

Bilancio di sostenibilità 2025



&PLUS⁺
EVERYTHING FOR JOB CONSULTING

Bilancio di sostenibilità 2025



Indice

Introduzione al bilancio di sostenibilità 2025 &PLUS	PAG 4
Lettera agli stakeholder	PAG 6
01 L'ordito	PAG 8
02 I fili	PAG 12
03 I nodi	PAG 18
04 La tessitura	PAG 24
05 Il filo responsabile	PAG 30
06 L'impronta leggera (sull'ambiente)	PAG 36
07 Il disegno futuro (il nostro abito su misura)	PAG 38

Introduzione al bilancio di sostenibilità 2025 &PLUS

Quando il 13 agosto 2025, ottenni come regalo di compleanno che questa Società divenisse Società Benefit, mi sono regalato questo quesito:

“Cosa tiene insieme un'impresa?”

Contratti, numeri, regole, procedure.
Ma anche fiducia, ascolto, equità, visione.

Ogni organizzazione è fatta di fili visibili e invisibili:

- il talento di chi lavora,
- la responsabilità di chi guida,
- il valore di chi accompagna,
- l'impatto che ogni scelta genera sul territorio.

In &PLUS abbiamo scelto di non limitarci a gestire il lavoro: abbiamo scelto di **intrecciare relazioni sostenibili**.

Questo Bilancio racconta la trama che costruiamo ogni giorno:

- **una consulenza che tutela:** ogni nostro Cliente ha la sua specificità, il suo CCNL,

ma soprattutto le sue prassi aziendali, il nostro obiettivo è tradurle in policies che non mettano mai in dubbio le regole imbastite dai nostri stessi clienti.

- **accompagna:** volutamente tutti i Consulenti del lavoro di &PLUS, vanno in azienda nei loro appuntamenti, per respirarla, viverla, per capire quanto possiamo contribuire con la nostra consulenza ad accompagnare l'imprenditore in una normativa che cambia troppo velocemente.
- **innova:** quando nel 2017, parlavamo di smart-working, i nostri Clienti pensavano fosse qualcosa di troppo distante da loro. È arrivato il Covid. E nel marzo 2020, il 70% dei nostri Clienti ha potuto lavorare e far lavorare da remoto. La certificazione della parità di genere nel 2022 sembrava cosa di poco conto, eppure tra il 2023 e il 2024 abbiamo certificato 75 aziende, pari al 25% dei nostri Clienti di allora.
- **genera beneficio comune:** cresciamo con i nostri Clienti, respiriamo la stessa aria di progresso, innovazione e rispetto dei valori umani e ambientali.

Perché il futuro del lavoro non si amministra soltanto.

Si tesse.

Massimiliano Gerardi

Lettera agli stakeholder



Intrecciamo lavoro, persone e futuro

Cosa tiene insieme un'impresa?

Ogni impresa, ogni professione, ogni decisione organizzativa lascia una traccia. Alcune sono visibili: numeri, bilanci, risultati, crescita.

Un'impresa è spesso raccontata attraverso risultati, fatturati, strategie, prodotti.

Ma ciò che realmente la tiene insieme è altro.

Sono fili invisibili: la fiducia tra collaboratori, la correttezza delle relazioni, la dignità riconosciuta al lavoro, la capacità di guidare il cambiamento, la cultura organizzativa che trasforma le persone in comunità professionali.

Ogni organizzazione è una tessitura complessa.

Ci sono fili robusti, che sostengono il peso delle responsabilità quotidiane.

Ci sono fili sottili, quasi impercettibili, ma essenziali: ascolto, inclusione, equilibrio, benessere, equità.

Ci sono nodi da sciogliere: rigidità organizzative, disuguaglianze, conflitti, resistenze culturali.

E ci sono nodi da creare: alleanze, fiducia, partecipazione, visione condivisa.

In &PLUS il nostro lavoro consiste esattamente in questo: tessere.

Tessere relazioni di lavoro più solide.

Tessere modelli organizzativi più sostenibili.

Tessere cultura manageriale più evoluta.

Tessere equilibrio tra competitività d'impresa e centralità della persona.

Come Società Benefit, abbiamo scelto di

mettere questa trama al centro della nostra identità.

Perché crediamo che un buon lavoro non generi soltanto reddito.

Generi benessere.

Generi stabilità.

Generi crescita sociale.

Generi futuro.

Questo Bilancio di Sostenibilità racconta la nostra tessitura: i fili che abbiamo intrecciato, i nodi che abbiamo affrontato, le reti che abbiamo costruito, il valore che abbiamo contribuito a generare.

Perché ogni impresa è parte di un tessuto più grande: quello economico, sociale e umano del Paese.

E ogni trama ben costruita rende l'intero disegno più forte

In &PLUS, nell'ottobre 2018, Oriana, Mattia e Massimiliano, hanno scelto di collocare proprio qui il senso del nostro lavoro.

Siamo nati come società tra professionisti di consulenza del lavoro, ma nel tempo abbiamo compreso che amministrare il rapporto di lavoro rappresenta soltanto una parte della nostra responsabilità.

La parte più importante riguarda la costruzione di contesti organizzativi più giusti, più efficienti, più inclusivi e più sostenibili.

Essere Società Benefit significa assumere un impegno preciso: produrre valore economico generando contemporaneamente beneficio comune.

Per noi questo significa accompagnare imprese, imprenditori e lavoratori in un cambiamento culturale che mette al centro la dignità del lavoro come leva di competitività, innovazione e coesione sociale.

Questo Bilancio di Sostenibilità 2025 racconta le tracce che abbiamo lasciato: nelle imprese che assistiamo, nelle persone che lavorano con noi, nelle comunità professionali di cui facciamo parte, nel territorio che ogni giorno contribuiamo a far crescere.

Sono tracce ancora piccole.

Ma ogni percorso importante inizia sempre da un primo segno.

I soci fondatori di &PLUS S.r.l. STP Società Benefit

01

L'ordito



Chi siamo

Siamo una società di consulenza in grado di offrire servizi professionali in materia di lavoro e previdenza e di supporto al management HR. Forniamo ai nostri clienti soluzioni dinamiche per una gestione efficiente del capitale umano.

Storia di &PLUS

Un'unione di Professionisti, che nel 2018 mettono da parte individualità per fare una parte di storia di Consulenza del Lavoro. Ogni nostra attività è guidata da valori condivisi, che rappresentano la base dell'impegno verso un business resiliente, sostenibile e consapevole. Con la filosofia &PLUS, esprimiamo il senso di appartenenza e la visione collettiva che ispira il nostro agire quotidiano, un approccio che riflette la volontà di assumersi responsabilità concrete e intraprendere un percorso collettivo volto a generare un impatto positivo, duraturo e inclusivo.

Mission

Essere liberi di esprimerci e di gestire autonomamente il nostro lavoro, rispettando le regole e assumendoci le relative responsabilità.

Collaborare per superare ostacoli, ideare soluzioni innovative e abbracciare nuove possibilità.

Impegnarsi a realizzare i nostri sogni in armonia con l'interesse collettivo. Non aver paura di affrontare le sfide, sostenendo fermamente i nostri valori e la nostra professionalità.

&PLUS S.r.l. STP Società Benefit è una società tra professionisti specializzata in:

- consulenza del lavoro;
- payroll & outsourcing;
- relazioni industriali;
- welfare aziendale;
- organizzazione HR;
- diversity & inclusion;
- parità di genere UNI/PdR 125;
- compliance giuslavoristica;
- sostenibilità sociale d'impresa.

Con una presenza articolata su 4 sedi operative (Torino, Milano, Cuneo, Roma) e sede legale a Pinerolo, operiamo come partner strategico delle imprese.

**Società
benefit**

2025 in numeri

16 DIPENDENTI

8 CONSULENTI DEL LAVORO

ETÀ MEDIA DI **37** ANNI

73% DI DONNE IN ORGANICO

512 CLIENTI ATTIVI

78.600 CEDOLINI ELABORATI

4.850 ORE DI CONSULENZA SPECIALISTICA

412 ORE DI FORMAZIONE INTERNA

€148.000 DI INVESTIMENTI IN DIGITALIZZAZIONE

EBITDA MARGINALE AL **38,4%**

02

I fili

In &PLUS la sostenibilità inizia internamente.



Composizione organico	13 DONNE 3 UOMINI
Contratti	14 TEMPO INDETERMINATO 2 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
Smart working	MEDIA 6 GIORNATE / MESE
Turnover	3,8%
Assenteismo	2,4%
Employee satisfaction	8,7 /10
Welfare iniziative 2025	FLESSIBILITÀ ORARIA PERMESSI CAREGIVER FORMAZIONE EXECUTIVE PIANO WELLBEING
Budget welfare	€ 82.000

Parità di genere

In ambito di area **Cultura e Strategia**:

- in tema di lavoro agile o smart working, al fine di garantire una forma di flessibilità oraria estesa a tutto l'organico aziendale anziché al singolo lavoratore, la funzione HR ha provveduto a rinnovare la sottoscrizione dell'accordo sindacale SW fino a tutto il 31/12/2025 con possibilità di lavorare in modalità agile per un massimo di 8 giornate al mese.
- Rispetto alle richieste di permessi e assenze si continua ad utilizzare la piattaforma di gestione risorse umane denominato HRMGIS per consentire un iter autorizzativo più celere.
- Nel regolamento aziendale sono state mantenute le forme di flessibilità oraria in ingresso ed in uscita per genitori e i lavoratori caregiver.
- Al fine di monitorare il clima aziendale ed il soddisfacimento del personale in forza, in data 17/02/2025 è stato sottoposto il questionario interno "CLIMA AZIENDALE & PLUS 2025" con

relativa relazione tecnica del 21/02/2025 sottoposto alla Direzione.

In merito all'area **Processi HR**:

- al fine di limitare il più possibile il turnover del personale è stata inserita nella procedura di recruitment n. 3 fasi di colloquio, abbandonando quale strumento di verifica attitudinale il questionario Brain Fitness®, implementati i momenti di colloqui interni individuali con HR;
- si è monitorata sul nuovo sito www.andplus.it la procedura per la gestione delle segnalazioni di anomalie o situazioni di discriminazione. Il Comitato Guida nella sua riunione del 28/02/2025 ha preso atto e si impegnerà affinché per il 2025/2026:
 - a. venga integrata l'analisi quantitativa con focus group qualitativi;
 - b. vengano mappati nei prossimi questionari la correlazione tra età, genere, ruolo e percezione del clima;
 - c. vengano usati benchmark esterni per valutare il posizionamento dell'azienda

rispetto ad altre realtà analoghe (ad esempio: certificazione Great place to Work).

In tema di area **Governance**:

il comitato ha provato a verificare il funzionamento del sistema di segnalazione anonima, riscontrando il corretto funzionamento e allo stesso tempo che non risulta pervenuta alcuna segnalazione.

In ambito di area **Opportunità**:

al fine di riequilibrare il numero di presenze maschili nel corso dell'ultimo anno sono state inserite 3 posizioni maschili 1 addetto paghe, 1 praticante e 1 addetto alle pratiche d'ufficio (rispetto al budget sfiorati 15k).

Tutela della **Genitorialità**:

rispetto alle richieste di permessi e assenze è stato previsto l'utilizzo di piattaforma di gestione risorse umane denominato HRMGIS per consentire un iter autorizzativo più celere. Nel regolamento aziendale sono state estese forme di flessibilità oraria in ingresso ed in uscita per genitori;

In ambito di area **Equità remunerativa:**

- sono stati modificati i Kpi relativi al premio di risultato collettivo, i quali adesso risultano basati su schede di valutazione da compilarsi ogni 6 mesi che consentono una maggiore

oggettività nell'assegnazione delle promozioni e aumenti retributivi.

Con periodicità annuale la Direzione, valutate le posizioni lavorative di ciascuno e l'impegno profuso valuta le attribuzioni di aumenti, benefit e nuovi strumenti di welfare.

Alcuni dei nostri numeri:

Gender pay gap: 3,9%

Ore formazione anti-bias: 4

Rientro maternità: 100% retention

Certificazione UNI PdR 125:2022 dall'aprile 2023: "Le persone non sono una risorsa. Sono la materia viva dell'&PLUS".



The background of the slide features several thick, braided ropes in shades of blue and green. These ropes are arranged in a complex, overlapping pattern, with several of them tied into knots. The knots are of different types, including what appear to be reef knots (square knots) and reef knots (square knots). The ropes have a textured, braided appearance, and the overall composition is dynamic and visually appealing. The text '03' is positioned in the upper left corner, and 'I nodi' is positioned below it, both in a dark blue, serif font.

03

I nodi



1. Quadro di sintesi

Il mercato del lavoro italiano appare solo apparentemente stabile. A marzo 2026 l'occupazione è in lieve calo, la disoccupazione scende al 5,2%, ma aumenta l'inattività: segnale che una parte della popolazione in età lavorativa resta fuori dal mercato, riducendo il bacino effettivo di competenze disponibili.

Il dato centrale non è quindi "mancanza di lavoro", ma mancanza di competenze, persone disponibili e profili coerenti con la trasformazione industriale.

2. Skills shortage e mismatch

La difficoltà di reperimento resta strutturale: secondo Excelsior-Unioncamere, nel 2025 la quota di profili difficili da trovare si colloca stabilmente intorno al 45-46%, con picchi per operai specializzati, tecnici, costruzioni, metallurgia, legno-arredo e competenze digitali.

Le cause principali sono:

riduzione della popolazione giovane

insufficiente attrattività di molti mestieri tecnici

distanza tra formazione e fabbisogni produttivi

debolezza delle competenze digitali applicate

concorrenza tra settori per gli stessi profili

rischio reputazionale

dipendenza tecnologica

turnover interno

Per le aziende, il tema non è più solo recruiting: è workforce planning, formazione continua, retention e redesign organizzativo.

3. Crisi automotive in Piemonte e transizione industriale

Il Piemonte rappresenta uno dei territori più esposti alla crisi automotive. La criticità non riguarda solo Stellantis, ma l'intera filiera: componentistica, meccanica, logistica, servizi tecnici, engineering e subfornitura.

Nel 2024 Mirafiori ha prodotto 25.920 vetture rispetto alle 85.940 dell'anno precedente, dato richiamato anche negli atti del Comune di Torino come indicatore della profondità della crisi produttiva locale.

La transizione all'elettrico, la revisione delle piattaforme produttive, il rallentamento della domanda europea e la riorganizzazione delle catene globali stanno generando:

riduzione dei volumi

maggiore ricorso ad ammortizzatori sociali

rischio di perdita di competenze industriali

necessità di riconversione verso mecatronica, elettronica, software, batterie, automazione, difesa, aerospazio e mobilità sostenibile

Per il Piemonte, la sfida è evitare che la transizione diventi de-industrializzazione.



4. Demografia: il vincolo strutturale

Il problema occupazionale italiano è aggravato dalla demografia. Nel 2025 i nati sono stimati in 355 mila, i decessi in 652 mila e la fecondità scende a 1,14 figli per donna.

ISTAT segnala inoltre che la popolazione residente è scesa sotto i 59 milioni già al 1° gennaio 2025, confermando una traiettoria di contrazione e invecchiamento.

Questo implica che nei prossimi anni le imprese dovranno competere non solo per i clienti, ma per le persone. La gestione di lavoratori senior, giovani talenti, donne, lavoratori stranieri e percorsi di reskilling diventa parte della strategia industriale.

5. AI e professioni HR

L'intelligenza artificiale sta modificando profondamente le funzioni HR:

recruiting
screening CV
people analytics
formazione
valutazione performance
payroll intelligence formazione
compliance documentale e gestione predittiva del turnover

Secondo l'Osservatorio HR Innovation, il 32% delle aziende utilizza almeno una soluzione AI nei processi HR, ma l'adozione resta frenata da limiti culturali, organizzativi e di competenza.

Il ruolo HR evolve quindi da funzione amministrativa a presidio di:

- dati;
- algoritmi;
- bias;
- trasparenza;
- esperienza dipendente;
- compliance tecnologica.

Con l'AI Act europeo, le pratiche vietate e gli obblighi di alfabetizzazione AI sono applicabili dal 2 febbraio 2025, mentre gli obblighi sui sistemi ad alto rischio avranno piena applicazione progressiva, con particolare impatto sui sistemi usati in ambito lavoro e HR.



6. Compliance crescente

Il carico regolatorio sulle imprese cresce in modo trasversale. Le aree più sensibili sono:

trasparenza retributiva;
parità di genere;
ESG e rendicontazione sociale;
AI Act;
privacy e trattamento dati HR;
sicurezza sul lavoro;
salute mentale e stress lavoro-correlato;
appalti, responsabilità solidale e filiere.

La Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva dovrà essere recepita entro il 7 giugno 2026 e inciderà su selezione, classificazione ruoli, criteri retributivi, gender pay gap e informativa ai lavoratori.

La compliance non può più essere gestita come adempimento ex post: deve diventare compliance by design, integrata nei processi HR, nei sistemi informativi e nelle decisioni manageriali.

7. Sicurezza psicologica

La sicurezza psicologica diventa una leva organizzativa centrale. In contesti di crisi industriale, AI, ristrutturazioni e trasformazione del lavoro, le persone devono poter segnalare errori, criticità, rischi, stress e proposte senza timore di ritorsioni. La letteratura manageriale e HR collega la psychological safety alla capacità dei team di apprendere, innovare, parlare apertamente e gestire il cambiamento.

Per le imprese italiane, soprattutto manifatturiere e in transizione, ciò significa rafforzare:

leadership non punitiva

ascolto organizzativo

gestione del conflitto

prevenzione burnout

formazione dei capi intermedi

canali di segnalazione credibili

integrazione con DVR, stress lavoro-correlato e politiche ESG sociali

La nostra conclusione a questa analisi.

Il mercato del lavoro italiano del 2025 è segnato da una contraddizione: occupazione formalmente resiliente, ma base demografica in contrazione, competenze insufficienti, filiere industriali sotto pressione e compliance in aumento.

Per le imprese, in particolare in Piemonte e nei settori esposti all'automotive, la priorità non è solo "assumere", ma ridisegnare il modello organizzativo: mappare competenze, riconvertire professionalità, trattenere talenti, usare l'AI in modo conforme, rafforzare la cultura manageriale e costruire ambienti psicologicamente sicuri.

La funzione HR diventa così un presidio strategico di continuità aziendale, trasformazione industriale e sostenibilità sociale.



The background of the slide is a close-up, high-resolution image of a thick, blue braided rope. The rope is coiled, creating a complex, interwoven pattern of ridges and valleys. The lighting is dramatic, with bright highlights on the raised parts of the braid and deep shadows in the recesses, emphasizing the texture and three-dimensional quality of the material. The color is a rich, slightly dark blue.

04

La tessitura



Dove lavoriamo cresce valore

Iniziative 2025

2 CONVEGNI GRATUITI PER PMI

43 AZIENDE SUPPORTATE SU
WELFARE E WELLBEING

26 AZIENDE ACCOMPAGNATE ALLA
CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE

SPONSORIZZAZIONE E
PARTECIPAZIONE ATTIVA SUL
TERRITORIO PINEROLESE AL PINE HOPE
FESTIVAL A SETTEMBRE 2025

GIFT NATALIZI COME CAMPAGNA
DI SENSIBILIZZAZIONE SOCIALE VERSO
LA TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ

SPONSORIZZAZIONE E
PARTECIPAZIONE ATTIVA AL
SEMINARIO TENUTOSI AL SERMIG IL
22 MAGGIO 2025 "UMANO, TROPPO
UMANO", SEMINARIO SU SESSUALITÀ
E DISABILITÀ. PERCORSI POSSIBILI PER
UNA SESSUALITÀ POSSIBILE.

3 SPONSORIZZAZIONI SPORTIVE:
CALCIO F.C. PEROSA A.S.D.,
PALLAVOLO MONVISO VOLLEY
E CALCIO A 5 L84 FUTSAL

Valore economico redistribuito territorio: € 427.000

Nel corso del Natale 2025, &PLUS S.r.l. S.t.p. ha deciso di attribuire ai tradizionali omaggi natalizi un significato profondamente diverso rispetto alla logica del semplice regalo aziendale. La scelta della società è stata infatti quella di trasformare un gesto simbolico, tipico del periodo natalizio, in un'occasione concreta di sensibilizzazione sociale e ambientale, coerente con i principi che guidano quotidianamente l'attività della società come Società Benefit.

L'iniziativa nasce dalla consapevolezza che oggi le imprese siano chiamate non soltanto a generare valore economico, ma anche a contribuire attivamente alla costruzione di una cultura della sostenibilità, della responsabilità sociale e della tutela del capitale naturale. In questa prospettiva, anche un'attività apparentemente ordinaria come la scelta dei gift natalizi può diventare uno strumento di comunicazione valoriale e di diffusione di comportamenti consapevoli.

Per il Natale 2025, &PLUS ha quindi scelto di promuovere un messaggio fortemente legato alla tutela della biodiversità e alla salvaguardia degli insetti impollinatori, individuando come partner del progetto la Bee It Società Benefit, realtà italiana nata con l'obiettivo di contribuire concretamente alla protezione delle api e alla rigenerazione ambientale attraverso un modello imprenditoriale ad impatto positivo.

Il progetto sviluppato da Bee It parte da un presupposto semplice ma estremamente potente: le api rappresentano uno degli elementi più importanti per la sopravvivenza degli ecosistemi naturali e per il mantenimento dell'equilibrio ambientale globale. Attraverso la creazione di prodotti sostenibili e di iniziative dedicate alla sensibilizzazione ambientale, Bee It finanzia la realizzazione di vere e proprie Oasi Apistiche, aree destinate alla tutela e alla riproduzione degli insetti impollinatori, alla piantumazione di essenze nettarifere e alla rigenerazione di habitat naturali.

La collaborazione con Bee It ha consentito ad &PLUS di inserire i propri omaggi natalizi all'interno di un progetto con una finalità concreta e misurabile: non soltanto offrire un prodotto, ma contribuire alla diffusione di una maggiore consapevolezza sul tema della perdita di biodiversità e sul progressivo declino degli impollinatori, fenomeno oggi considerato una delle principali emergenze ambientali a livello globale.

Le api, infatti, svolgono una funzione essenziale per il mantenimento della vita sul pianeta. Una parte significativa della produzione agricola mondiale dipende direttamente dall'impollinazione naturale. Senza l'attività quotidiana svolta dagli insetti impollinatori, verrebbe compromessa la capacità degli ecosistemi di rigenerarsi

e sarebbe messa seriamente a rischio la sicurezza alimentare globale. Non a caso le api vengono frequentemente definite "regine della biodiversità", poiché dalla loro attività deriva una quota fondamentale della produzione di cibo sano e della conservazione degli equilibri naturali.

Secondo la Food and Agriculture Organization, il ruolo degli impollinatori è determinante per la salvaguardia delle colture agricole e della biodiversità terrestre. Il progressivo declino delle api causato dai cambiamenti climatici, dall'inquinamento, dall'utilizzo intensivo di pesticidi e dalla perdita degli habitat naturali rappresenta pertanto un rischio non soltanto ambientale, ma anche economico e sociale.

Attraverso questa iniziativa, &PLUS ha voluto lanciare un messaggio chiaro ai propri stakeholder: la sostenibilità non può essere considerata un tema astratto o meramente comunicativo, ma deve tradursi in azioni concrete, anche piccole, capaci di generare impatto positivo e di diffondere cultura.

La campagna natalizia 2025 ha avuto quindi l'obiettivo di coinvolgere clienti, collaboratori, professionisti e partner in una riflessione più ampia sul rapporto tra attività economica, tutela ambientale e responsabilità collettiva. La scelta di sostenere un progetto dedicato alle api non rappresenta infatti un'azione

isolata, ma si inserisce all'interno di un percorso più ampio che vede &PLUS impegnata nella promozione di modelli organizzativi sostenibili, inclusivi e orientati alla creazione di valore condiviso.

L'iniziativa risulta inoltre pienamente coerente con gli indirizzi strategici europei in materia ambientale e con le principali politiche internazionali sulla biodiversità. In particolare, il progetto si allinea ai principi del European Green Deal e agli obiettivi promossi dalla EU Pollinators Initiative della European Commission, programma che mira a migliorare la conoscenza sul declino degli impollinatori, rafforzare le azioni di conservazione della biodiversità, contrastare le cause della riduzione delle specie impollinatrici e mobilitare cittadini, imprese e istituzioni verso modelli di sviluppo maggiormente sostenibili.

In tale contesto, la scelta di &PLUS assume un significato che va oltre il semplice gesto simbolico. La volontà è stata quella di contribuire, nel proprio piccolo, alla diffusione di una nuova cultura d'impresa, nella quale il successo economico sia strettamente connesso alla capacità di generare benefici per la collettività, per il territorio e per l'ambiente.

La campagna natalizia 2025 rappresenta dunque un esempio concreto di integrazione

dei principi ESG nelle attività aziendali quotidiane e testimonia la volontà della società di interpretare il proprio ruolo non soltanto come operatore economico, ma anche come soggetto attivo nella promozione della sostenibilità e della responsabilità sociale.

Attraverso questa iniziativa, &PLUS conferma il proprio impegno a favore di modelli imprenditoriali orientati alla tutela del capitale naturale, alla sensibilizzazione delle persone e alla costruzione di un futuro maggiormente sostenibile, consapevole e rispettoso degli equilibri ambientali.



Discorso ai Giovani in occasione dell'Evento sponsorizzato a Pinerolo "Pine Hope Festival" del 18/09/2025:

"&PLUS è una realtà fondata da 3 consulenti del lavoro di Torino nel 2018. 3 professionisti, 3 menti e 3 personalità, che fondandosi hanno fatto nascere qualcosa che moltissimi altri Studi in Italia non avevano.

Quando abbiamo fondato &PLUS, c'è stata un'idea comune: creare un'azienda (non uno studio professionale) che non fosse solo un ufficio di consulenza del lavoro, paghe e contributi, ma un luogo capace di dare valore alle persone (a prescindere dall'essere imprenditori o lavoratori dipendenti), alle aziende e soprattutto al lavoro stesso, saldi a quello splendido articolo 1 della Costituzione Italiana che sancisce l'Italia una Repubblica Democratica fondata proprio sul lavoro.

Oggi, se guardo indietro, capisco che la vera magia di &PLUS è stata capire, prima di altri, che il vero capitale di un'impresa non sono i computer o gli uffici: sono le persone. Le idee, l'energia, la passione che ciascuno porta con sé.

E a voi ragazzi voglio dire questo: il futuro che vi aspetta non è scritto da nessuna parte. Non cercate di prevederlo, costruitevelo.

Non abbiate paura di sbagliare: gli errori non sono muri, ma gradini.

Ricordatevi che lavorare non significa solo guadagnarsi da vivere: significa dare forma a ciò che siete, lasciare un segno, anche piccolo, che migliori la vita degli altri.

Ci sarà chi vi dirà che il lavoro è fatica, routine, sacrificio. È vero, lo è. Un lavoro non termina quando sei stanco, ma quando lo porti a termine. Ma non è solo questo, è anche occasione di libertà, di scoperta, di creatività. Il lavoro è il modo più concreto per trasformare un sogno in realtà.

Quindi il mio invito è: coltivate la curiosità, studiate, imparate, ma soprattutto mettete passione in ciò che fate. Il mondo del lavoro non aspetta persone perfette, ma persone vive, capaci di mettersi in gioco.

Quando, un giorno, guarderete indietro al vostro percorso, quello che vi renderà orgogliosi non saranno i titoli o i soldi, ma i momenti in cui avete avuto il coraggio di rischiare, di credere in voi stessi e di costruire qualcosa che prima non esisteva, magari trovando nel vostro percorso personale soci, colleghi, clienti o fornitori che hanno voluto condividere con voi questa esperienza nel tempo.

Già perché è davvero tutto legato al tempo, è

una risorsa troppo limitata se viene sprecata.

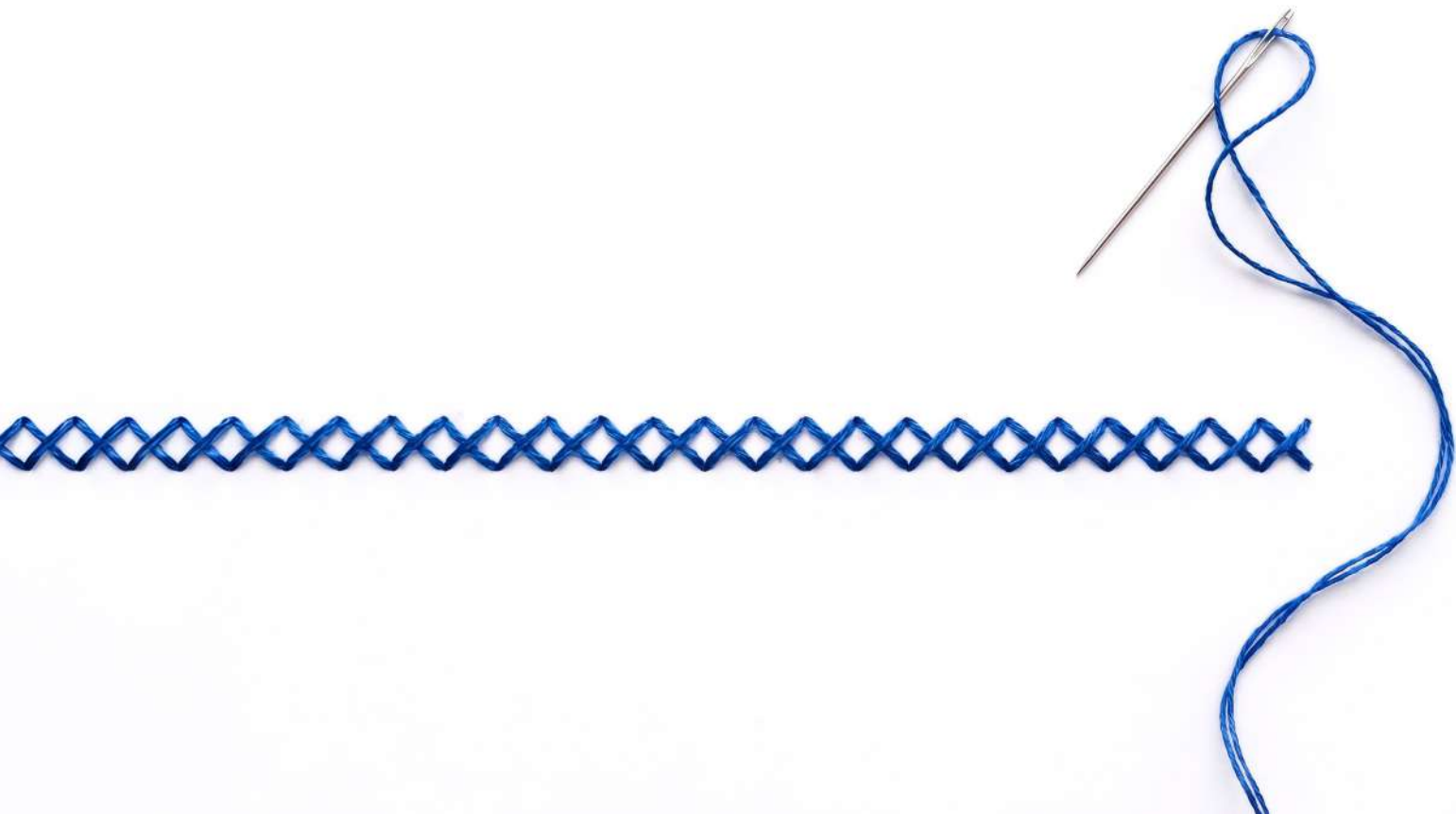
E se vi sentirete persi, ricordatevi che ogni grande viaggio comincia con un passo solo. Noi abbiamo iniziato così, e ogni giorno ricominciamo da capo con lo stesso entusiasmo e adeguandoci al cambiamento perché le cose cambiano velocemente e le regole causa-effetto non sono sempre chiare.

Il futuro non è davanti a voi: il futuro siete voi."

05

Il filo responsabile





Codice etico

Il Codice Etico di &PLUS, aggiornato ai principi UNI/PdR 125:2022, rappresenta un documento di governance di livello avanzato. Non si limita a enunciare valori generali, ma definisce:

- principi di legalità e correttezza
- obbligo di tracciabilità delle operazioni
- presidi di controllo interno
- disciplina dei conflitti di interesse
- tutela delle informazioni riservate
- regole di condotta nei rapporti con clienti, fornitori, PA e stakeholder
- collegamento tra violazioni e sistema sanzionatorio interno

Privacy

Per una società che tratta:

- dati payroll
- dati previdenziali
- dati disciplinari
- dati sanitari indiretti
- dati retributivi
- dati relativi a diversity, welfare e D&I

la privacy non è solo compliance, ma core business risk management.

In &PLUS il presidio privacy appare strutturalmente parte del modello operativo.

Qualità ISO 9001

La nascita di &PLUS S.r.l. S.t.p., nell'ottobre 2018, non ha rappresentato semplicemente l'avvio di una nuova realtà professionale nel panorama della consulenza del lavoro, ma l'inizio di un progetto imprenditoriale fondato su un'idea precisa di organizzazione: trasformare uno studio professionale in una struttura manageriale evoluta, capace di coniugare elevata competenza tecnica, prossimità al cliente, standardizzazione dei processi e miglioramento continuo.

Sin dalle sue origini, la Direzione ha maturato la convinzione che il tradizionale modello dello "studio professionale centrato sul singolo professionista" non fosse più sufficiente a rispondere alle esigenze di un mercato sempre più complesso, normato e competitivo. L'evoluzione della consulenza del lavoro – sempre più orientata verso attività di advisory, compliance, HR governance, organizzazione aziendale e gestione strategica del capitale umano – richiedeva infatti un modello organizzativo scalabile, misurabile e replicabile, capace di garantire continuità, qualità uniforme e affidabilità.

È in questo contesto che, contestualmente alla costituzione della società, la scelta di adottare un sistema conforme alla UNI EN ISO 9001 non è stata vissuta come adempimento formale o come elemento reputazionale da

esibire al mercato, ma come architettura di funzionamento dell'impresa.

Costruire processi, non soltanto servizi: fin dai primi mesi di attività, &PLUS ha lavorato per tradurre il proprio know-how professionale in processi organizzativi codificati, superando la logica della gestione individuale delle pratiche.

Sono stati quindi progressivamente definiti:

processi commerciali e di onboarding cliente

processi di raccolta, verifica e validazione dei dati payroll

processi di elaborazione paghe e controllo qualità multilivello

processi di consulenza specialistica

processi di gestione delle scadenze normative

processi di assistenza ispettiva e contenzioso

processi amministrativi interni

processi HR interni di selezione, formazione e sviluppo

processi di audit, monitoraggio KPI e customer satisfaction

La Direzione ha compreso molto presto che la qualità in una società di consulenza del lavoro

non coincide con l'assenza di errore, ma con la capacità organizzativa di prevenire l'errore, intercettarlo tempestivamente, gestirlo e apprendere sistematicamente da esso.

Tra il 2019 e il 2025, il Sistema di Gestione Qualità si è evoluto da strumento di controllo a leva culturale dell'organizzazione.

Nel riesame di Direzione 2025, l'Alta Direzione ha ricostruito il percorso compiuto evidenziando i principali risultati raggiunti come:

1) Centralità del cliente

L'organizzazione ha progressivamente trasformato la relazione con il cliente.

Il cliente non è più stato interpretato come semplice destinatario di elaborazioni tecniche (cedolini, adempimenti, denunce contributive), ma come interlocutore strategico, da accompagnare nella gestione del capitale umano e nelle scelte organizzative.

Ciò ha comportato:

maggiore personalizzazione del servizio

tempi di risposta strutturati

presidio consulenziale continuativo

sviluppo di servizi a maggior valore aggiunto

crescita della fidelizzazione

consolidamento di rapporti pluriennali

2) Gestione del rischio e continuità operativa

L'approccio risk based thinking, proprio della ISO 9001, è stato integrato nella governance.

Sono stati mappati rischi quali:

errori elaborativi

disallineamenti normativi

perdita di know-how

concentrazione di competenze

saturazione operativa

rischio reputazionale

dipendenza tecnologica

turnover interno

Su ciascun rischio sono state definite misure preventive, controlli e piani di mitigazione.

3) Capitale umano come fattore di qualità

Elemento centrale del riesame è stato il riconoscimento che la qualità dei servizi erogati coincide con la qualità delle persone che li producono.

&PLUS ha investito in:

formazione continua
aggiornamento normativo
percorsi di crescita interna
responsabilizzazione dei team
benessere organizzativo
modelli di leadership diffusa
integrazione tra professionalità senior e junior
turnover interno

La qualità è così diventata competenza organizzata, non solo eccellenza individuale.

Contesto 2025: qualità come vantaggio competitivo

Nel 2025, la Direzione ha preso atto che la certificazione ISO 9001 non rappresenta più soltanto un presidio organizzativo, ma un asset competitivo distintivo.

In un mercato in cui molti studi professionali mantengono modelli tradizionali, &PLUS si posiziona come:

struttura manageriale
partner consulenziale
organizzazione orientata ai processi
ambiente professionale evoluto
interlocutore affidabile per aziende complesse
modello di consulenza del lavoro ad alto valore aggiunto
integrazione tra professionalità senior e junior
turnover interno

Sicurezza ISO 27001

Nel corso del 2025 la società ha affrontato un passaggio evolutivo di particolare rilevanza strategica: la strutturazione e il consolidamento di un Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni, con l'obiettivo di garantire ai clienti – imprese, gruppi industriali e organizzazioni complesse – un presidio ancora più elevato in materia di riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni trattate.

Per una società di consulenza del lavoro, infatti, il patrimonio informativo rappresenta il principale asset aziendale: elaborazioni payroll, dati retributivi, informazioni previdenziali, contenzioso giuslavoristico, operazioni straordinarie, audit HR, sistemi premianti, piani di welfare, policy aziendali, flussi UniEmens, autoliquidazioni, compliance privacy e, più in generale, una mole rilevante di dati personali e dati strategici dei clienti, spesso qualificabili come ad elevata sensibilità sotto il profilo organizzativo e reputazionale.

In tale scenario, l'Alta Direzione ha ritenuto che la sicurezza delle informazioni non dovesse più essere interpretata esclusivamente come presidio tecnologico, ma come elemento centrale della governance aziendale, integrato nei processi, nelle responsabilità e nelle scelte strategiche dello Studio.

Dal confronto con clienti, partner tecnologici, auditor e stakeholder interni è emerso un dato particolarmente significativo: la sicurezza informativa è diventata un elemento distintivo del posizionamento competitivo della società.

I clienti non percepiscono più lo Studio soltanto come fornitore di servizi paghe e consulenza giuslavoristica, ma come partner affidabile nella gestione di informazioni strategiche e sensibili.

Questo ha prodotto:

maggiore fidelizzazione

miglioramento reputazionale

rafforzamento della brand identity

maggiore attrattività verso clienti di dimensioni medio-grandi

Modello organizzativo

Tecnicamente, &PLUS S.r.l. S.t.p. Società Benefit presenta un assetto che può essere definito: “modello organizzativo avanzato di consulting firm compliance-driven” fondato su:

Ethics by design

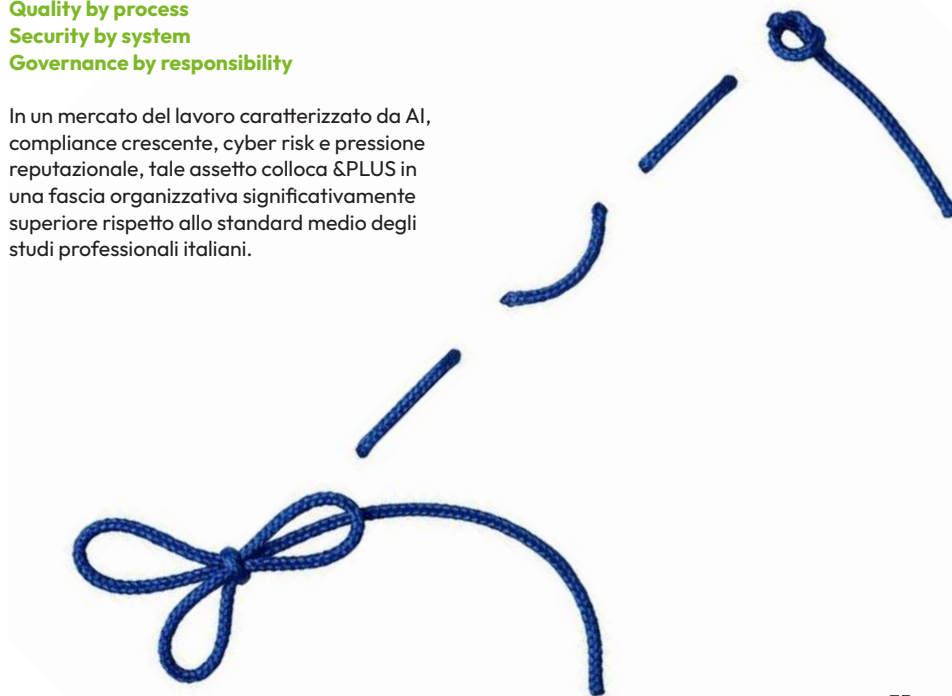
Privacy by design

Quality by process

Security by system

Governance by responsibility

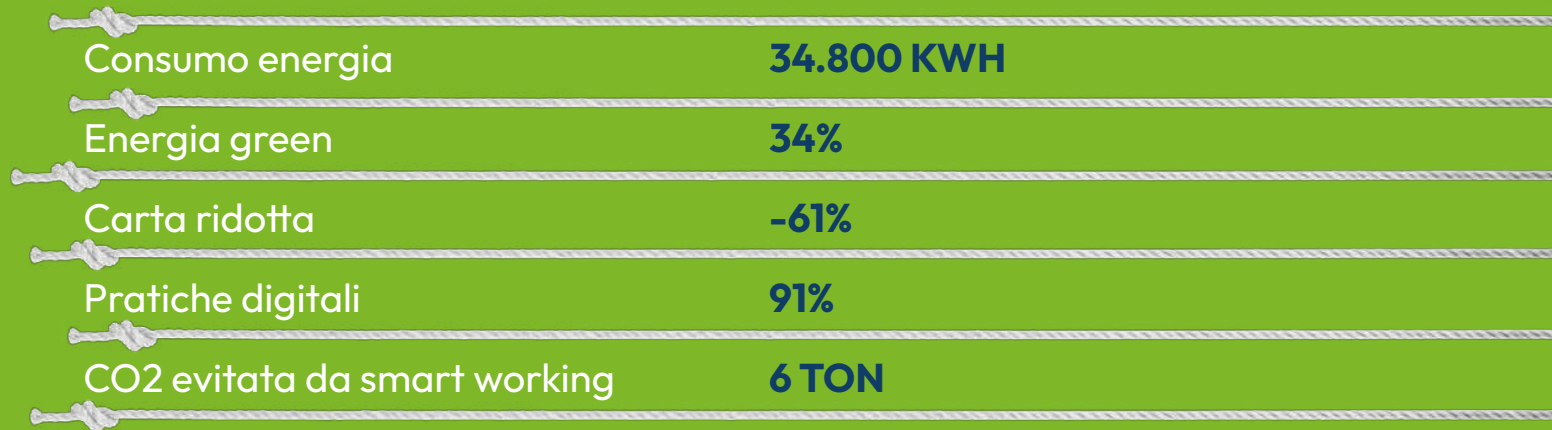
In un mercato del lavoro caratterizzato da AI, compliance crescente, cyber risk e pressione reputazionale, tale assetto colloca &PLUS in una fascia organizzativa significativamente superiore rispetto allo standard medio degli studi professionali italiani.



06

L'impronta leggera (sull'ambiente)

Nel 2025:



Consumo energia	34.800 KWH
Energia green	34%
Carta ridotta	-61%
Pratiche digitali	91%
CO2 evitata da smart working	6 TON

07

Il disegno futuro (il nostro abito su misura)



Non esistono due imprese uguali.
Come non esistono due storie uguali, due
organizzazioni identiche o due comunità di
lavoro perfettamente sovrapponibili.
Ogni impresa ha una propria trama interna:
persone, relazioni, equilibri, tensioni,
ambizioni, talenti, criticità, aspirazioni.
Per questo crediamo che anche la consulenza
del lavoro debba cambiare forma.
Non standardizzata.
Non seriale.
Non uguale per tutti.
Su misura.

Come un abito ben confezionato,
un'organizzazione sostenibile nasce
dall'ascolto, dall'analisi accurata, dalla scelta
dei materiali giusti, dalla precisione della
cucitura e dalla capacità di adattarsi nel
tempo alla forma di chi la indossa.

Questo è il nostro lavoro.
Selezionare i fili migliori delle competenze
professionali.
Intrecciarli in una trama robusta di regole,
visione e organizzazione.
Sciogliere i nodi che frenano il cambiamento.
Cucire soluzioni sartoriali attorno alle
esigenze di ogni impresa.
Perché dove molti vedono contratti, cedolini e
adempimenti, noi vediamo qualcosa di molto
più importante:
la possibilità di costruire lavoro di qualità.

E il lavoro di qualità, come ogni abito fatto
bene, si riconosce da come veste nel tempo.



