

BILANCIO SA8000

GI GROUP S.p.A.

Anno 2019



INDICE

INTRODUZIONE	4
1. PERCORSO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	6
2. LA CERTIFICAZIONE E IL BILANCIO SA8000 DI GI GROUP S.P.A.	9
3. LA POLITICA SA8000 DI GI GROUP S.P.A.	10
4. I PRINCIPI DELLA NORMA	12
4.1. Lavoro Infantile	12
4.2. Lavoro Forzato o Obbligato	14
4.3. Salute e Sicurezza	16
4.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	18
4.5. Discriminazione	21
4.6. Pratiche Disciplinari	24
4.7. Orario di Lavoro	26
4.8. Retribuzione	28
4.9. Sistema di Gestione SA8000 (SGSA)	30
4.9.1. Policy, procedure, politiche	30
4.9.2. Social Performance Team (SPT)	30
4.9.3. Risk Assessment	31
4.9.4. Monitoraggio	31
4.9.5. Coinvolgimento Interno/Comunicazione	32
4.9.6. Segnalazioni e Reclami	34
4.9.7. Verifica Esterna/Stakeholder Engagement	34
4.9.8. Azioni Correttive/Preventive	38
4.9.9. Capacity Building	38
4.9.10. Gestione dei Fornitori	41
5. GLOSSARIO E SIGLE	44

Introduzione



Il Bilancio SA8000 di Gi Group S.p.A. risponde alla nostra volontà di condividere in maniera trasparente con gli Stakeholder un momento di riesame del nostro percorso di Responsabilità Sociale, analizzando gli approcci e le performance ottenute, in particolare, rispetto ai singoli requisiti della Norma.

Essendo consapevoli del ruolo pubblico e sociale della nostra **Mission**, e allo scopo di utilizzare questo documento come un canale di comunicazione e coinvolgimento di tutte le parti interessate nel **Framework di CSR** del Gruppo, l'attuale edizione del Bilancio SA8000 allarga l'orizzonte di riferimento, andando ad evidenziare quegli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU, che sosteniamo con il nostro lavoro quotidiano o anche attraverso iniziative specifiche di volontariato. In particolare, relativamente al perimetro definito dallo Standard SA8000 e alla nostra stessa Mission aziendale, sentiamo particolarmente vicini gli **SDGS numero 8 e numero 4**, e su specifici punti di questi obiettivi intendiamo impegnarci a livello di governance aziendale, di strategia di business, e attraverso iniziative di CSR e volontariato d'impresa.

Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.

8.5 Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.

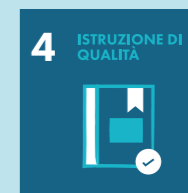
8.6 Ridurre entro il 2030 la quota di giovani disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di studio o formazione.

8.7 Prendere provvedimenti immediati ed effettivi per sradicare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e alla tratta di esseri umani e garantire la proibizione ed eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, compreso il reclutamento e l'impiego dei bambini soldato, nonché porre fine entro il 2025 al lavoro minorile in ogni sua forma.

8.8 Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, in particolare le donne, e i precari.

Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti

4.4 Aumentare considerevolmente entro il 2030 il numero di giovani e adulti con competenze specifiche -anche tecniche e professionali- per l'accesso a posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditoria.



Percorso di Responsabilità Sociale

La storia di Gi Group ha inizio oltre 20 anni fa, nel 1998, con l'apertura delle prime quattro filiali Générale Industrielle Italia in Lombardia, Veneto, Piemonte, Toscana, e da lì si sviluppa attraverso l'acquisizione, nel 2004, di Worknet, creando una nuova realtà che diventa il primo operatore italiano.

Con l'inizio del percorso di internazionalizzazione, nel 2007, l'azienda si trasforma nella **prima multinazionale italiana del lavoro**, attiva in oltre 50 Paesi in tutto il mondo, tra presenza diretta e partnership.

Nella nostra evoluzione abbiamo continuato ad integrare diversi aspetti del mondo del lavoro e differenti identità aziendali, equilibrando il nostro percorso di **Responsabilità Sociale** tra la forte attenzione alla centralità della persona, che ci ha sempre caratterizzati, e un più ampio respiro internazionale.

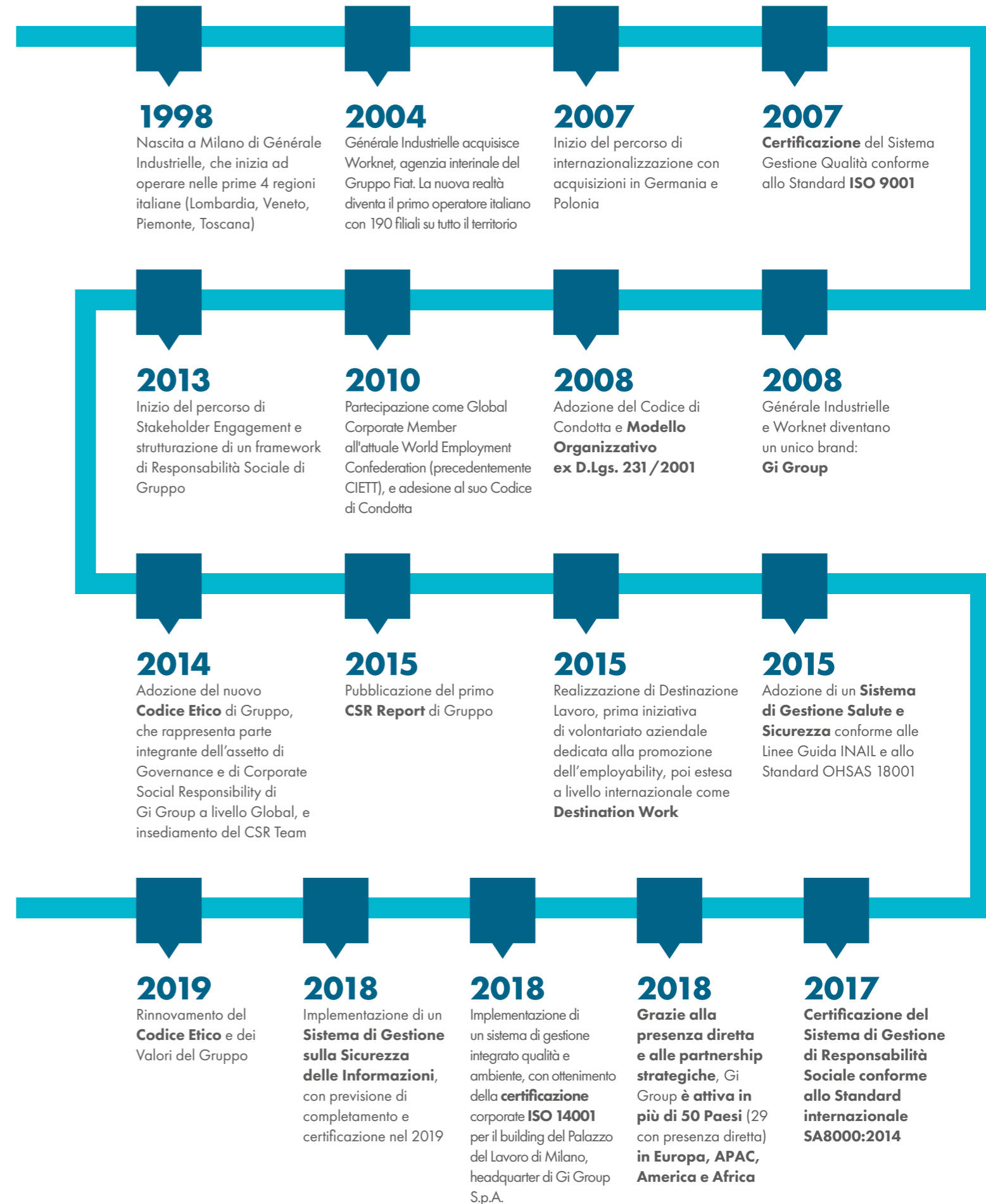
Proprio l'ampliamento dei nostri confini ha sollecitato l'esigenza di rafforzare un terreno comune di valori ed obiettivi – a partire dalla concezione stessa dell'impresa di cui facciamo parte – che ci aiutasse a consolidare la nostra identità aziendale e ad intraprendere con sempre più determinazione il cammino di sviluppo per le persone e per la Comunità con cui operiamo.

A livello di specifica organizzazione aziendale, la tensione al miglioramento continuo si è concretizzata invece nell'adozione progressiva – e ancora in fase di incremento – di sistemi di gestione, che hanno fatto confluire la rigorosa compliance e l'innovazione del servizio in metodi e condizioni di lavoro efficaci e capaci di soddisfare i requisiti di tutti gli Stakeholder.

La filosofia del miglioramento continuo fa parte del nostro DNA, e per questo siamo convinti di poter ancora progredire ed evolvere, e vogliamo farlo, con il coinvolgimento di tutte le parti interessate.

A livello globale, questo ha portato all'adozione, nel 2014, di un Codice Etico di CSR, rispetto al quale tutte le società del Gruppo devono conformare la propria governance e le proprie policy.

Nel 2019 abbiamo deciso di rinnovare i nostri core value e, di conseguenza, il nostro Codice Etico per renderli ancora più comprensibili e farli vivere nel lavoro di tutti i giorni. Rivedere i valori insiti nel nostro DNA dal 1998 è una scelta che va oltre le parole poiché, come afferma il Fondatore di Gi Group Stefano Colli-Lanzi, **"I nostri nuovi valori rispecchiano i progressi che abbiamo compiuto in questi ventuno anni e la nostra direzione futura"** per l'azienda e per i dipendenti di tutte le Countries.



La Certificazione e il Bilancio SA8000 di Gi Group S.p.A.

All'interno degli indirizzi di governance dati dall'Alta Direzione, riveste particolare importanza – per la natura stessa del core business aziendale – la strutturazione del **Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale** di Gi Group S.p.A. In data **12 aprile 2017** abbiamo ottenuto la Certificazione di piena conformità allo **Standard SA8000:2014** per quanto riguarda l'attività di erogazione di servizi di somministrazione di lavoro e ricerca e selezione del personale.

Il percorso di certificazione ha permesso di rafforzare le connessioni tra i diversi sistemi di gestione già in essere in azienda, e tra questi e la strategia di Responsabilità Sociale del Gruppo, declinandone alcune caratteristiche secondo le specificità di ambito della Norma. Gli indicatori di performance stabiliti dal Performance Indicator Annex sono stati customizzati sulla realtà aziendale e vengono monitorati dal Social Performance Team e dal Top Management tramite un cruscotto dedicato.

Nota tecnica

Il Bilancio SA8000 che presentiamo prende in esame alcuni indicatori specifici, ad evidenza dello stato attuale del Sistema, mentre il set completo è reso disponibile all'Ente Certificatore.

Per ogni punto norma si riassume l'approccio di Gi Group in merito, relativamente ai dipendenti di struttura dell'azienda (di seguito anche semplicemente "dipendenti") e ai lavoratori in somministrazione (di seguito anche semplicemente "lavoratori"), con i relativi obiettivi di miglioramento, formulati in ragione degli specifici scenari di riferimento, e le iniziative di spicco realizzate durante l'anno.

La struttura alterna descrizioni più istituzionali, dedicate agli approcci e risultati del Sistema di Gestione, e interventi più narrativi, dedicati alle iniziative ed esperienze che hanno animato il nostro 2019.

3

La Politica SA8000 di Gi Group S.p.A.

Gi Group identifica come centrale e prioritario il proprio impegno verso la **Responsabilità Sociale** coerentemente con la volontà espressa nella **Mission** aziendale:

“contribuire, da protagonista e a livello globale, all’evoluzione del mercato del lavoro e all’educazione al valore personale e sociale del lavoro”.

In particolare Gi Group è conscia del proprio ruolo sociale, in quanto multinazionale del lavoro, chiamata a configurarsi come un interlocutore primario per le Istituzioni e a partecipare attivamente alla definizione di una miglior regolamentazione per lo sviluppo del mercato e delle Comunità Locali.

Coerentemente con questa visione, si è dotata di un **Codice Etico**, che esprime l’insieme dei valori e dei principi che l’Azienda ha deciso di adottare nello svolgimento della propria attività e nel rapporto con tutti i propri interlocutori, e ha deciso di dare ulteriore concretezza agli impegni assunti, adottando un **Sistema di Gestione SA8000:2014®** con esso coerente, che rafforzi i valori fondanti di Responsabilità Sociale nell’approccio al mercato del lavoro e alla società civile in cui opera.

Il Sistema di Gestione SA8000:2014®, di cui questa **Politica** è espressione, rappresenta per Gi Group il quadro generale operativo in virtù del quale l’organizzazione è in grado di assicurare una completa conformità delle proprie prestazioni in ambito di Responsabilità Sociale con riferimento ai requisiti dello Standard.

La Direzione di Gi Group dichiara quindi il proprio **impegno** a rendere effettivo ed operante il Sistema di Gestione SA8000:2014® e di migliorarne continuamente l’efficacia.

A tal fine la Direzione dell’Azienda si impegna ad aderire e a conformare le proprie politiche e procedure:

- a tutti i requisiti della Norma di riferimento SA8000:2014®;
- alle norme e convenzioni Internazionali e alle Convenzioni dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) di riferimento richiamate dallo Standard;
- alle Leggi nazionali applicabili, alle normative di settore, alle condizioni contrattuali e a ogni altro requisito volontariamente sottoscritto e adottato.

Gli impegni specifici di rispetto dei requisiti SA8000:2014® sono in sintesi:

- non favorire, impiegare o sostenere l’utilizzo del lavoro infantile;
- non favorire, impiegare o sostenere il lavoro forzato;
- garantire luoghi di lavoro adeguati, sicuri e salubri e attuare misure per prevenire incidenti, infortuni, malattie professionali;
- rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle Organizzazioni Sindacali;
- non effettuare né sostenere alcun tipo di discriminazione nei confronti del personale in base ad alcuna condizione;
- non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari o abusi verbali contrari al rispetto della dignità delle persone;
- adeguarsi e rispettare l’orario di lavoro previsto dalla legge, dagli accordi nazionali e locali e dai contratti collettivi nazionali applicati;
- retribuire i dipendenti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di appartenenza;
- attuare un processo di qualifica e monitoraggio nei confronti dei Fornitori che tenga in considerazione, per quanto rientrante nelle possibilità dell’Azienda, anche la conformità ai requisiti di SA8000:2014®;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione sullo Standard SA8000.

La Direzione si impegna altresì:

- ad assegnare adeguate risorse all’attuazione e al miglioramento del Sistema di Gestione SA8000:2014®;
- a diffondere la Politica di Responsabilità Sociale ai diversi portatori di interesse, attraverso opportuni canali di comunicazione ed attività informative;
- a coinvolgere le parti interessate;
- a non attuare alcuna forma di ritorsione nel caso in cui fossero segnalate azioni o comportamenti dell’Azienda non conformi alla Norma SA8000:2014®.

L’Azienda definisce e mantiene un piano di comunicazione interna ed esterna per fornire un’adeguata e sistematica informazione sui risultati della gestione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale.

La Direzione, inoltre, verifica periodicamente l’efficacia della Politica e del Sistema di Gestione della SA8000:2014® attraverso il Riesame del Sistema, in occasione del quale vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali e stabiliti obiettivi di miglioramento.

4

I principi della Norma

4.1. Lavoro Infantile

Gi Group non ricorre né da sostegno all'utilizzo del **lavoro infantile** e ha definito una specifica procedura GIG SA PRO 01- "Procedura di rimedio lavoro infantile", resa accessibile a tutti i dipendenti e disponibile a tutte le parti interessate.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni delle suddette condizioni può segnalare una non conformità al Social Performance Team, che attiverà di conseguenza le azioni previste dalla procedura, definendo quelle più idonee e coinvolgendo i dovuti interlocutori, in base alla situazione specifica.

I processi di assunzione dei lavoratori con contratto di somministrazione si basano su policy rigorose, che prevedono verifiche preventive, meccanismi di controllo e segregazione delle responsabilità, appositamente disegnate allo scopo di garantire il rispetto della Norma e dalla legislazione applicabile – Art. 37 Costituzione, L. 977/67, D.Lgs. 345/99, D.Lgs. 262/2000.

Tra i lavoratori in somministrazione, si è mantenuto il massimo grado di controllo rispetto ai requisiti di occupabilità e di inserimento lavorativo, limitando a un percentuale minima l'assunzione di giovani lavoratori.

L'azienda ha stabilito invece che la linea guida per l'assunzione di personale di struttura debba escludere l'assunzione di giovani lavoratori: e anche nel 2019 l'azienda è rimasta coerente con le posizioni scelte, senza assumere minorenni all'interno dell'organico, ma mantenendo attivo il progetto di ospitalità per i ragazzi in Alternanza Scuola Lavoro, con numeriche lievemente più contenute rispetto agli anni precedenti.

Il progetto di orientamento coordinato dalla funzione Candidate Management sviluppato all'esterno dell'azienda ha preso, invece, enorme slancio durante l'anno solare 2019. Ben 263 colleghi sono stati impegnati in prima persona nelle iniziative di orientamento dedicato a scuole e studenti, che sono state articolate in diversi format per adattarsi al target di partecipanti e alle loro esigenze di approccio e inserimento nel mondo del lavoro: dai laboratori e workshop di orientamento più classici, ai webinar, ai cv check, ai recruiting day, ai career day.

Gli incontri si sono sviluppati per 1700 ore, suddivise in 600 iniziative, e hanno raggiunto 25.000 ragazzi di scuole superiori e università.

A questi si aggiungono 1476 ore di formazione sicurezza finanziata FORMA.TEMP in 357 corsi per 5941 ragazzi delle scuole superiori.

Percentuale di giovani lavoratori in organico			
Risultati	2017	2018	2019
Dipendenti di struttura < 18 anni	0	0	0
Lavoratori somministrati < 18 anni	0,04%	0,03%	0,01%

Ospitalità di studenti in Alternanza Scuola-Lavoro			
Risultati	2017	2018	2019
Studenti coinvolti nel progetto Alternanza Scuola-Lavoro	63	61	54
Istituti coinvolti nel progetto Alternanza Scuola-Lavoro	37	38	26
Siti Gi Group coinvolti nel progetto Alternanza Scuola-Lavoro	40	34	20
Tutor Gi Group coinvolti nel progetto Alternanza Scuola-Lavoro	48	39	22

Eventi di education e orientamento per studenti			
Risultati	2017	2018	2019
Eventi sul territorio	85	128	600
Ragazzi coinvolti	11.500	10.400	25.000

4.2. Lavoro Forzato o Obbligato

Garantire il contrasto all'utilizzo del lavoro forzato ed obbligato, per un'Agenzia per il Lavoro che opera all'interno del mercato italiano – già tutelato dalle leggi nazionali – significa in particolare non trattenere documenti d'identità in originale e non richiedere al personale o ai lavoratori con contratto di somministrazione di pagare somme come "deposito" all'inizio del rapporto di lavoro, assicurando che non ci sono commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.

Questo aspetto di **gratuità del servizio** è sottolineato, all'interno delle offerte di lavoro, attraverso il richiamo dell'Autorizzazione Ministeriale in base alla quale operiamo, ed è poi specificato all'interno dei documenti preassuntivi e nei format contrattuali. Il CCNL delle Agenzie per il Lavoro è esposto alla consultazione presso la bacheca di ogni filiale sul territorio così come il "Vademecum" per la gestione del rapporto di lavoro – riportante chiaramente anche tale indicazione di gratuità del servizio, unitamente alle indicazioni per la richiesta di ferie e permessi. Le "Istruzioni operative da osservare in tema di malattia/infortuni, ferie/permessi – rilevazione presenze" sono distribuite ad ogni lavoratore anche in fase di prima assunzione.

Il CCNL Commercio e Terziario, per i dipendenti di struttura, è a disposizione di chiunque voglia consultarlo sulla Intranet aziendale, così come tutti i documenti riguardanti la regolamentazione del rapporto di lavoro.

Il personale è altresì informato delle modalità per inoltrare alla Direzione Risorse Umane e ai suoi addetti richieste di tipo specifico e/o personale.

Il recepimento del punto norma, pertanto, nel nostro contesto aziendale si configura più che come contrasto al lavoro obbligato, come **monitoraggio puntuale** delle dinamiche di turnover e delle motivazioni che sono alla base del mantenimento o della cessazione del rapporto di lavoro.

Per il 2019 erano stati posti **obiettivi** che, tanto per i dipendenti di struttura quanto per i lavoratori in somministrazione, si concentravano sul monitoraggio del segmento iniziale del rapporto di lavoro.

Il monitoraggio delle cessazioni ante scadenza rappresenta un indicatore di particolare importanza sia per quanto riguarda i lavoratori somministrati che per i lavoratori diretti. In entrambi i casi, le funzioni coinvolte attuano **specifiche analisi** volte ad approfondire le motivazioni dei lavoratori cessati per dimissioni volontarie, al fine di contenere i rischi connessi al turnover.

L'obiettivo 2019 di retention sui neoassunti di struttura è stato raggiunto, attraverso lo sviluppo di politiche di fidelizzazione dei dipendenti, incremento del senso di appartenenza, coinvolgimento anche attraverso attività di Stakeholder engagement, programmi di formazione, prospettive legate allo sviluppo di carriera.

Non vengono richieste somme di denaro a fronte delle prestazioni lavorative né sono in uso forme di prestito che possano configurarsi come lavoro obbligato. Vengono applicate le regole in merito agli anticipi del TFR e non vengono richieste per nessun motivo forme di interessi.

Tutto il personale è libero di porre fine al rapporto di lavoro ed è a conoscenza delle **modalità di recesso** – compresi i termini di preavviso (come previsto dal Contratto Collettivo di riferimento) al Datore di Lavoro – nonché delle modalità per poter ricevere le ultime retribuzioni una volta ultimato il rapporto stesso, tramite consegna e messa a disposizione di documenti specifici.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, si agisce sempre nella consapevolezza che la gestione della risorsa è condivisa con l'azienda utilizzatrice.

Il **turnover aziendale** è risultato meno impattante, evidenziando una stabilizzazione dell'organico di struttura, che ha beneficiato della forte espansione degli anni precedenti. Il turnover del personale in somministrazione, invece, è stato fortemente riequilibrato da un rafforzamento delle stabilizzazioni che nel triennio si sono triplicate.

Alla luce di questa analisi, gli obiettivi di monitoraggio vengono confermati anche per il 2020.

Retention personale dipendente			
Risultati	2017	2018	2019
Anzianità aziendale media dipendenti	6,27 anni	5,93 anni	6,53 anni
Cessazioni ante scadenza dipendenti	7,68%	8,95%	11,73%
Tasso di compensazione del turnover dipendenti	246%	234%	96%

Anzianità aziendale personale dipendente



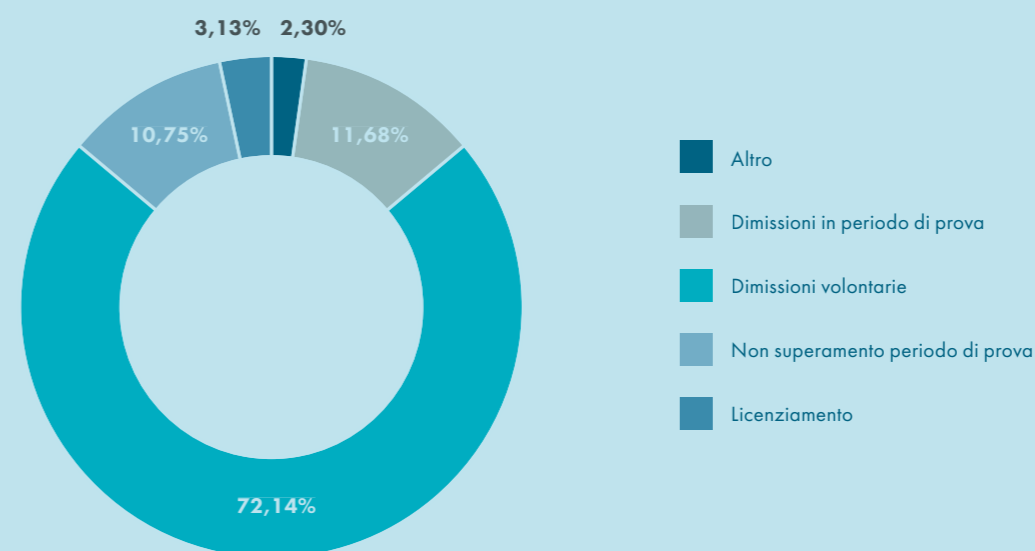
Assunzioni e cessazioni lavoratori somministrati

Risultati	2017	2018	2019
Dimissioni vs Assunzioni dei lavoratori somministrati	2,72%	4,51%	9,82%

Stabilizzazione lavoratori somministrati

Risultati	2017	2018	2019			
Lavoratori a Tempo Determinato	87.407	95%	91.147	92,82%	86.290	87,40%
Lavoratori a Tempo Indeterminato	4.183	5%	7.050	7,18%	12.436	12,60%

Motivo cessazione ante scadenza dei lavoratori in somministrazione



4.3. Salute e Sicurezza

Gi Group garantisce un luogo di lavoro **sicuro e salubre** e adotta misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

A tale fine l'Azienda provvede ad adempiere a tutti gli obblighi prescritti dal D.lgs 81/08 e successive modifiche e integrazioni.

In coerenza ai dettami legislativi è stata effettuata l'analisi dei rischi valutando la stima del rischio e le misure di prevenzione e protezione, e sono state definite le figure e relative responsabilità dell'implementazione di quanto previsto in materia di salute e sicurezza dal D.lgs 81/08, come risulta dalla documentazione di valutazione dei rischi, e del Sistema di Gestione SA8000:2014.

Gi Group provvede a far sì che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di salute e sicurezza, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato, con i dovuti aggiornamenti del caso.

Tutti i dipendenti hanno accesso a bagni puliti e acqua potabile sul luogo di lavoro.

Relativamente al personale in somministrazione, Gi Group attua tutti gli obblighi di propria competenza, come da norma di legge e da accordi contrattuali con le aziende utilizzatrici.

Dal 2015, Gi Group S.p.A. si è dotata di un **Sistema di Gestione Salute e Sicurezza (SGSL)** conforme alle linee guida UNI INAIL ormai consolidato e reso disponibile a tutti i lavoratori tramite la Intranet aziendale.

SGSL permette a tutti i dipendenti di essere costantemente aggiornati su eventuali modifiche di gestione ed organizzative in materia di salute e sicurezza, e fornisce strumenti di comunicazione di eventuali incidenti e/o situazioni pericolose, che vengono puntualmente trattate.

A maggior tutela del requisito, Gi Group S.p.A. ha affiancato a SPT un **Comitato Salute e Sicurezza** – CSS – costituito da una rappresentanza equilibrata di figure manageriali e dei lavoratori.

Il completamento del piano di miglioramento del SGSL secondo quanto stabilito nella Riunione Periodica ex art 35 rappresenta un **obiettivo** aziendale imprescindibile e rinnovato di anno in anno, seguendo la logica del miglioramento continuo, che spinge a prendere in considerazione sempre nuovi aspetti.

Per quanto riguarda i dipendenti di struttura, detti **obiettivi** vengono tutti monitorati e le azioni correttive e di miglioramento, work in progress, non presentano criticità.

Il dato degli indici di frequenza e gravità degli infortuni restituisce, per il 2019, valori sotto controllo. Con un numero di infortuni estremamente basso, la durata media viene statisticamente influenzata anche dal singolo accadimento.

Nell'ambito della somministrazione, le leve a disposizione delle APL per incidere sui livelli di sicurezza dei propri lavoratori sono circoscritte, e si concentrano sulla prevenzione e sulla diffusione della cultura della sicurezza.

Per questo, l'**obiettivo** principale riguarda la focalizzazione della formazione **Forma.Temp** (in particolare della formazione base) sul tema della sicurezza sul lavoro, con il dato di candidati e lavoratori formati in ulteriore crescita.

Il contratto di assunzione e somministrazione dei lavoratori riporta in allegato il Modulo Rischi specifico e le informazioni ivi riportate inerenti la salute e sicurezza sul lavoro sono di esclusiva provenienza dell'Utilizzatore.

Il modulo, compilato dal cliente, permette di rendere edotti i lavoratori rispetto agli specifici rischi di ciascuna missione.

In ogni filiale viene messo a disposizione anche il materiale **Ebitemp** relativo agli obblighi previsti dalla legge in materia di igiene e sicurezza sul lavoro inerenti la somministrazione di lavoro, e ad ogni singola prestazione di lavoro o lettera di assegnazione viene consegnata la nota informativa su:

“Obblighi previsti dalla legge in materia di igiene e sicurezza sul lavoro inerenti la somministrazione di lavoro”.

I dati relativi alla durata e al numero di infortuni che hanno coinvolto lavoratori somministrati risultano pertanto influenzati da numerosi fattori, quali ad esempio la tipologia di CCNL delle aziende utilizzatrici e le mansioni dei lavoratori e, non ultime, dalle modifiche normative intervenute relativamente alle comunicazioni a fini statistici ed informativi di dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno..

Indici infortunistici personale dipendente			
Risultati	2017	2018	2019
Indice di gravità infortuni dipendenti	0,11	0,09	0,02
Indice di frequenza infortuni dipendenti	7,61	4,72	2,70
Durata media infortuni dipendenti	12,89 giorni	25,54 giorni	16,25 giorni

Indicatori infortuni lavoratori somministrati			
Risultati	2017	2018	2019
Totale infortuni lavoratori somministrati	1.300	1.655	1.779
Totale giorni di infortunio lavoratori somministrati	20.550	28.505	33.595
Durata media infortuni lavoratori somministrati	15,81 giorni	17,22 giorni	18,88 giorni
Percentuale lavoratori coinvolti in infortuni	1,38%	1,64%	1,8%
Corsisti in moduli di formazione Accordo Stato Regioni	17.242 corsisti	17.136 corsisti	21.950 corsisti

4.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Gi Group rispetta il diritto di tutti i dipendenti e lavoratori di **formare, partecipare ed organizzare** sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente. Il personale è informato di questo diritto e del fatto che può aderire liberamente a qualsiasi organizzazione di lavoratori, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o ritorsioni, né per il personale coinvolto né per i loro rappresentanti.

Poiché la partecipazione a organizzazioni sindacali è completamente in potere di dipendenti e lavoratori, l'**obiettivo** è quello di monitoraggio sulla possibilità di aderire liberamente a organizzazioni sindacali e di avvalersi di permessi sindacali, se del caso.

Gi Group rispetta quanto previsto dal CCNL e suoi aggiornamenti, richiamando tale documento nei contratti individuali con i propri dipendenti e lavoratori.

Il personale aziendale può agevolmente consultare il CCNL di riferimento sia sulla Intranet che nell'area personale del **portale HR**.

Le aziende utilizzatrici con le quali Gi Group sviluppa il proprio rapporto commerciale aderiscono a più di 220 diversi CCNL. Nel 2019, il 75% dei contratti viene suddiviso tra 10 CCNL principali, con un mantenimento dei tre principali CCNL di riferimento, **DMO, Metalmeccanico Industria e Commercio**.

Adesione alle organizzazioni sindacali			
Risultati	2017	2018	2019
Dipendenti aderenti	1,2%	0,7%	0,6%
Dipendenti iscritti	16	11	10
Lavoratori somministrati aderenti	1,73%	2,24%	2,5%
Lavoratori somministrati iscritti	1.580	2.195	2.467

N° CCNL serviti			
Risultati	2017	2018	2019
Totale CCNL	234	235	224

Contratti di assunzione suddivisi per CCNL

Quote CCNL serviti in percentuale			
Risultati	2017	2018	2019
Federdistribuzione – terziario / DMO	21,72%	17,92%	25,35%
Metalmeccanica industria	14,32%	15,21%	9,93%
Commercio	12,69%	13,36%	9,58%
Alimentari industria	6,01%	5,30%	5,07%
Turismo confcommercio	3,54%	4,31%	6,75%
Spedizioni e trasporti industria	-	3,07%	6,27%
Servizi di pulizia industria	3,20%	3,79%	4,84%
Turismo aica	3,02%	3,10%	-
Telecomunicazioni	2,42%	2,80%	-
Enti locali	2,26%	2,49%	3,62%
Gomma e plastica industria	-	2,10%	-
Lavoro Domestico	-	-	2,40%
Totale CCNL con quote comprese tra >2%	14,46%	10,78%	11,13%
Totale CCNL con quote comprese tra <1%	16,36%	15,74%	15,06%



4.5. Discriminazione

Gi Group garantisce **pari opportunità** a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

La selezione del personale avviene sulla base di parametri oggettivi in termini di competenze, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire. Tutti i dipendenti hanno **pari accesso** alla formazione, a seconda delle necessità aziendali e dei percorsi professionali. Il lavoro è remunerato secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, così come le promozioni, i licenziamenti e i pensionamenti sono regolati in accordo con il CCNL adottato.

Tutti i documenti e le indicazioni relative a Organizzazione, Selezione, Amministrazione del personale, Benefits, Formazione e sviluppo, Procedure HR sono disponibili nella sezione HR della Intranet aziendale.

Ciascun dipendente o lavoratore è libero di seguire i propri principi purché siano in accordo con il **Codice Etico aziendale**, e non sono ammessi comportamenti offensivi della sfera personale di ciascuno, né comportamenti – inclusi gesti, linguaggio, contatto fisico – che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

L'attività di Agenzia per il Lavoro è pienamente conforme al rispetto delle norme e leggi internazionali e nazionali atte a scongiurare forme di discriminazione, a partire dal D.lgs. n. 276/2003, che pone un ampio divieto di ogni pratica discriminatoria nello svolgimento dell'attività di ricerca e selezione del personale.

Tutte le indicazioni per la corretta formulazione delle offerte sono racchiuse in specifiche istruzioni operative, mentre i flussi di selezione sono tracciati tramite appositi sistemi informativi, che permettono la codifica oggettiva delle caratteristiche professionali dei candidati.

L'**obiettivo di monitoraggio** previsto sull'erogazione del servizio è **attuato attraverso audit interni e KPI di funzione**, senza rilevare anomalie di processo.

La composizione dell'organico interno di Gi Group si mantiene sostanzialmente uniforme (nella suddivisione di genere e nelle fasce di età) rispetto agli anni precedenti. Pur con l'obiettivo di garantire le massime tutele alla popolazione femminile – per favorirne i percorsi di entrata nel mondo del lavoro e di sviluppo di carriera – Gi Group non pone alcuna barriera all'entrata in azienda per la popolazione maschile, e da questa posizione di non discriminazione si generano le lievi variazioni percentuali nella proporzione tra uomini e donne in azienda.

Prosegue con risultati estremamente positivi il monitoraggio sulla coerenza di ruolo e percorso professionale mantenuta al rientro dalla maternità.

L'obiettivo di rafforzare proprio i percorsi di crescita interna, garantendo la parità di accesso a tutti i dipendenti, è stato perseguito dalla Direzione Risorse Umane attraverso l'implementazione di un progetto estremamente articolato.

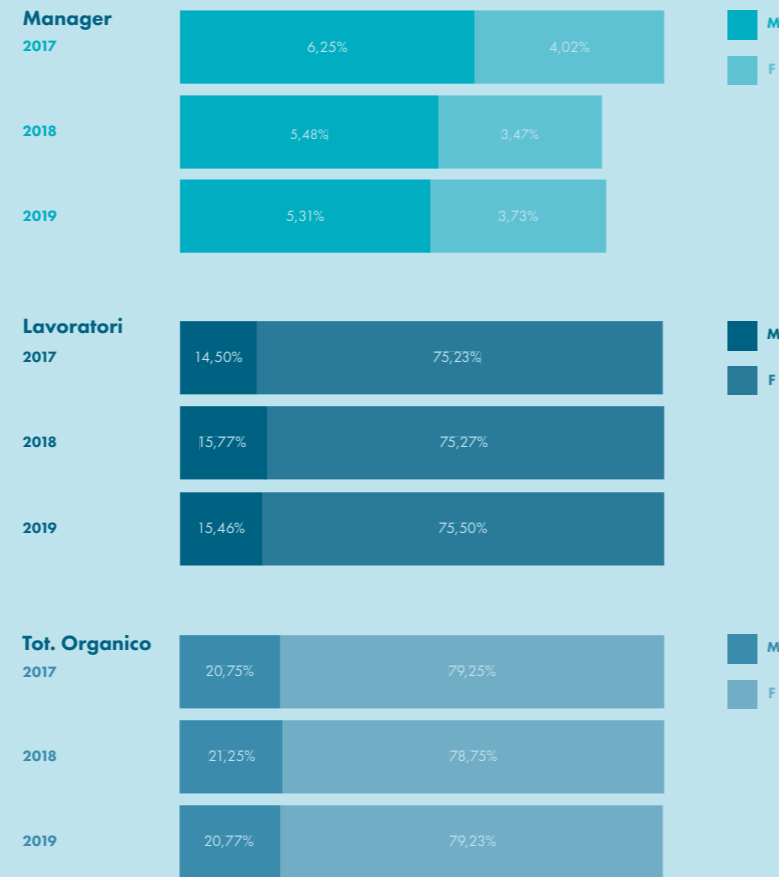
Dalla clusterizzazione delle filiali si arriva a una specializzazione dei ruoli evoluta, che porta ad ampliare le opportunità di crescita interna e rafforzare i percorsi formativi connessi alle competenze attese per ciascun ruolo.

Il cuore di questo processo è rappresentato dal potenziamento del modello di competenze, applicato alla valutazione delle performance e linkato con i percorsi di sviluppo di **seniority** e di **salary review**, che la recepiscono e da questa prendono slancio. La connessione dei tre aspetti garantisce così una ulteriore oggettivazione dei criteri che supportano i percorsi di mobilità verticale e orizzontale.

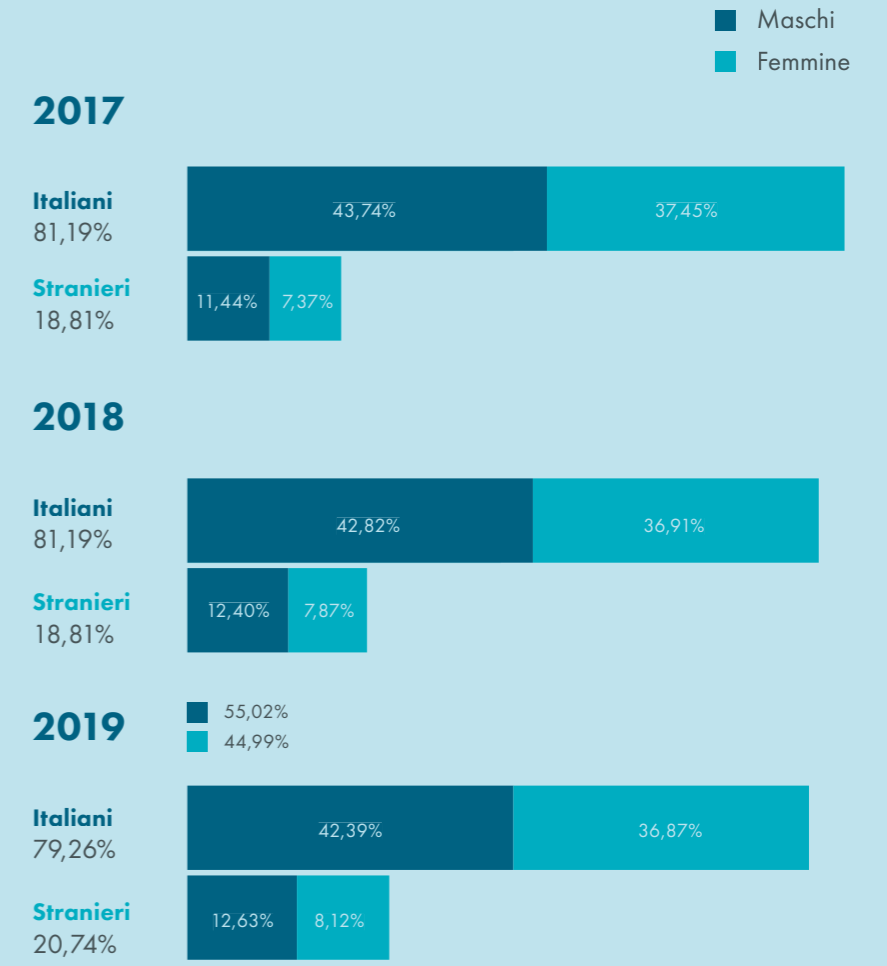
Raggiungere
l'uguaglianza di genere
ed emancipare tutte le
donne e le ragazze



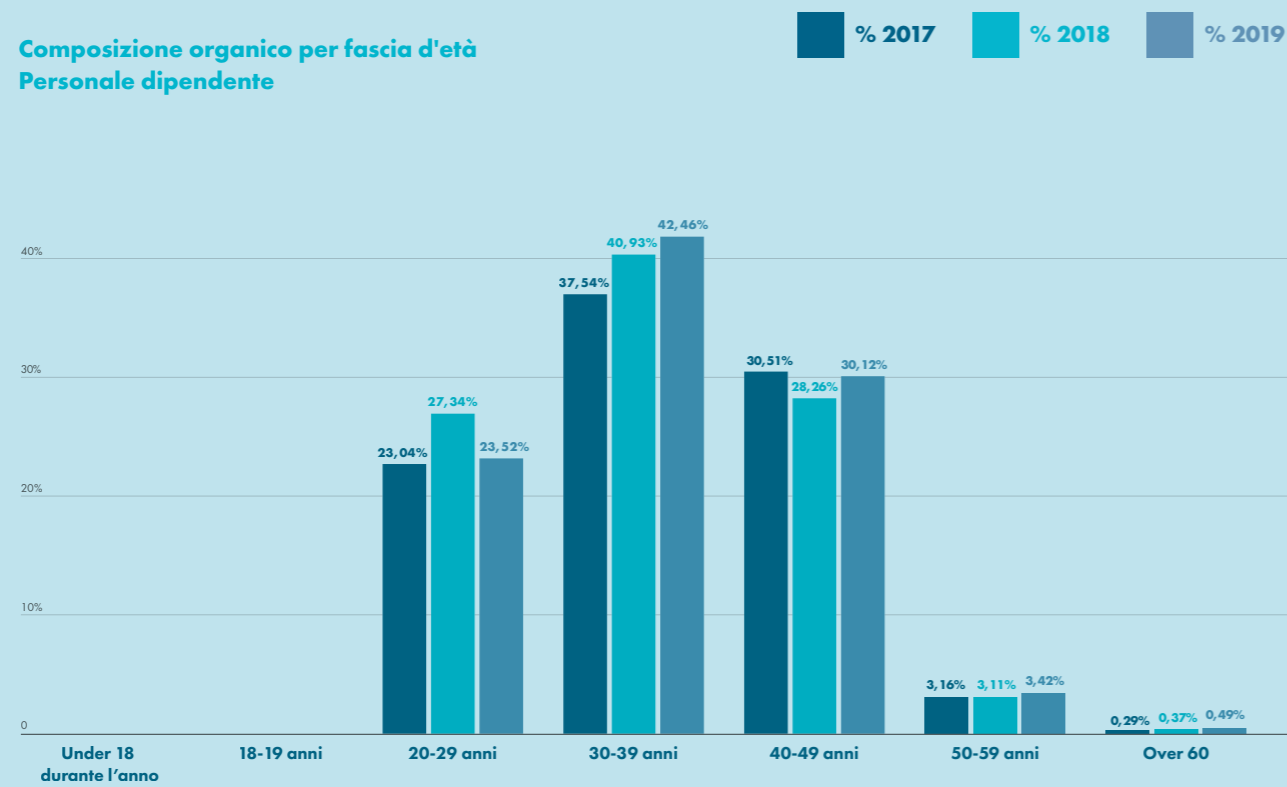
Distribuzione dipendenti per genere e inquadramento



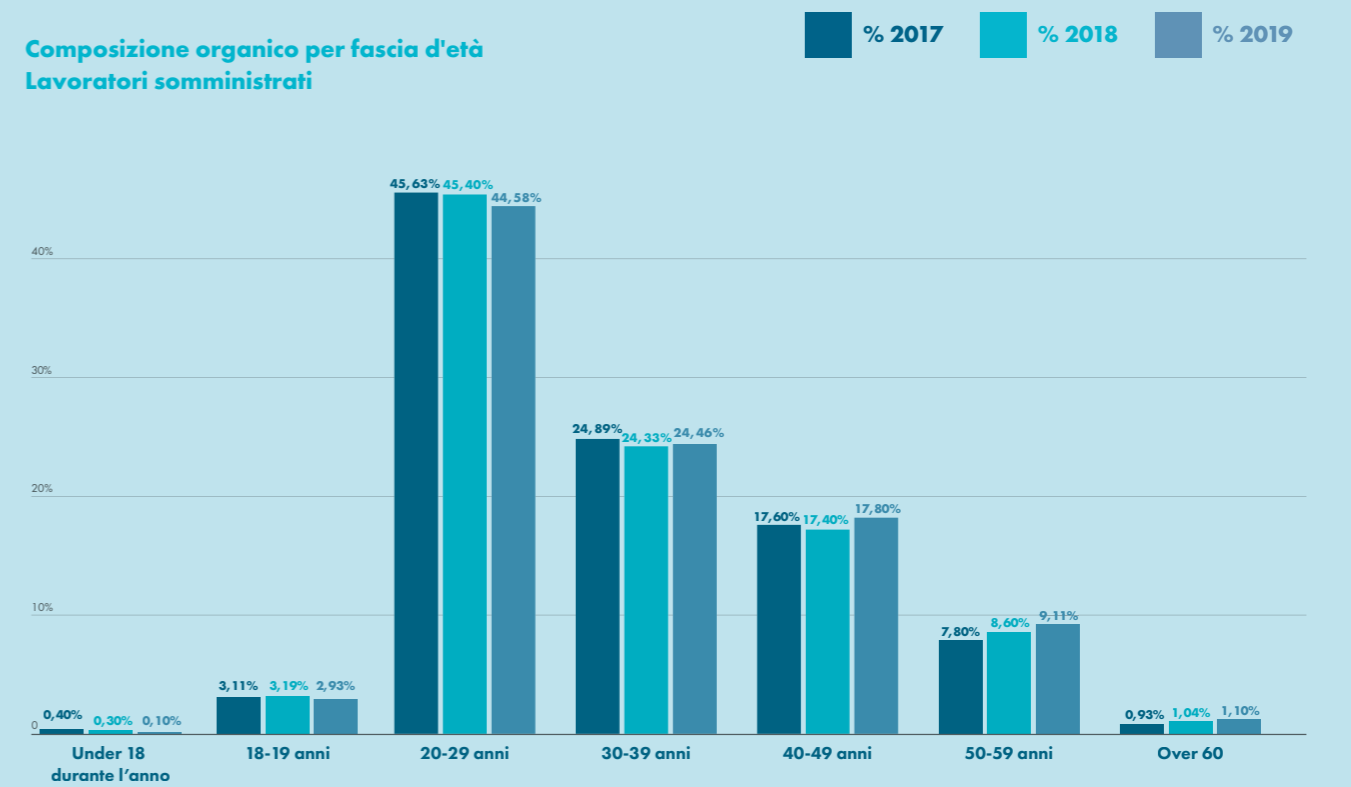
Suddivisione lavoratori somministrati per genere e nazionalità 2019



Composizione organico per fascia d'età Personale dipendente



Composizione organico per fascia d'età Lavoratori somministrati



4.6. Pratiche Disciplinari

Gi Group non utilizza né tollera punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale. Non è consentito alcun trattamento duro o inumano.

Le **sanzioni disciplinari** che possono essere applicate nei confronti dei dipendenti e dei lavoratori somministrati sono quelle indicate nei CCNL applicabili ai diversi casi, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori.

Il personale è informato in merito alle possibili sanzioni disciplinari mediante il **Codice Disciplinare aziendale**, che è presente sulla Intranet, nell'area personale del portale HR, ed è esposto nella bacheca di ogni filiale sul territorio nazionale.

L'iter relativo alla richiesta ed eventuale adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti di lavoratori somministrati è dettagliato attraverso istruzioni operative interne, e viene monitorato dalle funzioni competenti in ambito legale e amministrativo, anche allo scopo di mantenere un approccio uniforme nelle diverse casistiche.

Il dato inerente i procedimenti disciplinari destinati ai lavoratori somministrati registra un rialzo percentuale per quanto riguarda la tipologia di provvedimenti richiesti e finalizzati, ma il numero di lavoratori coinvolti risulta percentualmente inferiore rispetto al totale della forza lavoro.

La motivazione è da individuarsi sia nella durata maggiore dei contratti, che nel maggior rigore di alcune aziende clienti che hanno conminato un maggior numero di provvedimenti.

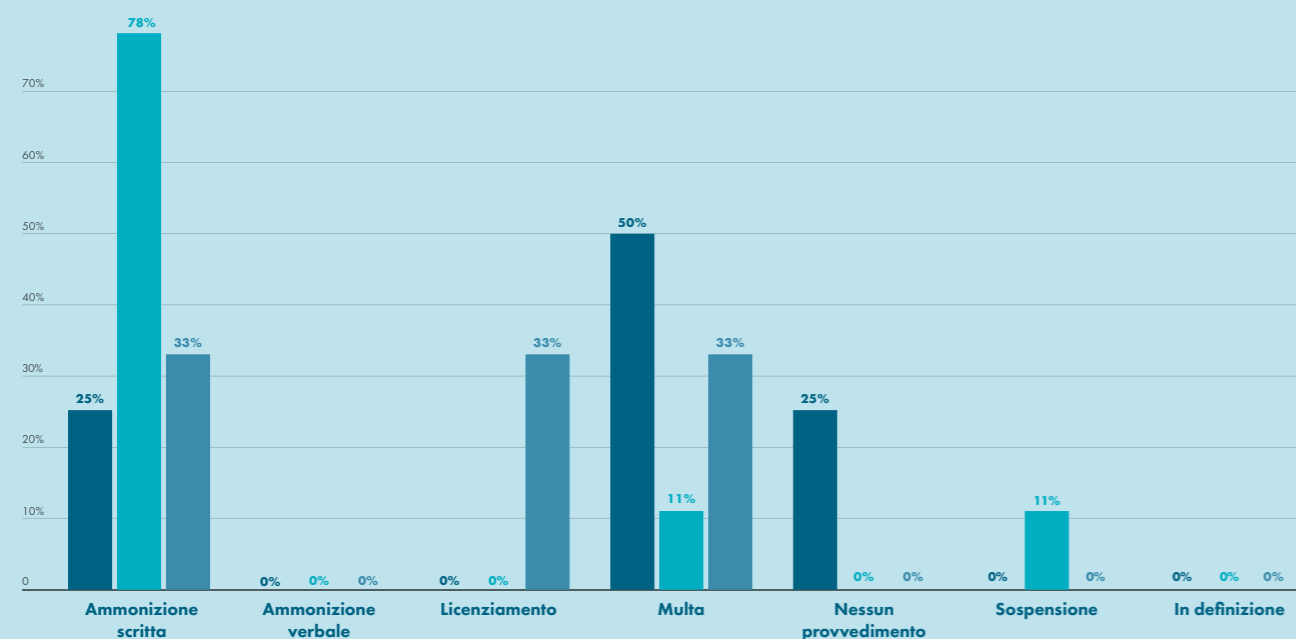
L'obiettivo di mantenimento del trend minimo di provvedimenti disciplinari sui dipendenti si considera raggiunto.

Provvedimenti disciplinari attuati sul personale dipendente			
Risultati	2017	2018	2019
Percentuale provvedimenti attuati sui dipendenti	0,22%	0,55%	0,18%
Numero provvedimenti attuati sui dipendenti	3	9	3

Provvedimenti disciplinari attuati sui lavoratori somministrati			
Risultati	2017	2018	2019
Percentuale provvedimenti attuati sul numero di assunzioni nell'anno	0,29%	0,66%	1,18%
Percentuale provvedimenti attuati sul numero di contratti attivati nell'anno	0,12%	0,23%	0,31%
Numero provvedimenti attuati sui lavoratori somministrati	700	1.310	1.695

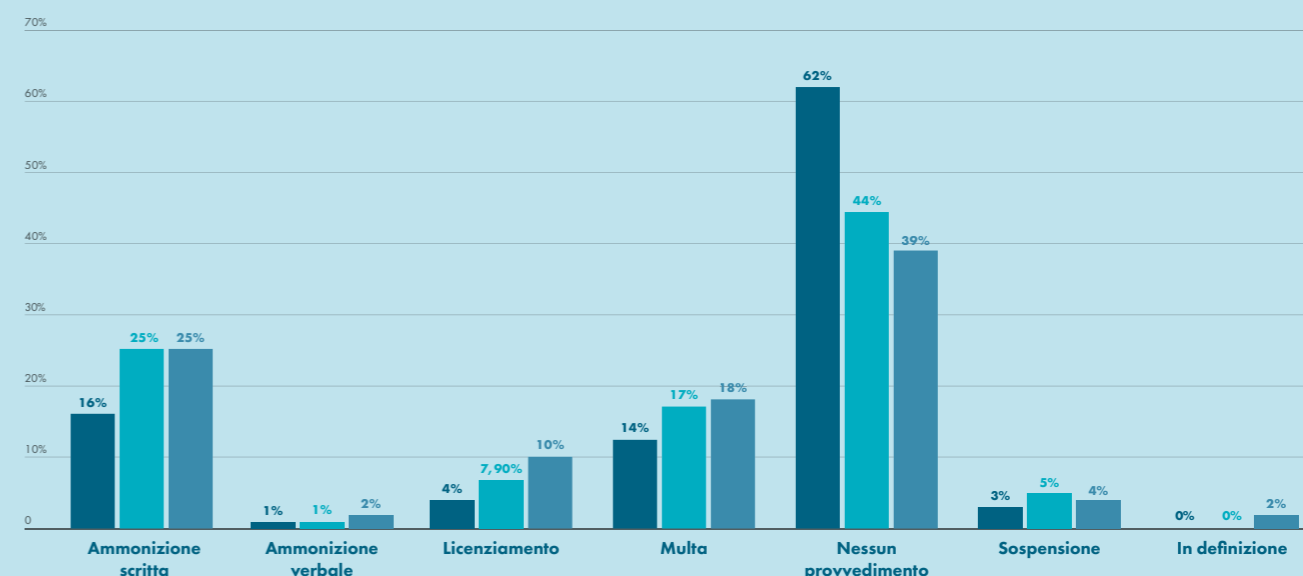
Tipologia di provvedimenti disciplinari applicati per dipendenti

% 2017 % 2018 % 2019



Tipologia di provvedimenti disciplinari applicati per lavoratori somministrati

% 2017 % 2018 % 2019



4.7. Orario di Lavoro

Gi Group rispetta le leggi, gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro e festività e quanto richiesto dalla norma SA8000®.

L'orario di lavoro applicato e il numero di ferie disponibili nell'anno sono quelli previsti dal **Contratto Collettivo Nazionale** di riferimento.

Il conteggio delle ore lavorate viene comunicato all'ufficio del personale tramite l'interfaccia di apposito gestionale che permette al dipendente di compilare il proprio **timesheet** e all'ufficio del personale di elaborare conseguentemente le buste paga.

Per quanto riguarda i lavoratori somministrati, l'orario di lavoro e le eventuali turnistiche sono definite dal CCNL di riferimento dell'azienda utilizzatrice. Gi Group applica comunque **routine di verifica** per individuare eventuali scostamenti dai termini di legge, al fine di supportare le aziende utilizzatrici in azioni di miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

Le ore di svolgimento delle singole missioni vengono gestite tramite differenti strumenti quali **Rapporto Ore Presenza** cartaceo, badge, timbrature, in accordo con le caratteristiche dell'azienda utilizzatrice.

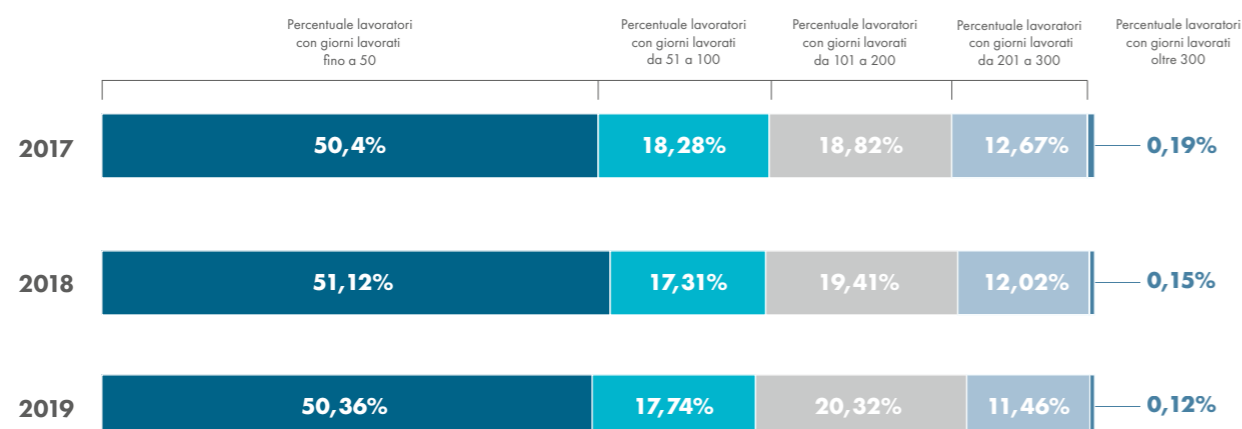
Sia dipendenti che lavoratori hanno a disposizione documenti dedicati a chiarire le modalità di comunicazione di presenze e assenze, malattie, infortuni secondo quanto stabilito dai rispettivi CCNL.

La suddivisione tra part time e full time e la media di giorni lavorati per persona restano sostanzialmente invariati.

Tipologia di contratto personale dipendente			
Risultati	2017	2018	2019
Percentuale dipendenti full time	89%	90%	88,5%
Percentuale dipendenti part time	11%	10%	11,5%

Media giorni e ore lavorate per lavoratori somministrati			
Risultati	2017	2018	2019
Media giorni lavorati per lavoratore	79,74	77,89	78,23
Media ore giornaliere lavorate per lavoratore	6,87	6,95	7,03

Giorni lavorati per lavoratore somministrato nell'anno



Progetto Smart working

In risposta alle esigenze di conciliazione **vita-lavoro** espresse dal personale, è stato avviato già nel 2018 il progetto sperimentale di **smart working**. Rivolto a tutti i dipendenti di struttura, il progetto è inteso a migliorare l'efficienza dei processi di organizzazione del lavoro interno, prestando particolare attenzione al benessere del nostro personale.

Nel 2018, attraverso 30 workshop che hanno coinvolto un totale di 300 persone, i nostri colleghi hanno avuto l'opportunità di condividere quelle che ritenevano fossero le opportunità e le sfide del lavoro flessibile in relazione ai rispettivi ruoli.

Le parole chiave emerse dai workshop sono state: **collaborazione, self-management, innovation and change**.

In coerenza con questo approccio, i singoli regolamenti dedicati alle società del Gruppo in Italia non sono stati strutturati secondo una modalità top-down, ma hanno preso forma attraverso workshop e analisi condotte con il coinvolgimento dei dipendenti stessi, garantendo un **altissimo grado di consapevolezza e responsabilizzazione** e una risposta equilibrata alle esigenze organizzative delle diverse linee di business.

Nel 2019 il progetto è passato dalla fase pilota all'adozione su larga scala, comportando un nuovo approccio al lavoro in termini di responsabilizzazione, fiducia, autonomia, senso di appartenenza, creatività, iniziativa e innovazione.

Il progetto è volto a trovare un punto di incontro tra valori e interessi individuali e valori e interessi aziendali, grazie alla sperimentazione diretta dello smart working e a un'organizzazione più autonoma e flessibile delle performance nella gestione responsabile dei tempi di lavoro, in linea con gli obiettivi corporate.

Tali obiettivi sono raggiunti anche attraverso **nuove forme di collaborazione** e attraverso il riconoscimento dei valori personali e familiari dei nostri dipendenti (equilibrio vita-lavoro) nel quadro degli obiettivi e della mission di tutte le società del Gruppo.

Nel 2019, il numero dei dipendenti coinvolti nel progetto di sviluppo dello smart working è arrivato a raggiungere un totale di **480 persone coinvolte in 38 workshop**. Le società più piccole della Country Italia hanno iniziato progressivamente la sperimentazione del lavoro agile, e anche la capogruppo ha coinvolto nella prima sperimentazione circa l'8% del proprio organico.

Nel 2020, questo coinvolgimento vedrà un ulteriore incremento arrivando a estendersi anche ai colleghi della practice del Temporary e Permanent Staffing, a partire dal mese di febbraio.

4.8. Retribuzione

Gi Group rispetta il diritto dei propri dipendenti e lavoratori ad una retribuzione dignitosa. La retribuzione erogata è rispettosa di quanto previsto nel CCNL di riferimento, considerando quanto stabilito dalla contrattazione collettiva rispondente in maniera opportuna alle indicazioni su un possibile calcolo di **Living Wage** proposto da alcuni studi che hanno considerato anche il tessuto sociale italiano (non esente da problematiche di questo tipo).

Gi Group si impegna a tutelare in particolare quelle fasce reputate più a rischio in termini di corretta corresponsione della retribuzione, come ad esempio donne, lavoratori con poca anzianità lavorativa o inseriti a tempo determinato.

Per i dipendenti, la retribuzione avviene su **base mensile** ed è erogata con le modalità più convenienti, mediante bonifico, e la busta paga è dettagliata chiaramente.

Annualmente la Direzione Risorse Umane confronta la media di tutte le retribuzioni aziendali per GOL con la media del mercato su aziende servizi commercio delle nostre dimensioni, per gestire la nostra struttura retributiva aziendale che è formata da un mix tra media interna e media esterna. Per ogni GOL è identificata una retribuzione e un percorso di evoluzione.

Gi Group attua una politica retributiva per tutti i livelli di inquadramento, superiore a quanto previsto dal CCNL applicato e prevede un sistema incentivante, basato su KPI e obiettivi specifici, destinato alla rete di erogazione del servizio.

Oltre a ciò, dal 2015 attua un **piano di welfare aziendale** on top alla retribuzione per tutti i dipendenti con anzianità superiore ai 3 anni, che ha visto anno dopo anno l'articolarsi di un più ampio ventaglio di servizi accessibili ai dipendenti.

Gi Group non utilizza contratti di "sola manodopera", contratti a breve termine consecutivi e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla normativa applicabile di riferimento.

Parimenti, Gi Group garantisce a tutti i lavoratori in somministrazione una retribuzione dignitosa e rispettosa dei CCNL di riferimento. Tramite la **Scheda Informativa Cliente** vengono rilevati tutti gli elementi utili (in termini di orario di lavoro ed elementi retributivi diretti, indiretti, integrativi) a determinare il corretto trattamento applicabile allo scopo di riconoscere ai lavoratori somministrati condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei propri dipendenti di pari livello e pari mansioni ai sensi dell'articolo 33 comma 2 e 3 del D.lgs 81/2015.

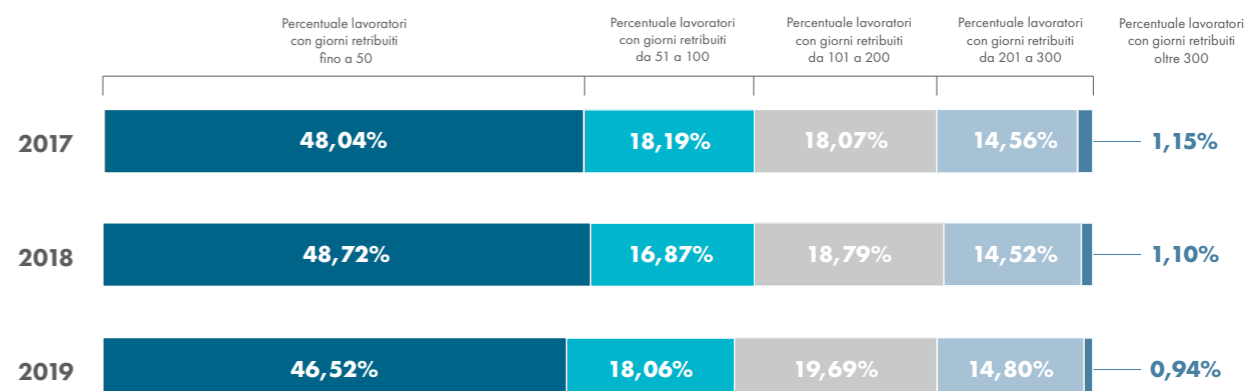
Gi Group applica **routine di verifica ad ogni ciclo di elaborazione dei cedolini**, per garantire il recepimento degli aggiornamenti dei diversi CCNL e la corretta gestione di tutti gli elementi retributivi dovuti.



Suddivisione del personale dipendente per tipologia contrattuale

Risultati	2017	2018	2019
Percentuale dipendenti a tempo indeterminato	77,2%	77,2%	83,3%
Percentuale dipendenti a tempo determinato	21,4%	21,25%	15,5%
Percentuale dipendenti apprendisti	1,4%	1,5%	1,2%

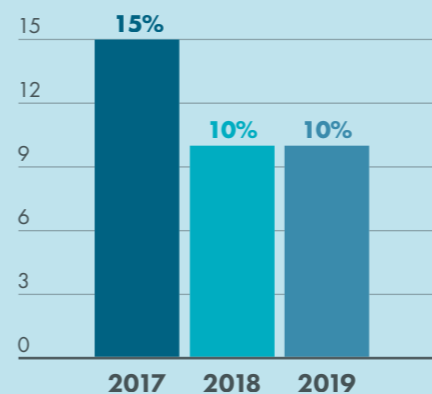
Giorni retribuiti lavoratori somministrati



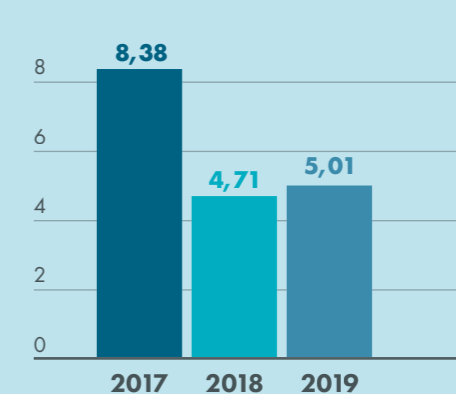
Media giorni retribuiti per lavoratore somministrato

2017	87,31
2018	86,86
2019	89,44

% Lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato che hanno fatto almeno un giorno di disponibilità



Media giorni di permanenza in disponibilità sul totale organico assunto a tempo indeterminato



4.9. Sistema di Gestione SA8000 (SGSA)

4.9.1. Policy, procedure, politiche

Il Sistema di Gestione SA8000 di Gi Group rappresenta uno degli elementi di garanzia che determinano la solidità dell'organizzazione, basata sull'integrazione tra governance e approccio di responsabilità sociale, e declinata attraverso sistemi di gestione e policy specifiche e, tuttavia, interdipendenti.

Obiettivi, strumenti, indicatori del Sistema di Gestione SA8000 sono via via sempre più integrati con gli altri sistemi di gestione e canali di rendicontazione sociale, garantendo un costante incremento di efficacia dei sistemi stessi e di crescita di cultura aziendale.

Le procedure emesse specificatamente per il Sistema di Gestione SA8000® sono:

- Procedura di **rimedio** al lavoro infantile
- Procedura di **monitoraggio e audit** SA8000®
- Procedura **gestione segnalazioni** di non conformità e reclami SA8000®, con relativa modulistica di segnalazioni di non conformità e reclami per il sistema di gestione SA8000®, resa pubblicamente disponibile attraverso il sito di Gi Group
- Procedura **non conformità** e azioni correttive e preventive
- Procedura **gestione fornitori**

Il *Senior Management* ha definito una politica scritta per informare tutto il personale relativamente alla scelta di rispettare i principi dello standard SA8000®. La Politica per la Responsabilità Sociale è stata confermata durante il Riesame della Direzione, che viene condotto con regolarità, almeno una volta all'anno, con l'**obiettivo** di valutare la validità di politica, procedure e risultati della performance, nell'ottica del miglioramento continuo.

La Politica SA8000 è pubblicata sia nel sito web aziendale che sulla Intranet, ed è esposta in maniera chiara e visibile in tutte le filiali, al fine di renderla accessibile a tutti i lavoratori e a chi ne faccia richiesta.

Il **testo integrale** del documento è riportato nel punto 3 del presente Bilancio per amplificarne ulteriormente la diffusione.

Il personale è stato formato ed informato relativamente al Sistema di gestione, che è disponibile per tutti i dipendenti tramite intranet aziendale. Politiche e procedure SA8000® inoltre sono condivise, per quanto di pertinenza, con le altre parti interessate (clienti, fornitori) attraverso il sito e attraverso specifiche comunicazioni. Le registrazioni utili a dimostrare la conformità alla Norma SA8000® vengono conservate e sono disponibili per la consultazione di SPT.

4.9.2 Social Performance Team (SPT)

Nel novembre 2016, i dipendenti di Gi Group hanno eletto per la prima volta i **Rappresentanti dei Lavoratori** per la SA8000 (RLSA), che hanno attivamente contribuito al processo di analisi del rischio, e che sono entrati a far parte del Social Performance Team (SPT), formalmente costituito a gennaio 2017.

I nominativi e l'organigramma dei membri in carica sono presenti sulla intranet aziendale, unitamente al Regolamento Comitato Sicurezza & Social Performance Team SA8000.

La durata dell'incarico è di **18 mesi** ed è rinnovabile all'interno del ciclo di tre anni. Gli RLSA restano in carica per una durata analoga all'incarico degli altri membri di SPT, e hanno facoltà di presentare nuovamente la loro candidatura allo scadere del mandato.

La nomina di RLSA, decade quando il lavoratore eletto assume una nuova mansione che comporti la responsabilità gerarchica su altri lavoratori – incompatibile pertanto con i requisiti richiesti dal ruolo.

SPT è attualmente così costituito:

- Rappresentanti delle funzioni aziendali maggiormente coinvolte nel Sistema di Gestione SA8000® (HR, Compliance, Qualità, Acquisti, Sicurezza, Delivery, Sales, Ufficio Paghe, Ufficio Gare, Public Affairs) di cui:
 - Management aziendale (3 Dirigenti)
 - Project Manager SA8000® (PMSA)
 - RLSA (3 lavoratori eletti)

Con il rafforzamento del Sistema di Gestione SA8000, SPT prevede aggiornamenti semestrali in plenaria, per riesaminare lo stato di avanzamento del sistema ed identificare le potenziali azioni per rafforzare l'applicazione dello **Standard**, mantenendo una frequenza di incontri maggiore in caso di necessità di monitoraggio o azioni di miglioramento su determinati aspetti.

SPT lavora in allineamento anche con il CSS - Comitato Salute e Sicurezza e il CSR Team di Gruppo, in una logica di crescente consapevolezza dei nostri dipendenti, supporto ai lavoratori, miglioramento continuo, privilegiando la **prevenzione** rispetto alla correzione e mirando alla soddisfazione di tutte le parti coinvolte.

4.9.3. Risk Assessment

SPT conduce **periodicamente** in forma scritta una valutazione dei rischi per identificare, aggiornare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard SA8000®, e suggerire al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati.

Tali azioni avranno un **ordine di priorità** in base al livello complessivo di rischio che è dato da gravità x probabilità.

Il Criterio adottato per l'attribuzione dell'indice di Rischio è il metodo a matrice, che ha natura convenzionale ed orientativa, in quanto non è possibile prevedere esattamente la gravità e la probabilità degli eventi.

Il processo coinvolge attivamente, tra gli Stakeholder primari, gli RLSA eletti, e vengono prese in considerazione differenti fonti di informazione (ad. es. rilievi emersi a seguito di audit, modifiche dei requisiti cogenti).

Ogni eventuale reclamo o segnalazione pervenuta, in particolare, viene **analizzato**, al fine di valutarne l'impatto sul sistema e conseguentemente sulla Valutazione dei Rischi, con possibile revisione dell'indice di classificazione del rischio.

Sempre nell'ottica dell'allineamento e interdipendenza tra i sistemi, all'interno del processo di risk assessment viene condivisa e analizzata anche una versione sintetica del documento di Valutazione Rischi Opportunità elaborato per il Sistema Gestione Qualità di Gi Group, per quanto riguarda la sezione relativa ai processi principali, con individuazione/revisione di elementi di rischiosità inerenti anche al perimetro di SA8000.

L'integrazione tra i due Risk Assessment è garantita dall'adozione del medesimo modello, che permette una lettura coerente e uno sviluppo allineato in termini anche di valutazione dell'efficacia delle azioni attuate.

4.9.4. Monitoraggio

SPT monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- la **conformità** allo Standard SA8000®;
- l'**attuazione** delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dalla valutazione dei rischi;
- l'**efficacia** delle modalità adottate per soddisfare la politica ed i requisiti dello Standard SA8000®.

SPT ha l'autorità per raccogliere le informazioni necessarie dalle parti interessate, eventualmente coinvolgendo le stesse nelle attività di monitoraggio, tramite interviste o analisi di documenti e indicatori che forniscono le **evidenze oggettive** dei risultati raggiunti: quali ad esempio l'ampia reportistica commerciale, di selezione, amministrativa disponibile tramite i sistemi in uso, i resoconti analitici e d'andamento, la consuntivazione effettuata dal controllo di gestione, gli indicatori amministrativi e di qualità, i KPI.

Un rapporto di costante dialogo viene mantenuto con l'ODV di Gi Group, per garantire l'**allineamento** sulla reportistica di reciproco interesse.

SPT collabora con le altre aree aziendali per poter esaminare, definire, analizzare e risolvere le eventuali Non Conformità rispetto allo standard SA8000® e mantiene aggiornato il Senior Management sulle performance di Responsabilità Sociale e sulle azioni intraprese.

Gi Group ha definito una procedura per il monitoraggio che può svolgersi anche tramite **audit interni**, sia in loco che in remoto, coinvolgendo il personale e avvalendosi anche di estrapolazione di dati dai sistemi aziendali, per verificare la conformità dei processi ai requisiti dello Standard SA8000®.

4.9.5. Coinvolgimento Interno / Comunicazione

Gi Group si adopera per garantire il maggior coinvolgimento possibile del personale interno sui temi di Responsabilità Sociale. È stata creata un'apposita sezione sulla intranet aziendale e gli update vengono comunicati tramite apposite e-mail di attenzione e inserimento di comunicati e banner in home page. Gli indirizzi di riferimento di PMSA, SPT e RLSA sono pubblicati e disponibili per ogni tipo di comunicazione inerente la Norma e SPT raccoglie e analizza le proposte di miglioramento che vengono inoltrate.

Gi Group organizza periodicamente incontri di formazione ed informazione specificatamente dedicati alle tematiche di Responsabilità Sociale, e inserisce all'Odg di riunioni di funzione interventi dedicati all'argomento.

Sul sito web www.gigroup.it è stata creata una pagina dedicata al Sistema di Gestione SA8000, al fine di garantire che anche i lavoratori somministrati possano avere accesso a informazioni sempre aggiornate sul tema.

I temi di Responsabilità Sociale sono diffusi e il coinvolgimento del personale è raggiunto anche attraverso iniziative di volontariato d'azienda.

Complessivamente, il coinvolgimento interno del personale viene sviluppato attraverso strumenti e modalità integrate – virtuali e in presenza –, che mirano a mantenere costantemente aperti i canali di comunicazione non solo lungo le direttrici gerarchiche o funzionali, ma anche nelle logiche peer-to-peer.

La piattaforma di comunicazione interna, GiNET, è entrata ormai in maniera stabile nella quotidianità di ogni dipendente, confermando le potenzialità del progetto e permettendo effettivamente:

- una immediata possibilità di comunicazione tra tutti i dipendenti dell'azienda;
- la diffusione capillare di aggiornamenti costanti sull'organizzazione;
- la condivisione di know-how e l'accesso semplificato a documenti ed informazioni utili;
- la collaborazione e la partecipazione a gruppi di lavoro e communities online, specializzate o interfunzionali e internazionali;
- l'adozione di un linguaggio e di uno strumento di lavoro in linea con i trend tecnologici, volto alla creazione di un digital workplace più flessibile, collaborativo ed efficiente.

Uscendo dalle modalità digital/social ed entrando in quelle dell'incontro "reale", il maggior contributo all'engagement dei dipendenti è rappresentato, nel 2019, da due iniziative speciali di **formazione ed engagement in presenza**, tra cui "The Sales Xperience" e "The Evolution Xperience".

Nel mese di febbraio si è tenuto il progetto di engagement della struttura Temp&Perm **"The Sales Xperience"**, un tour di 6 tappe che ha visto protagonista tutta la rete Sales Italia: un team di colleghi a capo delle funzioni di Business ha presentato una panoramica di tematiche e priorità strategiche utili a supportare il team sales nella sfida proposta dall'anno 2019.

"The Evolution Xperience" è l'evento di engagement e formazione tenutosi in due giornate a metà settembre a Bologna, dedicato invece agli oltre **1200 recruiter e amministrativi** delle filiali Gi Group di tutta Italia, in cui le persone hanno potuto ascoltare direttamente dal management aziendale le strategie di sviluppo e le direttive di crescita dei propri ruoli per gli anni a venire. Temi principali dell'iniziativa sono stati il cambiamento, l'evoluzione del mercato e, di conseguenza, il ruolo delle APL e di come reagire alle sfide e valorizzare i punti di forza e le strategie di sviluppo in prospettiva.

Destination Work Italia – 2019

Il 23 novembre 2019 si è svolta la **quinta edizione** di Destination Work in Italia, preceduta da alcuni eventi legati al progetto già nei giorni antecedenti.

Speciali aperture al di fuori dell'orario di lavoro hanno coinvolto **125 volontari** presso 23 filiali e le sedi di Milano e Roma, oltre alle scuole, sempre interessate e coinvolte in questo progetto. Oltre **800 persone** si sono iscritte per partecipare agli eventi in programma, inclusi studenti, candidati e lavoratori desiderosi di trovare la propria strada nel mercato del lavoro.

Il format più gettonato quest'anno è stato l'**"orientation breakfast"**, organizzato presso alcune filiali e la sede centrale di Milano, con un workshop focalizzato sul personal branding. Sono state più di 90 le persone che hanno partecipato all'evento e avuto l'opportunità di riflettere sulla propria situazione personale, partendo da alcuni **consigli e strumenti** condivisi con loro dai nostri volontari.



4.9.6. Segnalazioni e Reclami

Gi Group ha creato una apposita procedura scritta per la gestione dei reclami, commenti, raccomandazioni o segnalazioni. Tale procedura è confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale tramite intranet aziendale. Nella sezione del sito web www.gigroup.it è messo a disposizione di tutti gli Stakeholder un modulo specifico per la trasmissione di segnalazioni e reclami in merito ai principi della norma.

Gi Group effettua una indagine e gestisce e comunica i risultati dei reclami relativi al luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard SA8000® secondo quanto stabilito nella procedura. Tali risultati sono resi disponibili al personale coinvolto e, su richiesta, alle parti interessate.

Stato della gestione di segnalazioni/reclami al 31.12.2019				
Anno di ricezione della segnalazione/reclamo	In fase di trattamento	Chiuso	Chiuso - non pertinente	Totale segnalazioni/reclami
2017	3	11	1	15
2018	-	1	1	2
2019	2	3	3	8

Stakeholder del mittente della segnalazione/reclamo	2017	2018	2019	Totale complessivo
Candidato	7%	0%	13%	7%
Dipendente interno	60%	0%	38%	52%
Ex dipendente	7%	0%	0%	3%
Lavoratore somministrato	27%	100%	50%	38%

4.9.7. Verifica Esterna/Stakeholder Engagement

Gi Group è consapevole che il coinvolgimento delle parti interessate è indispensabile non solo al fine di raggiungere la conformità allo Standard SA8000®, ma di innestare concretamente un processo di diffusione della cultura della Responsabilità Sociale d'impresa. Le attività di Stakeholder Engagement sono gestite in coordinamento con le funzioni deputate alla gestione delle politiche di CSR del Gruppo a livello internazionale, generalmente attraverso lo strumento della **survey** o attraverso l'utilizzo di **fonti istituzionali** rese disponibili dai principali Stakeholder (Fonti governative, associative, sindacali,...).

In Gi Group è stata identificata la figura del Public Affairs Senior Director come principale interlocutore delle organizzazioni sindacali, datoriali ed Istituzioni, per quanto riguarda gli standard e condizioni di lavoro. Il Public Affairs Senior Director riporta al SPT durante le riunioni programmate, e/o al di fuori di esse là dove si renda necessaria una comunicazione più stringente, per rendere noti gli input raccolti dagli interlocutori, utili al **miglioramento continuo degli standard lavorativi**.

Per quanto riguarda il coinvolgimento dello Stakeholder primario di Gi Group S.p.A. – rappresentato dai dipendenti diretti dell'azienda –, le iniziative dedicate sono riportate anche nel capitolo 9.5. *Coinvolgimento Interno/Comunicazione* e 9.9 *Capacity Building*.

Coerentemente con la propria Mission Aziendale, Gi Group si è adoperata anche nel 2019 per promuovere la diffusione dei principi di responsabilità sociale, sollecitando una riflessione congiunta sui cambiamenti in atto nel mercato del lavoro e sugli impatti che questi hanno su aziende, cittadini (in particolare giovani), lavoratori e comunità.

I principali interventi a favore della crescita delle competenze e del confronto tra stakeholder sui temi del mercato del lavoro, nel 2019, sono riconducibili alle attività svolte presso il Palazzo del Lavoro Gi Group. Ne citiamo in particolare tre.

Making Europe the best place to work

L'organizzazione dell'evento **"Making Europe the best place to work"** ha permesso un dibattito articolato a partire dai contenuti del Vision Paper elaborato dalla World Employment Confederation – Europe, che ha coinvolto esponenti politici di diverse correnti, con introduzione del Public Affairs Senior Director.

Convegno Next20 - Il futuro del lavoro

L'evento "NEXT20 - Il futuro del lavoro" si è svolto a Milano il 10 aprile 2019, promosso da Fondazione Gi Group in collaborazione con "The Ruling Companies" e con il patrocinio di AIDP - Associazione Italiana Direzione del Personale. L'evento è andato in sold out con più di 150 adesioni e ha riscosso un alto grado di coinvolgimento tra i presenti che hanno dato feedback molto positivi sui contenuti degli interventi. Il Country Manager di Gi Group Italia ha dato il benvenuto a tutti i partecipanti spiegando il valore del NEXT20 e ha introdotto gli speaker di rilievo partendo da Olga Strietska Ilna - Senior Specialist di Competenze e occupabilità presso l'ILO - che ha inviato un contributo video sulle competenze per i lavori di domani. A seguire, l'intervento - in video conference da Bruxelles - di Dennis Pennel - CEO di World Employment Confederation - che ha condiviso la sua visione del futuro sul mercato del lavoro e ha illustrato l'evoluzione delle diverse forme di lavoro nei prossimi 20 anni. Il filosofo Umberto Galimberti ha invece fatto riflettere sulla natura dell'idea di futuro, sul distacco generazionale e sull'importanza di dare uno scopo alle nuove generazioni così da far loro

trovare una bussola nel nichilismo che contraddistingue questo periodo storico. Infine, in diretta da New York, Martin Reeves - Senior Partner e Managing Director di Boston Consulting Group (BCG) - ha aperto gli scenari futuri sul mercato del lavoro e le nuove forme di competitività.

Terminati gli interventi degli speaker, la parola è passata alla tavola rotonda costituita da rappresentanti di rilievo delle Risorse Umane, a livello associativo (AIDP) e aziendale.

Convegno Next 20: quali sfide per un lavoro sostenibile

Gi Group e la Fondazione Gi Group hanno avuto l'onore di ospitare Simon Sinek – massima autorità in materia di performance organizzative – in un keynote esclusivo all'interno dell'evento "NEXT20: quali sfide per un lavoro sostenibile". Autore di diversi bestseller tra cui Start With Why e Leaders Eat Last, Simon Sinek è conosciuto come "un visionario pensatore dal raro intelletto"; la sua mission è aiutare a costruire un mondo in cui le persone si sveglino ogni giorno sentendosi ispirati, a proprio agio al lavoro e soddisfatti al termine di ogni giornata.

L'evento si è aperto con l'intervento di Francesco Baroni – Country Manager Gi Group Italia – sul concetto di lavoro sostenibile per Gi Group e con la condivisione delle best practice ed esperienze di due CEO illuminati, Andrea Pontremoli – CEO & General Manager di Dallara Group e Stefano Venier – CEO di Hera Group.

All'interno delle iniziative promosse da **b*right** – la Corporate University di Gi Group – è stato contestualmente promosso anche il **contest "Fai una domanda a Sinek"**, in cui a tutti i dipendenti è stata aperta la possibilità di fare una domanda all'autore in occasione della sua presenza al Palazzo del Lavoro, ed il vincitore ha ricevuto una video-risposta direttamente dall'autore insieme ad una copia autografata del nuovo libro.



Stakeholder primari del Sistema di Gestione SA8000

Dipendenti

Le attività e le organizzazioni funzionano meglio quando mettono al centro del loro lavoro l'impegno, il potenziale, la creatività e le capacità dei propri Dipendenti. L'azienda del 21° secolo deve avere **strategie e politiche** in grado di presidiare ogni aspetto delle condizioni di lavoro **nell'ottica del miglioramento continuo**, sviluppando un ambiente di lavoro in grado di evolvere nel tempo per soddisfare i mutevoli bisogni dei propri collaboratori.

Lavoratori

Attraverso l'erogazione dei propri servizi, Gi Group intende **creare e offrire nuove opportunità occupazionali**, coerenti ed adeguate alle aspettative di ogni persona, ed è consapevole del fatto che prendersi cura della qualità dell'attività professionale dei propri Lavoratori significa **migliorare la qualità della loro vita**.

Clienti

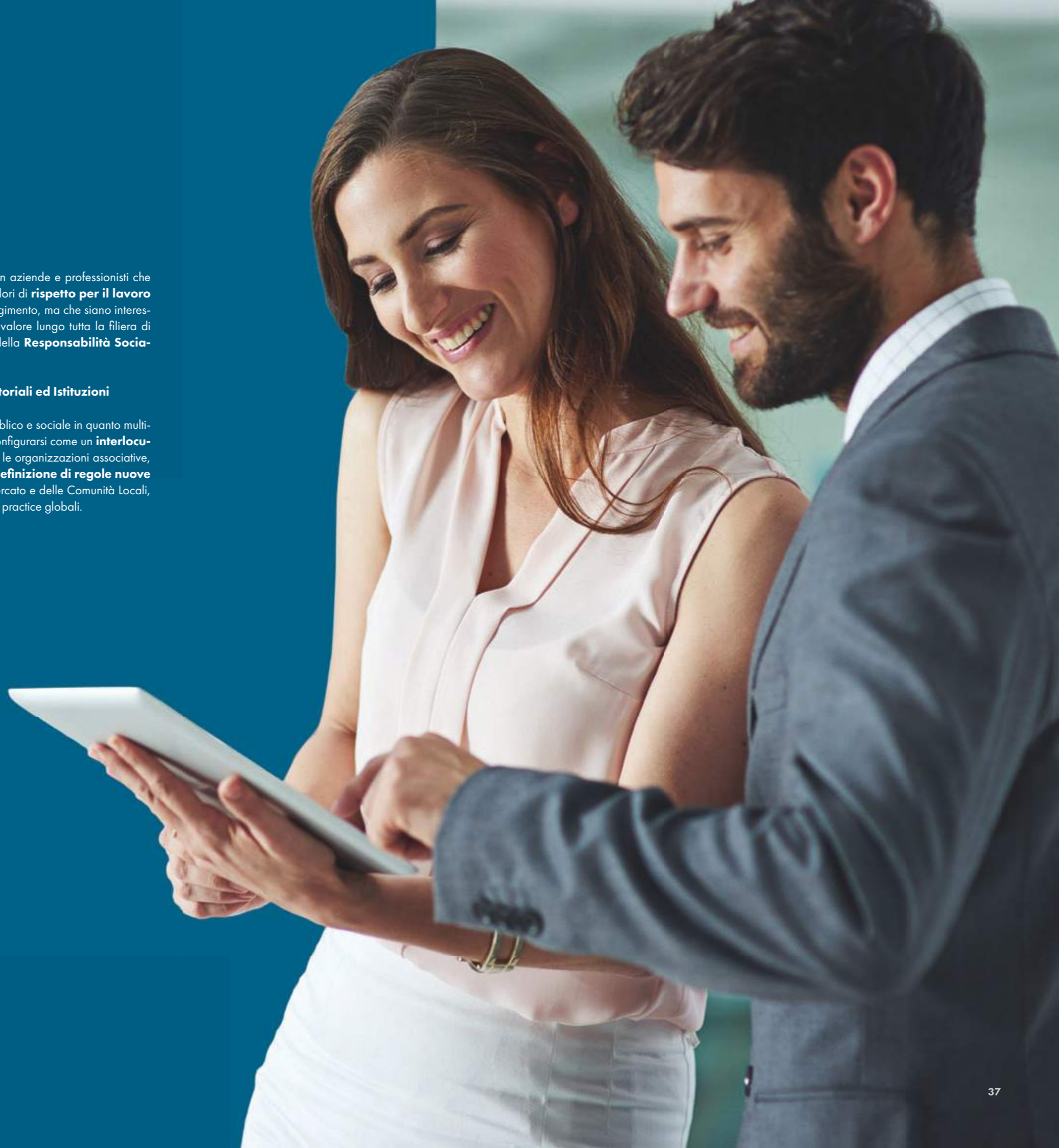
Gi Group si propone come interlocutore privilegiato nella gestione di un asset fondamentale per ogni organizzazione: la **selezione, gestione e sviluppo dei lavoratori**. Nel raggiungimento di questo obiettivo, intende erogare servizi sempre più qualificati e coinvolgere i propri clienti in uno **sviluppo del mercato sano e competitivo**.

Fornitori

Gi Group intende collaborare con aziende e professionisti che non solo condividano gli stessi valori di **rispetto per il lavoro** e le leggi che ne normano lo svolgimento, ma che siano interessanti nello sviluppo congiunto di valore lungo tutta la filiera di fornitura, come diffusione virale della **Responsabilità Sociale d'impresa**.

Organizzazioni sindacali, datoriali ed Istituzioni

Gi Group è conscia del ruolo pubblico e sociale in quanto multinazionale del lavoro, e intende configurarsi come un **interlocutore primario** per le Istituzioni e le organizzazioni associative, per partecipare attivamente alla **definizione di regole nuove e migliori** per lo sviluppo del mercato e delle Comunità Locali, importando ed esportando le best practice globali.



4.9.8. Azioni Correttive/Preventive

Gi Group ha definito una **procedura scritta** per la gestione delle azioni correttive e preventive; SPT mantiene registrazioni di tali azioni, l'elenco e la sequenza temporale, le cause e le non conformità, i risultati conseguiti.

Un'azienda che limita le proprie azioni correttive limita altresì la propria **potenzialità di miglioramento**.

Gestione delle AC/AP per anno di apertura	2017	2018	2019	Totale al 31/12/2019
Azione in fase di trattamento	5	-	11	16
Azione chiusa	45	8	2	55
Totale complessivo	50	8	13	71

4.9.9. Capacity Building

Gi Group attua un **piano di formazione per tutto il personale**, valuta periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene registrazioni circa la tipologia e la frequenza delle stesse.

I risultati dei risk assessment condotti all'interno dei sistemi di gestione aziendale e della valutazione delle performance rappresentano una fonte di **input** per la determinazione del piano formativo annuale.

Al momento dell'implementazione di SGSA, tutti i dipendenti sono stati iscritti a uno specifico modulo di formazione base, erogato in modalità **e-learning**, dedicato alla Norma SA8000® e al Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale di Gi Group. L'iscrizione viene rinnovata per tutti i nuovi inserimenti in azienda, seguendo la policy aziendale per l'**induction**, che prevede per tutti i neoassunti la frequenza obbligatoria ai moduli di formazione compliance che, oltre ai temi di responsabilità sociale, comprende i moduli dedicati alla sicurezza sul lavoro, alla responsabilità amministrativa d'impresa, e al regolamento privacy. I contenuti inerenti l'applicazione dei principi dello Standard sono poi integrati stabilmente nelle **iniziative di formazione e informazione** dedicati ai diversi ruoli in azienda, e vengono approfonditi in maniera più specifica in occasione dei momenti di confronto specifico sulla norma strutturati nella fase iniziale degli audit interni o in preparazione degli audit di seconda parte.

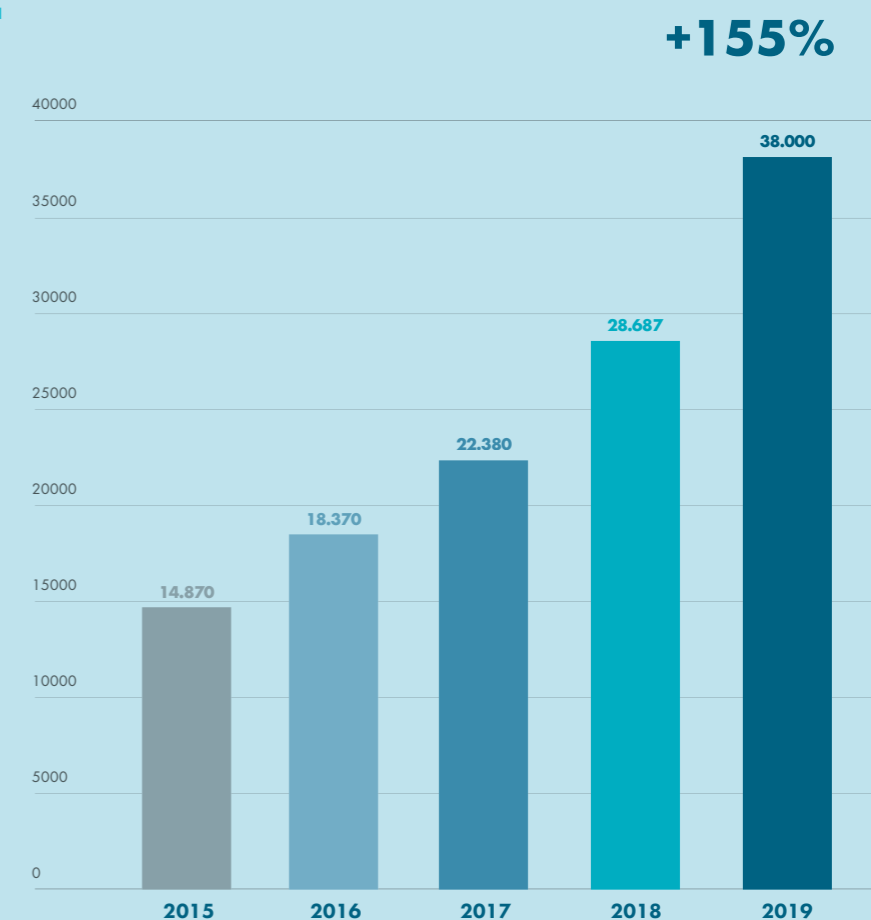
Riscontrando l'efficacia di questo approccio personalizzato, l'obiettivo di produrre un upgrade dei contenuti dell'e-learning dedicato alla Norma SA8000 è stato posticipato e il 2019 è stato dedicato alla definizione di un nuovo modulo formativo il cui lancio è pianificato per l'inizio del 2020.

Una sintetica analisi dei percorsi formativi nel 2019 mette in evidenza il **costante incremento** del numero di ore di formazione erogate, con una focalizzazione in particolare sui contenuti professionalizzanti, in termini di competenze di ruolo (51% del monte ore) e di conoscenze di prodotti e servizi (20% del monte ore).

Ampliando la visione sul requisito, è indispensabile ricordare che per Gi Group le persone sono il cuore dei propri servizi ed il driver principale della crescita aziendale: per questi motivi, uno dei pillars della strategia di sviluppo per i prossimi anni è avere al proprio interno **persone competenti**, con una solida professionalità, in grado di apprendere e disapprendere rapidamente in risposta ad un contesto di mercato sempre più dinamico, mutevole ed imprevedibile.

Diventa quindi centrale il ruolo della funzione Training & Development, nel favorire l'apprendimento continuo, la crescita delle competenze e la condivisione del know-how interno, per accompagnare l'azienda nella **trasformazione in una Learning Organization**.

Monte ore di formazione erogata al personale dipendente



Ripartizione ore di formazione per area tematica



B* RIGHT – The Gi Group University



La strutturazione, nel 2019, di una corporate university ha consentito di rispondere in modo sempre più efficace ed efficiente a diversi obiettivi:

- in primis, la necessità di avere al proprio interno competenze sempre più verticali e specializzate, costruite attraverso percorsi formativi dedicati alle diverse famiglie professionali;
- l'opportunità di **sistematizzare i contenuti di training disponibili**, sempre più numerosi e vari, per consentire alle persone di orientarsi al meglio all'interno dell'offerta formativa di Gruppo;
- l'esigenza di avere sempre **nuove leve di attraction e retention** dei dipendenti, soprattutto verso le generazioni più giovani che rappresentano oggi una quota significativa della popolazione aziendale, e per le quali avere sempre nuove occasioni di apprendimento è un fattore di fidelizzazione importante;
- la volontà dell'azienda di mantenere una **forte impronta valoriale**, promuovendo la diffusione dei valori aziendali e la condivisione di un'identità comune, e favorendo lo scambio di saperi intra-gruppo;
- non ultimo, l'impegno ad essere sempre **all'avanguardia in ambito formazione** attraverso una ricerca ed una sperimentazione costante di nuovi contenuti, metodologie, strumenti formativi.

La Corporate University è strutturata su 4 Dipartimenti, ciascuno presidia una distinta tipologia di contenuti ed ha una propria specificità gestionale-organizzativa:

- **B*AWARE – Compliance & Codes:** presidia la formazione obbligatoria per legge, la compliance alle policy aziendali e gli approfondimenti su materie normative per garantire la rispondenza dei comportamenti personali ed organizzativi a criteri di etica e trasparenza nel lavoro.
- **B*SKILLED – Technical Know-how:** comprende i contenuti specialistici legati alle diverse famiglie professionali (competenze di mestiere, servizi, processi e linee guida, tool aziendali), per permettere alle persone di essere sempre aggiornate, allineate agli sviluppi del business ed operare efficacemente in azienda.
- **B*BETTER – Development & Management:** comprende tutta la formazione sulle competenze trasversali e manageriali, è il motore dell'innovazione, del miglioramento continuo e dello sviluppo professionale.

- **B*ENGAGED – Culture & Values:** è custode della cultura di Gi Group, ne promuove la diffusione ed il consolidamento attraverso iniziative trasversali a tutto il Gruppo di stampo valoriale e identitario.

Un elemento che ha caratterizzato b*right sin dalla nascita è stata la forte attenzione al concetto di **Social Learning**, ovvero di apprendimento attraverso la condivisione e lo scambio tra colleghi oltre le barriere geografiche, di gerarchia e funzione: a questo scopo è stato lanciato il **b*right Lab**, una piattaforma all'interno della intranet aziendale aperta a tutti i dipendenti del Gruppo, in cui con cadenza periodica la funzione Training & Development propone spunti di riflessione e di dibattito su temi comuni e strategici per l'azienda, e stimola le persone a confrontarsi, mettendo a fattor comune esperienze e considerazioni sull'argomento.

La University si avvale di un team di Ambassador, i **b*righters**, selezionati per candidatura spontanea e rappresentativi di diverse funzioni e società del gruppo, che supportano la diffusione delle iniziative presso i colleghi e contribuiscono ad alimentare le attività di social learning sulla intranet aziendale attraverso il proprio contributo attivo, e di un pool di **Mentor aziendali** appositamente formati che supportano l'inserimento on the job dei colleghi più junior.

Complessivamente nel 2019 sono stati realizzati oltre 270 progetti formativi per un totale di 38.000 ore di formazione, con oltre 8.600 partecipanti in tutta Italia.

Visti i riscontri molto positivi ottenuti con le attività realizzate nel 2019, gli **obiettivi per il 2020** sono di **arricchire ulteriormente l'offerta formativa** per le diverse famiglie professionali; **potenziare le attività di social learning ed i contenuti di digital e-learning**; riconoscere e valorizzare chi svolge attività di docenza interna attraverso **percorsi di certificazione ad hoc**; costruire **percorsi formativi trasversali** alle diverse società e sviluppare nuovi progetti che favoriscano e valorizzino il **knowledge sharing** interno al Gruppo.

Per garantire la massima **divulgazione, trasparenza ed inclusione** delle iniziative proposte b*right ha realizzato, insieme alla funzione Comunicazione Interna del Marketing, campagne mailing, video e news sulla intranet aziendale di presentazione e **promozione delle diverse attività**.

Inoltre, in ottica di **Engagement** dei dipendenti, ha organizzato **eventi interni, contest, premiazioni e call to action** per progetti specifici volti a promuovere la **consapevolezza organizzativa, la contaminazione di conoscenze e la partecipazione attiva** alla vita organizzativa di tutte le fasce di popolazione aziendale.

Per quanto riguarda la formazione finanziata per candidati e lavoratori, Gi Group e Gi Formazione erogano ogni anno migliaia di ore di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale, ai quali è possibile accedere gratuitamente, per migliorare la propria **employability**.

Nel 2019, l'impegno si è ulteriormente rafforzato, incrementando i numeri di tutte le tipologie di formazione finanziata, per i diversi target di destinatari.

In particolare, il numero di corsi e ore corso dedicate ai lavoratori stabilizzati ha registrato un **aumento superiore al 200% per tutti i parametri**.

Ma il piano di miglioramento non ha riguardato esclusivamente l'aspetto quantitativo, bensì anche quello qualitativo.

Dal 2018 è stato infatti definitivamente rafforzato il modello della Academy, nato per rispondere alle richieste di un mercato caratterizzato da skills shortage: nel triennio 2016-2018 si sono realizzati più di 200 corsi con oltre duemila persone formate, di cui l'85% inserite in aziende.

Nel solo 2019 le Academy erogate sono state più 160 e, attraverso più di 21.000 ore di corsi sono state formate oltre 1.400 persone.

4.9.10. Gestione dei Fornitori

Gi Group applica la necessaria diligenza (*due diligence*) per verificare la conformità allo standard SA8000® dei propri fornitori, sia in fase di selezione che in fase di valutazione periodica, coinvolgendo nel monitoraggio il personale aziendale, in particolare dell'Ufficio Acquisti.

I criteri in base ai quali un fornitore risulta rilevante ai fini del Sistema di Gestione SA8000® sono stati definiti e si basano sull'impatto della fornitura ai fini della correttezza dell'erogazione del servizio di Gi Group e sull'impatto sulle condizioni di salute e sicurezza, in relazione al volume della fornitura.

Il punto di forza del rapporto con la supply chain è rappresentato dall'approccio integrato Qualità-Responsabilità Sociale dedicato al processo di gestione dei fornitori, che ha condotto alla creazione di un portale informatico per la registrazione e qualificazione dei medesimi, con la pubblicazione di un Codice di Condotta Fornitori e richiesta di sottoscrizione dell'impegno al rispetto dei principi di SA8000 per i fornitori rilevanti.

Nel corso del 2019 è stato portato a certificazione anche il sistema di gestione ISO 27001 e questo permetterà via via di focalizzare gli audit e il monitoraggio sui fornitori di servizi ICT proseguendo sulla strada dello stretto coordinamento tra sistemi. Gi Group non si avvale di fornitori classificati come lavoratori a domicilio.

Codice di condotta Fornitori

Creando questo Codice per i Fornitori **Gi Group S.p.A.** intende garantire che l'approvvigionamento di beni, opere e servizi avvenga in maniera socialmente responsabile ed in conformità con i propri valori.

Dal presente Codice scaturiscono gli impegni per i propri Fornitori, il cui rispetto diventa fattore importante nell'avvio e/o continuazione della collaborazione con un Fornitore.

Gi Group S.p.A. si riserva il diritto di modificare il presente Codice e aggiornarlo introducendo quegli aspetti che migliorino la Responsabilità Sociale lungo la propria catena di fornitura.

Monitoraggio

Per verificare il rispetto del presente Codice, **Gi Group S.p.A.** potrà sottoporre i Fornitori a valutazioni e verifiche periodiche, anche tramite audit presso il Fornitore in maniera diretta o tramite una società terza appositamente incaricata.

Qualora emergesse che un Fornitore non fosse totalmente in grado di rispettare le disposizioni del presente Codice, **Gi Group S.p.A.** definirà con quest'ultimo un percorso e condividerà le misure da adottare affinché nel periodo concordato il Fornitore possa adeguarsi garantendone il rispetto.

Conformità

Nel proprio operato e tramite la propria organizzazione, il Fornitore è tenuto a rispettare le leggi internazionali, nazionali e locali in materia di **lavoro, di salute e sicurezza e di ambiente**. Il Fornitore deve dimostrare di essere in possesso delle autorizzazioni necessarie per svolgere l'incarico/fornitura affidata o deve attivarsi e provvedere a ottenerle entro tre mesi dall'assegnazione dello stesso.

Nei casi in cui gli standard di settore e/o le linee guida internazionali fossero più severi della legislazione in vigore a livello locale, il Fornitore dovrà conformarsi a tali requisiti.

Sistemi di gestione e Certificazioni

Gi Group S.p.A. sottopone i propri Fornitori a un processo di qualifica che privilegia quelli che hanno in essere sistemi e standard di gestione certificati (ad es. ISO 9001; OHSAS 18001; SA8000).

I Fornitori devono essere in grado di fornire le seguenti informazioni:

- informazioni rilevanti circa l'impatto che le proprie attività aziendali hanno sulla salute e sicurezza e sull'ambiente;
- principali obiettivi che la Società si è data nell'ambito dei rispettivi sistemi di gestione e l'arco temporale entro il quale intende raggiungerli;
- aggiornamenti relativi ai progressi fatti nel percorso di raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

Dipendenti

Ogni Fornitore di **Gi Group S.p.A.** rispetta e sostiene i principi a tutela dei diritti dei lavoratori, in materia di non discriminazione, diritto all'associazione e alla contrattazione collettiva, pratiche disciplinari, orario di lavoro, retribuzione e astensione dal lavoro forzato, secondo gli standard adottati da Gi Group S.p.A. e descritti nell'introduzione del presente Codice.

Sicurezza

Gi Group S.p.A. pone la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, diretti e somministrati, come una priorità: e richiede che sia lo stesso anche per i propri Fornitori.

Ogni Fornitore s'impegna quindi a garantire che i propri dipendenti/collaboratori che si recano presso le sedi di **Gi Group S.p.A.** siano a conoscenza del presente Codice e delle regole aziendali in vigore presso la Società. Inoltre assicura che i propri dipendenti/collaboratori siano in possesso delle qualifiche e delle conoscenze adeguate per svolgere gli incarichi assegnati.

Diritti umani e lavoro minorile

Ogni Fornitore di **Gi Group S.p.A.** è tenuto a rispettare i diritti umani ed i diritti dei minori secondo quanto stabilito dai trattati e disposizioni internazionali, oltre alla legislazione locale.

In particolare, deve essere in grado di dimostrare che i propri prodotti e servizi forniti siano realizzati senza violazioni di diritti umani e senza alcuna forma di utilizzo di lavoro infantile.

Lotta alla corruzione

In accordo con il proprio Codice Etico, **Gi Group S.p.A.** si astiene da offrire, pagare o accettare somme di denaro a titolo di tangenti. Inoltre in **Gi Group S.p.A.** vengono rifiutate offerte, regalie od ospitalità che potrebbero determinare o suggerire influenza indebita.

Subfornitori/Subappaltatori

Ogni Fornitore di **Gi Group S.p.A.** si impegna a garantire che a loro volta i propri subfornitori e subappaltatori rispettino i principi sopra riportati.

Rispetto dell'ambiente

Gi Group S.p.A. privilegia i Fornitori che pongono in essere azioni mirate rispetto alle problematiche ambientali in ambito di gestione Rifiuti, emissioni CO2 e contenimento dell'inquinamento. In particolare:

Rifiuti

Nel quadro della legislazione applicabile, saranno preferiti i Fornitori che applicano procedure controllate per la separazione, gestione, stoccaggio, trasporto, uso/riutilizzo e rimozione dei rifiuti.

Emissioni di CO2 e prevenzione dell'inquinamento

In **Gi Group S.p.A.** vengono scelti Fornitori che mostrano il proprio impegno alla riduzione dell'utilizzo di combustibili fossili e al contenimento delle emissioni di CO2, con obiettivi chiari sull'inquinamento ambientale.

5

Glossario e sigle

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a 15 anni (o diversa età minima più elevata, stabilita per legge per l'accesso al lavoro) eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che non abbia compiuto i 18 anni, ma che assolva i requisiti di età ed istruzione stabiliti dalla legislazione.

Lavoro forzato o obbligato: ogni lavoro che una persona non presta volontariamente bensì sotto la minaccia di punizione o ritorsione o come pagamento di un debito. (ved. Convenzione ILO 29).

Living Wage (Salario Dignitoso): La retribuzione standard ricevuta da parte di un lavoratore, in un determinato luogo, sufficiente a sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia, comprendente le spese per cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.

SGSA - Sistema di Gestione SA8000: è la mappa operativa che permette ad un'organizzazione di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, una piena e sostenibile conformità a SA8000®.

SPT - Social Performance Team: team costituito da una rappresentanza equilibrata di rappresentanti dei lavoratori SA8000 e management, allo scopo di applicare tutti gli elementi di SA8000®.

RLSA - Rappresentante(i) dei lavoratori SA8000: uno o più rappresentanti eletti liberamente dai lavoratori SA8000® per facilitare la comunicazione con il senior management su tematiche relative a SA8000®.





Group

YOUR JOB, OUR WORK

www.gigroup.com