

GILITY SRL SOCIETÀ BENEFIT

Relazione d'impatto

2024

GILITY
La formazione
per il futuro



Indice

Lettera agli stakeholder p.3

Premessa: la metodologia p.4

PARTE PRIMA - Chi siamo p.6

L'azienda e la governance p.8

La nostra visione e mission come Società Benefit p.10

Le finalità di beneficio comune p.11

L'impatto sullo sviluppo sostenibile p.14

PARTE SECONDA - Relazione sul beneficio comune p.17

Il beneficio comune di Gility p.18

La creazione di valore per i nostri clienti e per la società p.19

La creazione di valore per le nostre persone p.32

La creazione e la condivisione di valore economico p.43

La valutazione complessiva dell'impatto p.46

Lettera agli stakeholder



Poniamo infatti la formazione continua al centro di un modello di crescita sostenibile per le aziende, i singoli individui e per la società tutta.

Essere una Società Benefit significa **integrare obiettivi economici e impatto sociale in una visione d'insieme**.

In Gility, questi pilastri si rafforzano reciprocamente: poniamo infatti la formazione continua al centro di un modello di crescita sostenibile per le aziende, i singoli individui e per la società tutta.

Nel 2024, nostro secondo anno come Società Benefit, abbiamo lavorato sodo per **tradurre i nostri principi in azioni misurabili**, integrando nuovi strumenti di monitoraggio dell'impatto e adottando indicatori chiave per valutare i progressi.

Abbiamo continuato la nostra missione, formalizzata nel nostro statuto, di sostenere la crescita culturale, informativa e digitale all'interno delle imprese. Attraverso il potenziamento delle competenze, ci siamo impegna-

ti a ridurre le disuguaglianze, creando ambienti di lavoro inclusivi dove le persone possano crescere a livello personale, professionale e culturale.

Il nostro impegno si dimostra anche nella valorizzazione di chi sceglie di lavorare con noi: abbiamo potenziato il welfare, garantito lavoro agile e un ambiente di lavoro sempre sicuro e stimolante.

Questa Relazione d'Impatto è molto più di un semplice adempimento normativo: è una bussola che orienta le nostre scelte, un impegno verso i nostri stakeholder e una roadmap per il futuro.

Simone Maggi

CEO & CO-Founder
Gility

PREMESSA

La metodologia



Con questa Relazione d'Impatto rendicontiamo le politiche di responsabilità sociale e di sostenibilità che abbiamo attuato come **Società Benefit** nel 2024.

Nel rispetto dell'articolo unico della Legge 208/2015 , commi 378 lettera c) e 382 lettera a), la Società Benefit deve valutare l'impatto generato attraverso uno standard di valutazione esterno.

Per questo abbiamo scelto il **Modello della Buona Impresa** aderendo allo Standard di Rendicontazione **SABI**, promosso dalla Fondazione Buon Lavoro. Questo modello si basa sul principio che il bene dell'azienda e il bene della società sono inscindibilmente legati, fornendoci un framework solido e adattato alle specificità di Gility per misurare e rendicontare il valore creato.

Il modello si fonda sul principio di **"materialità"**, secondo cui ogni impresa produce e consuma valore in modo diverso, a seconda di fattori come dimen-

sioni, stadio di sviluppo, processi, finalità e caratteristiche distintive. Vengono individuati i temi da rendicontare per l'importanza che rivestono nei confronti dell'azienda e degli stakeholder, elencati nel capitolo "L'impatto sullo Sviluppo Sostenibile".

Il Modello della Buona Impresa implica che la "rendicontazione" e "la valutazione d'impatto" richiesti dalla normativa sulle Società Benefit, e gli obiettivi futuri, vengano integrati perché affrontano gli stessi elementi chiave in maniera coesa.

Nelle pagine seguenti analizzeremo le performance del 2024 in termini di creazione di valore per il contesto, attraverso i tre pilastri dell'attività:

- 1 **Prodotto**
- 2 **Lavoro**
- 3 **Valore Economico**

In questa struttura si inseriscono anche le nostre **Finalità di Beneficio Comune**, descritte all'inizio di ogni capitolo.

Ogni capitolo si apre con un **grafico a ragnatela**, che rappresenta la valutazione dell'impresa rispetto agli elementi che la qualificano. Questo indicatore è costruito attraverso lo **Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa**, con una scala di valutazione da 1 a 6.

- 1 FORTE CRITICITÀ
- 2 QUALCHE PROBLEMA
- 3 OK MA MIGLIORABILE
- 4 BEN PRESIDATO
- 5 UN RISULTATO SPECIALE
- 6 INSUPERABILE

Accanto alla tensione verso la creazione di valore, prestiamo attenzione a **presidiare le ricadute sociali e ambientali del business**, con l'obiettivo di ridurre il più possibile l'impatto negativo **sull'ecosistema**.

Questa verifica è affidata alla **valutazione del rischio di sostenibilità** proposta da SABI, e al rispetto di una serie di **Requisiti Minimi**, indicati nella sezione iniziale della rendicontazione del Beneficio Comune.



PARTE PRIMA

Chi siamo

Siamo la learning technology company sostenuta da CDP Venture Capital e Bper Banca con la missione di innovare e potenziare la cultura della formazione continua nelle aziende italiane.

Grazie al nostro metodo che unisce consulenza strategica, tecnologia proprietaria e competenze solide nel Learning & Development, affianchiamo le aziende in ogni aspetto della formazione su misura.

Dalle **Academy aziendali** ai contenuti **e-learning**, fino ai **workshop pratici**, sviluppiamo soluzioni in grado di rispondere alle esigenze di apprendimento di organizzazioni complesse e in continua evoluzione.

Grazie a un network consolidato di

30+ partner,
180+ docenti e
400+ corsi a catalogo,

mettiamo a disposizione delle aziende un ecosistema formativo d'eccellenza, strutturato per affrontare le sfide dell'upskilling e reskilling continuo.

La nostra **esperienza nella formazione finanziata**, consente di ottimizzare e rendere sostenibile l'investimento in formazione, facilitando l'accesso a **contributi e agevolazioni finanziarie**.



L'azienda e la governance

Gility viene fondata il 24 giugno 2022 nell'ambito dell'attività del Fondo Boost Innovation, che fa capo a CDP Venture Capital Sgr. Il Fondo ha avviato il progetto in collaborazione con BPER Banca attraverso un importante round seed nel 2022 che ha dotato l'azienda di un capitale in prospettiva di oltre 12 milioni di euro e selezionato i co-founder.

Alla costituzione, i soci istituzionali hanno firmato un accordo di investimento e dei Patti Parasociali, stabilendo le linee guida per la governance e le relazioni tra gli investitori.

Gility non nasce come Società Benefit ma ben presto si afferma nella Società la consapevolezza del proprio ruolo so-

ziale e la convinzione di **voler affiancare all'obiettivo del conseguimento dell'oggetto sociale e del soddisfacimento degli interessi degli shareholder, la volontà di operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti degli stakeholder.**

Per questa ragione, il **18 gennaio 2023** adottiamo lo status di Società Benefit, disciplinato dalla Legge 28 dicembre 2015 n. 208, articolo unico, commi 376-384.

Le Società Benefit hanno due caratteristiche fondamentali:

A proteggere e allineare la missione: esplicitano il beneficio comune generato per tutti i portatori di interesse

– stakeholder – nell'oggetto sociale del proprio statuto, bilanciando l'interesse dei soci e l'interesse della collettività;

B osservare ciò che conta: valutano i propri risultati in termini di impatto positivo sulla società e sull'ambiente con la stessa completezza e con lo stesso rigore adottato per i risultati economico-finanziari.

Rendicontano ogni anno le proprie attività attraverso una relazione di impatto, che descrive sia le azioni svolte che i piani e gli impegni per il futuro.

Coerentemente con tale percorso, Gility ha identificato un "Responsabile d'Impatto" o "Benefit Officer", responsabile ai fini del perseguimento delle funzioni e dei compiti volti al perseguimento delle finalità di beneficio comune, come da previsione normativa di cui all'art. 380 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016) che approva gli obiettivi di beneficio comune e ne monitora i progetti nel corso dell'anno.



La Società è governata da un **Consiglio di Amministrazione** composto da tre membri, tra cui il Presidente e l'Amministratore Delegato, quest'ultimo direttamente coinvolto nell'operatività dell'azienda.

I soci istituzionali partecipano attivamente alla Governance sociale esprimendo ciascuno un componente del Consiglio di Amministrazione e di comune accordo l'Amministratore Delegato.

Il 12 aprile 2023 è stato deliberato un Aumento di Capitale e un **Piano di Remunerazione e Incentivazione** a supporto, riservato inizialmente a dipendenti e Amministratori e poi, in data 7 febbraio 2024, aperto anche a collaboratori e advisor, allo scopo di **rafforzare il legame tra Società e dipendenti e collaboratori**.

L'attività del CdA è orientata a bilanciare gli interessi degli azionisti con il perseguimento delle **finalità di beneficio comune** e gli interessi degli stakeholder.

Il Consiglio si riunisce **in media ogni mese e mezzo**, per monitorare l'andamento del business, valutare le performance e definire le strategie aziendali.

La Società ha nominato un **Collegio Sindacale** composto da tre Sindaci, Dottori Commercialisti iscritti nel Registro dei Revisori Legali, ai quali è affidata anche

la Revisione Legale dei Conti. Nel 2024 il Collegio Sindacale ha partecipato a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e alle Assemblee.

La Società si è dotata di un **Organismo di Vigilanza** monocratico e ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) ex Legge 231/2001.

Gility continua così a svilupparsi con un modello di governance **solido, trasparente e orientato al valore**, in linea con la sua missione di innovare la formazione continua e generare un impatto positivo sul mercato e sulla società.

Organigramma Gility



La nostra **vision e mission** come **Società Benefit**

Colmiamo il divario di competenze per creare **nuove opportunità di crescita** per persone e aziende. Il nostro impegno è ridurre le disuguaglianze, promuovere la crescita culturale, informativa e digitale, e valorizzare l'inclusione.

Rendiamo la formazione più accessibile e strategica per supportare la competitività delle aziende italiane.



Le finalità di beneficio comune

I nostri otto obiettivi specifici, recepiti nel nostro statuto e su cui focalizziamo i nostri sforzi.



- 1 Favorire la crescita culturale, informativa e digitale all'interno delle imprese;
- 2 Fornire alle imprese la possibilità di crescita del team, di riduzione delle disuguaglianze, di inclusione e miglioramento del luogo di lavoro;
- 3 Favorire la crescita personale e culturale dei dipendenti e dei collaboratori delle imprese;
- 4 Favorire la formazione su tematiche di impatto ambientale delle imprese;
- 5 Consentire l'accesso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione equo per tutti;
- 6 Proporre lo sviluppo di software sostenibili che mettano a centro l'interesse esclusivo di persone e comunità;
- 7 Valorizzare il capitale umano attraverso iniziative di lavoro agile e welfare aziendale;
- 8 Promuovere politiche interne per migliorare i rapporti e il luogo di lavoro, per proteggere i diritti del lavoro e per promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto di tutti i dipendenti e collaboratori.

L'essere **Società Benefit** ci impone, ma anche ci consente, di evidenziare e comunicare gli impegni assunti, i risultati raggiunti e gli impatti generati in termini di:



Governo dell'impresa

Gestiamo la nostra azienda con integrità e responsabilità. La trasparenza nelle decisioni e l'equità nei rapporti sono i pilastri su cui si fonda la nostra gestione aziendale.



Relazione con i lavoratori

Riconosciamo il valore fondamentale delle persone che fanno parte della nostra organizzazione. Promuoviamo un ambiente lavorativo inclusivo, supportivo e stimolante, dove ogni individuo può crescere professionalmente e contribuire al successo comune.



Relazione con gli stakeholder

Interagiamo con clienti, fornitori e partner e persone in generale con il massimo rispetto e cooperazione. Ascoltiamo le esigenze e lavoriamo insieme per creare valore condiviso, consapevoli dell'importanza di costruire relazioni solide e durature.



Impegno per l'Ambiente

Seppur Gility come società di servizi ha un impatto limitato sulla tutela dell'ambiente, la nostra dedizione si manifesta in iniziative volte a ridurre l'impronta ecologica.

Attraverso queste azioni e iniziative, ci impegniamo a essere non solo **un punto di riferimento** nel nostro settore, ma anche un esempio di come le aziende possano essere forze positive per il cambiamento e l'innovazione sostenibile.

L'impatto sullo sviluppo sostenibile



Attraverso l'analisi di materialità proposta da SABI, strumento di autovalutazione del Buon Impatto, abbiamo identificato gli impatti rilevanti effettivi e potenziali, positivi e negativi, intenzionali e non che entrano in gioco nella generazione di valore da parte della nostra azienda.

Rispetto ai **15 "IMPATTI SOCIALI E AMBIENTALI STANDARD"**¹ proposti dallo strumento, indichiamo nella tabella sottostante il livello di rilevanza per la nostra impresa:

- **Trascurabile** → aree di fatto poco impattate dall'attività ordinaria dell'azienda.
- **Abbastanza rilevante** → non costituiscono il cuore del nostro impatto, ma sono da tenere in considerazione perché l'attività dell'azienda ha ricadute in questo senso
- **Molto rilevante** → sono gli impatti principali che l'azienda genera, in modo strutturalmente legato alla propria attività e al proprio scopo, su società e ambiente.
- **Core business** → l'impresa nasce in modo specifico per generare un impatto in questa area.

¹ identificati osservando i principali standard esistenti (ESRS, GRI, SDGs), la normativa sulle Società Benefit (l. 208/2005, art.1 comma 378, all. 5)

Impatto	Descrizione	Rilevanza
Benessere degli individui	La qualità della vita delle persone, esterne all'impresa, i loro bisogni e le loro aspettative di soddisfazione	Core business
Educazione, informazione e cultura	La diffusione di contenuti educativi, formativi, culturali e di iniziative volte a mantenere e/o migliorare le competenze e le conoscenze dei lavoratori interni all'impresa, ma anche del largo pubblico	Core business
Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori	La crescita individuale e professionale dei collaboratori dell'impresa, lo sviluppo delle competenze, il benessere fisico e mentale e la loro soddisfazione come persone	Core business
Diversità, Equità e Inclusione	Il rispetto e la tutela della diversità, non solo in termini di genere ma anche in considerazione di etnia, disabilità, età, ecc., un trattamento equo e inclusivo per tutti, senza discriminazioni	Core business
Salute e sicurezza dei lavoratori	La salute, il benessere e la sicurezza, fisica, mentale e della sfera privata dei collaboratori, garantendo i mezzi necessari alla loro protezione e tutela	Molto rilevante
Progresso della società e innovazione	Lo sviluppo e la crescita della società dal punto di vista del cambiamento, del progresso e dell'innovazione, anche di natura tecnologica, digitale, scientifica	Molto rilevante
Disuguaglianze economiche e sociali	Il miglioramento o l'aggravio delle disuguaglianze economiche e/o sociali tra gli individui, ossia di quelle condizioni che possono causare differenze nel possesso di risorse e quindi nella generazione di opportunità di vita	Abbastanza rilevante
Diritti Umani	La tutela dei diritti inalienabili degli esseri umani (essenziali a garantire loro dignità, sopravvivenza e sviluppo), siano essi interni o esterni all'impresa	Abbastanza rilevante
Sviluppo economico	La crescita e lo sviluppo della società dal punto di vista economico, sia all'interno dell'impresa (per collaboratori, investitori, soci, ecc.) che all'esterno (territori limitrofi, comunità intercettate, indotto)	Abbastanza rilevante

Impatto	Descrizione	Rilevanza
Cambiamento climatico	I mutamenti a lungo termine che possono interessare le temperature e i modelli meteorologici globali	Trascurabile
Inquinamento	L'immissione o la riduzione di sostanze inquinanti in atmosfera, nelle acque e nel suolo, potenzialmente nocive per la salute umana e/o l'ambiente	Trascurabile
Acque e risorse marine	La buona o cattiva gestione dell'acqua e delle risorse marine (prelievo massivo, spreco, cattivo utilizzo,..)	Trascurabile
Biodiversità ed ecosistemi	La variabilità degli organismi viventi, appartenenti agli ecosistemi terrestri, marini, o acquatici, o a complessi ecologici in generale	Trascurabile
Circolarità e uso delle risorse	L'uso efficiente delle risorse presenti nell'ecosistema, nella produzione e nel consumo, finalizzato ad evitarne la diminuzione e a mantenerne il valore il più a lungo possibile nel tempo, in una logica di economia circolare	Trascurabile
Comunità Locali	Singole persone o gruppi che vivono o lavorano in un determinato contesto e che potrebbero essere interessati dalle attività dell'impresa (es. abitanti in prossimità dei siti produttivi, popoli indigeni, enti territoriali, ecc.)	Trascurabile

Gli impatti materiali (abbastanza o molto rilevanti, oltre naturalmente al core business dell'azienda) sono oggetto della valutazione dell'impatto, riepilogata nel capitolo conclusivo della presente relazione.

PARTE SECONDA

Relazione sul beneficio comune

Il beneficio comune di Gility

ELEMENTO D'IMPATTO

OBIETTIVO

STAKEHOLDER IMPATTATO

SDGs



**EDUCAZIONE,
INFORMAZIONE
E CULTURA**



Crescita culturale, informativa e digitale
Formazione su tematiche di impatto ambientale
Software sostenibili nell'interesse esclusivo di persone e comunità



IMPRESE CLIENTI
AMBIENTE
SOCIETÀ NEL SUO COMPLESSO



**DIVERSITÀ,
EQUITÀ
E INCLUSIONE**



Crescita del team, riduzione disuguaglianze, inclusione e miglioramento luogo di lavoro
Accesso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione



**LAVORATORI
DELLE IMPRESE CLIENTI**
SOCIETÀ NEL SUO COMPLESSO



**BENESSERE
DEGLI INDIVIDUI**



Crescita personale e culturale



**LAVORATORI
DELLE IMPRESE CLIENTI**



**SVILUPPO, BENESSERE
E REALIZZAZIONE
DEI LAVORATORI**



Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto
Valorizzare il capitale umano



LAVORATORI DI GILITY



La creazione di valore per i nostri clienti e per la società

Abbiamo declinato
il perseguimento del
Beneficio Comune
attraverso l'offerta di servizi
in una serie di parametri
indicati nell'Oggetto Sociale:

ELEMENTO D'IMPATTO



EDUCAZIONE,
INFORMAZIONE
E CULTURA

OBIETTIVO

Crescita culturale, informativa e digitale

Formazione su tematiche di impatto ambientale

Software sostenibili nell'interesse esclusivo di persone e comunità

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

1 FAVORIRE LA CRESCITA CULTURALE, INFORMATIVA E DIGITALE ALL'INTERNO DELLE IMPRESE

- Creazione, mantenimento ed evoluzione di un'offerta di corsi per sviluppare competenze strategiche e massimizzare il potenziale.
- Progettazione di piani formativi su misura, per rispondere alle esigenze specifiche di ogni impresa e settore.
- Diffusione di una cultura aziendale orientata alla conoscenza e all'apprendimento, attraverso eventi, webinar e contenuti divulgativi.
- Monitoraggio dell'impatto della formazione digitale sulle performance aziendali, attraverso KPI specifici per misurare il miglioramento delle competenze e della produttività.

4 FAVORIRE LA FORMAZIONE SU TEMATICHE DI IMPATTO AMBIENTALE DELLE IMPRESE

- Sviluppo e diffusione di percorsi formativi dedicati alla sostenibilità aziendale, ESG e green skill.
- Sensibilizzazione delle imprese attraverso seminari, eventi e contenuti divulgativi.

6 PROPORRE LO SVILUPPO DI SOFTWARE SOSTENIBILI CHE METTANO A CENTRO L'INTERESSE ESCLUSIVO DI PERSONE E COMUNITÀ

ELEMENTO D'IMPATTO



**BENESSERE
DEGLI INDIVIDUI**

OBIETTIVO

Crescita personale e culturale

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

3 FAVORIRE LA CRESCITA PERSONALE E CULTURALE DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI DELLE IMPRESE

ELEMENTO D'IMPATTO



**DIVERSITÀ,
EQUITÀ
E INCLUSIONE**

OBIETTIVO

Crescita del team, riduzione disuguaglianze, inclusione e miglioramento luogo di lavoro
Accesso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

2 FORNIRE ALLE IMPRESE LA POSSIBILITÀ DI CRESCITA DEL TEAM, DI RIDUZIONE DELLE DISUGUAGLIANZE, DI INCLUSIONE E MIGLIORAMENTO DEL LUOGO DI LAVORO

- Realizzazione e diffusione di campagne di comunicazione per sensibilizzare le imprese su cultura della formazione, sostenibilità sociale e ambientale.
- Dialogo costante con le aziende per integrare pratiche di inclusione e riduzione delle disuguaglianze nelle strategie aziendali.
- Sviluppo di percorsi formativi su diversity, equity & inclusion (DEI) per sensibilizzare aziende e team su tematiche di inclusione e pari opportunità.
- Promozione della cultura del feedback e della comunicazione aperta, per rafforzare l'engagement e la partecipazione attiva dei dipendenti.

5 CONSENTIRE L'ACCESSO ALLE TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE EQUO PER TUTTI

- Progettazione di corsi su competenze digitali di base e avanzate, per ridurre il gap tecnologico tra diversi livelli professionali e sensibilizzazione sull'uso dell'AI.
- Promozione della cybersecurity e della protezione dei dati, per garantire un uso sicuro e consapevole delle tecnologie digitali.
- Diffusione di modelli di formazione ibrida (blended learning), per garantire un'esperienza di apprendimento flessibile e accessibile ovunque.

Il 2024 in numeri

Le attività esercitate vengono monitorate attraverso la piattaforma proprietaria che registra l'erogazione dei corsi, le ore relative e rilascia l'attestato al completamento del corso.

KPI D'IMPATTO SUL PRODOTTO



25.957

ORE DI FORMAZIONE EROGATA

+ **788%** Rispetto al 2023
(2924 ore)



4.028

CORSI

+ **755%** Rispetto al 2023
(471 corsi)



4.079

PERSONE FORMATE

Dato 2023 n.d.



384

ORGANIZZAZIONI ACCOMPAGNATE

+ **108%** Rispetto al 2023

CHI SI FORMA CON NOI DICHIARA:



4/5

IMPATTO POSITIVO SULLA CRESCITA PROFESSIONALE*



4/5

SODDISFAZIONE COMPLESSIVA DELL'ESPERIENZA FORMATIVA*

*Risposte medie alla relativa domanda sulla survey di fine corso su scala Likert a 5 passi

Il catalogo in continua espansione presenta **corsi online (on demand e live)** selezionati dai più autorevoli e specializzati enti formativi, business school e fornitori di e-learning in cinque aree di competenza:

COMPETENZE TRASVERSALI

Le soft skill, determinano come interagiamo con gli altri e affrontiamo il lavoro. Queste abilità, come la comunicazione efficace, il lavoro di squadra, la gestione del tempo, la capacità di adattamento e la leadership, sono fondamentali perché facilitano la creazione di relazioni solide e contribuiscono a migliorare la produttività e l'efficienza.

COMPETENZE TECNICHE

Le hard skill sono verticali per un ruolo o mansione. Esempi includono la conoscenza di linguaggi di programmazione, l'abilità nell'uso di strumenti e software, competenze contabili o legali e l'expertise in analisi di dati.

COMPETENZE DI SOSTENIBILITÀ

Aiutiamo le aziende a raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 attraverso percorsi formativi su temi di sostenibilità sociale e ambientale.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Il set di corsi e programmi di formazione che un'organizzazione deve fornire ai propri dipendenti per assolvere ad obblighi di legge e prevenire o mitigare rischi. Dettata da normative nazionali o internazionali, regolamenti di settore, o standard di sicurezza e qualità, mira a promuovere un ambiente di lavoro sicuro, responsabile e conforme alle leggi.

COMPETENZE DIGITALI E TECNOLOGICHE

Le digital skill comprendono un'ampia gamma di abilità per comprendere e usare la tecnologia e i media digitali in modo efficace. Sono diventate essenziali in quasi tutti gli ambiti della vita quotidiana e professionale, data l'onnipresenza della tecnologia digitale e la sua costante accelerazione. In senso trasversale, le digital skill includono anche la comprensione di come le tecnologie digitali influenzino la società, l'economia e la cultura.

450+

Corsi

180+

Docenti qualificati

24+

Enti formativi

30+

Partner

40+

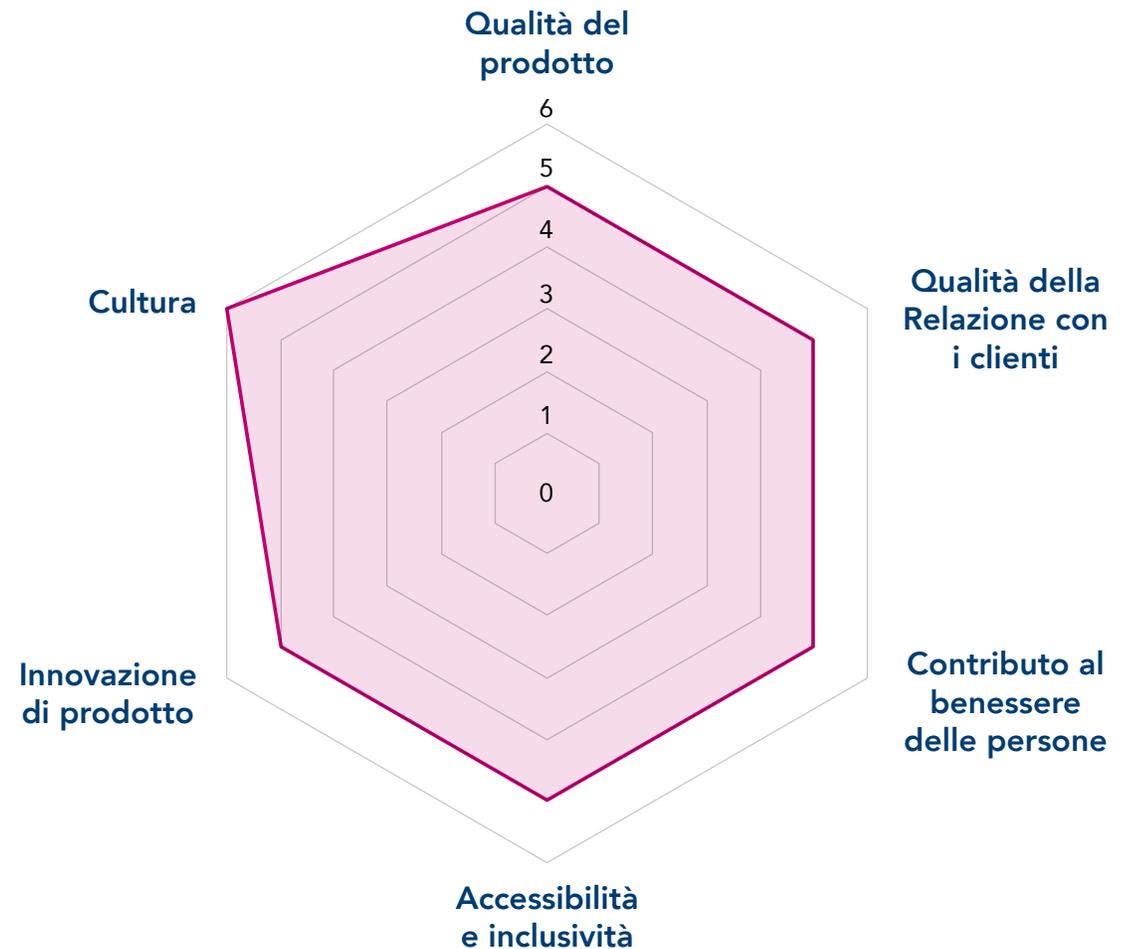
Corsi su ESG e Sostenibilità,
Diversity & Inclusion,
Woman empowerment,
Innovazione



Valutazione complessiva rispetto alle dimensioni della creazione di valore attraverso il **prodotto**

Il 2024 è stato un anno di profonda evoluzione per il nostro posizionamento, frutto di un ascolto costante delle esigenze del mercato, degli stakeholder e di investimenti mirati. Abbiamo infatti ripensato il nostro modello verso un approccio consulenziale su misura, integrando le modalità di erogazione live e in presenza all'e-learning on-demand. In questo modo abbiamo fornito alle aziende di ogni dimensione e settore la possibilità di progettare un'esperienza di apprendimento completa e flessibile.

Parallelamente, la nostra proposta è cresciuta in modo significativo: abbiamo consolidato le collaborazioni con i nostri partner e ampliato il nostro albo docenti, che oggi conta oltre **180 formatori specializzati** provenienti da ambienti manageriali e accademici. Il catalogo in piattaforma, in costante aggiornamento, comprende **402 corsi al 31 dicembre 2024, con una crescita del 61% rispetto all'anno precedente.**



Abbiamo progettato ed erogato le prime **Corporate Academy** dedicate a organizzazioni complesse, strutturando percorsi di sviluppo delle competenze di lungo periodo con un impatto rilevante su ampie popolazioni aziendali. Tra questi spiccano i progetti personalizzati realizzati per clienti come **JustEat Italia (Soft Skill Academy)** e **Forvis Mazars (People Management Academy)**, entrambi focalizzate sul potenziamento di competenze trasversali.

Anche la nostra piattaforma ha compiuto un salto qualitativo importante, introducendo **nuove funzionalità**, tra cui la possibilità per le aziende di gestire contenuti formativi proprietari.

Sul fronte della produzione di contenuti proprietari, abbiamo lanciato il primo **Master sulla Manifattura Additiva in collaborazione con MadInAdd**, altra azienda nata nell'ambito dell'attività del fondo boost innovation di CDP VC, con-

solidando la nostra posizione di leadership nella formazione sulle tecnologie innovative e contribuendo attivamente alla diffusione di contenuti formativi specialistici di alta qualità.

La qualità rappresenta un elemento cardine della nostra filosofia aziendale: **siamo certificati ISO 9001:2015 IAF:37** per la progettazione ed erogazione di corsi professionalizzanti, coaching e mentoring. In linea con gli obiettivi prefissati per il 2024, abbiamo implementato **survey sistematiche per valutare la qualità della formazione** sia dalla prospettiva di chi ci sceglie (HR e business leader) sia da quella degli utenti finali (dipendenti e collaboratori). Pertanto, l'obiettivo è considerato pienamente raggiunto.

VALUTAZIONE OBIETTIVI 2024

Abbiamo raggiunto l'obiettivo 2024 di implementazione di survey e politiche della qualità per rafforzare le relazioni con clienti, utenti e partner con risultati ottimi: i dati confermano che la direzione è corretta.

Il feedback dagli stakeholder

Bontà della consulenza

3.6/4 

Efficacia della formazione

3.7/4 

Quanto la formazione ha risposto alle esigenze aziendali

3.4/4 

Preparazione dei docenti e ingaggio

3.8/4 

Soddisfazione del servizio

3.7/4 

Filiera Virtuosa

Abbiamo indagato le pratiche di business dei nostri partner, per verificare e promuovere la virtuosità nella nostra filiera.

Investimenti in innovazione

3.8/4 

Oltre il 50% collaboratori riceve formazione durante l'anno

4/4 

Collaborazioni formalizzate in modo adeguato

4/4 

Investimenti in innovazione

2/4 

Anche il nostro obiettivo di monitorare una **filiera virtuosa** è stato pienamente raggiunto: abbiamo costruito una survey di valutazione per comprendere l'allineamento dei nostri partner ai nostri valori di società benefit.

In generale, la creazione di valore emerge chiaramente dal grafico a ragnatela che vede **un miglioramento generale su tutte le aree chiave indagate rispetto al 2023**, anno in cui il prodotto e il modello di business era ancora in evoluzione poiché l'azienda era in una fase di startup.

Far diventare la formazione un elemento integrante della cultura aziendale è ormai vitale per sapersi adattare ripensando anche le strategie di impresa partendo proprio dalle competenze delle risorse umane

Flavio Molinari
CSO & Co-Founder Gility



Cultura della formazione e marketing etico

IL NOSTRO ECOSISTEMA DI CONTENUTI INCLUDE:

- ✓ Il nostro **blog**, progettato come un vero e proprio magazine
- ✓ Gli approfondimenti sulla pagina **LinkedIn**
- ✓ **Ebook** gratuiti informativi
- ✓ La **newsletter Illumina**, che ha la missione di fare luce sugli aspetti più complessi della formazione aziendale

Crediamo in un marketing che non sia solo efficace, ma anche **etico e trasformativo**. Il marketing e la comunicazione sono leve per generare impatto positivo e valore condiviso, oltre che economico.

Nel nostro statuto presentiamo la responsabilità di contribuire alla **crescita culturale e professionale della società** in cui operiamo. Ci ispiriamo a un approccio stakeholder-oriented: non ci limitiamo quindi a progettare campa-

gne per promuovere i nostri servizi, ma **costruiamo un ecosistema di contenuti** volto a diffondere cultura, consapevolezza sulla formazione continua e sull'apprendimento.

Per noi marketing significa costruzione di fiducia e creazione di connessioni e relazioni di lungo periodo. Seguendo questa filosofia, il nostro obiettivo è far sì che **il marketing sia un catalizzatore di conoscenza, ispirazione e progresso**.

Crediamo in un marketing
che non sia solo efficace,
ma anche etico e
trasformativo.

Federica Bulega

Director of Content
& Co-Founder



Anche nel 2024, così come nel 2023, abbiamo realizzato **una ricerca rivolta a HR, Learning Manager e business leader** per approfondire lo stato dell'arte della formazione in Italia. L'indagine, denominata **"Formazione nel Mosaico Generazionale"** si è concentrata sulle dinamiche generazionali nella formazione, esplorando lo sviluppo delle competenze e il passaggio di conoscenze all'interno delle organizzazioni. I risultati

della ricerca sono stati presentati durante l'evento HR Forum 2024, il principale appuntamento sul people management in Italia che vede ogni anno la partecipazione di oltre 2000 responsabili del personale, commentati insieme a opinion leader del settore e ampiamente diffusi dalle principali testate editoriali italiane.

Infine, sul fronte della comunicazione e della cultura formativa, **nel 2024 ab-**

biamo continuato a distribuire gratuitamente ebook, whitepaper e risorse approfondite su temi strategici per la formazione aziendale, dalla formazione finanziata fino a quella specifica per settore.

Il nostro approccio è fondato su autenticità, trasparenza e coerenza tra missione e azioni concrete. Attraverso una narrazione allineata agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), favoriamo la nascita di una comunità di individui e organizzazioni che condividono gli stessi valori. Vogliamo sensibilizzare su temi fondamentali come la Parità di Genere, la Diversità, Equità ed Inclusione, così come la Sostenibilità contribuendo a un sistema economico e sociale più equo e inclusivo. Attraverso una narrazione coerente e orientata agli obiettivi di sviluppo sostenibile, favoriamo la nascita di una comunità di individui e organizzazioni allineati agli stessi valori, influenzando positivamente le pratiche aziendali e professionali.



QR CODE
per scaricarla



Il valore della consulenza sulla formazione finanziata

La consulenza sulla formazione finanziata garantisce la sostenibilità dell'investimento nello sviluppo di competenze.

Il panorama dei finanziamenti per la formazione è complesso e frammentato: identificare le opportunità e aiutare le aziende ad attivarle consente di ridurre i costi associati alla formazione, promuovere anche una cultura dell'apprendimento continuo, contribuendo all'equità nel mercato del lavoro e all'inclusione sociale.

Questo aspetto è particolarmente significativo in un'era dove **le competenze cambiano rapidamente** e la necessità di aggiornamento è costante. La nostra consulenza inoltre incentiva l'adozione di percorsi formativi su temi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Contribuiamo a elevare la consapevolezza e a promuovere l'adozione di pratiche aziendali responsabili.

Spesso nelle aziende la formazione finanziata è associata ad una impossibile burocrazia, ma con il partner giusto è una grande opportunità da sfruttare per la crescita delle persone e dell'organizzazione

Irene Gallo

Senior Training Manager



Obiettivi 2025

AZIONE	INDICATORI
<p>Rafforzamento del catalogo su competenze e settori specifici come l'intelligenza artificiale, green skill & sustainability, Diversity, Equity & Inclusion (DEI) per rendere le aziende più responsabili e competitive</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numero totale docenti e % crescita YoY • Numero totale di corsi presenti nel catalogo e % crescita YoY • Numero di partnership attivate con enti accademici, aziende, e istituzioni
<p>Miglioramento dell'impatto della formazione continua sul tessuto economico italiano e potenziamento del servizio di consulenza</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di aziende clienti attive e relativo incremento YoY • Numero di ore formative erogate, crescita YoY • Numero di persone formate • Net Promoter Score
<p>Sostenibilità dei percorsi formativi</p>	<p>% di corsi finanziati sul totale</p>
<p>Miglioramento continuo dell'esperienza formativa individuale e per l'azienda</p>	<p>Indice di soddisfazione dell'esperienza formativa e crescita YoY (rilevato attraverso survey dedicate)</p>
<p>Aumento della percezione d'impatto positivo sulla crescita professionale e competenze dei partecipanti</p>	<p>Dato medio sull'impatto positivo diretto sulla crescita professionale rilevato tramite survey utenti e crescita YoY.</p>
<p>Diffusione attiva della cultura della formazione continua attraverso attività editoriali, eventi e campagne di sensibilizzazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di iniziative editoriali e tipologie di contenuti pubblicati (articoli, white paper, podcast, video) • Numero eventi/iniziative di divulgazione organizzati o partecipati
<p>Promozione e diffusione di contenuti e corsi orientati alla sostenibilità, ESG e responsabilità sociale d'impresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numero e tipologia di contenuti formativi prodotti e divulgati relativi a ESG e sostenibilità • Tasso di adesione delle aziende a corsi orientati ai temi della sostenibilità (% sul totale corsi erogati)
<p>Consolidamento dell'attività di ricerca per diventare punto di riferimento autorevole nel settore della formazione aziendale italiana</p>	<p>Realizzazione e diffusione del report annuale su trend e dati formazione aziendale</p>
<p>Monitoraggio continuo della Filiera Virtuosa</p>	<p>Dato quantitativo dalla Partner Survey</p>

La creazione di valore per le nostre persone

Abbiamo declinato
il perseguimento del
Beneficio Comune
attraverso una serie di
iniziative dedicate a chi
lavora con noi

ELEMENTO D'IMPATTO



SVILUPPO, BENESSERE
E REALIZZAZIONE
DEI LAVORATORI

OBIETTIVO

Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto

Valorizzare il capitale umano

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

7 VALORIZZARE IL CAPITALE UMANO ATTRAVERSO INIZIATIVE DI LAVORO AGILE E WELFARE AZIENDALE

- Implementazione di politiche aziendali capaci di creare un ambiente di lavoro favorevole ed inclusivo, tutelare il work-life balance dei lavoratori attraverso lo smart working e l'inclusione di chi lavora in una città diversa da quella in cui è locata la sede aziendale. La policy prevede un rimborso di 2 viaggi al mese per raggiungere gli uffici al fine di socializzare con il team.

8 PROMUOVERE POLITICHE INTERNE PER MIGLIORARE I RAPPORTI E IL LUOGO DI LAVORO, PER PROTEGGERE I DIRITTI DEL LAVORO E PER PROMUOVERE UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO E PROTETTO DI TUTTI I DIPENDENTI E COLLABORATORI

- Implementazione di iniziative che rafforzano il senso di appartenenza e la coesione tra i membri del team, incoraggiando la fiducia e la collaborazione lontano dalle pressioni quotidiane dell'ambiente lavorativo come Town Gility ed Offsite.
- Somministrazione di una survey per l'analisi del clima aziendale per ottenere insight sul benessere dei dipendenti e sulle aree di miglioramento, permettendo all'azienda di adottare misure per rispondere efficacemente alle esigenze emerse.

La nostra organizzazione

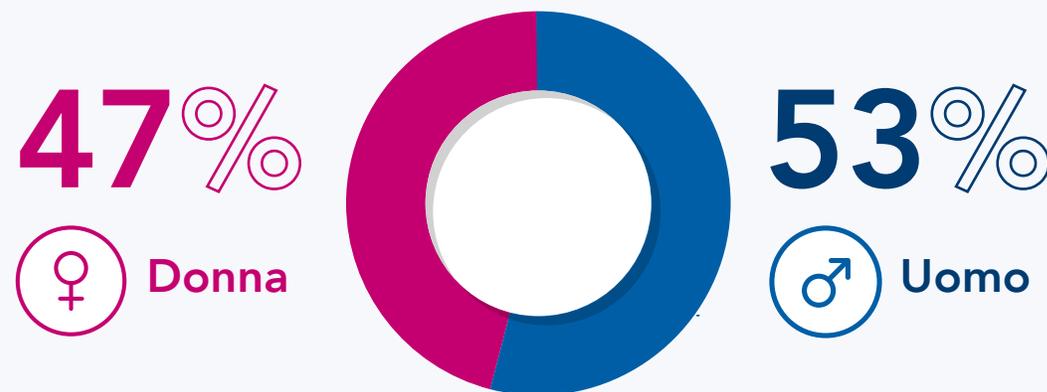
Il nostro team si caratterizza per una **contaminazione virtuosa di esperienze manageriali, tecnologiche e consulenziali** provenienti dal mondo delle startup, da grandi aziende e dal settore della formazione professionale e finanziata. Questa **multidisciplinarietà** favorisce l'innovazione, stimola nuove prospettive e genera sinergie tra competenze specialistiche differenti.

L'età media del team è 35 anni. La diversità di genere è un altro aspetto fondamentale della nostra cultura

aziendale. Con il 47% del team composto dal genere meno rappresentato, **ci impegniamo a promuovere l'equità di genere e a sostenere la parità di opportunità** in ogni aspetto della vita aziendale.

I contratti di lavoro ben esplicitano mansioni e obiettivi. Siamo fermamente impegnati a garantire che la remunerazione di ogni membro del Team sia equa, competitiva e basata esclusivamente sulle competenze, sulle prestazioni e sui contributi individuali.

ETÀ MEDIA: **35 anni**



Il personale al 31 dicembre 2024 è composto da **23 lavoratori totali** tra dipendenti, collaboratori con carattere di continuità e collaboratori in somministrazione.

I soci co-founder hanno partecipato alle fondamenta del progetto e posseggono quote della società.

18 DIPENDENTI

2 SOMMINISTRAZIONE

CEO

3 COLLABORATORI ESTERNI

Il nostro impegno **nell'attrarre e trattenere i talenti** è una priorità costante che riflette la profonda considerazione che abbiamo per il **benessere dei nostri collaboratori**, sia nel contesto lavorativo sia nella vita di tutti i giorni.

I nostri **Learning Consultant** hanno solide competenze di Advisory, avanzate e specializzate per settori industriali, ed esperienza pluriennale sulla formazione finanziata.



Il nostro modello

Grazie alla nostra natura ibrida le barriere geografiche non sono un limite alla collaborazione e alla produttività.



Ufficio

La nostra base è a Milano, come noi in evoluzione. La presenza è libera ma sappiamo quanto sia importante per le relazioni, per muovere idee, velocizzare feedback e velocizzare la curva apprendimento.

Office è il nostro hack delle persone.



Ibrido

Abbiamo tutti necessità di momenti di focus, o di flessibilità. Usiamo questa flessibilità con responsabilità e cerchiamo il massimo dai nostri momenti di focus.

Ibrido è il nostro hack del tempo.



Remoto

Siamo talenti e cerchiamo talenti ben oltre ai confini della realtà. Vogliamo essere riferimento per le aziende italiane, possiamo esserlo se saremo noi stessi rappresentanti di tutta Italia.

Remote è il nostro hack dei luoghi.

Le nostre persone e i nostri valori

La nostra cultura si basa su valori e concetti fortemente interdipendenti tra loro, che traduciamo in comportamenti contestualizzati. Al cuore di tutto quello che facciamo c'è la formazione continua.



Agilità

L'abbiamo nel nome. Agiamo **velocemente** per offrire sempre soluzioni **semplici** ed efficaci ai nostri clienti. Eliminiamo la burocrazia e abbiamo un mindset sempre orientato alla **risoluzione dei problemi** e all'**orientamento al risultato**.



Eccellenza

Combiniamo **conoscenza** settoriale, funzionale e normativa per portare **valore** ai nostri clienti, con un **pensiero** sistemico ed "**outside the box**".



Impatto

Siamo una **Società Benefit** e abbracciamo un modello organizzativo inclusivo e circolare, con il quale portare **risultati** concreti e **misurabili** sulla crescita delle persone, delle aziende e della società in senso più ampio.



Empatia

Ascoltiamo attentamente le esigenze dei nostri clienti, con i quali collaboriamo per costruire soluzioni formative su **misura**, per rispondere alle sfide reali di ogni azienda. Per noi, la crescita parte dalla **comprensione**.

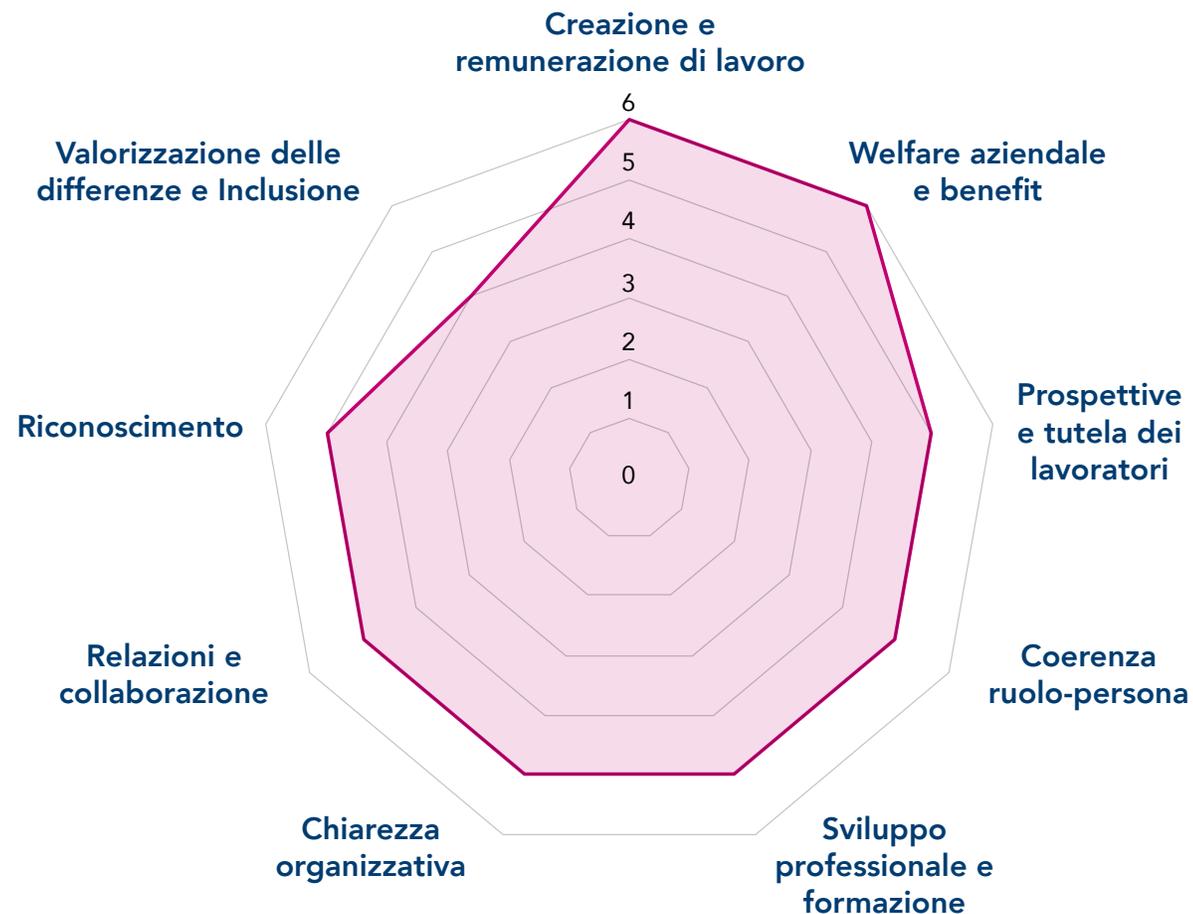
Valutazione complessiva rispetto alle dimensioni della creazione di valore attraverso il lavoro

Nel 2024, abbiamo centrato tutti gli obiettivi definiti sul fronte delle persone, ponendo particolare attenzione all'organizzazione interna attraverso il consolidamento di processi e procedure, e rafforzando ulteriormente la struttura aziendale con inserimenti coerenti con la continua evoluzione della proposta di valore di Gility.

Per promuovere una collaborazione efficace, una comunicazione trasparente e la crescita professionale individuale, nel corso del 2024 abbiamo organizzato corsi e workshop volti a sviluppare il team building e potenziare le soft skill.

Accanto alle attività formative di gruppo, ciascun collaboratore ha potuto usufruire di corsi personalizzati, sia live sia on-demand, per acquisire e consolidare competenze specifiche legate al proprio ruolo. Come da obiettivo per il 2024, a tutto il team è stata erogata formazione formale e informale sulla cyber security, per garantire la limitazione di errori umani e la protezione della sicurezza aziendale. L'obiettivo quindi può essere considerato raggiunto.

Abbiamo inoltre promosso il trasferimento di competenze e il confronto interno attraverso le "Town Gility", incon-



Dalla nostra Employee Engagement Survey 2024

Chiarezza su strategia e obiettivi



Feedback e innovazione



Opportunità di crescita



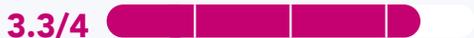
Collaborazione e scopo comune



Efficacia e autonomia nel lavoro



Rispetto e condivisione



Senso di appartenenza e motivazione



Politiche aziendali e riconoscimento



Qualità nel lavoro e supporto manageriale



Competenze e opportunità di carriera



tri mensili in presenza che rappresentano momenti informali di visione, scambio e condivisione tra tutti i membri del team. In totale il team Gility ha completato nel 2024 **78,33 ore di formazione**.

Le politiche di **welfare aziendale** sono state implementate con successo e si confermano centrali nella nostra strategia, dimostrando attenzione concreta al benessere delle persone. Offriamo buoni pasto e welfare spendibile, attribuendo grande importanza all'equilibrio tra vita privata e professionale e garantendo a tutti la possibilità di lavoro agile, regolamentato con contratti individuali adattati ai diversi ruoli. La validità delle nostre politiche di welfare è confermata dai risultati della **survey di clima annuale**, in cui la tematica ha ottenuto un punteggio di 3.4/4. L'obiettivo per il 2025 è continuare a rafforzare ulteriormente queste iniziative.

I risultati della survey del clima aziendale del 2024 mostrano miglioramenti significativi rispetto al 2023, con progressi evidenti **su tutti gli indicatori di cultura**

organizzativa, collaborazione interna e impatto positivo. Nella relativa tabella si nota una valutazione molto positiva da parte di dipendenti e collaboratori su tutte le dimensioni considerate. Dalle risposte qualitative aperte emerge comunque la richiesta da parte del team di maggiore comunicazione interna e una visione sempre più condivisa, nonché la necessità di maggiore chiarezza sui processi per incrementare l'efficacia del lavoro individuale. In particolare, il punteggio medio relativo alla voce "La gestione delle priorità mi permette di essere efficace nel mio lavoro" è stato di 2.9 su 4: un risultato positivo e in crescita rispetto al punteggio di 2.4 dell'anno precedente, che tuttavia indica ulteriori margini di miglioramento coerenti con la fase evolutiva dell'azienda.

Il codice etico è stato correttamente implementato e pubblicato sul sito, come da obiettivo 2024, mentre il Modello di Gestione 231 e il sistema di Whistleblowing sono correttamente in essere.

Il 2024 in numeri

KPI D'IMPATTO SULLE PERSONE



78,33

ORE DI FORMAZIONE EROGATA

TEMI

Competenze digitali (cybersecurity), Competenze trasversali, Competenze tecniche per ruoli e mansioni



20

CORSI EROGATI



100%

DEL PERSONALE COINVOLTO

DATI AGGREGATI DALLA NOSTRA SURVEY DI CLIMA

3.05/4 SVILUPPO

3.35/4 INNOVAZIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUI

3.2/4 LAVORO DI SQUADRA

3.8/4 COINVOLGIMENTO E ORGOGLIO

3.25/4 RICOMPENSE E RICONOSCIMENTI

3.4/4 EMPOWEMENT

Obiettivi 2025

Nel 2025, il programma **People** si svilupperà attraverso un approccio integrato e strategico, volto a potenziare ogni fase dell'esperienza professionale all'interno dell'azienda. Tra le principali iniziative, spicca il rafforzamento della **formazione manageriale**, con percorsi di coaching e sviluppo della leadership pensati per accompagnare i leader nel guidare team sempre più agili e collaborativi. Proseguirà la formazione continua nel team, con sviluppo di competenze strategiche e specializzate per ruoli e mansioni con corsi individuali verticali, e competenze trasversali per migliorare la produttività, l'efficienza e il lavoro di squadra.

Parallelamente, verrà implementata una **standardizzazione strutturata del processo di onboarding**, con l'obiettivo di garantire un'accoglienza efficace ai nuo-

vi talenti e favorire la loro integrazione rapida e produttiva. Un ruolo centrale sarà ricoperto dalla **cultura del feedback continuo**, promossa attraverso strumenti e metodologie innovative che permetteranno ai dipendenti di ricevere e offrire feedback in modo costruttivo e regolare, favorendo così un apprendimento dinamico e una crescita costante. Infine, grande attenzione verrà dedicata al **miglioramento del sistema di welfare e del benessere aziendale**, attraverso iniziative mirate a garantire il benessere fisico, mentale ed emotivo delle persone, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, motivante e capace di valorizzare il contributo di ciascuno. Il tutto all'interno di una strategia organica che mette le persone al centro, consolidando una cultura aziendale fondata su sviluppo, engagement e innovazione.

La formazione continua non è solo un'opportunità, ma una responsabilità: chi progetta il futuro della conoscenza deve essere il primo a coltivarla, per ispirare, innovare e trasformare ogni apprendimento in crescita concreta.

Alessandro Montanari

Advisory Board Member & CHRO



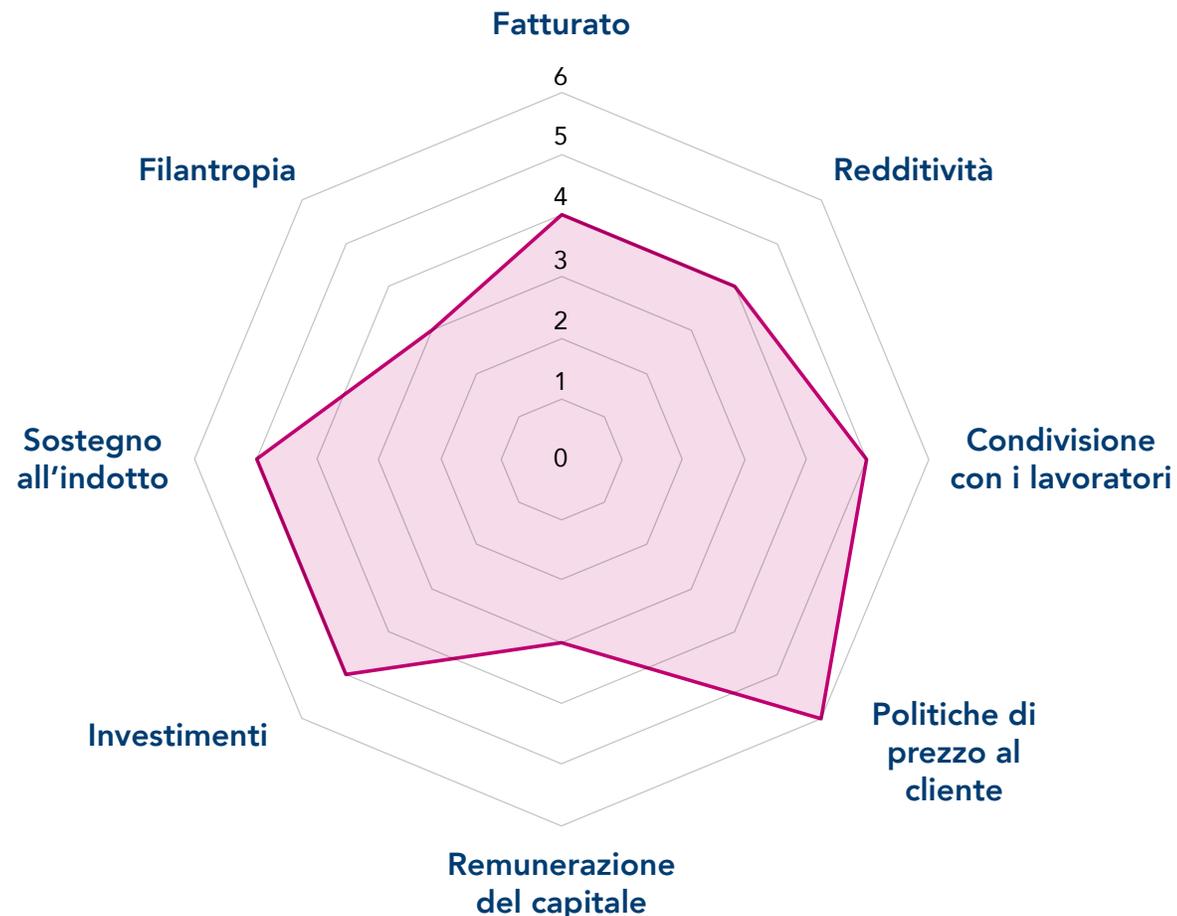
AZIONE	INDICATORI
<p>Miglioramento del welfare aziendale</p>	<p>Tasso di soddisfazione dei dipendenti sul welfare aziendale e crescita YoY del dato e indice di equilibrio vita-lavoro rilevati tramite survey interna</p>
<p>Formazione continua: coaching, sviluppo di hard & soft skill per aumentare la produttività, l'efficienza operativa e la qualità del lavoro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di ore di formazione manageriale erogate e crescita YoY • Numero di corsi interni erogati e crescita YoY • Numero di ore formative interne erogati e crescita YoY
<p>Ottimizzazione del processo di onboarding per i nuovi talenti e monitoraggio dell'efficacia attraverso feedback continui</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tempo medio di onboarding • Soddisfazione sul processo di onboarding (survey interna)
<p>Miglioramento well-being aziendale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dati dall'analisi stress lavoro correlato • Aumento della percezione di benessere aziendale (survey interna)
<p>Promuovere una cultura del feedback continuo e della crescita professionale.</p>	<p>Indice di percezione della cultura del feedback (rilevato tramite survey di clima)</p>

La creazione e la condivisione di valore economico

Valutazione complessiva rispetto alle dimensioni della creazione di valore economico

Nel corso del 2024, Gility ha consolidato la propria posizione nel settore della formazione aziendale in Italia, raggiungendo rilevanti traguardi di crescita. Rispetto al 2023, anno caratterizzato dalla fase iniziale di startup, l'azienda ha significativamente evoluto sia la propria proposta di valore che il proprio modello di business, consolidando strategia, processi e team.

I risultati del 2024 testimoniano un netto progresso, con un incremento del fatturato pari a circa 10 volte quello del 2023 e un raggiungimento di un volume d'affari di circa un milione di euro tra fatturato e ordini, sebbene l'azienda non abbia ancora raggiunto la redditività. L'azienda continua a investire per generare valore all'ecosistema della formazione continua.



Questo avanzamento riflette una maturazione delle attività operative, una maggiore capacità di risposta alle esigenze del mercato e una crescente efficacia delle iniziative avviate.

Sebbene nel 2023 non siano stati indicati degli obiettivi per il 2024, i risultati ottenuti sono incoraggianti e pienamente coerenti con le aspettative della governance aziendale, considerato lo stadio di sviluppo dell'attività. Gli obiettivi 2025 su quest'ambito sono il consolidamento del fatturato e della redditività.

Obiettivi 2025

Nel 2025, Gility punta a consolidare la propria crescita economica e raggiungere una maggiore sostenibilità finanziaria, ottimizzando i processi e migliorando l'efficienza operativa. L'obiettivo è incrementare il fatturato e il volume

d'affari, riducendo i costi operativi e avvicinandosi alla redditività. Il controllo di gestione e l'analisi dei dati saranno centrali per monitorare l'impatto delle strategie adottate e misurare il miglioramento della redditività.

AZIONE

Consolidamento della crescita economica e della sostenibilità finanziaria

Incremento della redditività e ottimizzazione risorse

INDICATORI

- Fatturato annuale e crescita YoY
- Dato sul volume d'affari complessivo (fatturato + ordini)

Dati estratti dalla gestione operativa

La valutazione complessiva dell'impatto

La valutazione d'impatto complessiva realizzata attraverso uno standard terzo e indipendente coerente con le indicazioni della normativa sulle Società Benefit (L.208/15), ha generato il seguente output.

Rispetto alla valutazione dei rischi di sostenibilità, in relazione all'industry e al modello di business dell'azienda, si rileva che i requisiti minimi siano rispettati ovunque esistano impatti. I punti che risultano "in via di definizione", sono tali perché su di essi un'azienda come Gility non può che avere un impatto molto limitato, pur tuttavia, può essere opportuno in futuro adottare politiche e pratiche virtuose in queste aree, in quanto prioritarie per il Pianeta e per gli Stakeholder.

Di seguito, vengono presentati gli impatti materiali per Gility, con una valutazione dell'impatto complessivo generato dall'attività della azienda sullo Sviluppo Sostenibile. Questo output di sintesi è il risultato delle valutazioni assegnate rispetto ai singoli elementi di valutazione del modello, in tutte le aree osservate.

Qualora la valutazione presentasse punti di forte criticità (mancanza di requisiti minimi), la valutazione è negativa (rosso). Il tema è invece segnalato come punto di attenzione (giallo) qualora anche uno solo degli elementi di valutazione che vi impattano avesse ricevuto una valutazione bassa. Infine, la valutazione

Minimum requirement	Autovalutazione
Salario dignitoso	✓
Disparità salariali	✓
Salario dignitoso nella filiera	✓
Monitoraggio Diversity & Inclusion	⚠
Accessibilità	✓
Parità di genere	✓
Salute e sicurezza dei collaboratori	✓
Salute e sicurezza dei clienti	✓
Rispetto dei diritti umani	✓
Comunità Locali	⚠
Monitoraggio e riduzione delle emissioni GhG	⚠
Monitoraggio e riduzione dei consumi di risorse	⚠
Fisco e tasse	✓
Rispetto degli impegni economici	✓
Anticorruzione e Conflitto d'Interessi	✓
Comunicazione e Trasparenza	✓
Monitoraggio e riduzione inquinamento	✓
Monitoraggio e riduzione scarichi idrici	✓
Monitoraggio e riduzione dell'impatto sulla biodiversità	✓

è positiva (verde) se non ci sono valutazioni critiche e la media delle valutazioni sui singoli elementi è più che positiva.

Nel caso di Gility, gli impatti sono considerati tutti positivi. L'azienda rispetta tutti gli adempimenti di trasparenza a cui è tenuta, rende disponibili agli stakeholder le informazioni sull'azienda (ad esclusione di quelle sensibili) e adotta criteri di trasparenza, veridicità e rispetto degli interlocutori in tutte le proprie attività di comunicazione.

L'azienda si è interrogata rispetto a problematiche di conflitto d'interessi o rischi di corruzione, e ha adottato processi e politiche di gestione qualora questi siano strutturalmente connessi al settore o contesto. La riflessione è stata svolta sia verso l'interno con il Modello Organizzativo 231 e il Codice Etico, che verso l'esterno, con l'offerta formativa su temi di compliance.

Gility inoltre garantisce il rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza applicabili, e si adopera per monitorare e gestire eventuali rischi emergenti.

L'azienda mantiene un **elevato livello di responsabilità economica**, rispettando puntualmente gli impegni nei confronti di fornitori, collaboratori e dipendenti. Tutti i pagamenti avvengono nei tempi stabiliti. Gility adotta una gestione fiscale etica, senza politiche elusive o aggressive, rispettando con puntualità il pagamento delle imposte dovute. Rispetto le comunità locali anche se l'azienda si è interrogata sul tema, non è ancora pensato nulla su questo fronte.

Dal punto di vista della **sicurezza**, Gility garantisce il rispetto della normativa vigente e monitora eventuali rischi emergenti, assicurando un ambiente di lavoro sicuro e conforme agli standard.

Diversità, Equità e Inclusione		
Benessere degli individui		
Educazione, informazione e cultura		
Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori		
Salute e sicurezza dei lavoratori		
Progresso della società e innovazione		
Disuguaglianze economiche e sociali		
Sviluppo economico		



Un'area di **attenzione** riguarda la **Diversity & Inclusion**. Sebbene l'azienda dimostri una forte sensibilità verso questi temi, non è ancora presente un monitoraggio formalizzato o una certificazione specifica, come la PDR125. Tuttavia, Gility promuove pari opportunità e adotta prassi inclusive nella redazione delle job vacancy per ridurre bias di selezione. Il numero di donne impiegate è in linea con la media di settore e la governance riflette una struttura equa.

Sul piano della **responsabilità economica**, Gility assicura la puntualità nei pagamenti a fornitori, collaboratori e dipendenti, adottando una gestione fiscale etica e trasparente, senza pratiche elusive o aggressive.

Per quanto riguarda l'impatto ambientale, l'azienda ha avviato un percorso di consapevolezza e miglioramento, sebbene non siano ancora presenti stru-

menti di misurazione formale. In un'ottica di sostenibilità, Gility ha implementato politiche paperless, adottato l'uso di borracce per ridurre la plastica monouso e promosso lo smart working per ridurre gli spostamenti. Inoltre, sensibilizza i dipendenti su un uso consapevole dell'energia e dei trasporti pubblici. L'azienda offre **corsi di formazione dedicati alla sostenibilità** per supportare altre imprese nella transizione ecologica.

Infine, **l'impatto sulle comunità locali** è un'area ancora inesplorata, ma su cui Gility si è interrogata, valutando possibili azioni future.

L'azienda continuerà a monitorare questi aspetti e a rafforzare il proprio impegno in **pratiche virtuose e misurabili**, con l'obiettivo di migliorare il proprio contributo alla sostenibilità ambientale e sociale.

GILITY
La formazione
per il futuro

 www.gility.it | info@gility.it