esami di alta diagnostica connessi a patologie oncologiche, percorsi di prevenzione, il pacchetto maternità e contributi per l'acquisto di lenti e per piccoli interventi oculistici.

A decorrere dal **1° giugno 2025** è entrata in vigore la prima annualità del **Piano Sanitario Welfare assicurativo**. La nuova copertura, prevista per le persone in possesso dei requisiti stabiliti, era alternativa alla Tutela Sanitaria mutualistica per le medesime prestazioni e introduceva differenti modalità di fruizione, attraverso l'assistenza diretta presso strutture convenzionate, il rimborso delle spese sostenute o il ricorso al Servizio Sanitario Nazionale. L'accesso al circuito convenzionato consentiva, nei casi previsti, di limitare l'anticipazione dei costi e di agevolare la continuità del percorso di cura.

Le **garanzie ospedaliere** comprendevano la copertura dei grandi interventi chirurgici, del *day surgery* e delle prestazioni diagnostiche, mediche e riabilitative effettuate prima, durante e dopo il ricovero. Per le altre tipologie di ricovero erano previste specifiche indennità economiche. Le **prestazioni extraospedaliere** riguardavano, invece, le visite specialistiche, la diagnostica strumentale, l'alta diagnostica per le patologie oncologiche, le protesi ortopediche e gli apparecchi acustici, oltre al rimborso dei ticket relativi alle prestazioni coperte effettuate attraverso il Servizio Sanitario Nazionale.

Particolare attenzione era riservata alla **prevenzione**, mediante pacchetti di controllo dedicati agli ambiti ginecologico, urologico, cardiovascolare, oculistico, posturale, dermatologico, respiratorio, allergologico, otorinolaringoiatrico e gastroenterologico. La copertura comprendeva anche **prestazioni odontoiatriche** di prevenzione e di emergenza, nonché interventi di chirurgia, implantologia, conservativa, endodonzia, protesi, ortodonzia non estetica e gnatologia. In caso di infortunio erano inoltre previsti trattamenti fisioterapici e riabilitativi, fruibili anche attraverso servizi di **teleriabilitazione**.

Generazione Vincente affianca il personale in somministrazione nella conoscenza delle prestazioni e delle relative modalità di accesso, attraverso un servizio di assistenza dedicato alle richieste di *welfare* aggiuntivo. Tale attività si inserisce nel più ampio impegno della Società volto a rendere le tutele contrattuali concretamente accessibili e a promuovere il benessere e la sicurezza delle persone.



AgriStaffing

“L’obiettivo è diffondere la cultura della legalità e della sicurezza tra le imprese agricole e i lavoratori, in un’ottica di trasparenza e di rispetto delle regole contrattuali e legali”

AgriStaffing



Generazione Vincente riconosce nel **settore agricolo** un *asset* strategico fondamentale per l’economia nazionale e, in particolare, per il **Mezzogiorno** e ritiene prioritario e inderogabile l’impegno delle **Agenzie per il Lavoro**, unici soggetti legalmente autorizzati dal Ministero all’intermediazione di manodopera, a presidiare il settore agricolo, mettendo effettivamente in campo **strumenti concreti e tangibili** affinché gli operatori del settore possano incontrare interlocutori professionali, in grado di gestire in maniera **lecita, trasparente e corretta** l’incontro tra domanda e offerta di lavoro, tutelando e garantendo i lavoratori coinvolti rispetto a **ogni potenziale forma di abuso** perpetrata o anche solo tentata.

In quest’ottica, Generazione Vincente ha costituito **AgriStaffing**, una linea di *business* altamente specializzata, mediante la quale la Società si pone come interlocutore professionale capace di gestire in modo **lecito e trasparente** l’incontro tra domanda e offerta, marginalizzando gli intermediari abusivi e tutelando i lavoratori da **ogni forma di sfruttamento o caporalato**.

Per contrastare efficacemente le criticità del settore, Generazione Vincente ha adottato in via autonoma il **Codice per la Legalità AgriStaffing**, attraverso il quale ha disciplinato principi e regole di condotta volti alla **prevenzione del reato di caporalato e dell’intermediazione illecita di manodopera**.

L’obiettivo fondamentale di tale iniziativa è garantire costantemente **condizioni di piena legalità** per tutti i dipendenti in somministrazione impiegati nelle attività agricole.

Il **Codice per la Legalità** ha lo scopo di esprimere i **principi di deontologia e di etica aziendale** che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti, interni e in somministrazione, collaboratori, clienti e fornitori.

Il rispetto di quanto previsto nel Codice per la Legalità costituisce **parte essenziale delle obbligazioni contrattuali** (art. 2104 e 2105 c.c.). Qualsiasi condotta non uniforme alle disposizioni del Codice per la Legalità è causa di **immediata risoluzione per colpa grave** di qualsivoglia rapporto contrattuale posto in essere, con diritto di Generazione Vincente ad agire nei confronti del soggetto resosi autore delle violazioni.

Oltre all’adozione del Codice per la Legalità, l’azione di **AgriStaffing** si articola attraverso una strategia concreta basata su diversi pilastri operativi:

- **Presidio territoriale:** ingenti investimenti sul territorio, aprendo filiali nei luoghi in cui avviene concretamente il reclutamento di manodopera, garantendo a lavoratori e aziende un **intermediario legalmente autorizzato**.
- **Cultura della legalità:** meticolosa campagna di diffusione tra i lavoratori della cultura della legalità, anche mediante l’introduzione nell’ambito di ciascun contratto di lavoro di una **specificità informativa per la legalità**;
- **Supporto psicologico e audit:** istituzione di un numero dedicato all’*audit* gestito direttamente da una psicologa per il lavoro la cui diffusione è totale tra i lavoratori e la cui indicazione è riportata con evidenza in ogni contratto di lavoro;
- **Sicurezza nei trasporti:** introduzione di **regole stringenti** per i soggetti che si occupano del trasporto dei lavoratori, con la previsione di oneri specifici e più stringenti rispetto agli obblighi di legge, quali: l’impiego esclusivo di autisti che abbiano regolarmente effettuato il corso di primo soccorso; la disponibilità sui mezzi di trasporto di abbondanti riserve di acqua potabile disponibile gratuitamente ai lavoratori; la previsione di severi controlli, ecc.;
- **Sistemi di controllo:** implementazione di un **rigido monitoraggio** tramite l’impiego di personale regolarmente assunto da Generazione Vincente e l’introduzione di strumenti innovativi, quali applicazioni tecnologiche studiate e realizzate per favorire la tutela dei lavoratori.

Attraverso questo modello, Generazione Vincente è impegnata attivamente nel garantire costantemente **condizioni di piena dignità e legalità** per tutti i lavoratori impiegati nelle attività agricole.

4.1.3 Inclusione, pari opportunità, non discriminazione e riconoscimenti

Generazione Vincente promuove una cultura aziendale fondata sul **rispetto della dignità, della libertà e dei diritti fondamentali della persona**, considerando la **diversità e l'inclusione** come leve strategiche per l'innovazione e la creazione di valore.

Tale visione è formalizzata nella **Politica D&I**, che definisce con chiarezza missione, strategie e pratiche attive volte a stimolare un **ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto** ai contributi di tutti i dipendenti. L'obiettivo è accrescere la fiducia delle persone, dei clienti e, più in generale, della società civile.

L'impegno di Generazione Vincente si formalizza nell'adozione di un **sistema di gestione integrato** conforme agli *standard* internazionali **ISO 30415:2021** e alla prassi **UNI/PdR 125:2022**, garantendo un approccio imparziale che contrasta **ogni forma di discriminazione** — diretta, indiretta o interconnessa — legata a genere, età, orientamento sessuale, disabilità, origine etnica o credo religioso.

Tale visione è strettamente allineata ai principi globali più autorevoli, tra cui l'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDGs)**, il *Global Compact*, i *Women's Empowerment Principles* e le convenzioni dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)**.

La strategia di Generazione Vincente mira a trasformare la pluralità di *background* e competenze in un **vantaggio competitivo**, favorendo un ambiente di lavoro collaborativo in cui l'unicità di ogni collaboratore sia valorizzata per anticipare e rispondere meglio ai bisogni degli *stakeholder*.

Questo impegno si traduce in **azioni concrete che pervadono l'intera catena del valore**: dalla gestione delle carriere attraverso procedure operative eque, alla promozione dell'*empowerment* femminile e della trasparenza comunicativa, fino alla selezione di *partner* commerciali che condividano i medesimi *standard* etici.

Il presidio costante di tali tematiche è affidato a una *governance* dedicata, rappresentata dal **Comitato D&I**, che assicura il **monitoraggio dei KPI** e l'attuazione del **Piano Strategico per la Parità di Genere**.

In un'ottica di **piena trasparenza e responsabilità** verso i propri *stakeholder*, Generazione Vincente pubblica annualmente sul proprio sito *web*, nella sezione dedicata alla D&I, i dati relativi agli **indicatori di performance (KPI) generici e specifici**. Questa rendicontazione puntuale permette di illustrare i progressi conseguiti e lo stato di avanzamento dell'azienda verso gli obiettivi prefissati in materia di **inclusione, diversità e parità di genere**.



L'impegno di Generazione Vincente verso una **cultura inclusiva** trova riscontro concreto nella composizione della popolazione aziendale. Con una forza lavoro diretta composta **per oltre il 75% da donne**, la componente femminile rappresenta un elemento strutturale dell'organizzazione.

I flussi in entrata e in uscita confermano la prevalente composizione femminile del capitale umano di Generazione Vincente.

Nel corso dell'esercizio **2025**, l'azienda ha registrato l'inserimento di 17 nuove professioniste — pari a **oltre il 77% delle assunzioni totali (22 unità)** — consolidando ulteriormente la forte presenza femminile già esistente in organico. Nel medesimo periodo sono cessati 28 rapporti di lavoro, di cui 16 relativi a donne e 12 a uomini.

Le cessazioni hanno interessato esclusivamente le fasce di età inferiori ai 50 anni, mentre **non si registrano uscite tra i dipendenti over 50**.

I dati evidenziano quindi una significativa presenza femminile sia nella composizione complessiva della popolazione aziendale sia nei nuovi ingressi registrati nel corso del 2025.

L'ottenimento della certificazione **UNI/PdR 125:2022** rappresenta, inoltre, una concreta espressione dell'impegno di Generazione Vincente nella promozione della parità di genere e delle pari opportunità.

Attraverso questo riconoscimento, Generazione Vincente conferma il proprio impegno nel promuovere un ambiente di lavoro improntato alla **parità di trattamento**, all'inclusione e alla valorizzazione delle persone, **indipendentemente dal genere**.

La certificazione **UNI/PdR 125:2022** non rappresenta soltanto un attestato di conformità, ma testimonia la responsabilità dell'azienda nel creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, nel quale ciascuna persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale.

La valorizzazione della diversità è supportata anche dalla nomina di una **Disability Manager** e dall'erogazione di percorsi formativi specifici per i consulenti commerciali, finalizzati a facilitare l'inserimento lavorativo delle **categorie protette**.

Generazione Vincente ritiene, inoltre, che l'inclusione debba essere promossa anche **al di fuori del perimetro aziendale** e, per questo motivo, sostiene iniziative capaci di favorire il **superamento delle barriere e la valorizzazione delle diversità**, come il **1° Torneo Internazionale di tennis su carrozzina (Under 18)**, svoltosi a Montesilvano (PE). In questa occasione, che ha visto la partecipazione di giovani atleti da tutto il mondo, Generazione Vincente ha voluto sottolineare l'importanza dei **valori etici** assegnando il Premio **"Fair Play"** a un giovane sportivo distintosi per lealtà e rispetto, valori che l'azienda considera fondamentali anche nel contesto lavorativo.

RICONOSCIMENTI ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE E ALL'INTEGRAZIONE LAVORATIVA DEI RIFUGIATI

L'impegno di **Generazione Vincente** e della controllata **Generazione Vincente Academy** verso l'integrazione lavorativa dei rifugiati ha ricevuto un prestigioso riconoscimento internazionale. Il **19 giugno 2025**, presso l'**Università Luiss Guido Carli di Roma**, in occasione della *Giornata Mondiale del Rifugiato*, sono stati conferiti due importanti premi:



"Welcome. Working for Refugee Integration" 2024: riconoscimento assegnato da **UNHCR** a Generazione Vincente S.p.A. per essersi distinta per iniziative di inserimento lavorativo destinate a persone con protezione internazionale;



"We Welcome": attribuito a Generazione Vincente Academy per l'eccellenza nei percorsi formativi e di accompagnamento all'autonomia destinati a rifugiati e migranti.

"Il logo Welcome non è solo un premio, ma una responsabilità... Significa continuare a costruire, attraverso il lavoro, percorsi di autonomia per chi ha dovuto ricominciare da zero".

Tra dicembre 2023 e settembre 2024, il Gruppo Generazione Vincente, infatti, ha contribuito all'inserimento lavorativo di **728 persone**, provenienti da **oltre 40 Paesi**, tra cui Pakistan, Nigeria, Bangladesh, Afghanistan e Marocco. Di questi, **oltre il 70% aveva meno di 35 anni**, a conferma dell'attenzione costante all'inclusione giovanile e alla valorizzazione del potenziale delle nuove generazioni.

Il riconoscimento da parte di **UNHCR** è il risultato di un approccio strategico e operativo che si è tradotto in progetti concreti e misurabili, tra cui:

- **Form.Integra**, dedicato ai rifugiati ucraini, con percorsi di orientamento, formazione linguistica e tecnica e accompagnamento al lavoro.
- **Generazione Senza Frontiere**, programma per cittadini stranieri con permesso di soggiorno, centrato su formazione professionale e inserimento nel mondo del lavoro.



Generazione Senza Frontiere è un Progetto nato in seguito all'emanazione del cd. *"Decreto Cutro"* (**Decreto-legge 20/2023, convertito con Legge del 5 maggio 2023, n. 50**), che, tra le modifiche apportate in materia di immigrazione, consente, al di fuori delle quote del Decreto Flussi, gli ingressi dei cittadini stranieri non comunitari residenti all'estero che abbiano completato programmi di formazione professionale e civico-linguistica approvati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il Progetto è dedicato a favorire **l'accoglienza, la formazione e il lavoro di cittadini stranieri nel territorio italiano**, garantendo flussi di ingresso legali, prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare.

Generazione Vincente, in aderenza alle indicazioni ministeriali, garantisce programmi di **formazione civico-linguistica e professionale** e, nell'ottica di favorire un ambiente lavorativo inclusivo, che valorizzi la diversità e offra opportunità concrete di crescita e successo professionale, garantisce per tutti i destinatari la gestione delle attività di **reclutamento, ricerca e selezione**, oltre che delle pratiche burocratiche finalizzate all'ingresso in Italia e **l'assistenza e la mediazione culturale, sociale e linguistica**.

COOPERAZIONE INTERNAZIONALE: GENERAZIONE SENZA FRONTIERE IN SRI LANKA

La visione del Gruppo **valica i confini nazionali per creare ponti tra culture e mercati**. All'inizio dell'anno, il Presidente e AD di Generazione Vincente **Alfredo Amoroso**, il Consigliere **Andrea Michele Amoroso** e la Responsabile Formazione Centro-Nord Italia di Generazione Vincente Academy, **Samanta Pozzecco**, hanno visitato la **scuola Don Bosco in Sri Lanka**.

Questo incontro è stato un passo fondamentale nel progetto **Generazione Senza Frontiere**, volto a creare una *connessione culturale e produttiva tra Italia e Sri Lanka*. La scuola Don Bosco, infatti, è un esempio di eccellenza educativa, con un forte focus sulla **formazione tecnica e linguistica**.

Grazie alla collaborazione con istituzioni locali e *partner*, l'obiettivo è quello di creare una connessione diretta tra la **formazione tecnica e linguistica d'eccellenza fornita in Sri Lanka** e le necessità del mercato del lavoro italiano, promuovendo un modello di **migrazione circolare, etica e sostenibile**.

4.1.4

Benessere, formazione e sviluppo delle competenze

In un settore dinamico come quello in cui opera Generazione Vincente, **il valore di un'organizzazione si misura attraverso il benessere e la crescita delle persone che ne fanno parte**. Per Generazione Vincente, **investire nel capitale umano** non è solo un *dovere etico*, ma una **scelta strategica** volta a favorire la **meritocrazia e l'occupabilità a lungo termine**.

LA FORMAZIONE COME "MOTORE DI CRESCITA"

Generazione Vincente è consapevole che **l'apprendimento non si esaurisce con il percorso scolastico, ma deve durare per tutto l'arco della vita**. In Generazione Vincente, *formare non significa solo trasferire nozioni, ma fornire gli strumenti per affrontare le sfide del futuro con sicurezza e professionalità*. Per tale ragione, Generazione Vincente offre lo spazio per far emergere le inclinazioni personali durante l'impegno quotidiano.

Il **Piano Formativo Annuale** mira a sviluppare **competenze tecniche, trasversali e personali**, aggiornando costantemente il personale sulle innovazioni normative e di metodo.

Nel corso dell'**esercizio 2025**, infatti, l'attività formativa si è focalizzata su **ambiti strategici per l'innovazione e la conformità normativa**. Nello specifico, sono stati realizzati interventi dedicati all'ottimizzazione dei processi di selezione attraverso l'utilizzo delle piattaforme di *recruiting* **Indeed e InfoJobs**, oltre al potenziamento delle competenze digitali per la gestione della relazione con il cliente tramite l'applicativo **Salesforce**.

Un rilievo particolare è stato dato alla **transizione digitale interna** con l'introduzione della nuova firma digitale e all'**aggiornamento in ambito giuslavoristico**, con sessioni di approfondimento dedicate all'ipotesi di accordo per il rinnovo del **CCNL APL**.

Si riportano di seguito i dettagli relativi alle **ore di formazione complessive e pro capite**. Tali dati sono presentati attraverso una **disaggregazione per genere e categoria professionale**, permettendo di analizzare la distribuzione dell'impegno formativo e la partecipazione attiva della popolazione aziendale ai percorsi di crescita professionale programmati.

Ore di formazione* ai dipendenti, per genere e categoria professionale									
2025									
Ore di formazione	N. ore uomini	Totale dipendenti uomini	Numero ore pro-capite uomini	N. ore donne	Totale dipendenti donne	Numero ore pro-capite donne	Numero ore totali	Totale dipendenti	Numero ore pro-capite
Quadri	5	4	1,25	7	5	1,4	12	9	1,33
Impiegati	83	29	2,86	344	98	3,51	427	127	3,36
	88	33	2,66	351	103	3,40	439	136	3,22

*La tabella non include la formazione dedicata alla tematica della Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro.

Oltre agli eventi formativi interni, in presenza e da remoto, Generazione Vincente vanta una posizione privilegiata nel settore grazie alla **vicepresidenza di Assolavoro ricoperta da Alfredo Amoroso**. Questa sinergia permette ai collaboratori di accedere all'**Academy di Assolavoro**, un portale d'eccellenza con corsi che spaziano dall'**Intelligenza Artificiale** alla gestione delle risorse umane e alle tecniche di vendita.

La diffusione dei **valori aziendali** e il supporto ai neoassunti sono, inoltre, garantiti dalla distribuzione regolare del **magazine aziendale**, strumento chiave per consolidare **l'identità e la cultura dell'organizzazione**.

POLITICHE ATTIVE E IMPATTO SOCIALE: OLTRE L'OBLIGO NORMATIVO

L'impegno di Generazione Vincente si estende oltre i confini aziendali per abbracciare la **sicurezza occupazionale e l'inclusione sociale**. Generazione Vincente si distingue, infatti, per l'erogazione di **servizi aggiuntivi gratuiti a supporto dei lavoratori**, come l'assistenza nella gestione delle pratiche per misure di sostegno al reddito (**SAR, SFL, NASPI**), facilitando l'accesso a tutele economiche fondamentali.

Inoltre, Generazione Vincente supporta la **riqualificazione dei lavoratori** attraverso il coinvolgimento in percorsi formativi offerti dal **Forma.Temp**, consentendo loro, al termine della "missione", di poter aggiornare e rafforzare le proprie competenze, migliorando **l'occupabilità e facilitando il reinserimento nel mercato del lavoro**.

GENERAZIONE D'ACCIAIO: UN PONTE TRA COMPETENZE E MERCATO

generazione
D'ACCIAIO



Per rispondere concretamente alle sfide del mercato del lavoro, Generazione Vincente ha lanciato il progetto **Generazione d'acciaio**, che rappresenta una delle iniziative di punta nel panorama delle **Politiche Attive**, configurandosi come una risposta concreta e strutturata al fenomeno del *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro in un settore strategico per l'economia nazionale, ossia la **cantieristica navale**.

Il progetto **Generazione D'Acciaio** genera un impatto positivo sullo sviluppo delle competenze e sull'occupabilità, delineando un percorso circolare di valore che trasforma il potenziale individuale in professionalità d'eccellenza, mediante percorsi strutturati di **reclutamento, formazione specialistica e inserimento lavorativo**.

L'aspetto distintivo di **Generazione D'Acciaio** è la sua forte valenza sociale. Il progetto, infatti, abbatte le barriere anagrafiche focalizzandosi su due *target* spesso vulnerabili nel mercato del lavoro, **i giovani e gli over 50**. E se da un lato offre ai più giovani una porta d'ingresso privilegiata e una formazione pratica in un settore ad alta specializzazione, dall'altro consente di valorizzare l'esperienza pregressa degli *Over 50*, attraverso la **riqualificazione**, garantendo loro una nuova stagione professionale e contrastando il rischio di emarginazione lavorativa.

Attraverso questo progetto, Generazione Vincente, non solo risponde al fabbisogno professionale delle imprese del settore nautico, ma genera anche un **impatto positivo sull'occupabilità a lungo termine**, dimostrando come *la formazione specialistica sia la chiave per navigare con successo nelle sfide del mercato del lavoro contemporaneo*.



Per Generazione Vincente **la tutela della salute e della sicurezza rappresenta un valore primario e un pilastro fondamentale della strategia aziendale**. Consapevoli che il benessere dei propri dipendenti e collaboratori sia inscindibile dal successo economico, la Società promuove una **cultura della prevenzione** che coinvolge l'intera organizzazione, dai vertici direzionali fino alle singole filiali sul territorio.

Coerentemente con l'impegno nel garantire **ambienti di lavoro sani e sicuri**, Generazione Vincente ha ottenuto a **dicembre 2024 la certificazione ISO 45001**. Lo schema ISO 45001 tiene conto dei rischi specifici dell'azienda e di altri fattori, come il contesto in cui opera, *i bisogni e le aspettative dei lavoratori e delle altre parti interessate*.

La conformità alla norma si traduce in un'analisi rigorosa del contesto operativo e delle aspettative di tutte le parti interessate, aumentando la resilienza organizzativa attraverso una **prevenzione proattiva dei rischi**, l'innovazione e il miglioramento continuo, rafforzando la conformità legale e normativa e dimostrando l'impegno di Generazione Vincente per garantire **un posto di lavoro sicuro, sano e sostenibile**.

LA POLITICA PER LA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Con la **Politica per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori** Generazione Vincente intende

- **esprimere la propria volontà** di coniugare le esigenze di sviluppo economico e di creazione di valore con la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **esplicitare le linee guida aziendali** per la suddetta tutela;
- **condividere con le parti interessate** (dipendenti, collaboratori, appaltatori, associazioni sindacali, istituzioni, cittadini, ecc.) i relativi principi gestionali;
- **favorire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**, nella consapevolezza che, per il raggiungimento degli obiettivi legati alla sicurezza, sia determinante il loro contributo attivo.

L'obiettivo principale perseguito da Generazione Vincente è quello di garantire ai propri lavoratori ed ai propri collaboratori **un posto di lavoro sicuro e salubre**, con un unico traguardo: **Infortunati Zero**.

Per concretizzare questa visione, la Società si impegna a:

- **Rispettare rigorosamente la normativa vigente e le procedure interne**, utilizzando esclusivamente mezzi e attrezzature conformi agli *standard* di sicurezza;
- **Eliminare i rischi alla fonte** intervenendo già in fase di progettazione o investimento;
- **Monitorare e correggere ogni situazione di pericolo** tramite l'analisi sistematica delle cause;
- **Promuovere la sicurezza come responsabilità condivisa a ogni livello**, investendo in formazione continua e programmi di sensibilizzazione per consolidare comportamenti corretti;
- **Favorire il dialogo costante e la consultazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti (RLS)** nella valutazione dei rischi e nel miglioramento dei processi;
- **Estendere i propri *standard* di tutela** alle imprese *partner* e ai collaboratori esterni attraverso il coordinamento e la condivisione della Politica aziendale;
- **Incrementare costantemente le *performance* di sicurezza e il benessere dei lavoratori** mettendo a disposizione risorse economiche, umane e tecnologiche adeguate;
- **Effettuare *audit* periodici e verifiche critiche del sistema di gestione** per assicurarne l'efficacia e l'evoluzione nel tempo.

IL SISTEMA DI GESTIONE SALUTE E SICUREZZA

La gestione della sicurezza è affidata a una **struttura organizzativa definita in conformità al D. Lgs. 81/08**. Il sistema poggia sulla collaborazione tra il **Datore di Lavoro**, un **RSPP esterno**, il **Medico Competente** e gli **RLS eletti dai lavoratori**.

Il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** è costantemente aggiornato per la sede centrale e per tutte le filiali. Vengono eseguiti *audit* periodici e ispezioni per verificare l'efficacia delle misure di prevenzione.

È garantito un **piano sanitario rigoroso**, coordinato da un **Medico Competente (Sede)** e un **Medico Coordinatore (Filiali)**, finalizzato all'accertamento dell'idoneità fisica alle mansioni specifiche.

La Società garantisce l'individuazione e l'erogazione dei **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)** attraverso una gestione centralizzata degli acquisti, assicurandone la conformità e il corretto utilizzo sotto la supervisione del RSPP.

È presente un **piano di gestione delle emergenze e di evacuazione**, supportato da addetti al primo soccorso e antincendio specificamente formati.

Attraverso la partecipazione regolare alle riunioni periodiche (ex art. 35 TUS), Generazione Vincente assicura un **dialogo costante tra le figure della sicurezza**, garantendo che ogni situazione di pericolo venga analizzata e corretta tempestivamente, in un'ottica di benessere fisico e intellettuale per ogni persona che opera per e con l'azienda.

A conferma dell'efficacia delle misure di prevenzione e della solidità del sistema di gestione, si evidenzia con estrema soddisfazione che **nel corso del 2025 non sono stati registrati infortuni sul lavoro né casi di malattie professionali**.

Infortuni e decessi sul lavoro - dipendenti diretti		
	Numero	Tasso
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0
Infortuni sul lavoro registrabili	0	0
Numero di ore lavorative svolte	223.677	

Malattie professionali - dipendenti diretti	
	Numero
Decessi dovuti a malattia professionale	0
Casi di malattia professionale registrabili	0

FORMAZIONE

La formazione rappresenta per Generazione Vincente **lo strumento d'elezione per trasformare la sicurezza da obbligo normativo a valore condiviso**. La Società investe costantemente nello **sviluppo delle competenze professionali** e nella **sensibilizzazione ai rischi**, affinché ogni lavoratore operi nel pieno rispetto delle procedure di prevenzione.

Ore di formazione obbligatoria Sicurezza ai dipendenti, per genere e categoria professionale									
2025									
Ore di formazione	N. ore uomini	Totale dipendenti uomini	Numero ore pro-capite uomini	N. ore donne	Totale dipendenti donne	Numero ore pro-capite donne	Numero ore totali	Totale dipendenti	Numero ore pro-capite
Quadri	12	4	3,00	0	5	-	12	9	1,30
Impiegati	94	29	3,20	182	98	1,85	276	127	2,17
	106	33	3,21	182	103	1,76	288	136	2,11

COMITATO SALUTE E SICUREZZA

Il **CSSL** è composto esclusivamente da membri interni — il **Rappresentante della Direzione** e il **Rappresentante dei Lavoratori** — mentre **RSPP, Medico Competente, preposti delle filiali e Area HR** contribuiscono attivamente al sistema di gestione pur non facendo parte del Comitato.

Nel corso dell'anno **2025** il **Comitato Salute & Sicurezza sul Lavoro (CSSL)** ha svolto un ruolo centrale nel **monitoraggio, nell'indirizzo e nel miglioramento continuo dei processi aziendali** in materia di salute, sicurezza e conformità normativa. L'attività è stata caratterizzata da confronti regolari tra i membri del Comitato e da una stretta collaborazione con le figure professionali esterne e con l'**Area Risorse Umane (HR)**, che svolge un ruolo operativo e coordinativo fondamentale.

In particolare, nel 2025 il CSSL ha contribuito a:

- **consolidare la conformità ai sistemi di gestione certificati;**
- **migliorare il monitoraggio delle filiali** tramite le schede mensili dei preposti;
- **rafforzare la collaborazione tra HR e RSPP** in materia di formazione e incarichi;
- **gestire con tempestività criticità operative e sanitarie;**
- **adottare misure migliorative sugli impianti elettrici;**
- **promuovere una cultura aziendale orientata alla sicurezza e alla responsabilità.**

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DEL PERSONALE SOMMINISTRATO

Garantire l'incolumità di chi lavora in somministrazione **non è solo un obbligo di legge**, ma il risultato di una stretta sinergia tra le norme vigenti e le disposizioni dei CCNL. La **sicurezza del personale somministrato** assume una rilevanza centrale proprio a causa della particolare condizione contrattuale.

Il lavoratore si trova, infatti, al centro di un **duplice legame**, *formale* con l'Agenzia per il Lavoro e *operativo* con l'azienda utilizzatrice. Poiché il personale somministrato opera direttamente negli ambienti e con le attrezzature dell'utilizzatore, è esposto ai rischi specifici di quella realtà.

In questo contesto, il ruolo dell'**APL** funge da ulteriore scudo protettivo per cui, attraverso la sua vigilanza, assicura che gli *standard* di prevenzione siano sempre elevati, offrendo al lavoratore una **tutela ancora più solida e strutturata rispetto ai canali tradizionali**.

Per l'**art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015** spetta all'Agenzia per il Lavoro accertarsi che i lavoratori in somministrazione siano informati sui contenuti generali relativi alla sicurezza sul lavoro connessi alle attività produttive nonché, formati e addestrati all'uso dei **dispositivi di protezione individuale** e delle **attrezzature di lavoro** necessarie a svolgere la *missione* per la quale sono stati assunti.

Tuttavia, queste attività possono essere affidate all'**impresa utilizzatrice**, se indicato nel contratto di somministrazione. Un'opzione giustificata dal fatto che è proprio l'utilizzatore a possedere le conoscenze specifiche sulle macchine e le attrezzature che verranno utilizzate dal lavoratore.

Nei contratti di somministrazione, in conformità alle disposizioni normative e al CCNL di categoria, **la responsabilità della sicurezza è condivisa con l'Azienda Utilizzatrice**, alla quale competono i seguenti obblighi fondamentali:

- **l'utilizzatore deve informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute** connessi alle attività produttive in generale e fornire loro formazione specifica e addestramento necessari per l'uso delle attrezzature di lavoro;
- **l'utilizzatore è tenuto a segnalare formalmente tutti i rischi specifici per la salute e le relative misure di prevenzione adottate**, mediante compilazione, sottoscrizione e consegna al Somministratore e ai prestatori di lavoro di apposito modulo allegato al contratto;
- **erogare la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico tassativamente prima che il lavoratore inizi la propria attività operativa**, garantendo così una protezione immediata.

Inoltre, l'Utilizzatore indica, nel rispetto del contratto, il nome del referente incaricato di fornire ai lavoratori le informazioni:

- sui **rischi per la salute e sicurezza sul lavoro** connessi all'attività dell'impresa in generale;
- sul nominativo del **responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**;
- sulle procedure che riguardano il **primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro**;
- sulle eventuali mansioni che comportino **sorveglianza medica speciale**;
- sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli **articoli 45 e 46 del D.Lgs. n. 81/08**;
- sui nominativi del responsabile e degli addetti del **servizio di prevenzione e protezione (RSPP)**, e del medico competente ove presente.

Nonostante la suddetta previsione contrattuale, Generazione Vincente consegna ai dipendenti somministrati **l'informativa generale sulla sicurezza** ed il **libretto informativo sugli adempimenti sicurezza** e richiede la compilazione del *format* immutabile del contratto collettivo di riferimento, in cui sono individuati i parametri relativi alla sicurezza presso l'utilizzatore.

Il *format* compilato viene firmato dall'**utilizzatore** e dal **lavoratore somministrato**. Gli elementi indicati nel *format* sono:

- **Data di adozione del DVR.**
- **Mappatura dei rischi base e specifici;**
- **Misure di sicurezza adottate;**
- **Adozione di DPI ed elenco;**
- **Responsabile Sicurezza presso l'azienda (RSPP).**

Sin dall'inizio del rapporto, vengono illustrati gli **strumenti per segnalazioni e whistleblowing**, coerentemente con gli *standard* di responsabilità sociale adottati. I documenti necessari sono consegnati direttamente al lavoratore e restano sempre accessibili nella propria **area personale sul sito internet di Generazione Vincente**.

In merito al personale somministrato, nel **2025** sono stati registrati **186 infortuni**, di cui **nessuno con gravi conseguenze**, e **12 casi di malattia professionale**.

4.2 I fornitori di Generazione Vincente

GRI 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business

GRI 2-23 Impegni assunti tramite policy

GRI 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali

Per Generazione Vincente **la sostenibilità è il risultato di un impegno collettivo che coinvolge l'intero ecosistema di valore**. I fornitori, infatti, non sono considerati come semplici controparti commerciali, ma come *partner* strategici essenziali per garantire **l'eccellenza operativa e l'integrità etica** che contraddistinguono l'operato di Generazione Vincente nel mercato del lavoro.

Nel corso del **2025**, la rete di approvvigionamento ha visto la collaborazione attiva di **52 fornitori**. Una scelta distintiva della nostra strategia di sostenibilità è data dal forte radicamento territoriale, la totalità dei nostri *partner* è, infatti, composta da **realità italiane**.

Questa configurazione della filiera contribuisce alla crescita del sistema produttivo del Paese, valorizzando il *know-how* e le competenze locali e rappresenta garanzia di **trasparenza e allineamento rigoroso alle normative nazionali** in materia di lavoro, sicurezza e tutela dei lavoratori. Il consolidamento di una **filiera corta e interamente nazionale** testimonia la volontà di Generazione Vincente di generare un impatto positivo, garantendo al contempo una gestione del rischio più efficace e una risposta tempestiva alle esigenze del mercato.

Il **processo di selezione e qualifica dei fornitori** è considerato presidio dei rischi derivanti dalla catena del valore e strumento strategico per la creazione di valore condiviso. Consapevoli dell'impatto che la catena di fornitura esercita sulla reputazione e sull'efficienza operativa, Generazione Vincente ha adottato un modello di gestione basato su **equità, trasparenza e integrità**.

Ogni potenziale *partner* è sottoposto a una **valutazione preliminare** che include parametri di conformità legale, solidità finanziaria e rispetto delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La qualifica è subordinata all'accettazione formale di presa visione e condivisione del **Codice Etico e del Modello 231**. I fornitori si impegnano a rispettare principi cardine quali **la tutela dei diritti umani, la lotta alla corruzione e la promozione della diversità e dell'inclusione**.

Da sempre Generazione Vincente promuove un **dialogo costante con i suoi partner** al fine di assicurare la continuità e l'efficienza della filiera, mitigando i rischi operativi e costruendo relazioni durature e solide. Un sistema di qualifica strutturato permette non solo di ottimizzare i processi interni, ma di generare un **valore diffuso per il tessuto sociale e le comunità locali**.

In quest'ottica, Generazione Vincente crede fermamente che ogni scelta d'acquisto debba tradursi in un beneficio concreto, orientando l'approvvigionamento verso **realità imprenditoriali sane, trasparenti e orientate allo sviluppo sostenibile**.

Laddove possibile, Generazione Vincente sceglie materiali **eco-compatibili** per le attività d'ufficio e promozionali. Anche per il *merchandising*, la Società privilegia borse e accessori realizzati con **materiali riciclati**, contribuendo a ridurre l'impiego di plastica vergine e a sostenere soluzioni orientate all'economia circolare.

Ma il senso di responsabilità di Generazione Vincente valica i confini nazionali per abbracciare sfide globali come **il cambiamento climatico e le disuguaglianze sociali**.

A testimonianza di ciò, nel **2025** la Società ha sottoscritto l'abbonamento annuale **"Un futuro più giusto"** sulla piattaforma **Treedom**. Il progetto Treedom non rappresenta solo un'iniziativa di riforestazione, ma un vero e proprio strumento di *empowerment* comunitario.



4.3 Qualità al servizio del cliente

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

Generazione Vincente ha consolidato il proprio impegno verso **l'eccellenza del servizio** attraverso l'implementazione di una strategia di *business* orientata alla piena comprensione e soddisfazione delle esigenze dei clienti attuali e potenziali. Tale approccio si fonda su un **dialogo continuo e strutturato con le aziende clienti**, finalizzato a coglierne in modo puntuale i fabbisogni organizzativi, produttivi e professionali, nonché a sviluppare **soluzioni personalizzate, flessibili e coerenti** con i rispettivi contesti di riferimento.

Questo orientamento contribuisce in modo significativo alla **crescita sostenibile della Società**, favorendo la creazione di relazioni solide e durature, basate su fiducia reciproca, continuità della collaborazione e rafforzamento del livello di fidelizzazione, con ricadute positive anche in termini di reputazione, posizionamento competitivo e valore condiviso generato nel lungo periodo.

La Società promuove inoltre un'esperienza per il cliente improntata ai principi di **trasparenza, ascolto e tempestività**, riconoscendo il dialogo e il confronto quali elementi centrali per il miglioramento continuo dei servizi. A tal fine, Generazione Vincente mette a disposizione **canali dedicati e strutturati** per la gestione di richieste di informazioni, segnalazioni e reclami, garantendo tracciabilità, presa in carico rapida e risposte puntuali.

Questo sistema consente di monitorare costantemente il **livello di soddisfazione dei clienti**, di individuare eventuali aree di miglioramento e di attivare tempestivamente azioni correttive, contribuendo a rafforzare la qualità percepita, la trasparenza dei processi e il senso di affidabilità e vicinanza riconosciuto alla Società.

La qualità dei servizi erogati è ulteriormente rafforzata dall'impiego di **professionisti qualificati**, dotati di competenze specialistiche e costantemente aggiornati rispetto all'evoluzione del mercato del lavoro e del quadro normativo di riferimento.

In particolare, Generazione Vincente adotta **processi di ricerca e selezione trasparenti, strutturati e basati su metodologie consolidate**, che prevedono un'attenta analisi del fabbisogno del cliente, una valutazione approfondita delle competenze tecniche e trasversali dei candidati e un monitoraggio continuo degli inserimenti effettuati. Tale approccio consente di favorire il cosiddetto **"perfect match"** tra candidati e aziende, contribuendo a migliorare le *performance* organizzative delle imprese clienti, a ridurre il *turnover* e a generare **valore sostenibile per tutte le parti coinvolte**.

In tale prospettiva, Generazione Vincente garantisce **elevati standard qualitativi, tempi di risposta ridotti ed elevata efficienza operativa** grazie alla presenza di un Team dedicato di *Customer Relationship Management (CRM Team)*, composto da quattro figure specializzate – **Consulente Commerciale, Consulente di Selezione, Consulente dei Servizi Amministrativi e Consulente per il Lavoro** – che assicurano un presidio completo e puntuale di tutte le fasi del servizio, offrendo ai clienti un interlocutore strutturato, competente e costantemente disponibile, e contribuendo al miglioramento dell'efficienza, della qualità del servizio e del livello complessivo di soddisfazione.

Ogni consulente è un punto di riferimento dedicato, per un servizio che ti mette al centro.



4.4

Territori, comunità locali e istituzioni

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 203-2 Impatti economici indiretti significativi

GRI 413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo

Generazione Vincente riconosce **il valore strategico del dialogo e della collaborazione con i territori, le comunità locali e le Istituzioni**, quali elementi fondamentali per promuovere uno sviluppo sostenibile e generare valore condiviso nel lungo periodo.

In tale contesto, la Società si impegna a **sostenere attivamente le comunità in cui opera**, con particolare attenzione ai più giovani, contribuendo alla diffusione di valori positivi, al rafforzamento dell'occupabilità e alla crescita del capitale sociale. Parallelamente, mantiene un **rapporto costante e trasparente con le Istituzioni**, basato su principi di correttezza, collaborazione e integrità, favorendo la creazione di sinergie volte allo sviluppo socioeconomico locale.

Un contributo concreto in questa direzione è rappresentato dall'organizzazione annuale di numerosi **Recruiting Day** su tutto il territorio nazionale, iniziative che favoriscono **l'incontro diretto tra imprese e persone in cerca di occupazione**, riducendo il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro e contribuendo allo sviluppo occupazionale locale.

Nel corso di questi eventi, candidati, neodiplomati e lavoratori hanno l'opportunità di sostenere colloqui, ricevere orientamento e accedere gratuitamente a nuove opportunità professionali, confermando il ruolo di Generazione Vincente quale **ponte tra persone e imprese**.

A supporto della diffusione della conoscenza e della trasparenza nel mercato del lavoro, Generazione Vincente promuove, inoltre, contenuti specialistici accessibili *online* attraverso il portale digitale **Job Opinion Leader**, contribuendo alla condivisione di informazioni qualificate e riducendo al contempo l'utilizzo di materiali cartacei.

A integrazione di questo approccio digitale, l'azienda organizza numerosi *webinar* con esperti del settore, volti a fornire approfondimenti su temi di mercato, orientamento professionale e sviluppo delle competenze, favorendo **l'aggiornamento continuo dei candidati e delle imprese** e rafforzando il ruolo di Generazione Vincente come punto di riferimento qualificato nel mondo del lavoro.

La partecipazione a eventi di settore rappresenta un ulteriore strumento di **dialogo e valorizzazione dei territori**. In tale ambito, la presenza di Generazione Vincente, con la sua *business line* **AgriStaffing**, a **Macfrut 2025** - tra i principali eventi fieristici internazionali dedicati alla filiera ortofrutticola - in collaborazione con **La Grande Bellezza Italiana**, ha confermato l'impegno a valorizzare il capitale umano e a rafforzare il legame tra le imprese del territorio e i professionisti del settore.

Durante i tre giorni della manifestazione, AgriStaffing ha promosso iniziative di orientamento e *recruiting* che hanno consentito a numerosi candidati di entrare in contatto diretto con le imprese del settore, confermando il ruolo di Generazione Vincente come *partner* attivo nella trasformazione del lavoro in agricoltura, con una visione integrata che mette al centro **le persone, l'innovazione e il futuro del settore primario**.

4.4.1

Le iniziative a sostegno delle comunità locali e dei territori

Il contributo di Generazione Vincente alle iniziative sotto riportate – relative all'anno di rendicontazione **2025** - si inserisce in una visione strutturata di **responsabilità sociale d'impresa**, in cui **sport, cultura e territorio** diventano strumenti concreti di inclusione, partecipazione e sviluppo sociale.

L'impegno non si esaurisce nel sostegno economico, ma si traduce in **azioni operative e di valorizzazione**, capaci di dare continuità e impatto alle iniziative sostenute

V Memorial Michele Amoroso

Supporto al **"V Memorial Michele Amoroso"**, evento culturale e solidale promosso con l'obiettivo di raccogliere fondi a favore del progetto **"A Casa Lontano da Casa"** della **Fondazione Santobono Pausilipon**, iniziativa dedicata all'accoglienza e al sostegno delle famiglie dei bambini in cura.

L'azienda ha garantito un **supporto completo all'iniziativa**, contribuendo alle attività di organizzazione e coordinamento, al supporto operativo e alla comunicazione e promozione della raccolta fondi, confermando il proprio impegno concreto in ambito sociale e a favore del territorio.

L'iniziativa ha inoltre visto il **coinvolgimento attivo dei dipendenti**, impegnati nelle attività di supporto organizzativo e logistico e presenti durante l'evento, nonché partecipi alla raccolta fondi in favore della Fondazione.



Torneo Internazionale ITF Wheelchair Tennis

Sostegno al **torneo internazionale di tennis in carrozzina**, iniziativa finalizzata alla promozione dello sport paralimpico e alla diffusione dei valori di **inclusione, pari opportunità e valorizzazione delle diversità**.

Generazione Vincente ha partecipato in qualità di *main sponsor* dell'evento, contribuendo alla sua realizzazione e supportandone la visibilità attraverso attività di comunicazione e valorizzazione sui propri canali istituzionali, nonché mediante la fornitura di *gadget* e materiali di *merchandising* aziendale.

L'iniziativa ha inoltre previsto il **coinvolgimento diretto dei dipendenti della Filiale di Chieti** e la partecipazione della funzione **HR, Organization & Public Affair Director** in occasione della conferenza stampa e durante lo svolgimento dell'evento, a testimonianza dell'impegno concreto dell'azienda nel promuovere una cultura inclusiva e attenta al valore sociale dello sport.



Spoltore Urban Climbing

Sostegno a un **evento sportivo urbano dedicato all'arrampicata**, promosso con l'obiettivo di valorizzare il territorio e favorire il coinvolgimento attivo della comunità locale.

Generazione Vincente ha contribuito all'iniziativa attraverso la sponsorizzazione dell'evento e il supporto alle attività di comunicazione, mediante la diffusione e la valorizzazione dei contenuti sui propri canali aziendali.

L'iniziativa ha, inoltre, previsto il **coinvolgimento dei dipendenti della Filiale di Chieti**, rafforzando il legame tra l'azienda e il territorio e promuovendo la partecipazione attiva alla vita della comunità locale.



Napoli Basket

Sostegno e partecipazione a eventi e attività promosse da **Napoli Basket**, comprendenti momenti istituzionali, come la conferenza stampa di presentazione dell'atleta **Naz Mitrou Long**, e ulteriori iniziative sportive sul territorio, anche in qualità di *match sponsor*.

L'azienda ha contribuito in veste di *main sponsor*, supportando le iniziative sia sotto il profilo economico sia attraverso attività di comunicazione e valorizzazione sui propri canali aziendali, con l'obiettivo di **promuovere lo sport e rafforzare il legame con la comunità locale**.

L'iniziativa ha inoltre previsto il **coinvolgimento attivo dei dipendenti**, che hanno partecipato a diverse attività, tra cui un torneo di basket tra *sponsor* con una squadra composta da personale aziendale, favorendo momenti di aggregazione e condivisione.



Scandone Basket Avellino - Vasto Basket - Team Volley Napoli

Sponsorizzazioni finalizzate al sostegno di attività sportive connesse al basket e al volley e alla promozione della pratica sportiva sul territorio, con l'obiettivo di favorire **l'inclusione sociale, il benessere della comunità e la diffusione di valori positivi** quali il lavoro di squadra, il rispetto e uno stile di vita sano.



Christmas Charity Gala "Uniti nel Cuore" - 2025

Adesione al piano *sponsor* del **Galà di Beneficenza di Natale "Uniti nel Cuore"**, presso "La Santissima" (Vico Trinità delle Monache, Napoli), promosso e organizzato dal **Comitato "Uniti nel Cuore"** composto da: Gruppo Giovani Imprenditori Unione Industriali Napoli, Giovani ACEN Napoli, UGDCEC Napoli, AIGA Napoli, Confapi Napoli, Associazione Giovani Consulenti del Lavoro.



Molfetta All Inclusive 2025

L'attenzione al territorio si esprime anche attraverso il sostegno a iniziative di inclusione sociale, come la sponsorizzazione del festival **"All Inclusive 2025"**, svoltosi nella città di Molfetta, evento dedicato alla promozione della **partecipazione, dell'accessibilità e della cittadinanza attiva**.

Attraverso queste iniziative, la Società contribuisce alla costruzione di un **ecosistema locale inclusivo, innovativo e orientato al futuro**, confermando il proprio ruolo di attore responsabile nello sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera.

Per Generazione Vincente, **sostenere l'inclusione significa promuovere opportunità per tutte e tutti**, costruendo contesti in cui ogni persona possa sentirsi accolta e valorizzata. L'esperienza di **Molfetta All Inclusive** conferma quanto l'azione nei territori sia centrale per realizzare una cultura del lavoro più equa, accessibile e partecipativa.



4.4.2 Vicino ai più giovani

Generazione Vincente offre ai giovani **strumenti concreti di orientamento** per compiere scelte consapevoli tra percorsi formativi e opportunità professionali. Attraverso iniziative dedicate e sinergie con **Scuole e Università**, l'azienda contribuisce attivamente alla **riduzione del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro**, favorendo l'occupabilità delle nuove generazioni e una transizione più efficace verso il mercato del lavoro.

L'azienda organizza e partecipa a numerosi eventi formativi e *career day*, accompagnando studenti e laureandi in un percorso di scoperta tra **competenze, aspirazioni e opportunità professionali**.

Tra le iniziative principali del **2025** figurano, a titolo esemplificativo:

- la terza edizione di **Orientiamoci 2.0 – Il percorso delle superiori verso il futuro** presso l'Istituto **"Fermi Sacconi Ceci" di Ascoli Piceno** – Generazione Vincente ha accompagnato ragazze e ragazzi in un viaggio di scoperta tra competenze, aspirazioni e opportunità lavorative, con l'obiettivo di ridurre il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro e aiutare i giovani ad affrontare con maggiore consapevolezza il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro;
- il **Career Day 2025 dell'Università di Camerino (Unicam)** - L'iniziativa ha rappresentato un momento importante di incontro tra studenti, laureandi e aziende, offrendo un contesto stimolante per il confronto tra domanda e offerta di lavoro nel mondo della progettazione, del *design* e delle professioni creative. Il *team* di Generazione Vincente della filiale di Ascoli Piceno ha offerto la possibilità di conoscere da vicino le opportunità professionali offerte da Generazione Vincente, ricevere orientamento su percorsi di carriera e sostenere colloqui conoscitivi con i *recruiter*. La partecipazione al *Career Day* ha rafforzato **il legame di Generazione Vincente con il territorio e con il mondo accademico**, ribadendo l'impegno nel favorire l'incontro tra giovani talenti e mercato del lavoro, soprattutto in settori dove **creatività, competenza e innovazione** rappresentano leve fondamentali per la crescita;
- il **Career Day SEAGS 2025 dell'Università "Gabriele d'Annunzio" di Pescara**, in collaborazione con la **Scuola delle Scienze Economiche, Aziendali, Giuridiche e Sociologiche (SEAGS)**, il **Dipartimento di Economia (DEC)** e il **Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali (DSGS)** - L'iniziativa, patrocinata da **Confindustria Abruzzo**, dalla **Camera di Commercio Chieti-Pescara** e da **Federmanager Abruzzo e Molise**, ha rappresentato un momento chiave per il dialogo tra il mondo accademico e quello del lavoro, offrendo a studenti e laureati occasioni concrete di incontro con imprese, enti e agenzie per il lavoro. I partecipanti hanno potuto confrontarsi con i *recruiter* di Generazione Vincente, porre domande, ricevere consigli utili sull'orientamento professionale e svolgere brevi colloqui conoscitivi. Particolarmente apprezzato è stato il laboratorio di **Role Playing "Mondi a confronto"**, guidato dalla *HR, Organization & Public Affair Director*. L'attività ha permesso agli studenti di mettersi in gioco simulando dinamiche lavorative reali, confrontandosi con situazioni tipiche della vita aziendale e sviluppando **competenze trasversali fondamentali** come la comunicazione efficace, la gestione dei conflitti, il lavoro in *team* e il *problem solving*.

Attraverso iniziative e partecipazioni di questo calibro, Generazione Vincente conferma la propria vocazione nel **costruire ponti tra istruzione e occupazione**, contribuendo in modo attivo alla crescita delle nuove generazioni e alla diffusione di una cultura del lavoro basata su **competenze, orientamento e valorizzazione del talento**.

4.4.3 Il rapporto con le Istituzioni

Generazione Vincente intrattiene **rapporti costanti e strutturati con le Istituzioni pubbliche** a livello nazionale, regionale e locale, nell'ambito delle attività finalizzate alla **promozione dell'occupazione** e all'erogazione di servizi per il lavoro finanziati con risorse pubbliche.

La Società è autorizzata dal **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** e da **ANPAL** ed è accreditata presso diverse Regioni per l'erogazione di servizi al lavoro, condizione che consente di operare su tutto il territorio nazionale nell'ambito delle **politiche attive per il lavoro**.

Le **Politiche Attive del Lavoro** rappresentano l'insieme di misure e servizi promossi dalle istituzioni pubbliche e attuati anche attraverso operatori accreditati, finalizzati a **favorire l'occupazione, migliorare l'occupabilità delle persone e facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**, mediante attività di orientamento, formazione, accompagnamento al lavoro e inserimento professionale.

In tale contesto, l'area aziendale dedicata alle **Politiche Attive del Lavoro** cura la gestione delle procedure di accreditamento e il mantenimento dell'iscrizione agli albi regionali degli operatori autorizzati, nonché la partecipazione ad avvisi pubblici e programmi promossi da enti regionali, ministeriali e comunali, volti a favorire l'inserimento e il reinserimento lavorativo.

La Società mantiene un **dialogo continuo con gli uffici competenti della Pubblica Amministrazione** per la presentazione delle istanze di accreditamento, la gestione degli *audit* previsti dalla normativa, la rendicontazione delle attività svolte e la richiesta di finanziamenti connessi ai servizi erogati.

Grazie alla sinergia tra **istituzioni, aziende e professionisti del settore**, si stanno gettando le basi per la creazione di un **mercato del lavoro più solido, inclusivo e ricco di opportunità**.

In tale ottica, Generazione Vincente collabora con enti pubblici, amministrazioni locali e *partner* territoriali per promuovere iniziative di inclusione sociale e occupazionale al fine di migliorare l'accesso al lavoro, rafforzare l'occupabilità delle persone e rispondere in modo efficace alle esigenze del mercato del lavoro, operando nel rispetto dei principi di **trasparenza, correttezza e collaborazione istituzionale**.

Tra le iniziative del **2025** rientra la partecipazione al progetto **"Inclusione al Centro"**, promosso dall'**Azienda Speciale Consortile A.C.C.C. N19** e cofinanziato dall'**Unione Europea – Regione Campania** nell'ambito del **PR Campania FSE+ 2021–2027**.

"Inclusione al Centro" è un modello concreto di *welfare* di prossimità, nato dalla collaborazione tra istituzioni, terzo settore e *partner* privati, con l'obiettivo di promuovere **partecipazione attiva, formazione e coesione territoriale**.

Il progetto punta a creare un sistema di supporto integrato attraverso:

- **servizi sociali innovativi** a sostegno di famiglie e minori in difficoltà;
- **percorsi di formazione e orientamento** per sviluppare competenze spendibili nel mercato del lavoro;
- **tirocini di inserimento e reinserimento** rivolti a soggetti svantaggiati e persone con disabilità.

Generazione Vincente partecipa al progetto offrendo **competenze consolidate nelle politiche attive del lavoro, nella formazione e nell'orientamento professionale**, supportando i beneficiari nei percorsi di inserimento e crescita, confermando l'impegno dell'azienda verso un **mercato del lavoro più equo, accessibile e sostenibile**, in linea con i principi del Fondo Sociale Europeo Plus.



5.

La sostenibilità ambientale



Ethical
Guidelines



ability

5.1

La Politica per l'ambiente

GRI 2-23 Impegno in termini di policy

GRI 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy

Ridurre l'impatto derivante dalle proprie attività sull'ambiente, questo è l'obiettivo che Generazione Vincente persegue mediante il proprio **Sistema di Gestione Ambientale**, certificato in conformità allo *standard UNI EN ISO 14001:2015*.

Nell'ambito della **Politica Ambientale** definita, seppure nella consapevolezza che le attività svolte non generano importanti impatti diretti, Generazione Vincente ha individuato gli obiettivi di miglioramento indicati di seguito, nella consapevolezza che ciò sia un *dovere etico di tutti*:

- **Minimizzare il consumo delle risorse**
- **Minimizzare la produzione di rifiuti**
- **Incrementare la sensibilità del personale, dei fornitori e di tutte le parti interessate**

Tali obiettivi sono perseguiti mediante:

- **Digitalizzazione dei processi** e conseguente riduzione nei consumi di energia collegata ai processi di stampa;
- **Razionalizzazione nell'utilizzo dei macchinari di condizionamento** (definizione di regole di utilizzo);
- **Utilizzo di autovetture a ridotto consumo e ridotte emissioni.**

5.2

Gestione dell'energia

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 302-1 Consumo di energia interno all'Organizzazione

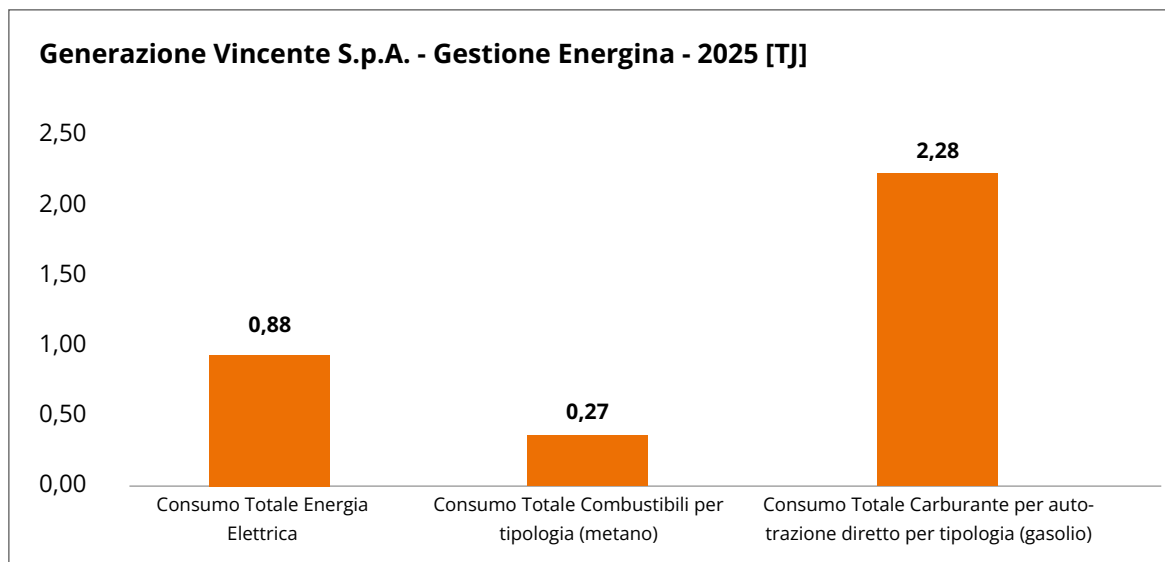
GRI 302-3 Intensità energetica



Linking the SDGs and the GRI Standards-rev. 2020

L'energia utilizzata si riferisce al funzionamento delle sedi (energia elettrica e metano) e all'alimentazione delle autovetture aziendali. I principi di **minimizzazione dei consumi** sono perseguiti mediante un **utilizzo consapevole** da parte di tutti e nel **mantenimento in efficienza degli apparati**.

302 INDICATORI ENERGIA	
DENOMINAZIONE	VALORE
Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti non rinnovabili (metano) [TJ]	0,27
Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti non rinnovabili (gasolio) (TJ)	2,28
Consumo di energia elettrica (in joule, wattora o multipli) (TJ)	0,88
Consumo totale di energia interno all'organizzazione, in joule o multipli	3,43



5.3 Emissioni in atmosfera

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)



Linking the SDGs and the GRI Standards-rev. 2020

Le **Emissioni di gas a effetto serra (GHG)** che sono state considerate si riferiscono a quelle emissioni in atmosfera che contribuiscono al cambiamento climatico, come, ad esempio, il biossido di carbonio (CO₂) e il metano (CH₄).

Tali emissioni sono state articolate, in relazione alle attività svolte, in emissioni ad effetto serra:

- **dirette (Scope 1)**
- **indirette energetiche (Scope 2)**

Le tipologie di gas considerate sono il biossido di carbonio (CO₂), metano (CH₄), etano (C₂H₆), protossido di azoto (N₂O), idrofluorocarburi (HFC), perfluorocarburi (PFC), esafluoruro di zolfo (SF₆) e trifluoro di azoto (NF₃).

EMISSIONI DI SCOPE 1

In questo tipo di emissioni, che comprendono quelle **legate direttamente alle attività svolte o controllate dall'organizzazione**, sono state considerate quelle:

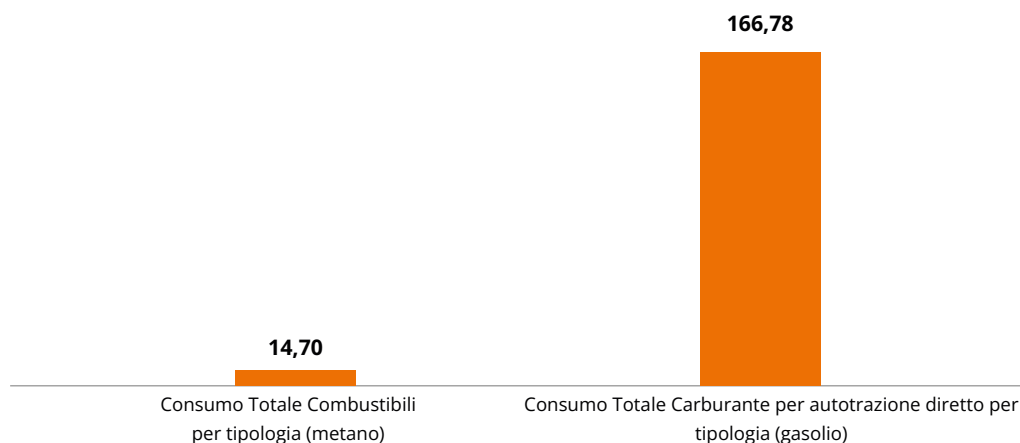
- **derivanti dalle attività di combustione legate al trasporto interno**
- **derivanti dalle attività di combustione relative alla gestione di sede**

Per ciascun tipo di processo è stato predisposto uno specifico tipo di indicatore, strutturato in modo da determinare:

- **Valore Lordo delle Emissioni dello specifico processo**, espresso in T CO₂ Eq

INDICATORI	
DENOMINAZIONE	VALORE [TCO ₂ Eq]
Valore Lordo Emissioni GHG Scope 1 – Trasporto Interno	166,78
Valore Lordo Emissioni GHG Scope 1 – Combustione	14,70
Valore Lordo Emissioni GHG Scope 1	181,47

Generazione Vincente S.p.A. - Emissioni in Atmosfera Scope 1 - 2025 [TCO₂]

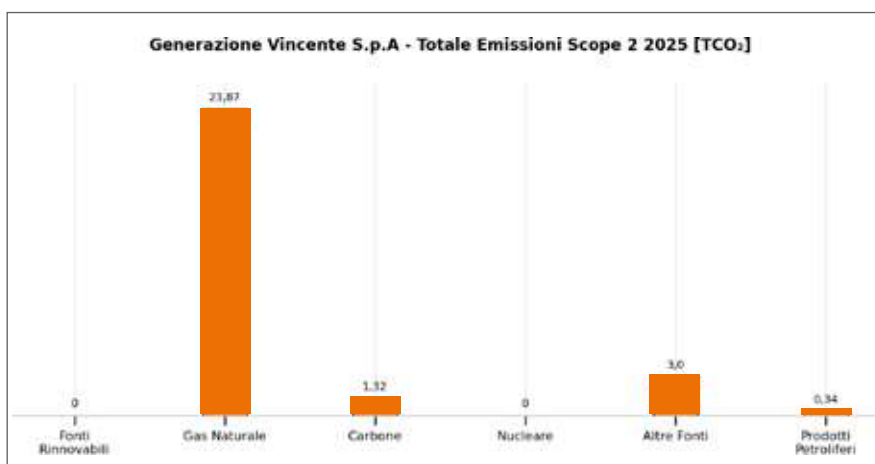
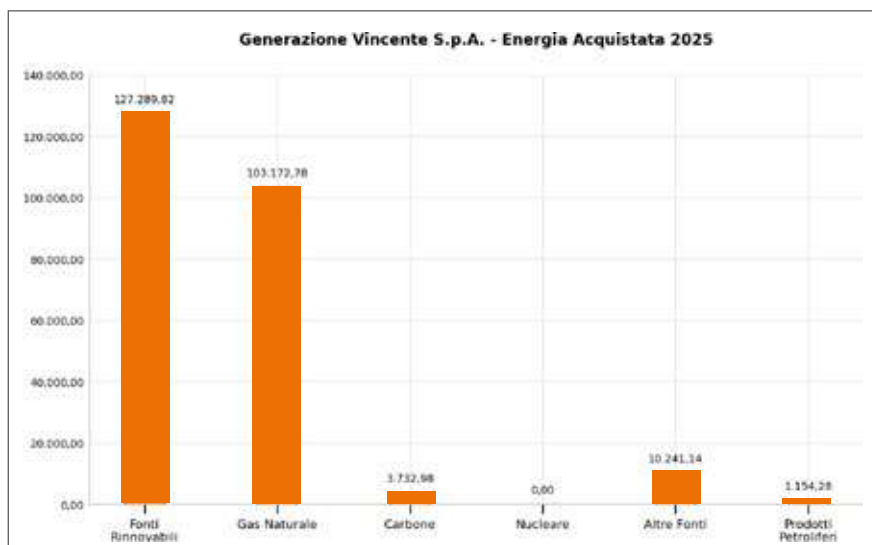


EMISSIONI DI SCOPE 2

In questo tipo di emissioni, che comprendono quelle derivanti dall'utilizzo di energia elettrica utilizzata per provvedere al funzionamento delle sedi acquistata dal mercato, sono state determinate in modo specifico, partendo dai **consumi di energia [espressi in kWh]** e confrontandoli con l'ultimo aggiornamento disponibile del **mix energetico nazionale** (*pubblicato su GSE il 27/06/2025 e relativo all'anno solare 2024*).

Per questo tipo di processo è stato predisposto uno specifico tipo di indicatore, strutturato in modo da determinare:

- **Valore Lordo delle Emissioni dello specifico processo**, espresso in T CO₂ Eq.



5.4 Gestione dei rifiuti

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti

GRI 306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti

GRI 306-3 Rifiuti prodotti



Linking the SDGs and the GRI Standards-rev. 2020

Presso le sedi di Generazione Vincente viene effettuata la **gestione dei rifiuti in conformità alla normativa vigente**. I rifiuti prodotti sono prevalentemente di **tipo urbano** e sono gestiti secondo le modalità di raccolta previste dai regolamenti locali applicabili e prevedono il conseguente conferimento al servizio pubblico di raccolta.

Con riferimento a quei rifiuti prodotti, classificabili come **speciali**, essi sono gestiti mediante trasporto effettuato da fornitori esterni iscritti, per le differenti tipologie, all'**Albo Nazionale dei Gestori Ambientali**, e conferiti presso impianti di destinazione in possesso di adeguate autorizzazioni ai rispettivi trattamenti.

In materia di rifiuti sono gestite due differenti politiche per il miglioramento:

- **politiche volte alla riduzione della produzione di rifiuti mediante riutilizzo**
- **politiche che comportano utilizzo di materiali provenienti da riciclo**

Sono stati predisposti specifici indicatori strutturati in modo da determinare in relazione al periodo di rendicontazione:

- **quantità dei rifiuti non pericolosi prodotti**, espresso in T
- **quantità totale dei rifiuti prodotti**, espresso in T
- **incidenza percentuale di rifiuti non pericolosi rispetto al totale**, espresso in %

INDICATORI	
DENOMINAZIONE	VALORE
Quantità totale dei rifiuti prodotti [T]	1,27
Incidenza percentuale dei rifiuti non pericolosi [%]	100,00
Incidenza percentuale dei rifiuti da imballaggio [%]	88,77
Incidenza percentuale dei rifiuti derivanti dall'utilizzo di tecnologie di stampa [%]	11,23

6.

Indicatori di performance e contenuti GRI



6.1

Indicatori di performance

DIPENDENTI DIRETTI

Dipendenti al 31/12/2025 per tipologia contrattuale e impiego suddiviso per genere			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Numero dipendenti	103	33	136
Numero dipendenti a tempo indeterminato	93	31	124
Numero dipendenti a tempo determinato	10	2	12
Numero dipendenti a ore non garantite	-	-	-
Numero dipendenti a tempo pieno	100	33	133
Numero dipendenti a tempo parziale	3	0	3

	Dipendenti al 31/12/2025 per categoria professionale e età													
	< 30 anni				30 - 50 anni				> 50 anni				N. tot	% tot
	N. tot. donne	% Donne	N. tot. uomini	% Uomini	N. tot. donne	% Donne	N. tot. uomini	% Uomini	N. tot. donne	% Donne	N. tot. uomini	% Uomini		
Dirigenti	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Quadri	—	—	—	—	1	0,7 %	1	0,7 %	4	3 %	3	2,2 %	9	6,6 %
Impiegati	23	17 %	3	2,2 %	68	50 %	24	17,6 %	7	5,1 %	2	1,5 %	127	93,4 %
Operai	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	23		3		69		25		11		5		136	100%

Dipendenti al 31/12/2025 per Paese di nascita e genere			
Paese di nascita	Uomini	Donne	Totale
Italia	33	102	135
Bosnia	0	1	1

Dipendenti al 31/12/2025 per Regione												
	Abruzzo	Calabria	Campania	Emilia Romagna	Lazio	Lombardia	Marche	Piemonte	Puglia	Sicilia	Veneto	TOTALE
Numero dipendenti	12	2	56	1	4	8	5	12	16	1	19	136
Numero dipendenti a tempo indeterminato	12	2	53	1	3	8	3	12	14	1	15	124
Numero dipendenti a tempo determinato	0	0	3	0	1	0	2	0	2	0	4	12
Numero dipendenti a ore non garantite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero dipendenti a tempo pieno	12	2	56	1	4	8	5	11	16	1	17	133
Numero dipendenti a tempo parziale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	3

Dipendenti che hanno usufruito nel 2025 del congedo parentale				
Donne	Uomini	Totale	Tasso di rientro al lavoro*	Tasso di fidelizzazione**
9	0	9	100 %	100 %

*Il tasso di rientro a lavoro è stato calcolato secondo la seguente formula: Numero totale di dipendenti che sono effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale ÷ Numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale x 100

** Il tasso di fidelizzazione è stato calcolato secondo la seguente formula: Numero totale di dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere ritornati al lavoro dopo un congedo parentale ÷ numero totale di dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti x 100

Rapporto tra salario base delle donne e degli uomini, per categoria professionale	M	F	(F-M)/M x 100
Quadri	59.820,00 €	74.305,00 €	24 %
Impiegati	31.058,00 €	28.720,00 €	- 7,5 %
Rapporto tra remunerazione complessiva delle donne e degli uomini, per categoria professionale	M	F	(F-M)/M x 100
Quadri	66.401,00	84.921,00	28 %
Impiegati	30.713,00	25.370,00	- 17,4 %

Numero totale e tasso nuove assunzioni per genere e età							
	< 30 anni		30 - 50 anni		> 50 anni		Totale
	Numero totale	Tasso di assunzione	Numero totale	Tasso di assunzione	Numero totale	Tasso di assunzione	
Uomini	1	0,71%	4	2,84%	0		5
Donne	9	6,4%	8	5,67%	0		17
Totale	10	7,09%	12	8,51%	0		22
Numero totale di cessazioni e tasso di turnover per genere e età							
	< 30 anni		30 - 50 anni		> 50 anni		Totale
	Numero totale	Turnover	Numero totale	Turnover	Numero totale	Turnover	
Uomini	2	1,42%	10	7,09%			12
Donne	9	6,38%	7	4,96%			16
Totale	11	7,80%	17	12,06%			28
Turnover totale							
	Numero totale (entrati + usciti)			Turnover totale			
Uomini	17			12,06%			
Donne	33			23,40%			
Totale	50			35,46%			

Per calcolare il tasso di Turnover positivo è stata utilizzata la seguente formula: dipendenti assunti (per genere ed età) / Totale personale in forza al 01 gennaio 2025 (141) x 100

Per calcolare il tasso di Turnover negativo è stata utilizzata la seguente formula: dipendenti cessati (per genere ed età) / Totale personale in forza al 01 gennaio 2025 (141) x 100

Per calcolare il tasso di Turnover totale è stata utilizzata la seguente formula: dipendenti assunti (per genere ed età) + dipendenti cessati (per genere ed età) / Totale personale in forza al 01 gennaio 2025 (141) x 100

Ore di formazione* ai dipendenti, per genere e categoria professionale									
2025									
Ore di formazione	N. ore uomini	Totale dipendenti uomini	Numero ore pro-capite uomini	N. ore donne	Totale dipendenti donne	Numero ore pro-capite donne	Numero ore totali	Totale dipendenti	Numero ore pro-capite
Quadri	5	4	1,25	7	5	1,4	12	9	1,33
Impiegati	83	29	2,86	344	98	3,51	427	127	3,36
	88	33	2,66	351	103	3,40	439	136	3,22

*La tabella non include le ore di formazione dedicate alla tematica della salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Infortuni e decessi sul lavoro - dipendenti diretti		
	Numero	Tasso
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0
Infortuni sul lavoro registrabili	0	0
Numero di ore lavorative svolte		223.677

Malattie professionali - dipendenti diretti		
	Numero	
Decessi dovuti a malattia professionale	0	
Casi di malattia professionale registrabili	0	

Ore di formazione obbligatoria Sicurezza ai dipendenti, per genere e categoria professionale									
2025									
Ore di formazione	N. ore uomini	Totale dipendenti uomini	Numero ore pro-capite uomini	N. ore donne	Totale dipendenti donne	Numero ore pro-capite donne	Numero ore totali	Totale dipendenti	Numero ore pro-capite
Quadri	12	4	3,00	0	5	-	12	9	1,30
Impiegati	94	29	3,20	182	98	1,85	276	127	2,17
	106	33	3,21	182	103	1,76	288	136	2,11

DIPENDENTI IN SOMMINISTRAZIONE

Dipendenti al 31/12/2025 per tipologia contrattuale e impiego suddiviso per genere			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Numero dipendenti	1490	3221	4711
Numero dipendenti a tempo indeterminato	194	916	1110
Numero dipendenti a tempo determinato	1296	2305	3601
Numero dipendenti a ore non garantite	1480	3211	4691
Numero dipendenti a tempo pieno	978	2457	3435
Numero dipendenti a tempo parziale	512	764	1276

	Dipendenti al 31/12/2025 per Regione																				
	Abruzzo	Basilicata	Bolzano	Calabria	Campania	Emilia-Romagna	Friuli Venezia Giulia	Lazio	Liguria	Lombardia	Marche	Molise	Piemonte	Puglia	Sardegna	Sicilia	Toscana	Trento	Umbria	Veneto	Totale complessivo
Numero dipendenti	345	37	9	261	791	313	144	600	40	471	200	16	227	334	61	127	84	1	54	596	4711
Numero dipendenti a tempo indeterminato	217	0	0	0	162	59	51	57	18	149	40	8	40	50	12	5	0	0	1	241	1110
Numero dipendenti a tempo determinato	128	37	9	261	629	254	93	543	22	322	160	8	187	284	49	122	84	1	53	355	3601
Numero dipendenti a ore non garantite	345	37	9	260	773	313	144	600	40	471	200	16	227	334	61	126	84	1	54	596	4691
Numero dipendenti a tempo pieno	279	36	9	224	490	132	138	500	30	327	107	16	194	155	52	115	43	1	48	538	3434
Numero dipendenti a tempo parziale	66	1	0	37	301	181	6	100	10	144	93	0	33	179	9	12	41	0	6	58	1277

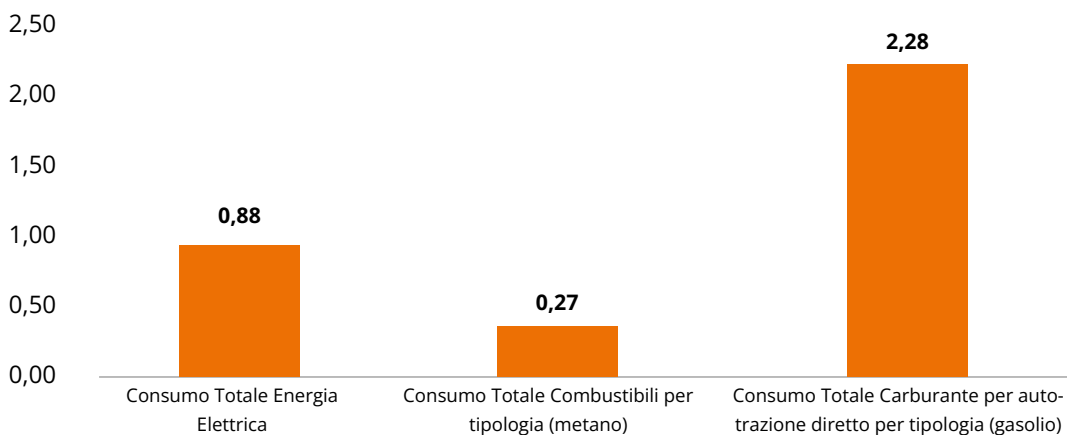
	Dipendenti al 31/12/2025 per categoria professionale e età													
	< 30 anni				30 - 50 anni				> 50 anni				N. tot	% tot
	N. tot. donne	% Donne	N. tot. uomini	% Uomini	N. tot. donne	% Donne	N. tot. uomini	% Uomini	N. tot. donne	% Donne	N. tot. uomini	% Uomini		
Dirigenti	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Quadri	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Impiegati	146	3,1 %	111	2,4 %	211	4,5 %	152	3,2 %	36	0,8 %	16	0,3 %	672	14,3 %
Operai	668	14,2 %	1135	24,1 %	293	6,2 %	1413	30 %	136	2,9 %	394	8,4 %	4039	85,7 %
	814		1246		504		1565		172		410		4711	100%

Dipendenti al 31/12/2025 per Paese di nascita e genere			
Paese di nascita	Uomini	Donne	Totale
Afghanistan	30	0	30
Albania	27	10	37
Argentina	2	0	2
Bangladesh	225	3	228
Benin	4	0	4
Bolivia	0	1	1
Bosnia Erzegovina	1	3	4
Brasile	3	3	6
Bulgaria	4	10	14
Burkina Faso	20	2	22
Burundi	1	0	1
Camerun	10	1	11
Cile	1	0	1
Cina Repubblica Popolare	1	0	1
Colombia	4	1	5
Costa d'Avorio	12	0	12
Croazia	3	0	3
Cuba	3	2	5
Dominica	1	0	1
Ecuador	1	0	1
Egitto	25	0	25
El Salvador	1	1	2
Filippine	29	3	32
Gambia	35	0	35
Georgia	2	0	2
Germania Rep. Federale	0	1	1
Ghana	7	0	7
Guinea	11	0	11
Guinea Bissau	1	0	1
India	22	8	30
Iran	0	1	1
Italia	2201	1317	3518
Kazakistan	0	1	1
Kosovo	3	0	3
Liberia	1	0	1
Lituania	0	1	1
Macedonia	1	1	2
Malesia	3	0	3
Mali	10	0	10
Marocco	61	12	73
Moldavia	6	9	15
Mozambico	0	1	1
Niger	1	0	1
Nigeria	67	4	71
Pakistan	108	4	112

Perù	9	4	13
Polonia	4	5	9
Rep. Dominicana	5	0	5
Romania	96	66	162
Russia (Federazione Russa)	1	2	3
Senegal	66	2	68
Serbia	1	0	1
Sierra Leone	2	0	2
Slovacchia	0	1	1
Somalia	2	0	2
Sri Lanka	61	2	63
Togo	2	0	2
Tunisia	17	4	21
Ucraina	5	3	8
Venezuela	2	1	3

302 INDICATORI ENERGIA	
DENOMINAZIONE	VALORE
Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti non rinnovabili (metano) [TJ]	0,27
Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti non rinnovabili (gasolio) (TJ)	2,28
Consumo di energia elettrica (in joule, wattora o multipli) (TJ)	0,88
Consumo totale di energia interno all'organizzazione, in joule o multipli	3,43

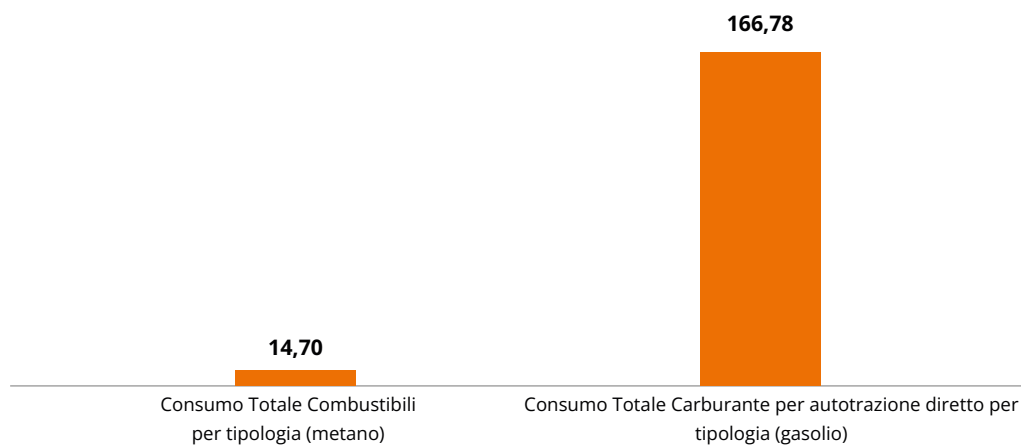
Generazione Vincente S.p.A. - Gestione Energinia - 2025 [TJ]



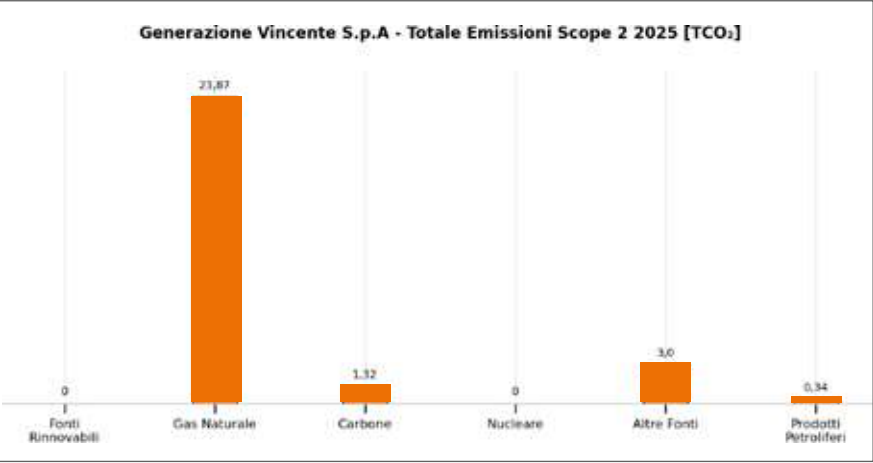
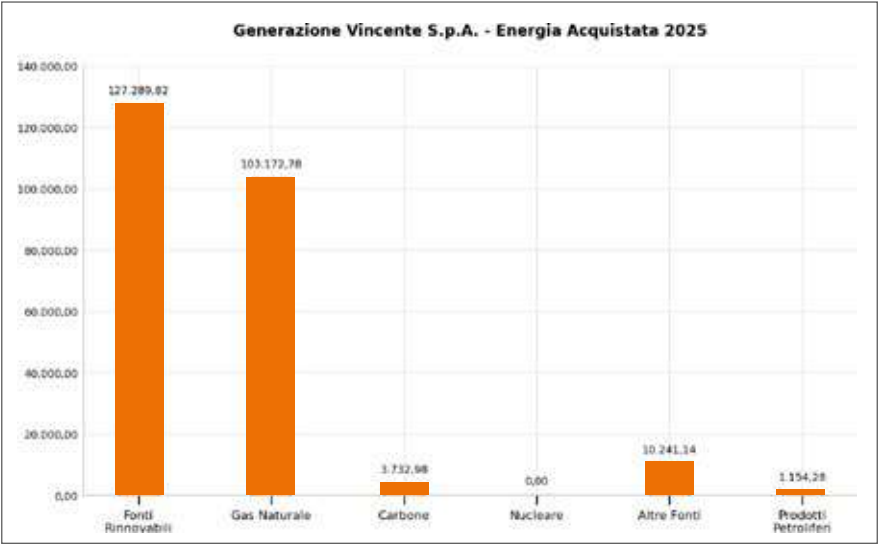
- Emissioni in Atmosfera
- Emissioni di Scope 1

INDICATORI	
DENOMINAZIONE	VALORE [TCO ₂ Eq]
Valore Lordo Emissioni GHG Scope 1 – Trasporto Interno	166,78
Valore Lordo Emissioni GHG Scope 1 – Combustione	14,70
Valore Lordo Emissioni GHG Scope 1	181,47

Generazione Vincente S.p.A. - Emissioni in Atmosfera Scope 1 - 2025 [TCO₂]



INDICATORI	
DENOMINAZIONE	VALORE [TCO ₂ Eq]
Valore Lordo Emissioni GHG Scope 2 – Energia Elettrica	28,53



Rifiuti

INDICATORI	
DENOMINAZIONE	VALORE
Quantità totale dei rifiuti prodotti [T]	1,27
Incidenza percentuale dei rifiuti non pericolosi [%]	100,00
Incidenza percentuale dei rifiuti da imballaggio [%]	88,77
Incidenza percentuale dei rifiuti derivanti dall'utilizzo di tecnologie di stampa [%]	11,23

Indice dei contenuti GRI

Dichiarazione d'uso	Generazione Vincente S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025 con riferimento agli Standard GRI.	
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021	
Titolo GRI Standard	Informativa	Ubicazione nel documento
GRI 2 – Informazioni generali (2021)	2-1 Dettagli organizzativi	Generazione Vincente. Una storia di successo; La Governance; I nostri servizi; La presenza sul territorio.
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Rendicontazione individuale
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	2- 5 Assurance esterna	Nota metodologica
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di Business	I nostri servizi; La presenza sul territorio; I fornitori di Generazione Vincente
	2-7 Dipendenti	Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone; Indicatori di performance.
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone
	2-9 Struttura e composizione della Governance	La Governance
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	La Governance
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Analisi di materialità
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	La lettera agli stakeholder
	2-23 Impegno in termini di policy	Le Misure di business etico e sostenibile; Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone; I fornitori di Generazione Vincente; La Politica ambientale.
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Le Misure di business etico e sostenibile; Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone; I fornitori di Generazione Vincente; La Politica ambientale.
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Analisi di materialità
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Le Misure di business etico e sostenibile; Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone.
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Le Misure di business etico e sostenibile.
	2-28 Adesione ad associazioni	La Governance
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	La mappatura degli stakeholder
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità
	3-2 Elenco di temi materiali	Analisi di materialità
	3-3 Gestione dei temi materiali	Le Misure di business etico e sostenibile; Il Valore economico generato e distribuito; Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone; I fornitori di Generazione Vincente; Qualità al servizio del cliente; Territori, comunità locali e Istituzioni; Gestione dell'energia; Emissioni in Atmosfera; Gestione dei rifiuti.
GRI 201: Performance economiche (2016)	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Il Valore economico generato e distribuito
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Il Valore economico generato e distribuito

GRI 203: Impatti economici indiretti (2016)	203-2 Impatti economici indiretti significative	Territori, comunità locali e Istituzioni
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	I fornitori di Generazione Vincente
GRI 205: Anticorruzione (2016)	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Le Misure di business etico e sostenibile
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale (2016)	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Le Misure di business etico e sostenibile
GRI 302: Energia (2016)	302-1 Consumo di energia interno all'Organizzazione	Gestione dell'energia
	302-3 Intensità energetica	
GRI 305: Emissioni (2016)	GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Emissioni in Atmosfera
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	
GRI 306: Rifiuti (2020)	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Gestione dei rifiuti
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	
	306-3 Rifiuti prodotti	
GRI 401: Occupazione (2016)	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone; Indicatori di performance.
	401-3 Congedo parentale	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone; Indicatori di performance.
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	
	403-9 Infortuni sul lavoro	
	403-10 Malattia professionale	
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone; Indicatori di performance.
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	La Governance Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone; Indicatori di performance.
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone; Indicatori di performance.
GRI 406: Non discriminazione (2016)	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Il cuore di Generazione Vincente: le nostre persone
GRI 413: Comunità locali (2016)	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Territori, comunità locali e Istituzioni

generazione vincente®

Job Opinion Leader