

Bilancio di Sostenibilità

Obiettivi per
lo Sviluppo Sostenibile

Bilancio di Sostenibilità

Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile

Report 2025

Pubblicato nel mese
di giugno 2026



Indice

	70
	71
14	73
14	78
16	79
16	80
	82
22	85
	88
23	
24	90
26	92
30	
32	97
	97
36	102
37	104
	104
39	106
42	106
43	
44	108
	112
	113
	114
45	
47	117
49	
55	118
60	125
64	
65	
67	
69	



Lettere agli *stakeholder*

Maria Raffaella Caprioglio

Presidente Umana S.p.A.

Per Umana la sostenibilità è la capacità di generare valore duraturo attraverso il lavoro. Significa promuovere occupazione di qualità, tutelare la dignità delle persone, valorizzare competenze e talenti, investire nella formazione e creare condizioni che favoriscano crescita professionale, sicurezza e benessere. Per le persone, per le aziende, per i territori. Significa anche supportare le aziende nell'affrontare il cambiamento, aiutandole a reperire competenze adeguate e a sviluppare modelli organizzativi capaci di coniugare competitività e responsabilità sociale.

Operare nel settore del lavoro significa oggi assumersi una responsabilità ancora più ampia rispetto al passato. Il mercato del lavoro sta attraversando una trasformazione profonda, accelerata dall'innovazione tecnologica, dalla digitalizzazione, dai cambiamenti demografici e dalle nuove aspettative delle persone nei confronti dell'esperienza professionale.

Siamo consapevoli che il lavoro rappresenta non soltanto una leva economica, ma anche uno strumento fondamentale di inclusione, autonomia e partecipazione sociale. Per questo motivo abbiamo continuato a rafforzare il nostro impegno verso le categorie più fragili, verso le nuove generazioni che si affacciano al mondo professionale e verso tutte le persone che vivono momenti di transizione o difficoltà occupazionale. Crediamo infatti che una crescita realmente sostenibile debba essere condivisa e accessibile.

Questo Bilancio di Sostenibilità rappresenta anche un esercizio di trasparenza e dialogo. Un dialogo verso stakeholder e clienti, con i quali in tutti questi anni abbiamo costruito un rapporto di fiducia reciproco. E un dialogo con i nostri colleghi, con i quali condividiamo un lungo cammino alle nostre spalle e un altro ancor più lungo davanti a noi. Il nostro obiettivo è comunicare con trasparenza ciò che siamo e come agiamo, anche attraverso la produzione di rendiconti più snelli, sintetici, con focus verticali dedicati ai diversi interlocutori.

Attraverso dati, risultati e obiettivi vogliamo condividere il percorso intrapreso, consapevoli che la fiducia si costruisce nel tempo attraverso coerenza, affidabilità e capacità di misurare concretamente il proprio impatto. Ma questo Bilancio, il sesto, è uno strumento che racconta non soltanto i risultati raggiunti, ma soprattutto il modo in cui intendiamo creare valore per le persone, le imprese e il territorio.

I traguardi raggiunti sono il risultato dell'impegno quotidiano delle nostre persone, della collaborazione con clienti, candidati, partner e istituzioni, e della volontà comune di affrontare il cambiamento con visione e senso di responsabilità. A tutti loro desidero rivolgere un sincero ringraziamento.

Guardiamo al futuro con determinazione, convinti che le Agenzie per il Lavoro possano svolgere un ruolo sempre più strategico nel favorire sviluppo economico, coesione sociale e innovazione. Continueremo pertanto a operare con integrità, competenza e attenzione all'impatto delle nostre attività, contribuendo alla costruzione di un mercato del lavoro più inclusivo, dinamico e sostenibile per le persone, per le imprese e per le comunità in cui operiamo.

Buona lettura.



Giuseppe Venier

Amministratore Delegato Umana S.p.A.

In questi anni abbiamo imparato che la sostenibilità è, prima di tutto, una responsabilità: verso le persone, le imprese, i territori e le comunità in cui operiamo. Ma anche verso il futuro del lavoro dove oggi si misurano le trasformazioni della nostra società.

Il lavoro è cambiato e continua a cambiare rapidamente: evolvono le competenze richieste, le aspettative delle persone, le tecnologie e i modelli organizzativi. Cambia anche il nostro Paese, segnato da dinamiche demografiche che incidono direttamente sul mercato del lavoro: meno giovani, più lavoratori adulti, difficoltà nel trovare competenze adeguate e una crescente necessità di accompagnare persone e imprese nelle transizioni professionali. Sono trasformazioni che non consentono letture superficiali, né risposte standardizzate.

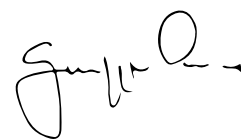
In questo scenario, il ruolo di un Gruppo come Umana non può essere quello di un semplice osservatore. Per la natura stessa del nostro lavoro, siamo ogni giorno nel punto di incontro tra persone e imprese. È lì che la sostenibilità sociale diventa concreta: nel contribuire a creare lavoro regolare, sicuro e dignitoso; nel dare alle persone strumenti per crescere; nell'aiutare le imprese a trovare competenze e a riconoscerne pienamente il valore.

Per noi, il Bilancio di Sostenibilità non è soltanto una raccolta di dati. È uno strumento di consapevolezza, che ci porta a guardare con serietà agli impatti delle nostre scelte e a chiederci se ciò che facciamo genera valore nel tempo, restando coerenti con i valori che ci hanno guidato fin dall'inizio.

Questa sesta edizione assume un significato particolare perché estende lo sguardo a un perimetro più ampio e articolato. Negli anni Umana è cresciuta, integrando competenze, attività e storie imprenditoriali differenti. Accanto ai servizi per il lavoro, alla formazione e alla consulenza HR, oggi convivono esperienze che toccano il territorio, l'artigianalità, la produzione, le filiere, l'ambiente e le comunità locali. Realtà diverse, ma chiamate a riconoscersi in un orizzonte comune.

Questo passaggio ci chiede un salto di responsabilità. La crescita di un Gruppo non si misura soltanto nella dimensione, ma nella capacità di governare la complessità che quella crescita porta con sé. Non basta essere più grandi: bisogna essere più consapevoli. L'estensione del perimetro va letta come una scelta di maturità, accompagnando aziende con storie e attività differenti verso un metodo condiviso di analisi, misurazione e miglioramento. La sostenibilità, infatti, non può restare un linguaggio astratto. Dove raccogliamo dati migliori, decidiamo meglio. Dove individuiamo rischi e opportunità con maggiore anticipo, governiamo meglio.

Questo sesto Bilancio non è quindi un punto di arrivo, ma una tappa di un percorso più ampio. Racconta un Gruppo che cambia e che vuole continuare a crescere senza perdere il senso originario del proprio agire: centralità delle persone, etica del lavoro, correttezza, tutela, integrazione e merito. La sfida sarà mantenere coerenza dentro una maggiore complessità, continuando a essere riconoscibili per il modo in cui lavoriamo e per il valore condiviso che ci impegniamo a generare.



Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 del Gruppo Umana illustra le performance ambientali, sociali e di governance con riferimento alle attività svolte dalle società incluse nel perimetro di rendicontazione. Il documento, il sesto rilasciato dal Gruppo, descrive i progetti e i risultati raggiunti, promuovendo una visione di creazione di valore sostenibile verso il mondo del lavoro, le imprese, le comunità e gli stakeholder. Tale pubblicazione conferma il costante impegno del Gruppo a operare in modo responsabile e a mantenere una comunicazione trasparente e strutturata in merito ai propri impatti e alle proprie performance ESG.

Nel 2025 il Gruppo Umana ha ampliato il perimetro di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità. Il presente documento rendiconta pertanto Umana S.p.A. e sei società da essa direttamente o indirettamente controllate: Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l., Uomo e Impresa S.r.l., Puliverde S.r.l., Salviati S.r.l. e Società Agricola San Giobbe a r.l. Ai fini del presente Bilancio, salvo diversa indicazione, l'espressione "Gruppo Umana" si riferisce quindi a tale perimetro di rendicontazione. La scelta, maturata nell'ambito del più ampio perimetro societario oggetto del bilancio consolidato facente capo a LB Holding S.p.A., risponde alla volontà di rappresentare in modo più completo l'articolazione del Gruppo e di rafforzare progressivamente la raccolta, il consolidamento e la rendicontazione dei dati ESG. Le tre società incluse per la prima volta nel 2025 presentano attività e profili di impatto differenti rispetto al perimetro storico dei servizi per il lavoro, della formazione e della consulenza in ambito organizzazione e gestione delle risorse umane: Puliverde S.r.l. opera nei servizi di pulizia, cura degli spazi e servizi complementari; Salviati S.r.l. rappresenta una storica realtà del vetro artistico muranese; Società Agricola San Giobbe a r.l. svolge attività agricola e zootecnica.

Le ulteriori società riconducibili al perimetro societario complessivo non sono incluse nella rendicontazione 2025 nell'ambito di un percorso graduale di strutturazione dei processi di raccolta dati e di consolidamento delle informazioni ESG. Tale scelta tiene inoltre conto della loro attuale rilevanza rispetto alla rappresentazione complessiva del Gruppo e agli impatti oggetto del presente Bilancio.

Le informazioni e i dati presentati si riferiscono all'esercizio 1° gennaio – 31 dicembre 2025, salvo diversa indicazione. Ove possibile, sono stati inclusi dati comparativi riferiti agli esercizi precedenti, con lo scopo di mostrare l'andamento delle performance del Gruppo su un orizzonte temporale più ampio. Per garantire una rappresentazione accurata delle performance sono stati privilegiati indicatori quali-quantitativi direttamente rilevabili e misurabili, ricorrendo a stime solo in casi limitati. Eventuali correzioni, riesposizioni dei dati o discontinuità rispetto alla versione precedente del Bilancio sono state segnalate in modo chiaro nelle note a margine dei dati.

A seguito dell'estensione del perimetro, alcuni dati 2025 non risultano pienamente comparabili con quelli pubblicati nelle precedenti edizioni del Bilancio. Salvo diversa indicazione, i dati 2025 riportati nelle tabelle si riferiscono al perimetro di rendicontazione esteso a sette entità del Gruppo, comprensivo di Umana S.p.A., Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l., Uomo e Impresa S.r.l., Puliverde S.r.l., Salviati S.r.l. e Società Agricola San Giobbe a r.l.; i dati relativi agli esercizi 2023 e 2024 si riferiscono invece al perimetro storico composto da Umana S.p.A., Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l. e Uomo e Impresa S.r.l. Eventuali limitazioni, esclusioni, riclassificazioni o variazioni metodologiche sono indicate nelle specifiche sezioni del Bilancio, al fine di garantire una lettura corretta e trasparente dell'evoluzione delle performance.

Per la redazione del presente Bilancio di Sostenibilità sono stati utilizzati i principi di rendicontazione del "GRI Sustainability Reporting Standards", pubblicati nel 2021 dal "GRI – Global Reporting Initiative", al fine di definire la qualità delle informazioni rendicontate secondo i principi di Accuracy, Balance, Clarity, Comparability, Completeness, Sustainability context, Timeliness e Verifiability, così come indicato nel GRI 1: Foundation 2021. In considerazione dell'ampliamento del perimetro di rendicontazione e degli esiti dell'analisi di materialità, sono stati inoltre considerati, ove pertinenti, gli Standard settoriali GRI applicabili, con particolare riferimento al GRI 13: Agriculture, Aquaculture and Fishing Sectors 2022 per gli aspetti connessi alle attività agricole e zootecniche di Società Agricola San Giobbe a r.l.

Il presente Bilancio è redatto in conformità ai GRI Standards secondo l'opzione "in accordance" e sottoposto, su base volontaria, a revisione limitata da parte di società terza indipendente.

Nel 2025 il Gruppo ha aggiornato l'analisi di materialità, estendendo il processo alle società incluse nel nuovo perimetro di rendicontazione. Tale attività ha consentito di rileggere i temi materiali già identificati nelle precedenti edizioni alla luce della nuova configurazione del Gruppo e di considerare gli impatti specifici connessi alle attività di Puliverde, Salviati e Società Agricola San Giobbe.

Il Gruppo si impegna a monitorare costantemente gli aggiornamenti normativi in materia di rendicontazione di sostenibilità, al fine di assicurare la piena conformità ai requisiti applicabili. In tale prospettiva, l'ampliamento del perimetro e il progressivo rafforzamento dei processi di raccolta dati rispondono anche all'esigenza di prepararsi a una rendicontazione sempre più completa, comparabile e verificabile.

Il presente documento è stato presentato al Consiglio di Amministrazione in data 08/05/2026.

Per maggiori dettagli su obiettivi, indicatori e risultati raggiunti o per commenti al presente documento è possibile inviare una richiesta a: **sostenibilita@umana.it**

1.

Il Gruppo *Umana*

“

*Un lungo percorso
al fianco delle aziende
condividendone
i valori e rispondendo
alle loro esigenze.*

1.1 Storia e mission

Il Gruppo Umana è una realtà imprenditoriale italiana attiva nei servizi per il lavoro, nella formazione, nella consulenza, in attività produttive e di servizio.

Guidato da una visione ispirata ai principi di correttezza, equità e trasparenza, nel rispetto delle normative vigenti e degli interessi di tutti gli stakeholder, si configura come un ecosistema di imprese capaci di generare valore economico sostenibile e duraturo.

Le attività del Gruppo si fondano su relazioni solide e di lungo periodo, su una profonda conoscenza dei territori e su una costante attenzione all'impatto delle proprie scelte su persone, imprese e comunità.

Nel corso della sua storia, ha progressivamente ampliato il proprio perimetro di attività, affiancando ai servizi tradizionali per il lavoro, la formazione e la consulenza nuove realtà caratterizzate da modelli operativi distinti ma coerenti con i valori fondanti.

Questa diversificazione richiede un approccio strutturato e responsabile alla rendicontazione, volto a rappresentare in modo trasparente le specificità dei diversi modelli operativi e i relativi impatti.

In linea con i principi del Bilancio di Sostenibilità, il Gruppo monitora le proprie performance ambientali, sociali e di governance, con l'obiettivo di consolidare un modello di crescita equilibrata e generare benefici duraturi per persone, comunità e territori.



1.2 Vision

Il Gruppo Umana guarda al cambiamento come a una leva strategica per creare valore e affrontare le sfide economiche, ambientali e demografiche del nostro tempo, nella convinzione che ogni trasformazione richieda soluzioni nuove, inclusive e responsabili.

Aspira a essere protagonista nell'evoluzione dei servizi e dei prodotti nei mercati in cui è presente, anticipando i bisogni emergenti e investendo in modelli organizzativi, formativi e produttivi capaci di coniugare efficienza, innovazione e impatto positivo sulla società.

Il Gruppo riconosce nell'innovazione tecnologica, nella valorizzazione delle competenze e nella qualità delle relazioni professionali fattori chiave per rafforzare la competitività delle imprese e l'occupabilità delle persone.

La sostenibilità orienta le scelte strategiche del Gruppo e rappresenta un principio trasversale del fare impresa: un impegno concreto a favore del benessere delle generazioni future, della tutela del lavoro, della valorizzazione dei territori e della creazione di impatti economici e sociali positivi e misurabili.

In questa prospettiva, il Gruppo Umana si impegna a costruire un modello di sviluppo solido e condiviso, capace di generare valore nel lungo periodo per persone, imprese e comunità.

1.3 Le aziende del Gruppo rendicontate

Ai fini del presente Bilancio di Sostenibilità, il perimetro di rendicontazione include 7 società, individuate in base a criteri di rilevanza economica, operativa e di impatto: Umana S.p.A., Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l., Uomo e Impresa S.r.l., Puliverde S.r.l., Salviati S.r.l. e Società Agricola San Giobbe a r.l.



Umana nasce a Venezia nel 1997 come società di lavoro temporaneo e, nel 2004, con l'entrata in vigore del Dlgs 276/2003, la cosiddetta Riforma Biagi, diventa Agenzia per il Lavoro generalista (Aut. Min. Lav. Prot. n. 1181 - SG del 13.12.2004). Da allora, supporta lo sviluppo delle imprese italiane e multinazionali. Un lungo percorso al fianco delle aziende, condividendone i valori, rispondendo alle loro esigenze, individuando, e possibilmente anticipando, le loro necessità. Fin dall'inizio si è impegnata a costruire una via "umana" e sostenibile alla flessibilità, mettendo al centro la persona.

Per rispondere alle esigenze specifiche delle aziende e valorizzare le professionalità di ogni settore, senza trascurare le attività tradizionalmente rivolte all'intero panorama imprenditoriale, Umana si è strutturata in diverse Aree Specialistiche: ICT - Information & Communication Technology; Servizi alla Persona; Energie Rinnovabili; Turismo e Ristorazione; Area Orientamento; Collocamento Mirato; Moda e Lusso; GDO - Grande Distribuzione Organizzata; Pubblica Amministrazione; Sanità; Logistica e Trasporti; Agricoltura e Agroalimentare; Area Integrazione Italia ed Estero.

Per garantire uno sviluppo adeguato e massimizzare l'efficienza delle attività di Umana, nel corso degli anni sono state istituite due divisioni specializzate. La divisione dedicata alla ricerca e selezione di personale qualificato e manageriale, Alti Profili, che progetta e realizza azioni mirate per soddisfare le esigenze organizzative delle aziende clienti.

La divisione Itinere, nata per supportare l'evoluzione delle aziende attraverso piani di sviluppo organizzativo, che combina competenze e professionalità per studiare e realizzare interventi su misura per i diversi bisogni di crescita.



Umana Forma nasce nel 2001 come società di formazione del Gruppo Umana. Da sempre Umana Forma pone le persone al centro della propria missione, progettando e offrendo percorsi di crescita personale e professionale su misura.

L'offerta formativa di Umana Forma si distingue per l'approccio altamente personalizzato e per l'attenzione alla qualità dei contenuti e delle metodologie didattiche. I percorsi vengono costruiti partendo da un'analisi approfondita dei fabbisogni aziendali, con l'obiettivo di garantire interventi mirati, efficaci e immediatamente applicabili nel contesto lavorativo.

Per ampliare ulteriormente il valore della propria offerta, nel 2005 Umana Forma ha dato vita a Hi_Formazione, la propria Scuola di Alta Formazione. Questa realtà nasce con l'obiettivo di sviluppare percorsi ad alto valore aggiunto, dedicati in particolare alle risorse strategiche delle aziende, come manager, talenti e figure chiave. Hi_Formazione si distingue per la capacità di progettare interventi altamente qualificati e su misura, finalizzati a migliorare la competitività aziendale, sostenere la crescita organizzativa e rafforzare la motivazione dei collaboratori.

Un elemento distintivo di Hi_Formazione è l'attenzione alla formazione esperienziale, sia indoor che outdoor. Attraverso metodologie innovative basate sul "learning by doing", i partecipanti vengono coinvolti in attività pratiche, simulazioni e contesti dinamici che favoriscono un apprendimento più profondo ed efficace.



Nata nel 1999 a Milano, UForm. è una realtà specializzata nella formazione e nella gestione delle risorse umane. Nel corso degli anni ha consolidato la propria esperienza nel settore, diventando un punto di riferimento per aziende e lavoratori che desiderano investire nella crescita professionale e nell'aggiornamento continuo.

Accreditata dalla Regione Lombardia per la formazione e l'orientamento, UForm. opera sia nell'ambito della formazione finanziata sia in quello della formazione a mercato, offrendo soluzioni flessibili e personalizzate per rispondere a esigenze diverse. I suoi servizi si rivolgono a imprese private e pubbliche, lavoratori occupati e persone in cerca di occupazione, con l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo, lo sviluppo delle competenze e la riqualificazione professionale.

L'attività di UForm. si caratterizza per un forte orientamento alla qualità e all'innovazione metodologica. I percorsi formativi vengono progettati con attenzione alle specifiche necessità dei destinatari, integrando competenze tecniche e trasversali. In particolare, è dedicata grande attenzione all'area delle relazioni e delle competenze manageriali, riconoscendo il loro ruolo strategico nel miglioramento delle performance individuali e organizzative.

Grazie a un approccio strutturato e a un team di professionisti qualificati, è in grado di accompagnare le organizzazioni in tutte le fasi del processo formativo, dalla progettazione alla realizzazione, fino al monitoraggio e alla valutazione dei risultati. In questo modo, UForm. contribuisce alla crescita delle persone e delle aziende, supportandole nell'affrontare le sfide di un mercato del lavoro sempre più dinamico e competitivo.



Uomo e Impresa è un'Agenzia per il Lavoro specialistica, autorizzata dal Ministero del Lavoro (Aut. Min. Lav. n. 4385 del 12.2.2007) all'attività di supporto alla ricollocazione professionale. Fondata nel 1994, è stata tra le prime realtà in Italia a introdurre e sviluppare servizi di outplacement e consulenza di carriera, contribuendo in modo significativo alla diffusione di una cultura orientata alla gestione responsabile delle transizioni professionali. Dal 2004 fa parte del Gruppo Umana, all'interno del quale opera in sinergia con le altre società dedicate alle risorse umane, rafforzando ulteriormente la propria capacità di intervento e di supporto alle persone e alle organizzazioni.

Presente sul territorio nazionale con cinque sedi principali – Milano, Bologna, Roma, Pordenone e Treviso – Uomo e Impresa dispone di una struttura tecnico-professionale centralizzata dedicata all'analisi del mercato del lavoro e alla ricerca di opportunità occupazionali, sia per percorsi di outplacement individuale sia collettivo.

I percorsi di outplacement includono attività di bilancio delle competenze, definizione dell'obiettivo professionale e orientamento al mercato del lavoro, con un'attenzione specifica alle dinamiche evolutive dei diversi settori. Vengono inoltre sviluppati piani personalizzati di riqualificazione professionale, che possono includere interventi di upskilling e reskilling, finalizzati a migliorare l'occupabilità delle persone.

Accanto ai servizi di outplacement, Uomo e Impresa offre soluzioni dedicate allo sviluppo dell'employability e alla crescita professionale, come il bilancio di competenze e il career check. A questi si affianca la consulenza previdenziale, erogata attraverso sinergie interne al Gruppo Umana, che consente alle persone di effettuare scelte consapevoli rispetto al proprio futuro lavorativo e pensionistico.



Puliverde S.r.l. è la società del Gruppo Umana attiva dal 2015 nei servizi di pulizia professionale, sanificazione e cura degli spazi. Con sede principale a Riva del Garda e una sede operativa a Venezia, la società opera a supporto di imprese, uffici, strutture ricettive, contesti turistici, residenziali e industriali, offrendo servizi calibrati in base alla destinazione d'uso degli spazi e sulle esigenze dei clienti. L'identità aziendale di Puliverde si fonda su un'organizzazione capace di presidiare attività diffuse sul territorio, garantendo continuità operativa, affidabilità e attenzione alle specificità di ciascun intervento.

In un settore in cui la qualità percepita dipende dalla regolarità del servizio, dalla cura del dettaglio e dalla capacità di adattarsi a contesti diversi, la società ha progressivamente strutturato un metodo di lavoro orientato alla programmazione, al coordinamento delle risorse e al controllo dei risultati.

In questo percorso si inserisce il sistema di gestione per la qualità certificato ISO 9001, che contribuisce a rendere più solidi i processi aziendali e a sostenere il miglioramento continuo. Per Puliverde, la qualità rappresenta quindi un elemento organizzativo centrale, attraverso cui assicurare servizi coerenti, tracciabili e rispondenti alle aspettative dei clienti.



Salviati è una storica manifattura del vetro artistico veneziano, fondata nel 1859 a Venezia da Antonio Salviati. Fin dalle origini, l'azienda si distingue per la capacità di coniugare tradizione artigianale, ricerca tecnica e apertura ai mercati internazionali, contribuendo al recupero e alla valorizzazione di lavorazioni, forme e linguaggi ispirati alla grande storia vetraria veneziana. Il suo percorso attraversa oltre un secolo e mezzo di trasformazioni artistiche, progettuali e manifatturiere, mantenendo al centro il valore del saper fare e la relazione con il territorio muranese.

Nel corso del tempo, Salviati ha consolidato la propria identità attraverso collaborazioni con maestri vetrai, direttori artistici e designer, valorizzando il know-how artigianale della tradizione vetraria muranese e coniugandolo con ricerca estetica, qualità del prodotto

e capacità progettuale. L'ingresso nel Gruppo Umana, avvenuto nel 2015, ha aperto una nuova fase di rilancio e consolidamento, orientata a preservare l'eredità culturale e manifatturiera dell'azienda e, al tempo stesso, a rafforzarne l'organizzazione, i presidi gestionali e la capacità di rispondere alle esigenze di un mercato sempre più attento alla qualità, alla tracciabilità e alla conformità dei processi.

Oggi Salviati opera a Murano attraverso un assetto che integra progettazione, competenze tecniche e dialogo costante con le maestranze specializzate della lavorazione del vetro. L'ufficio tecnico rappresenta un punto di raccordo essenziale tra idea progettuale, fattibilità realizzativa, lavorazioni artigianali e richieste del cliente, accompagnando le diverse fasi del processo: dallo sviluppo del progetto alla definizione delle soluzioni tecniche, fino al controllo qualità, al packaging e alla gestione del prodotto finito. La collaborazione con brand internazionali del lusso e del design richiede un presidio costante della qualità del prodotto, della tracciabilità documentale e del controllo operativo, affiancando alla valorizzazione del patrimonio artistico e manifatturiero un'attenzione crescente agli aspetti di compliance, sicurezza, selezione dei materiali e gestione responsabile delle attività. In questa prospettiva, Salviati rappresenta per il Gruppo Umana una realtà dal forte valore culturale e identitario, nella quale la tutela della tradizione artigianale veneziana si unisce a un percorso di organizzazione, presidio e sviluppo progressivamente integrato nella più ampia strategia di sostenibilità del Gruppo.



Società Agricola San Giobbe è una realtà agricola e zootecnica radicata nel territorio della Valdichiana, tra Toscana e Umbria, area storicamente vocata all'agricoltura e alla zootecnia bovina di qualità. Fondata nel 2014, l'azienda gestisce oggi oltre 900 ettari di superficie agricola e alleva più di 2.000 capi, con una presenza prevalente di razza Chianina. L'attività si sviluppa secondo un modello agricolo-zootecnico integrato, ispirato a una logica di ciclo chiuso: fin dall'origine del processo produttivo, le attività colturali e zootecniche sono strettamente connesse, con la gestione dei terreni che contribuisce al fabbisogno alimentare dei bovini, rafforzando il controllo sull'origine delle materie prime e sulla composizione della dieta animale.

La tracciabilità rappresenta uno degli elementi centrali del modello aziendale: ogni capo è identificato e seguito lungo il proprio ciclo di vita, consentendo di presidiare le diverse fasi del percorso produttivo, dall'allevamento alle successive lavorazioni. Accanto alla tracciabilità, il benessere animale costituisce un presupposto essenziale dell'attività, con pratiche orientate alla cura quotidiana dei capi, all'attenzione agli spazi e alla gestione delle stalle. Le carni prodotte rientrano nel sistema dell'Indicazione Geografica Protetta "Vitellone Bianco dell'Appennino Centrale", che definisce requisiti specifici di allevamento, alimentazione e provenienza. San Giobbe è inoltre parte del CCBI – Consorzio Produttori Carne Bovina Pregiata delle Razze Italiane, contribuendo alla tutela e alla valorizzazione delle carni pregiate delle razze bovine italiane. Sul versante agricolo, l'azienda opera secondo il Sistema di Qualità Nazionale Produzione Integrata (SQNPI) e nell'ambito di misure agroambientali CSR.

Nel suo insieme, San Giobbe esprime un sistema in cui agricoltura, allevamento, tracciabilità e qualità concorrono a una filiera integrata. Il legame con la Valdichiana, la valorizzazione della razza Chianina e l'attenzione alla gestione responsabile delle risorse rendono l'azienda una realtà fortemente connessa al territorio e alle sue tradizioni agricole e zootecniche.

I numeri del Gruppo

Il Gruppo Umana è una realtà imprenditoriale che dal 1997 opera nei servizi per il lavoro, nella formazione e nella consulenza, creando valore per persone, imprese e territori. Nel 2025, con l'ampliamento del perimetro di rendicontazione a sette società, il Gruppo consolida la propria capacità di generare un impatto sociale ed economico positivo e misurabile.

**Società
rendicontate**

7

**Valore della
produzione
2025**

1.028,5 M€

Il dato si riferisce alla somma dei valori della produzione delle 7 aziende del perimetro

**Persone
inserite nel
mondo del
lavoro** (1997-2025)

936.445

Collaboratori
di cui 1.381 dipendenti
diretti

1.649

**Contratti
a tempo
indeterminato**
dipendenti diretti

90,7%

**Componente
femminile**
dipendenti diretti

84%

**Ore di
formazione
interna**
erogate nel periodo
2022-2025

137.170

**Erogazione
welfare**
dal 2021,
piattaforma W4U

+5,7 M€

**Persone prese
in carico**
dall'area PAL nel 2025

18.812

**Corsi formativi
erogati**
da Umana Forma
e U.Form. nel 2025

5.642

**Giovani
raggiunti**
in eventi e iniziative di
orientamento nel 2025

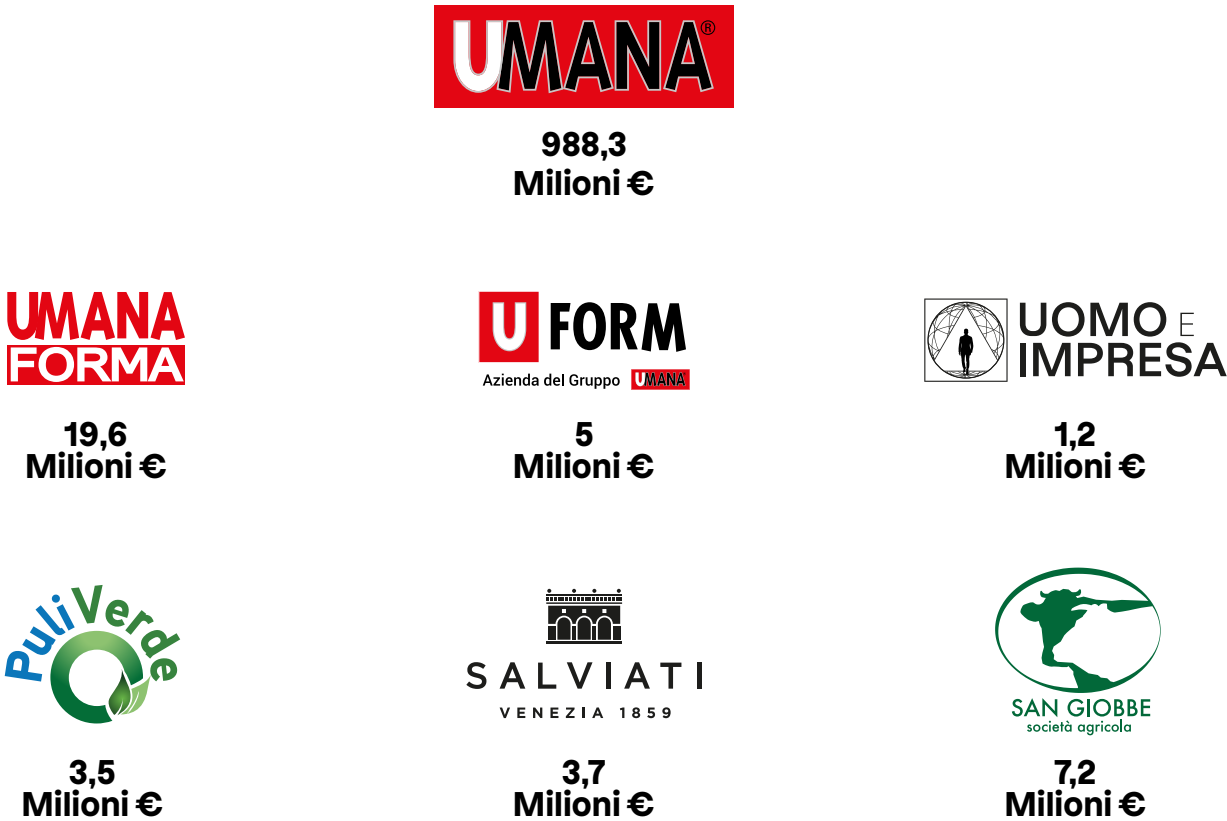
+100K

**Energia
elettrica da
fonti rinnovabili**

99,9%

Con riferimento ai risultati economici del 2025, il Gruppo conferma una solida capacità di generare valore in un contesto di mercato ancora in evoluzione. Umana, con un valore della produzione di 988,3 milioni di euro, si conferma tra le principali agenzie per il lavoro a livello nazionale, all’interno di un Gruppo che, grazie anche al contributo delle altre società, supera complessivamente il miliardo di euro.

Consuntivo 2025 (valore della produzione)



2. L'approccio strategico *allo sviluppo sostenibile*

“

*Un forte senso
di responsabilità verso la
collettività, consapevole
del proprio ruolo sociale*

Per il Gruppo Umana lo sviluppo sostenibile non rappresenta un ambito separato rispetto al business, ma un principio che orienta nel tempo le scelte aziendali, il modo di lavorare e le relazioni con gli stakeholder. Fin dalla sua nascita, il Gruppo ha costruito il proprio percorso su una visione d'impresa fondata sulla centralità della persona, sul rispetto delle regole e sulla volontà di generare valore nel mercato del lavoro, nei territori e nelle comunità di riferimento.

L'estensione del perimetro arricchisce il racconto del Gruppo, includendo realtà caratterizzate da attività, rischi e impatti differenti, ma non modifica l'impostazione di fondo del percorso ESG, che continua a trovare in Umana S.p.A. il principale centro di indirizzo, coordinamento e sviluppo strategico. Questo raccordo si realizza anche attraverso la condivisione progressiva di policy, sistemi di gestione e strumenti di monitoraggio tra le società incluse nel perimetro di rendicontazione.

2.1 Il sistema di valori alla base della strategia d'impresa

Per il Gruppo Umana, i valori aziendali rappresentano il fondamento della strategia d'impresa e il criterio con cui interpretare il proprio ruolo nel mercato del lavoro. In un contesto segnato da trasformazioni demografiche, innovazione tecnologica, transizioni professionali e nuovi bisogni sociali, il Gruppo riconosce nello sviluppo sostenibile una leva di resilienza, adattamento e creazione di valore nel lungo periodo.

Questa impostazione si articola attorno a sei principi — rispetto, tutela, integrazione, autonomia, indipendenza e merito — che ispirano l'azione del Gruppo e ne guidano le scelte.

Attraverso di essi, il Gruppo promuove una cultura del lavoro fondata sulla dignità della persona, sull'inclusione, sulla valorizzazione delle differenze, sulla responsabilità verso la collettività e sulla costruzione di opportunità di crescita e partecipazione.

Rispetto

Promuove una cultura del rispetto, basata su legalità e tutela dei diritti fondamentali, attraverso policy aziendali, sistemi di gestione, formazione e iniziative di sensibilizzazione.

Indipendenza

Sostiene lo sviluppo dell'indipendenza, offrendo strumenti e contesti che favoriscono scelte consapevoli e un miglioramento delle prospettive lavorative e sociali.

Merito

Valorizza il merito e incentiva comportamenti responsabili, supportando chi desidera migliorare il proprio percorso personale e professionale.



Tutela

Adotta misure concrete per la tutela delle persone, con particolare attenzione alla sicurezza sul lavoro e al benessere dei lavoratori.

Integrazione

Considera l'integrazione una condizione fondamentale per garantire equità e permettere a ogni persona di esprimere appieno il proprio potenziale.

Autonomia

Fornisce strumenti per rafforzare l'autonomia individuale e valorizzare le risorse personali, orientandole verso risultati condivisi.

In questa prospettiva, i valori non costituiscono soltanto un riferimento etico, ma contribuiscono anche alla solidità e alla continuità del business.

2.2 Dalla visione ai presidi: il sistema di gestione integrato

La strategia di sostenibilità del Gruppo Umana si fonda sulla convinzione che la qualità dei servizi, la correttezza delle relazioni, la tutela delle persone e la capacità di presidiare i rischi siano condizioni essenziali per una crescita solida e duratura. Su questa base, il Gruppo ha costruito nel tempo un insieme di strumenti di governo e di gestione che ne rendono operativi gli indirizzi in materia di sostenibilità.

Gli **strumenti di Governo della Sostenibilità** sono:

- il **Codice Etico (2004)**, che ha sancito l'avvio del percorso per lo sviluppo sostenibile, ufficializzando l'approccio del Gruppo ai temi di responsabilità sociale;
- il **Piano Strategico di Sostenibilità**, che definisce in modo chiaro e dettagliato le azioni concrete da intraprendere per il raggiungimento degli obiettivi ESG;
- il **Patto di Condotta**, condiviso con i fornitori strategici;
- la **certificazione di Social Accountability (SA 8000)**, che garantisce la correttezza dei rapporti con persone, clienti e fornitori;
- la **Politica Aziendale**, che sancisce le linee guida per l'agire quotidiano, quali trasparenza, serietà, impegno, rispetto della legalità e senso di responsabilità;
- il **Sistema di Gestione Aziendale per la Qualità (ISO 9001)**, integrato con gli standard di responsabilità sociale internazionalmente riconosciuti;
- **Sistema di Gestione Ambientale (ISO 14001)** e **Sistema di Gestione dell'Energia (ISO 50001)** per il presidio dei processi aziendali con l'obiettivo di migliorare l'efficienza energetica e rispettare l'ambiente;
- **Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (ISO 45001)**, parte del sistema di gestione per la tutela dei lavoratori nel luogo di lavoro;
- **Certificazione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022**, ottenuta all'inizio del 2024 e mantenuta anche negli anni successivi, e l'adozione della Policy per la Valorizzazione della Diversità, l'Equità e l'Inclusione (DEI), a dimostrazione dell'attenzione di Umana verso l'inclusività e la valorizzazione della diversità.

Nel 2025, l'ampliamento del perimetro di rendicontazione ha richiesto di rileggere questo assetto in un contesto più articolato. In questo scenario, il Sistema di Gestione Integrato di Umana S.p.A. continua a costituire il principale riferimento del Gruppo, rispetto al quale si raccordano gradualmente i presidi e i sistemi adottati dalle altre società del perimetro 2025.

Standard e presidi organizzativi

Il Sistema di Gestione Integrato di Umana S.p.A. rappresenta il presidio più strutturato del Gruppo ed è sviluppato in coerenza con i requisiti delle norme **UNI EN ISO 9001:2015, SA8000, UNI EN ISO 45001:2018, UNI EN ISO 14001:2015, UNI CEI EN ISO 50001:2018 e UNI/PdR 125:2022**.

Nel perimetro storico del Gruppo, Umana S.p.A., Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l. e Uomo e Impresa S.r.l. adottano inoltre **codici etici** e di **condotta** integrati nei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (**MOG**) ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Sul piano della gestione per la qualità invece, oltre a Umana S.p.A., anche Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l., Uomo e Impresa S.r.l. e Puliverde S.r.l., hanno sviluppato i propri processi in conformità ai requisiti della norma **ISO 9001**.

Principi, riferimenti e responsabilità

L'impianto di governance che sostiene il sistema si fonda su criteri di correttezza, legalità, trasparenza, qualità e prevenzione del rischio. Nell'ambito dell'adozione e dell'attuazione dei propri presidi, le società che si sono dotate di codici etici, modelli organizzativi e sistemi di responsabilità sociale richiamano anche i principali strumenti intergovernativi autorevoli in materia di diritti umani, lavoro, non discriminazione, libertà sindacale, salute e sicurezza, tra cui **Convenzioni ILO, Dichiarazione di Rio su Ambiente e Sviluppo, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e i Principi guida ONU su Business e Diritti Umani**. Le responsabilità, i ruoli, le autorità e le interazioni che incidono sul funzionamento del sistema sono formalizzati nella documentazione organizzativa e comunicati al personale per quanto di competenza.

Processi, controlli e miglioramento continuo

Il sistema è descritto in manuali, procedure, istruzioni operative e strumenti di monitoraggio che disciplinano i principali processi aziendali, incluse le pratiche di approvvigionamento e i rapporti con partner e fornitori. Il suo funzionamento è sostenuto da **attività di formazione, audit interni e verifiche periodiche da parte di enti accreditati, nell'ambito dei percorsi di certificazione applicabili**. Nelle società che si sono dotate di un M.O.G. 231, il monitoraggio del corretto funzionamento del sistema è affidato anche all'**Organismo di Vigilanza**, che opera con autonomia, budget dedicato e accesso alle informazioni ritenute rilevanti. L'analisi del contesto, dei rischi, delle esigenze delle parti interessate e delle opportunità di miglioramento costituisce parte integrante dell'impianto di gestione e viene aggiornata periodicamente in un'ottica di miglioramento continuo.

Nuovo perimetro e presidi specifici

Nel perimetro di rendicontazione 2025, i **presidi** risultano differenziati in **ragione della natura delle attività svolte**. In particolare, Società Agricola San Giobbe riconosce la **sicurezza alimentare** e la **salute del consumatore** come responsabilità primaria della propria condotta aziendale e presidia tali aspetti attraverso procedure di controllo, rintracciabilità e gestione del prodotto non sicuro, ispirate a un approccio prudentiale e alla prevenzione del rischio lungo la catena del valore. La politica di filiera chiusa consente inoltre di estendere tali presidi anche alla produzione dei mangimi e alla gestione delle colture.

Non conformità, reclami e segnalazioni

In caso di eventi non conformi, reclami o segnalazioni, il Gruppo si avvale di procedure formalizzate per l'individuazione dell'evento, la gestione dell'intervento correttivo, l'analisi delle cause e la definizione delle azioni necessarie a prevenirne il ripetersi. Per i profili etici, sociali o di potenziale illecito, le società interessate che hanno adottato un Modello Organizzativo ex D.lgs. 231 si sono inoltre dotate di **sistemi di whistleblowing** che disciplinano ricezione, verifica e gestione delle segnalazioni nel rispetto della riservatezza e dei ruoli di competenza.

Valutazioni esterne e riconoscimenti 2025

Nel 2025 il percorso ESG del Gruppo Umana ha trovato ulteriore conferma anche attraverso valutazioni e riconoscimenti esterni. In particolare, Umana si è riconfermata per il quarto anno consecutivo tra i **Leader della Sostenibilità** nell'iniziativa promossa da Il Sole 24 Ore in collaborazione con Statista, ha ottenuto la **medaglia Bronze di EcoVadis**, piattaforma internazionale di valutazione delle performance di sostenibilità aziendale, e ha proseguito il **progetto di analisi del sistema di welfare aziendale** con il supporto del consulente indipendente **Italian Welfare**.

2.3 Il Piano Strategico di Sostenibilità

Il Piano Strategico di Sostenibilità è lo strumento attraverso cui il Gruppo organizza, monitora e aggiorna nel tempo il proprio percorso ESG, traducendo i principi valoriali in linee di azione, obiettivi e priorità.

Nel 2025 il Piano mantiene un impianto prevalentemente riferito al nucleo storico del Gruppo, all'interno del quale il percorso ESG risulta maggiormente strutturato e consolidato. Per le società di più recente inclusione nel perimetro di rendicontazione, il 2025 rappresenta infatti una fase di progressiva integrazione nel percorso di sostenibilità del Gruppo, coerente con la loro dimensione, con le specificità operative che le caratterizzano e con il diverso livello di formalizzazione di presidi, obiettivi e strumenti di monitoraggio.

La strategia di sostenibilità del Gruppo si sviluppa lungo due direttrici di fondo, che incidono in modo strutturale sul contesto economico e sociale in cui l'organizzazione opera e che contribuiscono a orientarne le priorità di sviluppo.

La prima riguarda la **trasformazione tecnologica**, che sta modificando il mercato del lavoro, i modelli organizzativi e il rapporto tra imprese, competenze e innovazione. In questo contesto, il Gruppo considera la tecnologia non solo come un fattore di efficienza, ma come un ambito da governare con responsabilità, attenzione alle implicazioni etiche e capacità di accompagnare il cambiamento senza perdere di vista la centralità della persona.

La seconda riguarda la **trasformazione demografica e sociale**, che incide sulla composizione della popolazione attiva, sulla disponibilità di competenze, sull'equilibrio tra generazioni e sui bisogni di welfare. In questa prospettiva, il Gruppo interpreta il proprio ruolo anche come capacità di leggere i cambiamenti in atto e di tradurli in servizi, progettualità e strumenti in grado di accompagnare persone e imprese nelle transizioni.

È proprio all'interno di queste due direttrici che il Piano Strategico di Sostenibilità trova il proprio quadro di riferimento: da un lato, sostenere un'innovazione capace di rafforzare il valore del lavoro; dall'altro, contribuire a rispondere ai cambiamenti demografici e sociali attraverso un approccio fondato sulla responsabilità, sull'ascolto e sulla costruzione di opportunità.

Su queste basi, il Piano definisce gli obiettivi **ambientali**, **sociali** e di **governance** del Gruppo, organizzandoli intorno a cinque indirizzi strategici:

- **riduzione dell'impatto ambientale e contrasto al climate change;**
- **empowerment per il benessere e lo sviluppo delle persone;**
- **contribuire allo sviluppo del tessuto socio-economico del territorio;**
- **assicurare elevati standard di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;**
- **sviluppare un sistema di governance coerente con le migliori pratiche in ambito ESG.**

Gli indirizzi strategici ESG del Piano

I cinque indirizzi strategici del Piano rappresentano il quadro attraverso cui il Gruppo Umana traduce la propria visione di sostenibilità in ambiti di azione concreti, monitorabili e progressivamente aggiornati. Essi consentono di collegare i valori aziendali, i presidi organizzativi e i temi materiali alle iniziative operative che il Gruppo intende sviluppare nel tempo, in coerenza con l'evoluzione del contesto, del perimetro di rendicontazione e delle priorità ESG individuate.

Pur mantenendo una lettura integrata della sostenibilità, tali indirizzi si riflettono nei tre pilastri ESG — Environment, Social e Governance — che costituiscono la cornice di riferimento del Piano Strategico di Sostenibilità.

Environment

Il pilastro ambientale risponde all'indirizzo relativo alla riduzione dell'impatto ambientale e al contrasto al climate change. In questo ambito, il Gruppo conferma il proprio impegno nel monitoraggio dei consumi e delle emissioni, nel miglioramento dell'efficienza energetica, nella progressiva qualificazione della flotta aziendale e nella promozione di comportamenti responsabili. L'ampliamento del perimetro di rendicontazione richiede inoltre un rafforzamento progressivo dei processi di raccolta, controllo e consolidamento dei dati ambientali, tenendo conto delle specificità operative delle nuove società incluse nel Bilancio.

Social

Il pilastro sociale raccoglie gli indirizzi connessi all'empowerment per il benessere e lo sviluppo delle persone, al contributo allo sviluppo del tessuto socio-economico del territorio e al presidio di elevati standard di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si tratta della dimensione più direttamente collegata all'identità del Gruppo, che opera quotidianamente nel mercato del lavoro e nelle relazioni con persone, imprese, istituzioni e comunità locali. In questo ambito, il Piano mira a rafforzare le iniziative rivolte ai dipendenti diretti, ai lavoratori somministrati e agli stakeholder territoriali, con particolare attenzione alla formazione continua, alla Diversity & Inclusion, al welfare, all'integrazione lavorativa, al collocamento mirato, all'orientamento e alle politiche attive.

Governance

Il pilastro governance comprende l'indirizzo volto a sviluppare un sistema di governance coerente con le migliori pratiche in ambito ESG. In questa prospettiva, assumono rilievo il rafforzamento dei processi di governo della sostenibilità, l'aggiornamento continuo degli organi aziendali sulle tematiche ESG, il consolidamento dei sistemi di raccolta e validazione dei dati, l'estensione graduale del perimetro di rendicontazione e lo sviluppo di criteri di qualificazione dei fornitori strategici basati anche su aspetti ambientali, sociali e di governance.

Questa articolazione consente di mantenere un collegamento chiaro tra le direttrici strategiche del Gruppo e la struttura operativa del Piano: i pilastri ESG offrono la cornice di riferimento, mentre gli obiettivi, i target e le azioni riportati nelle tabelle successive rappresentano la traduzione concreta degli indirizzi strategici in impegni misurabili.

Direttrice Tecnologica di Sviluppo Strategico

Environment

Obiettivi	Target Year	Status al 31.12.2024	2025 Review
Attuazione del piano di sostituzione della flotta aziendale con mezzi a ridotto impatto ambientale	2027	In corso	In corso
Formazione in materia ambientale al 100% della popolazione aziendale	2024	Target Year 2025	Target Year 2026
Monitoraggio e misurazione delle emissioni di Scope 3	2025	In corso	Target Year 2026

Social

Obiettivi	Target Year	Status al 31.12.2024	2025 Review
Diffondere la cultura della Diversity & Inclusion con formazione al 100% dei dipendenti arrivati in corso d'anno	Presidio continuativo	In corso	In corso
Innovazione ed age management: Training Digitalizzazione e CyberSecurity al 100% dei dipendenti arrivati in corso d'anno	Presidio continuativo	In corso	In corso
Iniziative di sensibilizzazione sulla sicurezza sul lavoro	2024	Target Year 2025	Raggiunto
Aumento della componente femminile in ruoli di leadership	2025	In corso	Raggiunto
Mantenere un ruolo attivo nello sviluppo delle Politiche Attive del Lavoro attraverso tavoli istituzionali	Presidio continuativo	In corso	In corso
Consolidare le iniziative di welfare rivolte ai lavoratori somministrati, con particolare attenzione alle opportunità formative, ai servizi disponibili e alla loro efficace comunicazione	2027		Nuovo Goal
Proseguire la partecipazione e la promozione di attività di divulgazione su legalità, etica, diversità e inclusione e sicurezza nei luoghi di lavoro	Presidio continuativo	In corso	In corso

Direttrice Demografica di Sviluppo Strategico

Direttrice Tecnologica di Sviluppo Strategico

Social

Obiettivi	Target Year	Status al 31.12.2024	2025 Review
Azioni finalizzate a ridurre il tasso di assenteismo per infortuni per i lavoratori somministrati	2025	In corso	Raggiunto
Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro dei dipendenti diretti inferiore a 1	2025	In corso	Raggiunto
Implementare attività di welfare a supporto delle lavoratrici madri nel periodo pre e post maternità, offrendo percorsi di formazione, supporto professionale e psicologico	2026	In corso	In corso
Incrementare i risultati dell'area specialistica collocamento mirato	2026	In corso	In corso
Attivare formazione, integrazione e inserimento nel mercato del lavoro di lavoratori stranieri	2026	In corso	In corso

Governance

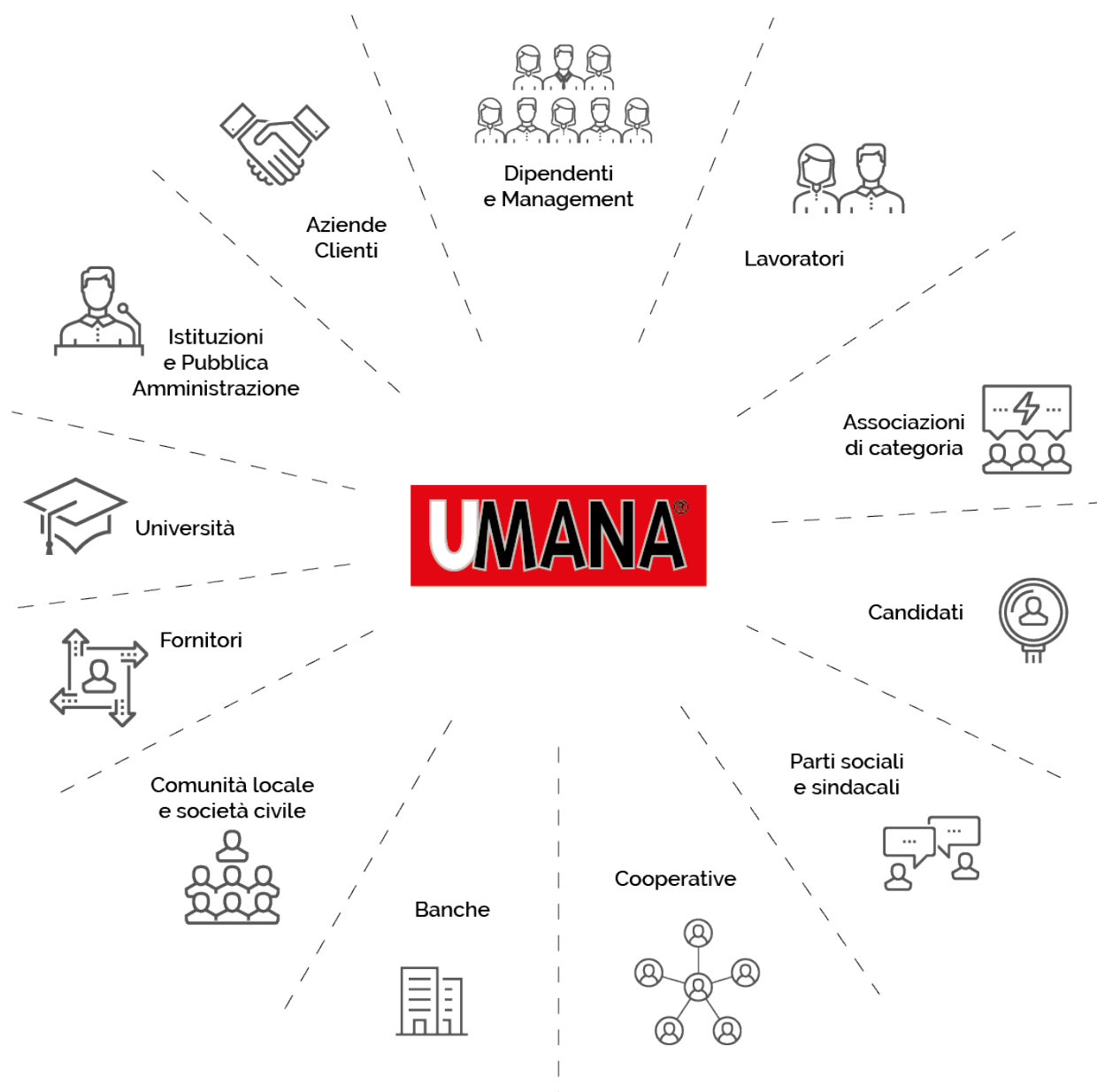
Obiettivi	Target Year	Status al 31.12.2024	2025 Review
Graduale estensione del perimetro del bilancio di sostenibilità a nuove realtà del Gruppo	2027		Nuovo Goal
Garantire il continuo aggiornamento dei membri del CdA su tematiche ESG, attraverso percorsi periodici di formazione e approfondimento.	Presidio continuativo		Nuovo Goal
Rafforzare il processo di raccolta, controllo e monitoraggio dei dati ESG delle nuove aziende del perimetro di rendicontazione	2027		Nuovo Goal
Implementazione di un sistema di qualificazione a punteggio su criteri ESG per i fornitori strategici del Gruppo	2025	In corso	Target Year 2026

Direttrice Demografica di Sviluppo Strategico

2.4 Il coinvolgimento degli stakeholder

L'approccio strategico si fonda anche sull'ascolto e sul confronto con i propri stakeholder. Per il Gruppo il dialogo con persone, imprese, clienti, lavoratori, istituzioni, enti formativi, fornitori e comunità locali rappresenta un elemento essenziale sia per comprendere i cambiamenti del contesto sia per orientare le priorità di sviluppo in modo coerente con il proprio ruolo sociale e imprenditoriale.

Nel tempo questo coinvolgimento si è tradotto in relazioni strutturate, continuative e differenziate a seconda delle categorie di stakeholder e delle finalità del confronto. In particolare, il dialogo con il mondo del lavoro, con il sistema formativo, con i territori e con le istituzioni continua a rappresentare uno dei principali elementi distintivi del Gruppo, che interpreta il proprio ruolo non solo come fornitore di servizi, ma anche come soggetto in grado di contribuire alla lettura e all'evoluzione dei bisogni sociali ed economici.



Di seguito sono riportate le principali modalità di coinvolgimento e dialogo:

Categoria di stakeholder	Modalità di coinvolgimento e dialogo
Dipendenti e Management	Formazione e comunicazione interna; canali diretti di supporto e consulenza; incontri periodici di coordinamento e condivisione.
Lavoratori	Strumenti di ascolto e monitoraggio; colloqui individuali e momenti di confronto; attività di informazione e supporto.
Aziende clienti	Consulenza e supporto operativo; incontri, eventi e webinar; confronto continuativo su fabbisogni, servizi e percorsi formativi.
Associazioni di categoria	Partnership istituzionali e territoriali; attività seminariali e convegnistiche; collaborazioni su temi di interesse comune.
Istituzioni e Pubblica Amministrazione	Tavoli di confronto e protocolli; progettualità condivise; interlocuzione sui temi del lavoro, dell'inclusione e dello sviluppo territoriale.
Candidati	Colloqui e attività di orientamento; canali di contatto e accompagnamento; iniziative informative sui percorsi di inserimento.
Comunità locali e società civile	Iniziative e partnership sul territorio; attività di sensibilizzazione e coinvolgimento; dialogo con gli attori locali.
Parti sociali	Confronto strutturato e relazioni continuative; gestione di accordi e progettualità condivise; dialogo sui temi del lavoro e della tutela delle persone.
Scuole, ITS e Università	Orientamento e attività formative; incontri con studenti e docenti; collaborazioni progettuali e iniziative di sensibilizzazione.
Banche	Relazioni periodiche e scambio informativo; interlocuzione continuativa su risultati, prospettive e dati aziendali.
Fornitori	Relazione contrattuale e operativa; condivisione di requisiti e standard; confronto su qualità del servizio e miglioramento continuo.
Cooperative sociali e del Terzo Settore	Partnership e progettualità condivise; confronto operativo su inclusione, lavoro e servizi; iniziative sul territorio.

2.5 I temi materiali del 2025

Nel 2025 il Gruppo Umana ha aggiornato l'analisi di materialità di impatto e il percorso di stakeholder engagement in coerenza con i requisiti previsti dal GRI 3 – Temi materiali 2021, con l'obiettivo di riflettere l'evoluzione del perimetro di rendicontazione, mantenendo al contempo continuità e coerenza con il percorso sviluppato negli anni precedenti.

L'analisi ha incluso il coinvolgimento del management e di un'ampia gamma di stakeholder interni ed esterni, con l'obiettivo di garantire una rappresentazione completa delle priorità di sostenibilità del Gruppo. Il processo di identificazione dei temi materiali si è articolato in tre fasi distinte:

- 1. Analisi di contesto e di benchmarking:** è stato condotto uno studio del contesto ESG in cui operano le società del perimetro, mediante analisi di benchmark, interviste al management delle singole aziende e utilizzo di tool ESG, finalizzato all'elaborazione di un elenco iniziale di impatti potenzialmente materiali.
- 2. Identificazione degli impatti:** sono stati individuati gli impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali, potenzialmente materiali per ciascuna società del Gruppo, in funzione dello specifico business di appartenenza.
- 3. Valutazione degli impatti:** gli impatti di ciascuna società sono stati valutati da una selezione di stakeholder interni – dipendenti e collaboratori – ed esterni – sindacati, clienti, fornitori, istituzioni locali e pubblica amministrazione – individuati come prioritari.

I risultati del processo di materialità sono stati poi consolidati al fine di ottenere l'elenco degli impatti materiali del Gruppo Umana, i quali sono stati condivisi e validati da parte del top management.

La nuova analisi di materialità ha confermato la sostanziale continuità del quadro dei temi materiali individuati nel 2024, con la riconferma della maggior parte degli ambiti prioritari e un affinamento della rappresentazione degli impatti associati alle attività del Gruppo.

Lista dei temi materiali del Gruppo Umana:

Attrattività e fidelizzazione

Cultura del lavoro e digitalizzazione

Cultura del rispetto delle regole

Formazione esterna e cultura d'impresa

Orientamento e attività correlate

Politiche attive e collaborazione con la Pubblica Amministrazione

Rapporto con le comunità locali e il territorio

Gestione della catena di fornitura

Impatto ambientale e risparmio energetico

Benessere animale

Salute e sicurezza sul lavoro

Diversità, inclusione e pari opportunità

Sviluppo e benessere delle persone

Legenda colori

BUSINESS | **SOCIETÀ** | **PERSONE** | **AMBIENTE**

Le azioni implementate e gli impegni adottati dal Gruppo Umana con riferimento a ciascun tema materiale sono illustrati nelle rispettive sezioni di riferimento di ciascun tema e nella sezione **“Il Piano Strategico di Sostenibilità”**.

Di seguito si mostrano gli impatti positivi e negativi associati a ciascun tema che sono stati oggetto di valutazione da parte degli stakeholder.

Tema materiale BUSINESS	Descrizione 2025	Positivo / Negativo	Potenziale / Effettivo
Attrattività e fidelizzazione	Miglioramento della qualità del servizio e dell'esperienza dei clienti nei processi di selezione e gestione dei candidati	Positivo	Effettivo
Attrattività e fidelizzazione	Perdita di attrattività e fedeltà dei clienti	Negativo	Potenziale
Formazione esterna e cultura d'impresa	Sviluppo di soluzioni formative e di orientamento in linea con i trend del mercato del lavoro come risposta ai fabbisogni delle imprese e di chi è alla ricerca di un impiego	Positivo	Effettivo
Formazione esterna e cultura d'impresa	Mancato supporto alle persone in cerca di lavoro a causa dell'offerta di soluzioni formative e di orientamento non allineate ai trend del mercato e alle esigenze individuali	Negativo	Potenziale
Cultura del lavoro e digitalizzazione	Miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori somministrati e allineamento delle competenze alle richieste del mercato grazie a percorsi formativi su digitalizzazione e Intelligenza Artificiale	Positivo	Effettivo
Cultura del rispetto delle regole	Mancata promozione di comportamenti responsabili ed etici, anche mediante idonee attività di consulenza e sensibilizzazione in materia, con conseguente inadeguata applicazione della normativa da parte delle aziende clienti e mancato rispetto del valore e della crescita professionale dei lavoratori	Negativo	Potenziale

Tema materiale SOCIETÀ	Descrizione 2025	Positivo / Negativo	Potenziale / Effettivo
Gestione della catena di fornitura	Gestione responsabile della filiera: tracciabilità, qualità certificata e promozione di pratiche sostenibili lungo la catena di fornitura	Positivo	Effettivo
Gestione della catena di fornitura	Inadeguata gestione della catena di fornitura, con rischio di non conformità alle normative ambientali.	Negativo	Potenziale
Rapporto con comunità locali	Creazione di valore per le comunità locali, gli stakeholder e il territorio	Positivo	Effettivo
Orientamento e attività correlate	Sviluppo di soluzioni formative e di orientamento in linea con i trend del mercato del lavoro come risposta ai fabbisogni delle imprese e di chi è alla ricerca di un impiego	Positivo	Effettivo
Orientamento e attività correlate	Mancato supporto alle persone in cerca di lavoro a causa dell'offerta di soluzioni formative e di orientamento non allineate ai trend del mercato e alle esigenze individuali	Negativo	Potenziale
Politiche attive e collaborazione con la PA	Creazione di mercati del lavoro aperti, dinamici ed efficienti a beneficio di tutte le parti interessate	Positivo	Potenziale
Politiche attive e collaborazione con la PA	Valorizzazione della diversità demografica nelle comunità mediante politiche intergenerazionali e nuovi modelli di lavoro	Positivo	Effettivo

Tema materiale AMBIENTE	Descrizione 2025	Positivo / Negativo	Potenziale / Effettivo
Impatto ambientale e risparmio energetico	Riduzione delle emissioni di GHG attraverso il monitoraggio dei consumi energetici, l'utilizzo di energia rinnovabile e una gestione attenta di rifiuti e materiali, con impatti positivi sull'ambiente.	Positivo	Effettivo
Impatto ambientale e risparmio energetico	Generazione di emissioni climalteranti e inquinanti atmosferici locali associate alle attività agricole e zootecniche	Negativo	Effettivo
Impatto ambientale e risparmio energetico	Utilizzo estensivo del suolo per attività agricole e zootecniche, con potenziali pressioni sugli ecosistemi e sulla biodiversità	Negativo	Effettivo
Impatto ambientale e risparmio energetico	Gestione non adeguata di rifiuti, effluenti zootecnici e residui organici derivanti dalle attività produttive, con potenziali impatti sulla qualità del suolo	Negativo	Potenziale
Benessere Animale	Tutela delle razze bovine autoctone e del benessere animale, attraverso pratiche aziendali orientate alla qualità delle condizioni di allevamento	Positivo	Effettivo

Tema materiale PERSONE	Descrizione 2025	Positivo / Negativo	Potenziale / Effettivo
Salute e sicurezza sul lavoro	Tutela della sicurezza dei lavoratori associata ad attività di prevenzione e presidio delle emergenze	Positivo	Effettivo
Salute e sicurezza sul lavoro	Infortuni con gravi conseguenze sulla salute e sicurezza dei dipendenti diretti e dei lavoratori somministrati dovuti alla mancata garanzia di elevati livelli di sicurezza dei posti di lavoro.	Negativo	Effettivo
Salute e sicurezza sul lavoro	Criticità nella gestione dei presidi di salute e sicurezza dei lavoratori, con potenziale rischio di infortuni e/o esposizione ad agenti chimici	Negativo	Potenziale
Diversità, inclusione e pari opportunità	Promozione di una cultura inclusiva tra i lavoratori diretti e somministrati che tuteli le pari opportunità, i principi di uguaglianza e non discriminazione sui posti di lavoro	Positivo	Effettivo
Diversità, inclusione e pari opportunità	Inserimento lavorativo, formazione e integrazione culturale delle persone straniere a sostegno di un'immigrazione sostenibile e qualificata	Positivo	Effettivo
Diversità, inclusione e pari opportunità	Episodi di discriminazione e disparità nelle condizioni lavorative dei lavoratori somministrati, con conseguente esclusione di persone con disabilità e/o appartenenti a categorie protette	Negativo	Potenziale
Sviluppo e benessere delle persone	Sviluppo delle competenze, crescita professionale e benessere delle persone, anche attraverso percorsi formativi su digitalizzazione e Intelligenza Artificiale	Positivo	Effettivo
Sviluppo e benessere delle persone	Politiche e processi di gestione del personale diretto e dei lavoratori somministrati inadeguati	Negativo	Potenziale

Alcuni temi materiali assumono una rilevanza prevalente per determinate società del perimetro e per i rispettivi business specifici; tale articolazione è richiamata, ove rilevante, nei corrispondenti capitoli tematici del Bilancio.



3.

L'impegno per *l'Ambiente*



*Azioni mirate
e finalizzate
all'abbattimento degli
impatti ambientali
negativi*

La gestione degli impatti ambientali rappresenta un ambito sempre più rilevante anche per un Gruppo la cui attività principale è legata ai servizi per il lavoro e alla formazione. In questo contesto, il Gruppo Umana porta avanti il proprio impegno con responsabilità, consolidando le buone pratiche già avviate e sviluppando azioni concrete. Nel 2025 tale impegno si estende a un perimetro di rendicontazione più ampio, che include anche Puliverde S.r.l., Salviati S.r.l. e Società Agricola San Giobbe a r.l., contribuendo a rendere più articolato il profilo ambientale del Gruppo.

Highlights 2025

Gli indicatori ambientali 2025 restituiscono una fotografia sintetica dei principali risultati del Gruppo in materia di energia, emissioni, mobilità aziendale, autoproduzione da fonti rinnovabili e gestione degli impatti ambientali.

Energia elettrica

da fonti rinnovabili

99,9%

Veicoli Euro 6

nel parco auto aziendale di Umana

98%

Elettricità autoprodotta

immessa in rete da Agricola San Giobbe

520 MWh

Indice di intensità delle emissioni

0,35
tCO₂e per dipendente

3.1 Attenzione costante alla gestione energetica e ambientale

Nel 2025 il profilo ambientale del Gruppo si presenta più articolato rispetto al passato, per effetto dell'ampliamento del perimetro di rendicontazione a realtà che introducono attività e processi diversi da quelli storicamente rendicontati. Se per Umana, Umana Forma, U.Form. e Uomo e Impresa resta centrale l'impegno verso l'efficientamento energetico e la riduzione degli impatti ambientali connessi alle attività d'ufficio e di servizio, l'ingresso delle nuove società richiede di approfondire anche temi ulteriori, legati a contesti operativi e produttivi differenti, come l'inquinamento dell'aria, la gestione di rifiuti, i materiali e gli imballaggi, fino alla biodiversità e al rapporto con il territorio.

I pilastri dell'approccio ambientale del Gruppo

Sistemi di gestione, energia e miglioramento continuo

L'approccio ambientale del Gruppo si fonda anzitutto su presidi gestionali strutturati e su un percorso di miglioramento continuo, che in Umana trova espressione anche nei sistemi di gestione certificati ISO 14001 e ISO 50001. In questo quadro si inseriscono il monitoraggio dei consumi, l'attenzione all'efficienza energetica e il ricorso a forniture di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate, che nel 2025 coprono il 99,9% dell'elettricità acquistata.

Consumi, mobilità ed emissioni

Uno dei principali ambiti di presidio riguarda i consumi energetici, la mobilità aziendale e gli impatti emissivi associati alle attività svolte. Per Umana, Umana Forma, U.Form. e Uomo e Impresa questo significa continuare a intervenire soprattutto su sedi, filiali e flotta aziendale; per Puliverde assumono rilievo anche i mezzi utilizzati per i servizi e le attrezzature operative; per Società Agricola San Giobbe il tema si estende ai consumi delle attività agricole e zootecniche e alle emissioni inquinanti connesse ai mezzi e ai processi produttivi.

Materiali, rifiuti e uso delle risorse

Il Gruppo presta attenzione alla gestione dei materiali e dei rifiuti, promuovendo soluzioni orientate alla corretta differenziazione, alla tracciabilità dei flussi e, dove possibile, alla riduzione degli sprechi. Nel perimetro storico il tema riguarda soprattutto i rifiuti ordinari e il contenimento dei consumi di materiali; con le nuove società entrano in evidenza anche profili più specifici, come la gestione degli scarti di vetro e degli imballaggi in Salviati, nonché i rifiuti connessi alle attività agricole e manutentive in Società Agricola San Giobbe.

Territorio, biodiversità e gestione degli impatti operativi

L'ampliamento del perimetro porta infine a rafforzare l'attenzione del Gruppo verso gli impatti ambientali connessi ai processi operativi e alla relazione con il territorio. Questo vale in particolare per realtà produttive e agricole, dove diventano rilevanti aspetti come la gestione degli input, la prevenzione degli impatti ambientali locali e, nel caso di Società Agricola San Giobbe, il presidio della biodiversità e del contesto naturale in cui l'azienda opera. Il capitolo ambiente si arricchisce così di una dimensione più territoriale e concreta, che affianca ai tradizionali temi energetici una maggiore attenzione alla qualità ambientale dei processi e dei luoghi in cui il Gruppo è presente.

3.2 Consumi energetici e emissioni

Nel 2025 i consumi energetici del Gruppo risultano in aumento rispetto all'esercizio precedente, principalmente per effetto dell'ampliamento del perimetro di rendicontazione. Il nuovo perimetro include infatti attività operative e produttive a maggiore intensità energetica, affiancando ai consumi di sedi, filiali e mobilità aziendale anche quelli connessi all'utilizzo di mezzi tecnici, attrezzature operative e attività agricole e zootecniche.

Per garantire la comparabilità dei dati, nelle tabelle ambientali relative al 2025 sono riportati, ove applicabile, sia i valori riferiti al perimetro complessivo di rendicontazione, sia i valori a perimetro comparabile, calcolati considerando le sole società già incluse nel Bilancio di Sostenibilità degli esercizi precedenti (Umana S.p.A., Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l. e Uomo e Impresa S.r.l.).

Nella tabella sottostante si mostrano i consumi energetici in GJ del Gruppo per il triennio 2023-2025. Nel 2025 il totale dei consumi di energia è pari a 35.449 GJ, di cui 27.451 GJ riferiti a consumi diretti e 7.998 GJ a consumi indiretti da energia elettrica acquistata.

	u.m.	2023	2024	2025 Perimetro comparabile	2025 Perimetro esteso
Consumi da fonte non rinnovabile	GJ	15.775	14.112	15.893	26.707
Gas naturale	GJ	5.171	4.000	4.118	4.235
Propano	GJ	-	-	-	284
Benzina per la flotta auto (auto di proprietà)	GJ	1.408	1.888	3.364	3.447
Gasolio per la flotta (auto di proprietà)	GJ	9.196	8.224	8.403	9.504
HVO per la flotta (auto di proprietà)	GJ	-	-	8	10
Gasolio Denaturato (agricolo)	GJ	-	-	-	9.134
GPL per autotrazione	GJ	-	-	-	93
Consumi da fonte rinnovabile	GJ	0	0	0	744
Fotovoltaico (elettricità autoprodotta)	GJ	-	-	-	744
Consumi di energia acquistata	GJ	6.389	6.688	6.936	7.998
da fonti non rinnovabili	GJ	-	-	-	6
certificata da fonti rinnovabili	GJ	6.389	6.688	6.936	7.992

In questo contesto i consumi diretti restano concentrati prevalentemente su fonti tra cui il gas naturale, i carburanti della flotta aziendale — in particolare benzina e gasolio — oltre al gasolio denaturato utilizzato per le attività agricole, al propano e al GPL per autotrazione. L'incremento rispetto al 2024 è riconducibile soprattutto all'ingresso della Società Agricola San Giobbe, per la quale i consumi sono legati sia all'impiego di carburanti per i mezzi e le attrezzature aziendali, sia all'energia necessaria allo svolgimento delle attività operative agricole.

Accanto a tali consumi, il Gruppo continua a valorizzare il ricorso all'energia elettrica da fonti rinnovabili certificate. Nel 2025 l'energia elettrica acquistata è pari a 7.998 GJ, di cui solo 6 GJ non coperti da forniture provenienti da fonti rinnovabili.

A questo si aggiunge il contributo dell'autoproduzione da fonte fotovoltaica di Società Agricola San Giobbe: nel 2025 l'energia elettrica autoprodotta e autoconsumata è stata pari a 206.730 kWh, corrispondenti a 744 GJ di energia rinnovabile consumata, mentre ulteriori 521.220 kWh, pari a 1.876 GJ, sono stati immessi in rete.

L'azienda ha infatti avviato negli ultimi anni un percorso di efficientamento energetico attraverso l'installazione di un impianto fotovoltaico di più di 700 kWp, che contribuisce alla copertura del fabbisogno energetico aziendale e alla riduzione del prelievo di energia dalla rete.

	u.m.	2023	2024	2025
Elettricità autoprodotta ed immessa in rete	GJ	-	-	1.876

Anche per Salviati i consumi energetici rendicontati vanno letti alla luce dell'attuale configurazione operativa dell'azienda. In coerenza con il perimetro ambientale considerato, sono stati inclusi i consumi di energia elettrica riferibili alle attività oggi direttamente presidiate, con particolare riferimento alla moleria, al magazzino e al confezionamento, oltre al gasolio associato alla flotta aziendale.

In questo perimetro, l'energia elettrica acquistata da Salviati risulta coperta per il 97% da fornitura certificata da fonti rinnovabili. Anche nel caso di Puliverde, i consumi riflettono la natura operativa dell'attività e risultano legati soprattutto ai carburanti per gli spostamenti e all'utilizzo delle attrezzature impiegate nei servizi.

L'ampliamento del perimetro incide in modo significativo anche sul profilo emissivo del Gruppo. Nel 2025 le **emissioni dirette (Scope 1)** sono pari a **5.386,7 tCO₂e**, mentre le **emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2)** risultano pari a **0,7 tCO₂e** secondo l'approccio **market-based** e a **483,4 tCO₂e** secondo l'approccio **location-based**. Il dato Scope 1 è influenzato in misura rilevante dal contributo di Società Agricola San Giobbe, e in particolare dalle emissioni legate alla gestione zootecnica, tra cui il metano derivante dalla fermentazione enterica e dalla gestione degli effluenti zootecnici, nonché il protossido di azoto. Il dato Scope 2 market-based riflette il ricorso quasi integrale a elettricità da fonti rinnovabili certificate.

	u.m.	2023	2024	2025 Perimetro comparabile	2025 Perimetro esteso
Scope 1 (Emissioni dirette) ¹	tCO _{2e}	960,4	861,7	984,4	5.386,7
Scope 2 Location based ²	tCO _{2e}	473,0	489,0	419,2	483,4
Scope 2 Market based	tCO _{2e}	0	0	0	0,7

A perimetro comparabile, l'**indice di intensità energetica** si mantiene sostanzialmente stabile, passando da 4,8 MWh per dipendente nel 2024 a 5,0 MWh per dipendente nel 2025, anche per effetto della maggiore incidenza dei consumi connessi alla flotta auto. Considerando invece il perimetro complessivo, l'indice sale a 7,0 MWh, riflettendo l'inclusione di attività operative e produttive a maggiore intensità energetica.

	u.m.	2023	2024	2025 Perimetro comparabile*	2025 Perimetro esteso
Indice di intensità energetica	MWh/n. dipendenti	5,2	4,8	5,0	7,0

**Il valore 2025 a perimetro comparabile è stato calcolato utilizzando come denominatore la popolazione aziendale delle 4 società incluse in tale perimetro*

1 Per il calcolo delle emissioni di Scope 1 sono state usate le linee guida del "UK Department for Business Energy and Industrial Strategy (BEIS)"
2 Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 sono stati utilizzati i "Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia", pubblicati da ISPRA il 07.05.2025 per il periodo di riferimento 1990-2023. In particolare, è stato utilizzato il valore 2024 provisional della Tabella al netto dei pompaggi gCO₂e/kWh, foglio 19, pari a 217,6 gCO₂e/kWh.

Nel 2025, a perimetro esteso, l'**indice di intensità delle emissioni** si attesta invece a 0,35 tCO₂e per dipendente, in diminuzione rispetto a 0,40 nel 2024 e nel 2023. Tale andamento è riconducibile all'aggiornamento metodologico intervenuto nel 2025, con l'adozione di un nuovo fattore di conversione ISPRA inferiore rispetto a quello utilizzato negli esercizi precedenti.

	u.m.	2023	2024	2025 Perimetro comparabile*	2025 Perimetro esteso
Indice di intensità delle emissioni ¹	tCO ₂ e /n. dipendenti	0,40	0,40	0,33	0,35

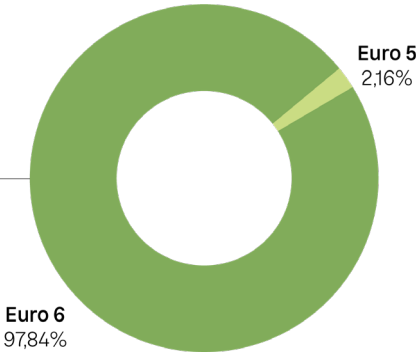
*Il valore 2025 a perimetro comparabile è stato calcolato utilizzando come denominatore la popolazione aziendale delle 4 società incluse in tale perimetro

Il nuovo perimetro di rendicontazione introduce, inoltre, un primo presidio anche sul tema delle emissioni inquinanti in atmosfera, rilevante in particolare per Società Agricola San Giobbe. Nel 2025 le principali emissioni inquinanti locali riconducibili a Società Agricola San Giobbe derivano dall'impiego dei mezzi agricoli e della mobilità aziendale; in questo ambito, le **emissioni di NOx** sono risultate pari a 7,2 t, mentre le **emissioni di SOx** si sono attestate a 0,004 t. Il dato si inserisce in un contesto operativo caratterizzato da un progressivo percorso di ammodernamento del parco macchine, con l'impiego anche di mezzi di recente generazione e di soluzioni tecnologiche orientate a migliorare l'efficienza operativa e a contenere gli impatti emissivi locali.

Il Gruppo ha inoltre proseguito il percorso di presidio dei consumi e delle emissioni facendo leva su alcuni interventi già strutturati: il ricorso a forniture elettriche da fonti rinnovabili, il consolidamento dei sistemi di gestione ISO 14001 e ISO 50001 in Umana, il monitoraggio dei consumi tramite strumenti dedicati, l'adozione di regole interne per una gestione più efficiente degli spostamenti e dei vettori energetici e il progressivo rinnovo del parco auto verso classi emissive meno impattanti.

In questo quadro, un'attenzione specifica è stata infatti dedicata alla composizione del parco auto aziendale. Il grafico sottostante riporta la fotografia della flotta di Umana al 31 dicembre 2025, cui è riconducibile oltre l'80% dei consumi di carburante della flotta del Gruppo e che risulta pertanto rappresentativa del profilo di mobilità aziendale.

Composizione del parco auto 2025



Rispetto al 2024, sono stati dismessi i veicoli Euro 4 e la composizione del parco auto evidenzia una netta prevalenza di veicoli Euro 6, pari al 97,84% del totale, mentre solo il 2,16% è costituito da veicoli Euro 5. In continuità con gli esercizi precedenti, è stata confermata anche l'erogazione dei corsi di EcoDrive rivolti alla popolazione aziendale assegnataria di auto aziendale: nel 2025 l'iniziativa ha coinvolto 26 persone, che si aggiungono alle 194 già coinvolte dal 2023.

Impegni per il futuro

Nel 2026 è prevista un'ulteriore estensione della certificazione ISO 14001 e 50001 ad altre sedi di Umana, lo sviluppo di un portale interno per il tracciamento delle trasferte di lavoro e il proseguimento della formazione EcoDrive.

1 L'indice di intensità emissiva è calcolato dividendo le emissioni Scope 2 calcolate secondo metodologia location based (tCO₂e) per il numero totale di dipendenti.

3.3 La gestione dei rifiuti e il riutilizzo dei materiali

Il tema della gestione dei rifiuti assume particolare rilevanza soprattutto per la Società Agricola San Giobbe e Salviati. La tabella sottostante riporta i principali flussi di rifiuti riconducibili a tali realtà, tracciati tramite appositi formulari.

Rifiuti generati totali	(tonnellate)	30,40
Rifiuti pericolosi, destinati a:		3,20
Recupero/Riciclo		3,03
Altre operazioni di smaltimento		0,17
Rifiuti non pericolosi, destinati a:		27,20
Recupero/Riciclo		27,20
% di rifiuti totali provenienti dalle operazioni aziendali sottratti alla discarica		100,00%

La gestione dei rifiuti in **Agricola San Giobbe** interessa trasversalmente le attività agricole, zootecniche, di officina e, storicamente, il centro di lavorazione carni. Tra i principali flussi rientrano i contenitori contaminati da fitofarmaci, gli imballaggi plastici e i sacconi per concimi, gli oli esausti, i filtri e le batterie derivanti dalla manutenzione dei mezzi, nonché specifici rifiuti connessi all'attività di allevamento, quali DPI contaminati e materiali legati a interventi veterinari. La gestione operativa di tali rifiuti è presidiata mediante il coinvolgimento di soggetti dedicati e l'adozione di modalità di gestione dei depositi temporanei che garantiscono il raggruppamento organizzato per categorie omogenee e senza miscelazione. Accanto a questi, assume rilievo anche la gestione del letame prodotto dall'allevamento. L'azienda opera in una zona vulnerabile ai nitrati e adotta piani di concimazione formalizzati, gestendo gli spandimenti secondo criteri orientati al bilanciamento tra fabbisogni colturali e capacità di assorbimento dei terreni. In questo contesto, il letame viene sottoposto a maturazione e successivamente reimpiegato sui terreni aziendali; una parte viene inoltre destinata alla vendita.

Nel caso di **Salviati**, i rifiuti sono costituiti prevalentemente da scarti di vetro, conferiti a operatori specializzati e autorizzati, per un totale di 13,4 tonnellate di rifiuti non pericolosi avviati a recupero. In aggiunta a questi rifiuti speciali, gli imballaggi ordinari vengono gestiti tramite raccolta differenziata e rappresentano un tema ugualmente rilevante per l'azienda, che punta a ridurre l'impatto ambientale attraverso un minore utilizzo di plastica e il recupero interno di cartoni e pluriball. Su questo fronte, Salviati si confronta con un vincolo di primaria importanza: la necessità di garantire la protezione di manufatti fragili, delicati e di alto valore durante tutte le fasi di movimentazione e spedizione. Negli ultimi anni sono state esplorate soluzioni alternative ai materiali di imballaggio tradizionalmente impiegati, con l'obiettivo di individuare opzioni a minore impatto ambientale. Tuttavia, le sperimentazioni hanno evidenziato diversi limiti: i materiali testati non hanno assicurato un livello di protezione adeguato del prodotto, comportando un rischio eccessivo di rottura. Per tali ragioni, il percorso è stato temporaneamente sospeso, in attesa dell'individuazione di materiali più solidi, che garantiscano la resistenza per la spedizione di oggetti molto delicati e al tempo stesso maggiore sostenibilità sotto il profilo ambientale ed economico.

Per il **perimetro storico del Gruppo e per Puliverde**, i rifiuti prodotti presso sedi e filiali sono prevalentemente di natura urbana, differenziati per tipologia nel rispetto dei regolamenti comunali e gestiti tramite il servizio pubblico territorialmente competente. A questi si affiancano alcuni flussi specifici: il toner esausto, che rappresenta il principale rifiuto speciale non pericoloso generato dalle attività di sedi e filiali, e i RAEE prodotti esclusivamente presso le sedi centrali, quali PC, stampanti e monitor. Tra questi ultimi rientra l'unico rifiuto pericoloso storicamente rilevato in Umana. La gestione di tali flussi avviene nel rispetto della normativa vigente, attraverso fornitori autorizzati e procedure di controllo dedicate.

3.4 Biodiversità

L'ampliamento del perimetro di rendicontazione porta per la prima volta all'interno del Bilancio il tema della biodiversità, con riferimento a Società Agricola San Giobbe. Per la natura agricola e zootecnica dell'attività e per il contesto territoriale in cui l'azienda opera, questo ambito rappresenta un elemento rilevante per comprendere il rapporto tra attività produttive, gestione del territorio e tutela degli equilibri naturali.

Per la rendicontazione della biodiversità, Agricola San Giobbe ha adottato una lettura del proprio perimetro operativo per macro-siti, definita sulla base della contiguità degli appezzamenti e della loro localizzazione geografica. Questa impostazione consente di rappresentare in modo più fedele la struttura aziendale, caratterizzata da terreni non sempre contigui ma riconducibili a nuclei gestionali omogenei. In questo quadro, il sito di maggiore rilevanza è il polo aziendale principale, che si estende su 413 ettari e comprende le stalle, gli uffici e il centro direzionale, il centro di lavoro e i campi contigui dell'area di Chiusi e Castiglione del Lago, al confine tra Toscana e Umbria.

Il polo principale rappresenta al tempo stesso il fulcro operativo dell'azienda e il contesto di maggiore sensibilità ambientale. Il sito si colloca infatti in prossimità del Lago di Chiusi e del Lago di Montepulciano, entrambi ricompresi in **Rete Natura 2000** e nelle **Key Biodiversity Area**. Pur in assenza di sovrapposizioni dirette con tali aree, la prossimità a questi contesti rende particolarmente rilevante il presidio del sistema ecologico circostante.

All'interno del sito principale, l'attività agricolo-zootecnica si inserisce in un mosaico territoriale che combina superfici produttive, infrastrutture aziendali ed elementi naturali e semi-naturali. Oltre ai campi e alle strutture operative, il sito comprende infatti un bosco incolto, fasce e superfici dedicate al ripopolamento faunistico, aree umide caratterizzate dalla presenza di canneti, due bacini idrici e ulteriori zone con una funzione di accumulo e regolazione dell'acqua. I bacini presenti nel sito non svolgono soltanto una funzione operativa di supporto alle attività aziendali, ma contribuiscono anche alla regolazione idrogeologica complessiva dell'area. Accanto ai bacini sono presenti infatti superfici che fungono da aree di accumulo e da "polmone idrico", con un ruolo importante nella gestione dei deflussi del vicino torrente e dei laghi circostanti. Anche la localizzazione delle stalle risponde a questo criterio di gestione del territorio: sono state infatti realizzate a una quota più elevata, così da ridurre il rischio di allagamenti e aumentare la resilienza del sito. In questa prospettiva, la biodiversità non viene letta come un elemento separato dalle attività aziendali, ma come parte integrante della configurazione del territorio e della gestione del paesaggio rurale.

Sul piano gestionale, Agricola San Giobbe adotta pratiche orientate a mitigare le pressioni ambientali e a mantenere un presidio attivo del territorio. L'azienda aderisce infatti al **Sistema di Qualità Nazionale Produzione Integrata (SQNPI)**, con riduzione degli input idrici e chimici, rotazioni minime e piani di concimazione e irrigazione. Inoltre, partecipa a misure agroambientali in ambito CSR, incluse misure relative al benessere animale (vedi capitolo 8.4) e alla riduzione degli input. L'azienda si colloca inoltre in una zona vulnerabile ai nitrati, con applicazione di piani di concimazione formalizzati e con la necessità di bilanciare colture e spandimenti in base alla capacità di assorbimento dei terreni.

In questa prospettiva, il presidio della biodiversità si inserisce in una relazione più ampia con il territorio della Valdichiana, in cui attività agricola, allevamento e conservazione del paesaggio rurale restano strettamente connessi.

4.

L'impegno per *i dipendenti diretti*

“

Il Gruppo Umana cresce con le persone perché far crescere le persone è sempre stato il più grande successo dell'azienda

Il capitale umano è da sempre la risorsa più preziosa per Umana. Per questo motivo il Gruppo supporta ogni persona che si affida a esso per costruire la propria carriera, adattandosi costantemente ai cambiamenti del panorama imprenditoriale italiano, impegnandosi a far emergere le potenzialità di ogni soggetto e a rispondere efficacemente alle esigenze e alle sfide professionali.

Attraverso attività formative continue il Gruppo promuove la crescita delle persone, valorizza le diversità e favorisce l'inclusione e il benessere, aggiornando periodicamente le numerose iniziative di welfare. Umana riconosce che il talento, l'esperienza e la dedizione di ciascuna delle persone sono fondamentali per fornire servizi che rappresentano un valore a imprese, enti e lavoratori che si affidano alla Società. Supportare persone e organizzazioni nel raggiungimento del loro pieno potenziale è sempre stato lo scopo principale.

Highlights 2025

Nel 2025 il Gruppo Umana presenta una forza lavoro complessiva di 1.649 persone, distribuita su sette società. In un perimetro più ampio e articolato, gli indicatori confermano l'attenzione del Gruppo alla qualità dell'occupazione, alla continuità dei rapporti di lavoro e alla valorizzazione delle persone.

Dipendenti diretti 1.381

Componente femminile 84%

Contratti a tempo indeterminato 90,7%

Nuove assunzioni under 30 57,7%

Erogazione welfare dal 2021 tramite la piattaforma Welfare4U +5,7 M€

Ore di formazione interna erogate nel 2025 34.545

4.1 Valorizzare il personale interno

Nel 2025, l'ampliamento del perimetro restituisce una fotografia più completa del capitale umano del Gruppo, che al 31 dicembre 2025 conta **1.381 dipendenti diretti**, con una prevalenza della **componente femminile pari a circa l'84% dell'organico**.

Il dato complessivo riflette una struttura occupazionale oggi più articolata per attività, ruoli e contesti operativi, ma conferma alcuni tratti distintivi del Gruppo: una forte presenza femminile, una netta prevalenza dei rapporti a tempo indeterminato e un'organizzazione orientata alla continuità del rapporto di lavoro e alla valorizzazione delle persone.

DIPENDENTI del GRUPPO PER GENERE (GRI 2-7)			
	Uomini	Donne	Totale
2023	180	1007	1187
2024	183	1031	1214
2025	224	1157	1381

Nel 2025, il turnover in entrata dei dipendenti si attesta al 17%. Sotto il profilo dell'età, il **57,7% dei nuovi ingressi ha riguardato persone under 30** mentre sotto il profilo di genere, **l'82,8% delle assunzioni ha interessato donne**.

Allo stesso tempo, il Gruppo continua a mostrare capacità di attrarre competenze anche nelle fasce di età intermedie e più mature, a testimonianza di un approccio inclusivo e attento alla valorizzazione dei diversi profili professionali.

Le cessazioni si attestano complessivamente su livelli inferiori rispetto agli ingressi: il dato registrato sulle uscite è pari al 12%.

DIPENDENTI del GRUPPO IN ENTRATA E TASSO DI ASSUNZIONI PER FASCIA D'ETÀ E GENERE (GRI 401-1)												
	2023				2024				2025			
Anni	Uomini	Donne	Totale	Tasso¹	Uomini	Donne	Totale	Tasso¹	Uomini	Donne	Totale	Tasso¹
<= 29	16	187	203	52%	14	116	130	36%	17	121	138	35%
30-50	9	49	58	8%	2	38	40	6%	19	67	86	10%
>= 51	3	1	4	6%	3	1	4	5%	5	10	15	10%
Totale	28	237	265	22%	19	155	174	15%	41	198	239	17%
Tasso²	16%	24%	22%		12%	16%	15%		18%	17%	17%	

DIPENDENTI del GRUPPO IN USCITA E TASSO DI CESSAZIONI PER FASCIA D'ETÀ E GENERE (GRI 401-1)												
	2023				2024				2025*			
Anni	Uomini	Donne	Totale	Tasso¹	Uomini	Donne	Totale	Tasso¹	Uomini	Donne	Totale	Tasso¹
<= 29	6	87	93	24%	5	75	80	22%	17	51	68	17%
30-50	14	63	77	11%	10	51	61	9%	6	68	74	9%
>= 51	2	3	5	7%	2	3	5	7%	4	17	21	14%
Totale	22	153	175	15%	17	129	146	13%	27	136	163	12%
Tasso²	12%	15%	15%		10%	13%	13%		12%	12%	12%	

*i dati 2025 si riferiscono al perimetro di rendicontazione esteso a sette entità del Gruppo, comprensivo anche di Umana Forma, U.Form., Uomo e Impresa, Puliverde S.r.l., Salviati S.r.l. e Società Agricola San Giobbe a r.l.; i dati 2023-2024 si riferiscono invece al perimetro di Umana S.p.A.

Garantire un ambiente di lavoro stimolante, caratterizzato da stabilità occupazionale e da concrete opportunità di crescita professionale, resta prioritario per il Gruppo Umana. Anche sul nuovo perimetro, questo orientamento emerge con chiarezza dalla composizione contrattuale della popolazione aziendale: **il 90,7% dei dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato** e l'intera popolazione aziendale risulta coperta da accordi di contrattazione collettiva. Si conferma così una struttura organizzativa fondata su rapporti di lavoro stabili e regolati, coerente con i valori di responsabilità, tutela e rispetto che guidano da sempre l'azione del Gruppo.

DIPENDENTI del GRUPPO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE (GRI 2-7)									
	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratto determinato	21	174	195	16	114	130	12	116	128
Contratto indeterminato	159	833	992	167	917	1.084	212	1.041	1.253
Dipendenti a ore non garantite³	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1 Percentuale calcolata sulla fascia di età
2 Percentuale calcolata sul genere.
3 I dipendenti ad ore non garantite fanno riferimento a dipendenti che sono impiegati dall'organizzazione senza la garanzia di un numero minimo o fisso di ore di lavoro.

PERCENTUALE DI DIPENDENTI del GRUPPO COPERTI DA ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (GRI 2-30)

	2023	2024	2025
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	1.187	1.214	1.381
Totale dipendenti	1.187	1.214	1.381
% dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	100%	100%	100%

Per offrire una rappresentazione più completa delle persone che contribuiscono alle attività del Gruppo, nel 2025 è stata introdotta una tabella di sintesi dell'intera forza lavoro. Accanto ai 1.381 dipendenti diretti, il Gruppo si avvale infatti anche di 268 risorse non direttamente dipendenti, tra stagisti, lavoratori somministrati e altri collaboratori, per un totale complessivo di **1.649** persone. L'inserimento di questo prospetto consente di rappresentare in modo più completo la composizione della forza lavoro del Gruppo valorizzando il contributo delle diverse figure che, con ruoli differenti, partecipano allo svolgimento e allo sviluppo delle attività aziendali.

TOTALE FORZA LAVORO del GRUPPO nel 2025 (GRI 2-8)

Dipendenti (head count)	UMANA	UMANA FORMA	U. FORM.	UOMO E IMPRESA	AGRICOLA SAN GIOBBE	PULIVERDE	SALVIATI	TOTALE
Dipendenti	1.210	46	7	14	17	81	6	1.381
Personale non diretto	182	23	6	6	2	42	7	268
Stagisti	10	3	1	0	0	0	0	14
Somministrati	0	11	2	6	0	42	5	66
Altri collaboratori	172	9	3	0	2	0	2	188
Totale forza lavoro	1.392	69	13	20	19	123	13	1.649

4.1.1 Gestione della Diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità

La valorizzazione delle diversità, l'inclusione e la garanzia di pari opportunità continuano a rappresentare un riferimento centrale nella gestione delle risorse umane del Gruppo. Anche alla luce del nuovo perimetro del Bilancio, la composizione della popolazione aziendale conferma una netta prevalenza della componente femminile, pari all'83,8% dei dipendenti diretti. La struttura dell'organico resta inoltre fortemente concentrata sui profili impiegatizi, che rappresentano l'88,8% del totale, accanto a una componente di quadri pari al 4,4% e di operai al 6,8%, oggi più visibile per effetto dell'inclusione nel perimetro di società caratterizzate da attività operative e produttive differenti.

DIPENDENTI del GRUPPO PER LIVELLO PROFESSIONALE E GENERE (GRI 405-1)

	2023			2024			2025*		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Quadri	32	31	63	29	30	59	29	32	61
Impiegati	144	976	1.120	150	1.001	1.151	158	1.068	1.226
Operai	4	0	4	4	0	4	37	57	94
Totale	180	1.007	1.187	183	1.031	1.214	224	1.157	1.381

Per il Gruppo Umana è prioritario sostenere i lavoratori nel trovare un adeguato equilibrio tra vita privata e lavoro e accompagnarli nel proprio percorso personale e professionale. In questa prospettiva, la flessibilità interna si sostanzia anche attraverso strumenti organizzativi e contrattuali di conciliazione. In particolare, il ricorso al **part-time** ha registrato nel 2025 un incremento significativo, arrivando a interessare il **13,8%** della popolazione aziendale, rispetto al 5,9% rilevato a fine 2024. Tale andamento riflette anche una politica interna di maggiore incentivazione al part-time, promossa dal Gruppo per rispondere in modo più concreto alle esigenze di conciliazione tra sfera privata e lavorativa.

DIPENDENTI del GRUPPO PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO E GENERE (GRI 2-7)									
	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	175	951	1.126	177	965	1.142	206	984	1.190
Part-time	5	56	61	6	66	72	18	173	191

La valorizzazione della diversità, dell'equità e dell'inclusione rappresenta un principio guida nella gestione delle persone del Gruppo. Questo impegno si fonda sui valori espressi nel Codice Etico di Umana del 2004 e nel sistema di gestione della Responsabilità Sociale SA8000, che pongono al centro il rispetto della persona, la tutela dei diritti e la prevenzione di ogni forma di discriminazione. In questa cornice si inserisce la **Politica per la valorizzazione della diversità, dell'equità e dell'inclusione**, che formalizza tali principi nei processi di gestione aziendale e nelle attività di comunicazione e sensibilizzazione interna.

A presidio di questi temi opera il **Comitato Diversità, Equità e Inclusione**, organo interno ad Umana incaricato di gestire e monitorare le tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione. Il Comitato svolge un ruolo di riferimento specialistico sui temi DE&I, supporta il Comitato per la Sostenibilità e il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle strategie dedicate ed è coinvolto anche nella definizione del Piano Strategico della Parità di Genere. Il Comitato è presieduto dall'Amministratore Delegato e dai membri del Social Performance Team, costituito nell'ambito del sistema SA8000 e composto da rappresentanti della direzione e dei lavoratori, con il compito di sorvegliare l'applicazione degli elementi del sistema di responsabilità sociale, valutare i rischi e proporre azioni di miglioramento, con un presidio specifico anche sui temi della discriminazione.

Per quanto riguarda la tutela individuale per la **prevenzione** e la **gestione di situazioni di discriminazione, abuso e molestie** nei luoghi di lavoro, per Umana, Umana Forma, U.Form., Uomo e Impresa e Puliverde è stata integrata nel sistema di gestione la **procedura di Whistleblowing**, che consente anche la segnalazione e la gestione, anche in forma anonima, di comportamenti non conformi nel contesto lavorativo.

Nel triennio 2023-2025 non si sono verificati episodi di discriminazione.

Sul fronte della parità di genere, Umana ha mantenuto anche nel 2025 la **Certificazione UNI/PdR 125:2022**. Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato dall'Azienda è stato sottoposto ad **audit** per confermare la conformità ai requisiti della norma. L'impegno di Umana è stato valutato attraverso un sistema di 33 indicatori quali-quantitativi (KPI) che hanno preso in considerazione, fra le altre cose, la pianificazione del modello di parità di genere, la diffusione di una cultura inclusiva, l'equità retributiva, lo sviluppo professionale e le iniziative di conciliazione, welfare e tutela della genitorialità.

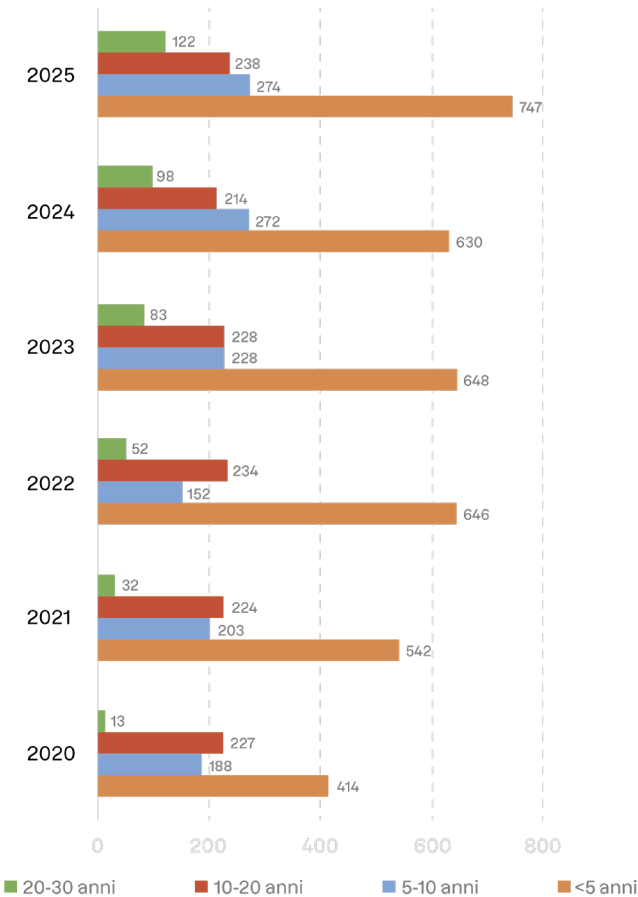
A supporto della diffusione di una cultura aziendale inclusiva sono inoltre proseguite attività di sensibilizzazione e formazione interna dedicate alla parità di genere e ai bias, i percorsi di induction per i nuovi assunti e le iniziative di accompagnamento al rientro dopo lunghe assenze, comprese quelle legate alla maternità, pensate per favorire un reinserimento graduale nel contesto aziendale.

Nel 2025 il Gruppo conta inoltre **75 dipendenti con disabilità**, un dato che evidenzia concretamente la rilevanza dei temi dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze anche nella composizione della popolazione aziendale. In tale prospettiva, l'attenzione del Gruppo si traduce nell'impegno a promuovere un contesto di lavoro rispettoso, accessibile e attento alle esigenze delle persone, in coerenza con i principi di equità e pari opportunità che orientano l'azione aziendale.

4.1.2 Welfare e benefit per il benessere e l'equilibrio vita-lavoro

La distribuzione per anzianità aziendale restituisce una popolazione interna equilibrata tra continuità ed evoluzione. **Il 26,1% dei dipendenti lavora nel Gruppo da oltre 10 anni**, mentre il 19,8% presenta un'anzianità compresa tra 5 e 10 anni. Accanto a questa componente più stabile, il 54,1% della popolazione aziendale è entrato da meno di 5 anni, a conferma di una struttura capace di valorizzare l'esperienza maturata internamente e, al tempo stesso, integrare nuove competenze.

NUMERO DI DIPENDENTI PER FASCE DI ANZIANITÀ AZIENDALE



Highlights Welfare

Nel 2025 il sistema di welfare del Gruppo si conferma una leva strategica di attenzione alle persone. Oltre il 92% dei dipendenti diretti accede oggi al sistema di welfare nella sua configurazione più completa.

Erogazione welfare
dal 2021 tramite la piattaforma Welfare4U

+5,7 M€

Servizi welfare
beneficiati dal personale del Gruppo nel 2025

+12.400

Credito speso
in percentuale al 31.12.2025

84%

Giornate di consulenza Welfare
dedicate a dipendenti e collaboratori dal 2024

12

Consulenze
erogate dallo Sportello Sociale nel 2025

71

Consulenze previdenziali
erogate da febbraio 2022

400

Richieste di assistenza fiscale 730
nel 2025

435

Perimetro di applicazione

Il Gruppo Umana sta progressivamente consolidando un sistema di welfare aziendale sempre più strutturato, orientato alla promozione del benessere delle persone in tutte le sue dimensioni e coerente con una visione del lavoro attenta alla qualità della vita, all'equilibrio tra sfera professionale e personale e alla valorizzazione delle risorse umane. In questa prospettiva, il welfare rappresenta per il Gruppo non solo un insieme di strumenti e benefici, ma una leva organizzativa di sviluppo e di attenzione concreta alle persone.

All'interno del perimetro di rendicontazione 2025, tale sistema risulta oggi maggiormente sviluppato e consolidato in Umana, Umana Forma, U.Form. e Uomo e Impresa, realtà nelle quali nel tempo si è strutturato un insieme più ampio e organico di misure, servizi e iniziative dedicate. Nelle altre società incluse nel perimetro — Puliverde, Salvati e Società Agricola San Giobbe — sono già presenti alcune misure di attenzione e specifiche iniziative rivolte alle persone, cui si affiancano alcune progettualità trasversali aperte all'intero perimetro di Gruppo, pur in un quadro che oggi si presenta ancora meno uniforme e articolato rispetto alle società del perimetro storico. Già oggi, **oltre il 92% dei dipendenti inclusi nel perimetro di rendicontazione accede al sistema di welfare** nella sua configurazione più completa.

Nel presente sottocapitolo sono pertanto descritte, in primo luogo, le principali misure di welfare strutturate nelle società del nucleo storico del perimetro e, successivamente, le iniziative di estensione o di carattere trasversale che coinvolgono l'insieme delle società rendicontate.

Un Piano Welfare Strategico e Flessibile

Nelle società del Gruppo in cui il welfare risulta oggi maggiormente sviluppato — Umana, Umana Forma, U.Form. e Uomo e Impresa — il sistema di iniziative, misure e servizi a favore delle persone si è progressivamente evoluto in un modello strutturato, ampio e flessibile. Si tratta di un impianto costruito per rispondere a bisogni differenti nelle diverse fasi della vita professionale e personale, con l'obiettivo di sostenere il benessere individuale, favorire l'equilibrio vita-lavoro e rafforzare la qualità complessiva dell'esperienza lavorativa. Questo assetto rappresenta oggi il riferimento principale per lo sviluppo del welfare all'interno del Gruppo e costituisce la base su cui si innestano, in modo progressivo, ulteriori iniziative di estensione e valorizzazione nelle altre società del perimetro.

Il piano di welfare è disciplinato da un **regolamento** dedicato e si fonda su una logica flessibile che combina servizi che hanno lo scopo di facilitare la conciliazione vita-lavoro, una piattaforma che consente di usufruire di buoni pasto elettronici e di credito utilizzabile su una vasta gamma di fringe e flexible benefit, attività di benessere in azienda e welfare contrattuale.

Conciliazione Vita-Lavoro

Una delle priorità del Gruppo Umana è la conciliazione vita-lavoro, che si esprime attraverso una serie di servizi pensati per rispondere alle diverse esigenze dei dipendenti e dei collaboratori. In questa direzione si inseriscono le formule di flessibilità organizzativa, tra cui il **lavoro da remoto**, reso possibile anche da un'evoluzione degli spazi e delle modalità operative; soluzioni che consentono di gestire in modo più equilibrato tempi di vita e tempi di lavoro. A queste si affiancano servizi consulenziali ormai consolidati, come l'**assistenza fiscale gratuita** per il modello **730**, interamente telematica, e la **consulenza previdenziale** personalizzata erogata da un fornitore specializzato.

Proseguono le attività del **progetto Conciliamo – Vivi Umana**, validato nel 2022 dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia e risultato primo classificato nel relativo bando ministeriale. Tra i principali strumenti di questo progetto, dedicato ai dipendenti di Umana, Umana Forma, U.Form. ed Uomo e Impresa, sono presenti i seguenti servizi:

- **Sportello Sociale Umana**, dedicato all'orientamento verso i servizi socio-assistenziali territoriali per i dipendenti, i collaboratori e le loro famiglie, in particolare per coloro che si trovano in situazioni di svantaggio, disabilità, non autosufficienza. Lo sportello offre anche supporto nella presentazione di domande di prestazione sociale agevolata e nell'eventuale predisposizione dell'ISEE. Lo sportello, inoltre, gestisce richieste per: invalidità, contributi regionali, case di riposo, assistenza familiare convivente o ad ore e pratiche sanitarie e sociali varie.
- **Servizio di assistenza familiare agevolata**, che consente di assumere personale domestico in somministrazione per la propria famiglia a condizioni agevolate e senza oneri aggiuntivi. L'Azienda contribuisce economicamente al servizio, offrendo così un supporto concreto alle esigenze di assistenza familiare.

- **Video pillole formative** offerte tramite la piattaforma e-learning aziendale su tematiche quali alimentazione sana, caregiving, genitorialità e rientro dalle lunghe assenze, per sensibilizzare i dipendenti su temi legati al benessere psico-fisico e migliorare la cultura del benessere in Azienda. Dal 2025 sono state attivate nuove video pillole di rientro al lavoro al fine di facilitare il reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici che sono stati assenti per più di 6 mesi.
- **Portale Orientamento4U e Sportello di Consulenza**, dedicati ai figli dei dipendenti e collaboratori del Gruppo per supportarli nell'orientamento scolastico e professionale. Il progetto li aiuta a fare scelte consapevoli sul percorso di studi, esplorare opportunità di carriera e ottenere supporto nella ricerca di stage e tirocini.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha avviato una nuova linea di sviluppo del proprio sistema di welfare con il progetto **RiParto – Crescere in Umana**, finalizzato a rafforzare il supporto alla maternità. Il progetto, sviluppato nell'ambito del Bando RiParto promosso dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, si inserisce in una logica di accompagnamento delle lavoratrici nelle diverse fasi che precedono, accompagnano e seguono il rientro al lavoro dopo la nascita di un figlio, con l'obiettivo di favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare e sostenere concretamente l'empowerment femminile. Tra le prime iniziative attivate nel 2025 rientrano il bonus welfare aggiuntivo di 500 euro destinato alle colleghe diventate madri a partire dal 1° gennaio 2025 e uno sportello sociale dedicato, pensato per offrire orientamento e consulenza su servizi di baby-sitting, assistenza familiare, adempimenti amministrativi e accompagnamento alla genitorialità.

Piattaforma Welfare4U

Dal 2021 il Gruppo mette a disposizione la **piattaforma interattiva Welfare4U**, che consente di fruire in modo semplice e strutturato delle misure di welfare aziendale, nel rispetto delle condizioni fiscali e contributive agevolate previste dal TUIR. In coerenza con il regolamento aziendale, la piattaforma propone un'offerta articolata di fringe e flexible benefit a supporto del benessere delle persone e delle loro famiglie, con particolare attenzione agli ambiti dell'istruzione, della salute, della previdenza, del sostegno familiare e del tempo libero. Il sistema prevede l'assegnazione di un credito welfare annuo che può raggiungere fino a **1.500 euro per dipendente**, definito sulla base dei criteri previsti dal regolamento aziendale e modulato in funzione del **livello contrattuale** e dell'**anzianità aziendale**. A tale dotazione si affianca inoltre un **ulteriore credito di 250 euro**, riconosciuto a tutta la popolazione aziendale e utilizzabile all'interno della piattaforma.

Tra le tipologie di servizi fruibili dalla piattaforma rientrano:

- **FAMIGLIA**: Prevede il **rimborso dei contributi previdenziali** per assistenti e fornitori di assistenza a parenti non autosufficienti di età superiore ai 75 anni, di baby-sitter, gite scolastiche, asilo nido, scuolabus, università e master, vacanze studio e test scolastici.
- **MOBILITÀ E TEMPO LIBERO**: Include **corsi di formazione** di vario genere, come lingua e fotografia, l'acquisto di viaggi, abbonamenti a quotidiani e periodici, e a piattaforme digitali d'intrattenimento video e audio.
- **RISPARMIO E INVESTIMENTI**: Vi rientrano il **rimborso delle utenze domestiche** e la **previdenza complementare**.
- **SALUTE E FITNESS**: Sono inclusi abbonamenti per la **palestra**, ingressi nei **centri benessere**, trattamenti **osteopatici** a domicilio, **rimborsi per spese mediche** e l'**acquisto di prestazioni mediche**. Dal 2023 è attivo anche il servizio di **Cassa Sanitaria**, che arricchisce l'offerta di welfare con un'assistenza sanitaria più completa e accessibile.
- **AREA SHOPPING**: Prevede **buoni spesa** spendibili al supermercato, Gift Card, buoni carburante, buoni spesa per l'acquisto di articoli sportivi e per sharing mobility.

Convenzioni e Facilitazioni

Il sistema si completa con una rete di convenzioni che il Gruppo Umana ha costruito per supportare la vita quotidiana dei propri dipendenti, offrendo vantaggi concreti e tangibili:

- sconti **Trenitalia** per viaggi privati (Welfare Plus - Umana Trenitalia);
- accordi con **diversi istituti bancari** per il supporto finanziario;
- **convenzioni** con strutture **turistiche**;
- l'accredito "**Fidelity Special Collaboratore**" per l'accesso gratuito alle partite della squadra di basket Umana Reyer.

Educazione al welfare e maggiore fruibilità dei servizi

Una direttrice di sviluppo sempre più centrale del sistema di welfare riguarda l'educazione al welfare, intesa come l'insieme di attività volte a promuovere una conoscenza più chiara, consapevole e accessibile delle opportunità disponibili. Il Gruppo ha progressivamente rafforzato le iniziative di comunicazione e orientamento, nella consapevolezza che l'efficacia delle misure introdotte dipende non solo dall'ampiezza dell'offerta, ma anche dalla capacità delle persone di comprenderla e utilizzarla pienamente. In questa prospettiva si inseriscono il **Welfare Point**, attivo dal 2024 per supportare i dipendenti nell'accesso e nell'utilizzo della piattaforma welfare e l'inserimento di un modulo sul Welfare aziendale all'interno del percorso di **onboarding**. Nel 2025 è stato inoltre introdotto **Umana ID**, un nuovo portale pensato per semplificare l'accesso ai principali strumenti digitali aziendali; attraverso questo canale è disponibile anche la **piattaforma DRITTO**, che aiuta le persone a orientarsi tra bonus, incentivi e agevolazioni pubbliche potenzialmente applicabili alla propria situazione personale e familiare, grazie a un questionario che permette di filtrare le iniziative in modo mirato.

A questi canali si affianca anche il **portale MyUmana**, attivo dal 2020 e nato per condividere le principali iniziative rivolte alla comunità. Questo strumento veicola le informazioni, l'agenda, gli eventi più significativi e le comunicazioni del Gruppo.

Dal 2022 è in corso il progetto che Umana ha avviato con **Italian Welfare**, società di consulenza specializzata in previdenza complementare, sanità integrativa, welfare aziendale e terzo settore, con l'obiettivo di approfondire le caratteristiche del piano di welfare adottato dall'Azienda nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori. Le analisi si sono concentrate su 4 punti cardine che caratterizzano un modello di welfare aziendale: **inclusività**, intesa come l'estensione dei benefici anche ai familiari ed al territorio circostante (cd. "Welfare di prossimità"); **fabbisogni**, ovvero la capacità delle iniziative di welfare di rispondere efficacemente e concretamente ai reali fabbisogni dei destinatari; **adeguatezza**, da intendersi come la generosità delle misure di welfare adottate nei confronti dei lavoratori e dei loro familiari; e **partecipazione**, cioè la capacità di favorire l'adesione e la piena fruibilità dei servizi di welfare.

Le misure di welfare destinate a tutto il perimetro di rendicontazione

Accanto al sistema di welfare oggi maggiormente strutturato in Umana, Umana Forma, U.Form. e Uomo e Impresa, il Gruppo ha già attivato alcune misure e strumenti che interessano l'intero perimetro di rendicontazione 2025 e che rappresentano un primo livello comune di attenzione al benessere delle persone.

Tra le misure oggi estese all'intero perimetro rientrano, in particolare, i buoni pasto, il servizio di supporto per l'assistenza fiscale relativa al modello 730 e l'erogazione di un fringe benefit di 250 euro riconosciuto in occasione delle festività natalizie. A tali strumenti si affianca inoltre, in funzione dei contratti collettivi applicati nelle diverse realtà aziendali, l'accesso ai fondi e agli istituti di welfare contrattuale, che rappresentano un ulteriore presidio di tutela e sostegno per i dipendenti.

Per le società entrate più recentemente nel perimetro di rendicontazione il sistema di welfare risulta allo stato attuale più circoscritto. Proprio per questo, l'ampliamento del perimetro rappresenta anche un'opportunità per accompagnare, nel tempo, percorsi gradualisti di estensione, consolidamento e maggiore armonizzazione delle iniziative a favore delle persone.

Gli strumenti di welfare contrattuale

In coerenza con i contratti collettivi applicati nelle diverse società del Gruppo, i dipendenti possono inoltre accedere a strumenti di welfare contrattuale in ambito sanitario, previdenziale e, ove previsto, bilaterale. Tali istituti integrano le misure aziendali descritte nei paragrafi precedenti e contribuiscono a rafforzare il sistema complessivo di tutela e sostegno delle persone.

Per il personale cui si applicano i contratti del terziario, della distribuzione e dei servizi, il quadro contrattuale di riferimento comprende **Fondo EST** per l'assistenza sanitaria integrativa e **Fon.Te.** per la previdenza complementare; per i lavoratori con qualifica di quadro è inoltre previsto **QuAS**, fondo di assistenza sanitaria integrativa dedicato a tale categoria. Per gli agenti e rappresentanti operanti con rapporto di agenzia trova inoltre applicazione **ENASARCO**, fondazione previdenziale di riferimento della categoria.

Per i dipendenti cui si applica il **CCNL Vetro e Lampade**, il sistema contrattuale prevede l'accesso a **FASIE** per l'assistenza sanitaria integrativa e a **Fonchim** per la previdenza complementare. Per i dipendenti cui si applica il **CCNL Pulizie e Servizi Integrati/Multiservizi**, sono invece previsti **ASIM** per l'assistenza sanitaria integrativa, **Fon.Te.** per la previdenza complementare e **ONBSI** quale organismo bilaterale nazionale di riferimento del settore.

Per il personale impiegatizio, i quadri e i dirigenti del settore agricolo, il sistema contrattuale comprende **ENPAIA**, che assicura il trattamento di fine rapporto, il fondo di previdenza e le coperture per infortuni professionali ed extraprofessionali, nonché **FIA** per l'assistenza sanitaria integrativa. Per gli operai agricoli e florovivaisti, il quadro contrattuale prevede invece l'accesso ad **Agrifondo** per la previdenza complementare e agli strumenti bilaterali previsti dalla contrattazione di settore e territoriale, incluse le casse extra legem e gli enti bilaterali agricoli.

Con riferimento ai lavoratori somministrati impiegati presso le società del perimetro di rendicontazione diverse da Umana, trova invece applicazione il sistema bilaterale di settore del lavoro in somministrazione. In tale ambito, Ebitemp mette a disposizione prestazioni di welfare e tutela, incluse misure in ambito sanitario, sostegni economici e interventi dedicati a specifici bisogni delle persone; Forma.Temp opera invece sul versante della formazione e del sostegno al reddito; sul piano previdenziale, i lavoratori in somministrazione possono aderire a Fon.Te. per la previdenza complementare.

Nel complesso, tali strumenti rappresentano una componente importante del sistema di protezione riconosciuto alle persone e si affiancano alle iniziative di welfare aziendale, contribuendo ad ampliare le tutele disponibili in relazione ai bisogni di salute, protezione sociale e pianificazione previdenziale.

Impegni per il futuro

Nel 2026 il Gruppo Umana proseguirà il rafforzamento delle iniziative di welfare oggi maggiormente strutturate in Umana, Umana Forma, U.Form. e Uomo e Impresa, con l'obiettivo di consolidare gli strumenti di supporto al benessere delle persone e di favorire una fruizione sempre più semplice, accessibile e integrata dei servizi disponibili. In tale ambito si inserisce lo sviluppo di UmanaID, piattaforma digitale concepita per agevolare l'accesso ai principali strumenti e servizi rivolti alla popolazione aziendale.

Con riferimento a queste società, nel corso dell'anno saranno inoltre introdotti nuovi strumenti di ascolto e rilevazione dei bisogni, anche attraverso survey dedicate, finalizzati a orientare in modo più puntuale l'evoluzione delle misure di welfare sulla base delle esigenze espresse dalle persone. Tra gli sviluppi previsti rientra anche l'aumento del valore dei buoni pasto, quale ulteriore misura di sostegno concreto.

Nel 2026 proseguirà inoltre il consolidamento del progetto RiParto – Crescere in Umana, rafforzando i servizi di accompagnamento alla genitorialità e al rientro al lavoro. Tra le direttrici di sviluppo rientrano il potenziamento degli strumenti informativi e consulenziali dedicati, l'evoluzione dei contenuti digitali di orientamento e supporto e il progressivo ampliamento delle iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi della genitorialità. Nel corso dell'anno il progetto verrà inoltre arricchito da ulteriori iniziative di accompagnamento, tra cui l'evento "Bentornata Mamma" e la predisposizione di un Welcome Baby Kit.

Parallelamente, con riferimento alle società entrate più recentemente nel perimetro di rendicontazione, il Gruppo avvierà approfondimenti e valutazioni finalizzati a individuare modalità, tempi e priorità di un possibile progressivo ampliamento delle iniziative di welfare già presenti nelle altre realtà aziendali, in coerenza con le specificità organizzative e contrattuali di ciascun contesto.

4.1.3 Opportunità di crescita attraverso la formazione e il potenziamento delle competenze

Le **6 fasi del processo di gestione della Formazione Interna** sono: **recepimento della strategia e degli obiettivi aziendali, raccolta delle esigenze** espresse dalle funzioni, **rilevazione dei fabbisogni formativi, progettazione e pianificazione** degli interventi, **erogazione della formazione**, analisi dei risultati con **rendicontazione e monitoraggio** delle attività svolte.

Su questa impostazione comune, il Gruppo Umana sviluppa percorsi formativi differenziati per società, ruoli e livelli di responsabilità, con l'obiettivo di accompagnare l'ingresso in azienda, sostenere la crescita professionale, rafforzare le competenze tecniche e trasversali e presidiare gli ambiti della compliance, dell'innovazione e della salute e sicurezza.

In coerenza con tale approccio, nel 2025 il Gruppo ha proseguito nel rafforzamento del proprio sistema formativo, valorizzando sia i percorsi comuni sia le specificità delle diverse società. La formazione si conferma infatti una leva essenziale per sostenere la qualità del servizio, accompagnare l'evoluzione dei ruoli, rispondere ai cambiamenti normativi e di mercato e promuovere una crescita professionale coerente con i bisogni delle persone e dell'organizzazione.

Highlights Formazione

Nel 2025 il sistema formativo del Gruppo si rafforza, combinando percorsi trasversali e interventi mirati sulle specificità operative delle diverse società. La formazione si conferma una leva essenziale per accompagnare la crescita delle persone, l'evoluzione dei processi aziendali e il presidio di compliance, qualità e sicurezza.

Ore totali di formazione 34.545

Ore formazione in ingresso 13.608

Ore formazione salute e sicurezza 3.868

Ore soft skills 2.794

ORE PER TIPOLOGIA DI FORMAZIONE (GRI 404-1)				
	u.m.	2023	2024	2025
Compliance	ore	811	2.099	1.713
Formazione manageriale		2.977	3.230	1.377
Formazione linguistica		85	46	197
Induction per i nuovi assunti		1.076	1.820	2.145
Salute e sicurezza		4.959	3.313	3.868
Formazione in ingresso		14.045	11.633	13.608
Formazione tecnica		6.532	10.512	8.146
Soft skills		813	929	2.794
Formazione informatica		547	3.064	698
Totale	ore	31.843	36.646	34.545

“ Oltre 137.170 ore di formazione erogate nel periodo 2022-2025

Rispetto al 2024, le ore complessive di formazione sono leggermente diminuite, passando da 36.646 a 34.545, mentre il numero medio di ore annue per dipendente è passato da 26,5 a 19,9. Questo andamento è dovuto principalmente alla diversa distribuzione temporale delle attività formative e alla natura ciclica di alcuni percorsi di aggiornamento, in particolare in ambito compliance, formazione informatica, tecnica e manageriale; il dato non va quindi interpretato come un minore presidio del tema.

Resta in ogni caso confermato l’impegno del Gruppo nel monitorare sistematicamente i fabbisogni formativi e nel progettare percorsi coerenti con l’evoluzione dell’organizzazione, con una crescente attenzione alla formazione sulle soft skills, ai percorsi di induction per i nuovi assunti e alla formazione in ingresso, che continuano a rappresentare leve importanti per accompagnare le persone nello sviluppo delle competenze e nel loro inserimento all’interno del contesto aziendale.

NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE MEDIE ANNUE PER DIPENDENTE (GRI 404-1)									
	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Quadri	16,2	25,0	20,5	13,8	14,4	14,1	11,9	9,4	10,6
Impiegati	17,9	23,7	22,9	20,6	28,2	27,2	17,5	22,4	21,7
Operai	8,0	0,0	8,0	4,1	0,0	4,1	3,6	0,8	1,9
Totale	17,4	23,7	22,8	19,2	27,8	26,5	14,6	20,9	19,9

Umana

In Umana, la formazione interna accompagna l’intero percorso professionale delle persone, dall’ingresso in azienda fino allo sviluppo di competenze specialistiche e manageriali. Una particolare attenzione continua a essere dedicata all’**onboarding**, che nel 2025 si è confermato uno dei principali punti di forza del sistema formativo aziendale. Il percorso “**Benvenuto in Umana**” rappresenta infatti il primo momento strutturato di conoscenza della realtà del Gruppo, della sua storia, del sistema di gestione e delle misure di welfare, e si affianca a una visita presso le sedi destinata in particolare al personale operativo delle filiali, con l’obiettivo di favorire la conoscenza delle diverse funzioni aziendali, rafforzare il senso di appartenenza e ridurre la distanza tra territorio e sedi centrali. A questo si aggiungono percorsi distinti tra personale di sede centrale e personale di filiale: per il primo è previsto un onboarding mirato sui servizi di Umana, sulle società del Gruppo, sull’organizzazione aziendale e sull’interfunzionalità; per il secondo è previsto invece un percorso tecnico della durata di un anno, articolato in moduli progressivi dedicati ai principali strumenti e contenuti operativi del ruolo.

Accanto alla formazione in ingresso, Umana sviluppa percorsi di crescita diversificati in funzione dei ruoli e delle responsabilità. Per i funzionari commerciali e per gli operatori e le operatrici delle Politiche Attive del Lavoro sono previsti percorsi semestrali finalizzati a rendere le persone progressivamente autonome nello svolgimento delle proprie attività. Il personale di filiale può inoltre beneficiare di attività di **mentoring**, intese come strumenti di trasferimento di competenze tra figure più esperte e figure junior, mentre specifici percorsi sono rivolti alle seconde linee, ai responsabili di filiale e di zona junior e middle, nonché ai responsabili con maggiore seniority, attraverso Academy dedicate alla gestione del team, dei progetti, dei conflitti e dell’organizzazione del lavoro.

Un tratto distintivo del modello formativo di Umana è la capacità di proporre **interventi personalizzati**, costruiti a partire dai fabbisogni rilevati dai responsabili delle diverse funzioni e orientati a rispondere a esigenze operative concrete. Nel corso del 2025 sono stati così realizzati percorsi ad hoc rivolti a specifici uffici e gruppi professionali, tra cui formazione sul problem solving per i collaboratori degli uffici legale e contrattualistica, gare e paghe; percorsi su comunicazione e negoziazione efficace per la funzione Ricerca e Selezione; attività sulla gestione della comunicazione per l’area paghe; moduli dedicati all’analisi organizzativa e alla comprensione dei bisogni rivolti a figure middle interfunzione.

Nel 2025 ha assunto inoltre particolare rilievo l'attivazione, all'interno della **piattaforma ULearn**, del **Catalogo Formativo**, una delle principali novità dell'anno. Il catalogo, messo a disposizione di tutto il personale interno, consente a ciascun collaboratore di scegliere due corsi da svolgere durante l'anno, all'interno di un'offerta che integra contenuti tecnici e trasversali. Le tematiche proposte spaziano dall'organizzazione aziendale alla comunicazione efficace, dall'ascolto attivo alla gestione di particolari categorie di lavoratori e lavoratrici, fino a contenuti legati ai profili tecnici dell'operation e alle professioni impiegate.

Tra gli ambiti che nel 2025 hanno assunto maggiore centralità rientra il tema della **trasformazione digitale** e dell'**Intelligenza Artificiale**. Umana ha infatti introdotto una formazione legata all'alfabetizzazione sull'AI rivolta al personale neoassunto, estesa anche ad altre società del Gruppo, con l'obiettivo di accompagnare le persone nella comprensione di uno scenario tecnologico in rapida evoluzione e di favorire una maggiore familiarità con strumenti destinati ad avere un impatto crescente sui processi di lavoro.

Forte attenzione è stata riservata anche alla **cybersecurity** e alla **protezione dei dati personali**, considerate aree essenziali non solo sul piano della compliance ma anche della responsabilizzazione diffusa del personale. Per tutto il personale Umana è infatti attiva una formazione continua sul tema della cybersecurity attraverso una piattaforma dedicata, che consente di seguire corsi specifici, partecipare ad assessment e prendere parte a campagne strategiche di phishing, con l'obiettivo di accrescere nel tempo la consapevolezza rispetto ai rischi informatici e alle corrette prassi operative. A tale presidio si affianca la formazione FAD su information security e protezione dei dati personali, rivolta al personale interno in logica interfunzionale.

Nel corso dell'anno è proseguito anche l'impegno sul fronte della **diversità, inclusione e parità di genere**, attraverso pillole formative rivolte a tutto il personale interno dedicate ai temi della diversità, dell'inclusione, della parità di genere e della prevenzione di abusi e molestie. Si tratta di contenuti che contribuiscono a diffondere attenzione culturale e consapevolezza organizzativa su temi sempre più centrali nella gestione delle persone e nella costruzione di ambienti di lavoro rispettosi e inclusivi.

Rientrano infine nel sistema formativo di Umana anche iniziative che coniugano sicurezza, responsabilità individuale e sostenibilità dei comportamenti quotidiani. In questa prospettiva si collocano i corsi sulla **Guida Sicura e sull'EcoDrive**, rivolti ai dipendenti interni e ai collaboratori in possesso di auto aziendale. Questi percorsi ampliano il presidio sulla sicurezza al di fuori dei soli luoghi di lavoro in senso stretto e promuovono, al tempo stesso, una maggiore attenzione agli stili di guida e all'uso responsabile dei mezzi aziendali.

Umana Forma e U.Form.

In Umana Forma e U.Form., la formazione interna si sviluppa attraverso un impianto articolato per aree: onboarding, formazione obbligatoria, formazione tecnica, soft skills, sostenibilità e innovazione, formazione commerciale e compliance. Per i neoassunti è confermato un percorso strutturato di affiancamento presso la sede di Marghera, cui può seguire, ove possibile, un ulteriore affiancamento operativo presso una filiale Umana; nel 2025 sono state erogate 360 ore di formazione onboarding. Accanto alla formazione obbligatoria, che include tra l'altro sicurezza e MOG 231, i percorsi tecnici si sono concentrati su temi quali certificazione degli apprendimenti, certificazione delle competenze, Fondo Nuove Competenze, PNRR, information security, protezione dei dati personali, fondi interprofessionali e tecniche di gestione della trattativa commerciale. Sono inoltre proseguiti i percorsi su soft skills e quelli dedicati all'area sostenibilità e innovazione, con approfondimenti su ESG, innovazione digitale e AI, rivolti sia ai collaboratori dell'area Sviluppo e Innovazione sia alla forza commerciale, anche per rafforzarne la capacità di dialogo con le imprese sui nuovi bisogni formativi. Dal 2025, inoltre, tutti i collaboratori di Umana Forma e U.Form. svolgono aggiornamenti periodici e guidati sul tema della cybersecurity tramite una piattaforma dedicata, in coerenza con l'approccio di Gruppo.

Uomo e Impresa

In Uomo e Impresa, il sistema formativo 2025 si è concentrato in particolare su percorsi di soft skills, induction e compliance, in coerenza con le priorità organizzative e con i fabbisogni rilevati. Sul piano delle competenze trasversali, sono stati sviluppati percorsi orientati a rafforzare comunicazione, collaborazione, gestione delle relazioni, consapevolezza organizzativa e capacità di adattamento. Sono stati inoltre mantenuti percorsi di aggiornamento tecnico, specializzazione professionale e abilitazione all'utilizzo di nuovi strumenti e metodologie di indagine psicologica destinati ai consulenti. Anche in Uomo e Impresa, in ambito compliance, sono state realizzate iniziative formative in materia di cybersecurity.

Estensione del perimetro e presidi formativi nelle nuove società del Gruppo

A partire dal 2025, l'ampliamento del perimetro di rendicontazione consente di includere realtà che presentano caratteristiche operative diverse rispetto al core business HR e formativo del Gruppo Umana. Si tratta infatti di contesti produttivi e organizzativi nei quali, allo stato attuale, la formazione risulta maggiormente orientata alla salute e sicurezza sul lavoro e alla formazione specifica legata alle mansioni, in coerenza con la natura delle attività svolte e con i relativi profili di rischio. In questa fase, il racconto formativo si concentra quindi soprattutto sui presidi essenziali di tutela delle persone, sulla corretta gestione delle attività operative e sul mantenimento delle competenze necessarie allo svolgimento del lavoro.

Per **Salviati**, nel corso del 2025 la formazione ha riguardato principalmente la salute e la sicurezza sul lavoro, per un totale di 90 ore, in un contesto in cui la tutela delle persone si riflette non solo nella formazione obbligatoria, ma anche nell'attenzione ai dispositivi di protezione individuale, ai presidi di primo soccorso e alla corretta gestione delle procedure di sicurezza. Si tratta di aspetti che accompagnano l'operatività quotidiana dell'azienda e che trovano riscontro anche nelle verifiche svolte dai brand clienti nell'ambito di audit che includono i principali elementi di presidio organizzativo e di conformità.

Per **Puliverde** e **Agricola San Giobbe**, il presidio formativo può essere descritto in termini analoghi, evidenziando la prevalenza di attività legate alla sicurezza e alla formazione specifica connessa ai diversi ruoli operativi.

Per mantenere un'interazione continua e costante, **le società del Gruppo presidiano i processi formativi attraverso diverse modalità di ascolto, confronto e monitoraggio**. Tra queste rientrano il confronto periodico con la direzione aziendale e con i responsabili di funzione per definire, aggiornare e monitorare il piano formativo annuale sulla base dei fabbisogni emergenti, nonché la somministrazione di questionari di customer satisfaction ai discenti, anche attraverso la piattaforma ULearn. A tali strumenti si affiancano colloqui one to one con corsisti e corsiste, processi formalizzati di valutazione, focus group con il personale interno su specifici ambiti di miglioramento e relazioni di fine corso predisposte dai docenti interni ed esterni. In questo quadro rientrano anche le attività di preparazione e allineamento dei docenti, la co-progettazione dei percorsi formativi e il monitoraggio degli esiti nel medio periodo.

Il sistema si completa attraverso il raccordo con le funzioni organizzative coinvolte, tra cui l'amministrazione del personale per la registrazione dei nuovi ingressi, le direzioni aziendali per l'organizzazione delle attività, i referenti delle sedi per la gestione logistica e l'area IT per il supporto agli strumenti digitali dedicati alla formazione. In Uomo e Impresa, inoltre, il monitoraggio si sviluppa anche attraverso incontri individuali annuali di feedback con il personale interno e attraverso la rilevazione dei fabbisogni formativi nell'ambito degli audit interni periodici legati al Sistema Qualità.

Nel complesso, **il sistema formativo del Gruppo, pur articolandosi in modo differenziato nelle diverse società, condivide una logica comune**: accompagnare le persone dall'ingresso in azienda fino allo sviluppo di competenze tecniche, trasversali, manageriali e digitali, assicurando al tempo stesso i necessari presidi di sicurezza, compliance e aggiornamento professionale.

Impegni per il futuro

Nel 2026 il Gruppo Umana intende proseguire nel rafforzamento del proprio sistema di formazione interna, consolidando i percorsi già attivi e sviluppando nuove iniziative coerenti con l'evoluzione dei ruoli, delle competenze e del contesto organizzativo. In Umana, l'attenzione sarà rivolta in particolare allo:

- sviluppo di **percorsi di crescita per i responsabili di funzione** per gestire e ottimizzare ulteriormente le relazioni con i propri collaboratori,
- progettazione di un modulo in **FAD asincrona sulla sicurezza specifica** per il personale neoassunto,
- realizzazione di un **percorso e-learning dedicato al Sistema di Gestione Integrato**, per aumentare la consapevolezza del personale sulle politiche adottate dall'azienda rispetto ai requisiti ESG,
- rafforzamento delle competenze operative legate all'**Intelligenza Artificiale generativa**, con un taglio applicativo orientato all'utilizzo dei diversi modelli nei flussi di lavoro quotidiani.

In **Umana Forma e U.Form.**, gli impegni futuri si concentrano sul coinvolgimento progressivo dell'intera popolazione aziendale nei percorsi formativi, sul rafforzamento della formazione sui temi della **sostenibilità e dell'innovazione/AI**, sulla strutturazione di un sistema più formale di **mappatura delle attività di induction** e sul miglioramento continuo dei programmi standard dedicati sia ai neoassunti sia al personale già in forza. In questa prospettiva si inseriscono anche la promozione di occasioni di confronto con docenti e testimonial tematici, lo sviluppo di competenze commerciali attraverso affiancamenti e incontri specialistici, la valorizzazione di modalità di apprendimento più autonome e bottom-up e una più ampia diffusione delle opportunità collegate al progetto Vivi Umana.

In **Uomo e Impresa**, infine, il percorso di sviluppo sarà orientato al rafforzamento delle competenze tecniche e organizzative, attraverso **formazione** dedicata al **nuovo strumento commerciale**, percorsi di **finance for non finance people**, approfondimenti sulla gestione del feedback, sulla costruzione delle job description e sulla pianificazione e conduzione degli audit interni secondo gli standard ISO 19011, con l'obiettivo di sostenere in modo sempre più mirato la crescita professionale delle persone e la qualità dei processi.

4.2 Salute e sicurezza per i dipendenti diretti

La salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano per il Gruppo Umana un presidio fondamentale di tutela delle persone e, al tempo stesso, una componente essenziale della qualità organizzativa. Nel 2025, con l'ampliamento del perimetro di rendicontazione a sette società, il tema assume un rilievo ancora più trasversale, perché interessa realtà accomunate da un medesimo orientamento alla prevenzione ma caratterizzate da attività, contesti operativi e profili di rischio differenti. La missione condivisa è quella di proteggere la salute di lavoratrici e lavoratori e di promuovere una cultura della prevenzione che superi il semplice adempimento normativo, nella prospettiva di un miglioramento continuo.

In tutte le società del perimetro la gestione della sicurezza si fonda su alcuni elementi comuni: il rispetto della normativa vigente, la presenza di un Servizio di Prevenzione e Protezione, la formalizzazione dei Documenti di Valutazione dei Rischi, la definizione di ruoli e responsabilità nell'organigramma della sicurezza, la formazione del personale, la sorveglianza sanitaria ove prevista e il monitoraggio dell'andamento infortunistico. In particolare, il Servizio di Prevenzione e Protezione ha collaborato alla redazione delle valutazioni dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08, mentre la vigilanza sulla corretta applicazione di prassi e procedure è affidata al personale preposto, formato secondo quanto previsto dalla normativa e dagli Accordi Stato-Regioni.

Su questa base comune si innestano modelli applicativi differenziati. Per Umana S.p.A., Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l. e Uomo e Impresa S.r.l., il presidio della sicurezza si integra con il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001**, che include una sezione dedicata alla prevenzione dei reati di cui all'art. 25-septies e risponde ai requisiti dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08. In tali società il sistema di controllo preventivo si fonda su organizzazione formalizzata, procedure manuali e informatiche, misure di prevenzione e protezione, comunicazione al personale, formazione e tracciabilità dei controlli. Per Umana S.p.A., tale impianto si rafforza ulteriormente attraverso un sistema coerente anche con gli **standard SA8000 e ISO 45001**, che estende l'attenzione alla sicurezza anche ai lavoratori assunti per somministrazione presso aziende utilizzatrici, attraverso raccolta preventiva delle informazioni sui rischi, informazione dedicata ai lavoratori e incentivi alla raccolta di feedback sul rispetto degli obblighi prevenzionistici da parte degli utilizzatori. Per quanto riguarda la norma ISO 45001 c'è da segnalare l'ampliamento del perimetro ad ulteriori 10 filiali di Umana nel territorio nazionale.

Per le società entrate più recentemente nel perimetro il presidio si concentra in modo più diretto sulla valutazione dei rischi connessi alle attività svolte, sull'organizzazione della prevenzione, sulla formazione obbligatoria e specialistica, sull'idoneità delle attrezzature, sull'uso dei dispositivi di protezione individuale e sulla corretta gestione delle emergenze. Questa differenza di contesto non riduce il rilievo del tema, ma rende anzi ancora più evidente la necessità di adattare strumenti e misure di prevenzione ai diversi ambienti di lavoro.

Nel caso di Salviati, tali presidi assumono un rilievo particolare in ragione delle specificità del contesto produttivo e delle lavorazioni svolte. In questa prospettiva, l'attenzione all'adozione e alla corretta gestione dei dispositivi di protezione individuale e dei presidi antincendio rappresenta un elemento essenziale del sistema di prevenzione aziendale, a tutela delle persone e della continuità operativa. Pur trattandosi di misure di base nel quadro della tutela della salute e sicurezza, la loro presenza e il loro mantenimento assumono un valore concreto nel garantire un presidio operativo costante e adeguato.

Un elemento di coesione dell'intero perimetro è rappresentato dal monitoraggio degli eventi infortunistici, che tutte le società svolgono attraverso un sistema di indicatori e mediante l'analisi puntuale di ciascun evento, finalizzata a verificare l'adeguatezza della valutazione dei rischi, la tenuta delle misure di prevenzione già adottate e l'eventuale necessità di introdurre azioni correttive, anche di natura tecnica, organizzativa o formativa. L'andamento è letto anche attraverso indice di frequenza e indice di gravità. Per Umana S.p.A., tale monitoraggio riguarda anche il personale assunto in somministrazione presso aziende clienti utilizzatrici.

NUMERO E TASSO DI INFORTUNI DIPENDENTI DIRETTI (GRI 403-9)									
	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di infortuni di cui:	1	0	1	0	0	0	4	4	8
Sul lavoro	1	0	1	0	0	0	4	4	8
In itinere ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di infortunio sul lavoro ³	0,7	0	0,1	0	0	0	2,0	0,4	0,7
Ore lavorate	291.793	1.564.938	1.856.731	312.935	1.640.926	1.953.861	392.802	1.825.246	2.218.048

In relazione al numero e al tasso di infortuni dei dipendenti diretti, nel 2025 si rilevano 8 infortuni sul lavoro, mentre nel 2024 non era stato registrato alcun evento. Il confronto con l'esercizio precedente va interpretato alla luce della diversa composizione delle attività rendicontate, che comporta profili di rischio non pienamente omogenei rispetto al passato. Nel corso dell'esercizio non si sono comunque verificati infortuni in itinere né infortuni con gravi conseguenze; non si sono registrate malattie professionali e decessi.

In questo contesto, la prevenzione si realizza anche attraverso il coinvolgimento attivo delle persone. In tutte le società del perimetro sono presenti i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**, consultati nei passaggi previsti dalla normativa e più in generale nei processi di aggiornamento e miglioramento del sistema di prevenzione. In Umana S.p.A., tale presidio si rafforza ulteriormente attraverso due organismi distinti e complementari: da un lato il Comitato per la **Diversità, l'Equità e l'Inclusione**, costituito nell'ambito dell'integrazione del sistema di gestione aziendale con i requisiti della UNI/PdR 125:2022 per la Parità di Genere e composto dai membri del Social Performance Team e dall'Amministratore Delegato; dall'altro il **Comitato Salute e Sicurezza**, composto da esponenti del management aziendale e rappresentanti dei lavoratori, specificamente dedicato alle questioni legate alla salute e sicurezza dei lavoratori e chiamato a confrontarsi periodicamente sull'adeguatezza della valutazione dei rischi, sullo stato delle visite mediche e della sorveglianza sanitaria, sulla formazione e sugli aggiornamenti in materia, nonché sullo stato delle eventuali azioni correttive intraprese. Restano inoltre attivi canali dedicati all'ascolto e alla raccolta delle segnalazioni. In Umana S.p.A. tali canali comprendono sia l'indirizzo sa8000@umana.it, dedicato ai temi connessi alla responsabilità sociale, sia il sistema di whistleblowing. Quest'ultimo è stato adottato anche da Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l., Uomo e Impresa S.r.l. e Puliverde S.r.l., a presidio della gestione delle segnalazioni.

Sempre con riferimento a Umana S.p.A., nel corso del 2025 è stata inoltre valorizzata la diffusione della cultura della prevenzione attraverso la riedizione, già avviata nel 2024, della pubblicazione **"Sicurezza sul lavoro – Convieni a tutti"**, redatta con la collaborazione di ANIV, e attraverso una versione dedicata alla Gen Z, presentata nell'ambito delle attività di orientamento scolastico e in eventi sul mondo del lavoro rivolti ai più giovani.

La formazione sulla sicurezza rappresenta uno dei principali strumenti di presidio trasversali all'intero perimetro. Nel 2025 le attività hanno interessato tutte le sette società, con contenuti differenziati in base ai ruoli e ai rischi specifici.

Per le realtà del core HR e formazione — Umana, Umana Forma, U.Form. e Uomo e Impresa — la formazione si concentra su sicurezza generale e specifica declinate sui rischi che sono pertinenti alle attività operative e al contesto

1 "In Itinere" considera gli infortuni in itinere quando il trasporto è stato organizzato dall'organizzazione.
2 Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze: infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.
3 L'indice di frequenza infortuni è stato calcolato secondo la seguente formula: (infortuni sul luogo di lavoro/ore lavorate) *200.000. In linea con le richieste del GRI 403-9 vengono esclusi gli infortuni in itinere, se il trasporto non è stato organizzato dal Gruppo.

in cui queste si svolgono, con aggiornamenti periodici secondo le previsioni normative progettati per garantire una continua adeguatezza alla gestione dei rischi ordinari ed emergenti. Per Umana, la formazione ha interessato anche percorsi di Guida Sicura EcoDrive, che ampliano il presidio ai rischi stradali connessi alla mobilità aziendale.

L'effettiva attuazione delle misure prevenzionistiche è inoltre garantita dalla formazione del personale incaricato al ruolo di Preposto e dall'aggiornamento costante degli R.L.S., così come dall'aggiornamento costante del personale addetto alla prevenzione incendi e al primo soccorso aziendale.

Nelle tre società di più recente inclusione, la formazione riflette invece la natura più operativa dei contesti: in Agricola San Giobbe sono stati progettati ed erogati percorsi di formazione - rispondenti alla classificazione specifica e al maggior rischio (medio rischio) - e di aggiornamento per i lavoratori in relazione all'evoluzione normativa e alle specificità del settore. È stato inoltre garantito l'aggiornamento del R.L.S. e l'aggiornamento per il personale addetto alla conduzione di specifiche attrezzature (carrello elevatore).

In Puliverde si aggiungono percorsi di aggiornamento per i preposti, aggiornamento sull'uso di PLE e per l'effettuazione di lavori in quota.

Nel complesso, nel 2025 si sono registrate **3.868 ore/uomo di formazione sulla sicurezza**.

Impegni per il futuro

In prospettiva, il percorso di miglioramento proseguirà lungo alcune direttrici principali. Per tutte le società del perimetro, l'obiettivo resta la riduzione degli indici di frequenza e gravità degli eventi infortunistici. Per Umana S.p.A. si aggiunge il presidio delle dinamiche infortunistiche presso gli utilizzatori attraverso elaborazioni puntuali dell'andamento del fenomeno. Per Umana S.p.A., Umana Forma S.r.l. e Uomo e Impresa S.r.l. è inoltre previsto il miglioramento della valutazione dei rischi e della loro gestione rispetto alle differenti sedi territoriali entro dicembre 2026.

Per Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l. e Uomo e Impresa S.r.l. è infine previsto un obiettivo specifico di prevenzione di fenomeni di abuso o molestia nel luogo di lavoro, attraverso il coinvolgimento del 100% della popolazione individuata in una survey dedicata entro dicembre 2026. In questa chiave, l'ampliamento del perimetro 2025 non rappresenta solo un'estensione della rendicontazione, ma anche l'occasione per costruire una lettura più completa e coerente dei diversi modelli di prevenzione presenti nel Gruppo.



5.

L'impegno per *i lavoratori somministrati*



*Supportare le persone
attraverso le varie
fasi di transizione nel
mercato del lavoro*

L'impegno di Umana verso i lavoratori in somministrazione si fonda sul rispetto delle regole, l'inclusione e la valorizzazione delle persone. In quest'ottica, il Gruppo svolge un ruolo attivo nella formazione di personale qualificato, in grado di rispondere concretamente alle richieste in continua evoluzione del mercato del lavoro. Per colmare eventuali gap di competenze e per favorire l'occupabilità e la crescita professionale dei candidati, vengono infatti progettati corsi di formazione e aggiornamento gratuiti.

Umana accompagna i lavoratori in ogni fase del loro percorso professionale: prima, durante e al termine delle missioni. A ciò si affianca un sistema di welfare ricco e articolato, che include misure e agevolazioni pensate per promuovere il benessere della persona. Un approccio attraverso il quale Umana contribuisce attivamente a costruire un modello di occupazione orientato alla qualità.

Highlights 2025

Nel 2025 Umana conferma il proprio impegno nell'accompagnare i lavoratori somministrati lungo percorsi professionali fondati su tutela, inclusione e sviluppo delle competenze. Attraverso interventi in materia di welfare, formazione e sicurezza, il Gruppo rafforza il proprio ruolo di raccordo tra persone e imprese, promuovendo condizioni di lavoro più accessibili, qualificate e sostenibili.

Lavoratori in somministrazione 23.160
al 31.12.2025

Componente femminile 40%
sul totale dei somministrati
al 31.12.2025

Lavoratori assunti a tempo indeterminato 39%
in somministrazione

Lavoratori somministrati in apprendistato 806
media mensile

Lavoratori somministrati 36%
di nazionalità straniera

5.1 L'impegno per i lavoratori somministrati

Al 31 dicembre 2025 i lavoratori in somministrazione presso le aziende clienti di Umana risultano pari a 23.160. Questo bacino rappresenta una componente significativa dell'impatto sociale generato dall'attività aziendale, perché consente di intercettare bisogni occupazionali diversi e di favorire l'accesso al lavoro di persone con profili, età, esperienze e condizioni di partenza differenti.

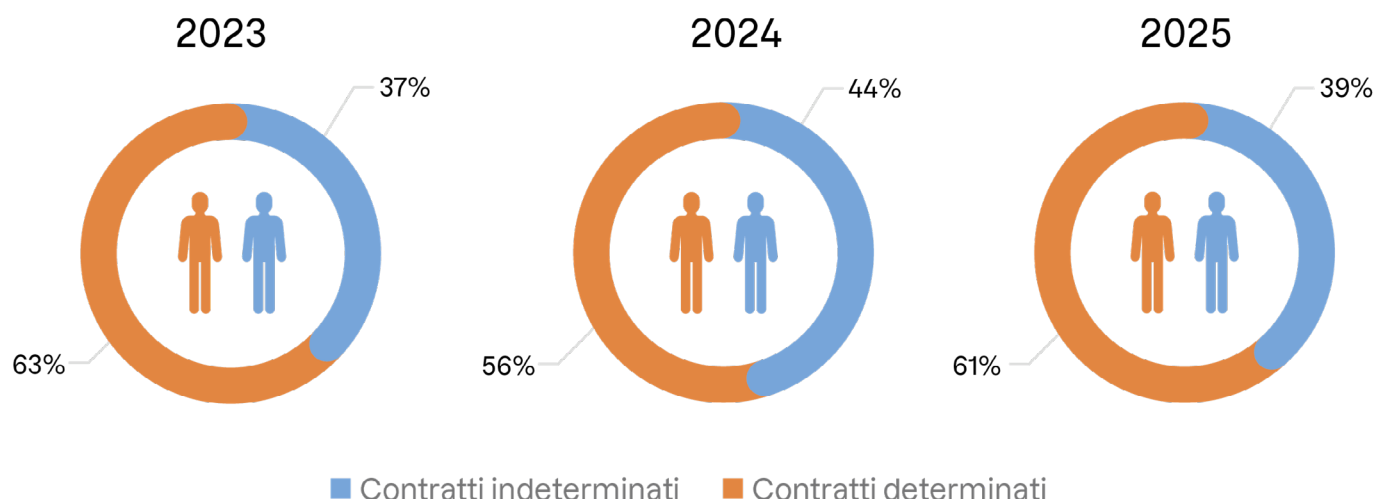
La **componente femminile** rappresenta il **40% del totale dei lavoratori somministrati**, mantenendosi su livelli sostanzialmente stabili rispetto al triennio di osservazione e confermando una presenza significativa delle donne tra le persone avviate al lavoro.

LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE di UMANA PER ETÀ E GENERE: (GRI 405-1)			
2023			
Anni	Uomini	Donne	Totale
<= 29	7.367	3.185	10.552
30 - 50	5.569	4.515	10.084
>= 51	1.803	1.973	3.776
Totale	14.739	9.673	24.412

2024			
Anni	Uomini	Donne	Totale
<= 29	6.288	2.681	8.969
30 - 50	4.892	3.980	8.872
>= 51	1.577	2.096	3.673
Totale	12.757	8.757	21.514

2025			
Anni	Uomini	Donne	Totale
<= 29	6.821	2.858	9.679
30 - 50	5.305	4.214	9.519
>= 51	1.778	2.184	3.962
Totale	13.904	9.256	23.160

Nel 2025, **quasi il 40%** dei lavoratori in somministrazione risulta impiegato con **contratto a tempo indeterminato**. Si tratta di una quota rilevante, che conferma il peso della somministrazione stabile all'interno del modello occupazionale di Umana e la capacità dell'Agenzia di proporre percorsi lavorativi non limitati alla sola risposta temporanea ai fabbisogni delle imprese.



Anche l'apprendistato in somministrazione rappresenta una leva importante per favorire l'ingresso qualificato dei giovani nel mercato del lavoro e, al tempo stesso, rispondere al fabbisogno di competenze specializzate espresso dalle imprese. Nel 2025, la **media mensile degli apprendisti** in forza in somministrazione è stata pari a **806**. In questa prospettiva, Umana considera l'apprendistato un percorso efficace per accompagnare i giovani in un inserimento graduale nel contesto aziendale, valorizzarne le competenze e creare occasioni concrete di incontro tra persone e imprese.

Con riferimento all'origine geografica, al 31 dicembre 2025 i **lavoratori stranieri** rappresentano il **36%** del totale dei lavoratori in somministrazione presso le aziende clienti. Il dato evidenzia il contributo della somministrazione anche nei percorsi di integrazione lavorativa, in un contesto nel quale l'accesso al lavoro costituisce uno degli strumenti principali di inclusione sociale, autonomia e partecipazione.

Nel corso del 2025, le persone avviate al lavoro a cui è stato riconosciuto lo **status di rifugiato** o che sono in attesa dell'accesso alle forme di protezione internazionale sono pari a **2.346**, in crescita del 6% rispetto al 2024. Questo risultato conferma il ruolo di Umana nel favorire percorsi concreti di inserimento professionale anche per persone in condizioni di particolare vulnerabilità.

5.1.1 Welfare per i lavoratori somministrati

Per i lavoratori in somministrazione, la qualità del rapporto di lavoro non si misura solo attraverso l'inserimento occupazionale, ma anche attraverso la possibilità di accedere a strumenti di tutela, sostegno e sviluppo adeguati alle diverse fasi della vita personale e professionale. In un mercato del lavoro caratterizzato da transizioni più frequenti, fabbisogni professionali in evoluzione e bisogni sociali sempre più differenziati, il welfare di settore rappresenta quindi una componente essenziale del sistema di protezione dei lavoratori somministrati.

In questo quadro, Umana affianca alla propria attività di intermediazione e somministrazione un'attenzione specifica alla conoscenza e alla fruizione degli strumenti messi a disposizione dalla bilateralità di settore, valorizzando le misure previste da Ebitemp, Forma.Temp e dal Fondo di Solidarietà. Tali strumenti consentono di sostenere i lavoratori su più dimensioni: nucleo familiare, salute, formazione, mobilità, accesso al credito, previdenza complementare e continuità occupazionale.

Le misure finanziate dal sistema bilaterale di settore si articolano in diverse aree di intervento. Una prima area riguarda il **sostegno al nucleo familiare**, attraverso contributi per l'asilo nido, la maternità, l'istruzione, le persone con invalidità al 100%, il sostegno al reddito e specifiche misure a tantum per adozione e affidamento.

Una seconda area è dedicata alla **tutela e alla cura della salute della persona**, con rimborsi e sussidi per ticket sanitari, vaccini, spese odontoiatriche, lenti, piccoli interventi oculistici, ricoveri ospedalieri, grandi interventi chirurgici, pacchetto maternità, prevenzione per la donna, alta diagnostica per malattie oncologiche e indennità per infortunio.

Una terza area comprende infine misure di **agevolazione e supporto** alla vita lavorativa, tra cui prestiti personali, contributi per il trasporto extraurbano, mobilità territoriale e voucher per la formazione continua.

A queste misure si aggiunge la **previdenza complementare**. Dal 1° luglio 2015, i lavoratori con contratto di somministrazione, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, possono iscriversi al Fondo Fon.Te., il fondo negoziale di previdenza complementare del settore terziario, commercio, turismo e servizi. In base al CCNL di settore, i lavoratori somministrati che scelgono di destinare il TFR maturato al Fondo beneficiano anche dei contributi previsti dalla bilateralità Ebitemp/Forma.Temp, rafforzando così la propria posizione previdenziale futura.

Il ruolo di Umana si colloca quindi anche nella capacità di rendere tali strumenti conosciuti, accessibili e concretamente utilizzabili dai lavoratori somministrati, integrando il welfare settoriale con ulteriori iniziative aziendali dedicate alla formazione, all'informazione e al supporto individuale.

Novità 2025 del settore

Nel corso del 2025, il sistema di tutela dei lavoratori somministrati ha registrato un ulteriore rafforzamento sul piano settoriale e contrattuale, a seguito del **rinnovo del CCNL di settore** del 21 luglio 2025. L'accordo ha previsto il **potenziamento del welfare bilaterale**, con l'aumento del 20% delle prestazioni Ebitemp e l'introduzione di nuove misure a supporto della genitorialità, della mobilità, della formazione e di specifiche situazioni di fragilità.

Tra le principali novità rientrano i **contributi per servizi di baby-sitting, i sostegni per il trasporto legato ai percorsi formativi, le agevolazioni per il materiale didattico dei figli e i rimborsi connessi al rinnovo del permesso di soggiorno**. Particolare rilievo assumono inoltre le **tutele previste per le lavoratrici in gravidanza e per le donne vittime di violenza, con misure di sostegno economico e strumenti finalizzati a favorire il reinserimento e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**.

Nel medesimo percorso si colloca anche l'introduzione di una **nuova copertura sanitaria integrativa**, finalizzata ad ampliare l'accesso alle tutele sanitarie e a rendere più strutturato il sostegno ai lavoratori anche sotto il profilo della prevenzione e della cura.

Parallelamente, sono stati aggiornati anche alcuni strumenti legati alla formazione e alle politiche attive. Le indicazioni operative diffuse da Forma.Temp hanno previsto, da marzo 2025, l'eliminazione del limite dei due percorsi nella formazione On the Job all'interno dello stesso contratto di somministrazione e, da luglio 2025, un ampliamento delle possibilità di erogazione in FAD asincrona, con riconoscimento dell'indennità di frequenza in specifiche fattispecie.

Nel complesso, le novità introdotte nel 2025 rafforzano il ruolo del welfare di settore come strumento concreto di tutela per i lavoratori somministrati, estendendo le prestazioni disponibili e migliorando la capacità di risposta a bisogni specifici legati alla salute, alla genitorialità, alla mobilità, alla formazione e alle situazioni di fragilità. In questo contesto, l'impegno di Umana si concentra non solo sul presidio delle misure previste dalla bilateralità e dal CCNL, ma anche sulla diffusione delle informazioni e sul supporto ai lavoratori, affinché le opportunità disponibili siano effettivamente conosciute, accessibili e utilizzate.

EBITEMP

Ebitemp, l'Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo, mette a disposizione dei lavoratori somministrati un sistema articolato di prestazioni di welfare, con interventi dedicati alla tutela sanitaria, al diritto allo studio, alla mobilità territoriale, alle polizze infortuni, al sostegno alla maternità, ai contributi per asilo nido, ai piccoli prestiti e ad altre misure di supporto alla persona e al nucleo familiare.

Nel corso del 2025, i lavoratori somministrati di Umana che hanno presentato almeno una richiesta a Ebitemp sono stati **2.322**, per un totale di **5.744 prestazioni**. Le prestazioni maggiormente utilizzate riguardano la **tutela sanitaria**, con **3.672 richieste**, seguite dai contributi per il **trasporto extraurbano**, pari a **623**, dai **buoni libri per i figli**, pari a **513**, e dai **piccoli prestiti**, pari a **466**. Il dato conferma il ruolo concreto del welfare bilaterale nel rispondere a bisogni quotidiani dei lavoratori somministrati, in particolare in ambiti quali salute, mobilità, istruzione e sostegno economico.

Oltre il welfare di settore: le misure aggiuntive di Umana

Accanto alle misure previste dalla bilateralità e dal CCNL di settore, comuni al sistema delle Agenzie per il Lavoro, Umana mette a disposizione dei lavoratori somministrati **ulteriori iniziative di supporto**, con l'obiettivo di ampliare le opportunità di tutela, accompagnamento e sviluppo disponibili lungo il percorso lavorativo. Tra queste rientrano l'**estensione** di alcune **convenzioni** già previste per i dipendenti interni del Gruppo, come l'**assistenza fiscale 730**, le **convenzioni con strutture turistiche** e gli **accordi con istituti bancari** per il supporto finanziario.

Per i lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato, Umana prevede inoltre, su richiesta, la possibilità di elaborare annualmente un **bilancio delle competenze** e di frequentare un **corso di formazione a catalogo**. A queste iniziative si affianca il welfare formativo rivolto ai lavoratori somministrati a tempo indeterminato, attraverso **corsi gratuiti** realizzati **in collaborazione con ForIT e finanziati da Forma.Temp**, fruibili in modalità FAD asincrona con incentivo di partecipazione riconosciuto in busta paga.

In questo quadro, particolare rilievo assume anche l'**attività di informazione e sensibilizzazione** rivolta ai lavoratori somministrati. La disponibilità di misure di welfare, infatti, produce valore solo se accompagnata da una conoscenza effettiva degli strumenti esistenti, dei requisiti di accesso e delle modalità operative per richiederli. Per questo Umana ha predisposto materiale informativo dedicato ai lavoratori somministrati, pensato per illustrare in modo chiaro sia le misure direttamente promosse dall'Agenzia sia le prestazioni previste dal sistema contrattuale e bilaterale di settore.

L'obiettivo è rafforzare una vera e propria cultura del welfare, favorendo una maggiore consapevolezza dei benefici disponibili e rendendo più semplice l'accesso alle opportunità di sostegno, tutela e sviluppo previste per i lavoratori in somministrazione.

5.1.2 Salute e sicurezza per il personale somministrato

La salute e la sicurezza dei dipendenti e dei lavoratori somministrati rappresentano un ambito prioritario per il Gruppo, che si impegna a garantire condizioni di lavoro sicure e a promuovere una cultura orientata alla prevenzione degli infortuni e alla tutela della salute, come già anticipato nel capitolo 4.2.

In tale contesto, il **Sistema di Gestione Integrato** contribuisce a rafforzare la consapevolezza su questi temi, tenendo conto dei fattori interni ed esterni rilevanti in materia di salute e sicurezza. Il sistema si applica a tutto il personale, compresi i lavoratori somministrati, nei limiti previsti dalla normativa vigente. Analogamente a quanto avviene per i dipendenti diretti, il Comitato Salute e Sicurezza presidia anche gli aspetti connessi alla tutela del personale somministrato. Inoltre, attraverso specifici indicatori del Modello Organizzativo e del Sistema di Gestione, viene monitorato con cadenza trimestrale, tra gli altri, il numero di infortuni che coinvolgono il personale somministrato, così da valutarne l'andamento e, ove necessario, attivare iniziative mirate in sinergia con le aziende utilizzatrici.

Con riferimento alla tutela della salute e sicurezza del personale somministrato, assumono particolare rilievo il rispetto degli obblighi di legge e delle previsioni del CCNL applicabile. In questo ambito, gli adempimenti in materia di sicurezza posti dalla normativa in capo alle Agenzie per il Lavoro risultano particolarmente rilevanti, in considerazione della peculiarità del rapporto di somministrazione, che vede il lavoratore inserito in un duplice contesto: formale, con l'Agenzia, e operativo, presso l'impresa utilizzatrice.

Alla luce di queste considerazioni, Umana garantisce ai lavoratori in somministrazione un'informazione costante sui rischi generali e specifici connessi alle attività svolte e alle mansioni assegnate. In occasione del primo incarico, comunica inoltre la disponibilità dei canali interni di segnalazione e whistleblowing, in coerenza con gli impegni assunti in materia di responsabilità sociale, e mette a disposizione la documentazione necessaria, consultabile anche attraverso il sito aziendale. L'obiettivo è favorire il massimo livello di informazione e coinvolgimento dei lavoratori somministrati.

In un'ottica di collaborazione e supporto alle aziende utilizzatrici, Umana si impegna inoltre, ove previsto da specifici accordi, a erogare al personale somministrato la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevista dalla normativa vigente, pur essendo tale adempimento contrattualmente in capo alle aziende stesse.

Per quanto riguarda infine l'andamento infortunistico del personale assunto in somministrazione presso le aziende clienti utilizzatrici, nel 2025 si sono registrati 1.048 infortuni e, sulla base delle informazioni disponibili a Umana, 1 caso di malattia professionale. Non risultano invece decessi riconducibili a infortuni sul lavoro o a malattie professionali.

NUMERO E TASSO DI INFORTUNI PERSONALE SOMMINISTRATO (GRI 403-9)									
	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di infortuni di cui:	881	239	1.120	835	241	1.076	802	246	1.048
Sul lavoro	881	239	1.120	835	241	1.076	802	246	1.048
In itinere ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ²	4	1	5	1	0	1	2	0	2
Tasso di infortuni sul lavoro ³	6,6	3,1	5,3	6,7	3,2	5,4	6,8	3,5	5,5
Tasso di infortuni sul lavoro gravi	0	0	0	0	0	0	0,02	0	0,01
Ore lavorate	26.577.369	15.331.663	41.909.032	24.915.073	15.052.415	39.967.488	23.700.898	14.246.540	37.947.438

1 "In Itinere" considera gli infortuni in itinere quando il trasporto è stato organizzato dall'organizzazione.

2 Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze: infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

3 L'indice di frequenza infortuni è stato calcolato secondo la seguente formula: (infortuni sul luogo di lavoro/ore lavorate) *200.000. In linea con le richieste del GRI 403-9 vengono esclusi gli infortuni in itinere, se il trasporto non è stato organizzato dal Gruppo.

6. Le risposte alle sfide *del mercato del lavoro*

“

La storia del Gruppo è fatta di persone che si incontrano, relazioni e opportunità da cogliere: far crescere le persone è sempre stato il suo miglior successo.

Per il Gruppo Umana, le persone sono al centro di ogni sistema economico e valoriale. Il Gruppo è convinto che la creatività e la passione siano essenziali per ogni individuo. Fra le sue attività, nel supportare le persone nella ricerca di un lavoro, si impegna a valorizzare le competenze e a potenziare la loro motivazione, cercando di soddisfare le loro aspettative.

Nell'ambito dei servizi HR, identifica le migliori opportunità di crescita sul mercato, progettando corsi di formazione per ampliare, aggiornare o sviluppare nuove competenze, garantendo l'occupabilità delle persone nel tempo.

Highlights 2025

Nel 2025 il Gruppo ha implementato i percorsi formativi, le iniziative legate alla D&I, con risultati significativi in termini di occupabilità e qualità dei servizi. Le iniziative sviluppate hanno permesso di ampliare l'impatto sul territorio, rispondendo in modo efficace alle esigenze di imprese e candidati.

Corsi erogati

da Umana Forma e U.Form.

5.642

Allievi

coinvolti nei percorsi
Umana Forma e U.Form.

31.785

Ore di formazione

erogate da
Umana Forma e U.Form.

192.359

Masterclass

su AI, ESG, welfare, DE&I

12

Placement

Academy ICT

~71%

Persone con disabilità

mediamente in forza al
mese presso aziende clienti

+450

Ore di formazione

erogate con Form.Integra

+1.825

6.1 Le risposte del Gruppo: formazione, tecnologia e D&I

Il Gruppo Umana risponde alle trasformazioni del mercato del lavoro attraverso un modello integrato che pone il focus in particolare su tre aree strategiche: formazione, digitalizzazione, Diversity & Inclusion (D&I). Questi ambiti rappresentano leve concrete per generare occupabilità, accompagnare le imprese e costruire percorsi di inserimento sostenibili e inclusivi.

Il Gruppo, attraverso le aziende e divisioni dedicate ai servizi HR, fornisce ai propri clienti un servizio in costante evoluzione, con una visione del lavoro che armonizza le esigenze di flessibilità delle imprese con le necessarie garanzie per i lavoratori.

Codice Etico “Essere Umana”

Nel 2004 è stato realizzato il **Codice Etico “Essere Umana”**, redatto da un gruppo di dipendenti con diverse provenienze geografiche, ruoli aziendali e responsabilità. Umana è stata la prima Agenzia per il Lavoro a dotarsi di un proprio Codice Etico, ufficializzando il principio che da sempre guida la sua attività: la centralità della Persona. Il Codice è distribuito ai nuovi clienti, diffuso costantemente tra i dipendenti interni e pubblicato sul sito internet per libera consultazione.

Nel 2011 è stato pubblicato il documento **“Passi Etici”** e nel marzo 2020, a 16 anni dalla prima stesura del Codice, è stata rinnovata la carta dei valori aziendali con la pubblicazione del documento **“Sostenibilità ed Etica”**. Il Gruppo ha adottato, tra gli altri, il sistema di gestione certificato per la Social Accountability (SA8000) e sistemi di gestione e prassi volti alla tutela della persona in relazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro e ai temi della Diversità, Equità ed Inclusione.

Certificazione SA8000

La norma internazionale **SA8000:2008**, primo modello di gestione dedicato alle risorse umane, garantisce un comportamento etico da parte delle imprese, migliorando le condizioni lavorative attraverso regole comportamentali riconosciute in tutto il mondo. Il Gruppo ha ottenuto questa certificazione che riconosce l'etica, il senso di responsabilità, la sostenibilità e la correttezza delle azioni. Queste caratteristiche, definite “la via Umana

alla flessibilità”, sottolineano l’importanza di una corretta e trasparente gestione del capitale umano.

Impegno per la Parità di Genere e l’Inclusività

Il Gruppo Umana ha collaborato con **Valore D**, un importante network di aziende impegnate sul tema della diversità e dell’inclusione, per la creazione di un patto sul lavoro inclusivo volto a coinvolgere le aziende nella promozione di una nuova cultura del lavoro. Il Gruppo ha sottoscritto i 9 principi dell’inclusività lavorativa – Apertura al dialogo e al confronto, Valorizzazione, Partecipazione, Disponibilità di luoghi e risorse, Supporto allo sviluppo delle competenze, Equità e trasparenza, Sviluppo del benessere, Rispetto delle identità, Appartenenza – con l’obiettivo di costruire una nuova cultura del lavoro che promuova la sostenibilità, l’inclusione e la valorizzazione delle diversità.

Nel 2025, il Gruppo ha continuato a consolidare il percorso legato alla parità di genere attraverso attività di formazione e sensibilizzazione dedicate al personale interno. A queste si aggiungono percorsi formativi condotti da Umana Forma e U.Form. in collaborazione con l’area Politiche Attive, con progetti personalizzati per promuovere l’equilibrio di genere e colmare i divari occupazionali nel mercato del lavoro.

Il Gruppo, tramite Umana, ha mantenuto il punteggio massimo del **Rating di Legalità** conferito dall’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato. **Umana è inoltre certificata per la parità di genere e l’inclusione**, in base alla prassi di riferimento (UNI/PdR 125:2022).

6.2 Strategia digitale e formazione ICT

La digitalizzazione è sempre più centrale nella strategia del Gruppo Umana, sia per rispondere alle esigenze del mercato e degli stakeholder, sia per sfruttare le opportunità che questa trasformazione offre, migliorando i processi interni. La digitalizzazione è diventata un elemento distintivo di competitività, fondamentale per attrarre nuovi clienti e nuovi talenti, e rappresenta una leva cruciale per aumentare l'occupabilità delle persone.

Le competenze di Umana Forma e U.Form., attive nel settore della formazione, e della divisione Itinere, specializzata nella consulenza direzionale, supportano le imprese nei loro percorsi di digitalizzazione. L'approccio alla tematica si sviluppa attorno a 5 pilastri ispirati ai valori e alla strategia di business del Gruppo:

- La digitalizzazione come leva per l'occupazione
- Supportare la digitalizzazione delle aziende attraverso partnership
- La digitalizzazione per migliorare le condizioni di lavoro
- L'innovazione tecnologica per portare al successo candidati e clienti
- La digitalizzazione come vantaggio competitivo

La digitalizzazione come leva per l'occupazione

La digitalizzazione è un'opportunità per promuovere e incentivare l'occupazione, inserendo nel mondo del lavoro nuove figure formate in linea con le richieste attuali del mercato. Tra le iniziative più rilevanti sviluppate si evidenziano l'Area Specialistica ICT e le Academy ICT, rivolte a figure esperte. Nel 2025, l'Area Specialistica ICT è stata ulteriormente potenziata attraverso l'inserimento di specifico personale in nuovi territori: Piemonte, Lombardia, Toscana, Lazio. Sono state gestite 936 ricerche su profili ICT, che hanno portato a 584 inserimenti.

Anche Umana Forma e U.Form. hanno proseguito nello sviluppo di percorsi formativi dedicati alle competenze digitali e nel potenziamento delle piattaforme a supporto dei processi formativi, tra cui il **Portale Candidati**, attraverso cui sono state gestite **18.620 candidature**. Nel complesso, le due società hanno organizzato **5.642 corsi**, coinvolgendo **31.785 allievi** per **192.359 ore di formazione**: all'interno di questo perimetro, i percorsi più direttamente

Highlights Digitalizzazione

La digitalizzazione rappresenta per il Gruppo una leva competitiva essenziale per accrescere l'occupabilità e rispondere alla carenza di profili tecnici nel mercato.

**Percorsi ICT
Forma.Temp**
tra cui le Academy ICT

69

**Ore di Academy
ICT**

8.002

**Allievi formati in
Academy ICT**

337

Placement
Academy ICT

~71%

riconducibili all'ambito informatico e Academy ICT sono stati **69 percorsi Forma.Temp**, per 8.002 ore e 337 allievi, e **14 percorsi extra Forma.Temp**, per 351 ore e 96 allievi. Il **placement delle Academy ICT** si è attestato a circa il **71%**.

Le attività hanno riguardato competenze digitali di base e avanzate, strumenti informatici, cybersecurity, cloud, automazione, robotica, metodologie Agile, business intelligence e Intelligenza Artificiale, con l'obiettivo di rafforzare l'occupabilità delle persone e supportare le organizzazioni nell'evoluzione dei propri modelli di lavoro.

L'approccio del Gruppo all'Intelligenza Artificiale

Il Gruppo è pienamente consapevole dell'assoluta rilevanza dell'AI e dell'impatto che gli strumenti basati su essa potranno avere sulle attività e sui processi lavorativi. Nel 2025 è stato promosso un piano sistemico di alfabetizzazione sull'Intelligenza Artificiale esteso a tutto il personale interno, con l'obiettivo non solo dell'aggiornamento tecnico, ma della creazione di una consapevolezza diffusa e critica.

Parallelamente, l'azienda ha avviato un percorso strutturato di governo dell'utilizzo dell'AI, finalizzato a definire perimetro, rischi e responsabilità connessi all'adozione delle tecnologie emergenti, nel rispetto dell'etica professionale e della sicurezza del dato. In tale ambito è stata elaborata e diffusa una **Policy aziendale sull'utilizzo dell'AI**, "Linee guida aziendali sull'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale", che costituisce il documento interno di indirizzo per un utilizzo consapevole, sicuro e responsabile di tali tecnologie.

Le Linee guida richiamano i valori costitutivi dell'approccio aziendale: centralità della persona, rispetto delle regole, trasparenza, affidabilità e qualità dei servizi, equità e inclusività, sostenibilità. A presidio dell'attuazione e dell'evoluzione di questo percorso, è stato inoltre formalizzato un Gruppo di Lavoro dedicato all'Intelligenza Artificiale, composto da referenti trasversali alle funzioni aziendali, con l'obiettivo di accompagnare l'adozione delle nuove tecnologie in modo coerente e sicuro.

Scrittura automatizzata degli annunci di lavoro

Umana ha adottato sistemi di Intelligenza Artificiale per il supporto alla redazione dei propri annunci di lavoro. Questa tecnologia è integrata strategicamente per garantire l'omogeneità di linguaggio e, soprattutto, per neutralizzare preventivamente ogni forma di bias cognitivo. Nel 2025 sono stati redatti con il supporto dell'AI 67.690 annunci di lavoro, garantendo la conformità ai protocolli DE&I (Diversity, Equity and Inclusion) e l'uniformità del Tone of Voice aziendale.

Sperimentazione dell'IA nelle Politiche Attive

In coerenza con gli obiettivi di innovazione e digitalizzazione, nel corso del 2025 Umana ha avviato una fase di sperimentazione che ha coinvolto un gruppo selezionato di operatori dell'area Politiche Attive del Lavoro nell'utilizzo di una soluzione di Intelligenza Artificiale sviluppata internamente. Basata su modelli open source e operante esclusivamente su server di proprietà, la piattaforma è stata progettata per garantire un elevato livello di sicurezza nel trattamento dei dati. Lo strumento è stato impiegato a supporto delle attività di presa in carico degli utenti, con particolare riferimento al profiling iniziale e al matching tra competenze e opportunità occupazionali.

Portale di apprendimento ULearn e Formazione FAD per la Sicurezza

Nel 2020, Umana Forma ha introdotto ULearn, la piattaforma di apprendimento dedicata alla formazione. ULearn viene impiegata per formare sia i dipendenti del Gruppo che i lavoratori somministrati, rispondendo alle necessità delle aziende clienti. La piattaforma è stata inoltre utilizzata per ospitare contenuti formativi da erogare ai lavoratori somministrati di specifiche aziende utilizzatrici: la formazione aggiuntiva a quella obbligatoria permette ai lavoratori in ingresso in azienda di aumentare la consapevolezza sul lavoro e il proprio livello di competenze.

Il tema della sicurezza dei lavoratori è centrale nell'attività del Gruppo, che da anni investe nella formazione in questo ambito. In un'ottica di digital transformation, un contributo rilevante è rappresentato dalla realizzazione dei corsi FAD per la "Sicurezza Generale per i lavoratori", "Sicurezza Specifica – Rischio Basso" e "Aggiornamento Sicurezza per i Lavoratori", erogati sulla piattaforma ULearn. Si tratta di un prodotto di alta qualità e fruibilità, appositamente progettato per rispettare i requisiti di legge e al contempo risultare piacevolmente fruibile dagli utilizzatori.

Nel corso del 2025 è stato aggiornato il quadro normativo che disciplina le modalità di erogazione della formazione

ai lavoratori. Il Gruppo si è prontamente adeguato, anche grazie alla flessibilità offerta dalla gestione diretta dell'erogazione di corsi sia in presenza che sulla piattaforma ULearn che, nel corso del 2025, ha registrato un incremento di nuovi utenti pari a circa il 10% rispetto all'anno precedente.

Cultura del lavoro e innovazione

Nel 2025, LAB UMANA ha continuato a rappresentare uno strumento concreto di supporto per chi è in cerca di nuove opportunità professionali. Attraverso video-pillole tematiche, la piattaforma – attiva dal 2021 e accessibile gratuitamente – ha offerto spunti, strumenti e orientamento per affrontare il mondo del lavoro con maggiore consapevolezza.

Il Gruppo Umana ha partecipato anche nel 2025 al **Social Innovation Campus in MIND**. Con CVing e Valore Italia, sono state organizzate attività e momenti di approfondimento sulle nuove professionalità e competenze, nonché su tematiche tecniche e di orientamento al lavoro.

È proseguita la collaborazione tra Umana, Cesop e CVing nell'ambito delle fiere virtuali, che favoriscono la conoscenza delle competenze presenti nei vari territori e nelle aziende che cercano risorse. Il Gruppo ha inoltre rafforzato il programma di Age Management, messo al servizio delle imprese come strumento per analizzare la trasformazione demografica della popolazione aziendale.

Automazione dei processi a vantaggio del contatto umano

Il Gruppo è costruito sulla vicinanza al cliente e ai candidati, intesa come relazione personale e conoscenza approfondita: una caratteristica che rappresenta al tempo stesso la sua identità e il suo principale vantaggio competitivo.

La gestione operativa di un'organizzazione complessa comporta inevitabilmente un insieme di attività amministrative e di processo – come l'inserimento di dati nei gestionali, l'estrazione di informazioni dai curricula e la registrazione degli esiti dei colloqui – necessarie, ma non direttamente funzionali alla qualità del contatto personale. In continuità con un percorso di innovazione avviato negli anni precedenti, e sulla spinta delle recenti evoluzioni tecnologiche – prima tra tutte l'Intelligenza Artificiale – nel corso del 2025 sono state introdotte importanti evoluzioni nei processi aziendali, con l'obiettivo di ridurre il peso delle attività operative a basso valore aggiunto e liberare risorse di tempo da destinare al rafforzamento del contatto diretto e approfondito con le persone, siano esse referenti delle aziende clienti o candidati.

In particolare, è stata resa disponibile all'interno degli strumenti in uso una nuova funzionalità che consente di rendere immediatamente ricercabile e condivisibile il patrimonio informativo contenuto nei curricula in formato digitale trasmessi dai candidati. Questo consente agli operatori di accedere con maggiore rapidità alle informazioni rilevanti, migliorando la qualità e la tempestività del matching tra domanda e offerta di lavoro, e restituendo al contatto umano la centralità che da sempre caratterizza l'approccio del Gruppo.

Portale Candidati

Nel 2025, sono state registrate 18.620 candidature ai percorsi formativi proposti da Umana Forma e U.Form. Il Portale Candidati è lo spazio digitale di riferimento per i percorsi formativi, sia in presenza sia in modalità online sincrona, e rappresenta uno strumento operativo centrale per candidati e operatori di Umana Forma e U.Form., consentendo la gestione delle candidature, la calendarizzazione dei colloqui, la raccolta dei feedback e l'analisi del comportamento degli utenti.

Academy ICT

Le Academy sono uno strumento essenziale per colmare il divario tra domanda e offerta di lavoro, soprattutto quando le competenze richieste dalle aziende non sono facilmente reperibili sul mercato. Nel 2025 sono state avviate **27 Academy** prettamente su tematiche **ICT**, concentrandosi su profili middle e rispondendo alla preferenza delle aziende per strumenti con tempi di realizzazione più immediati.

I percorsi offerti nel 2025 hanno incluso tematiche innovative quali Product Lifecycle Management (PLM), Cyber Security, cloud computing, Intelligenza Artificiale con principi di ETL e algoritmi di Deep Learning e Machine Learning,

Project Management e metodologia Agile. **Il tasso di placement Academy ICT** ha raggiunto circa il **70,9%** nel 2025, in crescita rispetto al 55,76% del 2024.

Le Academy comprendono anche un pacchetto formativo denominato “Digital Enablers Project” (DEP), sviluppato in collaborazione con il Competency Center dell'Università Ca' Foscari di Venezia, volto a rafforzare le soft skills dei partecipanti e promuovere l'utilizzo di metodologie innovative come il design thinking e il project management.

Partnership per la digitalizzazione

Il Gruppo promuove costantemente partnership con centri di ricerca, università e aziende per supportare il processo di digitalizzazione delle imprese.

SMACT – Competence Centre	Umana è tra i soci fondatori di SMACT, il Competence Center specializzato nelle tecnologie per l'Industria 4.0. Nel 2025, il Gruppo ha partecipato all'implementazione del progetto “DIGI4UP” (finanziato dal Fondo Repubblica Digitale), in collaborazione con lo SMACT Competence Center, destinato alla formazione di persone disoccupate tra i 35 e 50 anni sulle digital skills e le soft skills necessarie al reinserimento lavorativo: 45 persone formate nel 2025, di cui 13 hanno trovato lavoro dopo aver frequentato il corso.
Inclusive Insight	Il progetto Inclusive Insight, nato dalla collaborazione tra il Gruppo e associazioni territoriali che si occupano di disabilità, è orientato all'inserimento di persone con disabilità nel mercato delle professionalità ICT attraverso percorsi di formazione specificatamente costruiti. Nel 2025 il percorso ha formato 7 persone, mantenendo l'approccio inclusivo che unisce la didattica innovativa allo sviluppo tecnologico delle aziende e all'assolvimento degli obblighi del collocamento mirato. Partner del Gruppo in questo percorso è Scuola Futuro Lavoro, che accoglie il progetto formativo della Fondazione “Un futuro per l'Asperger”.
Le Village Triveneto	Nel 2025 il Gruppo ha confermato la propria presenza all'interno di “Le Village by CA Triveneto”, il villaggio dell'innovazione di Crédit Agricole Italia, con sede a Padova. L'iniziativa centrale del 2025 è stato il Career Day del 6 maggio, inserito nel progetto iANG (Intelligenza Artificiale New Generation), che ha coinvolto 21 aziende e 111 studenti.
SAP Education Partnership	Nel 2025 il Gruppo ha confermato la partnership con SAP Education, con Umana Forma e U.Form. in qualità di SAP Education Partner in Italia. L'accordo punta a creare percorsi formativi che generino figure professionali preparate e costantemente aggiornate, richieste dalle aziende partner e clienti SAP.
MIND – Milano Innovation District	Il Gruppo è tra le prime realtà entrate nell'ecosistema di innovazione di MIND. Nel 2025 è proseguita la presenza del Gruppo all'interno di questo polo internazionale, che si configura come piattaforma per i lavori del futuro, con la presenza anche di Valore Italia Impresa Sociale e della Scuola di Restauro di Botticino.
ComoNExT – Manufacturing Academy	Il progetto Manufacturing Academy, nato in collaborazione con ComoNExT – Innovation Hub, è indirizzato a diplomati e laureati inoccupati o disoccupati per colmare il divario tra la domanda di competenze 4.0 e la disponibilità di profili professionali. Nel 2025 sono stati avviati 5 corsi per i percorsi “Programmatore 4.0” e “Robot Care Assistant”.

Competency Center Università Ca' Foscari di Venezia	La partnership con il Competency Center dell'Università Ca' Foscari ha permesso di sviluppare percorsi innovativi per il settore della formazione, focalizzati sulle soft skills e sull'uso di mezzi digitali. Le Pillole Formative erogate nell'anno accademico 2024/25 e proseguite nel 2025/26 comprendono temi come empatia, lavoro in gruppo, adattabilità, gestione dello stress, comunicazione, negoziazione e persuasione.
--	--

Impegni per il futuro

Il Gruppo intende proseguire con determinazione il proprio percorso di innovazione e sviluppo, rafforzando il ruolo strategico della trasformazione digitale e dell'Intelligenza Artificiale come leve fondamentali per la crescita sostenibile, il miglioramento dei servizi e la creazione di valore per clienti, candidati e partner.

In quest'ottica, sono state individuate alcune direttrici prioritarie di intervento. Un primo ambito riguarda il potenziamento delle sinergie interne al Gruppo. È prevista l'implementazione di un sistema strutturato di **suggestion** per la valorizzazione dei profili provenienti dalle Academy e dalle altre aziende del Gruppo, con l'obiettivo di facilitare la presa in carico dei candidati e indirizzarli verso le opportunità più coerenti presso le aziende clienti.

Parallelamente, il Gruppo continuerà a investire nella collaborazione con gli Istituti Tecnici Superiori (ITS), di cui riconosce il ruolo chiave nello sviluppo delle competenze tecniche. In particolare, è prevista la digitalizzazione del processo di matching tra profili ITS e aziende, al fine di rendere più efficiente e tempestiva una fase cruciale che coinvolge molteplici attori in tempi ristretti. Tale intervento contribuirà a favorire il successo dei percorsi formativi e l'inserimento qualificato dei candidati nel mondo del lavoro, anche attraverso strumenti come l'apprendistato duale.

Grande attenzione sarà dedicata allo sviluppo e alla diffusione di strumenti evoluti per la mappatura dei fabbisogni formativi delle aziende clienti, con particolare focus sulla digital transformation e sull'Intelligenza Artificiale.

Il rafforzamento delle competenze digitali rappresenta un ulteriore pilastro strategico. Il Gruppo prevede di incrementare significativamente il numero di ore formative dedicate a manager e dirigenti, con percorsi focalizzati sullo sviluppo di competenze digitali avanzate, incluse le applicazioni più recenti dell'Intelligenza Artificiale. Contestualmente, tali contenuti saranno integrati anche nelle piattaforme formative aziendali e nei percorsi rivolti ai non occupati, includendo tematiche quali AI applicata ai diversi settori, analisi dei dati, digital manufacturing, robotica, digital HR transformation e metodologie di project management Agile.

In ambito di analisi e sviluppo del mercato, il Gruppo si impegna ad aumentare il numero di aziende coinvolte nei processi di assessment della maturità tecnologica, aggiornati con specifici riferimenti all'AI generativa. Questo consentirà di raccogliere dati più strutturati e migliorare la capacità di lettura dei fabbisogni, anche grazie all'evoluzione degli strumenti di CRM e all'incremento dei dati commerciali disponibili.

La collaborazione rappresenta un ulteriore fattore chiave di sviluppo. Il Gruppo intende rafforzare il coordinamento tra le diverse realtà interne e i partner operativi coinvolti nei progetti formativi, al fine di allineare obiettivi, strumenti e metodologie, in particolare nei percorsi di accompagnamento alla transizione digitale. Allo stesso tempo, saranno sviluppate nuove partnership con organizzazioni riconosciute come player di riferimento nel settore dell'innovazione tecnologica e del lavoro.

Infine, il Gruppo continuerà a investire nello sviluppo di nuove soluzioni digitali innovative, con l'obiettivo di costruire un vantaggio competitivo duraturo e migliorare il proprio posizionamento sul mercato. Attraverso queste iniziative, si conferma l'impegno a supportare concretamente candidati e imprese, accompagnandoli nei processi di cambiamento e contribuendo alla crescita sostenibile del sistema economico e sociale.

6.3 L'evoluzione dell'offerta formativa

La formazione è la pietra angolare del mercato del lavoro. Per le aziende essa consente di creare e co-creare una forza lavoro su misura, rispondendo esattamente alle loro esigenze. Per le persone in cerca di lavoro, la formazione è essenziale per acquisire le competenze richieste da un mercato in continua evoluzione.

In questo momento storico particolare, la formazione assume un'importanza strategica, diventando il motore della rigenerazione professionale. Essa facilita una transizione virtuosa verso le opportunità di lavoro disponibili e favorisce il reinserimento nel mondo del lavoro. Per contrastare l'obsolescenza delle competenze, soprattutto quelle legate ai processi produttivi innovativi, vengono implementate azioni di upskilling e reskilling.

L'approccio di Umana Forma e U.Form.

Umana Forma e U.Form. rivestono un ruolo centrale nella costruzione di solide relazioni con i clienti. Il modello organizzativo favorisce la sinergia e la specializzazione delle competenze, garantendo una gestione completa del cliente, sia esso azienda o risorsa. La stretta connessione con Umana per la formazione Forma.Temp assicura un ascolto continuo delle esigenze delle filiali e una risposta rapida, in linea con le tempistiche della somministrazione.

Ogni filiale di Umana Forma e U.Form. ha competenza territoriale e budget adeguati alle richieste potenziali, con monitoraggio e supervisione continua da parte della sede centrale. Grazie a una rete di partnership qualificate sui territori e a una costante presenza fisica, il Gruppo è in grado di gestire le richieste di potenziali clienti su tutto il territorio nazionale. Attualmente, le filiali sono situate in Emilia-Romagna, Marche, Lazio, Umbria, Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia.

Nel 2025, Umana Forma e U.Form. hanno implementato diverse iniziative, tra cui l'aggiornamento dei contenuti formativi sulla piattaforma ULearn, il miglioramento continuo dei siti istituzionali e l'attivazione del nuovo canale Instagram di Umana Forma, allineato graficamente al rinnovato stile di comunicazione del Gruppo.

Highlights Formazione

Nel 2025 l'offerta formativa di Umana Forma e U.Form. si consolida su tutto il territorio nazionale, con risultati significativi in termini di soddisfazione dei clienti e crescita del portafoglio.

Clienti attivi
di Umana Forma e U.Form. **471**

Nuovi clienti
di Umana Forma e U.Form.
di cui 92 ex clienti riattivati **225**

Corsi erogati
da Umana Forma e U.Form. **5.642**

Ore di formazione
erogate da Umana Forma e U.Form. **192.359**

Masterclass
per dirigenti su temi AI, ESG, welfare, DE&I **12**

Customer satisfaction percorsi formativi
Umana Forma **4,73/5**
U.Form. **4,64/5**

6.3.1 Formazione per le imprese

La formazione e l'aggiornamento del personale sono fondamentali per mantenere il vantaggio competitivo delle imprese. Il Gruppo offre ogni giorno percorsi di formazione per sviluppare le competenze necessarie a ideare e realizzare progetti di innovazione che possano favorire la competitività e il business, con ricadute positive nei territori e nei contesti socioeconomici in cui le aziende operano.

Nel corso del 2025, le **aziende clienti** di Umana Forma e U.Form. hanno attivato percorsi formativi su varie tematiche per un totale di **1.414 corsi** (1425 includendo quelli con solo gestione del fondo). Le aree maggiormente rappresentative includono: 39 percorsi in ambito Comunicazione; 419 in ambito Sicurezza; 272 a tema Informatica e Digital Transformation; 84 in area Lingue; 25 su Produzione/Ufficio Tecnico/Logistica; 25 in Amministrazione e Gestione Aziendale; 33 percorsi Esperienziali; 36 su tematiche di Sostenibilità; 227 sull'Evoluzione Organizzativa e Organizzazione Aziendale; 55 su Sales/Marketing e Internazionalizzazione; 178 sulle Competenze Trasversali; 21 su Acquisti e Supply Chain.

Formazione verticale: bandi specifici per territorio, tematiche e/o competenze

Con l'Avviso Fondimpresa 5/2024 sono stati presentati e finanziati Piani Formativi dedicati a tematiche connesse alla **green transition** (comunicare la sostenibilità, misurare la sostenibilità, green supply chain, decarbonizzazione, innovazione strategica), coinvolgendo 29 aziende da più regioni. Nel 2025 sono state erogate 656 ore per 156 persone in Emilia-Romagna e Veneto (Umana Forma) e 508 ore per 173 persone in Lombardia (U.Form.).

Il Progetto WIN (Winning Innovations in New Processes), finanziato da Fondimpresa, mira a supportare la digital transformation di 17 aziende in Emilia-Romagna, Lazio, Veneto e Friuli-Venezia Giulia. Nel 2025 sono state erogate 967 ore per 143 persone in 16 aziende.

I progetti DGR 231, DGR 1522, DGR 221, DGR 441 e DGR 442 della Regione Veneto hanno permesso di avviare percorsi sulla digital transformation, le pari opportunità, l'automotive, il turismo sostenibile e la formazione continua, con decine di aziende coinvolte e migliaia di ore erogate nel 2025. In particolare, il progetto SMART AGE (DGR 110) ha erogato 52 ore di formazione su age diversity management e digital empowerment a 26 persone occupate.

Assessment per la Green Transition e la Maturità Tecnologica

Dal 2023, il Gruppo collabora con docenti e ricercatori del Dipartimento di Management dell'Università Ca' Foscari Venezia per un assessment gratuito di autovalutazione della Governance Ambientale. Nel 2025, il questionario è stato somministrato a 16 imprese. Il 31,2% delle aziende risulta "advanced", il 25% "intermediate" e il 43,8% "beginner", con un punteggio medio di 50,3.

L'assessment sulla maturità tecnologica, sviluppato in collaborazione con il Dipartimento di Ingegneria Industriale dell'Università degli Studi di Padova e aggiornato nel 2025 con riferimenti specifici all'AI generativa, è stato somministrato a 17 imprese. L'indice di maturità complessivo medio è stato di 2,2 su 5.

Formazione manageriale

Nel 2025 sono stati attivati 47 percorsi formativi manageriali per 1.071,5 ore totali, coinvolgendo 75 dirigenti/manager di 27 aziende. Tra le iniziative di maggior rilievo, il Gruppo ha supportato le aziende clienti attraverso tre avvisi Fondimpresa:

- Avviso 1/2024 "Transizioni digitali: mindset e competenze manageriali per la competitività d'impresa".
- Avviso 2/2024 "Generazioni Digitali" dedicato alle PMI.
- Avviso 1/2025 "Competenze per il cambiamento".

Nel 2025 sono state erogate **12 masterclass per dirigenti** su temi quali AI, rendicontazione ESG, welfare e DE&I, offrendo un nuovo format di alto valore aggiunto per l'aggiornamento del management aziendale.

Formazione diffusa: cataloghi per lo sviluppo delle competenze

Il Catalogo Fondimpresa ha promosso lo sviluppo delle competenze di base e trasversali dei lavoratori, con priorità alle PMI. Nel 2025, Umana Forma ha attivato: 2.766 ore per 734 persone in 55 aziende (Emilia-Romagna, Lazio, Umbria, Veneto) e 592 ore per 138 persone in 19 aziende (Emilia-Romagna, Umbria, Veneto). U.Form. ha attivato: 472 ore per 129 persone in 15 aziende lombarde e 204 ore per 54 persone in 8 aziende lombarde. Il Catalogo For.Te ha erogato 20 ore a 6 allievi in 2 aziende. Il Catalogo Voucher FSE Lombardia di U.Form. ha coinvolto 20 aziende per 412 ore e 63 partecipanti.

Nuovi fondi e ampliamento degli stakeholder

Nel 2025 sono stati presentati Piani Formativi utilizzando nuovi **Fondi Interprofessionali**, ampliando la gamma degli stakeholder. Tra i nuovi fondi: Fondoprofessioni (Avviso 1/2024, tematica leadership), Fondartigianato (Invito 1/2024, organizzazione aziendale), Fondir (Avviso 4/2024 e Avviso 5/2022). Sono stati inoltre presentati piani su Fondir, Fondoprofessioni, Fonter nell'ambito della diversificazione dei fondi interprofessionali.

Formazione su Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)

Nel corso del 2025, il Gruppo ha avviato un articolato programma di formazione diffusa in materia di Diversity, Equity & Inclusion (DE&I), coinvolgendo diverse aziende e livelli organizzativi. Le iniziative hanno posto un'attenzione particolare ai temi dell'inclusione, della non violenza e della promozione di una **cultura basata sul rispetto**.

Il piano formativo ha incluso percorsi strutturati di leadership inclusiva rivolti alla popolazione manageriale, erogati in più edizioni per garantire un'ampia partecipazione. A questi si sono affiancati webinar aziendali dedicati ai linguaggi e ai comportamenti inclusivi, con l'obiettivo di favorire maggiore consapevolezza e coerenza nelle interazioni quotidiane. Sono stati inoltre sviluppati moduli specifici sulla prevenzione della violenza e sulla diffusione di una cultura organizzativa fondata sul rispetto reciproco.

Complessivamente, nel 2025 sono state coinvolte oltre 500 persone attraverso interventi formativi erogati in modalità online, contribuendo a rafforzare le competenze e la sensibilità interna sui temi DE&I.

Le attività proseguiranno anche nel 2026, con l'obiettivo di consolidare i risultati raggiunti e ampliare ulteriormente l'impatto culturale e organizzativo, promuovendo ambienti di lavoro sempre più inclusivi, equi e rispettosi.

6.3.2 Formazione per le persone

L'obiettivo principale che il Gruppo si pone nell'ambito della formazione è di accompagnare le persone in un percorso di aggiornamento e crescita continua che permetta loro di essere sempre al passo con il mercato del lavoro. L'offerta formativa ai candidati attraverso Umana Forma si compone di corsi finanziati (dal fondo Forma.Temp o dal FSE) e corsi Executive per l'aggiornamento delle competenze.

In totale, nel 2025, la Divisione Formazione ha organizzato **5.642 corsi per 31.785 allievi e 192.359 ore di formazione**. Di questi, 4.770 corsi sono stati finanziati con il fondo Forma.Temp, per 153.118 ore e 17.138 allievi. I corsi dedicati a soggetti occupati o disoccupati tramite autofinanziamento, fondi interprofessionali o fondi pubblici sono stati 872, con 14.647 destinatari e 39.241 ore di formazione. Le **ore erogate online** (in aula virtuale) sono state **85.661**.

Formazione per detenuti	Grazie alla partnership con organizzazioni specializzate nella gestione di attività formative per soggetti fragili, sono stati attivati percorsi di formazione professionale per detenuti: 106 detenuti del carcere di Venezia e Treviso hanno seguito 437 ore di formazione su tematiche quali orticoltura, cosmetica, serigrafia, caffetteria e sicurezza.
Formazione per persone con sindrome dello spettro autistico	Sono stati avviati percorsi focalizzati su competenze di programmazione per persone con sindrome dello spettro autistico e beneficiari della legge 68/99, finalizzati allo sviluppo di competenze digitali e all'inserimento professionale in aziende impegnate nella digital transformation: 13 persone formate per 360 ore.

Progetto Form.Integra e GOL	Nel 2025 Umana Forma ha contribuito alla formazione di 1.402 persone, progettando ed erogando 150 corsi nell'ambito del programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori). U.Form. in Lombardia ha attivato 142 percorsi GOL per 930 persone (6.703 ore). L'area Politiche Attive di Umana ha organizzato nel 2025: 12 Laboratori del Lavoro, 7 percorsi di orientamento e ricerca attiva, 80 bilanci di competenze Form.Integra, 301 bilanci di competenza Art.25 e Art.32, 30 bilanci per somministrati a tempo indeterminato.
Progetti FSE Veneto	Umana Forma ha partecipato a diversi progetti FSE Veneto in qualità di capofila e di partner operativo. Il Progetto RAGA (DGR 729 – Giovani Energie), concluso nel 2025, ha coinvolto più di 700 ragazzi (disoccupati, NEET, minori a rischio dispersione) in attività di orientamento, coaching, laboratori e project work di rigenerazione urbana. Il Progetto MICROMACRO (DGR 69) ha permesso di offrire servizi a 110 famiglie multiproblematiche grazie al coinvolgimento di 9 fornitori di servizi territoriali. Il Progetto N.O.I. – Nidi Oltre l'Integrazione (DGR 115) ha erogato 129 ore a 394 persone nel 2025, raggiungendo più di 100 minori nella fascia 0/3 anni.
Certificazione IVC per Volontari del Servizio Civile	Umana Forma ha erogato il servizio IVC (Individuazione, Validazione e Certificazione delle Competenze) per i Volontari dei progetti di Servizio Civile Universale promossi da Ca' Foscari: nel 2025, 46 Volontari e 131 ore di tutoraggio per l'individuazione e il potenziamento delle competenze.
“Formazione e Futuro” - Community dei Docenti	Il Gruppo ha rafforzato il dialogo con la community di docenti attraverso l'iniziativa “Formazione e Futuro”. Nel 2025 sono stati svolti due corsi di formazione dedicati a docenti residenti in Lombardia (Voucher FSE, 13 docenti) sulle tematiche degli approcci inclusivi per la gestione dei team e dell'AI per i formatori.

Impegni per il futuro

In tema di formazione esterna e cultura d'impresa, il Gruppo si propone di continuare a rafforzare e ampliare i progetti formativi dedicati al supporto della twin transition nelle imprese, promuovendo una trasformazione integrata sia digitale sia ecologica, con un'attenzione crescente ai temi dell'intelligenza artificiale e della sostenibilità. L'Azienda intende inoltre potenziare i percorsi formativi rivolti alle categorie fragili, in linea con gli indirizzi europei e nazionali, attraverso iniziative mirate e programmi specifici. Parallelamente, proseguirà l'impegno nel promuovere le pari opportunità a tutti i livelli, favorendo un contesto inclusivo, equo e valorizzante delle diversità.

Un ulteriore ambito di sviluppo riguarda il rafforzamento delle iniziative formative a supporto dell'evoluzione organizzativa nella Pubblica Amministrazione, con l'obiettivo di contribuire a modelli gestionali sempre più efficienti, innovativi e orientati al cambiamento. Il Gruppo mira anche a consolidare il trend positivo registrato nell'ambito dei Fondi Interprofessionali, ampliando il numero di imprese coinvolte e rafforzando la rete di stakeholder, così da accrescere l'impatto delle attività formative e la capacità di generare valore condiviso.

In ambito ESG, l'impegno è rivolto a incrementare i progetti formativi dedicati alla sostenibilità, con particolare attenzione alle dimensioni Social – inclusi i temi di Diversity, Equity & Inclusion – e Governance, in stretta connessione con gli aspetti ambientali. In questa prospettiva, il Gruppo intende favorire una diffusione sempre più ampia di strategie sostenibili all'interno delle organizzazioni.

Per sostenere tali obiettivi, sarà incentivata l'adozione, da parte di un numero crescente di aziende, di strumenti per la valutazione della maturità tecnologica e della sostenibilità ESG, utili a individuare le aree di miglioramento e a orientare interventi mirati. Contestualmente, il Gruppo si propone di ampliare il coinvolgimento di professionisti nelle attività formative, incrementare le ore dedicate ai temi della sostenibilità e aumentare il numero complessivo di persone formate, sia in ambito aziendale sia extra-aziendale, contribuendo così a una crescita solida e duratura.

6.4 L'impegno dell'Area Specialistica Integrazione

L'assunzione di personale di nazionalità non italiana è una componente essenziale dell'attività del Gruppo, con **Umana**, fin dai suoi esordi. Nel 2024, con l'obiettivo di rendere questo processo ancora più sistematico ed efficace, è stata istituita l'**Area Specialistica Integrazione**, una struttura dedicata che potenzia e struttura il lavoro già svolto negli anni, articolandosi su due linee di intervento complementari:

- **Integrazione Italia**, orientata all'inserimento e alla formazione di persone straniere già presenti sul territorio nazionale;
- **Integrazione Estero**, focalizzata sullo sviluppo di progetti nei Paesi di origine per formare lavoratori qualificati prima del loro arrivo in Italia, promuovendo percorsi migratori sostenibili.

Grazie a questa struttura, Umana favorisce l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, rispondendo sia alle esigenze delle imprese – sempre più alla ricerca di competenze specifiche – sia a quelle delle persone in cerca di un'occupazione stabile e dignitosa. Nel 2025, il **36% dei lavoratori somministrati da Umana è di nazionalità straniera**. Tra le direttrici di sviluppo dei prossimi anni, il Gruppo prevede di rafforzare le progettualità internazionali finalizzate alla formazione nei Paesi di origine e al successivo inserimento lavorativo in Italia.

L'Area Integrazione Italia

L'**Area Integrazione Italia** orienta le proprie attività alle persone di nazionalità straniera presenti sul territorio nazionale, con l'obiettivo di accompagnarle nel percorso di inserimento lavorativo tramite **Umana**. L'area opera in stretta sinergia con enti del terzo settore, amministrazioni locali e centrali – tra cui **Comuni, Regioni e organismi dello Stato** – e promuove incontri diretti con le comunità straniere residenti in Italia. Le filiali territoriali giocano un ruolo attivo e fondamentale in questo processo, contribuendo a rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro che fatica a trovare professionalità specifiche.

Le principali attività e progettualità in corso includono:

- La **mappatura degli enti** che si occupano di accoglienza e delle comunità di cittadini stranieri attive sul territorio italiano, al fine di rafforzare le reti locali e individuare nuove opportunità di collaborazione.

Highlights Integrazione

Il Gruppo promuove un modello di accoglienza e inserimento basato sulla valorizzazione professionale e sulla dignità della persona, rendendo l'integrazione un pilastro operativo. Questa visione si riflette nella composizione della forza lavoro, che vede oggi il 36% dei lavoratori somministrati appartenere a nazionalità straniera.

Per rispondere proattivamente al mismatch di competenze, il Gruppo ha intensificato i progetti internazionali di migrazione circolare.



- Lo sviluppo, in collaborazione con Umana Forma, di **percorsi personalizzati** che comprendono selezione, formazione civico-linguistica e professionale, finalizzati all'inserimento lavorativo.
- L'attivazione di **progetti mirati in specifiche aree geografiche** dove la presenza di Umana e degli enti partner risulta più strutturata, con l'obiettivo di massimizzare l'efficacia degli interventi.
- La collaborazione con le Politiche Attive del Lavoro per la definizione di percorsi formativi con Regioni e Case circondariali, orientati allo sviluppo di competenze linguistiche, civiche e professionali, favorendo l'inclusione socio-lavorativa anche per le **persone in regime detentivo**.
- Il **supporto alle filiali** nelle fasi di colloquio e valutazione dei candidati, nonché la gestione dei curricula ricevuti dagli stakeholder, per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Form.Integra: formazione e inclusione per i lavoratori stranieri

A supporto dell'inserimento socio-lavorativo delle persone straniere, Umana ha promosso – in collaborazione con **Umana Forma** – il progetto **Form.Integra**, finanziato da **Forma.Temp** ed **Ebitemp**. Il progetto si articola in tre fasi principali:

1. **Formazione linguistica e culturale**, con corsi di italiano e introduzione ai principi della cultura civica italiana;
2. **Bilancio delle competenze**, per individuare il percorso formativo più adeguato al profilo di ciascuna persona;
3. **Formazione professionale**, per sviluppare competenze richieste dal mercato del lavoro e migliorare l'occupabilità.

Nel 2025 hanno svolto il **bilancio di competenze 80 persone**, con **più di 1.825 ore di formazione** erogate.

L'Area Integrazione Estero

L'Area Integrazione Estero si concentra su persone non ancora presenti in Italia, sviluppando progetti internazionali finalizzati a promuovere un'**immigrazione sostenibile e qualificata**. Questa linea di intervento è nata anche in risposta al **Decreto Cutro (art. 23 D.Lgs. 286/98 mod. L. 50/2023)**, che consente l'ingresso in Italia extra flusso per chi ha completato con successo un percorso di formazione all'estero, comprensivo di un corso di lingua italiana con certificazione A1 e di una formazione tecnico-professionale. Il raggiungimento di questi obiettivi, unito a un contratto di lavoro tramite Umana e a un alloggio idoneo, permette ai migranti di arrivare in Italia con concrete garanzie di stabilità e supporto.

Umana è attiva in diversi contesti internazionali, tra cui **Senegal, Marocco, Tunisia, India, Repubblica Dominicana e Uzbekistan**, consolidando una rete di relazioni e collaborazioni che permette di sviluppare percorsi di formazione mirati e di qualità nei Paesi di origine.

Progetto Ghana: un modello innovativo di migrazione sostenibile

Un esempio concreto dell'approccio del Gruppo all'integrazione lavorativa e sociale è il **Progetto Ghana**, un'iniziativa internazionale sviluppata in collaborazione con **Confindustria Alto Adriatico**, le istituzioni ghanesi e diverse realtà formative e imprenditoriali. Lanciato ufficialmente il 6 aprile 2024 ad Accra, alla presenza del Presidente della Repubblica **Sergio Mattarella**, il progetto mira a selezionare e formare in Ghana cittadini con competenze tecniche specifiche, per poi inserirli nel mercato del lavoro italiano con un contratto di somministrazione.

Il percorso formativo si articola in quattro fasi:

1. **Selezione dei candidati**, basata sulle competenze tecniche e sulla motivazione;
2. **Formazione professionale**, realizzata presso due istituti dei **Salesiani di Don Bosco** ad Accra e Sunyani, con focus su settori chiave come **saldatura e montaggio**;
3. **Formazione civico-linguistica**, per facilitare l'integrazione nel contesto italiano;
4. **Inserimento lavorativo** presso aziende clienti in Friuli Venezia Giulia, con contratti regolari e supporto all'integrazione sociale.

Nel 2025, ulteriori lavoratori formati nell'ambito del Progetto Ghana sono arrivati in Italia e sono stati inseriti in aziende del territorio. Il progetto proseguirà con nuovi gruppi di candidati, consolidando un modello innovativo di **migrazione circolare e sostenibile** che Umana intende estendere anche ad altri Paesi.

Il premio “Welcome. Working for refugee integration” - UNHCR

L'impegno del Gruppo nel campo dell'integrazione ha ricevuto un riconoscimento di rilievo internazionale: l'azienda è stata insignita del premio “**Welcome. Working for refugee integration**” da **UNHCR - l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati**. Un riconoscimento che conferma l'impegno quotidiano nella promozione di una società inclusiva e, in particolare, nello sviluppo di interventi per l'inserimento lavorativo dei rifugiati, realizzati dall'**Area Politiche Attive del Lavoro** in sinergia con le filiali.

“**Welcome**” è il progetto con cui **UNHCR Italia** favorisce l'inclusione delle persone rifugiate nel mercato del lavoro, promuovendo il coinvolgimento del settore privato in collaborazione con istituzioni e organizzazioni della società civile. Nato come riconoscimento alle aziende più inclusive, oggi Welcome incarna un modello basato su un approccio multistakeholder, che mette insieme imprese, associazioni della società civile e di categoria ed enti pubblici, con l'obiettivo comune di favorire l'inserimento professionale delle persone in fuga da conflitti e persecuzioni.

Impegni per il futuro dell'Area Integrazione

Il principale obiettivo dell'**Area Integrazione** è quello di **consolidare e portare a sistema le progettazioni già avviate**, estendendole in modo strutturato nei diversi territori in cui Umana è presente. Questo significa non solo replicare i modelli di successo, ma anche adattarli alle specificità locali, valorizzando le caratteristiche socio-economiche di ciascun contesto.

Sul fronte delle partnership, si intende collaborare in modo sempre più sinergico con **enti del terzo settore, istituzioni pubbliche locali e centrali**, nonché con le **comunità straniere**, che rappresentano una risorsa fondamentale per la costruzione di reti efficaci e inclusive. Grande attenzione sarà inoltre dedicata all'**implementazione di progettualità all'interno delle carceri**, con percorsi strutturati di reinserimento lavorativo che offrano opportunità concrete di formazione e occupazione al termine del percorso detentivo.

In una prospettiva di sviluppo e rafforzamento delle progettualità internazionali, il Gruppo prevede inoltre di portare **in Italia già formate oltre 200 persone nei prossimi anni**, contribuendo in modo concreto a ridurre il mismatch di competenze e a sostenere modelli di integrazione qualificata e sostenibile.

Infine, si intende promuovere un'offerta di formazione continua, orientata allo sviluppo di competenze aggiornate e spendibili in linea con le richieste del mercato del lavoro, contribuendo a rendere i percorsi di integrazione sempre più efficaci, sostenibili e orientati ai risultati.

6.5 Valorizzare il Collocamento mirato

Il Gruppo Umana interpreta il collocamento mirato non come un semplice adempimento normativo, ma come un percorso di progettazione del lavoro capace di generare autonomia, continuità occupazionale e valore organizzativo. Attraverso un'Area Specialistica dedicata, il Gruppo accompagna persone con disabilità e aziende nella costruzione di inserimenti sostenibili, fondati sull'analisi delle competenze, sulla preparazione del contesto lavorativo, sulla gestione degli accomodamenti ragionevoli e sul monitoraggio nel tempo.

Modello organizzativo e approccio

Il dipartimento si focalizza sulla specificità della selezione e inserimento del personale con disabilità. Il Gruppo ha investito nella formazione del personale interno affinché i colloqui e le attività di valutazione consentano di rilevare competenze, aspirazioni, bisogni di supporto e condizioni di compatibilità con i diversi contesti professionali, sempre nel rispetto della privacy e della dignità della persona. Sono stati sviluppati strumenti valutativi approfonditi che consentono un'analisi completa del candidato, senza trascurare alcun elemento utile all'inserimento lavorativo.

Il modello di intervento dell'Area Collocamento Mirato si fonda su tre dimensioni integrate: la persona, con le sue competenze, aspettative e necessità di supporto; la mansione, analizzata in termini di attività, requisiti e possibili adattamenti; il contesto aziendale, preparato attraverso sensibilizzazione, accompagnamento dei team e monitoraggio post-inserimento. Questo approccio consente di superare una logica puramente amministrativa dell'obbligo normativo e di costruire percorsi di inclusione più stabili, consapevoli e sostenibili. Ogni mese l'Area Specialistica collabora strettamente con l'Ufficio Ricerca e Selezione per l'individuazione di candidati con disabilità da inserire anche nell'organico interno del Gruppo. Oltre alla selezione e al matching tra candidato e funzione, l'area garantisce un monitoraggio continuo del rapporto di lavoro e gestisce gli eventuali accomodamenti ragionevoli, accompagnando sia il lavoratore che l'azienda cliente lungo tutto il percorso di inserimento.

La presenza capillare su tutto il territorio nazionale di colleghi specificamente formati garantisce la copertura di tutte le regioni d'Italia, assicurando prossimità operativa e conoscenza del contesto locale.

Highlights Collocamento mirato

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è gestita dal Gruppo come un processo strutturato che trasforma gli obblighi normativi in opportunità di crescita organizzativa. L'efficacia di questo accompagnamento è dimostrata dalla continuità dei rapporti instaurati, con una media di 450 persone in forza ogni mese assunte con contratto di almeno 12 mesi.

Persone con disabilità
mediamente in forza al mese presso aziende clienti

+450

Progetti formativi
sviluppati grazie al fondo regionale FRD

19

Persone con disabilità
formate grazie al fondo regionale FRD

128

Corsi erogati
con il programma Voucher Rafforzato

14

Ore di formazione
con il programma Voucher Rafforzato per un totale di 106 utenti coinvolti

595

Staff leasing e lavoratori a tempo indeterminato

Una particolare attenzione è riservata ai lavoratori con disabilità inseriti in staff leasing – ovvero a tempo indeterminato – presso le aziende clienti. In questi casi, la continuità del rapporto di lavoro richiede un presidio costante e rappresenta un elemento di valore sia per la persona, in termini di autonomia, stabilità e valorizzazione delle competenze, sia per l'azienda, che può contare su un percorso strutturato, monitorato e coerente con i propri fabbisogni organizzativi. La trasformazione da contratto a tempo determinato a indeterminato viene valutata dall'Area Specialistica in stretta sinergia con le filiali territoriali; presidiando l'evoluzione del percorso, intercettando eventuali cambiamenti nei bisogni di supporto e accompagnando azienda e lavoratore nella gestione degli accomodamenti necessari. L'obiettivo è prevenire interruzioni evitabili, favorire rapporti di lavoro duraturi e trasformare il collocamento mirato da adempimento normativo a leva di inclusione sostenibile e di crescita organizzativa.

Il “Progetto di vita” – Legge 62/2024

In raccordo con i colleghi delle Politiche Attive e dell'Area della Pubblica Amministrazione, l'Area Specialistica Collocamento Mirato sta gestendo uno dei primi progetti attuativi della Legge 62/2024 sul “Progetto di vita”, con un focus specifico sugli aspetti lavorativi delle persone coinvolte. Si tratta di un'iniziativa sperimentale e pionieristica che testimonia l'impegno del Gruppo a stare all'avanguardia nell'interpretazione normativa e nell'accompagnamento concreto delle persone con disabilità verso l'autonomia professionale.

Progetti e iniziative di inclusione lavorativa

Il Gruppo è capofila di numerosi progetti finalizzati alla sensibilizzazione delle aziende sul tema della disabilità, rivolti non solo alle persone con disabilità ma a tutti i livelli aziendali. Le principali iniziative attive nel 2025 includono:

INCLUSIVE MINDSET+:	Progetto finanziato dalla Città Metropolitana di Milano con Umana capofila, che coinvolge 9 importanti imprese del territorio milanese. L'obiettivo è supportare le aziende nell'inserimento di persone con disabilità attraverso azioni formative customizzate, promuovendo la cultura dell'inclusione e della partecipazione. Le azioni formative sono entrate a far parte delle politiche DE&I delle aziende coinvolte e hanno contribuito alla redazione dei loro bilanci di sostenibilità.
INCLUSION PLUS	Progetto finanziato dalla Provincia di Monza e della Brianza, con le medesime finalità di INCLUSIVE MINDSET+, rivolto alle aziende del territorio monzese.
UNIONCAMERE	Iniziativa che permette alle aziende lombarde di promuovere azioni di sensibilizzazione sull'inserimento lavorativo di persone con disabilità.
INCLUSIVE INSIGHT	Percorsi inclusivi progettati per rispondere alle esigenze specifiche delle aziende clienti, che prevedono cinque fasi: reclutamento di persone con disabilità in collaborazione con il territorio; selezione; Academy di 240 ore su tematiche concordate con le aziende; formazione del personale aziendale; inserimento in azienda e monitoraggio. Nel 2025 il percorso ha formato 7 persone, mantenendo l'approccio inclusivo che unisce didattica innovativa e sviluppo tecnologico.
LOG-AUT	Progetto dedicato a giovani con sindrome dello spettro autistico ad alto funzionamento nella Città Metropolitana di Milano. Ha coinvolto neodiplomati con sindrome dello spettro autistico in percorsi formativi specificatamente costruiti sulle loro esigenze, con la finalità di inserire le persone formate in aziende impegnate nella digital transformation.

Formazione per persone con disabilità

Grazie al **Fondo Regionale per l'occupazione di persone con disabilità (FRD)**, sono stati attivati nel 2025 **19 progetti formativi, con 128 utenti disabili coinvolti**. Il **Programma Voucher Rafforzato** ha attivato **14 corsi** (su tematiche quali informatica di base, competenze digitali, addetto al centralino, operatore amministrativo) per **106 persone e 595 ore**.

Transizione scuola-lavoro e accompagnamento delle famiglie

Il Gruppo è inoltre attivo, in raccordo con l'area orientamento, in percorsi di transizione scuola-lavoro rivolti a studenti in uscita dalle scuole secondarie di secondo grado con riconoscimento della **Legge 104**. Questi percorsi si articolano in colloqui individuali e attività di gruppo per rafforzare le competenze trasversali e identificare le competenze tecniche. Umana accompagna inoltre le famiglie nel passaggio tra il riconoscimento ai sensi della Legge 104 e il riconoscimento dell'invalidità ai fini della Legge 68/99, svolgendo un ruolo di orientamento e supporto in una fase spesso complessa e delicata.

Stakeholder e partnership

L'Area Specialistica Collocamento Mirato opera in un ecosistema di relazioni consolidate con una pluralità di soggetti:

- Centri per l'impiego e uffici collocamento mirato di tutte le regioni
- Associazioni del terzo settore che si occupano di disabilità
- Cooperative sociali di tipo B
- Associazioni di imprese (tra cui Confindustria)
- Scuole secondarie di secondo grado
- Associazioni sportive con squadre miste o dedicate ad atleti con disabilità

Il contratto di somministrazione, della durata di un anno, rappresenta in questo contesto non solo uno strumento per l'ottemperanza agli obblighi della Legge 68/99, ma un veicolo per affiancare le aziende nella gestione dei lavoratori con disabilità, trasformando Umana in un partner strategico dell'inclusione lavorativa.

Sport e inclusione

Il Gruppo crede nel potere dello sport come strumento di inclusione e valorizzazione delle persone, sostenendo iniziative dedicate agli atleti con disabilità e promuovendo eventi incentrati sui valori dell'accessibilità e dell'integrazione. Tra gli appuntamenti più significativi del 2025, spicca il **"Torneo nazionale di wheelchair tennis FIT Lab 3.11 by Umana"**, giunto alla sua terza edizione, che ha animato i campi dell'Eurosporting di Cordenons (PN), vedendo la partecipazione dei migliori talenti italiani del tennis in carrozzina.

Sviluppo delle competenze interne e riconoscimenti

Il Gruppo sostiene attivamente la crescita delle competenze interne in materia di disabilità e inclusione, attraverso la sponsorizzazione del master in Diversità e Inclusione dell'Università di Udine e la partecipazione di propri dipendenti a percorsi di disability management e a formazioni specifiche su particolari sindromi. L'area partecipa inoltre a iniziative di sistema quali l'**Inclusion Job Day e il Diversity Day**, con webinar tematici e attività di recruiting dedicate a candidati con disabilità.

6.6 Qualità dei servizi e soddisfazione dei Clienti

Per il Gruppo Umana, fare impresa significa accompagnare le aziende nel loro percorso, condividendone i valori, rispondendo alle loro esigenze, individuando e spesso anticipando le loro necessità. Il Gruppo si impegna a costruire relazioni strette con i diversi territori in cui opera, coltivando giorno dopo giorno rapporti proficui e basati sulla fiducia reciproca.

L'ascolto attivo è uno degli elementi distintivi del modo di agire del Gruppo. Il punto di forza risiede in un'attenta analisi dei bisogni, nella conoscenza del contesto di riferimento e dei trend di mercato, al fine di comprendere quali servizi siano utili per le esigenze individuate.

La strategia di attrattività e fidelizzazione

La strategia del Gruppo, caratterizzata da un approccio personalizzato e da un taglio sartoriale, è basata su:

- **Diversificazione** nella gestione del Cliente Azienda, sulla base dell'identificazione di esigenze di natura territoriale (retail) o corporate, con l'obiettivo di sviluppare progetti di cross selling.
- **Customizzazione** del servizio attraverso una conoscenza approfondita del cliente e una struttura interna capace di rispondere rapidamente a diverse situazioni.
- **Presenza costante** che si sviluppa in due direzioni: l'attività di ricerca e sviluppo presso il Cliente Azienda, finalizzata a una comprensione diretta delle dinamiche relazionali, economiche, produttive e organizzative; e la presenza nei confronti del Cliente Persona tramite un approccio diretto in ogni aspetto della gestione, dalla selezione al monitoraggio.
- **Legalità**, con particolare attenzione alla formazione e aggiornamento del personale interno riguardo alla contrattualistica, con coinvolgimento diretto dei funzionari del comparto legale nella gestione delle dinamiche di consulenza legale.

Procedura per la soddisfazione dei Clienti

Per garantire la soddisfazione delle persone e delle aziende clienti ed intercettare le loro potenziali nuove esigenze, il Gruppo ha sviluppato una specifica procedura:

- Garantire visite periodiche presso il Cliente Azienda per la raccolta delle esigenze.
- Verifica costante sull'andamento della missione e dei servizi offerti.
- Monitoraggio da parte dei responsabili di funzione, tramite affiancamenti, del target di performance degli operatori e del grado di soddisfazione del cliente.
- Confronto con le diverse funzioni aziendali per verificare ulteriori spazi di azione.
- Per Umana Forma e U.Form.: raccolta dei fabbisogni formativi direttamente in loco, offrendo assessment gratuiti ai clienti in ambito di transizione ecologica e maturità tecnologica.

Iniziative implementate nel 2025

Nel corso del 2025 sono state sviluppate diverse iniziative finalizzate a rafforzare la capacità del Gruppo di intercettare nuovi fabbisogni del mercato, ampliare i canali di reclutamento e migliorare l'integrazione tra filiali, area commerciale e servizi specialistici HR.

Nel 2025 Umana ha ampliato la gamma dei canali di reclutamento anche attraverso l'utilizzo delle soluzioni digitali di **CVing**, rafforzando il processo di recruiting e migliorando l'esperienza e l'attrattività verso i candidati. In particolare, attraverso il progetto CVing Middle East e la piattaforma Apply Emirates, sono state esplorate nuove opportunità di sviluppo nel mercato del Medio Oriente.

È inoltre proseguito il **progetto “Top 100”**, condotto dall’area Corporate, che ha analizzato oltre il 75% delle principali aziende presenti nelle 15 regioni in cui opera il Gruppo. L’attività ha permesso di approfondire la conoscenza del tessuto produttivo italiano e di incrementare la sinergia tra filiali, area commerciale e altri servizi del Gruppo in ambito HR. Il progetto è stato integrato con “Top Somm”, indagine di mercato finalizzata a identificare le aziende caratterizzate da un elevato utilizzo della somministrazione.

A supporto della condivisione interna delle informazioni commerciali, è stata introdotta nell’applicativo gestionale una nuova funzionalità che consente a filiali, agenti e direzione commerciale di condividere in tempo reale segnalazioni di rilievo, trasferendo con maggiore immediatezza nominativi di aziende alla ricerca di personale o presso le quali siano rilevati contratti a tempo determinato in scadenza. Il servizio **Itinere** ha infine rafforzato la propria offerta di analisi e accompagnamento al cambiamento aziendale, con particolare riferimento ai temi della talent acquisition e della talent retention. In questo ambito è stata consolidata la partnership con Scenari Srl, nata per offrire a dipendenti e collaboratori del Gruppo una consulenza sulla situazione previdenziale e successivamente evoluta in un servizio proponibile anche alle aziende clienti.

I risultati del 2025

Nel 2025, **Umana** ha registrato risultati significativi in termini di attrattività e fidelizzazione dei clienti:

- incremento del 10% del tasso di mantenimento dei clienti rispetto all’anno precedente (Customer Retention Rate – CRR);
- incremento dell’1,5% nell’acquisizione di nuove famiglie clienti nell’Area Assistenza alla Persona;
- riduzione del 7,34% del tasso di richieste non soddisfatte da parte di nuovi clienti o di ex clienti non attivi da oltre 12 mesi;
- incremento del 17,9% delle ore lavorate nel segmento GDO.

Nel 2025, **Umana Forma e U.Form.** hanno registrato risultati significativi:

- 471 clienti attivi, in crescita del +18,45% rispetto al 2024;
- 133 nuovi clienti acquisiti;
- 92 ex clienti riattivati;
- tasso di conversione delle offerte pari al 74%, calcolato sulle offerte firmate o accettate su quelle proposte;
- incremento dell’84% del venduto su tematiche di alta formazione e digital transformation;
- incremento del 75% del venduto su tematiche di evoluzione organizzativa.

Impegni per il futuro

Per quanto riguarda i Clienti Azienda, il Gruppo si propone di diversificare le proprie attività, attivare nuovi clienti e ampliare la gamma di servizi offerti. Mira ad aumentare la durata dei contratti e la percentuale di inserimenti a lungo termine, con un focus particolare sull’utilizzo della contrattualistica a tempo indeterminato, staff leasing, apprendistato e apprendistato duale.

Per i Clienti Persona, il Gruppo intende incrementare il numero di candidati iscritti alla banca dati, anche grazie all’implementazione di canali di reclutamento digitali, aumentare il numero di dipendenti assunti e stabilizzati, e dispiegare l’intero ventaglio di servizi erogabili per una fidelizzazione a tutto tondo: somministrazione, formazione, ricollocazione e riqualificazione.

7.

L'impegno per *le Comunità e il Territorio*



*Umana si impegna
quotidianamente
a generare un
cambiamento positivo
nel mondo del lavoro*

Fin dalla sua nascita, il Gruppo Umana ha assunto crescenti responsabilità etiche e sociali nei confronti del territorio in cui opera e dei propri stakeholder.

Coltivare relazioni di qualità, intrattenere rapporti e costruire legami solidi rappresenta un approccio che ha generato risultati misurabili e sostenibili, contribuendo a consolidare nel tempo credibilità e reputazione.

Highlights 2025

Nel 2025 il Gruppo Umana ha consolidato il proprio ruolo come attore chiave nel mercato del lavoro, integrando Politiche Attive, orientamento e presenza sul territorio in un modello sinergico e diffuso.

Persone

prese in carico nei percorsi di Politiche Attive

18.812

Inserimenti lavorativi

gestiti dall'area Politiche Attive

4.187

Contratti di apprendistato

attivati nel 2025

+500

Giovani raggiunti

con attività di orientamento

+100K

Eventi di orientamento

e dialogo con il mondo del lavoro

+ 1.000

Scuole coinvolte

351

Università coinvolte

+70

Eventi sul territorio

con stakeholder e comunità locali

310

7. L'impegno per le Comunità e il Territorio

L'impatto principale delle attività del Gruppo nei territori si manifesta nello sviluppo delle competenze attraverso la formazione, nel supporto all'occupabilità e alla permanenza nel mercato del lavoro delle persone e nel sostegno alla competitività delle imprese per garantirne la permanenza sul mercato e contribuire allo sviluppo dei territori.

Per raggiungere questo obiettivo, vengono promosse partnership che favoriscono lo sviluppo di reti e soluzioni nuove o migliorate, progettate per rispondere efficacemente alle sfide del mercato.

In questo contesto, il ruolo della **Pubblica Amministrazione** è determinante. Il Gruppo Umana, con le proprie aziende dedicate ai servizi HR, si relaziona con essa come partner su due livelli: da un lato, supporta gli Enti come fornitore qualificato nei processi di gestione delle risorse umane, attraverso team e strutture sviluppati ad hoc; dall'altro, opera come attore accreditato nell'ambito delle **Politiche Attive per il Lavoro**.

In questa seconda veste, il Gruppo contribuisce, insieme alla Pubblica Amministrazione, ai soggetti autorizzati e accreditati e alle parti sociali, allo sviluppo di soluzioni più efficienti, orientate alla costruzione di un sistema nazionale delle politiche attive efficace e inclusivo.

Inoltre, consapevole del proprio ruolo sociale, il Gruppo ha sempre dedicato particolare attenzione al rapporto con le scuole, le Università e gli ITS, nell'ottica di perseguire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Favorire scelte consapevoli, promuovere il dialogo fra il mondo della formazione, le imprese, i giovani e le loro famiglie, e guidare i ragazzi verso il mercato del lavoro spiegando loro le regole, i linguaggi e le dinamiche che lo governano: questi sono i principali obiettivi del Gruppo fin dagli esordi, perseguiti in maniera più strutturata, a partire dal 2006, con la nascita dell'**Area Specialistica Orientamento di Umana**.

A vantaggio dell'incontro virtuoso tra studenti e imprese, Umana **promuove e favorisce il contratto di apprendistato in tutte le sue forme**.

7.1 Le Politiche Attive per il Lavoro e il dialogo con le istituzioni e la PA

Le Politiche Attive per il Lavoro rappresentano un insieme di misure finalizzate a favorire l'accesso e il reinserimento nel mercato del lavoro, rafforzando l'occupabilità delle persone e contribuendo a rendere più efficace l'incontro tra domanda e offerta. Attraverso percorsi di orientamento, accompagnamento, formazione, riqualificazione e sviluppo delle competenze, tali misure supportano in particolare le persone disoccupate, inoccupate, beneficiarie di strumenti di sostegno al reddito o appartenenti a categorie più fragili.

Per il Gruppo Umana, le Politiche Attive costituiscono uno strumento fondamentale per sostenere l'occupazione e accompagnare le transizioni professionali.

Sono finanziate prevalentemente da fondi pubblici e, in alcuni casi, da fondi bilaterali, con l'obiettivo di promuovere l'autonomia delle persone nella ricerca di lavoro e di rispondere in modo più efficace ai fabbisogni espressi dai territori e dalle imprese.

Dal 2009 è attiva l'Area Politiche Attive per il Lavoro, che nel tempo ha registrato una progressiva crescita organizzativa, confermando l'importanza strategica di questo ambito per il Gruppo. Nel 2025 il team è composto da 166 persone, di cui 141 operatori distribuiti nelle regioni in cui Umana è accreditata. L'Area offre una gamma articolata di servizi rivolti principalmente a persone disoccupate, inoccupate e lavoratori in cassa integrazione.

Negli ultimi anni, le Politiche Attive per il Lavoro si sono evolute in un modello organizzativo di intervento sempre più integrato, capace di valorizzare la rete di filiali e i servizi specialistici del Gruppo. Tale modello si è rafforzato anche attraverso la collaborazione tra Umana e Umana Forma nei servizi di upskilling e reskilling, configurandosi come una proposta sussidiaria e complementare rispetto all'azione dei Centri per l'Impiego, in particolare nei territori in cui non è ancora presente una cooperazione strutturata con soggetti privati accreditati ai servizi per il lavoro.

Attraverso un'intensa attività di relazione con soggetti pubblici e privati, Umana partecipa a bandi pubblici e manifestazioni di interesse a livello provinciale, regionale e nazionale, sia in forma individuale sia all'interno di reti territoriali o ATI. In tali progettualità collabora con una pluralità di attori, tra cui enti di

Highlights Area PAL

L'Area Politiche Attive per il Lavoro rappresenta per il Gruppo Umana uno strumento concreto di sviluppo territoriale ad alto impatto sociale. Nel 2025, l'Area conferma il proprio ruolo di raccordo tra istituzioni, imprese e persone, contribuendo attivamente alla riduzione della disoccupazione nelle regioni di accreditamento.

Persone prese in carico
e seguite dall'Area Politiche Attive per il Lavoro **18.812**

Inserimenti lavorativi
gestiti dall'area Politiche Attive **4.187**

Team area PAL **166**

Ore erogate
extra finanziamenti pubblici **8.633**

Progetti attivati **143**

Tasso di aggiudicazione gare **43%**

formazione, cooperative sociali, associazioni sindacali e datoriali e, dove previsto, Pubbliche Amministrazioni.

Sono centrali alcune progettualità specifiche, approfondite nel capitolo 6, come il collocamento mirato e i percorsi di inserimento e reinserimento lavorativo rivolti a persone detenute o in esecuzione penale, persone migranti e persone in condizioni di svantaggio. L'obiettivo è costruire una proposta capace di combinare accessibilità universale e interventi mirati, con particolare attenzione ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito e alle persone che necessitano di un accompagnamento strutturato nel rientro o nell'ingresso nel mercato del lavoro.

Nel 2025 il programma **Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)**, previsto dal PNRR per rafforzare i servizi di politica attiva del lavoro, si è confermato uno dei principali strumenti attraverso cui Umana ha sviluppato la propria offerta nell'ambito delle Politiche Attive per il Lavoro, con una presenza diffusa nelle Regioni in cui opera ed è accreditata. Il 2025 ha rappresentato una fase conclusiva del programma GOL nell'ambito del PNRR, con riferimento alla Missione 5, Componente 1, Riforma 1.1 – “Politiche attive del lavoro e formazione” – dedicata al rafforzamento dei servizi per il lavoro e dei percorsi di formazione e riqualificazione. In questo contesto, il Gruppo si è impegnato a creare le condizioni necessarie per garantire risorse e progetti capaci di assicurare continuità di servizio per i destinatari e stabilità lavorativa per i dipendenti che, nel corso degli anni, hanno sviluppato competenze indispensabili per il sistema dei servizi al lavoro.

L'area delle Politiche Attive e la sinergia con le altre aree aziendali

L'Area Politiche Attive per il Lavoro opera in stretto coordinamento con le altre aree aziendali, contribuendo alla costruzione di percorsi di accompagnamento al lavoro sempre più integrati e personalizzati. La collaborazione con l'Area Orientamento consente agli operatori PAL di partecipare a Career Day, Job Day e altre iniziative dedicate all'incontro tra domanda e offerta, attraverso docenze, consulenze individuali e servizi rivolti anche agli istituti superiori. In questo ambito vengono approfondite tematiche legate alle soft skill, alla conoscenza del mercato del lavoro, al bilancio di competenze, alla ricerca attiva e all'utilizzo dei canali digitali e social per la ricerca di occupazione. Gli operatori PAL sono inoltre coinvolti nell'utilizzo dei fondi Forma.Temp dedicati al Diritto Mirato, gestiti da Umana Forma.

La collaborazione con l'**Area Tempi Indeterminati** riguarda invece la ricollocazione dei lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato, attraverso attività di bilancio di competenze e ricerca attiva del lavoro. Nel 2025 è proseguita anche la promozione del servizio di self-empowerment, rivolto ai lavoratori somministrati a tempo indeterminato e agli apprendisti in costanza di lavoro.

L'Area PAL collabora inoltre con l'**Area Collocamento Mirato** nella realizzazione di attività di sensibilizzazione sulla gestione della disabilità in azienda, attraverso seminari, percorsi formativi, coaching ed eventi progettati in base alle esigenze delle imprese.

In sinergia con l'**Area Integrazione**, partecipa anche al coordinamento e all'erogazione di bilanci di competenze nell'ambito di progetti rivolti a rifugiati e richiedenti asilo, anche attraverso l'utilizzo dei fondi Form.Integra.

La collaborazione si estende infine alla rete delle filiali e alle società del Gruppo, in particolare Umana Forma e U.Form., con le quali vengono progettati e realizzati percorsi formativi funzionali alle diverse misure di politica attiva e ai fabbisogni rilevati nei territori.

Nel rapporto con la **Pubblica Amministrazione**, il Gruppo Umana si avvale di un'**Area Specialistica dedicata**, nata per presidiare le esigenze degli enti pubblici e delle società partecipate e per offrire servizi coerenti con le specificità del settore pubblico. L'Area supporta gli enti in diversi ambiti, tra cui la somministrazione di lavoro, la formazione, l'aggiornamento professionale e la consulenza nella gestione di progetti e procedure dedicate.

I servizi sono rivolti a Comuni, Province, Regioni, aziende municipalizzate e partecipate, Camere di Commercio, consorzi a partecipazione mista pubblico-privata, enti pubblici non economici, IPAB e aziende sanitarie. Le attività sono svolte nel rispetto dei principi di pubblicità, imparzialità, trasparenza e pari opportunità che regolano, in particolare, i processi di reclutamento e gestione del personale nelle Amministrazioni Pubbliche.

A supporto dell'Area Specialistica PA opera l'**Ufficio Gare**, composto da professionisti con esperienza nel rapporto con il settore pubblico. L'Ufficio cura l'istruttoria delle procedure di gara e si avvale del contributo di esperti in ambito amministrativo, che monitorano l'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia di pubblico impiego, fornendo supporto sia al personale interno sia ai referenti delle Amministrazioni Pubbliche. **Nel 2025 Umana ha raggiunto un tasso di aggiudicazione delle gare pari al 43%**, in leggero aumento rispetto al 2024.

Principali iniziative dell'Area PA del 2025

Corso per Orientatori Professionali - Ministero della Difesa

Nel 2025 il Gruppo Umana, con Umana e Umana Forma, ha realizzato l'8° **Corso per Orientatori Professionali della Difesa**. Il percorso, inserito in un programma consolidato, ha approfondito tecniche di orientamento, conoscenza del mercato del lavoro e strumenti per la ricerca attiva di occupazione.

Nell'ambito della convenzione con il Segretariato Generale della Difesa, è stata inoltre rafforzata la collaborazione finalizzata alla ricollocazione dei volontari congedati senza demerito, attraverso il portale SILDifesa. L'iniziativa contribuisce a favorire un inserimento lavorativo efficace, integrando orientamento, formazione e accesso alle opportunità occupazionali.

Olimpiadi Milano-Cortina

Nel corso dell'anno il Gruppo Umana ha progettato ed erogato percorsi di formazione asincrona sulla sicurezza, destinati a circa **1.500 volontari coinvolti nelle Olimpiadi Milano-Cortina 2026**. I contenuti, sviluppati in modalità micro-learning e veicolati tramite moduli video con avatar digitali, sono stati progettati per garantire efficacia e accessibilità.

Il percorso formativo ha riguardato sicurezza generale e specifica e protezione civile, con focus su ruolo e responsabilità dei volontari, principi etici e normativi, organizzazione del sistema di protezione civile e gestione dei rischi. L'iniziativa ha contribuito a rafforzare competenze operative e consapevolezza del ruolo, favorendo una partecipazione informata e responsabile.

Le macro-aree di intervento dell'Area PAL:

I progetti sviluppati dall'Area Politiche Attive si articolano in **5 macro-aree principali**. Includono iniziative per il supporto alle **persone impiegate in aziende in crisi**, programmi dedicati ai **giovani**, interventi per l'integrazione delle **persone con disabilità**, progetti per le **categorie svantaggiate** e attività volte al **mantenimento dell'occupazione**.

Grazie allo strumento delle Politiche Attive per il Lavoro **nel 2025**, sono stati attivati **143 progetti**, di cui sono illustrati di seguito i principali.

Politiche attive per persone impiegate presso aziende in crisi	Occupati sospesi in CIG - Dote Unica Lavoro (Lombardia)
	Bando Crisi - Misura di accompagnamento intensivo alla ricollocazione (Friuli Venezia Giulia)
	Programma GOL 5 (Veneto e Marche)
Politiche attive per i giovani	Bando Link! - Shake the Future - #Finalmenteunagioia 2.0 e ZENEET (Lombardia)
	Progetto IVC - Università Ca' Foscari (Veneto)
	Collaborazione con il Consorzio ELIS e il Centro di Formazione ELIS
	Attiva Giovani e Attiva Scuole (Friuli Venezia Giulia)

Politiche attive per persone con disabilità	Dote Unica Lavoro - Disabilità (Lombardia)
	Azioni di sistema (Lombardia)
	Azioni di rete per il lavoro (Lombardia)
	Doti valutazione del potenziale (Lombardia)
	Adozioni lavorative (Lombardia)
	Buono Servizi Lavoro e progetti inclusivi (Piemonte)
	Bando tirocinio disabili (Marche)
	Voucher rafforzato (Veneto)
Servizi territoriali e Pubblica Amministrazione	Sportelli lavoro comunali
	Sportelli lavoro e formazione
	Comitati Locali per l'Occupazione (Lazio)
	Supporto alla Pubblica Amministrazione
Politiche attive in costanza di lavoro	Titoli di acquisto (Trentino)
	Self-empowerment per i lavoratori somministrati
Politiche attive per lo svantaggio	Progetto P.A.R.I. (Veneto)
	PASSI Plus (Veneto)
	PUOI Plus
	Progetti in ambito penitenziario (Veneto e Lombardia)*

* FOCUS - Progetti in ambito penitenziario (Veneto e Lombardia)

Sono stati realizzati percorsi formativi e di accompagnamento al lavoro rivolti a persone detenute, con l'obiettivo di sviluppare competenze professionali e favorire il reinserimento socio-lavorativo.

In Veneto, negli istituti di Venezia e Treviso, sono stati formati 55 detenuti sui temi della sicurezza (generale e specifica) e 15 detenuti per lavori in alta quota. Inoltre, sono stati attivati corsi di orticoltura, cosmetica, serigrafia e caffetteria/snack, coinvolgendo complessivamente 36 persone.

In Lombardia, presso il carcere di Opera, è stato avviato un progetto per la creazione di una scuola edile, promosso da Assimpredil Ance – Milano, Lodi, Monza e Brianza e realizzato in collaborazione con organizzazioni sindacali, enti formativi e realtà del terzo settore. L'iniziativa prevede, nell'arco di cinque anni, la strutturazione di un percorso formativo stabile all'interno dell'istituto. Nel 2025 sono state prese in carico 12 persone, inserite in due percorsi formativi per l'acquisizione delle competenze di base per la mansione di manovale: il primo concluso nel 2025, il secondo con termine previsto nel 2026.

7.2 La collaborazione con Scuole, Università e mondo del lavoro

Sin dalla sua nascita, e in maniera organica dal 2006, il Gruppo ha istituito un'**Area Specialistica Orientamento** dedicata alle relazioni con Scuole, ITS e Università e all'orientamento al lavoro dei giovani. L'obiettivo è costruire alleanze di valore con il sistema scolastico, contribuendo con risorse, esperienze e competenze specialistiche al miglioramento della formazione tecnico-professionale e operativa degli studenti. In particolare, le attività dell'Area Orientamento si rivolgono agli Istituti tecnici e professionali e ai Licei, alle Università e dal 2010, con continuità nel presente, agli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy), funzionali all'acquisizione di competenze immediatamente spendibili dai giovani nel mercato del lavoro.

7.2.1 L'importanza dell'orientamento

Le iniziative dell'Area Orientamento si confermano a supporto delle attività di employer branding e recruiting delle filiali, in sinergia con le funzioni aziendali dedicate e con altre realtà del Gruppo, quali CVing e Cesop HR Consulting Company. In questo ambito, l'Area contribuisce al reperimento di candidature di giovani diplomati e laureati, supportando sia la copertura di posizioni interne sia la ricerca di personale per le aziende clienti del Gruppo, anche attraverso il raccordo con le filiali territoriali e la filiale virtuale centrale.

Perché tra le attività del Gruppo c'è l'orientamento al lavoro?

L'orientamento al lavoro rappresenta per il Gruppo Umana un'attività coerente con il proprio ruolo nel mercato del lavoro e con l'impegno a favore dei giovani, delle famiglie, delle scuole e dei territori. Le iniziative sviluppate dall'Area Orientamento rispondono a quattro finalità principali:

- **Responsabilità sociale:** accompagnare i giovani in una scelta più consapevole del proprio percorso formativo e professionale, promuovendo il dialogo tra mondo della formazione, imprese, studenti e famiglie. In questo ambito, l'orientamento contribuisce a rendere più accessibili le regole, i linguaggi e le dinamiche del mercato del lavoro.
- **Relazioni con il territorio:** rafforzare il collegamento tra sistema educativo, imprese e comunità locali, nella convinzione che le competenze e le aspirazioni delle persone rappresentino un fattore determinante per lo sviluppo delle aziende e del territorio.
- **Employer branding:** raccontare attraverso la testimonianza di orientatori e delle persone dedicate ai servizi al lavoro, i valori che muovono il Gruppo - etica, legalità, sicurezza, fiducia, flessibilità, passione - e l'impegno sviluppato negli anni per diffondere una cultura del lavoro responsabile.
- **Reclutamento:** supportare le filiali territoriali e la filiale virtuale centrale nell'individuazione di candidature di giovani, contribuendo sia alla copertura di posizioni interne sia alla ricerca di personale per le aziende clienti del Gruppo.

La collaborazione con le Scuole

Il Gruppo ha proseguito e sviluppato con continuità le **collaborazioni con** i numerosi **istituti scolastici** – **oltre 700** quelli coinvolti nel tempo – nelle Regioni in cui è presente con sedi, filiali e società. Sono stati inoltre sviluppati progetti di Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO), insieme a iniziative di orientamento al lavoro rivolte a studenti del triennio delle scuole secondarie di II grado, diplomati, studenti ITS, universitari, neolaureati e giovani inoccupati o disoccupati, anche in sinergia con l'Area Politiche Attive del Lavoro. Nel 2025 è proseguita la collaborazione tra Area Orientamento, Area Apprendistato, Area Politiche Attive del Lavoro e Umana Forma, finalizzata allo sviluppo di progetti di Apprendistato Duale su tutto il territorio nazionale. Tale sinergia ha contribuito anche all'aggiornamento dei contenuti comunicativi a supporto della diffusione dello strumento. Nel corso dell'anno, il team dedicato è stato coinvolto in attività formative e affiancamenti, estesi anche a colleghi di altre funzioni aziendali, con l'obiettivo di rafforzare la conoscenza e l'utilizzo dell'Apprendistato Duale. L'impegno è orientato a offrire risposte concrete e continuative al sistema educativo e formativo, contribuendo a ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro e a contrastare la dispersione scolastica, attraverso una collaborazione strutturata tra imprese, scuole, famiglie e studenti.

A Scuola di Lavoro con Umana

Nel 2025 l'Area Orientamento ha consolidato un importante lavoro di revisione e ampliamento del catalogo “**A scuola di lavoro con Umana**”, con l'obiettivo di offrire ai giovani strumenti sempre più attuali e in linea con le esigenze del mercato del lavoro.

Il gruppo di lavoro ha riorganizzato i contenuti strutturandoli in quattro “LAB” tematici:

- **JOB LAB:** dedicato alla costruzione del CV, alla preparazione ai colloqui, allo sviluppo delle competenze trasversali e alla conoscenza dei contratti di lavoro.
- **FUTURE LAB:** pensato per aiutare gli studenti a progettare il proprio futuro professionale e a orientarsi tra le diverse opportunità post-diploma.
- **DIGITAL LAB:** focalizzato sul personal branding, sul digital storytelling e sulle strategie di ricerca del lavoro nell'era digitale.
- **EXPERIENCE LAB:** che prevede lo svolgimento di simulazioni pratiche e attività interattive per sperimentare dinamiche di selezione e lavoro di gruppo.

L'aggiornamento del catalogo non si è limitato all'ampliamento dei contenuti, ma ha introdotto anche nuove modalità di apprendimento, inserendo esercitazioni di gruppo e materiali video per rendere l'esperienza più dinamica e coinvolgente.

Nel catalogo è stato inserito un modulo formativo sulla sicurezza “**Sicurezza sul lavoro: conviene a tutti**” legato all'omonima pubblicazione di Umana che è stata distribuita gratuitamente a più di 200 scuole superiori.

La collaborazione con gli ITS Academy

Dal 2010, attraverso Umana, il Gruppo aderisce e sostiene attivamente il Sistema degli **ITS Academy**, con l'obiettivo di valorizzare la formazione tecnico-scientifica, favorire l'occupabilità, contribuire alla riduzione del gender gap e promuovere l'inserimento lavorativo anche attraverso strumenti quali l'Alto Apprendistato.

Nel 2025 la collaborazione ha coinvolto 30 Fondazioni ITS (di cui 9 come soci fondatori e 21 come soci partecipanti), con l'ingresso in una nuova Fondazione. La partecipazione a iniziative di orientamento, eventi di settore e momenti istituzionali – tra cui il progetto ITS POP Days e la **Fiera Job&Orienta di Verona** – ha consentito di rafforzare il dialogo con l'intero ecosistema ITS.

Highlights Orientamento

Nel 2025 l'Area Orientamento ha consolidato il proprio ruolo strategico nel collegare sistema educativo e mondo del lavoro, ampliando la rete di collaborazioni e il numero di iniziative sul territorio, attraverso eventi, progetti e partnership con scuole, università e ITS.

Giovani raggiunti
grazie a eventi e iniziative di orientamento

+100K

Eventi
di dialogo e orientamento al lavoro

+1000

Scuole coinvolte
in percorsi di orientamento, di cui 177 nel progetto “A Scuola di Lavoro con Umana”

351

Atenei
con cui sono attive collaborazioni in Italia

+70

Career Day
e Recruiting Day universitari

80

ITS Academy
di cui siamo soci

30

Contratti di apprendistato
attivati nel 2025

507

Master e Corsi
di Alta Formazione universitari sostenuti

5

Nel corso dell'anno sono proseguite le attività di coordinamento interno e il supporto alle strutture territoriali, con l'obiettivo di consolidare e ampliare la presenza all'interno delle Fondazioni. Complessivamente, nel 2025 sono state erogate **592 ore di orientamento e docenza**.

La collaborazione con le Fondazioni si è sviluppata lungo diverse direttrici: orientamento (esteso anche alle famiglie), promozione dei percorsi formativi e supporto alle selezioni in ingresso; partecipazione a tavoli tecnici; erogazione di docenze su tematiche HR e organizzative; individuazione di aziende per tirocini curriculari; promozione dell'Alto Apprendistato; attività di placement, sia in itinere sia post-diploma, anche attraverso strumenti di politiche attive del lavoro. Sono stati inoltre attivati interventi di rafforzamento dell'offerta formativa, in collaborazione con le società del Gruppo dedicate alla formazione.

A supporto delle iniziative, sono stati sostenuti eventi istituzionali delle Fondazioni e messe a disposizione borse di studio per studenti meritevoli. Anche nel 2025 Confindustria ha riconosciuto l'impegno del Gruppo nel Sistema ITS, assegnando per l'ottavo anno consecutivo a Umana il **Bollino "Imprese in ITS"**.

La collaborazione con le Università

Attraverso Umana, il Gruppo collabora con **oltre 70 Atenei italiani**, promuovendo la cultura del lavoro e realizzando attività di orientamento e accompagnamento all'inserimento professionale. Le iniziative includono la partecipazione a career day e career fair, l'organizzazione di incontri informativi, workshop e laboratori, con l'obiettivo di avvicinare studenti e laureati al mercato del lavoro e favorire relazioni stabili con il sistema accademico.

Nel 2025 è proseguita la sinergia con le società del Gruppo CVing e Cesop, finalizzata a rafforzare e integrare i servizi dedicati alle Università, valorizzando le competenze e le relazioni sviluppate sui territori.

La collaborazione con gli Atenei si articola anche attraverso il contributo alla diffusione di opportunità professionali presso le imprese clienti, il dialogo con corsi di laurea e master per l'aggiornamento dei contenuti formativi e la promozione dell'Alto Apprendistato come strumento di integrazione tra studio e lavoro.

Attraverso Umana, il Gruppo è socio benemerito dell'**Associazione Amici dell'Università di Padova**, che contribuisce allo sviluppo di progettualità culturali e professionali e al sostegno delle attività di Terza Missione dell'Ateneo.

Particolare rilievo assume la collaborazione con l'**Università di Udine**, avviata a seguito dell'aggiudicazione della gara biennale per i servizi di orientamento e placement e rinnovata anche per il 2025. Le attività includono servizi continuativi di orientamento individuale e coaching **"Ad Personam"**, incontri periodici come il **"Mercoledì del placement"**, l'organizzazione del career day di Ateneo **"Job Breakfast"** e numerosi momenti formativi e seminari nel corso dell'anno accademico.

Nel 2025 è inoltre proseguita la collaborazione tra Area Orientamento e Area Politiche Attive del Lavoro con l'**Università Ca' Foscari Venezia** e **Fondazione Ca' Foscari**, per la realizzazione di percorsi di orientamento rivolti anche alle scuole secondarie superiori. Nell'ambito di tali iniziative sono stati erogati moduli dedicati all'orientamento alla scelta e alla conoscenza del mondo delle professioni, sotto il coordinamento dell'Ateneo.

La collaborazione con i Master in Risorse Umane

Nel 2025 sono state confermate e consolidate le collaborazioni con corsi di alta formazione e Master in ambito Risorse Umane e discipline affini al ruolo delle Agenzie per il Lavoro. In particolare, le attività hanno riguardato i seguenti percorsi:

- **Master in Gestione delle Risorse Umane e Organizzazione del Lavoro**, Università di Udine
- **Master in Global Economics and Social Affairs (GESAM)**, Università Ca' Foscari Venezia
- **Master in Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale**, Università Ca' Foscari Venezia
- **Master in Strategie per il Business dello Sport (SBS)**, Università Ca' Foscari Venezia
- **Corso di Alta Formazione "People Management"**, Ca' Foscari Challenge School

La collaborazione si è sviluppata attraverso attività di docenza, testimonianze aziendali e momenti di confronto, con l'obiettivo di contribuire all'allineamento tra formazione accademica e fabbisogni del mercato del lavoro.

Nel corso dell'anno, è proseguita inoltre la partecipazione a tavoli di consultazione nell'ambito della Terza Missione universitaria, tra cui:

- **Università Cattolica del Sacro Cuore**, con la partecipazione al Comitato di indirizzo del Corso di Laurea Magistrale in Management per l'Impresa
- **Università Ca' Foscari Venezia**, con il contributo all'indagine di Terza Missione per il Corso di Laurea Triennale in Economia Aziendale

Progetti di rilievo ed eventi nazionali

Nel 2025 tramite l'Area Orientamento di Umana il Gruppo ha consolidato e sviluppato una serie di progetti innovativi e partecipazioni a eventi nazionali, coinvolgendo il mondo dei giovani.

C-VR	Tra le iniziative progettuali, prosegue l'utilizzo di C-VR, il percorso di orientamento in realtà virtuale sviluppato in sinergia con l'Area Politiche Attive del Lavoro e l'Ufficio Marketing. L'esperienza, rivolta in particolare alla Gen Z, consente di esplorare in modalità immersiva i temi del CV e delle competenze trasversali attraverso simulazioni interattive.
Unlock Your Bio with Umana	Nel 2025 è stato inoltre lanciato "Unlock Your Bio with Umana", progetto presentato al Salone Job&Orienta, che utilizza totem interattivi e strumenti di intelligenza artificiale per accompagnare gli studenti in un percorso di auto-orientamento e valorizzazione del proprio potenziale.
ITS POP Days 365	Prosegue anche l'impegno nel progetto ITS POP Days 365, realizzato con Confindustria e INDIRE, che rappresenta una piattaforma digitale di riferimento per l'orientamento nel sistema ITS Academy.
Fondazione ELIS e Distretto Italia	Tra le collaborazioni di rilievo si confermano i progetti con la Fondazione ELIS, in particolare nell'ambito dei Licei TRED e del programma Distretto Italia, con attività di orientamento, definizione di percorsi formativi e seminari dedicati alle competenze del futuro, con particolare attenzione alle dimensioni green e digital.
Orientamento4U	Nel 2025 è proseguita inoltre l'iniziativa Orientamento4U, rivolta ai figli di dipendenti e collaboratori, che mette a disposizione un portale dedicato e servizi di consulenza personalizzata per supportare le scelte formative e professionali.
Reti, Bandi e Progetti di Orientamento	L'Area Orientamento partecipa attivamente a reti territoriali e progetti istituzionali, tra cui il programma della Regione Veneto (DGR 685/2023-2026) e il progetto AttivaScuola della Regione Friuli Venezia Giulia, contribuendo allo sviluppo di un sistema integrato di orientamento rivolto a studenti, famiglie e docenti.
Social Innovation Campus MIND	Anche nel 2025, con Umana, il Gruppo ha sostenuto il Social Innovation Campus, promosso da Fondazione Triulza, coinvolgendo migliaia di giovani in attività dedicate all'innovazione e al futuro del lavoro. Presso lo stand sono stati offerti sportelli di orientamento, simulazioni di colloquio con feedback e CV check, oltre all'esperienza immersiva C-VR. L'Area Orientamento ha inoltre realizzato un workshop sulla comunicazione efficace e laboratori online su personal branding, tecnologie per la selezione e valorizzazione delle competenze.

Accanto alle attività progettuali, nel 2025 è proseguita la partecipazione a numerosi eventi nazionali dedicati all'orientamento, alla formazione e al lavoro. Tra i principali:

- **Job&Orienta**, manifestazione di riferimento a livello nazionale, con partecipazione continuativa e coinvolgimento diretto di studenti attraverso attività laboratoriali e di orientamento
- **Social Innovation Campus (MIND Milano)**, con sportelli di orientamento, workshop e simulazioni di colloquio
- **Domani Lavoro (Brescia) e Progress (Lanciano)**, fiere dedicate all'incontro tra giovani e mondo del lavoro
- **OrientaTalent (Milano)**, con laboratori e attività esperienziali rivolte a studenti delle scuole superiori
- **Congresso nazionale RENISA**, punto di riferimento per il settore agro-industriale scolastico
- **Job Placement Summit (JoPS)**, evento dedicato ai responsabili placement universitari
- **Ortigia - Education and Open Innovation Forum**, evento in collaborazione con Confindustria per riflettere sul futuro del capitale umano

L'impegno si estende anche ad ambiti sportivi e culturali, come la **Reyer School Cup** e la **IBSA Next Gen Cup**, attraverso iniziative che valorizzano il legame tra sport, competenze trasversali e occupabilità.

Completano il quadro la partecipazione a iniziative consolidate quali **La Tua Idea di Impresa**, il **Festival Nazionale dei Giovani** e **Punto Incontro Pordenone**, a conferma di un presidio costante dei principali contesti di orientamento a livello nazionale.

Nel complesso, le attività realizzate testimoniano un approccio integrato e innovativo all'orientamento, capace di coniugare strumenti digitali, esperienze immersive e presenza sul territorio, con l'obiettivo di accompagnare le nuove generazioni nelle scelte formative e professionali.

7.2.2 Le potenzialità dell'Apprendistato

Il Gruppo Umana promuove e valorizza il contratto di apprendistato in tutte le sue forme, con particolare attenzione all'Apprendistato duale (di I e III livello), quale strumento strategico per rafforzare l'integrazione tra formazione e lavoro. L'obiettivo è favorire un incontro efficace tra studenti e imprese, contribuendo allo sviluppo di un sistema in cui l'esperienza lavorativa diventa parte integrante del percorso formativo e del conseguimento del titolo di studio.

L'apprendistato rappresenta oggi una **leva centrale per l'occupazione giovanile**, poiché unisce formazione e inserimento lavorativo, consentendo ai giovani di acquisire competenze direttamente in contesto aziendale e alle imprese di intercettare e sviluppare talenti in linea con i propri fabbisogni.

In questo ambito, il Gruppo Umana svolge un ruolo di raccordo tra tutti gli attori coinvolti – istituzioni formative, aziende, studenti e famiglie – accompagnando l'intero processo di attivazione e gestione dei percorsi attraverso un approccio personalizzato, tutor dedicati e specifiche misure di supporto. L'Area Orientamento contribuisce in particolare alla costruzione delle relazioni con scuole secondarie, ITS e Università, facilitando l'attivazione di contratti di apprendistato di I e III livello.

Nel 2025 sono stati avviati complessivamente **507 contratti di apprendistato, di cui 203 di I livello, 232 professionalizzanti e 72 di alta formazione e ricerca**. Sono stati dunque inseriti 275 apprendisti duali. La **media mensile degli apprendisti in forza** in somministrazione si attesta a **806**.

Le collaborazioni con le istituzioni formative hanno continuato a crescere: nel 2025 sono stati coinvolti istituti secondari di II grado, ITS e Università, consolidando le relazioni esistenti e attivandone di nuove.

Le attività sono state accompagnate da iniziative di sensibilizzazione e promozione rivolte a tutti gli stakeholder – enti pubblici, associazioni di categoria, scuole, imprese, studenti e famiglie – attraverso incontri, webinar e momenti di confronto. A livello organizzativo, è stata rafforzata la funzione di coordinamento dei progetti e potenziata la presenza territoriale con figure dedicate in diverse regioni.

Impegni per il futuro

Il Gruppo Umana intende proseguire e rafforzare le proprie attività nell'ambito dell'orientamento, della formazione e dell'inserimento lavorativo dei giovani, consolidando al contempo il proprio ruolo di riferimento nel sistema duale e nelle politiche attive del lavoro.

In particolare, si prevede di continuare a sviluppare le relazioni con gli istituti scolastici, con l'obiettivo di ampliare le attività di orientamento e incrementare il numero di diplomati che scelgono il Gruppo Umana come partner per il proprio ingresso nel mondo del lavoro. In tale contesto, si intende promuovere ulteriormente l'utilizzo dell'apprendistato di I livello in somministrazione, anche durante il percorso di studi.

Parallelamente, sarà rafforzata la collaborazione con gli ITS Academy, con la finalità di contribuire alla loro riconoscibilità a livello nazionale e di incrementare il numero di contratti di Alto Apprendistato in somministrazione, generando valore sia per i giovani sia per le imprese coinvolte, favorendo relazioni durature e fidelizzate.

Per quanto riguarda il sistema universitario, il Gruppo Umana si impegna a consolidare le partnership già attive con gli Atenei, sviluppando progettualità connesse all'innovazione digitale e potenziando le iniziative di placement qualificato dei neolaureati, in linea con le esigenze del mercato del lavoro.

Un ulteriore ambito di intervento riguarda lo sviluppo e il consolidamento dei percorsi di apprendistato duale. In questo senso, si intende aumentare le occasioni di confronto con le istituzioni formative, promuovendo la nascita di nuovi percorsi e rafforzando quelli già esistenti, attraverso un approccio sempre più integrato e sinergico con i territori.

Sul piano organizzativo interno, sarà rafforzata la conoscenza dello strumento dell'apprendistato all'interno della struttura commerciale, a partire dai neoassunti, attraverso percorsi formativi dedicati fin dalle fasi iniziali di inserimento in azienda.

Contestualmente, il Gruppo Umana prevede di efficientare ulteriormente la struttura dedicata al sistema duale, valorizzando il contributo delle risorse regionali recentemente inserite e valutando, ove possibile, l'inserimento di nuove figure, al fine di garantire un presidio sempre più efficace e qualificato sul territorio.

Infine, proseguirà il percorso di sviluppo e ottimizzazione degli strumenti digitali a supporto delle attività, attraverso l'evoluzione della VPN e del database aziendale, con l'introduzione di migliorie, aggiornamenti e integrazioni volti a facilitare il lavoro delle sedi e delle filiali, migliorando l'efficienza operativa e la condivisione delle informazioni.

Attraverso queste azioni, il Gruppo Umana conferma il proprio impegno nel promuovere un modello efficace di integrazione tra formazione e lavoro, capace di rispondere in modo concreto alle esigenze delle persone e delle imprese.

7.3 Il Gruppo Umana nel Territorio

Sin dalla sua nascita, il Gruppo Umana ha progressivamente rafforzato il proprio impegno sul piano etico e sociale, assumendosi responsabilità sempre maggiori verso territori in cui opera e stakeholder con cui si relaziona. Il legame con le comunità locali e con il contesto territoriale rappresenta un elemento chiave per lo sviluppo del Gruppo.

Per raggiungere i propri obiettivi, il Gruppo promuove **partnership multi-attore** che favoriscono lo sviluppo di reti e soluzioni innovative, capaci di rispondere alle sfide contemporanee e valorizzare i diversi ruoli, competenze e conoscenze di ciascun attore.

I numerosi progetti formativi e di inserimento lavorativo, creati in collaborazione con le imprese e basati sulle reali esigenze dei singoli distretti territoriali, hanno favorito la generazione di benefici in termini di occupabilità e crescita.

Il Gruppo opera concretamente sul territorio, collaborando con associazioni di categoria ed enti del terzo settore per promuovere lo sviluppo economico, artistico e culturale della comunità. In questo quadro, anche la relazione con i fornitori può contribuire alla valorizzazione delle competenze, delle professionalità e delle eccellenze locali.

Inoltre, lo sport rappresenta una metafora del mondo del lavoro. Per questo motivo, il Gruppo si dedica con impegno a promuovere uno stile di vita basato sui valori e principi dello sport, riflettendosi in essi e sostenendo, tra le varie, l'attività sportiva della **società di pallacanestro Reyer Venezia**.

7.3.1 Creare valore condiviso con le comunità locali e le imprese

Il sistema imprenditoriale italiano è il pilastro portante dello sviluppo sostenibile del Paese. Da sempre il Gruppo Umana collabora con le imprese italiane, con cui condivide il forte legame con il territorio, l'attenzione alla competitività, un approccio orientato alla formazione continua e il sostegno attivo all'occupazione. Grazie alle sue filiali distribuite su tutto il territorio nazionale, il Gruppo conosce a fondo i distretti produttivi locali e nazionali, nonché le vocazioni industriali delle diverse città e regioni in cui opera.

Attraverso Umana, facilita l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, valorizzando il talento dei giovani e delle persone già formate, individuando le figure professionali più adatte ai singoli contesti produttivi. Il punto di forza è la profonda conoscenza delle esigenze delle imprese, resa possibile dai solidi rapporti instaurati con le aziende del territorio e con le associazioni di categoria.

L'impegno sul territorio nel 2025

Il 2025 ha confermato la crescita del numero di momenti di incontro con le comunità locali e gli stakeholder del Gruppo. Pur con un ritmo di crescita meno marcato rispetto all'incremento del 47,42% registrato nel 2024, nel 2025 è stata raggiunta la soglia dei **310 eventi annuali**. Considerata la frequenza ormai quasi giornaliera delle iniziative, per il prossimo anno si prevede un consolidamento, più che una crescita quantitativa paragonabile a quella degli anni precedenti.

L'aumento delle attività si distribuisce in modo trasversale, con un particolare focus sui temi della Diversity & Inclusion, anche in relazione alla crescita delle attività svolte dalle Aree Collocamento Mirato e Integrazione. Sotto il profilo territoriale, le iniziative hanno interessato **15 Regioni italiane** su 20. Si mantengono inoltre stabili i momenti dedicati alla diffusione della cultura di impresa e alla conoscenza del mercato del lavoro, mentre cresce in modo significativo l'impegno sul fronte culturale e sportivo, in continuità con la strategia degli anni passati.

La relazione con le associazioni di categoria

Umana prosegue il confronto con le associazioni del **Sistema Confindustria**, partecipando alle Assemblee territoriali e collaborando alla realizzazione di convegni, seminari e webinar. Rispetto al 2024, la rete di collaborazioni si è ulteriormente ampliata con l'adesione a Confindustria Canavese, portando a 61 il numero totale delle Associazioni del Sistema con cui Umana dialoga. Nel 2025 Umana ha consolidato il proprio impegno per l'inclusione sociale e lavorativa partecipando, in qualità di socio fondatore, a **Fondazione Industriali**. La Fondazione promuove l'inserimento e il reinserimento lavorativo delle persone in condizioni di fragilità, la formazione delle nuove generazioni, la parità di genere e la valorizzazione della cultura d'impresa e del lavoro. Opera inoltre a sostegno dell'occupazione di detenuti ed ex detenuti, dell'integrazione di migranti e rifugiati, della gestione di emergenze occupazionali e crisi aziendali, nonché della promozione del volontariato aziendale e dell'inclusione delle persone in situazioni di svantaggio.

Al 31 dicembre 2025, Umana aderisce complessivamente a:

- **61 associazioni** del Sistema Confindustria;
- **Confagricoltura**, principale associazione che rappresenta le imprese agricole italiane;
- **Confimprese**, principale associazione che rappresenta imprese del commercio, retail, franchising e servizi.

Progetti di internazionalizzazione

Umana, in coordinamento con **CVing**, ha inoltre avviato un nuovo progetto dedicato alla mobilità internazionale con l'obiettivo di connettere talenti europei e imprese attive nei mercati globali. L'iniziativa si inserisce in un percorso già avviato a supporto dell'integrazione e della circolazione delle professionalità tra Italia e Paesi terzi. In questo contesto, è stato presentato a Dubai "**Gateway to Talent**", evento promosso da CVing Middle East in collaborazione con partner istituzionali (Italiacamp), accademici (Luiss Guido Carli) e industriali (Indeed). Durante l'evento è stata lanciata la piattaforma digitale "**Apply Emirates**", finalizzata a facilitare l'incontro tra candidati europei e imprese operanti negli Emirati Arabi Uniti. L'iniziativa rappresenta un importante passo verso il presidio di contesti geografici inediti, rafforzando le connessioni tra mercati del lavoro e promuovendo nuove direttrici di mobilità professionale internazionale.

Digitalizzazione e intelligenza artificiale

Il tema del digitale continua ad essere trasversale a molte iniziative dedicate alle comunità territoriali. Significativo in questo senso, sia per rilevanza che per diffusione territoriale, è il coinvolgimento del Gruppo, con Umana, nell'iniziativa "**Disclaimer. Ultime avvertenze prima della rivoluzione**", un ciclo di eventi dedicato all'intelligenza artificiale promosso dal Corriere della Sera insieme al consorzio interuniversitario Cineca. In questo contesto, Umana ha contribuito a portare il proprio punto di vista sul ruolo delle persone nell'evoluzione tecnologica. Il format ha coinvolto dieci università italiane, creando occasioni di dialogo tra mondo accademico, imprese e studenti sulle prospettive dell'IA. Il Gruppo non si è qui limitato a offrire la propria visione, ma attraverso Umana ha messo a disposizione dei giovani partecipanti un servizio di CV Check e ha promosso tre workshop dedicati al valore delle soft skill nell'era dell'intelligenza artificiale.

Inoltre, si è distinto nell'unione tra valorizzazione dei giovani talenti e digitalizzazione del mercato delle competenze attraverso la prima edizione del Career Day promosso da **Le Village by Crédit Agricole Triveneto** con CUOA Business School. L'iniziativa ha coinvolto 21 aziende e oltre 80 tra studenti e neolaureati, generando più di 250 incontri volti a favorire il contatto tra giovani talenti e imprese del Nord Est attive nei processi di innovazione.

Empowerment femminile

La strategia in ambito di empowerment femminile si è articolata attraverso eventi di rilievo che confermano l'attenzione alla parità di genere come leva di competitività:

- **"Il Tempo delle Donne"**: alla sua dodicesima edizione, il festival del Corriere della Sera ospitato alla Triennale di Milano ha rappresentato un momento cruciale di confronto sull'inclusione e l'evoluzione del ruolo delle donne. Tra i contributi, si distingue la tavola rotonda "Come ti vesti al lavoro? Credibilità, autorevolezza e potere", che ha approfondito, a partire da una survey realizzata da Umana con il Corriere della Sera e Valore D, il legame tra immagine, percezione del potere e cambiamento dei codici culturali tra generazioni.

- **“Più Donne in Fabbrica”**: il progetto, sviluppato insieme a Confindustria Veneto Est e altri partner territoriali, ha visto il coinvolgimento diretto di Umana e Umana Forma, impegnate nella definizione e gestione delle attività. Finanziate da Forma.Temp, le iniziative si sono strutturate tra lezioni teoriche e laboratori – includendo moduli su sicurezza, competenze tecniche e modelli organizzativi – con l'obiettivo di incentivare la presenza femminile nei comparti manifatturieri ad alta specializzazione e rafforzare l'occupabilità delle partecipanti.

7.3.2 La valorizzazione della cultura

Per il Gruppo, le tradizioni e i valori del territorio in cui opera sono fondamentali. Partecipa attivamente a iniziative e progetti locali, credendo nelle eccellenze e nella creatività del territorio, consapevole della ricchezza che queste possono generare.

Ritiene che il rapporto tra la letteratura, la cultura e il mondo dell'impresa e del lavoro abbia un grande valore. Dal 2016 è infatti, tramite Umana, main sponsor del **Premio Campiello**, concorso di narrativa italiana contemporanea promosso dalla Fondazione il Campiello e da Confindustria Veneto, nato nel 1963. La presentazione della Cinquina finalista del Campiello 2020, a cura di Umana, si è svolta proprio a Venezia, nella meravigliosa cornice della Scuola Grande della Misericordia, riunendo il mondo delle imprese e quello della cultura in un evento suggestivo che ha contribuito alla promozione della letteratura italiana e del Premio stesso. Negli altri anni, invece, Umana ha portato il Premio Campiello e i suoi finalisti a Genova nel 2016, a Milano nel 2017, a Bologna nel 2018, a Firenze nel 2019, ad Alba (Cuneo) nel 2021, a Parma nel 2022, a Bari nel 2023, nel 2024 a Torino. Nel 2026 lo porterà a Brescia.

Nel 2025 è proseguita anche l'adesione a **PordenoneLegge**, uno dei più grandi festival letterari a livello nazionale. Un'edizione all'insegna dell'intelligenza artificiale e delle nuove tecnologie per avvicinare i giovani alla lettura e al mondo della cultura.

Il Gruppo ha iniziato a esplorare anche il mondo del cinema, riconoscendone l'importanza nel creare legami tra impresa e società e rinnovando la sua partecipazione alla terza edizione del **Premio Film Impresa**, ideata e realizzata da Unindustria Roma - Frosinone - Latina - Rieti - Viterbo con il supporto di Confindustria, per valorizzare, esaltare e comunicare i valori dell'impresa e dei suoi lavoratori.

7.3.3 La promozione dello sport

Affiatamento, collaborazione, reciproco rispetto ed entusiasmo sono valori che il Gruppo condivide e si impegna a promuovere nel lavoro quotidiano. In questa prospettiva, lo sport viene considerato una metafora del mondo del lavoro, un contesto in cui le persone si preparano ad affrontare le sfide di ogni giorno, imparando a trasformare le sconfitte in opportunità.

Oltre alle rilevanti attività svolte attraverso la società di pallacanestro Reyer Venezia, il Gruppo sostiene anche altre iniziative sportive. Ha rinnovato, ad esempio, il proprio impegno supportando **PolimiRun** e **PolimiRide**, ormai consolidati appuntamenti podistico-ciclistici che coinvolgono l'intera comunità accademica del Politecnico di Milano. Nel 2025 ha inoltre ricoperto il ruolo di Official Sponsor e HR Partner della **Fondazione Cortina**, partecipando alle numerose iniziative legate al ricco calendario di eventi sportivi e culturali promossi dalla Fondazione, rafforzando così il legame con gli sport invernali, particolarmente rilevanti per molti territori dell'Italia settentrionale.

Umana Reyer Venezia

Fondata nel lontano 1872, la Reyer rappresenta oggi la principale realtà cestistica del Nord-Est ed è tra le pochissime realtà nazionali a vantare sia una prima squadra maschile sia una femminile entrambe militanti in Serie A.

Quello della Reyer è un progetto che va oltre la dimensione sportiva, assumendo anche una valenza sociale e culturale, con l'obiettivo di favorire l'aggregazione nel territorio della Venezia metropolitana. Si tratta di un'iniziativa che recupera e valorizza i principi educativi e formativi che hanno ispirato i fondatori, Costantino Reyer e Pietro Gallo, contribuendo a rendere il nome Reyer un simbolo di stile e identità.

Dal 2006 **il Gruppo è proprietario della squadra Reyer**, che ha ritrovato la propria unità originaria riunendo le sezioni maschile e femminile e sviluppando un settore giovanile che, per struttura e dimensioni, rappresenta un unicum nel panorama nazionale.

Nel corso degli anni, il progetto ha conseguito risultati sportivi di rilievo:

- 7 scudetti (4 maschili, di cui gli ultimi due nel 2017 e nel 2019, e 3 femminili, di cui l'ultimo nel 2024);
- 2 Coppe Italia (maschile: 2020; femminile: 2008);
- 3 Supercoppe (femminile: 2008, 2020 e 2024);
- 2 Coppe europee (maschile: FIBA Europe Cup 2017/18; femminile: Adriatic League 2014/15).

La Reyer è inoltre fortemente impegnata nel sociale, attraverso numerose attività sviluppate sul territorio. È stata la prima società sportiva professionistica in Italia a ottenere la **Certificazione Etica nello Sport ESI:2010** e ha ottenuto anche la **certificazione UNI ISO 20121 per la gestione sostenibile degli eventi**. Per sensibilizzare i giovani sui temi della solidarietà, della partecipazione e dell'aggregazione, la società promuove e sostiene diverse iniziative a forte impatto sociale, partecipando durante l'anno a eventi nei quali gli atleti orograna svolgono il ruolo di testimonial.

Reyer School Cup

Tra le iniziative organizzate a favore dei giovani, merita un approfondimento la **Reyer School Cup**, torneo di pallacanestro 5vs5 in orario scolastico, la cui prima edizione risale al 2014. Nel 2025 il torneo ha raggiunto un traguardo significativo, coinvolgendo oltre 60.000 studenti provenienti da 64 istituti secondari superiori del territorio veneto e friulano. Fin dalla sua origine, l'obiettivo dell'iniziativa è quello di favorire l'aggregazione tra gli studenti degli istituti superiori dell'area metropolitana allargata, attraverso un legame che va oltre la dimensione puramente sportiva. La competizione, infatti, non si limita alla disputa delle partite, ma rappresenta un'esperienza più ampia e formativa.

Il punto di forza della Reyer School Cup risiede proprio nella sua natura multidimensionale: non è concepita come un semplice torneo sportivo, ma come un'occasione di aggregazione, collaborazione e sviluppo di competenze utili nella vita quotidiana. Gli istituti partecipanti, infatti, oltre a competere sul campo, sono chiamati a strutturarsi come vere e proprie organizzazioni, creando un ufficio marketing, un team dedicato alla comunicazione, un gruppo cheerleader e contenuti aggiornati sull'evoluzione del torneo in stile giornalistico.

Gli eventi pubblici collegati all'iniziativa sono inoltre organizzati secondo criteri di sostenibilità, con particolare attenzione al recupero dei materiali, alla riduzione degli scarti e alla selezione di prodotti a chilometro zero. A partire dall'edizione 2019, grazie alla collaborazione con Legambiente, vengono inoltre monitorate le emissioni e valutato il livello complessivo di sostenibilità degli eventi.

Basket Unificato Reyer

Nel 2024 Umana Reyer Venezia, in collaborazione con la Polisportiva Terraglio SSD, ha dato vita alla propria terza squadra: il Basket Unificato Reyer, progetto confermato e sviluppato anche nel 2025.

Il basket unificato è disciplinato dal movimento globale Special Olympics, che promuove, attraverso lo sport, un modello basato su inclusione e rispetto, in cui ogni persona viene accolta indipendentemente dalle proprie capacità o disabilità. Attraverso l'affiliazione a Special Olympics, Umana Reyer Venezia ha costituito una squadra composta da atleti regolarmente tesserati presso la Federazione Italiana Pallacanestro. La particolarità di questa disciplina risiede nella composizione delle squadre, formate da un numero bilanciato di atleti con disabilità intellettive e atleti senza disabilità (denominati "Partner"), affiancati da un allenatore e da dirigenti accompagnatori.

Il progetto prevede il coinvolgimento, tramite la Polisportiva Terraglio, di un gruppo composto da 10-12 ragazzi e ragazze con disabilità intellettive, insieme ad alcuni Partner, un allenatore e dirigenti di supporto.

L'attività sportiva si sviluppa da settembre a giugno e comprende allenamenti settimanali, partecipazione a tornei organizzati da **Special Olympics** e momenti di gioco casalinghi.

La squadra dispone di una sezione dedicata sul sito ufficiale Reyer, gode di visibilità sui canali social ed è dotata di materiale tecnico per allenamenti e competizioni.

L'obiettivo dell'iniziativa è promuovere una **cultura del rispetto e dell'inclusione**, rivolta in particolare ai giovani ma estesa all'intera comunità, attraverso lo sport unificato, che rappresenta uno strumento concreto di integrazione e crescita condivisa. Grazie a questo progetto, la Reyer è diventata la prima società sportiva italiana a riunire sotto lo stesso nome una squadra maschile di Serie A1, una femminile di Serie A1 e una squadra di Basket Unificato.

8.

La Governance

“

Adesione alla cultura del rispetto delle regole, sia tra le persone, sia tra gli stakeholder con cui il Gruppo interagisce

Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l., Uomo e Impresa S.r.l., Puliverde S.r.l., Salviati S.r.l. e Società Agricola San Giobbe a r.l. sono società controllate, direttamente o indirettamente, da Umana S.p.A., che ne rappresenta la capogruppo.

In questo assetto, **Umana S.p.A.** rappresenta la società del Gruppo nella quale si concentrano i principali presidi di indirizzo, coordinamento e governo, inclusi quelli relativi alla sostenibilità. La struttura di governance di Umana S.p.A. si articola in **Consiglio di Amministrazione (CdA), Collegio Sindacale, Società di Revisione e Organismo di Vigilanza collegiale ex D.Lgs. 231/2001**. In seno al Consiglio di Amministrazione è inoltre costituito il **Comitato di Sostenibilità**, con funzioni consultive e propositive e con compiti di supervisione della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

8. La Governance

La governance della sostenibilità si fonda su un sistema di responsabilità, strumenti e processi volto a integrare i temi ESG nelle attività aziendali e nei processi decisionali. In questo quadro, il **Consiglio di Amministrazione** di Umana S.p.A. approva e aggiorna complessivamente scopo, valori, strategie e obiettivi, inclusi il **Codice Etico**, il **Modello Organizzativo** e il **Piano di Sostenibilità**. L'**Amministratore Delegato** è coinvolto direttamente nella supervisione dei processi di gestione degli impatti, anche attraverso un costante raccordo con il Presidente del **Comitato di Sostenibilità** e con la **Funzione Sostenibilità**, costituita come gruppo di lavoro interaziendale a supporto del presidio operativo dei temi ESG.

A diretto riporto dell'Amministratore Delegato opera inoltre il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, che sovrintende ai principali sistemi di gestione aziendali in materia di qualità, responsabilità sociale, salute e sicurezza, ambiente, energia e parità di genere. In questo ambito, Umana S.p.A. presenta il sistema più articolato del Gruppo, sviluppato in coerenza con gli standard ISO 9001, SA8000, ISO 45001, ISO 14001, ISO 50001 e UNI/PdR 125. Nel perimetro storico del Gruppo, Umana S.p.A., Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l. e Uomo e Impresa S.r.l. adottano inoltre codici etici e di condotta integrati nei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, mentre sul piano della gestione per la qualità anche Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l., Uomo e Impresa S.r.l. e Puliverde S.r.l. hanno sviluppato i propri processi in conformità ai requisiti della norma ISO 9001.

L'Amministratore Delegato presiede inoltre il **Comitato Diversità, Equità e Inclusione (DEI)**, responsabile del monitoraggio dei temi di inclusione, parità di genere e integrazione e coinvolto anche nella definizione del Piano Strategico per la Parità di Genere.

A completamento dell'assetto di governo, il Responsabile Amministrativo, che sovrintende ai processi di gestione contabile e finanziaria, risponde direttamente all'Amministratore Delegato, favorendo un presidio ravvicinato degli adeguati assetti organizzativi anche in coerenza con la normativa in materia di crisi d'impresa.

Gli indirizzi assunti in sede di governance di **Umana S.p.A.** costituiscono il riferimento anche per le altre società del perimetro. Tale raccordo si realizza attraverso il coordinamento interaziendale sui principali temi ESG, la condivisione di policy, sistemi di gestione e strumenti di monitoraggio, nonché attraverso il coinvolgimento trasversale delle diverse unità organizzative del Gruppo nel processo di redazione del Bilancio di Sostenibilità.

In questo quadro, il **Bilancio di Sostenibilità** rappresenta uno dei principali strumenti di indirizzo, presidio e rendicontazione del percorso ESG del Gruppo. La struttura e i contenuti del documento sono definiti nell'ambito di un progetto che coinvolge trasversalmente le diverse unità organizzative, con approvazione iniziale da parte del Consiglio di Amministrazione e successiva sottoposizione del documento finale all'organo amministrativo e alla revisione da parte di un soggetto terzo indipendente.

Consiglio di Amministrazione: nomina e selezione

Il **Consiglio di Amministrazione** di Umana S.p.A. è composto da 12 membri, 2 donne e 10 uomini. Il CdA include 5 amministratori non esecutivi e 7 esecutivi, tra cui il Presidente, che riveste il ruolo di consigliere esecutivo e svolge il proprio incarico in forza delle deleghe conferitegli dal Consiglio, operando in qualità di Presidente Esecutivo.

COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI UMANA PER FASCIA D'ETÀ E GENERE AL 31/12/2025 (GRI 405-1)				
Età	Uomini	Donne	Totale	%
<= 29 anni	-	-	-	-
30 - 50 anni	-	-	-	-
≥ 51 anni	10	2	12	100%
Totale	10	2	12	100%
%	83,3%	16,7%	100%	

Considerando la composizione societaria di Umana S.p.A., nella quale il socio di maggioranza detiene il 92% delle azioni, le decisioni riguardanti la nomina e la selezione dei componenti del **Consiglio di Amministrazione** sono assunte dal predetto socio, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto sociale e dalla normativa applicabile.

La selezione e la nomina dei membri del massimo organo di governo si basano su criteri volti ad assicurare al Consiglio di Amministrazione una comprovata esperienza nei settori di attività della Società, una profonda conoscenza della struttura aziendale e delle dinamiche interne di funzionamento dell'organizzazione, nonché competenze professionali coerenti con gli ambiti strategici presidiati da Umana S.p.A. In questa prospettiva, la composizione del Consiglio valorizza competenze di business e settoriali, finanziarie, legali e giuslavoristiche, oltre che competenze attinenti alla comunicazione, al marketing, al pricing e alle relazioni istituzionali.

In continuità con il percorso avviato nel 2022, anche nel 2025 è proseguito il programma di formazione e aggiornamento rivolto ai membri del CdA sui temi ESG e della Diversità, Equità e Inclusione. Oltre a tali attività formative e di sensibilizzazione, l'Amministratore Delegato e alcuni membri del CdA sono coinvolti direttamente, per il loro ambito professionale, in specifici progetti di sviluppo sostenibile del Gruppo.

Politiche di remunerazione

Il presidio della governance si riflette anche nelle politiche di remunerazione e nella definizione degli emolumenti degli amministratori. In coerenza con l'assetto sopra descritto, le relative informazioni sono riferite a **Umana S.p.A.**

Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni. L'Assemblea può inoltre riconoscere un emolumento annuo, nonché un ulteriore emolumento determinato in misura percentuale sulla base di parametri aziendali, ove individuati. Eventuali compensi collegati al raggiungimento di obiettivi prestabiliti sono determinati secondo criteri di ragionevolezza, al fine di evitare pregiudizi al patrimonio sociale. All'Organo Amministrativo può inoltre essere riconosciuta, alla cessazione della carica, un'indennità qualificata come compenso per collaborazione coordinata e continuativa. Non sono previsti incentivi all'ingresso, meccanismi di restituzione di componenti variabili della remunerazione o benefici pensionistici; le retribuzioni non sono inoltre collegate a obiettivi di impatto ESG.

Con riferimento al processo di determinazione della remunerazione, non sono presenti membri indipendenti né un comitato dedicato; la definizione dei compensi avviene mediante intervento diretto dell'Assemblea, in coerenza con quanto previsto dallo statuto sociale.

Per quanto riguarda Umana, il rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione (di seguito "Massima Retribuzione") e la mediana della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti, esclusa la suddetta persona (di seguito "Retribuzione Mediana"), è pari a 9,5 nel 2022 e a 10,1 nel 2023, nel 2024 e nel 2025, confermando una sostanziale stabilità dell'indicatore nell'ultimo triennio. Nel 2025 la Massima Retribuzione registra un incremento dello 0,85% rispetto al 2024, mentre la Retribuzione Mediana aumenta dello 0,53%. Pertanto, il rapporto tra l'aumento percentuale della Massima Retribuzione e l'aumento percentuale della Retribuzione Mediana tra il 2025 e il 2024 è pari a 1,60.

Conflitti di interesse e comunicazione delle criticità rilevanti

Umana S.p.A. presidia la prevenzione, la comunicazione e la gestione di eventuali conflitti di interesse e criticità rilevanti attraverso il Codice Etico, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Sistema di Gestione Integrato e i canali previsti dal Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale SA8000.

Eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, sono comunicate secondo i flussi interni previsti dalle procedure aziendali e possono essere trasmesse lungo la gerarchia organizzativa fino all'Amministratore Delegato, affinché siano valutate e, se necessario, gestite attraverso opportune misure di presidio e mitigazione. Nell'ambito del Modello Organizzativo 231, l'Organismo di Vigilanza rappresenta inoltre il presidio autonomo incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni rilevanti, svolgendo le verifiche necessarie secondo le modalità previste dal modello stesso.

Le eventuali criticità rilevanti sono comunicate attraverso i canali e i flussi informativi previsti dal Modello Organizzativo, dal Sistema di Gestione Integrato, dal Sistema SA8000 e dalle procedure interne applicabili, inclusi i canali di segnalazione e whistleblowing. In funzione della natura e della rilevanza della criticità, le informazioni sono indirizzate alle funzioni competenti, all'Organismo di Vigilanza, all'Amministratore Delegato e, ove necessario, agli organi di governo societario, al fine di consentire una valutazione tempestiva e l'adozione delle eventuali azioni correttive.

Il sistema di gestione delle segnalazioni adottato da Umana S.p.A. è volto a garantire riservatezza, tracciabilità e tutela delle persone coinvolte, favorendo l'emersione di comportamenti non coerenti con i principi di legalità, correttezza, trasparenza e responsabilità che orientano l'operato del Gruppo.

Nel complesso, la governance del Gruppo Umana si fonda su un sistema articolato di organi, responsabilità e strumenti che trovano in **Umana S.p.A.** il principale centro di indirizzo e coordinamento. I sottocapitoli successivi approfondiscono alcuni degli ambiti più rilevanti di tale assetto, con particolare riferimento alla **cultura del rispetto delle regole** (8.1), alla **privacy** (8.2) e alla **gestione della catena di fornitura** (8.3), comprensiva, per Società Agricola San Giobbe, dei temi legati al presidio della filiera e al benessere animale.

8.1 La cultura del rispetto delle regole

Per il Gruppo Umana, il rispetto delle regole rappresenta un principio fondante del proprio modo di operare e un presupposto essenziale per creare valore in modo sostenibile. La cultura della legalità guida infatti i rapporti con lavoratori, clienti, istituzioni e, più in generale, con tutti gli stakeholder con cui il Gruppo interagisce, promuovendo comportamenti responsabili, etici e coerenti con i principi di correttezza, trasparenza e tutela delle persone.

Questo presidio si traduce innanzitutto nell'adozione di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001**, volto a prevenire i rischi di commissione dei reati e a limitarne gli eventuali impatti. Parte integrante del modello è il **Codice di Comportamento**, che integra il Codice Etico e orienta l'azione quotidiana delle persone del Gruppo. Il controllo sul rispetto del Codice Etico e sul funzionamento del Modello è affidato all'**Organismo di Vigilanza (OdV)**. Nel triennio di riferimento non sono state erogate sanzioni per responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e non si è verificato alcun caso di corruzione; in **Umana, Umana Forma, U.Form. e Uomo e Impresa** non si sono registrati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti. Il modello 231 è inoltre aggiornato in conformità alla normativa sul **whistleblowing** di cui al D.Lgs. 24/2023.

La cultura del rispetto delle regole viene diffusa anche attraverso un presidio costante di consulenza e accompagnamento interno. In questo ambito, l'Ufficio Legale e le altre funzioni centrali supportano le strutture del Gruppo e il personale sul territorio nella corretta interpretazione e applicazione delle normative rilevanti, contribuendo a rafforzare la compliance e a trasferire competenze utili alla gestione dei rapporti di lavoro e dei servizi offerti. Tale attività si accompagna alla diffusione di circolari, istruzioni e comunicazioni dedicate, nonché all'erogazione di formazione mirata, in particolare nei confronti delle filiali e del personale commerciale.

Il Gruppo promuove costantemente attività di formazione e informazione sui temi della legalità, dell'etica, della cultura del rispetto delle regole e della salute e sicurezza, sia in modalità sincrona sia asincrona, in occasione dell'ingresso in azienda, del reingresso e con cadenza periodica.

Nel 2025 sono stati erogati **2.597 corsi** per un totale di 14.795 ore di formazione rivolte all'organico interno, **su tematiche legali** — incluse Privacy e Modello 231/01 — **etica, cultura della legalità e salute e sicurezza**. Dal 2022 oltre 62.800 ore di formazione erogate su tematiche legali, di etica, cultura del rispetto delle regole e salute e sicurezza.

L'impegno del Gruppo non si esaurisce però nella dimensione interna, ma si estende anche verso l'esterno. Attraverso il supporto dell'Ufficio Legale e delle strutture territoriali, Umana affianca infatti aziende clienti e prospect su esigenze specifiche, anche con il coinvolgimento delle Parti sociali, ad esempio nell'ambito di accordi sindacali, progetti di ricollocazione o percorsi formativi. Parallelamente, il Gruppo promuove iniziative rivolte agli stakeholder istituzionali e al territorio, attraverso protocolli di collaborazione, attività di orientamento, convegni, webinar e momenti di confronto finalizzati a diffondere una maggiore consapevolezza sui temi della legalità e della corretta gestione dei rapporti di lavoro.

Nel 2025, sul fronte esterno, il Gruppo ha promosso **oltre 300 iniziative** tra colazioni di lavoro con aziende, plenarie sull'apprendistato duale con scuole e famiglie, incontri di orientamento su normativa e contrattualistica, assemblee associative, seminari, workshop e webinar.

8.2 Il rispetto della privacy

Il Gruppo continua a dedicare un'attenzione crescente ai rischi legati alle nuove tecnologie, alla digitalizzazione dei processi e alla protezione dei dati, al tema della privacy, considerandola un presupposto essenziale per una gestione responsabile del business. Tutte le società incluse nel perimetro di rendicontazione sono tenute a garantire il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e ad adottare presidi coerenti con le attività svolte. Per Umana S.p.A., Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l. e Uomo e Impresa S.r.l., tuttavia, il tema assume un rilievo particolare in ragione della natura del business e della tipologia di dati trattati nell'ambito dei servizi erogati.

Nel corso del 2025 è proseguito, con particolare riferimento a queste quattro società, il presidio degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali, con particolare riguardo al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e al D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 101/2018. In tale ambito, è stata effettuata la periodica revisione dei registri delle attività di trattamento, sia per i trattamenti svolti in qualità di titolari sia per quelli svolti in qualità di responsabili del trattamento. È inoltre proseguito l'aggiornamento delle policy aziendali, tra cui il Modello Organizzativo Privacy, e delle procedure collegate, con riferimento in particolare alla gestione dei data breach, alle DPIA e all'esercizio dei diritti degli interessati.

Per le stesse quattro società è stata inoltre rafforzata l'attività di informazione e formazione del personale interno sui temi della tutela dei dati personali, attraverso lezioni in videoconferenza e materiali predisposti dall'Ufficio Privacy. In parallelo, è proseguito il progetto di **Security Awareness** rivolto a tutto il personale, articolato in momenti di assessment, simulazione di attacco, comunicazione e formazione mirata su specifici temi di cybersecurity, tra cui phishing, ransomware, misure di sicurezza, password e corretto utilizzo dei social network. In questo ambito, è stata inoltre sottoscritta una nuova polizza assicurativa di gruppo nell'ambito del piano di sicurezza a tutela dal cyber risk.

È proseguito inoltre il confronto costante tra il personale interno e l'Ufficio Privacy, con il supporto del **Data Protection Officer (DPO)** nominato, per la valutazione delle questioni emerse nel corso dell'anno e per l'approfondimento dei temi legati alla corretta gestione dei dati personali.

Per quanto riguarda il coinvolgimento degli stakeholder, nel 2025 non si registrano variazioni rispetto a quanto già in essere. Per **Umana, Umana Forma e U.Form.**, gli interessati possono esercitare i propri diritti sia attraverso il confronto diretto con un operatore di filiale, sia mediante indirizzi e-mail dedicati riportati nelle informative privacy che nei siti internet aziendali. Per **Uomo e Impresa**, le richieste possono essere inoltrate all'indirizzo privacy dedicato. Per tutte e quattro le società resta inoltre possibile rivolgersi direttamente al DPO attraverso i rispettivi indirizzi e-mail. Ogni richiesta viene presa in carico tempestivamente, eventualmente richiedendo i dati necessari per identificare correttamente l'interessato; il riscontro viene fornito nei termini previsti dal GDPR, pari a un massimo di 30 giorni e, in caso di impossibilità a dare seguito alla richiesta, la risposta è corredata dalle relative motivazioni. Nel corso del 2025, con riferimento a tutte e quattro le società, **non è pervenuta alcuna richiesta di esercizio dei diritti di cui al GDPR da parte del personale interno**. Nell'ambito del percorso formativo in corso è stata inoltre ribadita ai dipendenti la possibilità di rivolgersi al DPO per qualunque richiesta di assistenza in materia. Nel 2025, non sono state ricevute denunce comprovate e riguardanti violazioni della privacy dei clienti e della perdita dei dati degli stessi.

Per Umana S.p.A. assume particolare rilievo l'adesione formale al **Codice di Condotta per il settore delle Agenzie per il lavoro**, redatto ai sensi dell'art. 40 del GDPR e divenuto pienamente operativo nel corso del 2025 a seguito della definizione della nomina dell'Organismo di Monitoraggio. Sul sito web della società è stato pubblicato il badge recante il codice univoco identificativo attestante l'adesione al Codice, insieme ai riferimenti dell'Organismo di Monitoraggio. Questo passaggio rafforza ulteriormente il presidio organizzativo sul tema della protezione dei dati personali.

Sul fronte delle partnership, Umana partecipa al **Gruppo di Lavoro tra APL e Assolavoro** dedicato al confronto sulle tematiche connesse alla protezione dei dati personali nell'ambito dell'attività delle Agenzie per il lavoro. Il principale elemento di rilievo del 2025 è rappresentato proprio dalla piena operatività del Codice di Condotta per il settore delle Agenzie per il lavoro e dalla formale adesione di Umana allo stesso.

Impegni per il futuro

In prospettiva, il Gruppo continuerà a presidiare il tema della privacy attraverso la verifica e l'eventuale aggiornamento della documentazione interna e delle informative. In particolare, per **Umana** è prevista la prosecuzione dell'attività di revisione della modulistica anche in relazione all'adesione al **Codice di Condotta per il settore delle Agenzie per il lavoro**, mentre per Umana Forma, U.Form. e Uomo e Impresa è prevista la valutazione dell'eventuale adesione allo stesso Codice. Un ulteriore ambito di attenzione riguarda la verifica e l'eventuale adeguamento della modulistica interna anche in relazione all'entrata in vigore dell'**AI Act**, con conseguente revisione della documentazione e delle informative in caso di implementazione di strumenti di intelligenza artificiale. Le attività di aggiornamento connesse al Codice di Condotta sono previste **entro il 2026**, mentre gli eventuali adeguamenti collegati all'introduzione di strumenti di AI restano **da definirsi**.

8.3 Gestione responsabile della catena di fornitura

Con l'ampliamento del perimetro di rendicontazione nel 2025 sono stati compresi, oltre ai fornitori di **Umana S.p.A., Umana Forma S.r.l., U.Form. S.r.l. e Uomo e Impresa S.r.l.**, anche quelli di **Salviati S.r.l., Puliverde S.r.l. e Società Agricola San Giobbe a r.l.** Questo ampliamento consente di rappresentare in modo più completo la varietà dei modelli di approvvigionamento presenti nel Gruppo, includendo accanto alle società del core HR e formazione anche realtà produttive e operative con caratteristiche di filiera differenti.

A conferma del forte legame con i territori in cui il Gruppo opera, anche nel 2025 la quota di fornitori locali sul totale si mantiene molto elevata: il dato consolidato del nuovo perimetro evidenzia 5.093 fornitori complessivi, di cui 5.013 fornitori locali (Italia), pari al **98,4%** del totale.

PERCENTUALE DI FORNITORI LOCALI (GRI 2-6)				
	u.m.	2023	2024	2025
Numero totale di fornitori	n.	3.208	4.344	5.093
Numero di fornitori locali (Italia)	n.	3.183	4.293	5.013
% di fornitori locali	%	99,2%	98,8%	98,4%

Il dato conferma un modello di approvvigionamento fortemente radicato nel contesto nazionale e territoriale, coerente con l'attenzione del Gruppo alla stabilità delle relazioni con i fornitori e alla prossimità della propria rete di riferimento.

Per **Umana, Umana Forma, U.Form. e Uomo e Impresa**, nell'ambito dei propri Sistemi di Gestione, sono state sviluppate specifiche procedure per la selezione e la qualifica dei fornitori "strategici". Data la natura dei servizi offerti, i fornitori "strategici" riguardano solo alcune particolari forniture di beni o servizi. L'attenzione verso la catena di fornitura si concentra in particolare sulla **compliance normativa**, con riguardo ai profili giuslavoristici, infortunistici, ambientali e tecnici di settore, e sulla **qualità del servizio reso e/o del prodotto fornito**.

Al fine di presidiare tali aspetti, le società hanno adottato modelli organizzativi e procedure che consentono di individuare i fornitori rispetto ai quali possano concretizzarsi rischi di compliance o rischi per la continuità dell'attività, definendo ruoli e responsabilità, attività da svolgere, flussi comunicativi e, ove necessario, documenti di registrazione a testimonianza delle attività svolte. In relazione al processo di approvvigionamento, ciascuna società ha formalizzato specifici flussi di lavoro nei quali sono identificati le attività da svolgere, la modulistica da utilizzare o le modalità

operative legate all'acquisto di beni e servizi, nonché i controlli da effettuare.

Per quanto riguarda **Umana**, il processo di qualifica si applica esclusivamente ai fornitori ritenuti "strategici" per i servizi offerti dalla società; per forniture occasionali, di scarso valore economico o in tutte le situazioni in cui il processo di qualifica non risulti applicabile o opportuno, si procede invece mediante l'ordinaria gestione commerciale. Rientrano tra i fornitori "strategici", a titolo esemplificativo, i fornitori di servizi formativi, di consulenza giuslavoristica, i fornitori di servizi di manutenzione, di attrezzature e materiali di consumo, di hardware, telefonia, dati, utilities e servizi di marketing. Una crescente importanza viene inoltre attribuita alla valutazione delle tematiche di sostenibilità nella catena di fornitura: per l'approvvigionamento di prodotti o servizi ritenuti strategici, Umana si affida infatti a fornitori qualificati secondo le linee guida contenute nel **Patto di Condotta**, integrato con specifici requisiti legati alle tematiche di sostenibilità.

Per **Umana Forma** e **U.Form.**, il processo di selezione, qualifica e monitoraggio si applica ai fornitori ritenuti "strategici" per i servizi erogati, quali docenti, consulenti, fornitori di attrezzature e spazi didattici. La selezione e la qualifica prevedono la raccolta delle informazioni necessarie per valutare la conformità del singolo docente rispetto ai requisiti del servizio da erogare, inclusa l'esperienza pregressa, il possesso di eventuali qualifiche specifiche e dei titoli abilitanti richiesti. Per i fornitori di spazi didattici e attrezzature viene richiesto espressamente l'impegno a garantire i requisiti di tutela dei discenti e l'idoneità delle strutture. Al termine di ogni erogazione, i partecipanti sono invitati a valutare il servizio, e i risultati vengono integrati nei criteri di qualifica per gestire eventuali aspetti non conformi.

Anche **Uomo e Impresa** ha attivato un processo di valutazione per i servizi affidati in outsourcing, come previsto dalla procedura specifica del Sistema di Gestione. In questo caso, i servizi considerati "strategici" riguardano soprattutto le erogazioni di docenza affidate all'esterno, monitorate attraverso strumenti di valutazione diretti o, ove previsto, direttamente del fornitore.

Accanto a questo impianto, l'ampliamento del perimetro consente di rappresentare in modo più completo realtà nelle quali la gestione della catena di fornitura assume caratteristiche differenti rispetto alle società del core HR e formazione. Nel caso di **Società Agricola San Giobbe, Puliverde e Salviati**, il tema non riguarda soltanto la qualifica dei fornitori più rilevanti, ma anche la tracciabilità della filiera, la coerenza tra approvvigionamenti e standard qualitativi o certificativi, la selezione di materiali, prodotti e attrezzature idonei al modello operativo e la capacità di presidiare la qualità lungo l'intera catena del valore.

Per **Puliverde S.r.l.**, la gestione della catena di fornitura è strettamente connessa alla natura dei servizi erogati. La società opera infatti nei **servizi di pulizia e disinfezione di ambienti** e, in via complementare, nella **manutenzione di giardini, parchi e campi sportivi**; il proprio modello operativo si fonda quindi anche sulla disponibilità di prodotti professionali, attrezzature, macchinari e dispositivi adeguati ai diversi contesti di intervento.

In questo quadro, la qualità e continuità del servizio dipendono anche dall'affidabilità delle forniture e dalla coerenza tra materiali impiegati, modalità operative e caratteristiche dei cantieri presso cui la società opera. Per lo svolgimento delle attività Puliverde utilizza, infatti, attrezzature professionali per le pulizie, in larga parte a batteria, prodotti professionali e, per alcuni interventi specialistici, anche macchinari a noleggio. In casi specifici, inoltre, adotta sistemi di diluizione automatica dei detergenti e, su richiesta del cliente, soluzioni che consentono di ridurre l'impiego di prodotti chimici.

L'attenzione alla filiera si esprime quindi non solo nell'approvvigionamento dei beni necessari all'operatività quotidiana, ma anche nella ricerca di soluzioni idonee a sostenere l'efficacia del servizio, l'uso più efficiente delle risorse e una gestione ordinata delle attività. Tale impostazione è coerente con la presenza di un **sistema di gestione per la qualità certificato ISO 9001**, che supporta l'organizzazione e il presidio dei processi aziendali.

Per **Salviati S.r.l.**, la gestione della catena di fornitura riveste un ruolo particolarmente rilevante in ragione della natura della produzione e del posizionamento del marchio. La società, storica manifattura del vetro artistico veneziano, opera infatti in un ambito in cui tradizione artigianale, progettazione su misura e collaborazioni con il mondo del lusso e del design richiedono un costante presidio di qualità, affidabilità e coerenza lungo l'intera filiera. In questa prospettiva, la catena di fornitura non rappresenta solo un supporto operativo, ma una componente essenziale della capacità dell'azienda di realizzare prodotti complessi, edizioni limitate e progetti speciali nel rispetto degli standard attesi dal mercato di riferimento.

Tale presidio riguarda, in particolare, le forniture di materie prime per il vetro, gas ed energia, imballaggi, manutenzioni di impianti e forni, servizi di laboratorio e prove di conformità, oltre ai fornitori incaricati della gestione dei flussi collegati ai materiali di lavorazione. La società attribuisce particolare attenzione alla conformità normativa dei materiali e dei processi, anche in relazione ai requisiti applicabili ai prodotti destinati al contatto alimentare o all'export, e alla tracciabilità delle diverse fasi operative. In questo ambito rientrano, ad esempio, il rispetto delle normative

europee sulle sostanze utilizzate, il ricorso a test eseguiti da laboratori certificati e la selezione di operatori qualificati per le attività soggette a specifici adempimenti autorizzativi e documentali.

La centralità della supply chain risulta ulteriormente rafforzata dal confronto con i clienti del settore moda e lusso. Negli ultimi anni, infatti, Salviati è stata sottoposta a numerosi audit da parte di brand internazionali, superati grazie alla completezza della documentazione, alla presenza di processi di qualità e tracciabilità, alla conformità ambientale e di sicurezza e all'adozione di procedure interne strutturate. In questo senso, la gestione responsabile dei fornitori e dei processi collegati si configura anche come uno strumento di **tutela reputazionale** e di consolidamento della credibilità dell'azienda nei confronti dei propri interlocutori di mercato.

In un contesto produttivo come quello muranese, caratterizzato da elevata specializzazione tecnica, forte componente artigianale e vincoli operativi peculiari, la gestione della catena di fornitura assume quindi per Salviati un valore strategico: garantire la continuità produttiva, la qualità del prodotto, la conformità ai requisiti di mercato e la coerenza complessiva tra heritage del marchio, processi realizzativi e aspettative dei clienti.

Per **Società Agricola San Giobbe**, la gestione della catena di fornitura coincide in larga parte con il governo della filiera agro-zootecnica, che rappresenta uno degli elementi distintivi del modello aziendale. L'attività si fonda infatti su una filiera integrata e controllata, sviluppata per presidiare in modo diretto le fasi chiave del processo produttivo e governare in modo strutturato anche quelle svolte con operatori esterni selezionati. In questa prospettiva, la qualità del prodotto finale dipende dalla coerenza complessiva tra allevamento, produzione agricola, alimentazione animale, tracciabilità e trasformazione. Un elemento centrale di questo assetto è rappresentato dall'integrazione tra componente agricola e componente zootecnica. La produzione agricola è infatti orientata in misura significativa al supporto dell'allevamento e consente di garantire un'elevata autonomia su alcune materie prime fondamentali per la nutrizione dei bovini. In particolare, il 100% del fabbisogno di fieno e orzo è autoprodotta, mentre per il mais la copertura interna è parziale e viene integrata da forniture esterne selezionate secondo criteri di qualità controllata. Questo modello consente di rafforzare la **tracciabilità della dieta animale**, la **coerenza nutrizionale** e il presidio delle principali fasi a monte della filiera.

La filiera è inoltre sostenuta da un sistema di tracciabilità che consente di monitorare il ciclo di vita dei capi e di collegare le diverse fasi del processo produttivo. Ogni animale è identificato e registrato, mentre i controlli effettuati dagli enti preposti e dagli organismi di certificazione rafforzano la trasparenza e l'affidabilità del sistema. Il presidio della catena di fornitura trova ulteriore espressione nell'adesione a schemi di qualità e tracciabilità riconosciuti. Le carni prodotte rientrano infatti nel sistema della **Indicazione Geografica Protetta (IGP) "Vitellone Bianco dell'Appennino Centrale"**, che definisce requisiti puntuali di allevamento, alimentazione e provenienza e prevede verifiche lungo la filiera. I controlli vengono effettuati da enti preposti e si inseriscono in un sistema articolato che coinvolge anche autorità sanitarie e organismi di verifica.

In questo quadro, anche le fasi svolte all'esterno dell'azienda si inseriscono in una logica di continuità e controllo: la macellazione avviene infatti presso mattatoi esterni iscritti ai disciplinari e collocati nelle aree di origine previste, così da assicurare coerenza tra territorio, requisiti di produzione e riconoscibilità del prodotto. Accanto all'IGP, San Giobbe aderisce anche al **CCBI**, mentre sul versante agricolo risulta aderente allo **SQNPI** e a **misure CSR** (ex PSR), che rafforzano il presidio sulle pratiche colturali e sulla qualità di filiera. In questo quadro, la filiera assume rilievo anche come strumento di **tutela e valorizzazione della razza Chianina**, storicamente legata alla Valdichiana e centrale nel modello produttivo aziendale. La gestione della catena di fornitura si traduce quindi nel governo di una filiera territorialmente coerente, tracciata e qualificata, nella quale approvvigionamenti, allevamento, produzione agricola e fasi successive di lavorazione concorrono a sostenere standard riconoscibili di qualità, origine e affidabilità.

8.4 Benessere animale e qualità dell'allevamento

Per Società Agricola San Giobbe, il **benessere animale** rappresenta un elemento essenziale del modello di allevamento e un presupposto della **qualità di filiera**. L'approccio adottato si fonda sulla convinzione che le condizioni di vita dell'animale incidano in modo diretto sulla salute dei capi e, di conseguenza, sulla qualità del prodotto finale.

In questa prospettiva, l'azienda adotta pratiche orientate a garantire condizioni di allevamento adeguate, attenzione costante alla salute degli animali e una gestione coerente con elevati standard di tutela e qualità.

Le strutture sono organizzate per favorire il benessere complessivo dei capi, attraverso **stabulazione libera su lettiera**, adeguata areazione e illuminazione naturale, assenza di grigliati e una particolare cura nella gestione degli spazi e dell'alimentazione, calibrata in funzione delle esigenze degli animali. Il presidio del tema è rafforzato da una **presenza veterinaria continuativa** e da controlli regolari sullo stato di salute dei capi; in particolare, le vacche riproduttrici sono sottoposte a verifiche periodiche, mentre il personale di stalla è formato per intervenire con tempestività nella gestione quotidiana.

In questo quadro, il benessere animale si inserisce in modo coerente in un modello produttivo orientato alla tutela dei capi, alla **tracciabilità** e al mantenimento di **standard qualitativi elevati** lungo l'intera filiera.

9. Indice contenuti GRI

Dichiarazione d'uso		Il Gruppo Umana ha rendicontato “in <i>accordance</i> ” agli standard GRI per il periodo 01/01/2025 - 31/12/2025.		
GRI 1 utilizzato		GRI 1: Principi fondamentali - versione 2021		
Standard di settore GRI pertinenti		GRI 13: Agriculture, Aquaculture and Fishing Sectors 2022		
GRI Content Index				
GRI Standards	Informativa	Ubicazione	Omissioni <i>(requisiti omessi, ragioni dell'omissione, spiegazione)</i>	N. di rif. Standard di settore GRI
INFORMATIVA GENERALE: GRI 2 versione 2021				
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione				
2-1	Dettagli sull'organizzazione	“Nota metodologica”		
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	“Nota metodologica”		
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	“Nota metodologica”		
2-4	Restatement delle informazioni	“Nota metodologica”		
2-5	Assurance esterna	“Relazione della Società di Revisione”		
Attività e lavoratori				
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	“Nota metodologica”; “1 Il Gruppo Umana”; “1.1 Storia e mission”; “1.2 Vision”; “1.3 Le aziende del Gruppo rendicontate”; “6 Le risposte alle sfide del mercato del lavoro”; “8.3 Gestione responsabile della catena di fornitura”		
2-7	Dipendenti	“4.1 Valorizzare il personale interno”; “4.1.1 Gestione della Diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità”		
2-8	Lavoratori non dipendenti	“5 L'impegno per i lavoratori somministrati”		
Governance				
2-9	Struttura e composizione delle governance	“8 La Governance”		
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	“8 La Governance”		
2-11	Presidente del massimo organo di governo	“8 La Governance”		

GRI Standards	Informativa	Ubicazione	Omissioni (requisiti omessi, ragioni dell'omissione, spiegazione)	N. di rif. Standard di settore GRI
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	"8 La Governance"; "2.3 Il Piano Strategico di Sostenibilità"		
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	"8 La Governance"		
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	"2 L'approccio strategico del Gruppo Umana allo sviluppo sostenibile"; "8 La Governance"		
2-15	Conflitti d'interesse	"8 La Governance"		
2-16	Comunicazione delle criticità	"8 La Governance"		
2-17	Competenze collettive del massimo organo di governo	"8 La Governance"		
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	"2 L'approccio strategico del Gruppo Umana allo sviluppo sostenibile"; "8 La Governance"		
2-19	Politiche retributive	"8 La Governance"		
2-20	Processo di determinazione della retribuzione	"8 La Governance"		
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	"8 La Governance"		
Strategia, politiche e prassi				
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	"Lettere agli stakeholder"; "2 L'approccio strategico del Gruppo Umana allo sviluppo sostenibile"; "2.3 Il Piano Strategico di Sostenibilità"		
2-23	Impegni assunti tramite policy	"2 L'approccio strategico del Gruppo Umana allo sviluppo sostenibile"; "2.1 Il sistema di valori alla base della strategia d'impresa"; "2.2 Dalla visione ai presidi: il sistema di gestione integrato"; "8.1 La cultura del rispetto delle regole"		
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	"2 L'approccio strategico del Gruppo Umana allo sviluppo sostenibile"; "2.2 Dalla visione ai presidi: il sistema di gestione integrato"; "2.3 Il Piano Strategico di Sostenibilità"; "8 La Governance"		
2-25	Processi volti a rimediare agli impatti negativi	"2 L'approccio strategico del Gruppo Umana allo sviluppo sostenibile"; "2.2 Dalla visione ai presidi: il sistema di gestione integrato"; "4.2 Salute e sicurezza per i dipendenti diretti"; "8.1 La cultura del rispetto delle regole"		

GRI Standards	Informativa	Ubicazione	Omissioni (requisiti omissi, ragioni dell'omissione, spiegazione)	N. di rif. Standard di settore GRI
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	"2 L'approccio strategico del Gruppo Umana allo sviluppo sostenibile"; "2.2 Dalla visione ai presidi: il sistema di gestione integrato"; "8 La Governance"; "8.1 La cultura del rispetto delle regole"		
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	"8.1 La cultura del rispetto delle regole"		
2-28	Adesione ad associazioni	"2.4 Il coinvolgimento degli stakeholder"; "7.3.1 Creare valore condiviso con le comunità locali e le imprese"		
Coinvolgimento degli stakeholder				
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	"2.4 Il coinvolgimento degli stakeholder"		
2-30	Contratti collettivi	"4.1 Valorizzare il personale interno"		
TEMI MATERIALI: GRI 3 versione 2021				
3-1	Processo per determinare i temi materiali	"2.5 I temi materiali del 2025"		
3-2	Elenco di temi materiali	"2.5 I temi materiali del 2025"		
ATTRATTIVITÀ E FIDELIZZAZIONE				
3-3	Gestione dei temi materiali	"6.6 Qualità dei servizi e soddisfazione dei Clienti"		
SVILUPPO E BENESSERE DELLE PERSONE				
3-3	Gestione dei temi materiali	"4.1.2 Welfare e benefit per il benessere e l'equilibrio vita-lavoro"; "4.1.3 Opportunità di crescita attraverso la formazione e il potenziamento delle competenze"		
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	"4.1.2 Welfare e benefit per il benessere e l'equilibrio vita-lavoro"		
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	"4.1.3 Opportunità di crescita attraverso la formazione e il potenziamento delle competenze"		
FORMAZIONE ESTERNA E CULTURA D'IMPRESA				
3-3	Gestione dei temi materiali	"6.3 L'evoluzione dell'offerta formativa"; "6.3.1 Formazione per le imprese"; "6.3.2 Formazione per le persone"		
CULTURA DEL LAVORO E DIGITALIZZAZIONE				
3-3	Gestione dei temi materiali	"6.2 Strategia digitale e formazione ICT"		

GRI Standards	Informativa	Ubicazione	Omissioni (requisiti omissi, ragioni dell'omissione, spiegazione)	N. di rif. Standard di settore GRI
CULTURA DEL RISPETTO DELLE REGOLE				
3-3	Gestione dei temi materiali	"8.1 La cultura del rispetto delle regole"		
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	"8.1 La cultura del rispetto delle regole"		
DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ				
3-3	Gestione dei temi materiali	"4.1.1 Gestione della Diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità"; "5.1.1 Welfare per i lavoratori somministrati"; "6.4 L'impegno dell'Area Specialistica Integrazione"; "6.5 Valorizzare il Collocamento mirato"		
401-1	Nuove assunzioni e turnover	"4.1 Valorizzare il personale interno"		
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	"4.1.1 Gestione della Diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità"; "5.1 L'Impegno per i lavoratori somministrati"; "8 La Governance"		
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	"4.1.1 Gestione della Diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità"; "8.1 La cultura del rispetto delle regole"		
POLITICHE ATTIVE E COLLABORAZIONE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE				
3-3	Gestione dei temi materiali	"7.1 Le Politiche Attive per il Lavoro e il dialogo con le istituzioni e la PA"		
ORIENTAMENTO E ATTIVITÀ CORRELATE				
3-3	Gestione dei temi materiali	"7.2 La collaborazione con Scuole, Università e mondo del lavoro"; "7.2.1 L'importanza dell'orientamento"; "7.2.2 Le potenzialità dell'Apprendistato"		
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO				
3-3	Gestione dei temi materiali	"4.2 Salute e sicurezza per i dipendenti diretti"; "5.1.2 Salute e sicurezza per il personale somministrato"		
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	"4.2 Salute e sicurezza per i dipendenti diretti"; "5.1.2 Salute e sicurezza per il personale somministrato"		
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	"4.2 Salute e sicurezza per i dipendenti diretti"; "5.1.2 Salute e sicurezza per il personale somministrato"		
403-3	Servizi di medicina del lavoro	"4.2 Salute e sicurezza per i dipendenti diretti"; "5.1.2 Salute e sicurezza per il personale somministrato"		

GRI Standards	Informativa	Ubicazione	Omissioni (requisiti omissi, ragioni dell'omissione, spiegazione)	N. di rif. Standard di settore GRI
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	"4.2 Salute e sicurezza per i dipendenti diretti"; "5.1.2 Salute e sicurezza per il personale somministrato"		
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	"4.2 Salute e sicurezza per i dipendenti diretti"; "5.1.2 Salute e sicurezza per il personale somministrato"		
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	"4.1.2 Welfare e benefit per il benessere e l'equilibrio vita-lavoro"; "4.2 Salute e sicurezza per i dipendenti diretti"; "5.1.2 Salute e sicurezza per il personale somministrato"		
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	"4.2 Salute e sicurezza per i dipendenti diretti"; "5.1.2 Salute e sicurezza per il personale somministrato"		
403-9	Infortuni sul lavoro	"4.2 Salute e sicurezza per i dipendenti diretti"; "5.1.2 Salute e sicurezza per il personale somministrato"		
403-10	Malattie professionali	"4.2 Salute e sicurezza per i dipendenti diretti"; "5.1.2 Salute e sicurezza per il personale somministrato"		
RAPPORTO CON LE COMUNITÀ LOCALI E IL TERRITORIO				
3-3	Gestione dei temi materiali	"7.3 Il Gruppo Umana nel Territorio"; "7.3.1 Creare valore condiviso con le comunità locali e le imprese"; "7.3.2 La valorizzazione della cultura"; "7.3.3 La promozione dello sport"		
GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA				
3-3	Gestione dei temi materiali	"8.3 Gestione responsabile della catena di fornitura"		13.23.1
BENESSERE ANIMALE				
3-3	Gestione dei temi materiali	"8.4 Benessere animale e qualità dell'allevamento"; "8.3 Gestione responsabile della catena di fornitura"		13.11.1
IMPATTO AMBIENTALE E RISPARMIO ENERGETICO				
3-3	Gestione dei temi materiali	"3 L'impegno per l'Ambiente"; "3.1 Attenzione costante alla gestione energetica e ambientale"; "3.2 Consumi energetici e emissioni"; "3.3 La gestione dei rifiuti e il riutilizzo dei materiali"; "3.4 Biodiversità"		
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	"3.2 Consumi energetici e emissioni"		
302-3	Intensità energetica	"3.2 Consumi energetici e emissioni"		

GRI Standards	Informativa	Ubicazione	Omissioni <i>(requisiti omessi, ragioni dell'omissione, spiegazione)</i>	N. di rif. Standard di settore GRI
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	"3.2 Consumi energetici e emissioni"		
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	"3.2 Consumi energetici e emissioni"		
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	"3.2 Consumi energetici e emissioni"		
305-7	Ossidi di azoto, ossidi di zolfo e altre emissioni significative nell'aria	"3.2 Consumi energetici e emissioni"		
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	"3.3 La gestione dei rifiuti e il riutilizzo dei materiali"		
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	"3.3 La gestione dei rifiuti e il riutilizzo dei materiali"		
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	"3.3 La gestione dei rifiuti e il riutilizzo dei materiali"		
306-5	Rifiuti destinati a smaltimento	"3.3 La gestione dei rifiuti e il riutilizzo dei materiali"		
101-2	Gestione degli impatti sulla biodiversità	"3.4 Biodiversità"		
101-5	Ubicazioni con impatti sulla biodiversità	"3.4 Biodiversità"		
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI				
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	"8.2 Il rispetto della privacy"		

Relazione della *Società di Revisione*



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Leone Pancaldo, 70
37138 VERONA VR
Telefono +39 045 8115111
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sul bilancio di sostenibilità

*Al Consiglio di Amministrazione della
Umana S.p.A.*

Siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") del bilancio di sostenibilità del Gruppo Umana (di seguito anche il "Gruppo"), così come definito nella sezione "Nota metodologica" del bilancio di Sostenibilità relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Responsabilità degli Amministratori per il bilancio di sostenibilità

Gli Amministratori della Umana S.p.A. sono responsabili per la redazione del bilancio di sostenibilità in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards").

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

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

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

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

La nostra società di revisione applica il Principio Internazionale sulla Gestione della Qualità (ISQM Italia 1) in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

KPMG S.p.A.
è una società per azioni
di diritto italiano
e fa parte del network KPMG
di entità indipendenti affiliate a
KPMG International Limited,
società di diritto inglese.



Ancona Bari Bergamo
Bologna Bolzano Brescia
Catania Como Firenze Genova
Lecce Milano Napoli Novara
Padova Palermo Parma Perugia
Pescara Roma Torino Treviso
Trieste Varese Verona

Società per azioni
Capitale sociale
Euro 10.415.500,00 i.v.
Registro Imprese Milano Monza Brianza Lodi
a Codice Fiscale N. 00709600159
R.E.A. Milano N. 5/2867
Partita IVA 00709600159
VAT number IT00709600159
Sede legale: Via Giovanni Battista Pirelli, 38
20124 Milano VI ITALIA



Gruppo Umana
 Relazione della società di revisione
 31 dicembre 2025

Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del bilancio di sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (di seguito anche "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il bilancio di sostenibilità non contenga errori significativi.

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

Le procedure svolte sul bilancio di sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel bilancio di sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel bilancio di sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
2. comparazione tra il dato relativo al valore della produzione riportato nel paragrafo "1.3 Le aziende del Gruppo rendicontate - I Numeri del Gruppo" del bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio d'esercizio delle relative società appartenenti al perimetro di rendicontazione;
3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel bilancio di sostenibilità.

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

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

- a livello di Umana S.p.A.:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per le seguenti società, Umana Forma S.r.l., Uomo e Impresa S.r.l., U.Form S.r.l. e Società Agricola San Giobbe a r.l., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione e della loro ubicazione, abbiamo effettuato interviste nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.



Gruppo Umana
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2025

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il bilancio di sostenibilità del Gruppo Umana relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI *Standards*.

Verona, 8 giugno 2026

KPMG S.p.A.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Zaniboni'.

Gianluca Zaniboni
Socio



UMANA S.p.A. – Aut. Min. Lav. Prot. n. 1181 - SG del 13/12/04
Sede Legale e Direzione Generale: via Colombara, 113
30176 – Marghera - VENEZIA – Tel. 041.2587311
info@umana.it – www.umana.it

RATING DI LEGALITÀ
★ ★ ★

ADERENTE
SISTEMA
CONFINDUSTRIA



Per le sedi certificate vedasi le attestazioni disponibili alla sezione Responsabilità Sociale del sito www.umana.it