

RELAZIONE D'IMPATTO 2022



Group
YOUR JOB, OUR WORK

INDICE

0. Lettera del Presidente	4	4. Specifiche Finalità di Beneficio Comune	30
1. Introduzione	6		
1.1 La nostra storia	6	4.1 Le macroaree di Beneficio Comune	30
1.2 La nostra vision e mission	12	4.2 Il Business Model d'Impatto	32
1.3 Codice Etico e valori di Gi Group	14	4.3 Finalità di beneficio nei confronti dei lavoratori (dipendenti e somministrati)	36
1.4 I nostri Stakeholders	15	4.4 Le finalità di beneficio nei confronti della comunità	44
1.5 Materiality Matrix	16	4.5 Le finalità di beneficio nei confronti delle istituzioni	54
1.6 Gi Group per il Lavoro Sostenibile	18	4.6 Le finalità di beneficio nei confronti dei territori	56
2. Nota metodologica	22		
3. Gi Group S.p.A. Società Benefit	26	5. Valutazione di Impatto complessiva - BIA	58
3.1 Acquisizione dello status legale di Società Benefit e modifica statutaria	26	6. Obiettivi di sviluppo 2023	62
3.2 L'organismo Responsabile d'Impatto	28		



Lettera del Presidente

Ho il piacere di presentare la nostra **seconda Relazione d’Impatto**, il documento principale attraverso il quale Gi Group S.p.A. rendiconta e racconta il valore creato per la società nell’anno 2022, e pianifica le azioni d’impatto per l’anno successivo.

Nel 2021 abbiamo deciso di diventare Società Benefit, naturale evoluzione del nostro impegno per essere sempre più capaci di rispondere alla Mission aziendale che, sin dalla costituzione della società, ha caratterizzato la nostra storia ispirando una cultura del Lavoro Sostenibile. A distanza di un anno guardiamo a questa scelta con grande orgoglio, convinti di aver contribuito a dare la giusta risposta alle sfide che il nostro tempo ci ha richiesto di affrontare.

In particolare, questo documento vuole far emergere non solo quello che facciamo ogni giorno nel nostro lavoro quotidiano relativamente al mercato in cui operiamo, ma mettere a fuoco anche il valore creato a fini di beneficio comune. Il nostro impegno in questa direzione è rilevante, soprattutto se lo consideriamo alla luce di un contesto particolarmente sfidante e in cambiamento continuo.

Lo skill mismatch, il candidate shortage, il record di NEET (ovvero giovani tra i 15 e i 34 anni che non studiano e non lavorano) sintomo della difficoltà dei giovani a orientarsi verso il mondo del lavoro, la bassa percentuale di occupazione femminile, la necessità di sostenere le persone nelle transizioni lavorative e nel raggiungimento di una stabilità economica e di vita sono i fenomeni più tangibili che impattano il contesto in cui operiamo.

La nostra capacità di comprenderli ci ha consentito di dare alle persone risposte concrete, accompagnandole in percorsi di orientamento, supportando la loro stabilità economica, la loro soddisfazione professionale e personale, intervenendo sulla loro formazione e quindi occupabilità.

Sappiamo che il nostro ruolo gioca una parte fondamentale a supporto del mercato e della comunità. Osserviamo con attenzione e con costanza la realtà che ci circonda, le sue evoluzioni, e sui temi che ci propone ci impegniamo in maniera responsabile, coerente e integrata con i valori e le regolari attività (di business) della società. Ogni nostro sforzo si muove in questa direzione.

Con completezza e trasparenza condividiamo quindi in questo documento gli obiettivi raggiunti e quelli definiti per il 2023 che intendiamo continuare a traguardare al meglio insieme ai nostri portatori di interesse, per contribuire in maniera concreta allo sviluppo sostenibile della società.

Buona lettura,

Francesco Baroni
Presidente e Amministratore Delegato
di Gi Group S.p.A.
Country Manager Italia





Introduzione

1.1 La nostra storia e il nostro percorso di CSR

Gi Group è una delle primissime Agenzie per il Lavoro e nasce nel 1998 a Milano dalla chiara consapevolezza del fondatore che, un mercato del lavoro più dinamico, trasparente e competitivo contribuisce in modo determinante alla competitività dell'economia. L'obiettivo era, ed è tutt'oggi, quello di promuovere una cultura del lavoro capace di integrare gli interessi di aziende, individui e società attraverso la creazione di soluzioni vincenti per tutte le parti in causa.

Il lavoro rappresenta, in questa relazione, l'opportunità per la persona di ritrovare il senso profondo di contribuire alla creazione di un bene per sé e per gli altri, riconoscendo e alimentando il proprio valore individuale e professionale.

Il sogno che guida Gi Group, e le sue persone, è quello di “cambiare in meglio il mondo del lavoro” generando valore nel breve, medio e lungo periodo, attraverso la capacità di individuare e soddisfare bisogni sempre più complessi di candidati e aziende.

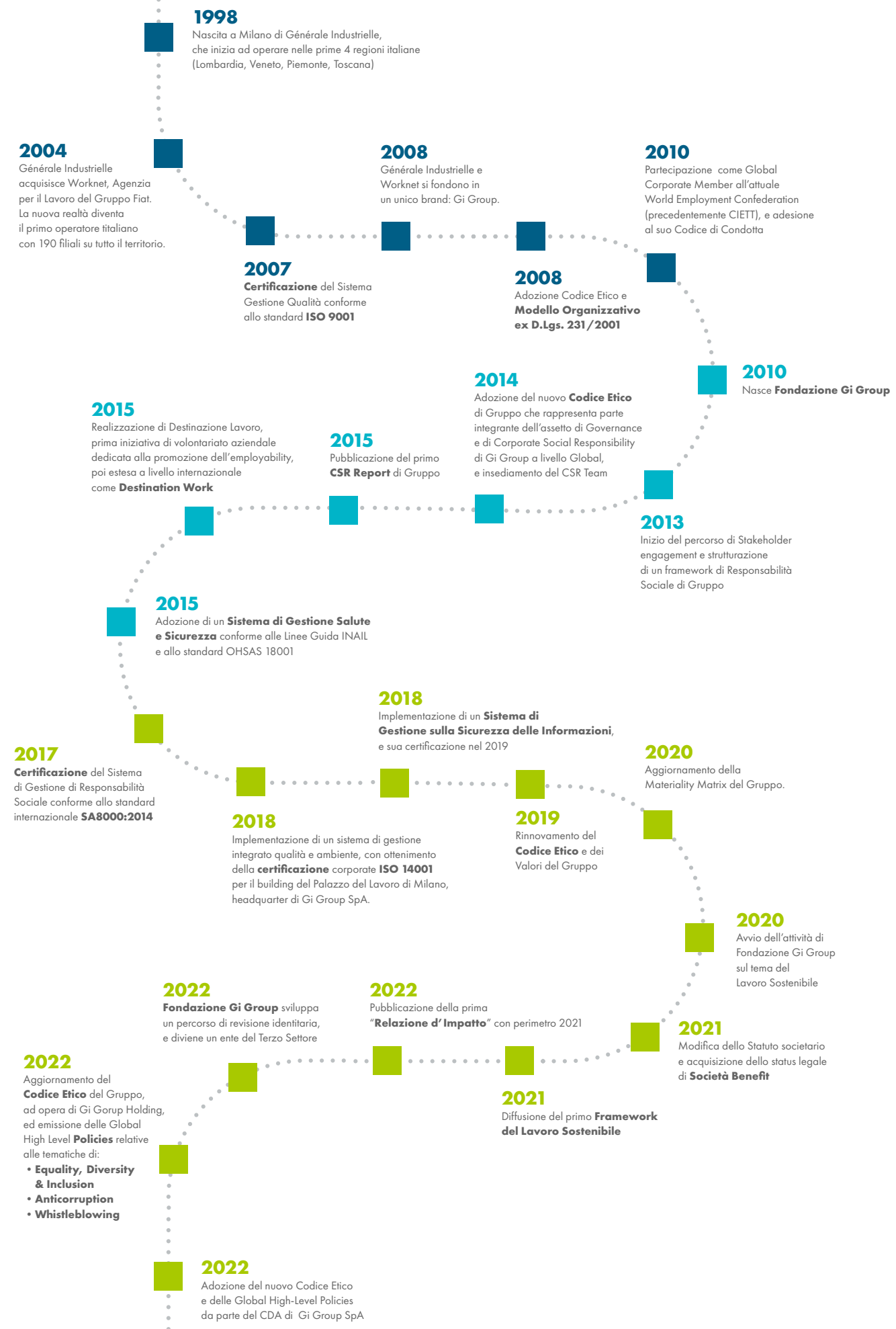
Nella nostra evoluzione abbiamo continuato ad integrare diversi aspetti del mondo del lavoro e differenti identità aziendali, equilibrando il nostro percorso di Responsabilità Sociale tra la forte attenzione alla centralità della persona, e le esigenze sempre più complesse di aziende piccole e grandi che devono far fronte alla crescente complessità del mercato globale.

Il desiderio di internazionalizzarci e di ampliare i 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 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.



Per volontà di Gi Group, nel 2010 viene costituita la Fondazione Gi Group con lo scopo di sviluppare, potenziare e diffondere la cultura del lavoro, intesa come educazione al valore personale e sociale del lavoro.

La Fondazione, attraverso il suo osservatorio di studio e ricerca, ha voluto essere fin dall'inizio un punto di riferimento e di incontro per gli attori chiave nel mercato del lavoro in Italia. Dopo oltre 10 anni di attività prevalentemente dedicata allo studio ed al dibattito, nel corso dell'anno 2022, Gi Group Holding ha manifestato la volontà di avviare un momento di riflessione rispetto al ruolo della Fondazione.

Il percorso di reimpostazione identitaria della Fondazione, svolto con il prezioso coinvolgimento del top management del Gruppo, quindi, l'ha portata a

- assumere un ruolo più operativo rispetto al passato – diventando lo strumento dell'azienda fondatrice dedicato a studiare, approfondire, sviluppare pensiero e pratiche, entrando anche in ambiti non percorribili dall'azienda, ampliando quindi i perimetri di azioni e di possibili avanguardie;
- rappresentare il punto di riferimento culturale, sia internamente che esternamente – volto a facilitare la diffusione di principi, valori ed azioni che si ispirano al Manifesto del Lavoro Sostenibile – come rimarcato anche dal nuovo **pay off "for Sustainable Work"**.

A tale ridefinizione ha fatto seguito la rivisitazione del proprio statuto e **dal 21 settembre 2022** ha assunto la qualifica di **Ente del Terzo Settore (ETS)** ai sensi del D.Lgs 3 luglio 2017, n. 117 a seguito dell'iscrizione nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS).



Vision

“Vogliamo essere riconosciuti come un player internazionale impegnato a creare un mercato del lavoro globale sostenibile, flessibile e attrattivo per candidati e aziende, in grado di riflettere le esigenze del mondo del lavoro”

La nostra Vision descrive il nostro sogno, l'obiettivo finale che vogliamo raggiungere attraverso l'erogazione dei nostri servizi. Vogliamo evidenziare come i nostri sforzi siano mirati alla creazione di un Lavoro che sia non solo flessibile ma anche Sostenibile.

Mission

“Attraverso i nostri servizi vogliamo contribuire da protagonisti e a livello globale, all'evoluzione del mercato del lavoro e all'educazione al valore personale e sociale del lavoro”

La nostra Mission descrive il modo in cui Gi Group vuole erogare i propri servizi ed è da sempre orientata verso lo sviluppo di un terreno comune di Valori ed obiettivi che aiutino a consolidare l'identità aziendale e ad intraprendere con sempre più determinazione il cammino di sviluppo per le persone e per la Comunità con cui opera.



1.3 Codice etico e valori di Gi Group

Punto di riferimento per il Gruppo dal 2014, il Codice Etico esprime l'insieme dei Valori e dei Principi che Gi Group ha deciso di adottare nello svolgimento della propria attività e nel rapporto con tutti i propri interlocutori (Stakeholders) e rappresenta parte integrante dell'assetto di Corporate Governance di Gi Group.

A seguito della riorganizzazione che ha visto un nuovo ruolo di Gi Group Holding nella governance del Gruppo, durante il 2022, si è proceduto con la revisione e aggiornamento del Codice Etico, che è stato **adottato formalmente da Gi Group S.p.A. con CDA del 24 novembre 2022**, unitamente alle tre nuove Global high Level Policies (politiche direttamente collegate ai principi del Codice Etico)

- Anticorruption Policy
- Equality, Diversity & Inclusion Policy
- Whistleblowing Policy

e alla Procedura di Adozione, che contiene le regole per l'adozione, la diffusione e il controllo dell'applicazione del Codice Etico e di tutte le Global High Level Policy.

La Procedura prevede che ogni società metta a disposizione dei dipendenti il Codice Etico e le Policy tradotte in lingua locale e le diffonda attraverso la propria intranet, facendo poi seguire un piano di formazione obbligatoria per tutti i dipendenti al fine di supportare la piena comprensione e condivisione dei valori e principi alla base delle Politiche di Gruppo.

Queste Policy, che formalizzano il nostro impegno nei confronti di tutti gli stakeholder, rappresentano un passo avanti nella nostra cultura interna in termini di sostenibilità e compliance, ma rispondono anche a quanto il mercato ci richiede ogni giorno.



CURA

Mettiamo la massima cura e orgoglio in ciò che facciamo e crediamo che il nostro lavoro debba sempre essere portato avanti al meglio delle nostre capacità, per creare valore per le persone, le aziende e noi stessi, fornendo soluzioni immediate e soddisfacenti.



PASSIONE

Siamo appassionati del lavoro che facciamo e ognuno di noi mette tutto il proprio impegno per garantire che i bisogni, le aspirazioni e gli obiettivi dei nostri Colleghi, Candidati e Clienti siano soddisfatti.



APPRENDIMENTO CONTINUO E INNOVAZIONE

In un mondo in rapida evoluzione, siamo spinti dalla curiosità e da un sincero desiderio di imparare, condividendo le nostre conoscenze professionali e personali, per supportare la crescita e l'evoluzione della nostra organizzazione e di tutti gli Stakeholders.



COLLABORAZIONE

Riteniamo che lavorare come una squadra, promuovendo una cultura di collaborazione indipendentemente dai ruoli, sia il modo per raggiungere i nostri ambiziosi obiettivi e sentirci soddisfatti del nostro lavoro.



SOSTENIBILITÀ

Cresciamo facendo in modo di valorizzare sempre le nostre risorse umane, finanziarie e ambientali, e avendo in mente il futuro delle prossime generazioni.



RESPONSABILITÀ

Promuoviamo il rispetto dei diritti umani e della diversità ed inclusione; sosteniamo tutta la legislazione che fornisce la maggiore protezione e la massima tutela ai lavoratori, e svolgiamo un ruolo attivo nell'eliminazione della corruzione e di qualsiasi forma di abuso o comportamento illecito.

1.4 I nostri Stakeholders

Abbiamo impostato il nostro percorso di crescita avendo sempre presente che lo sviluppo debba coniugarsi con la responsabilità aziendale e con la sostenibilità, avendo come priorità la soddisfazione delle esigenze di tutti gli Stakeholders.

Sono considerati Stakeholders gli individui, i gruppi o le istituzioni che impattano in maniera significativa nel raggiungimento della Mission di Gi Group e che quindi hanno un interesse legittimo nei confronti del Gruppo.

All'interno del contesto del Mercato del Lavoro e partendo dalla nostra Mission, i principali Stakeholders che prendiamo come riferimento nella nostra strategia di governance, di business e di CSR sono pertanto:

LE PERSONE

DIPENDENTI – Le organizzazioni funzionano meglio quando mettono al centro del loro lavoro l'impegno, il potenziale, la creatività e le capacità dei propri Dipendenti. Ogni azienda – e a maggior ragione un'azienda di servizi – 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. Il più recente contesto non ha fatto che rafforzare la centralità del tema della cura delle persone, in tutte le sue dimensioni, per noi e per tutto il mercato.

LAVORATORI E CANDIDATI – Attraverso l'erogazione dei propri servizi, Gi Group intende offrire 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.

Allo stesso modo, l'attenzione di Gi Group si sviluppa sempre più marcatamente anche verso lo stakeholder Candidato – attraverso servizi dedicati come l'orientamento e la formazione –, con la consapevolezza di come uno dei temi prioritari sia sempre più l'abbattimento delle barriere all'entrata nel mondo del lavoro e il supporto alla persona per l'allineamento delle competenze possedute a quelle richieste da una realtà in costante evoluzione.

LE ORGANIZZAZIONI

AZIENDE CLIENTI – Gi Group si propone come interlocutore privilegiato nella gestione di un tema divenuto sempre più cruciale per ogni organizzazione: la selezione, gestione e sviluppo dei lavoratori. Nel raggiungimento di questo obiettivo, intende erogare servizi sempre più qualificati e coinvolgere anche le proprie aziende 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.

LE ISTITUZIONI E LA SOCIETÀ

Gi Group è conscia del proprio ruolo pubblico e sociale, e intende configurarsi come un interlocutore primario per le Istituzioni, le Associazioni di categoria e le Parti Sociali, 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.

Gi Group si rivolge alla Comunità in cui opera anche attraverso la collaborazione con organizzazioni no profit, ONG, nonché con le persone che vivono e lavorano all'interno del territorio.

L'AMBIENTE

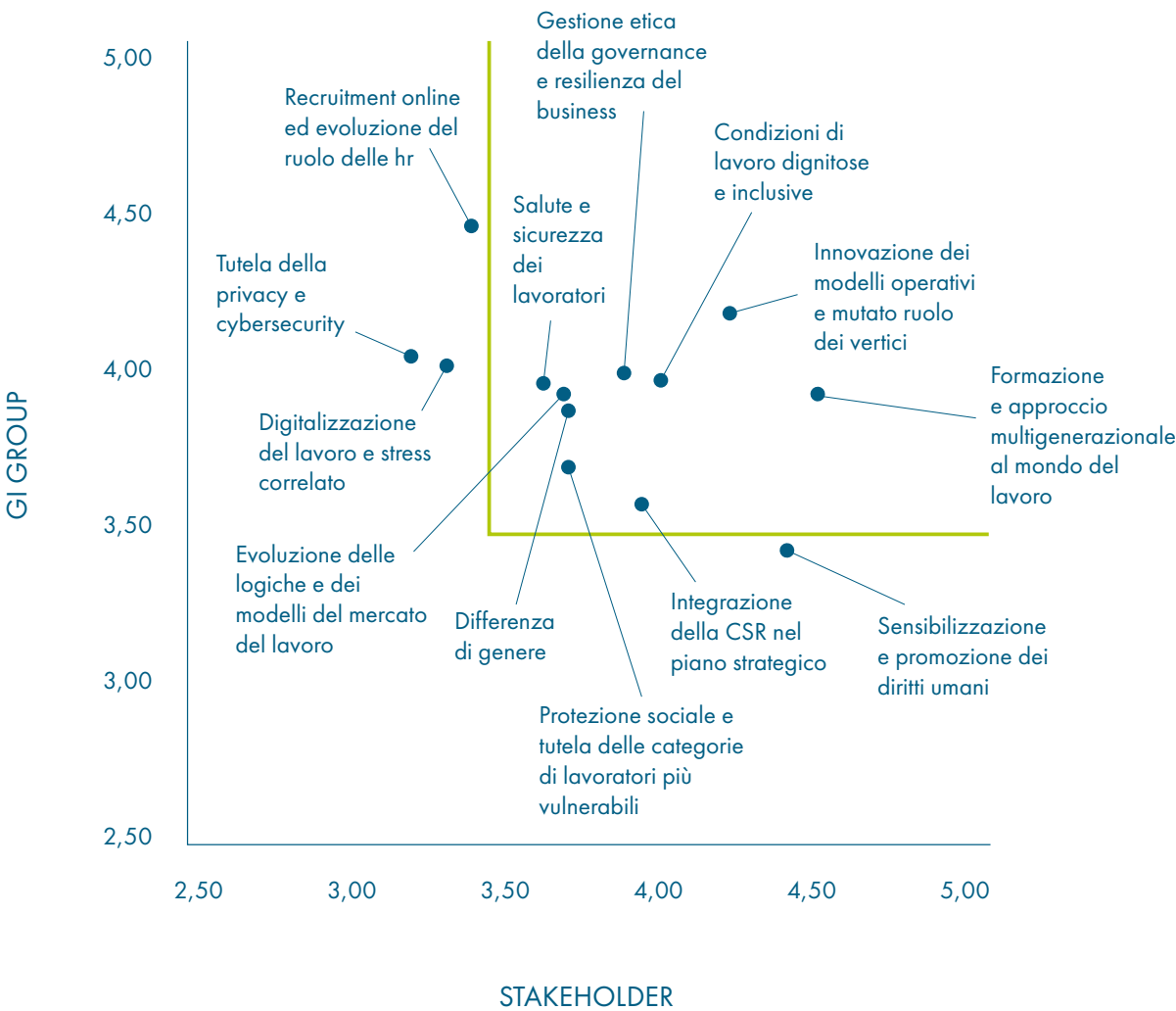
Gi Group intende giocare il proprio ruolo anche nella tutela dell'ambiente, attraverso iniziative che preservino e difendano le risorse naturali, pur consapevoli che l'impatto ambientale dell'azienda risulta secondario rispetto all'impatto sociale delle nostre attività.

1.5 Materiality Matrix

La Materiality Matrix ancora mantenuta come punto di riferimento dal Gruppo è la versione elaborata durante il 2020, che ha rappresentato un punto di riferimento importante in termini di processo e ampiezza dello stakeholder engagement.

Secondo questa valutazione, 9 dei 13 temi individuati dall'analisi documentale risultano essere materiali per Gi Group, con una spiccata rilevanza per i primi tre temi, che risultano intrinsecamente connessi con nostra la strategia di CSR.

Coerentemente con le linee guida dello standard internazionale GRI - Global Reporting Initiative, l'analisi di materialità non solo individua le tematiche di sostenibilità più rilevanti per il nostro settore e i nostri portatori di interesse, ma sorregge (di conseguenza) anche i contenuti della rendicontazione sociale della nostra organizzazione.



La rilevanza delle tematiche prioritarie è stata testata progressivamente attraverso survey sviluppate dalle diverse funzioni aziendali (dedicate in particolare ai dipendenti diretti, ai lavoratori e candidati, agli studenti, alle aziende clienti) e studi e ricerche condotte con il coordinamento di Fondazione Gi Group.

In particolare, durante il 2022, il rafforzamento del ruolo di Fondazione Gi Group come punto di riferimento culturale per il gruppo, ha portato a una revisione della scala di priorità delle tematiche materiali, che sono confluite in maniera articolate all'interno del percorso di rinnovamento del **Framework del Lavoro Sostenibile**, andando a definire un **Manifesto** che rappresenta di per sé la ristrutturazione operativa della Materiality Matrix del Gruppo.

1.6 Gi Group per il Lavoro Sostenibile

Nel suo agire il Gruppo è guidato dalla profonda convinzione che è attraverso le azioni di oggi che diamo forma al futuro, facendo proprio il concetto di sviluppo sostenibile espresso da Brundtland nel suo Report del WCED (World Commission on Environment and Development) dal titolo "Our Common Future" (1987). Questa convinzione ha portato l'azienda, in occasione del suo ventesimo compleanno, a ripensare alla propria storia, analizzare il contesto e le sue trasformazioni per prepararsi ad affrontare il futuro, arrivando a scegliere di riscrivere i Valori aziendali inserendo fra loro la sostenibilità.

Siamo infatti consapevoli che il percorso verso la sostenibilità è un cammino di continua crescita ed evoluzione rispetto al quale nessuno può sentirsi arrivato.

Alla luce dell'importante ruolo che sentiamo di rivestire nel mondo del lavoro per aziende, persone e società – formando professionalità richieste dal mercato, favorendo un migliore e più veloce incontro fra domanda e offerta di lavoro, creando direttamente rapporti di lavoro sia a carattere permanente che temporaneo, supportando le aziende nella gestione equa ed inclusiva delle proprie persone –, il Gruppo ha sentito l'esigenza di dare vita a una **Fondazione**.

Il ruolo della Fondazione nell'elaborazione e sviluppo del concetto di Lavoro Sostenibile è di fondamentale importanza, e rappresenta il perno sul quale si fonda il rapporto di interscambio intimo e profondo con Gi Group e le aziende del Gruppo, che si lasciano "contaminare", "interrogare" e "sollecitare" rispetto ai temi del lavoro, collaborando fattivamente in nuove progettualità.

Il contenuto del **Framework del Lavoro Sostenibile** parte e si fonda sull'analisi del contesto. Stiamo vivendo infatti un tempo di profondo e veloce cambiamento in cui svolte tecnologiche, mutata composizione demografica mondiale, scarsità di risorse, guerre, spostamento del potere economico, nuove attitudini e preferenze individuali e nuove modalità di lavoro richiedono a persone,

aziende e istituzioni di ripensare e rivedere il loro ruolo all'interno della realtà sociale, economica ed ambientale.

Emerge con forza la necessità di alimentare la cooperazione fra individui, organizzazioni, corpi intermedi, parti sociali, mondo della scuola e istituzioni per dare vita a sistemi produttivi, a sistemi di politica economica e a organizzazioni sociali profondamente trasformati, innovativi e flessibili per:

"Realizzare uno sviluppo sostenibile capace di soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri".

All'interno di questo contesto, in continuo e veloce cambiamento, il lavoro deve assumere centralità e deve essere reso sostenibile per persone, organizzazioni e società, nella consapevolezza che digitalizzazione e transizioni frequenti influiscono, e influiranno sempre più profondamente, sul concetto stesso di lavoro. Come sottolineato già nel 2015 da Eurofound:

"Lavorare in modo sostenibile significa, innanzitutto, creare le condizioni affinché le persone possano sviluppare la propria professionalità e rimanere attive durante tutta la loro vita in un'ottica di costante occupabilità, eliminando i fattori che scoraggiano od ostacolano l'ingresso, la permanenza e la crescita nel mondo del lavoro."

Poiché **"attraverso i nostri servizi vogliamo contribuire, da protagonisti e a livello globale, all'evoluzione del mercato del lavoro e all'educazione al valore personale e sociale del lavoro"**, insieme alla nostra Fondazione abbiamo ritenuto urgente iniziare a confrontarci con i vari stakeholders per meglio definire il concetto di Lavoro Sostenibile, all'interno dei contesti economici in cui siamo presenti, identificando le condizioni che possono favorirne l'attuazione. Attraverso il lavoro di ricerca dell'**Osservatorio** appositamente creato sul Lavoro Sostenibile e grazie al confronto con

il **Comitato Scientifico** che lo arricchisce, la Fondazione Gi Group è arrivata a definire il framework di Lavoro Sostenibile. Alla luce dei propri valori, il Gruppo ha riadattato questo framework in modo da renderlo "vivo" e attuabile nel corso del lavoro quotidiano di tutti i propri #lifechangers.

Per Gi Group, promuovere e realizzare un lavoro che sia sostenibile significa impegnarsi concretamente per rendere il lavoro dignitoso e sicuro, capace di alimentare e rafforzare l'occupabilità delle persone, generando soddisfazione sia per esse che per le imprese, ponendo attenzione a promuovere diversità, equità ed inclusione e impiegando le risorse in modo accurato senza alcun tipo di sfruttamento o spreco, salvaguardandole per il futuro.

Gi Group considera il Lavoro Sostenibile quando risponde a quattro caposaldi, in risposta ai quali le Countries e le società del Gruppo, andranno a sviluppare azioni concrete che vedranno un diverso livello di priorità in connessione con lo specifico contesto sociale e di business, e con il contributo dei propri Stakeholders.

IL LAVORO SOSTENIBILE

- Il Lavoro Sostenibile garantisce **dignità alla persona, regolarità contrattuale, condizioni di lavoro sicure, reddito equo, uguaglianza e benessere personale**. Combatte qualsiasi forma di sfruttamento e apre le porte al confronto con le persone su questi temi.
- Il Lavoro Sostenibile **crea le condizioni che permettono a persone e aziende di sostenere attivamente l'occupabilità, il coinvolgimento, la continuità e l'equilibrio vita-lavoro**, garantendo una vita professionale sicura e ricca di significato.
- Il Lavoro Sostenibile **elimina i fattori che scoraggiano o impediscono** l'ingresso, la permanenza o la crescita delle persone nel mercato del lavoro **creando condizioni** che **valorizzino il contributo individuale, garantendo equità e inclusione per tutti**.
- Il Lavoro Sostenibile, in coerenza con gli standard ESG, **non compromette la capacità delle generazioni future di entrare o rimanere attive nel mercato del lavoro, evitando lo spreco di risorse** umane ambientali, **investendo sulle competenze, sull'innovazione e sulle relazioni**.

Lavoro dignitoso e sicuro

Occupabilità e soddisfazione

Diversità, equità e inclusione

Salvaguardia delle risorse per il futuro



ORGANIZZAZIONE

1.6.1 Lavoro Sostenibile: glossario e riferimenti terminologici

Riteniamo importante condividere con tutti gli Stakeholder alcuni dei concetti richiamati nella nostra definizione di Lavoro Sostenibile.

Gi Group Holding riconosce che il lavoro è sostenibile per persone e organizzazioni quando:

Per uguaglianza il Gruppo intende sottolineare l'impegno a riconoscere le persone uguali in status, diritti e opportunità. Significa garantire che ogni individuo riceva le stesse risorse e i medesimi diritti ad accedere alle opportunità per sfruttare al meglio la propria vita e i propri talenti

Con il termine benessere personale si fa riferimento allo stato di benessere emotivo, mentale, fisico, sociale e spirituale in cui l'individuo è in grado di sfruttare al massimo le sue capacità cognitive ed emotive, esercitando la sua funzione all'interno della vita professionale e privata, rispondendo alle esigenze quotidiane, stabilendo relazioni soddisfacenti e mature con gli altri, partecipando in modo costruttivo ai cambiamenti nel contesto in cui è inserito.

L'impegno (o engagement) rappresenta uno stato positivo, affettivo e motivazionale di benessere legato al lavoro, caratterizzato da vigore (espresso attraverso alta energia, ampia flessibilità, desiderio di mettere impegno e sforzo nel lavoro e persistere di fronte alle difficoltà), dedizione (espressa dall'orgoglio e dalla felicità rispetto al lavoro svolto) e assorbimento (rappresentato da alta concentrazione ed emozione investita nel lavoro). Le persone con un elevato impegno lavorativo diventano agenti attivi, si comportano bene, si impegnano nel lavoro di squadra, tendono ad aiutare i colleghi, mettono piena energia e potenziale nel proprio lavoro, sono meno soggetti a burnout e tendono a rimanere nell'organizzazione più a lungo con reciproco beneficio della persona e della società. A livello individuale la soddisfazione esprime lo stato psicologico derivante da un giudizio consapevole rispetto al proprio lavoro, in funzione del confronto fra condizioni di lavoro reali e propri standard e aspettative. Nella soddisfazione possono essere colte tre componenti: una affettiva (relativa ai sentimenti e alle emozioni che gli individui associano al loro lavoro), una cognitiva (l'opinione dei dipendenti sulla loro situazione lavorativa) e una comportamentale (tendenze comportamentali di una persona verso il proprio lavoro). La soddisfazione sul lavoro influisce negativamente sull'intenzione di turnover dei dipendenti e sui problemi di salute. Importante ricordare che una persona soddisfatta non è necessariamente una persona ingaggiata.

La diversità esprime la molteplicità di differenze e somiglianze che esistono fra le persone e che combinate fra loro generano le identità multiple e interconnesse della persona che ne definiscono la sua unicità. Tale unicità viene espressa nel modo in cui ognuno vede il mondo, ci vive e si relaziona con gli altri, influenzando stili di vita, gusti, preferenze e bisogni. Queste diversità hanno un forte impatto sul lavoro, sugli atteggiamenti e sui comportamenti della persona sul posto di lavoro, sulle preferenze e sui fattori motivazionali, nonché sulla capacità di lavorare bene con altre persone all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

L'equità rappresenta lo stato, la qualità o l'ideale dell'essere giusto, imparziale in termini di procedure, risultati, informazioni e relazioni. L'equità distributiva si concentra sulla percezione delle persone di imparzialità rispetto alle risorse e ai risultati lavorativi ottenuti.

È dignitoso, garantisce regolarità contrattuale, condizioni di lavoro sicure, reddito equo, uguaglianza, benessere personale e possibilità per le persone di essere ascoltate su tutto quanto sopra;

Crea condizioni di vita e di lavoro che supportano le persone a impegnarsi nel lavoro e a rimanere attive per tutta la vita lavorativa, assicurando un adeguato equilibrio fra tempi di vita personale e professionale e soddisfazione di persone e aziende;

Viene ripensato per eliminare i fattori che scoraggiano o impediscono alle persone di entrare, rimanere o crescere nel mercato del lavoro creando le condizioni per valorizzare il contributo individuale, garantendo equità e inclusione per tutti;

L'equità procedurale fa riferimento alla percezione rispetto all'imparzialità delle procedure applicate per determinare le risorse e i risultati riconosciuti alle persone.

L'equità informativa fa riferimento alla percezione di imparzialità e adeguatezza delle informazioni utilizzate come base per prendere decisioni. L'equità relazionale (equità interpersonale) si riferisce alla percezione di imparzialità delle modalità di relazione all'interno dell'azienda (manager, membri del team, colleghi).

L'inclusione si realizza quando le singole persone e l'organizzazione sono consapevoli dell'esistenza di diversità e mostrano alto rispetto per i sentimenti e i diritti altrui, quando ognuno può esprimersi liberamente, e le diversità vengono combinate in modo fantasioso per creare nuovi modi di comunicare e collaborare.

ESG rappresenta sia framework di corporate governance che di investimento che vengono tradotti in standard specifici utilizzati per valutare l'impatto dell'azienda in ambito ambientale, sociale e di governance.

Le aziende che adottano i principi ESG definiranno una vision, una mission, una strategia, una politica e valori che considerano, misurano e valutano gli aspetti ambientali, sociali e di governance della loro attività.

Gli investitori che utilizzano un quadro ESG mettono alla base delle loro scelte di investimento valutazioni rispetto agli impatti reali e potenziali di un'impresa e della sua attività su ambiente, persone e modalità di gestione.

Si sviluppa in coerenza con gli standard ESG senza compromettere la capacità delle generazioni future di entrare o rimanere nel mercato del lavoro, evitando lo spreco di risorse umane e ambientali, alimentando competenze, innovazione e relazioni.





Nota metodologica

La presente **Relazione d'Impatto** è redatta in conformità con la legge che regola lo status legale di società benefit (Legge 28 dicembre 2015, n. 208) e considera come perimetro di valutazione Gi Group S.p.A. SB nell'anno fiscale 2022. La Relazione d'Impatto rappresenta un documento di Disclosure complementare rispetto a:

- sistemi di gestione certificata come l'ISO14001, ISO27001 oppure la certificazione SA8000, che monitora tutti i trend dei principali indicatori utili alla presente valutazione di impatto;
- strategia di CSR e sostenibilità a livello di Gruppo, racchiuse nel global CSR Report, nel manifesto del Lavoro Sostenibile e nell'Annual Report;
- policy aziendali quali anticorruzione o diversità ed inclusione introdotte a partire da quest'anno.

In quanto Società Benefit, la rendicontazione annuale di Gi Group S.p.A. avviene su due piani.

1) Framework generale della certificazione B Corp.

Nel primo caso il processo di valutazione dell'impatto avviene tramite la piattaforma Benefit Impact Assessment (d'ora in avanti, sinteticamente BIA), la quale permette una valutazione sociale ed ambientale dell'organizzazione paragonabile ad altri operatori del settore sia in Italia che nel mondo.

La metodologia è incentrata su un indicatore extra-finanziario sviluppato nel contesto del movimento delle B Corp da parte della no-profit B Lab. Il punteggio riflette l'impatto sociale e ambientale dell'azienda valutato tramite un questionario che indaga cinque diverse aree di impatto: governance, lavoratori (dipendenti), comunità, ambiente e clienti.

Più nello specifico, all'interno del percorso del BIA, l'impatto generato viene analizzato come segue:

- **Governance:** grado di trasparenza e responsabilità della società nel perseguimento delle finalità di beneficio comune, con particolare attenzione allo scopo della società, al livello di coinvolgimento dei portatori d'interesse, e al grado di trasparenza delle politiche e delle pratiche adottate dalla società.
- **Dipendenti:** relazioni con i dipendenti e i collaboratori in termini di retribuzioni e benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza del lavoro.
- **Comunità:** relazioni della società con i propri fornitori, con il territorio e le comunità locali in cui opera, azioni di volontariato, donazioni, attività culturali e sociali, e ogni

azione di supporto allo sviluppo locale e della propria catena di fornitura, nonché valori di diversità ed inclusione sui vari stakeholder.

- **Ambiente:** impatti della società, con una prospettiva di ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, in termini di utilizzo di risorse, energia, materie prime, processi produttivi, processi logistici e di distribuzione, uso e consumo e fine vita.
- **Clienti:** identificazione di prodotti o servizi dell'azienda, pensati per fornire un impatto positivo specifico significativo per i propri clienti, in maniera aggiuntiva, rispetto al valore che viene normalmente fornito sia rispetto al perimetro B2B che rispetto al perimetro B2C.

Una volta compilate tutte le sezioni di impatto all'azienda viene attribuito un punteggio che varia da 0 a 200 punti, dove 80 è il punteggio soglia per poter ottenere la certificazione B Corp. I dati raccolti nel processo di scoring sono analizzati secondo un'integrazione di più standard di misurazione riconosciuti a livello internazionale e nazionale. Tra i più importanti il Global Reporting Initiative (GRI) e l'Impact Reporting and Investment Standard (IRIS). Gli standard GRI hanno una struttura modulare e interconnessa e sviluppata dal Global Reporting Initiative. L'IRIS è un'iniziativa dell'organizzazione no-profit Global Impact Investing Network (GIIN), il cui obiettivo è promuovere gli investimenti che generano un impatto sociale e ambientale positivo insieme a un ritorno finanziario.

Sebbene il fine di Gi Group non sia quello di diventare una B Corp, da un punto di vista metodologico, la scelta di riportare i dati di self-assessment tramite il BIA è motivata dal:

- raccordo esistente tra il modello B Corp e gli standard internazionalmente riconosciuti come GRI e IRIS;
- la forte interconnessione esistente tra la certificazione B Corp (e quindi la valutazione tramite BIA) e l'aver acquisito uno status legale di Società Benefit. In entrambi i casi le organizzazioni sono legalmente tenute a considerare l'impatto delle loro decisioni su tutti i propri stakeholder (non solo azionisti ma anche ambiente, lavoratori, comunità, clienti e fornitori);
- la possibilità di avere un benchmark rispetto ad altre aziende che intraprendono lo stesso percorso di autovalutazione.

2) Framework specifico del Beneficio Comune perseguito nello statuto di Gi Group S.p.A.

La sezione del presente Report d'impatto dedicato alle aree di Beneficio Comune indicate nello Statuto Aziendale, include KPI più specifici rispetto al BIA, riferiti a iniziative, servizi e prodotti dedicati agli stakeholder primari di Gi Group S.p.A.

La sezione dedicata al beneficio d'impatto complessivo – così come valutato tramite BIA – e la sezione dedicata agli specifici benefici di impatto definiti a Statuto vanno chiaramente lette in maniera integrata, come specificato anche nel capitolo a seguire, dove risulta chiara la stretta relazione tra le aree di impatto misurate dal Benefit Impact Assessment e gli stakeholder primari identificati da Gi Group.





Gi Group S.p.A. Società Benefit

3.1 Acquisizione dello status legale di società benefit e modifica statutaria

Con il termine "SOCIETÀ BENEFIT" si intende un tipo di forma giuridica legalmente riconosciuta che un'azienda a scopo di lucro può assumere (in Italia e secondo altre legislazioni nazionali), allo scopo di dichiarare pubblicamente il proprio impegno a perseguire la creazione di valore condiviso nel lungo termine, oltre agli obiettivi di profitto.

In data 22 luglio 2021, come richiesto dalla Legge n. 208 del 28/12/2015 - Legge di Stabilità 2016, lo Statuto di Gi Group S.p.A. è stato integrato, evidenziando gli specifici benefici di impatto sui quali la società intende impegnarsi.



Art. 3

3.1 La Società assume la qualifica di società benefit, il cui scopo è quello di perseguire, oltre agli obiettivi di lucro, finalità di beneficio comune operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

La Società, attraverso i propri servizi, vuole contribuire all'evoluzione del mercato del lavoro e all'educazione al valore personale e sociale del lavoro, impegnandosi a creare condizioni di vita e di lavoro che supportino le persone nel rimanere a lungo attive, promuovendo e sostenendo quei fattori che favoriscono l'incremento delle possibilità di impiego e facilitano l'entrata e la permanenza nel mondo del lavoro.

3.3. La Società persegue, inoltre, le seguenti finalità di beneficio comune a vantaggio di lavoratori, comunità, istituzioni e territori:

a) nei confronti dei **candidati** e dei **lavoratori**:

la promozione e lo svolgimento di iniziative ed attività di supporto

- i) all'accesso al mondo del lavoro, creando e aggiornando le competenze coerenti con le richieste del mercato, al fine di massimizzare i livelli di occupazione;
- ii) alla crescita personale e professionale e alla gestione delle transizioni lavorative in funzione della permanenza nel mondo del lavoro;
- iii) al corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale;

b) nei confronti della **comunità**:

- i) lo sviluppo di iniziative e strumenti che favoriscano l'incontro fra domanda e offerta di lavoro;
- ii) lo sviluppo di iniziative e strumenti che favoriscano l'evoluzione del mondo del lavoro in senso sempre più inclusivo, non discriminatorio, sicuro e in cui sia garantita equità e meritocrazia;
- iii) la promozione di studi e ricerche, lo svolgimento di iniziative, anche culturali, direttamente o indirettamente con il sostegno di enti, fondazioni, istituti scolastici, universitari ed enti non profit attivi ed impegnati nello sviluppo e nell'attuazione di modelli economici replicabili nel mercato del lavoro, compresa la diffusione di una cultura del "Lavoro Sostenibile" per le persone, le organizzazioni e la società;
- iv) la collaborazione con enti no profit, associazioni ed altre istituzioni attive nella promozione di progetti o servizi coerenti con le finalità di beneficio della Società;

c) nei confronti delle **istituzioni**:

- i) la formulazione e la promozione di proposte che aiutino l'evoluzione normativa del lavoro, coniugando le esigenze di flessibilità del mercato e della continuità lavorativa delle persone;
- ii) in logica di sussidiarietà, la promozione della collaborazione pubblico/privato a sostegno dell'inserimento lavorativo anche delle persone svantaggiate;

d) nei confronti dei **territori** in cui la Società e le sue partecipate operano:

attenzione all'impatto sociale e ambientale, mediante la riduzione degli sprechi, e la valorizzazione di asset e infrastrutture locali.

3.2 Organismo Responsabile di Impatto

L'adozione del modello di Società Benefit prevede la nomina del Responsabile d'Impatto della società, ai sensi del comma 380 della Legge n. 208 del 28/12/2015 - Legge di Stabilità 2016.

Alla luce di ciò, Gi Group ha deciso di individuare il Responsabile di Impatto in un organismo collegiale composto dagli amministratori della società e dai responsabili delle funzioni Human Resources, Marketing, Compliance – CSR, comprendendo anche la partecipazione della Fondazione Gi Group, a sottolineare l'importante e costante contaminazione tra i poli del Gruppo.

La partecipazione diretta all'Organismo Responsabile d'Impatto da parte del Top Management garantisce una maggior efficacia di comunicazione e condivisione dei dati, un allineamento immediato tra le funzioni e gli obiettivi aziendali, una sinergia costante con le strategie aziendali sia in termini di business che di governance interna.

L'Organismo può sviluppare le proprie analisi e strategie a partire da un ampio set di indicatori e reportistica, che restituisce la visione complessiva dell'operato aziendale e si sviluppa anche in termini integrati rispetto ai sistemi di gestione certificati presenti in azienda.

Nel 2022 è stato dato il via alla progettazione di uno strumento di monitoraggio che raccolga in maniera integrata i KPI e gli indicatori della performance aziendale, connettendoli ai framework ESG di riferimento e agli standard (esterni e indipendenti) scelti per la misurazione e rendicontazione trasparente dell'impatto.

In particolare, i KPI vengono connessi a:

- Tematiche di Beneficio Comune a Statuto
- Principi dello Standard SA8000
- Manifesto / Framework del Lavoro Sostenibile
- SDGs ONU
- BIA
- GRI

Il processo di redazione della presente Relazione viene infatti agevolato dalla struttura stessa dell'Organo collegiale Responsabile d'Impatto, che coinvolge i responsabili delle funzioni con più ampio presidio sui temi di impatto e comunicazione.

I membri dell'organo collegiale Responsabile di Impatto

FRANCESCO BARONI

Presidente e Amministratore
Delegato di Gi Group S.p.A.
Country Manager Italia

ZOLTAN DAGHERO

Amministratore Delegato di
Gi Group S.p.A.
Business Manager Gi Group
Temp & Perm

DAVIDE TOSO

Consigliere CDA
di Gi Group S.p.A.
Global Corporate Affairs
and Compliance Officer

BARBARA COTTINI

HR Senior Director di
Gi Group S.p.A.

ELENA SENSI

Marketing & Communication
Director di Gi Group S.p.A.

SARA OSTI

Global CSR & Compliance
Project Manager
Responsabile Sistema di Gestione
SA8000 di Gi Group S.p.A.

FONDAZIONE GI GROUP

<https://fondazione.gigroup.it/>





Specifiche Finalità di Beneficio Comune

4.1 Le macroaree di beneficio comune

Come evidenziato nell'art.3 del nostro Statuto, abbiamo deciso di formulare i nostri benefici di impatto secondo **quattro macroaree** di stakeholders. È tuttavia importante sottolineare che i perimetri tra le aree possono risultare sfumati, con sovrapposizioni che noi consideriamo indicazione di maggior impatto.

Applichiamo la stessa filosofia che ci ha guidato nell'elaborazione del framework del Lavoro Sostenibile, che vuole sottolineare anche in maniera visiva, l'interazione costante tra gli stakeholder, che debbono influenzarsi e rafforzare reciprocamente le azioni e le leve per poter cambiare realmente il mercato del lavoro.

1. Il punto di partenza è rappresentato dalla **Persona** che – all'interno di un'azienda che si occupa di risorse umane – si declina in tre identità:

- i nostri **dipendenti di struttura**, che rappresentano anche il nostro stakeholder primario;
- i nostri **lavoratori in somministrazione** (sia assunti a tempo indeterminato che a tempo determinato) per i quali lavoriamo in ottica di sempre maggior continuità occupazionale e sviluppo professionale;
- i **candidati** che si rivolgono a noi per ottenere orientamento, formazione e incrementare la propria possibilità di entrare efficacemente nel mercato del lavoro.

Questa maggior ampiezza di sguardo ci è propria ed è stata negli anni rafforzata prima dall'adozione del sistema di gestione SA8000 di Gi Group S.p.A. – certificato nel 2017 – e poi dal percorso per assumere il modello di Società Benefit.

Anche in termini di benefici di impatto, infatti, vogliamo da un lato confermare il focus sul nostro principale stakeholder interno – dipendenti di struttura –, mantenendo l'impegno sulle stesse tematiche di valorizzazione e sviluppo del talento, rafforzamento dell'employability e attenzione al work life balance.

Dall'altro lato, invece, vogliamo incrementare l'impatto positivo che ci impegniamo ad avere sulle vite dei nostri candidati e lavoratori somministrati che, all'interno del **Business Model di Impatto** proposto dal BIA, rappresentano per noi i **"Clienti"** principali: corre l'obbligo comunque di ricordare che tutti i servizi dell'Agenzia per il Lavoro non prevedono alcuna fee a carico delle persone che si rivolgono all'Agenzia per la ricerca del lavoro, piuttosto che per iniziative di orientamento, formazione o transizione lavorativa.

2. La **Comunità** a cui noi ci rivolgiamo è ugualmente inquadrata dal punto di vista del tema core del lavoro, e la consideriamo pertanto costituita tanto da individui quanto da organizzazioni. Per entrambi i poli, vorremmo contribuire, da un lato, con azioni più contestualizzate rispetto al tema della ricerca occupazionale, e dall'altro con contributi di taglio culturale o più specificatamente di impatto sociale, anche in collaborazione con associazioni no profit del territorio.

3. Un cluster ulteriore è rappresentato dalle **Istituzioni**, a sottolineare il nostro desiderio di mettere competenze tecniche e visione al servizio del sistema Paese, per generare un effettivo cambiamento non solo culturale ma normativo e legislativo, lavorando contemporaneamente all'interno di quelle aree di collaborazione pubblico privato che abbiamo a disposizione.

4. Infine, vogliamo sottolineare il nostro approccio di sostenibilità a più ampio spettro, prendendo in considerazione non solo l'impatto che anche una società di servizi come la nostra può avere in termini ambientali, ma anche le possibilità di riqualificazione dei **Territori** che possiamo contribuire a sviluppare con le nostre attività e collaborazioni.

4.2 Integrazione del beneficio comune nelle linee di business aziendale (il business model d'impatto)

Partendo dall'assunto che il Lavoro risponde a una necessità imprescindibile per l'uomo sia in termini di realizzazione professionale e personale che in termini di accesso all'indipendenza economica, abbiamo la possibilità, con i nostri servizi, di influire positivamente sulla vita di centinaia di migliaia di persone ogni anno, che entrano in contatto con la nostra azienda attraverso le più di 200 filiali dislocate sul territorio italiano, o registrandosi e candidandosi attraverso i nostri canali digitali e accedendo ai nostri servizi.

All'interno di questo panel estremamente ampio, attraverso il B Impact Assessment, abbiamo indentificato le tre aree che attualmente riteniamo di maggior impatto.

Orientamento e formazione

Candidati e lavoratori che abbiano accesso a percorsi di **orientamento e formazione** professionale, per favorire l'entrata nel mondo del lavoro o la riqualificazione e ricollocazione professionale in prospettiva di una efficace transizione lavorativa.

La formazione rappresenta un pilastro fondamentale nella visione di Gi Group. Il focus aziendale su questo tema si articola in tre macroaree contraddistinguono il modello del Gi Group Training Hub.

- **Orientamento:** percorsi di orientamento per gli studenti e dedicati alla comprensione dell'employability per i candidati con anche consulenza e coaching nelle fasi di transition e mobility.
All'interno di questa area ricomprendiamo in particolare le attività di orientamento dedicate ai giovani (attività del dipartimento Candidate Management focalizzate sulle scuole e università, career day dedicati, webinar, testistica, strumenti digitali, iniziative gratuite messe in atto dal dipartimento marketing, partnership con reti del settore education, supporto a cluster di giovani in condizioni di svantaggio, ...)
- **Training:** formazione di base e professionalizzante, Academy e formazione on the job in particolare, svolte in regime di finanziamento Forma.Temp, ma anche addestramento professionale, istruzione e formazione tecnica superiore, patenti e certificazioni, come ad esempio **ITS (Istituti Tecnici Superiori)** e **IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore)** – percorsi di formazione post-diploma che hanno l'obiettivo di preparare giovani tecnici specializzati fornendo le hard skills essenziali per le aziende.
- **Continuous Learning:** coaching, formazione manageriale e professionale continua.





Vulnerabilità

Candidati e lavoratori afferenti a categorie di maggior **vulnerabilità** all'interno del mercato del lavoro, così come intesi in particolare all'interno delle categorie di svantaggio secondo le normative di riferimento, piuttosto che afferenti a più ampi cluster di popolazione (in particolare per età, genere o nazionalità).

Per una definizione più chiara di queste categorie ci siamo affidati principalmente alla normativa e legislazione italiana che ha definito cluster specifici di portatori di **incentivi** in virtù del proprio svantaggio competitivo sul mercato, spesso definendo in parallelo anche misure di **Politiche Attive per il Lavoro** ad essi dedicati.

Per Politiche Attive si intendono interventi finalizzati a inserire o reinserire le persone nel mercato del lavoro e che hanno lo scopo di aumentare i tassi di attività e di occupazione, con particolare attenzione a persone che intendono entrare (o rientrare) nel mercato del lavoro e sono in qualche misura svantaggiate, come ad esempio:

- giovani,
- donne,
- lavoratori anziani,
- immigrati,
- residenti di determinate Regioni,
- diversamente abili,
- disoccupati di lunga durata,
- occupati a rischio di perdita involontaria del proprio lavoro.

All'interno di questo perimetro, Gi Group si impegna sotto il doppio fronte delle **Politiche Attive del Lavoro** – con una business unit dedicata alla gestione dei bandi e misure nazionali e regionali – e della somministrazione (in particolare per i macro cluster delle donne – indipendentemente dalla presenza di **misure di incentivo** – e degli **immigrati**).

Emancipazione economica

Candidati e lavoratori che tramite i nostri servizi possano raggiungere una maggior **autonomia economica**, a partire dallo sviluppo della loro continuità lavorativa all'interno del rapporto con Gi Group piuttosto che dalla creazione di condizioni favorevoli all'inserimento diretto nelle nostre aziende clienti.

In allineamento con questa definizione, il focus di Gi Group sul tema della stabilizzazione e **somministrazione di lavoro a tempo indeterminato** si è progressivamente rafforzato, strutturando un processo che ha permesso ai candidati e lavoratori di comprendere l'effettivo vantaggio di questa modalità di assunzione (continuità lavorativa, relazione professionale duratura, formazione, crescita professionale, welfare, percorsi di riqualificazione e ricollocazione per il personale in disponibilità).

All'interno di questa logica di assunzione diretta a tempo indeterminato, si sta sviluppando sempre maggior attenzione anche alla forma dell'**Apprendistato** (contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni).

Particolare attenzione si pone poi sullo sviluppo dei contratti di **Tirocinio**, con il rafforzamento di un team dedicato e la ridefinizione della value proposition dedicata.

4.3 Finalità di beneficio nei confronti dei candidati e dei lavoratori

I) PROMOZIONE E SVOLGIMENTO DI INIZIATIVE ED ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALL'ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO, CREANDO E AGGIORNANDO LE COMPETENZE COERENTI CON LE RICHIESTE DEL MERCATO, AL FINE DI MASSIMIZZARE I LIVELLI DI OCCUPAZIONE



OBIETTIVO SPECIFICO

Più facile ed efficace accesso al mondo del lavoro attraverso attività di orientamento, assessment, formazione, matching, onboarding

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2021

PERCORSI ED INTERVENTI DI ORIENTAMENTO AL LAVORO DEDICATI AI GIOVANI

Migliorare la capacità di matching fra domanda e offerta e aumentare l'employability dei Candidati tramite servizi di orientamento e formazione mirati rappresentano due dei caposaldi della Candidate Strategy di Gi Group.

Per mantenere tali poli in costante comunicazione tra loro, aumentandone sinergicamente l'efficacia, vista la centralità assunta proprio nel contesto del mercato candidate driven, è stata definita una nuova struttura organizzativa a supporto dell'orientamento dei giovani, con l'obiettivo di avvicinarli sempre di più al mondo del lavoro, aiutandoli a scegliere ad affrontare il futuro con maggiore consapevolezza.

Il 2022 ha visto la riconferma di alcuni format di successo dedicati allo sviluppo delle soft skills (come #giworkout), ma anche l'introduzione di nuove soluzioni dedicate a studenti universitari e delle scuole superiori, finalizzate a permettere ai giovani un contatto diretto con il mondo aziendale, sviluppando meglio i propri talenti, a partire da una più chiara consapevolezza della strada che si vorrebbe percorrere nel mondo del lavoro.

Per contribuire a questo obiettivo, si è ampliata l'offerta formativa di supporto, offrendo nuove soluzioni anche per il coinvolgimento dei docenti, come punto chiave di un efficace orientamento dei ragazzi verso il mondo del lavoro.

Dopo il biennio segnato dalla pandemia, che aveva fortemente sbilanciato il rapporto con le scuole e le università verso la modalità digitale, si è tornati ad una erogazione blended o in presenza, che rafforza ulteriormente i legami con il territorio e il mercato di appartenenza, ma riduce forzatamente il volume di partecipanti. Più che sull'estensione del rapporto con scuole superiori e università per l'erogazione del consolidato percorso di orientamento ai giovani, infatti, si è scelto di aprire all'integrazione dell'offerta, considerando in primis la formazione dei docenti, ragionando anche in termini di prevenzione con i ragazzi delle scuole medie, e collaborando in maniera più articolata con gli uffici scolastici regionali.

KPI

Facendo riferimento a un perimetro comparabile di formazione digitale e face to face (escludendo quindi l'anno 2021 dominato dalla modalità di erogazione digitale), il 2022 ha registrato un + 9% nel numero di eventi e un + 3% nel numero di partecipanti coinvolti rispetto al 2020.

FORMAZIONE CANDIDATI E LAVORATORI

Il **Training Hub di Gi Group**, nella sua versione website, è stato presentato nel 2022 e raccoglie in un'unica piattaforma l'offerta formativa di Gruppo. Un progetto formativo pensato per chi vuole entrare o rientrare nel mondo del lavoro o acquisire nuove competenze per fare un passo avanti nel proprio percorso di carriera. In base al proprio obiettivo formativo-professionale, l'utente si riconosce in una delle tre sezioni della piattaforma.

A seconda dei need individuali, il catalogo corsi propone un'ampia selezione di percorsi formativi gratuiti, finanziabili e retribuiti tra i quali poter scegliere.

- Nello specifico:
- 1) fare formazione per diventare il professionista di domani per chi si avvicina per la prima volta al mondo del lavoro (offerta post-diploma con ITS, IFTS e Academy);
 - 2) trovare la strada per rientrare nel mondo del lavoro con la formazione dedicata a chi ha perso il lavoro o si trova in una condizione di svantaggio (con affondo mirato sul programma Garanzia Occupabilità Lavoratori);
 - 3) potenziare le competenze personali e professionali pensata per chi vuole dare un boost alla propria carriera (offerta formativa sviluppata anche con altri partner interni ed esterni al Gruppo).

FORMAZIONE BASE DEI CANDIDATI PER L'ENTRATA NEL MONDO DEL LAVORO

Per la volontà di favorire i nostri candidati attraverso l'acquisizione di un **credito formativo permanente** – si è mantenuto anche nel 2022 il focus sull'erogazione di percorsi finanziati (quindi del tutto gratuiti per i partecipanti) di formazione generale lavoratori secondo l'Accordo Stato Regioni.

La formazione sulla salute e sicurezza rappresenta per il Fondo Forma.Temp un caposaldo irrinunciabile, e prevede l'inserimento di un modulo dedicato anche nei percorsi di formazione professionalizzante o on the job. Grazie a questa opportunità, nel 2022, il 90% dei corsisti di Gi Group ha potuto fruire di formazione gratuita sulle tematiche H&S.

INSERIMENTO DI GIOVANI IN STAGE / TIROCINIO NELLA STRUTTURA DI GI GROUP

Storicamente Gi Group ha sempre puntato sull'inserimento lavorativo dei giovani, individuando il tirocinio come una possibilità educativa e formativa vincente, che consente all'azienda e alla persona di conoscersi, comprendersi e sviluppare un percorso insieme. Nel corso degli anni, gli inserimenti in tirocinio hanno avuto ottime redemption dal punto di vista della conferma del rapporto di lavoro alla conclusione del periodo di stage normalmente della durata di sei mesi.

KPI

Durante il 2022, complessivamente, le categorie di formazione finanziata transitate sul Training Hub hanno visto un incremento delle ore corso erogate del +26%. In particolare, la solution trasversale che ha accomuna tutte le tre fasce di need individuali è quella delle Academy, che hanno visto un + 79% in termini di numero di percorsi formativi e un placement incrementato del 27% a conclusione del percorso, rispetto al 2021.

Nel corso della Relazione si riportano focus su specifiche categorie formative, quali:

- Formazione base dei candidati per l'entrata nel mondo del lavoro;
- Academy 100%;
- Bilanci di competenze e percorsi di riqualificazione professionale per lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato.

Attraverso diverse tipologie di corsi, il 90% dei singoli corsisti ha ricevuto formazione sull'Accordo Stato Regioni (rispetto al precedente 58%). Dei partecipanti ai moduli di formazione ASR, la maggioranza (54% rispetto al precedente 58%) è stata formata per iniziativa diretta di Gi Group. Il progetto dedicato alle scuole ha visto invece una rifocalizzazione delle tematiche, vedendo una riduzione delle numeriche, ma mantenendo sostanzialmente lo stesso peso percentuale sulla popolazione di candidati formata nei corsi Gi Group (14%).

Il 32% delle assunzioni effettuate nel 2022 provengo da stage. Il 65% dei dipendenti con contratto a termine sono stati stabilizzati.

VALUE PROPOSITION TIROCINI

A cavallo tra due business model d’impatto (formazione e emancipazione economica dei candidati e lavoratori), il tirocinio rappresenta uno strumento di politica attiva che, da un lato, favorisce l’inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro dei candidati e, dall’altro, permette alle aziende di usufruire di specifici incentivi a supporto di un rapporto lavorativo di lunga durata.

II) PROMOZIONE E SVOLGIMENTO DI INIZIATIVE/ ATTIVITÀ PER LA CRESCITA PERSONALE E PROFESSIONALE E ALLA GESTIONE DELLE TRANSIZIONI LAVORATIVE IN FUNZIONE DELLA PERMANENZA NEL MONDO DEL LAVORO



OBIETTIVO SPECIFICO

Più facile e soddisfacente permanenza nel mondo del lavoro, permettendo crescita personale e professionale e continuità lavorativa non limitata alla stabilizzazione presso l’Agenzia per il Lavoro

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL’ OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2021

PERCORSI DI STABILIZZAZIONE DI CANDIDATI E LAVORATORI SOMMINISTRATI

Gi Group ha incrementato anno dopo anno l’impegno nella stabilizzazione dei propri candidati e lavoratori, al fine di permettere il raggiungimento di una autonomia economica maggiore e uno sviluppo di carriera più articolato.

Tutto il processo di stabilizzazione si basa sull’accompagnamento della persona rispetto alla presa di coscienza delle proprie competenze, individuazione delle aree di miglioramento su cui lavorare, comprensione della relazione professionale e condizioni lavorative, con reciproci diritti, doveri, tutele e possibilità di crescita. Il percorso stesso di induction, onboarding e stabilizzazione è pensato per essere un momento di crescita delle risorse personali e di rafforzamento del vincolo lavorativo.

Servizi per lavoratori somministrati a tempo indeterminato

Con l’obiettivo di accompagnare i lavoratori durante il loro percorso, aumentare il loro engagement e farli sentire sempre più parte integrante della realtà aziendale Gi Group ha creato dei momenti di comunicazione e delle iniziative specificamente dedicate.

Il numero complessivo dei tirocini gestiti durante il 2022 è cresciuto del 5,3% rispetto al volume del 2021.

KPI

Il numero di lavoratori somministrati a tempo indeterminato di Gi Group ha visto nel 2021 una crescita ulteriore del + 24% (a seguito del fortissimo slancio del 2021, con + 40% sul 2020), con un peso sul totale dei lavoratori contrattualizzati da Gi Group nel 2022 che arriva a superare il 18% rispetto al precedente 15% del 2021.

BILANCI DI COMPETENZE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DI LAVORATORI SOMMINISTRATI

Il contratto di assunzione a tempo indeterminato con l’Agenzia per il Lavoro può prevedere una alternanza tra missioni presso differenti aziende che, talvolta, registra periodi di disponibilità durante le quali le risorse sono retribuite ma non allocate presso clienti. Il prolungarsi dei periodi di disponibilità attiva l’accesso a servizi di bilancio di competenze e riqualificazione professionale, che definiscono per le risorse un percorso di crescita volto ad aumentarne la spendibilità sul mercato, da un lato, e a far recuperare consapevolezza del proprio valore e motivazione, dall’altro.

Grazie al finanziamento Forma.Temp, può essere previsto un percorso di bilanciamento di 8 ore affidato ad un professionista esterno, che conduce poi alla definizione di un piano formativo dedicato, erogato anche in questo caso in modalità finanziata e quindi completamente gratuita per il lavoratore.



Le Academy 100% Employability hanno preso avvio nel 2021 come risposta concreta per creare le condizioni affinché le persone possano sviluppare la loro professionalità e aumentare la loro occupabilità.

In linea con uno scenario professionale in costante evoluzione e trasformazione (si registra uno Skill Mismatch in Italia del 40%), con il progetto Gi Group s’impegna ogni giorno per offrire un’opportunità concreta, fornendo le competenze più richieste dal mondo del lavoro e aiutando aziende e candidati a fare network. Con le Academy 100%, in particolare, si selezionano candidati meritevoli e motivati, che vengono supportati nell’arricchimento (Upskilling) e nella riqualificazione (Reskilling) delle loro competenze, attraverso percorsi di formazione gratuiti finalizzati a un’assunzione a tempo indeterminato presso solide realtà aziendali del territorio.

Le Academy hanno l’obiettivo di rendere i candidati davvero protagonisti del mondo del lavoro con un percorso e un progetto professionale a lungo termine. Al termine delle Academy, i partecipanti vengono assunti da Gi Group con un contratto a tempo indeterminato in somministrazione con la possibilità di lavorare in una delle aziende nostre partner.

MATCH POINT

Nel 2022, Gi Group e Intoo hanno riunito per la prima volta 4 associazioni di categoria degli atleti di calcio, pallavolo, pallacanestro e rugby in occasione del lancio di Match Point, il progetto dedicato a supportare la transizione di sportivi e sportive dal campo al mondo del lavoro. Il “dopo-carriera” rappresenta per loro una delle principali incognite. Il mondo dello sport è, certamente, in grado di assorbire una parte degli atleti, ma le competenze acquisite durante l’esperienza sportiva possono rivelarsi utili e funzionali nel mondo del lavoro “tradizionale”, se adeguatamente orientate. Il programma prevede l’accesso a percorsi personalizzati di orientamento che, a partire dal bilancio delle competenze, li accompagneranno nella definizione di un proprio progetto professionale.

KPI

Da un lato si è registrata una ridotta percentuale di erogazione dei percorsi di bilancio di competenze (in maniera commisurata al più ridotto numero di personale in disponibilità). Dall’altro lato si è raggiunta una eccellente percentuale di replacement per i corsi dedicati a personale assunto a tempo indeterminato in condizione di disponibilità, che è stata del 51% rispetto al precedente 32%.

Nel corso del 2022, il numero di Academy 100% è cresciuto del 42% (vedendo un 60% realizzato in collaborazione con aziende clienti in ambito logistica e 40% nel settore Mechanics), con un + 34% di partecipanti e un +29% di ore corso.

LA CORPORATE UNIVERSITY PER I DIPENDENTI DI GI GROUP

Nel 2022 la formazione nel Gruppo, coordinata da b*right – the Gi Group Holding University –, ha ulteriormente rafforzato e focalizzato l’offerta di corsi e iniziative proposte, sia attraverso format tradizionali che con modalità più innovative, con l’obiettivo di raggiungere e coinvolgere attivamente i dipendenti, responsabilizzandoli anche all’auto-formazione, accrescere il livello di competenze e diffondere gli elementi chiave della cultura aziendale.

■ B*RIGHT UPSKILL

A seguito dei riscontri positivi degli anni precedenti, la Corporate University ha potenziato ulteriormente la linea di offerta Upskill, il palinsesto di corsi su soft skills e competenze trasversali aperti a tutti i dipendenti su iscrizione volontaria, con una Policy che ne disciplina modalità e criteri di accesso.

Sono state introdotte nuove tematiche in linea con le proposte del mercato e le esigenze del business, come la gestione di team di progetto interfunzionali, la metodologia del Design Thinking, la metodologia OKR, l’intelligenza emotiva. Riconfermata anche l’assegnazione, al termine di ciascun corso, di un Open Badge di competenza, certificato digitale riconosciuto a livello internazionale ed esportabile sul proprio profilo LinkedIn.

■ B*RIGHT ON AIR

Si tratta di un format ormai stabile della Corporate University per promuovere il knowledge sharing e la condivisione di competenze interne attraverso l’organizzazione di brevi webinar tenuti dai dipendenti stessi e aperti a tutti i colleghi interessati. Tutti gli appuntamenti sono stati registrati ed inseriti nella library e-learning per essere fruiti anche a posteriori e, dal 2022, alcuni temi più rilevanti sono stati ufficialmente inseriti all’interno dei percorsi formativi blended per specifici ruoli, come spunti di approfondimento sulla tematica.

■ ONBOARDING

Con la crescita della popolazione aziendale e l’intento di accompagnare al meglio la delicata fase dell’ingresso in azienda, nel 2022 sono stati potenziati i momenti dedicati all’onboarding: il Welcome Program, l’attuale programma di onboarding rivolto a tutti i neoassunti del Gruppo, è stato ampliato sia nella durata, con l’introduzione di nuove tematiche tecnico-specialistiche profilate per famiglia professionale, sia nella frequenza con un’organizzazione mensile.

■ FORMAZIONE MANAGERIALE

Il 2022 ha visto un forte impegno nel rafforzare le competenze della fascia manageriale, delicato punto di snodo tra la direzione aziendale e la popolazione aziendale sul territorio. In quest’ottica è stato avviato un importante programma di Leadership rivolto alla popolazione degli Area Manager, che ha offerto occasioni di consapevolezza sul ruolo e strumenti a supporto della gestione di collaboratori e team. Percorsi sulle competenze di people management sono stati organizzati anche per altri ruoli di coordinamento di unità organizzative specifiche.

■ FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA

I progetti formativi portati avanti nel 2022 hanno coinvolto in modo mirato le diverse famiglie professionali andandosi a focalizzare di volta in volta, a seconda delle specifiche esigenze, sull’utilizzo di tool aziendali piuttosto che sull’approfondimento di nuovi servizi, sugli approfondimenti normativi e giuslavoristici o sull’utilizzo della testistica.

KPI

B*RIGHT UPSKILL

Nel 2022 l’offerta si è ampliata con un incremento delle partecipazioni del +53% rispetto all’anno precedente ed un gradimento complessivo di 8,62 su 10.

B*RIGHT ON AIR

Nel 2022 il numero di webinar è cresciuto del 5% e il numero di partecipanti del 42%, registrando un gradimento complessivo di 4,8 su 5.

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA

Nell’ambito delle ore totali di formazione, circa il 45% si è concentrato sullo sviluppo del know-how di ruolo.

INTERNAL JOB OPPORTUNITIES

Il sistema di crescita interna adottato a pieno titolo nel 2022 prende il nome di Internal Job Opportunities e prevede la possibilità, per tutti i dipendenti, di candidarsi per le posizioni interne anche in modalità trasversale tra tutte le società del Gruppo.

Il percorso è stato, nell’anno, arricchito con un Assessment on line che misura, attraverso un sistema di gamification, le 6 competenze core aziendali e restituisce ai colleghi che decidono di completarlo, maggiore consapevolezza rispetto ai loro punti di forza o le aree di miglioramento in modo da affrontare al meglio le nuove sfide professionali.



III) PROMOZIONE E SVOLGIMENTO DI INIZIATIVE ED ATTIVITÀ DI SUPPORTO AL CORRETTO EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE ED EXTRA PROFESSIONALE



OBIETTIVO SPECIFICO
Favorire un maggior livello di work-life balance per i nostri dipendenti

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2021

AMPLIAMENTO DELL'ACCESSO AL WELFARE AZIENDALE E PROPOSTA DI ASSICURAZIONE INTEGRATIVA PER I DIPENDENTI DI GI GROUP

Nel 2022 l'apertura del portale GiWELL è stata anticipata, per consentire ai dipendenti di utilizzare il credito welfare per il proprio benessere e quello dei famigliari già dai primi mesi dell'anno. In più, la piattaforma si è rinnovata ed è diventata più intuitiva e semplice da utilizzare - con un ventaglio più ampio di servizi tra cui scegliere - e accessibile anche tramite l'app dedicata.

KPI

Rispetto all'utilizzo eccezionale del 2021, nel 2022 l'utilizzo è risultato più basso di 28 punti percentuali.

WORK-LIFE BALANCE IN GI GROUP

Per quanto riguarda il tema della **flessibilità e della conciliazione vita-lavoro**, in continuità rispetto alla survey proposta a tutti i **dipendenti** sul lavoro agile nel 2021, sono state organizzate riunioni territoriali allo scopo di confrontarsi sui dati emersi dall'indagine svolta e raccogliere le idee per la revisione del Nuovo Regolamento di smart working.

Sono stati coinvolti tutti i ruoli dei team delle direzioni operative che hanno portato una esperienza diretta e hanno fatto proposte anche legate al proprio contesto ed organizzazione.

Le sintesi delle azioni da implementare per uno smart working sostenibile emerse a seguito delle riunioni di Dop riporta l'attenzione principalmente sul continuo miglioramento degli strumenti a disposizione e, in maniera fortemente connessa, sulla revisione e adeguamento dei processi a questa evoluta modalità di lavoro che affianca presenza e smart working.

Gli output prodotti sono serviti a creare 2 gruppi di lavoro denominati "**Cantieri Agili**" con l'obiettivo di rispondere alle esigenze esplicitate nelle riunioni di dop che hanno conseguentemente i seguenti obiettivi:

- migliorare i processi per comprendere come guadagnare tempo ed energia;
- definire nuovi strumenti, anche nel senso di nuovi modi di collaborare.

Sono state organizzate 6 riunioni dedicate ad ogni Direzione operativa e avviati 2 Cantieri Agili.

Il nuovo regolamento Smart Working è stato varato nel mese di settembre 2022.

INIZIATIVE PER IL WELLBEING DEI DIPENDENTI DI GI GROUP

KPI

▪ B*RIGHT RECHARGE

In continuità con questo filone di attività introdotto nel 2021 per supportare il wellbeing dei dipendenti e sensibilizzare verso una cultura del benessere dentro e fuori l'azienda, nel 2022 sono state lanciate nuove iniziative, anche con format innovativi in presenza. Tra tutti, quello che ha riscosso maggior successo sono state le Energy Station: per un'intera giornata nei Palazzi del Lavoro di Milano, Roma e Sesto San Giovanni, con collegamento in diretta streaming per tutta Italia, sono state allestite delle postazioni con biciclette a dinamo collegate ad un frullatore, in cui i colleghi volontariamente potevano pedalare per qualche minuto per ottenere frullati di frutta fresca, poi distribuiti tra i colleghi presenti in azienda. Finalità dell'iniziativa è stata portare giocosamente l'attenzione su 2 pilastri del benessere fisico rappresentati da movimento fisico e alimentazione sana, con un occhio alla sostenibilità ambientale.

B*RIGHT RECHARGE
Complessivamente, le iniziative hanno visto una crescita della partecipazione del +50% rispetto al 2021.



4.4 Finalità di beneficio nei confronti della comunità

I) SVILUPPO DI INIZIATIVE E STRUMENTI CHE FAVORISCANO INCONTRO DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO



OBIETTIVO SPECIFICO

Più facile incontro domanda-offerta grazie a nuovi strumenti e format per il matching lavorativo

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL’OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2022



DESTINATION WORK

by Gi Group Holding

Destination Work è l’iniziativa di Gruppo che supporta e orienta i candidati nel mondo del lavoro attraverso webinar, contenuti e momenti di confronto personalizzati con i professionisti HR del Gruppo. Giunta alla 7° edizione, nel 2022 l’iniziativa è stata riproposta, dal 24 al 28 ottobre, in formato digitale con un forte focus sui temi di: orientamento, formazione e lavoro.

In seguito al lancio del brand Gi Group Holding, il linguaggio visivo dell’iniziativa è stato oggetto di aggiornamento: è nato un nuovo logo che richiama il visual del Gruppo e di conseguenza tutti i materiali sviluppato per la comunicazione e lo svolgimento dell’edizione sono stati aggiornati e allineati.

Da sempre Destination Work rappresenta un’occasione per i dipendenti di Gi Group Holding di rendere concreto il loro impegno per rendere il Lavoro Sostenibile, nonché per donare tempo e competenze supportando giovani, candidati e lavoratori nel difficile compito di orientarsi per la prima volta nel mondo del lavoro, dare una svolta alla propria carriera oppure capire come rimettersi in gioco valorizzando al meglio le proprie competenze.

KPI

I numeri dell’edizione 2022 denotano una partecipazione più ampia all’iniziativa. La piattaforma dedicata ha messo a disposizione degli oltre 3.000 iscritti (il triplo rispetto al 2021)

- 10 webinar tematici e
- oltre 200 sessioni da 30 minuti di orientamento personalizzato, di cui più di 150 prenotate (anche in questo caso con una redemption tripla rispetto all’anno precedente).

All’edizione hanno partecipato come volontari 180 dipendenti (sostanzialmente lo stesso numero dell’anno precedente), oltre a partner e realtà con cui collabora il Gruppo che hanno offerto il loro contributo.

CANDIDATE 4.0

Tra i pillars della candidate strategy di Gi Group, si contano alcuni assunti fondamentali che mettono la tecnologia al servizio della persona, e in particolare:

- digitalizzazione dei processi di ricerca e selezione come elemento di valorizzazione del fattore umano;
- miglioramento della Candidate experience sui vari canali / touchpoint;
- erogazione di nuovi servizi online – anche tramite partnership – attrattivi e di valore per Candidati e Clienti.

Obiettivo del progetto Candidate 4.0, avviato nel 2021, è la realizzazione di una piattaforma **innovativa** Gi Group, integrata ed aperta, che abiliti l’evoluzione del business in ottica Candidate-driven.

Le attività previste porteranno ricadute nel settore dell’orientamento, formazione e inclusione sociale e lavorativa, attraverso l’erogazione di nuovi servizi online - anche tramite partnership - attrattivi e di valore per Candidati e Aziende Clienti. Tali servizi si prefiggono da un lato di rendere più ampia, accessibile e conosciuta l’offerta di lavoro esistente e, dall’altro, intendono incidere sull’arricchimento della consapevolezza e delle competenze del Candidato attraverso strumenti come autovalutazione, test, intervista strutturata, bilancio delle competenze, continuous feedback.



II) SVILUPPO DI INIZIATIVE E STRUMENTI PER UN MONDO DEL LAVORO PIÙ INCLUSIVO, NON DISCRIMINATORIO, SICURO E CON EQUITÀ E MERITOCRAZIA



OBIETTIVO SPECIFICO

Più forte approccio Equality, Diversity & Inclusion al/del mercato del lavoro: abbattimento delle barriere all'entrata e per lo sviluppo professionale di categorie vulnerabili dal punto di vista lavorativo

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL’OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2022



Women4 è il progetto di Gi Group nato per diffondere e promuovere il concetto di Lavoro Sostenibile favorendo l'occupazione femminile in settori tradizionalmente a prevalenza maschile, creando opportunità professionali per tutte le donne, sfatando luoghi comuni e stereotipi sul mondo del lavoro e realizzando percorsi di formazione e crescita per le lavoratrici di oggi e di domani in collaborazione con aziende e istituzioni. Women4 diventa quindi la risposta alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione, in cui il ruolo femminile è e sarà sempre più importante.

Spesso capita di imbattersi in stereotipi e pregiudizi nella quotidianità per il solo fatto di essere donna. Lo stesso ci sono situazioni che condizionano la vita formativo-professionale di molte lavoratrici. Con Women4 si prova a fare chiarezza, sfatando i falsi miti radicati nella società e nella cultura con dati oggettivi e informazioni trasparenti. La piattaforma lanciata nel dicembre 2021, si arricchisce nel corso del 2022 di dati, indagini, studi, contributi multimediali, test interattivi e opportunità professionali in modo da garantire agli utenti un’Experience a 360°. L’obiettivo del progetto non è più solo quello di sfatare falsi miti e andare oltre luoghi comuni legati all’occupabilità femminile, ma offrire spunti e contenuti per l’Empowerment femminile.

KPI

- L’apertura del sito dedicato all’iniziativa è avvenuta a dicembre 2021. Nel corso del 2022, abbiamo registrato:
- 12 partner a sostegno di Women4
 - oltre 30.000 le visite al sito;
 - 8 video interviste realizzate con lavoratrici Gi Group di tre settori quali Logistica, Mechanics e ICT;
 - 3 video pillole di Career Coaching realizzate in collaborazione con Intoo;
 - 4 episodi della serie Donne & Lavoro.

ACADEMY PER LE MAMME

Insieme a Vici & C., una realtà leader nella progettazione, produzione e distribuzione di quadri elettrici, bordi macchina e sistemi per l’automazione industriale, con cui abbiamo realizzato la prima attività che coniuga le nostre 2 principali iniziative di Lavoro Sostenibile: un’**Academy 100% Employability targata Women4** per addette al cablaggio e collaudo elettrico.

Il cliente ha aderito con grande entusiasmo al nostro progetto che, nel perimetro del nostro impegno di rendere il mercato del lavoro più sostenibile, promuove l’occupabilità delle persone attraverso l’erogazione di un’offerta formativa gratuita e garantisce a tutti le partecipanti un accesso immediato al mondo del lavoro, direttamente al termine del percorso formativo.

Questa Academy nello specifico si è rivolta a mamme e neomamme che desiderano dare slancio alla propria professionalità o reinserirsi nel mondo del lavoro. Per conoscere meglio il progetto è possibile visitare la **landing page dedicata** e visionare l’estratto del **servizio del TGR** dell’Emilia Romagna.

KPI

A conclusione dell’Academy, le partecipanti sono state assunte direttamente dall’azienda.

STEM IN PINK

STEM in PINK è il nuovo progetto nato in collaborazione con Confindustria Bergamo, Women4 e l’Ufficio Scolastico Territoriale di Bergamo per avvicinare gli studenti delle scuole superiori, le scuole e le famiglie alle materie STEM e incentivare l’orientamento dei futuri professionisti verso percorsi di laurea e/o post-diploma in Science, Technology, Engineering and Mathematics, che offrono le maggiori opportunità di occupazione qualificata.

Esiste però un marcato gap di genere nella scelta di percorsi scolastici a orientamento tecnico-scientifico che va superato grazie alla sempre maggiore diffusione di approcci culturali liberi da condizionamenti e preconcetti.

Vanno in questa direzione i quattro appuntamenti per il ciclo “Vieni a conoscere il tuo futuro con le materie STEM” proposti a partire da ottobre 2022 che si rivolgono alle studentesse e agli studenti del triennio delle scuole superiori, agli insegnanti e ai genitori, con l’obiettivo di favorire scelte sempre più consapevoli grazie alla conoscenza dei trend del futuro, delle opportunità dei percorsi STEM, delle competenze maggiormente richieste nel mondo del lavoro.

Approfondimenti specifici sono dedicati alla parità di genere nel settore manifatturiero, con un focus sulla meccatronica e sul mondo dell’Information & Communication Technologies.

Tra gli interventi, contributi di esperti e divulgatori, nonché testimonianze di giovani inseriti in aziende del territorio e di responsabili delle risorse umane.

I 4 appuntamenti hanno visto la partecipazione di circa 700 ragazzi.

PROGETTO GIVE - GOVERNANCE FOR INCLUSIVE VOCATIONAL EXCELLENCE

The GIVE Project (Governance for Inclusive Vocational Excellence), co-finanziato dal programma Erasmus + dell’Unione Europea, vede coinvolta Gi Group all’interno del partenariato composto da centri IFP, aziende e rappresentanti d’imprese, Università e decisori politici dall’Italia, Finlandia, Spagna, Malta, Romania e Belgio.

Il progetto ha come obiettivo la definizione e sviluppo di una Piattaforma Europea di Centri di Eccellenza dedicata all’innovazione del settore IFP (Istruzione e formazione professionale), per una maggiore inclusione sociale di individui appartenenti a gruppi svantaggiati, con particolare riferimento sarà dato ai discenti con:

- un background migratorio
- disabilità
- scarse competenze e qualifiche obsolete
- una storia di abbandono scolastico
- bisogni di apprendimento speciali
- provenienti da un contesto socio-economico difficile.

Oltre a dare il proprio contributo in termini di know how e deliverable per quanto riguarda il tema dell’inclusione lavorativa, dal punto di vista del mercato for profit, all’interno del progetto Gi Group è responsabile del Work Package dedicato alla creazione di business model e networking che permettano la sostenibilità del progetto sul mercato. L’obiettivo è permettere la diffusione e “sfruttamento” dei prodotti e servizi sviluppati dal partenariato (linee guida di formazione, corsi di formazione, practice di inclusione, ecc.) e di tutti gli elementi (come conoscenza, tecnologia, processi, reti) che hanno il potenziale per contribuire a ulteriori ricerche o innovazioni su questo tema, a favore di un mercato del lavoro maggiormente inclusivo.

Nel corso del 2022 il progetto e i contributi sono stati condivisi e comunicati attraverso i canali online e i social media del Gruppo.

Il progetto sta fungendo da volano sia internamente che esternamente, in particolare con un focus sull’inserimento dei disabili, solution che viene richiesta anche da alcuni clienti particolarmente attenti ad uscire dalle logiche basilari del collocamento mirato, per entrare nell’approccio di un reale cambiamento organizzativo. Nel 2022 si sono attivate le sinergie interne con OD&M e Tack&TMI, che hanno portato ad analisi organizzative e creazione di una proposta formativa che diverrà oggetto di business model ed eventualmente integrazione della value proposition del gruppo.

Grande sinergia si sta sviluppando anche con Fondazione Gi Group, nell’ottica anche di creare una rete sempre più forte con soggetti del terzo settore impegnati sul tema.

KPI

In particolare, durante il 2022 il partenariato del progetto GIVE ha messo a disposizione della comunità scientifica, del settore dell’educazione e formazione, e del mercato del lavoro:

- la raccolta di articoli scientifici **“The G.I.V.E. Model: Innovations in the VET system for Inclusive Excellence”**
- all’interno della quale è stato diffuso il contributo "Inclusion in Labour Market: Rationale and Emerging Challenges" by Rossella Riccò (Gi Group - ODM)
- le 3 raccolte di Guidelines for Inclusive Vocational Excellence dedicate a:
 - Training practices
 - Tutoring and Educational Support
 - **Work and transition to work**

All’interno di quest’ultima, sono state pubblicate le due practices di Gi Group “Customer consulting” e “Candidate consulting and workforce management”.

PERCORSI FORMATIVI LEGATI ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D’IMPRESA

Nel secondo semestre dell’anno il focus in ambito CSR e Social Accountability si è concentrato sullo sviluppo di iniziative di formazione e divulgazione interna del concetto di Lavoro Sostenibile e dei progetti ad esso collegati, con la finalità di accrescere la consapevolezza ed ispirare nuove best practice. Due sono state le principali iniziative.

La progettazione ed erogazione del **corso e-learning “Il Lavoro Sostenibile”** e il lancio della collana tematica di webinar **“Make It Happen – Storie di un futuro sostenibile”**.

Dal mese di novembre 2022 è stata attivata la sottoscrizione automatica al corso di tutti i dipendenti del Gruppo (e futuri neoassunti) con notifica via mail, inserendo poi il modulo sia nella sezione Group Culture che nel percorso Onboarding Compliance (per ora senza richiedere il completamento obbligatorio). Il corso è nato per condividere, in modo semplice e interattivo, i principali pilastri del Lavoro Sostenibile, evidenziare come si ricollega alla mission aziendale e alla Responsabilità Sociale d’impresa, e raccontare l’impegno del Gruppo nel rendere il mercato del lavoro sempre più equo ed accessibile.

Dal mese di dicembre 2022, nel testo della mail di iscrizione è stato inserito anche un rimando a seguire la collana dei webinar Make It Happen – Storie di un futuro sostenibile. Durante il 2022 sono stati organizzati 5 appuntamenti con colleghi di diverse provenienze e ruoli, ha portato in evidenza alcuni tra i progetti realizzati sul territorio più significativi in ottica di Lavoro Sostenibile: dall’employability di disabili e di ex detenuti, al reinserimento nel mondo del lavoro di mamme e sportivi a fine carriera, al sostegno dell’occupazione per i profughi ucraini.

CONFLITTO RUSSIA-UCRAINA

A fronte della situazione drammatica scaturita dalla guerra in Ucraina, Gi Group ha creato una task force a livello globale e un team di emergenza ad hoc in Polonia per coordinare le attività sul campo. Tutte le attivazioni e le iniziative messe rapidamente in campo a supporto e sostegno della popolazione ucraina sono state oggetto di una campagna di comunicazione interna ed esterna per sensibilizzare gli stakeholder sul tema.

Internamente è stata data visibilità delle iniziative messe in atto e delle opportunità di sostegno che potevano essere messe a disposizione da ogni dipendente. Più di un collega si è adoperato in prima persona, dando alloggio e sostegno alle rifugiate arrivate sul nostro territorio, e molti altri hanno contribuito alla raccolta fondi interna, che ha visto l’azienda raddoppiare il contributo di quanto donato dal singolo dipendente.

I fondi raccolti sono stati destinati da Fundacja Gi Group (fondazione locale in Polonia) a:

- sostenere i rifugiati ucraini che verranno (re)inseriti nel mondo del lavoro tramite Gi Group, con un bonus in aggiunta al primo stipendio.
- fornire aiuti economici ai rifugiati ucraini che verranno ospitati da dipendenti Gi Group.
- supportare, con il residuo delle iniziative sopra citate, enti di beneficenza a sostegno dei rifugiati ucraini.

KPI

I 5 appuntamenti hanno visto la partecipazione di circa 300 persone, tra collegamenti in diretta e visualizzazioni successive. Le registrazioni dei webinar restano a disposizione di tutti i dipendenti, sulla piattaforma aziendale.

Progetto Accoglienza & Lavoro
In Italia, Gi Group ha aderito al progetto promosso da Assolavoro e UNHCR, istituendo una task force interna alla quale è stata affidata la gestione delle richieste arrivate all’indirizzo rifugiati@gigroup.com per l’accesso ai servizi per il lavoro e di sostegno concreto a favore di beneficiari di protezione internazionale, protezione temporanea e protezione speciale. Il team dedicato ha fatto da ponte tra i rifugiati che contattavano Gi Group, procedendo:

- alla qualifica diretta del candidato – ove possibile abbreviare i tempi dell’inserimento lavorativo, in virtù delle competenze linguistiche e professionali presenti –
- alla valutazione del possibile inserimento in corsi di formazione linguistica – gap iniziale di fondamentale importanza – o di formazione professionale.

III) PROMOZIONE DI STUDI E RICERCHE, INIZIATIVE ANCHE CULTURALI, CON ENTI, FONDAZIONI, ISTITUTI SCOLASTICI, ONLUS PER ATTUAZIONE DI MODELLI ECONOMICI REPLICABILI COME LA CULTURA DEL “LAVORO SOSTENIBILE”



OBIETTIVO SPECIFICO

Incremento del networking con terze parti per la diffusione e realizzazione del paradigma del Lavoro Sostenibile

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL’OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2022

STUDIO ED EVENTO “WOMEN4: SUPERARE LE DISPARITÀ DI GENERE PER UN FUTURO DEL LAVORO SOSTENIBILE” ORGANIZZATO INSIEME A FONDAZIONE GI GROUP

Il percorso del Lavoro Sostenibile è continuato con la pubblicazione dello studio, promosso da Gi Group Holding e Fondazione Gi Group, “Women4: superare le disparità di genere per un futuro del Lavoro Sostenibile”: realizzata coinvolgendo aziende, istituzioni, associazioni e università di grande rilievo, la pubblicazione si pone l’obiettivo di comprendere come poter superare alcune delle criticità che caratterizzano il mercato del lavoro nel settore ICT, Mechanics e Logistica, combinando fra loro punti di vista che, incontrandosi, possono portare alla generazione di occasioni di lavoro per le donne, con importanti impatti dal punto di vista esistenziale, reddituale e sociale e ridurre al contempo il disallineamento fra la domanda e l’offerta all’interno del mercato del lavoro.

La ricerca è stata presentata agli stakeholder attraverso un evento dedicato ospitato in presenza presso il Palazzo del Lavoro di Gi Group Holding. L’evento è stato trasmesso anche in streaming.

KPI

La ricerca è stata presentata durante un evento realizzato in data 26/10/2022 che ha visto la partecipazione di più di 90 persone, in rappresentanza dei diversi stakeholder di Gi Group.

EVENTO “2022: QUALI NOVITÀ NORMATIVE NEL MONDO DEL LAVORO?”

Webinar organizzato da Gi Group dedicato alle principali novità per le imprese riguardanti possibilità e strumenti normativi aggiornati a disposizione delle aziende.

L’evento si è tenuto il 21/01/2022 e ha visto la partecipazione di 370 persone.

STAR MATRIX ED EVENTI DEDICATI A MERCATI SPECIALIZZATI

Anche quest’anno Gi Group ha organizzato webinar ed eventi, finalmente anche in presenza, dedicati ad approfondire le dinamiche evolutive dei ruoli di specifici settori e delle competenze connesse, contestualizzando il tutto all’attuale scenario di mercato caratterizzato da importanti trasformazioni socioculturali, tecnologiche, organizzative e normative. Nel 2022 gli appuntamenti sono stati dedicati alla GDO e alla Logistica:

- “HR Trend e futuro delle professioni nel settore GDO Food ”
- “L’evoluzione della logistica portuale: catena del valore, competenze, persone”.

I due eventi si sono tenuti rispettivamente 3/03/2022 e il 22/09/2022 con la partecipazione di 60 persone nel primo caso e 140 nel secondo.

CONTAGI D’ARTE

Il ciclo di webinar “**Contagi d’Arte**”, con respiro culturale, inizialmente dedicato ai dipendenti e poi aperto a famigliari e clienti, ha avuto lo scopo di creare momenti di arricchimento culturale e benessere, attraverso scorci d’arte aperti nel panorama desolato del lockdown.

Profondamente convinti del valore educativo della bellezza, vogliamo contribuire a stimolare la conoscenza e il pensiero delle nostre persone per condividere orizzonti non solo strettamente lavorativi, ma che possano ispirarci anche nella nostra professione.

Dal 2020 al 2022 sono stati organizzati 23 eventi che, oltre a parlare di arte, si sono concentrati su temi come la fotografia, la cucina e l’attualità, creando nuove occasioni di dialogo e incontro tra colleghi.

- I partecipanti del programma del 2022 hanno potuto seguire appuntamenti concentrati su arte classica o moderna, musica, fotografia, teatro:
- Alla scoperta di un capolavoro assoluto del mondo dell’arte, l’Annunciazione di Tiziano
 - 3 appuntamenti con l’Orchestra Sinfonica di Milano Giuseppe Verdi
 - Roma contro New York. Franco Angeli e la via italiana alla Pop art
 - Contagi d’Arte e teatro: Giacomo Poretti ci presenta "Funeral Home"
 - "Accontentarsi è l’Inferno". I giovani in dialogo con Dante!
 - Contagi d’Arte Inside Talent - Vieni a conoscere i nostri colleghi artisti
 - Tanto Festa: colori e coriandoli. Un’avventura umana e artistica nella favolosa Roma degli anni '60
 - Scopriamo la Pala Oddi di Raffaello
 - Maestri. 12 grandi artisti del ‘900 italiano

KPI

Nel 2022 sono stati realizzati 11 webinar (1 in più del 2021), ai quali hanno partecipato 576 persone (+13% rispetto alle 500 partecipazioni del 2021) tra dipendenti, famigliari, clienti.



IV) LA COLLABORAZIONE CON ENTI NO PROFIT, ASSOCIAZIONI ED ALTRE ISTITUZIONI ATTIVE NELLA PROMOZIONE DI PROGETTI O SERVIZI COERENTI CON LE FINALITÀ DI BENEFICIO DELLA SOCIETÀ



OBIETTIVO SPECIFICO

Incremento del networking con terze parti per la realizzazione di benefici d'impatto comuni

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2022

COLLABORAZIONI CON ASSOCIAZIONI NO PROFIT E ONLUS PRESENTI SUL TERRITORIO

Gi Group sostiene da anni alcune realtà del terzo settore con le quali sente particolare affinità di valori e di obiettivi. Il sostegno non si esplicita esclusivamente attraverso donazioni, ma si articola in particolare in collaborazioni che hanno lo scopo di mettere a fattor comune le rispettive competenze, per favorire l'inclusione lavorativa di categorie vulnerabili del mercato del lavoro.

In particolare, da anni si sviluppano percorsi di formazione finanziata con Cometa, ASLAM e Homo Faber.

■ COMETA

Cometa è una realtà di famiglie impegnate nell'accoglienza e nell'istruzione di bambini e ragazzi e nel sostegno ai loro familiari. Una vecchia cascina alle porte di Como diventa il luogo dove condividere la quotidianità e trovare una proposta educativa alternativa per bambini e ragazzi, grazie ad attività espressive, ricreative e sportive.

All'interno di questo contesto nasce la Scuola Oliver Twist, un ente di istruzione e formazione professionale innovativo che offre corsi quadriennali a studenti tra i 14 e 18 anni, con i suoi tre indirizzi: tessile/moda, legno/arredo e ristorazione. Con Cometa sono stati replicati nel 2022 il "Minimaster Alberghiero", della durata di 400 ore, e il "Minimaster Housekeeping: Cameriere ai Piani/ Facchino" della durata di 176 ore.

■ ASLAM

ASLAM si prefigge come scopo primario di insegnare un mestiere, una professione nella consapevolezza che attraverso il lavoro la persona esprime tutta la propria originalità.

La cooperativa si propone di perseguire con spirito mutualistico l'interesse generale della comunità alla promozione umana attraverso la gestione di servizi educativi e sociali con fini di solidarietà sociale e di sostegno delle persone e delle famiglie, nei settori dell'istruzione e formazione professionale. Il metodo è caratterizzato dall'incontro, dall'accoglienza dall'accompagnamento dentro una strada/proposta che si percorre insieme.

L'allineamento di valori con Gi Group ha portato ASLAM ad aprire, nel 2022, una sede all'interno del Gi Group Training Hub.

Durante l'anno, sono stati finanziati 16 corsi, tutti della durata tra 40 e 120 ore, in parte dedicati all'apprendimento della lingua italiana, e in parte con contenuti professionalizzanti come l'assemblaggio meccanico, la saldatura, l'utilizzo di macchine CNC.

KPI

Nel 2022 i corsi realizzati con questi 3 partner sono stati il 280% in più rispetto all'anno precedente, vedendo un innalzamento complessivo del numero di ore (+60%) di formazione e di partecipanti (+240%).

■ HOMO FABER

Homo Faber è una Cooperativa Sociale Onlus che nasce nel 2006 per iniziativa di Gi Group, rilevando un'attività presente da qualche anno nella Casa Circondariale di Como.

Quest'opera permette a venti detenuti di acquisire le conoscenze teoriche e pratiche necessarie a ricoprire il ruolo di Operatore Grafico e d'ufficio, imparando a progettare e realizzare vari prodotti tra cui: loghi, immagine coordinate, biglietti da visita, cataloghi, brochure, elaborazione e stampa fotografie, trascrizione file audio. L'attività di Homo Faber, Centro Stampa, offre al detenuto la possibilità di una ripartenza lavorando su se stesso, responsabilizzandolo e preparandolo, attraverso l'esperienza comunitaria vissuta, sia durante la detenzione sia al termine della pena, con lavori esterni alla struttura.

Durante il 2022 è stato finanziato da Gi Group un corso di informatica base per 20 persone, della durata di 75 ore.

Con quest'ultima associazione, nel corso dell'anno, è stata anche proposta una iniziativa che ha coinvolto direttamente i dipendenti di Gi Group.

La cooperativa sociale Onlus Homo Faber in collaborazione con l'associazione di volontariato BITEB (Banco Informatico Tecnologico e Biomedico) ha ritirato e ripristinato i computer portatili recentemente dismessi da Gi Group. Computer portatili, tutti in ottimo stato, che - in accordo con le funzioni HR, IT e Servizi Generali - Homo Faber ha messo a disposizione dei dipendenti delle società del Gruppo, a un prezzo particolarmente vantaggioso, allo scopo di sostenere i progetti benefici delle due associazioni.



4.5 Finalità di beneficio nei confronti delle istituzioni

I) PROMOZIONE DI PROPOSTE PER L'EVOLUZIONE NORMATIVA, CONIUGANDO FLESSIBILITÀ DEL MERCATO E CONTINUITÀ LAVORATIVA DELLE PERSONE



OBIETTIVO SPECIFICO
Presentazione proposte di riforma del mercato del lavoro

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2022

WEBINAR "È L'ORA DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO"

In seguito alla pubblicazione del **position paper** realizzato da Fondazione Gi Group: "**Politiche attive del lavoro: proposte per fare GOL** - Creare le condizioni per garantire una occupabilità sostenibile nel tempo" (su Harvard Business Review, nel mese di dicembre 2021), è stato organizzato un **evento digitale** dedicato ad approfondire il contenuto della pubblicazione e creare un momento di confronto insieme a diversi stakeholder.

"È l'ora delle politiche attive del lavoro - Proposte di occupabilità sostenibile per fare GOL" è stata l'occasione per avanzare proposte utili a creare valore e rendere efficaci le politiche attive del lavoro da avviare o rafforzare in Italia, con particolare attenzione al ruolo delle Agenzie per il Lavoro.

D-BRAIN

Il **D-brain forum 2022**, tenutosi a Roma, con il patrocinio del **Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro** e la sponsorizzazione anche di **Fondazione Gi Group**, è stato dedicato alla valorizzazione della diversità di genere e generazionale e della disabilità come talento finalizzato all'inclusione lavorativa e sociale.

È stato un'occasione di confronto con le Istituzioni, il mondo accademico, l'associazionismo e le imprese sui tre ambiti oggi di grande attualità, che per una piena realizzazione necessitano della partecipazione di tutti: soggetti pubblici e privati insieme per lo sviluppo e l'innovazione sociale, e per condividere e confrontarsi su buone prassi e nuove policy.

Da intermediari, come possiamo contribuire all'incontro della domanda e offerta, valorizzando la diversità? A questa domanda abbiamo cercato di dare risposta condividendo l'esperienza e l'impegno di **Gi Group Holding** in ambito di diversità e inclusione, presentando anche il **progetto GIVE**.

KPI

L'evento è stato realizzato insieme a Fondazione Gi Group, in data 10 marzo 2022, e ha visto la partecipazione di 98 rappresentanti del mondo aziendale e corporativo.

L'intero evento del 5-6 luglio 2022 resta disponibile per la visione sul canale Youtube del CNEL, con più di 500 visualizzazioni oltre la trasmissione in streaming.

IT'S LOGISTIC DAY"

Il Gi Group Training Hub ha ospitato l'evento, interamente dedicato alla logistica, ha approfondito le **necessità e le opportunità di formazione** e inserimento nel settore, condividendone **prospettive e trend di mercato** attraverso tre tavole rotonde durante le quali sono intervenuti non solo relatori di rilievo del comparto, ma anche stakeholder istituzionali e del mondo accademico.

L'intervento di Gi Group si è focalizzato sulle opportunità formative per entrare in questo settore di mercato, approfondendo il dialogo con i rappresentanti di Regione Lombardia.

L'evento, tenutosi in data 4 maggio 2022 è stato anche streaming sul canale YouTube di Aslam.

II) COLLABORAZIONE PUBBLICO/PRIVATO A SOSTEGNO DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO ANCHE DELLE PERSONE SVANTAGGIATE, IN LOGICA DI SUSSIDIARIETÀ



OBIETTIVO SPECIFICO
Realizzazione di un maggior numero di azioni in collaborazione pubblico – privato.

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2022

PARTECIPAZIONE NELL'EROGAZIONE DI SERVIZI DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO DEFINITE DA MISURE TERRITORIALI O NAZIONALI

Nell'ambito dei percorsi finalizzati all'inclusione socio-lavorativa rivolti ad utenza in condizioni di fragilità e maggiore vulnerabilità, i progetti/interventi che hanno coinvolto Gi Group hanno interessato tipologie diverse di soggetti, tra i quali persone con disabilità; immigrati richiedenti asilo o con permesso di soggiorno per motivi umanitari; detenuti in regime carcerario o a fine pena; persone segnalate dai servizi sociali, con grave emarginazione sociale. Altre misure sono state dedicate a disoccupati e disoccupati di lunga durata, giovani under 30 e in particolare NEET, lavoratori usciti da ristrutturazioni aziendali o chiusure o percettori di NASPI e CIGS.

A seconda dei progetti e delle prescrizioni del bando/avviso, è previsto lo sviluppo delle attività in rete allo scopo di integrare le competenze e professionalità dei diversi Operatori (ad esempio Enti di formazione, Agenzie per il lavoro, organizzazioni del Terzo settore) anche nella logica di valorizzare il ruolo pubblico-privato (la indispensabile interazione con le strutture socio-assistenziali che hanno in carico i soggetti fragili; vedi anche la prassi della coprogettazione degli interventi); di capitalizzare e condividere le esperienze maturate sul campo; di arricchimento professionale sia per le risorse consulenziali direttamente impegnate che per le organizzazioni di appartenenza. A livello di processo, il 2022 ha visto l'adozione di una nuova piattaforma gestionale integrata, che permette di efficientare il processo e quindi aumentare le attività in front office per prese in carico grazie a funzionalità di DB gestionale per la tracciatura. Consente inoltre di effettuare controlli di sistema per garantire la coerenza rispetto alle misure (con manutenzione «esternalizzata») e di pianificare le attività, con relativa consuntivazione integrata rispetto a calendario e gestione commessa.

KPI

Durante il 2022, si è registrato:

- +3% dei bandi gestiti rispetto al 2021 (+ 24% rispetto al 2020);
- +18% di beneficiari attivati rispetto al 2021 (+ 25% rispetto al 2020);
- +13% degli utenti gestiti del rispetto al 2021 (+28 rispetto al 2020);
- -4% di utenti inseriti a fine percorso (+20% rispetto al 2020). Va in questo caso sottolineato l'innalzamento del + 6% del placement a tempo indeterminato, rispetto al 2021.

4.6 Finalità di beneficio nei confronti dei territori

I) RIDUZIONE DEGLI SPRECHI E VALORIZZAZIONE DI ASSET E INFRASTRUTTURE LOCALI



OBIETTIVO SPECIFICO
Efficientamento energetico delle nostre strutture, riduzione delle emissioni e dell'utilizzo di plastica e carta

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2022

MANTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE ISO 14001 PER L'HEAD QUARTER DI GI GROUP

La ISO 14001 è riconosciuta a livello internazionale come lo standard di riferimento per i sistemi di gestione ambientale ed è applicabile ad organizzazioni di ogni dimensione e settore. La norma ISO 14001 fornisce una struttura gestionale per l'integrazione delle pratiche di gestione ambientale, perseguendo la protezione dell'ambiente, la prevenzione dell'inquinamento, nonché la riduzione del consumo di energia e risorse.

Le organizzazioni certificate ISO 14001 dimostrano il loro impegno al miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali e, più in generale, la propria attenzione a politiche di sostenibilità ambientale. In considerazione del risk assessment condotto sull'impatto delle proprie attività sulle risorse ambientali, Gi Group mantiene un sistema di gestione certificato, in particolare per la sede considerata di maggior impatto ambientale, ovvero l'Head Quarter di Milano.

PROGETTO PLASTIC FREE

Il Progetto Plastic Free mira a ridurre progressivamente il consumo di plastica all'interno delle sedi amministrative di Gi Group. Il progetto, sviluppato inizialmente nella sede di Torino, è stato esteso anche all'Headquarter e altre sedi centrali (i "palazzi del lavoro") di Roma, Bologna, Napoli, Sesto san Giovanni, comprendendo come nuova apertura 2022 anche il Training Hub di Milano. Nel 2022 si è anche registrato un primo test di allestimento plastic free per una filiale – la nuova apertura di Milano, via Jenner.

Il progetto, che rispetta la piena compliance alle norme ambientali in vigore, viene implementato tramite l'installazione di:

- erogatori di acqua, idonei per l'utilizzo con borraccia, che mettono a disposizione acqua gasata refrigerata, acqua liscia refrigerata, o acqua calda per tisane (prevista anche per le riunioni);
 - distributori di bevande calde che prevedono l'erogazione di bicchieri di carta e palette di legno;
 - distributori di snack & drink che erogano esclusivamente bibite e acqua in lattina.
- Inoltre, ad ogni dipendente viene consegnata la borraccia Gi Group così da eliminare completamente dall'ufficio l'utilizzo di bottiglie di plastica.

KPI

UNI EN ISO 14001:2015 – Certificato N° 26468 emesso in data 25/09/2018.

In data 26/27.09.2022 si è positivamente realizzata la prima sorveglianza del secondo ciclo di certificazione, estesa nell'occasione anche a Gi Group Holding.

Erogatori e distributori installati in tutte i Palazzi del Lavoro: attualmente, 7 location.



OBIETTIVO SPECIFICO
Recupero di strutture territoriali a favore della comunità

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2022



HUB DELLA FORMAZIONE

Investire sullo sviluppo delle competenze delle persone, supportandole a rimanere a lungo professionalmente attive, contribuendo così ad uno sviluppo sostenibile del mondo del lavoro: con questo obiettivo Gi Group Holding ha inaugurato nel 2021 il **Gi Group Training Hub**, uno spazio dedicato a formazione e orientamento. Con sede nel quartiere di Quarto Oggiaro, il Gi Group Training Hub mette a disposizione dei candidati una proposta formativa su diversi livelli, accessibile in modalità fisica e digitale.

Nel corso del 2022 il progetto è stato oggetto di numerose attività di comunicazione e iniziative. Quello che contraddistingue il Training Hub è la sua doppia anima: fisica e digitale.

Il progetto del Gi Group Training Hub prevede che a conclusione dell'intera ristrutturazione, i 5.000 mq del palazzo arrivino ad ospitare spazi didattici e non solo: aule informatiche, realtà aumentata, simulatori; un laboratorio di mecatronica, meccanica, elettronica; macchinari per taglio laser e meccanico; strumenti per la prototipazione, laboratori per la produzione di prodotti in pelle; cucine e impianti di refrigerazione; magazzini, spazi di stoccaggio e fine linea; un'area esterna per patenti e abilitazioni; e anche un auditorium, una palestra e un ristorante interno. Continuando a credere e investire nello sviluppo dell'Hub fisico, Gi Group si impegna a valorizzare una struttura collocata in una zona periferica di Milano cercando in primo luogo di essere un punto di riferimento per la comunità, a cui mette a disposizione una struttura dedicata alla formazione e all'aggiornamento delle competenze.

KPI

Nel 2022, sono stati organizzati 3 Open Day, di cui 2 digitali e 1 in sede. Gli studenti che hanno partecipato agli appuntamenti sono stati 200.

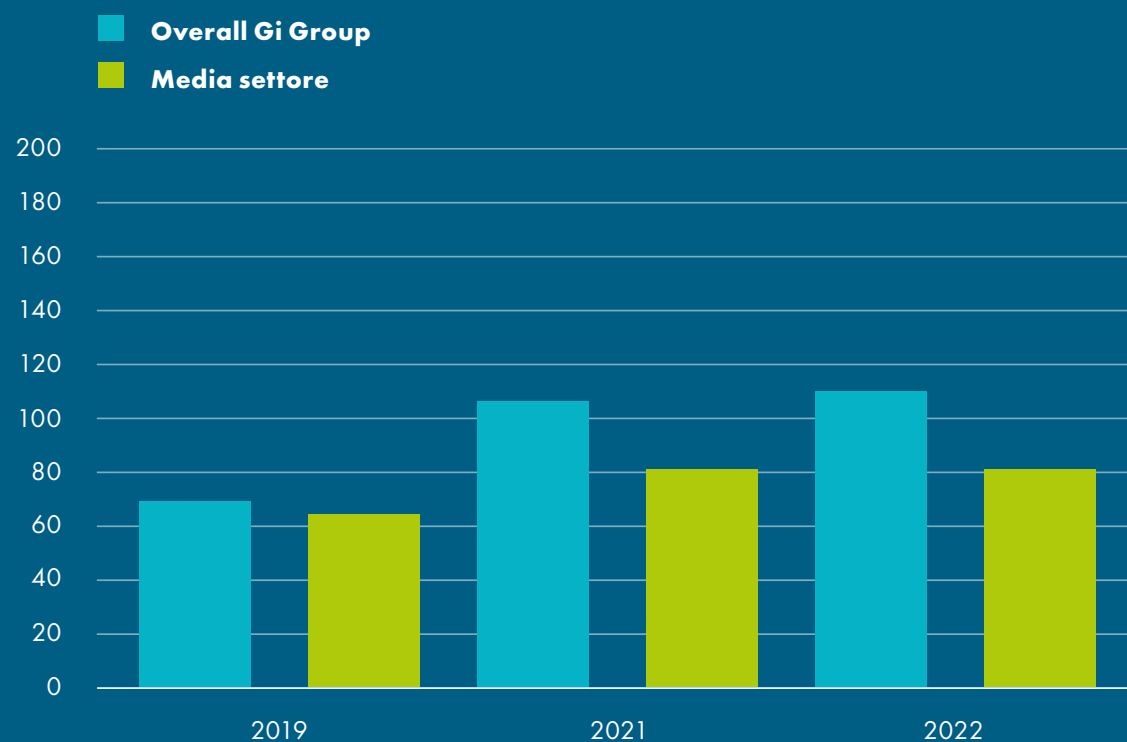


Valutazione d'impatto - BIA

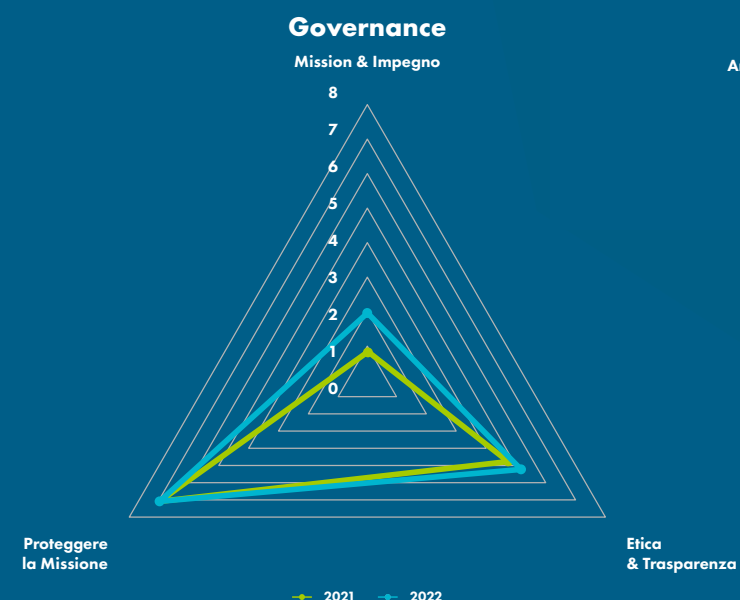
In questo capitolo, come già descritto nella nota metodologica, è riportato il risultato del Benefit Impact Assessment (BIA), strumento utilizzato da Gi Group per valutare l'impatto sociale e ambientale dell'azienda nei confronti dei suoi principali stakeholder.

Nel 2022 Gi Group S.p.A. presenta un punteggio di impatto totale di **110 punti** migliore non solo rispetto al benchmark di riferimento ma anche rispetto al suo score complessivo nel 2021 pari a 106,7.

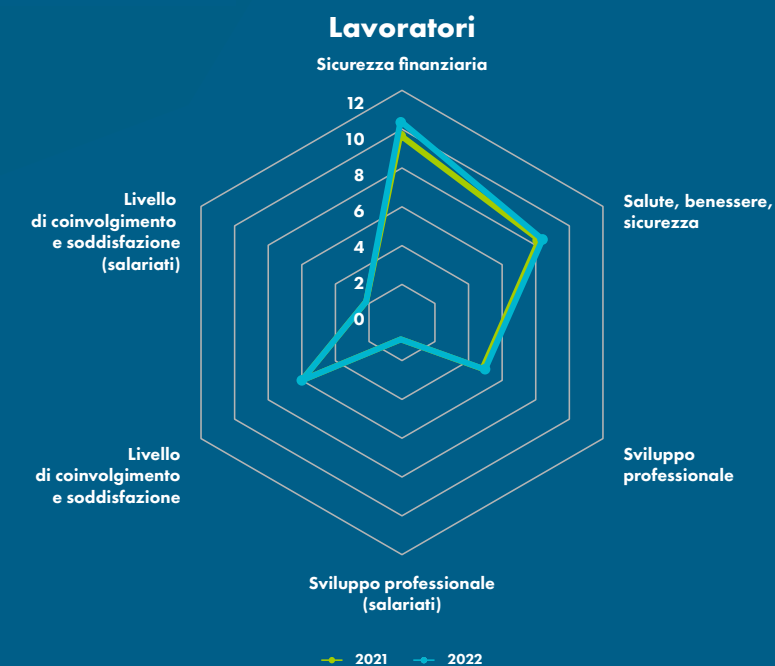
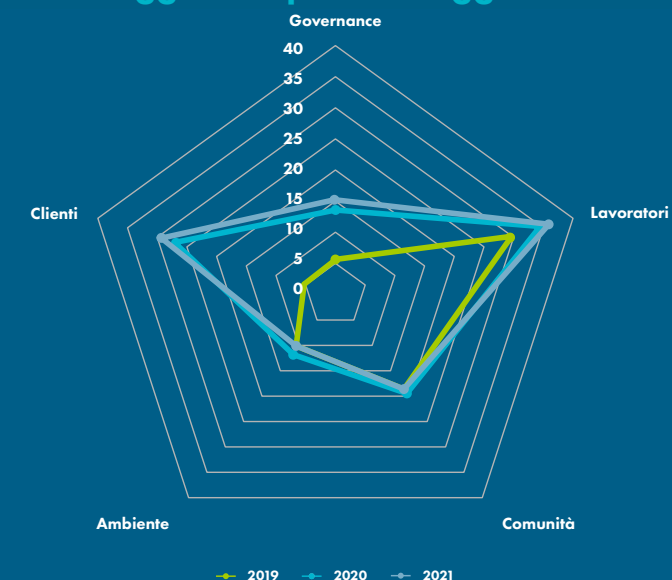
Il benchmark è rappresentato da un punteggio medio di settore, calcolato come risultato mediano delle aziende di un medesimo settore che hanno completato almeno il 75% del questionario. Nel caso di Gi Group il benchmark fa riferimento alle aziende di servizi.



Trend di punteggio sulle aree di indagine dell'assessment

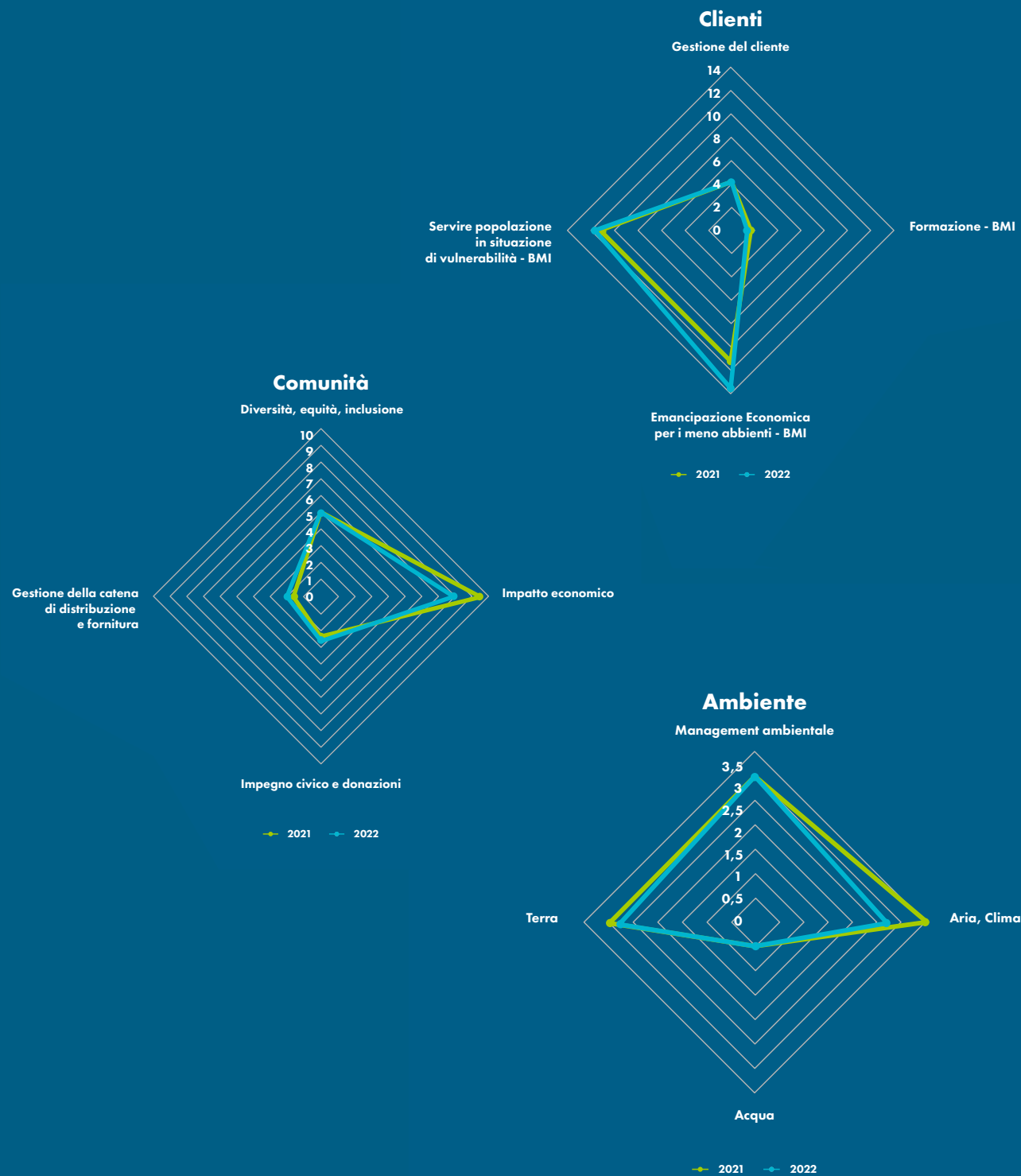


Punteggio complessivo aggiornato



Ognuna delle cinque aree di analisi del BIA è suddivisa in sottosezioni che, sommate tra loro, identificano il punteggio totale dell'area. Oltre alla valutazione delle sottosezioni esiste anche un punteggio denominato N/A, fornito in automatico per le domande non pertinenti alla tipologia di azienda: l'esistenza di questo punteggio è il motivo per cui la somma delle sottosezioni non coincide con il punteggio totale.

Di seguito riportiamo le valutazioni di queste sottosezioni allo scopo di presentare con maggiore dettaglio i risultati dell'assessment. Nei seguenti grafici a radar si vuole enfatizzare come la performance sia stata migliorativa in tutte le aree di impatto rispetto al 2021, frutto dell'impegno interno verso un modello di business ad alto impatto sociale.





Obiettivi di sviluppo per il 2023

DIPENDENTI, CANDIDATI E LAVORATORI

La centralità del nesso tra il nostro business e le evoluzioni del contesto sociale – e non solo del mercato lavoro – che ci circonda ci spinge a considerare come poter contribuire al beneficio comune attraverso una strategia di impatto mirata. In particolare, consideriamo che in Italia possiamo avere spazio per intervenire a sostegno di due macro cluster di popolazione – i giovani e le donne che – a diverso titolo, si trovano a ricoprire una posizione di vulnerabilità nel mercato del lavoro.

Per quanto riguarda il primo cluster, vogliamo approcciarci all'universo **Neet** uscendo dai luoghi comuni, e andando ad agire sulle leve che possono modificare le scelte dei giovani già da prima che concludano il ciclo di istruzione formale, affrontando con i ragazzi il tema del mismatch tra competenze e domanda e la paura di affrontare un mercato del lavoro sempre più complesso.

In questo orizzonte, durante il 2023, intendiamo sviluppare i nostri servizi dedicati all'orientamento, all'apprendistato, alla formazione in ingresso nel mondo del lavoro (ITS e IFTS). Trasversalmente, a sostegno dell'employability sia di chi vuole entrare nel mondo del lavoro che di chi vuole prolungare la propria permanenza con soddisfazione, continueremo ad investire su **servizi che sempre più dall'essere accessori diventeranno essenziali**: politiche attive, ma anche assessment, e soprattutto formazione, formazione professionalizzante di qualità, che sia declinabile in diverse soluzioni che rispondano alle esigenze dei destinatari (sia per i dipendenti interni che per candidati e lavoratori somministrati).

In termini di long life employability intendiamo anche adoperarci per far leva sui meccanismi che permettano una ulteriore crescita della stabilizzazione dei lavoratori e, in generale, di una fidelizzazione e crescita comune che permetta un aumento della durata media dei contratti di somministrazione anche a tempo determinato.

Tanto per i dipendenti quanto per i lavoratori somministrati, in quest'ottica, intendiamo approfondire le tematiche del work life balance e del supporto che a questo tema possiamo dare attraverso i meccanismi di welfare contrattuale.

Riteniamo poi che l'attenzione al tema dell'inserimento e permanenza delle donne nel mercato del lavoro debba essere affrontato sotto una molteplicità di punti di vista, coniugando i temi del candidate shortage con quelli della natalità. Per questo intendiamo agire sia internamente – con policy di supporto alla maternità – che esternamente, dando sempre più concretezza la progetto di Women 4, attraverso l'estensione territoriale e l'integrazione con i servizi del Gruppo.



COMUNITÀ

In stretta e feconda collaborazione con Fondazione Gi Group, durante il 2023, si procederà con un percorso di studi e ricerche che permettano una maggior competenza interna e una revisione continua delle priorità sulle quali indirizzare il business model d'impatto di Gi Group.

L'apporto di Fondazione non si limiterà al contributo culturale – sul quale manterrà un focus anche per iniziative ormai caratterizzanti, come Contagi d'Arte – ma permetterà anche lo sviluppo di servizi integrati a favore della comunità, che aiutino Gi Group nella presa in carico di comunità di particolare fragilità all'interno del mercato del lavoro. Su questo stesso tema si innesterà anche lo sviluppo del progetto GIVE, che sta aprendo numerosi rapporti con enti del terzo settore dedicati al supporto di persone con fragilità e, in particolare, nell'ambito della disabilità. Durante il 2023, si intende procedere con progetti anche sperimentali di nuove solution dedicate a questi cluster di candidati, al fine di supportarli in una soddisfacente ed efficace entrata nel mercato del lavoro.

ISTITUZIONI

Intendiamo far evolvere il mercato verso il paradigma del **Lavoro Sostenibile** attraverso il peso che possiamo avere all'interno delle **associazioni** del nostro settore (Assolavoro e WEC) che come interlocutore valido e propositivo per soggetti istituzionali, associazioni di categoria ed enti di formazione.

Al Governo chiediamo un approccio non ideologico al mercato del lavoro a una maggiore apertura rispetto al passato nei confronti della realtà, sia nella gestione della flessibilità che delle politiche attive che della formazione professionale. La prima priorità riguarda il **posizionamento** del settore in senso più ampio rispetto alla somministrazione: è necessaria **un'evoluzione in senso qualitativo, da intermediari ad abilitatori di conoscenze, competenze, strumenti, formazione, welfare**, di soluzioni di servizio integrate, di specializzazione.

Progressivamente, porteremo la nostra attenzione su temi a questi connessi, come un focus sul tema dell'immigrazione in relazione all'inclusione lavorativa, e proposte per una revisione delle logiche della formazione professionalizzante finanziata.

TERRITORI

A fronte del concept del Training Hub, che vede una parte virtuale e una fisica, in via Amoretti, l'obiettivo dal 2023 è quello di andare a creare ulteriori Hub territoriali – permanenti o temporanei – per portare l'orientamento e la formazione sempre più vicini alle persone, in particolare in tessuti urbani dove l'impatto può essere maggiore.

ORGANISMO RESPONSABILE D'IMPATTO

A partire dal 2023, l'Organismo Responsabile d'Impatto lavorerà in connessione con tutte le diverse funzioni aziendali allo scopo di preparare la transizione alle modalità di rendicontazione prevista dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) (la direttiva 2022/2464 UE pubblicata il 16 dicembre 2022 scorso sulla Gazzetta ufficiale UE). L'obbligo di applicazione della CSRD prevede che Gi Group rendiconti secondo i nuovi standard a partire dal 2026, con comunicazione sull'esercizio finanziario 2025, comprendendo un trend affidabile dagli esercizi precedenti. Le imprese soggette alla Direttiva dovranno infatti fornire un'**informativa sui loro impatti** in materia ambientale, sociale e di governance ("**ESG**") secondo un nuovo set di indicatori. La direttiva ha affidato al Gruppo consultivo europeo sull'informativa finanziaria (**EFRAG**) il compito di elaborare i **12 European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, ora al vaglio della Commissione UE per l'approvazione finale dell'Atto Delegato che renderà gli standards obbligatori in tutta l'UE, a seguito di consultazioni con gli Stati membri dell'UE e con una serie di organismi europei.



Note

Note



Group
YOUR JOB, OUR WORK

Piazza IV Novembre, 5
20124 Milano
Tel +39 02.444111
Fax +39 02.66807343
www.gigroup.it