



RELAZIONE D'IMPATTO 2023



Group
YOUR JOB, OUR WORK

Indice

00	Lettera del Presidente	04
----	------------------------	----

01	Introduzione	06
	1.1 La nostra storia	06
	1.2 La nostra Vision e Mission	16
	1.3 Codice Etico e valori di Gi Group	20
	1.4 I nostri Stakeholder	22
	1.5 Materiality Matrix	24
	1.6 Gi Group per il Lavoro Sostenibile	26

02	Nota metodologica	31
----	--------------------------	-----------

03	Gi Group S.p.a. società benefit	34
----	--	-----------

04	Specifiche finalità di beneficio comune	38
----	--	-----------

4.1	Le macroaree di Beneficio Comune	38
4.2	Il Business Model d’Impatto	40
4.3	Finalità di beneficio nei confronti dei lavoratori (dipendenti e somministrati)	44
4.4	Le finalità di beneficio nei confronti della comunità	56
4.5	Le finalità di beneficio nei confronti delle istituzioni	68
4.6	Le finalità di beneficio nei confronti dei territori	70

05	Valutazione d’impatto complessiva – BIA	74
----	--	-----------

06	Obiettivi di sviluppo 2024	78
----	-----------------------------------	-----------

00.

LETTERA DEL PRESIDENTE

Nel corso del 2023 e per il terzo anno consecutivo il mercato del lavoro in Italia è stato caratterizzato da performance molto positive.

L'occupazione ha continuato a crescere sia in termini qualitativi che quantitativi; oltre a raggiungere il record storico del 61,9%, infatti, sono cresciuti i contratti a tempo indeterminato e i contratti a tempo pieno a discapito di quelli a tempo determinato e part-time.

Inoltre, anche il numero di inattivi è sceso del 3,6%.

Per quanto estremamente positivi, tali dati si discostano rispetto alla media europea: il 60% dell'incremento occupazionale 2023 è stato determinato da lavoratori maturi (>50 anni), si è ulteriormente ridotto l'ingresso nel mercato del lavoro di giovani lavoratori per effetto della decrescita demografica, non sono migliorati i divari di genere, territoriali e per livello di istruzione, e non accenna a diminuire il numero di "working poor".

L'insieme di questi fenomeni continua a far crescere la difficoltà di reperimento di candidati / lavoratori e la percentuale di mismatch elaborata da Excelsior ha raggiunto la media del 48%.



“

In tale contesto emerge, ancor più che in passato, la necessità di **contribuire allo sviluppo del mercato del lavoro italiano** attraverso un continuo e crescente impegno a favore dell'**orientamento**, della **formazione** professionale in tutte le sue forme, dell'**inclusione** femminile, giovanile e di tutti i soggetti svantaggiati, della **continuità** professionale e di una **flessibilità** tutelata.”

Tale impegno non può prescindere da un approccio strutturato che richiede, per essere scalabile e sostenibile, specifiche competenze, processi operativi efficienti, soluzioni tecnologiche all'avanguardia, normative coerenti e, non ultima, una forte spinta ideale.

È una sfida particolarmente difficile ma oggi sostenuta, a differenza del passato, anche dall'evidenza di una convergenza di interessi: inclusione, competenze ed educazione al valore personale e sociale del lavoro sono essenziali per rispondere alla crescente necessità di lavoratori indispensabili per mantenere la competitività del mercato.

Alla luce di queste considerazioni, emerge chiaramente il valore generato da Gi Group Società Benefit, che viene descritto in termini di specifiche azioni e risultati raggiunti in questa Relazione di Impatto, che ci rende particolarmente orgogliosi e sempre più motivati nel continuare a percorrere la strada intrapresa.

Buona lettura,

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

01.

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 inclusivo contribuisce in modo determinante allo sviluppo economico e alla competitività di un paese. 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.

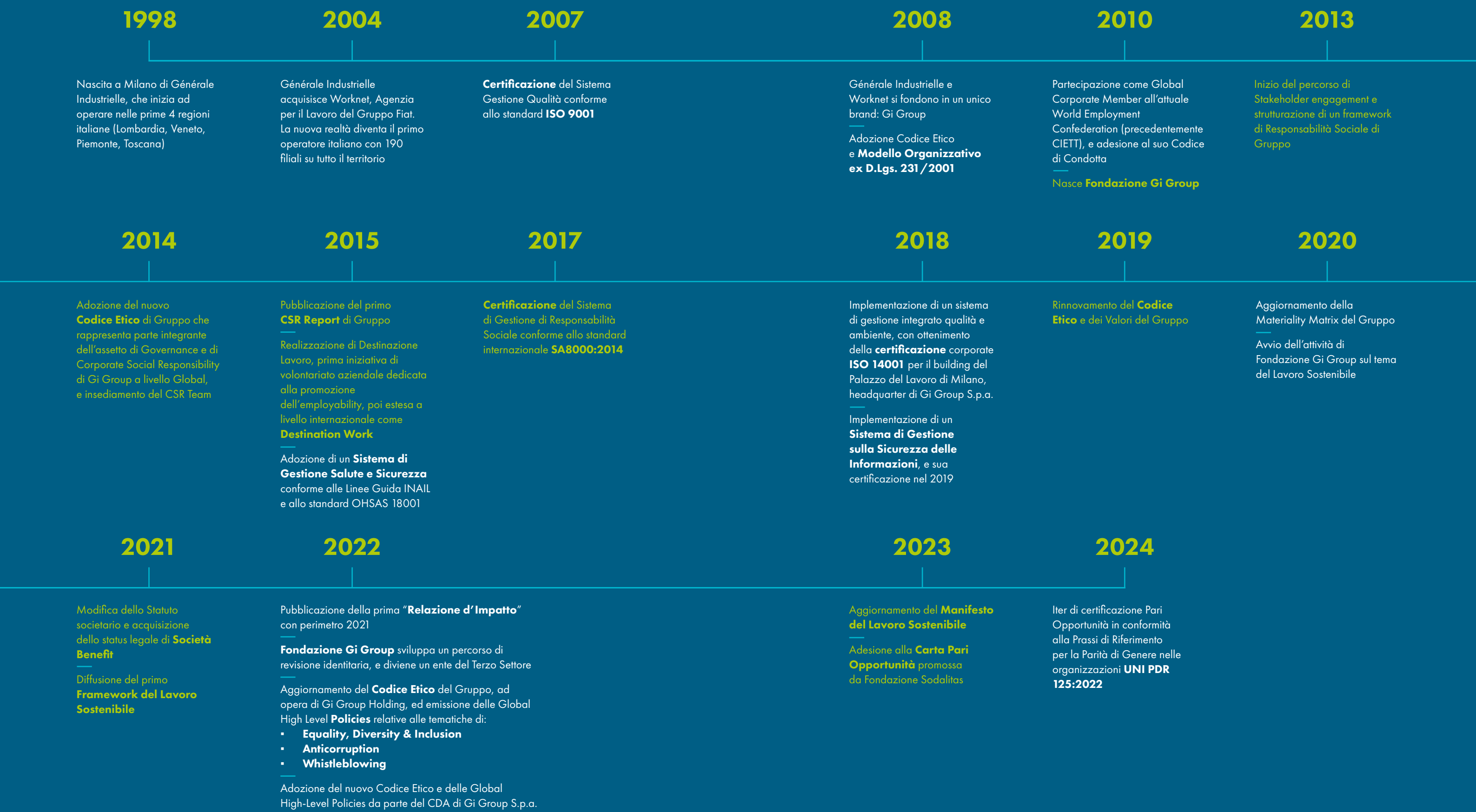
Il desiderio di internazionalizzarci e di ampliare i nostri confini ha sollecitato l'esigenza di rafforzare un terreno comune di valori ed obiettivi – a partire dalla concezione stessa dell'impresa di cui facciamo parte – che aiutasse a consolidare la nostra identità aziendale e ad intraprendere con 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 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.



TIMELINE



Fondazione Gi Group



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, a partire dal 2022, Gi Group Holding ha dato impulso a un percorso di reimpostazione identitaria della Fondazione, che l'ha portata a:



Rafforzare il proprio ruolo di 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;



Assumere un ruolo più operativo rispetto al passato – diventando lo strumento dell'azienda fondatrice dedicato non solo a studiare e sviluppare pensiero, ma anche ad esplorare ambiti non percorribili dall'azienda, ampliando quindi i perimetri di azioni e di possibili avanguardie.

Dal 21 settembre 2022 ha altresì 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).

Fondazione Gi Group vuole rappresentare un **punto di riferimento** sulla tematica del Lavoro Sostenibile. Intende individuare, insieme a tutti i portatori di interesse, soluzioni per **contribuire attivamente al progresso del Paese, in ottica generativa, basandosi su valori e modelli di Lavoro Sostenibile**. Fondazione Gi Group concentra la sua attività verso l'individuazione, la prevenzione e il superamento degli ostacoli che impediscono alle persone di realizzarsi nel corso della loro vita personale e professionale, con l'obiettivo di offrire una prospettiva concreta di futuro restituendo alle persone consapevolezza e fiducia.



I PRINCIPALI BENEFICIARI A CUI SI RIVOLGE SONO:

GIOVANI

Per accompagnarli attraverso un orientamento consapevole e più efficace alle scelte future e avvicinarli al mondo del lavoro, prevenendo il fenomeno NEET.

DONNE

Per garantire un'equa inclusione al mercato del lavoro.

PERSONE VULNERABILI

Che vivono in situazioni di fragilità o che sono marginalizzate nel mondo del lavoro.



Fondazione Gi Group si impegna a **studiare, fare e diffondere** il concetto di Lavoro Sostenibile attraverso la realizzazione di iniziative e **progetti** che siano **concreti e replicabili**.

Queste tre anime convivono in Fondazione Gi Group, e si estendono a coinvolgere il Gruppo e i suoi principali stakeholder.

1

STUDIARE

La ricerca di dati e fonti per comprendere le questioni chiave del mondo del lavoro, aumentare la conoscenza e sviluppare pensiero critico sul tema del Lavoro Sostenibile, a partire dai giovani e dalle donne.

Attraverso il Centro Studi la Fondazione Gi Group definisce e sviluppa conoscenza, individua criticità e identifica possibili risposte per arrivare a strutturare progetti di intervento concreti operati da Fondazione o da Gi Group Holding.

Fra le attività principali del Centro Studi: pubblicazioni, eventi, il costante confronto con il Comitato Scientifico e l'Osservatorio sul Lavoro Sostenibile.

2

FARE

Per verificare e progettare la fattibilità di modelli inclusivi e sostenibili, abbassando le barriere di ingresso nel mercato del lavoro.

L'attività di Fondazione Gi Group si svolge attraverso la realizzazione di progetti e collaborazioni che consentano di rendere concreto il concetto di Lavoro Sostenibile, ovvero di costruire le condizioni affinché le persone possano trovare la propria realizzazione professionale e personale.

Facendo rete e supportando il contatto tra Aziende, Enti Pubblici e realtà del Terzo Settore, Fondazione Gi Group può contare su un ampio network con cui creare momenti di condivisione, di scambio di competenze, che contribuiscono a estenderne l'impatto sociale positivo.

3

DIFFONDERE

Per influenzare positivamente le comunità di riferimento e i portatori di interesse.

La diffusione della Cultura del Lavoro Sostenibile si rivolge a stakeholder interni – con l'obiettivo di accrescere e rinforzare la cultura dei dipendenti di Gi Group Holding – e a stakeholder esterni – con l'obiettivo di sensibilizzare sul tema attraverso eventi, progetti e iniziative dedicate.

Per completare il suo approccio olistico alla persona e al mondo del lavoro, Fondazione sviluppa inoltre iniziative e progetti che, attraverso modalità differenti, sensibilizzano gli stakeholder e rinforzano la cultura del Lavoro.

Tra questi spiccano in particolare due progetti dedicati a condividere la cultura della bellezza, intesa come importante strumento di arricchimento e sviluppo individuale e collettivo:

CONTAGI D'ARTE

Un ciclo di webinar e incontri con respiro culturale, dedicato ai dipendenti ma aperto anche a familiari e clienti, che si pone l'obiettivo di creare momenti di arricchimento culturale, aprendosi anche a tematiche come il teatro, la fotografia e l'attualità.

LA COLLEZIONE

Uno spazio espositivo permanente, ospitato presso il Palazzo del Lavoro di Gi Group Holding a Milano: un luogo dedicato all'Arte, a disposizione dei dipendenti del Gruppo e della comunità.



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 (Stakeholder) 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 Stakeholder.



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

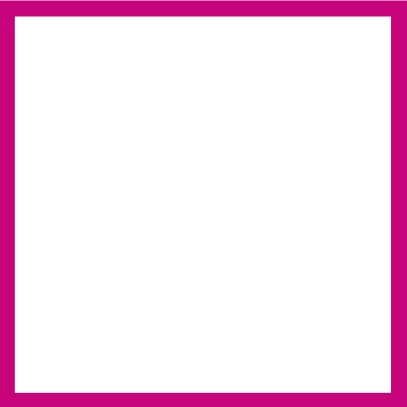
Promuoviamo il rispetto dei diritti umani e della diversità ed inclusione; sosteniamo tutta la legislazione che fornisce la maggiore protezione e la massima tutela ai lavoratori, e svolgiamo un ruolo attivo nell'eliminazione della corruzione e di qualsiasi forma di abuso o comportamento illecito.

1.4 I nostri stakeholder

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 Stakeholder.

Sono considerati Stakeholder 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 Stakeholder 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 e 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 cruciale per ogni organizzazione: la ricerca, la selezione, la gestione e lo 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, Corpi Intermedi e 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 l'impegno diretto in Associazioni di Categoria, la collaborazione con organizzazioni no profit e 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

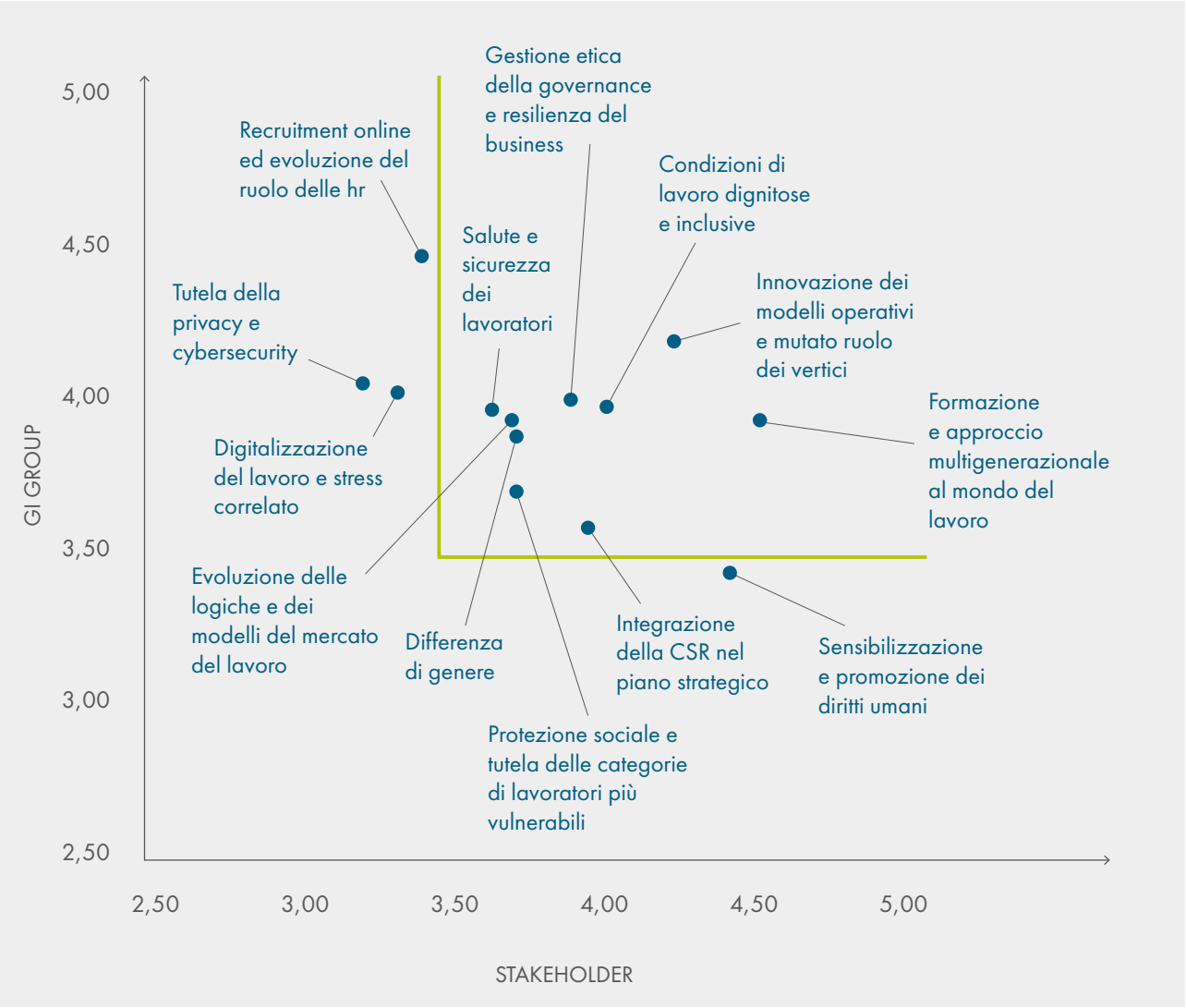
La Materiality Matrix nella versione elaborata nel 2020 è tutt'oggi il punto di riferimento dal Gruppo in termini di processo e ampiezza dello stakeholder engagement.

Secondo questa impostazione, 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 validità dei temi individuati viene comunque sottoposta a verifica periodica tramite il lavoro del Comitato Scientifico di Fondazione Gi Group, e attraverso l'attività di studi e ricerche promosse nel perimetro del Lavoro Sostenibile.

Figura 1.
Materiality Matrix



Le tematiche confermate come prioritarie attraverso questa attività sono quelle relative a:

- Condizioni di lavoro dignitose e sicure;
- Formazione e approccio multigenerazionale al mondo del lavoro;
- Differenza di genere;
- Evoluzione delle logiche e dei modelli del mercato del lavoro;
- Integrazione della CSR nel piano strategico.

“

Attualmente è in fase di adozione il **modello della doppia materialità**, che porterà a una revisione complessiva dell'impianto e a un aggiornamento più dettagliato dei **temi prioritari**, prendendo in considerazione non solo l'**impatto** delle nostre attività sul **contesto ambientale e sociale**, ma anche l'influenza di tali **fattori esterni** sulla performance finanziaria aziendale.

1.6 Gi Group per il Lavoro Sostenibile

Nel suo agire il Gruppo è guidato dalla profonda convinzione che principalmente attraverso le azioni di oggi 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, anche in occasione del suo venticinquesimo 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 evoluzione rispetto al quale nessuno può sentirsi arrivato.

Proprio per questo, non vogliamo considerare il nostro concetto di Lavoro Sostenibile come un manifesto, un prodotto definitivo e immutabile. Sentiamo infatti l'esigenza di continuare a interrogarci sulla sua capacità di promuovere un concreto cambiamento, accogliendo le sollecitazioni del contesto in cui ci muoviamo e di tutti i nostri stakeholder considerandolo più un framework di riferimento, aperto ad evolvere e ad arricchirsi con il mutare del tempo e delle condizioni di contesto.

Il contenuto del **Framework del Lavoro Sostenibile** parte e si fonda proprio sull'analisi del contesto attuale che è in continuo e veloce cambiamento. All'interno di tale contesto 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."

Attraverso il lavoro di ricerca dell'Osservatorio sul Lavoro Sostenibile appositamente creato e grazie al confronto continuativo con il Comitato Scientifico, 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.

Figura 2.
Framework del Lavoro Sostenibile



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**.

I contenuti formulati nel Manifesto condiviso nel 2022 sono stati oggetto di più approfondimenti e riflessioni da parte del Comitato Scientifico, portando a inizi 2023 a identificare una più precisa articolazione dei 4 pilastri.

Pur mantenendo un certo grado di sovrapposizione e contaminazione tra le parti, il primo pilastro si concentra sul rispetto degli elementi di compliance normativa che sono alla base della garanzia di un lavoro dignitoso e sicuro. Il secondo pilastro mira ad assicurare condizioni di occupabilità curando lo sviluppo di competenze richieste dal mercato del lavoro e creando soluzioni di lavoro che permettano di cogliere il senso di ciò che si fa e di conciliare tempi di vita personale e professionale. Il terzo pilastro guarda alla necessità di creare ambienti di lavoro equi ed inclusivi per tutti in cui ognuno possa dare il meglio di sé. Il quarto pilastro porta ad alzare lo sguardo verso il futuro, invitando a sviluppare una strategia ESG integrata, ponendo attenzione non solo alle risorse ambientali ma anche a quelle umane, con un focus particolare sui giovani destinati a costruire un futuro migliore (e tenendo presente che noi siamo chiamati a supportarli in questo impegno).



MANIFESTO DEL LAVORO SOSTENIBILE

LAVORO SICURO E DIGNITOSO

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.

OCCUPABILITÀ E SODDISFAZIONE

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**.

DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

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.

SALVAGUARDIA DELLE RISORSE PER IL FUTURO

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**.

Nel corso del 2023, sotto la guida di Fondazione Gi Group, è stato realizzato un ciclo di incontri che ha coinvolto responsabili HR, Marketing e CSR a livello Global e Italia per tradurre i concetti del nostro Manifesto sul Lavoro Sostenibile in impegni concreti che il Gruppo sceglieva di assumersi. Le riflessioni sono state sviluppate guardando a una serie di obiettivi:

OBIETTIVO 1 Come essere promotori del Lavoro Sostenibile nel lavoro di ogni giorno? OTTICA BUSINESS	OBIETTIVO 2 Come essere promotori del Lavoro Sostenibile nel lavoro offerto alle nostre persone? OTTICA HR	OBIETTIVO 3 Come essere promotori del Lavoro Sostenibile rispetto ad altre aziende per invogliarle a condividere lo stesso percorso? OTTICA STAKEHOLDER / PARTNERSHIP	OBIETTIVO 4 Come far evolvere il contesto normativo in direzione del Lavoro Sostenibile OTTICA ISTITUZIONALE / NORMATIVA
---	--	---	--

In base a queste sollecitazioni, i quattro caposaldi che rendono il Lavoro Sostenibile sono stati articolati in azioni che il Gruppo si impegna a compiere per promuovere e realizzare il Lavoro Sostenibile. Tali azioni assumeranno un diverso livello di priorità, a seconda dei paesi e delle società del Gruppo, in connessione con lo specifico contesto sociale e di business, e con il contributo dei diversi stakeholder.

LE NOSTRE AZIONI PER UN LAVORO SOSTENIBILE

CREARE CONDIZIONI DIGNITOSE PER TUTTI/E

- **Contrastiamo lo sfruttamento** delle persone, **promuoviamo condizioni di lavoro dignitose**, sicurezza sociale e dignità del lavoro per tutti/e.
- **Promuoviamo l’ascolto e il dialogo attivo**, offriamo **condizioni economiche eque** e non discriminatorie.

POTENZIARE PERSONE E IMPRESE SVILUPPANDO LE COMPETENZE E UNA VITA ARMONIOSA ED EQUILIBRATA

- **Contribuiamo** a sviluppare in aziende e persone un approccio di **lifelong learning** investendo sulla creazione di efficaci servizi di orientamento e di **interventi formativi ad hoc costruiti in partnership con aziende e territori per formare competenze** capaci di **rispondere alle evoluzioni del mondo del lavoro**.
- Sosteniamo lo sviluppo di una **vita soddisfacente ed equilibrata in tutte le sue dimensioni**, a tal fine sensibilizziamo aziende e persone ad adottare **modalità di lavoro flessibili** (es. lavoro ibrido...) per **favorire il bilanciamento fra sfera professionale e personale**.

PROMUOVERE DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE

- Promuoviamo il **rispetto, l’inclusione e il benessere di tutte le persone**, anche di quelle più vulnerabili, stimolando le aziende a concentrarsi sulle competenze, la **meritocrazia** e l’**equità** sostenendole nella **rimozione di ogni tipo di barriera** di accesso o di sviluppo.
- Sosteniamo le persone nell’**esprimere pienamente** i propri talenti e potenzialità.

CONTRIBUIAMO A CREARE UN FUTURO SOSTENIBILE PER PERSONE E AZIENDE

- Integrando sempre di più l’**approccio ESG** nel nostro modello di governance.
- Sostenendo un più **efficace orientamento e alimentando** in modo continuativo l’**employability** delle persone.
- Sviluppando una **cultura non competitiva**, basata su ascolto, collaborazione, partecipazione, volontà di apprendimento continuo, knowledge sharing, valori, responsabilizzazione personale.
- **Riducendo ogni forma di spreco** e misurando gli impatti ambientali prodotti.
- **Innovando** attraverso i processi e le persone per sostenere l’evoluzione dell’azienda e dell’intera comunità in cui operiamo.

02.

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 ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001 oppure la certificazione SA8000, che monitora tutti trend dei principali indicatori utili alla presente valutazione di impatto;
- Strategia di CSR e sostenibilità a livello di gruppo racchiuse nel Global Sustainable Work Report, nel Manifesto del Lavoro Sostenibile e nell’Annual Report;
- Policy aziendali sulla governance (es. anticorruzione) e sociali (es. diversità ed inclusione).

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:** 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.
- **Trasparenza:** eventuali settori, pratiche, risultati o multe / sanzioni potenzialmente sensibili della propria azienda che non siano esplicitamente indicati nel resto dell'assessment. È un gruppo di domande Sì/No, non ponderate che permette all'azienda di dichiarare in modo confidenziale qualsiasi settore, pratica, multa o sanzione relativa alle proprie attività o a quelle dei propri partner.

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 da fattori quali:

- Il 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.

- **Dipendenti Gi Group:** dove si persegue l'obiettivo specifico di promuovere un miglior equilibrio tra vita lavorativa e personale per i dipendenti, promuovendo al contempo la possibilità di crescita professionale e la corretta retribuzione del valore generato. Ciò si traduce in iniziative che favoriscono, da un lato, la flessibilità lavorativa, l'accesso a programmi di work-life balance e il supporto per la gestione dei carichi di lavoro e delle responsabilità personali; e, dall'altro lato, l'accesso a programmi di formazione articolati e percorsi personalizzati di upskilling.
- **Candidati e Lavoratori:** l'obiettivo è semplificare e ottimizzare l'accesso e la permanenza nel mondo del lavoro. Da una parte, a tal proposito, vengono implementati servizi di orientamento, assessment, formazione e matching per facilitare l'inserimento lavorativo, in particolare dei giovani, e garantire una permanenza soddisfacente per coloro che già ne fanno parte. Dall'altra, la crescita personale e professionale è arricchita attraverso opportunità di sviluppo continuo delle competenze e continuità lavorativa al di là dell'assunzione iniziale presso l'Agenzia per il Lavoro.
- **Comunità:** ci si concentra su iniziative volte a favorire un mercato del lavoro più inclusivo ed equo. Attraverso strumenti e format innovativi per il matching lavorativo, si intende contribuire all'abbattimento delle barriere all'ingresso e al supporto allo sviluppo professionale delle categorie vulnerabili. Ciò avviene grazie alla collaborazione con enti, fondazioni, istituti scolastici e organizzazioni non profit per promuovere modelli economici replicabili, come la cultura del Lavoro Sostenibile, e il networking con terze parti viene arricchito continuamente per diffondere e implementare questo paradigma.
- **Istituzioni:** il fine è quello di consolidare il rapporto con le istituzioni per promuovere proposte di evoluzione normativa che concilino la flessibilità del mercato del lavoro con la continuità lavorativa delle persone. Vengono prese in considerazione le proposte di riforma del mercato del lavoro e collaborazioni pubblico-privato per sostenere l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, secondo il principio di sussidiarietà.
- **Territori:** l'impegno verso l'ambiente si esplicita in questa sezione dello Statuto, nella logica della riduzione degli sprechi e valorizzazione degli asset e delle infrastrutture locali. Vengono prese in considerazione le misure di efficientamento energetico nelle strutture aziendali, volte alla riduzione delle emissioni e dell'uso di plastica e carta. Inoltre, si considerano azioni di recupero di strutture territoriali a favore della comunità, che vogliono contribuire al benessere e alla sostenibilità del territorio.

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.

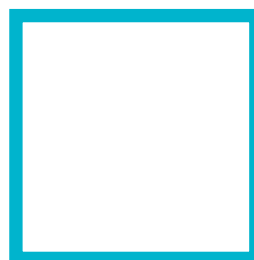
03.

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.

Dal 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 trarente dell'impatto.

In particolare, i KPI vengono connessi a:

- **Tematiche di Beneficio Comune a Statuto**
- **Principi dello Standard SA8000**
- **Manifesto / Framework del Lavoro Sostenibile**
- **Sustainable Development Goals ONU**
- **BIA (B Impact Assessment)**
- **GRI (Global Reporting Initiative)**

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 di
Gi Group Temp & Perm



**DAVIDE
TOSO**

Consigliere CDA
di Gi Group S.p.a.

Chief Corporate Affairs
& 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.



**DIONIGI
GIANOLA**

Vicepresidente Fondazione
Gi Group

Strategic Selling
Director Gi Group Holding
Italia

04.

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 stakeholder. 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

Il servizio è dedicato a permettere a candidati e lavoratori 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 che contraddistinguono il modello del **Gi Group Training Hub**, come piattaforma di offerta di percorsi formativi che facilitano l'inserimento, reinserimento e sviluppo delle competenze nel mondo del lavoro.

ORIENTAMENTO

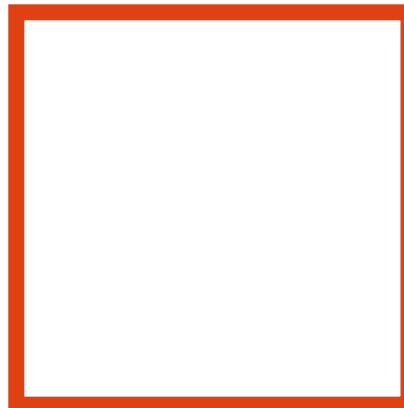
Percorsi di orientamento per gli studenti degli istituti secondari e delle università, nonché percorsi dedicati alla comprensione dell'employability per i candidati, con anche consulenza e coaching nelle fasi di transition e mobility. Durante il 2023, entrambe le aree hanno assunto ancora più rilevanza nelle scelte di business model d'impatto di Gi Group. Per quanto riguarda le attività di orientamento dedicate ai giovani, l'approccio è stato rafforzato con lo sviluppo della divisione **Gi Education** del dipartimento Candidate Management, che coordina l'erogazione di attività focalizzate sulle scuole e università, career day dedicati, webinar, testistica, strumenti digitali, iniziative gratuite messe in atto con il dipartimento marketing, partnership con reti del settore education, supporto a cluster di giovani in condizioni di svantaggio in affiancamento con Fondazione Gi Group. Nell'erogazione delle attività sulle scuole, inoltre, Gi Edu lavora in stretto rapporto con le squadre territoriali, così da fornire un servizio di orientamento che non sia "accademico", bensì che sia oggettivo e rappresentativo delle opportunità presenti sul dato territorio. Infine, per poter aiutare tutti i candidati, studenti e non, ad avere una maggior consapevolezza delle proprie competenze (hard e soft) vengono sistematicamente utilizzati **assessment e test** di provata efficacia.

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 esempi **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 formazione professionale continua per contrastare l'obsolescenza delle competenze, ma anche per sostenere la crescita personale e professionale dell'individuo, coniugando occupazione e soddisfazione. Un approccio sostenibile al mercato del lavoro non può prescindere dal considerare l'individuo in tutte le fasi della sua vita professionale.



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 motivati a raggiungere una maggior **autonomia economica**, a partire dallo sviluppo della loro continuità lavorativa all'interno del rapporto con Gi Group e/o 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).

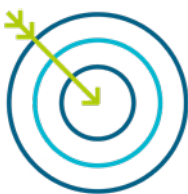
A cavallo tra questa sezione del business model e quella dedicata alla formazione e orientamento si situa lo sviluppo dell'attività di upskilling e reskilling dedicata ai somministrati a tempo indeterminato, per i quali Gi Group ha aderito agli accordi sindacali che rendono accessibili ai lavoratori a tempo indeterminato la formazione asincrona senza vincoli di cumulo orario.

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), rispetto al quale si sono via via incrementati anche gli investimenti dei fondi Forma.Temp a disposizione.

Particolare attenzione si pone anche allo sviluppo dei contratti di **Tirocinio**, con l'attività ormai consolidata di un team dedicato.

4.3 Finalità di beneficio nei confronti dei candidati e dei lavoratori

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, assesment, formazione, matching, onboarding.

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL' OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2023

PERCORSI ED INTERVENTI DI ORIENTAMENTO AL LAVORO DEDICATI AI GIOVANI

Per contribuire ulteriormente a correggere il disallineamento tra domanda e offerta, continuando ad aumentare l'employability dei Candidati, nel 2023 il Gruppo ha deciso di dare una significativa evoluzione al mondo education e ai rapporti con la scuola e gli studenti.



Nel 2023 nasce, infatti, **Gi EDU, la divisione specifica di Gi Group dedicata all'orientamento.**

Insieme ai **nostri esperti**, affianchiamo docenti e studenti per rispondere alle esigenze di orientamento di scuole e università. Supportiamo i docenti con una **proposta formativa** e una **consulenza tecnica specifica**, volte a potenziare le proprie competenze di **orientatore** e **semplificare** la gestione delle attività organizzative.

Grazie alla collaborazione con la nostra divisione specializzata nella Pubblica Amministrazione, accompagniamo le scuole nella **scelta delle soluzioni di orientamento migliori** e le supportiamo nelle eventuali procedure di acquisto sulle piattaforme pubbliche.

Il Protocollo d'intesa siglato tra il Ministero dell'Istruzione e del Merito e Assolavoro rappresenta un passo significativo verso una maggiore sinergia tra il sistema di istruzione e formazione e il mondo del lavoro. In questo contesto, il nostro impegno come Agenzia per il Lavoro associata ad Assolavoro ha un duplice obiettivo: accompagnare i giovani nello sviluppo del proprio talento e nell'avvicinamento al mondo del lavoro e supportare le istituzioni scolastiche per realizzare percorsi di orientamento in linea con le esigenze del tessuto produttivo territoriale.

Nel 2023 sono stati ripetuti progetti di successo, per consolidare il ruolo del Gruppo come fornitore di servizi agli studenti; allo stesso tempo, sono state implementate

KPI

Nell'anno scolastico 2022-2023 Gi Group ha raddoppiato il numero di eventi sviluppati rispetto all'anno precedente.

Il numero di scuole coinvolte su tutto il territorio italiano, con i diversi format di evento/intervento, rispetto all'anno precedente, è stato quadruplicato e il numero di studenti incontrati, complessivamente, è stato incrementato del 40%.

Grazie all'attività continuativa svolta in collaborazione con le scuole, nel 2023 Gi Group ha strutturato un catalogo di moduli, dedicati sia agli studenti che ai docenti, in grado di raccogliere le esigenze di orientamento degli istituti scolastici, e nel 2024 si sta già incrementando ulteriormente l'offerta che verrà sostanzialmente raddoppiata.

te nuove soluzioni per rafforzare il posizionamento dell'azienda come leader anche nei **servizi rivolti agli insegnanti e alle scuole**. A seguire, alcuni format ed esperienze esemplificativi.

CAREER DAY

Gi Group partecipa con continuità ad eventi organizzati da partner esterni o dalle università. Queste occasioni ci permettono di avvicinarci ed osservare da vicino i giovani studenti che stanno per effettuare il loro ingresso nel mondo del lavoro. Attraverso i colloqui e le sessioni di orientamento, forniamo un concreto supporto all'inserimento lavorativo.

#GIWORKOUT

Anche nel 2023 Gi Group ha affrontato le tematiche del talento, delle soft skills e dei valori nelle professioni sportive e in parallelismo con il mondo del lavoro, con l'obiettivo di orientare e accompagnare gli studenti delle scuole superiori verso la scelta del loro percorso lavorativo.

Crediamo infatti nell'importanza dello sport non solo come una manifestazione di talento e competizione, ma anche come uno strumento potente per ispirare, coinvolgere e creare un impatto positivo nella società.

Nel mondo dello sport, così come nel lavoro, la dedizione, la determinazione e il lavoro di squadra sono fondamentali, per questo abbiamo deciso di sostenere squadre e atleti sportivi che condividono i nostri stessi valori, organizzando numerose attività ed eventi per studenti, candidati e clienti anche in presenza.

Citiamo ad esempio Women4motorchallenge: iniziativa tutta al femminile, con Women4, dove le ragazze hanno potuto mettersi in gioco con diverse attività, anche durante un fine settimana di gara ufficiale a Vallelunga.

CLIENT4STUDENTS – SCUOLE

Attraverso questi progetti di partnership con gli attori del territorio si crea la possibilità di mettere in contatto i migliori istituti con le aziende che sono interessate alle professionalità che lì vengono create. Si genera in questo modo l'occasione di raccontare l'azienda attraverso la realizzazione di eventi innovativi ed ingaggianti che consentono ai giovani di conoscere concretamente gli attori del mercato.

Si esce da una logica di orientamento più generale per entrare nella **concretezza della costruzione di un futuro professionale**.

PARTNERSHIP EDUCATION

Gi Group è da sempre impegnata nell'accompagnare e orientare studenti e universitari alla scoperta del mondo della formazione e del lavoro, affiancandoli nella scelta del percorso formativo-professionale e favorendo l'incontro con le aziende che cercano talenti per lo sviluppo dei propri team e il dialogo tra scuola e impresa.

Negli ultimi anni, questo impegno è stato fulcro di numerose attività e partnership che hanno visto Gi Group a fianco di realtà fortemente orientate alle nuove generazioni con l'obiettivo di **creare nuove connessioni e opportunità di ingaggio dei giovani**.

DEPLOY YOUR TALENTS

Nel rafforzare il suo sostegno all'abbattimento di pregiudizi di genere e nel supportare l'inclusione delle donne in ambiti di studio e lavorativi che sono a prevalenza maschile, nel 2023, Gi Group ha aderito con entusiasmo a "Deploy Your Talents". Questa iniziativa, promossa da Fondazione Sodalitas, costruisce partnership con scuole e imprese, rilancia gli studi delle discipline STEM e promuove l'abbattimento degli stereotipi che le caratterizzano.

Come da progetto – che prevede incontri scuola-impresa e visite aziendali per la formazione e la realizzazione di un project work che viene presentato in occasione di un evento finale –, Gi Group ha accompagnato due classi di due istituti tecnici di Cremona alla scoperta del mondo della pelletteria.

Parte del progetto ha visto le classi coinvolte in una visita presso il **Gi Group Training Hub**: qui gli studenti e le studentesse hanno partecipato a un laboratorio di pelletteria e incontrato un'importante azienda del settore. Insieme hanno parlato delle figure in uscita dal percorso e le potenzialità relative all'esito occupazionale.

FORMAZIONE CANDIDATI E LAVORATORI

Il **Training Hub** è la piattaforma digitale di Gi Group Holding dedicata ad attività di orientamento e formazione, per chi vuole entrare o rientrare nel mondo del lavoro, o per acquisire nuove competenze utili a fare un passo avanti nella propria carriera. Nel corso del 2023, questa offerta è stata ampiamente sviluppata e promossa attraverso numerose attività di comunicazione ed iniziative.

Questo punto di accesso facilitato e omnicomprensivo rappresenta un tassello fondamentale della Value Proposition di Gi Group sui temi di orientamento, formazione e lavoro, rafforzando il posizionamento aziendale come facilitatore nell'ingresso o nella transizione lavorativa dei candidati e dei lavoratori.

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

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

L'investimento di formazione finanziata per studenti e candidati nel 2023 si è confermato uno degli assi portanti della strategia di Gi Group per contribuire alla costruzione di un mercato del Lavoro Sostenibile. Si è rafforzato il trend già evidenziato dal 2022, che ha privilegiato l'articolazione di percorsi di upskilling e reskilling di ampia durata, mirati a un più efficace inserimento dei candidati nel mondo del lavoro, rispetto a percorsi di formazione base.

Nonostante questo, il tema della formazione Accordo Stato Regioni è rimasto centrale, come prerequisito utile per il rapido accesso al mondo del lavoro.

Durante l'anno 2023, complessivamente, le categorie di formazione finanziata transitate sul Training Hub hanno visto un incremento delle ore corso erogate del +8%.

In particolare, la solution trasversale che accomuna tutte le tre fasce di need individuali è quella delle Academy, che hanno visto un + 10% in termini di numero di percorsi formativi e corsisti, mantenendo sostanzialmente la stessa percentuale di placement del 60%.

Anche il progetto dedicato alle scuole ha visto un innalzamento delle numeriche relative sia ai progetti e ore erogate che al numero di ragazzi raggiunti, seppur con variazioni minime sul totale della formazione erogata.

La percentuale di corsisti che è stato coinvolto nella formazione ASR si è attestato su una percentuale del 90%, considerando una migliorata tracciatura dei crediti formativi acquisiti.

APPRENDISTATO

In coerenza con il nostro approccio al Lavoro Sostenibile, questa soluzione di servizio è vincente per tutti gli stakeholder coinvolti e si fonda sull'interazione tra le parti per un comune obiettivo.

Per le **aziende** è difficile trovare persone già formate, che possiedono requisiti e qualità richiesti. Il mercato, d'altro canto, evolve velocemente. L'azienda ha in questo modo la possibilità di entrare nel merito del progetto formativo, adattando ciò che viene erogato a scuola alle proprie reali esigenze aziendali.

D'altro canto, le **scuole** hanno la possibilità di adattare il proprio impianto formativo rispetto a ciò che il mercato del lavoro chiede, e di proporre ai propri studenti una strada professionale effettivamente percorribile, riducendo la dispersione scolastica.

Gli **apprendisti** (come studente-lavoratore), infine, hanno la possibilità di studiare con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, andando a toccare con mano ciò che in aula viene affrontato a livello teorico. Alla fine del percorso di apprendistato duale l'apprendista sostiene l'esame poi l'esame che gli consente di ottenere un titolo di studi (diploma professionale, diploma di scuola superiore, certificazione IFTS, diploma di tecnico superiore ecc).

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.

L'impegno di Gi Group nella promozione di questo strumento di inserimento nel mondo del lavoro permane stabilmente, creando anche sempre maggior cultura interna per permettere una efficace promozione del servizio verso i player del mercato.

Nel 2023 il numero dei contratti attivati è decuplicato rispetto al 2022.

Nel 2023 il numero di utenti preso in carico e gestiti è rimasto sostanzialmente stabile, con un lieve decremento del 7%.



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

Gi Group ha sempre puntato sull’inserimento lavorativo dei giovani, individuando il tirocinio come una possibilità educativa e formativa, che consente all’azienda e alla persona di conoscersi, comprendersi e sviluppare un percorso insieme. La finalità della ricerca di giovani da inserire è:

- contribuire nella formazione dei futuri professionisti in ambito HR;
- diffondere i valori Gi Group per un lavoro responsabile, consapevole ed etico;
- facilitare il passaggio dal mondo universitario al mercato del lavoro;
- accogliere ed integrare idee e prospettive nuove;
- consentire di sperimentarsi in modo concreto e operativo;
- coltivare il nostro vivaio.

Da diversi anni la collaborazione con gli Enti Promotori e Università ha permesso di diversificare i percorsi di tirocinio adeguando gli stessi alle necessità formative dei soggetti. La redemption intesa come la trasformazione dello stage in rapporto di lavoro subordinato al termine del periodo formativo continua ad avere valori molto positivi nel corso degli anni.

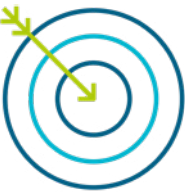
In caso di mancata stabilizzazione la fase di uscita dall’azienda prevede sempre un confronto, rispetto al percorso, affinché il periodo formativo volto al termine possa restituire valore alla risorsa, valore al giovane in relazione alle competenze maturate, agli spunti di miglioramento per le future esperienze professionali: ciò avviene mediante exit interview effettuata dal Dipartimento HR.

FUTURE GEN

Nel 2023 Gi Group ha ideato e diffuso un progetto interno a sostegno dell’occupabilità giovanile chiamato Future Gen. attraverso colloqui e assessment individuali, sono stati selezionati 13 ragazzi tra i 20 e i 30 anni da tutta Italia. Per 6 mesi i ragazzi hanno seguito gratuitamente un programma intensivo e personalizzato di job rotation, training e mentorship strutturato dalla Corporate University del Gruppo, al fine di maturare nuove competenze specialistiche nel settore delle risorse umane. La prima campagna è stata avviata nel 2023 e una seconda è già prevista per il 2024.

Il 26% delle assunzioni effettuate nel 2023 provengo da periodi di stage registrando un lieve decremento di 5 punti percentuali, coerente con il consolidamento dell’organico aziendale.

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 efficace entrata 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 2023

PERCORSI DI STABILIZZAZIONE DI CANDIDATI E LAVORATORI
SOMMINISTRATI

Anno dopo anno, Gi Group ha incrementato il proprio impegno nella stabilizzazione di candidati e lavoratori, con l’obiettivo di consentire il raggiungimento di maggiore autonomia economica ai lavoratori, continuità di impiego e uno sviluppo di carriera più articolato. Il processo di stabilizzazione delle risorse si fonda sull’**analisi di occupabilità**, supporto alla persona nell’avere consapevolezza delle proprie competenze e nell’ulteriore sviluppo delle stesse attraverso percorsi di formazione mirata. Il percorso di induction, onboarding e follow up è pensato, infatti, per essere a tutti gli effetti un momento di crescita della persona e delle sue risorse. Gi Group si pone tra gli obiettivi quello di guidare la risorsa nelle fasi di adattamento, apprendimento, cambiamento e sviluppo, al fine di essere percepita dai propri candidati / lavoratori come il partner ideale cui affidare i propri progetti di carriera. A tal fine, sono stati inseriti nel processo anche degli incontri calendarizzati, volti alla restituzione di feedbacks sulla missione – per i lavoratori in assegnazione – e sulla consapevolezza del proprio posizionamento all’interno del mercato del lavoro – per le risorse in disponibilità.

SERVIZI PER LAVORATORI SOMMINISTRATI A TEMPO
INDETERMINATO

Gi Group si pone da sempre l’obiettivo di accompagnare i lavoratori durante il loro percorso, ma anche di aumentare il loro engagement e farli sentire sempre più parte integrante della realtà aziendale. Per garantire stabilità e crescita professionale, sono stati creati momenti di comunicazione e iniziative specificatamente dedicate, come il welcome webinar, o la promozione della piattaforma di welfare dedicata ai lavoratori somministrati a tempo indeterminato.

Tra le iniziative ulteriori, dedicate alla crescita professionale, citiamo anche il **catalogo formativo** creato ad hoc per permettere ai nuovi colleghi di ampliare le proprie conoscenze tramite una piattaforma che include corsi di lingua, informatica, personal branding, problem solving, creatività e altri contenuti professionali, erogati in regime di finanziamento, e quindi completamente gratuiti per i lavoratori.

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,

KPI

Il numero di lavoratori somministrati a tempo indeterminato di Gi Group ha visto nel 2023 una crescita ulteriore del 5%, che ha portato i lavoratori somministrati a tempo indeterminato a rappresentare il 21% del totale lavoratori attivi del 2023, con un peso specifico del 47% sugli attivi medi al mese.

Le iniziative di formazione dedicate ai lavoratori somministrati a tempo indeterminato hanno visto durante il 2023 un forte incremento, seguendo la volontà di valorizzarne e sostenerne l’employability. In particolare, il numero di ore di formazione erogata è più che raddoppiato, raggiungendo il triplo di lavoratori.

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 bilancio di competenze di otto ore, affidato ad un professionista qualificato, che conduce poi alla definizione di un piano formativo dedicato, erogato anche in questo caso in modalità completamente gratuita per il lavoratore.

Nel 2023, per le risorse in disponibilità sono stati ampliati i momenti formativi e di feedback, attraverso l'inserimento di giornate di orientamento erogate all'ingresso in disponibilità e di follow-up utili a fornire consapevolezza delle competenze acquisite e a meglio indirizzare le attività successive ai percorsi di riqualificazione.

ACADEMY 100%



Academy 100% Employability è il progetto di Gi Group che si inserisce tra le iniziative a sostegno del Lavoro Sostenibile e che si impegna a offrire un'opportunità concreta, fornendo le competenze più richieste dal mondo del lavoro e aiutando aziende e candidati a fare network. Attraverso le Academy si selezionano candidati meritevoli e motivati che vengono supportati nell'arricchimento (Upskilling) e nella riqualificazione (Reskilling) delle loro competenze, grazie a percorsi di formazione gratuiti finalizzati a un'assunzione a tempo indeterminato presso solide realtà aziendali del territorio. 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.

B*RIGHT – LA CORPORATE UNIVERSITY PER I DIPENDENTI DI GI GROUP



L'attività della Corporate University nel 2023 si è articolata anche quest'anno secondo le quattro aree di attività costitutive, ottenendo diversi tipi di risultati, dal punto di vista dello sviluppo delle ore progetto, della partecipazione dei dipendenti e dell'assegnazione di budget.

Si è mantenuta alta l'attenzione sulle attività dell'area "B*AWARE – Compliance", anche in considerazione del forte incremento registrato nel 2022 con il rafforzamento dei presidi interni esistenti. È cresciuta l'attività nell'area "B*ENGAGED - Engagement e identità aziendale" con una ripresa delle attività di teambuilding e l'introduzione di nuove iniziative sui temi D&I e Lavoro Sostenibile. È restato stabile invece il verticale di "B*SKILLED - Technical skills", che ha visto la conferma dei percorsi di upskilling e reskilling di diverse famiglie professionali nella delivery, oltre all'introduzione di nuovi ruoli. È infine cresciuta l'attività sull'area "B*BETTER - Soft skills", vedendo la crescita delle partecipazioni ai corsi Upskill insieme a un forte investimento in formazione sui ruoli di coordinamento e all'aumento della formazione trasversale sulle società del Gruppo nel complesso.

Si sono poi sviluppati diversi progetti caratterizzanti, volti sia a valorizzare il momento di on boarding dei nuovi dipendenti, sia la crescita professionale del personale in forza.

Si è registrato un incremento quasi del 90% in termini di percorsi di bilancio di competenze erogati a personale in disponibilità.

Il numero di ore di formazione erogate ai lavoratori somministrati in disponibilità ha visto un incremento del 95%, benché il numero di corsisti sia aumentato solo del 7%.

La percentuale del personale che ha concluso il percorso con replacement registra un -7%.

Nel corso del 2023 la crescita del numero di percorsi, allievi e numero di ore erogate è stata ingente, tanto da raggiungere una media del 600%. Dei percorsi il 73% è stato svolto in ambito meccanica, produzione e manutenzione di macchine e impiantistica, l'11% nel tessile, abbigliamento, calzaturiero e settore moda, il 7% nell'edilizia e il 4% in trasporti e logistica.

Lieve flessione delle ore complessive erogate, legata al minore utilizzo della modalità e-learning. La ripartizione tra formazione interna ed esterna resta sostanzialmente stabile.

Complessivamente, le ore di formazione dedicate al personale impegnato nell'erogazione del servizio di somministrazione sono aumentate del 12%.

ONBOARDING PLAN



Una settimana suddivisa tra contenuti trasversali e formazione tecnica con percorsi profilati per famiglia professionale (con oltre 15 trainer tecnici).

In aggiunta al Welcome Program, è disponibile per tutti i neoassunti - inclusi stage - il corso e-learning "Benvenuto in Gi Group".

Per rafforzare indirettamente il presidio della formazione on the job delle nuove risorse, nel 2023 si è scelto poi di intervenire consolidando le competenze gestionali delle figure di Coordinamento attraverso il percorso formativo "Managing a Team".

Inoltre, per rafforzare le competenze tecniche delle figure più junior, a partire dal 2024 alcuni corsi tecnico-professionalizzanti del Leading Change Empowerment Plan saranno introdotti stabilmente nel percorso formativo in ingresso, governato centralmente.

LEADING CHANGE EMPOWERMENT PLAN



L'obiettivo del progetto è stato fornire tutte le competenze tecniche e trasversali funzionali all'evoluzione dei ruoli di Delivery e Delivery Amministrativo all'interno dell'organizzazione, attraverso un piano organico che integra e armonizza tutta la formazione tecnica di ruolo 2023-2024.

Si tratta di un progetto di accompagnamento al cambiamento organizzativo e un'opportunità di valorizzazione e sviluppo delle expertise interne con programmi di Train The Trainer (faculty di 60 trainer interni).

B*RIGHT UPSKILL

A partire dal 2020, la Corporate University di Gi Group ha istituito una serie di corsi di formazione su competenze trasversali e manageriali, aperti a tutti i dipendenti del Gruppo.



I corsi sono gratuiti e a adesione volontaria per i dipendenti; attraverso di essi, il Gruppo si propone di offrire alle persone una opportunità ulteriore per rafforzare la propria professionalità e la propria employability, sia internamente all'azienda che sul mercato del lavoro. Il palinsesto include titoli che si replicano più volte durante l'anno; alcuni corsi, in particolare, hanno un focus su tematiche centrali nel Lavoro Sostenibile come ad esempio "I Bias Cognitivi nei processi di selezione e valutazione" oppure "Comprendere e Orientare le nuove Generazioni".

ON AIR

Continua anche nel 2023 il successo delle iniziative dedicate ai dipendenti che si candidano al ruolo di docenti presentando ed erogando corsi di formazione su tematiche di cui hanno esperienza.



Nel 2023 si sono realizzati meno incontri, più focalizzati sulla risposta ad esigenze di business e cultura aziendale sotto le due aree di "Solutions4business" e "Lavoro Sostenibile", anche se i numeri rimangono di tutto rilievo.

Nel 2023 l'offerta si è ampliata ulteriormente, grazie alla collaborazione con numerosi training partners e grazie alla partnership con Assolavoro.

Il numero di corsi è cresciuto del +94% grazie a un numero di partner triplicato rispetto al 2022.

CERTIFICAZIONE RECRUITERS

Consapevole della centralità che hanno le nostre Persone nel rispondere alle sfide del mercato del Lavoro, nel 2023 il Gruppo ha promosso l'avvio di un progetto nazionale – fortemente voluto dalla Direzione HR e guidato dalla Corporate University b*right – per promuovere l'**introduzione in Italia di una Certificazione dedicata ai professionisti del Recruitment** in conformità alla norma UNI 11803:2021 sulla regolamentazione dei Profili Professionali HR.

Essere un professionista della Ricerca e Selezione oggi significa affrontare sfide sempre più complesse, dalle candidate shortage allo skill mismatch, in un mercato del lavoro caratterizzato dalla costante evoluzione nelle esigenze di aziende e candidati.

Un investimento sul futuro delle nostre persone a testimoniare ulteriormente l'impegno dell'azienda nella promozione di una cultura del Lavoro Sostenibile, che passa anche attraverso lo sviluppo e nella valorizzazione delle professionalità al proprio interno.

DESTINATION WORK FORMAZIONE VOLONTARI

All'interno dell'articolato progetto sviluppato per il 2023, è stata prevista anche una giornata di formazione con l'intervento di esperti interni e relatori esterni, per offrire ai colleghi volontari spunti e strumenti concreti per conoscere meglio il mondo dei giovani, contestualizzare il fenomeno NEET e gestire efficacemente i colloqui di orientamento.

LET THE OTHER B*RIGHT

Nel 2023 è stato organizzato un evento aperto a tutti i dipendenti, con l'obiettivo di aumentare la sensibilità e la consapevolezza sul proprio ruolo di **#lifechanger** e sull'importanza di sostenere e far brillare l'Altro, realizzato in modo non convenzionale attraverso la metodologia del teatro di improvvisazione. Attraverso le diverse esercitazioni, i partecipanti hanno avuto occasione di riflettere sull'importanza di ascoltare e accogliere l'Altro senza pregiudizi, di riuscire a costruire sulle sue idee e saperne valorizzare i talenti.

INTERNAL JOB OPPORTUNITIES

Il sistema di crescita interna adottato a pieno titolo nel 2022 che prende il nome di Internal Job Opportunities ha avuto grande successo anche nel 2023. Trasparenza, chiarezza delle posizioni aperte all'interno del Gruppo e colloquio di feedback a tutti i dipendenti che si candidano per posizioni differenti da quella ricoperta, sono gli ingredienti vincenti di questa iniziativa di Gruppo.

Oltre all'Assessment on line che misura le 6 competenze core aziendali, sulla Intranet sono a disposizione dei dipendenti 2 filmati "stimolo" per misurare la motivazione al cambiamento e prepararsi al meglio al colloquio.

È presente all'interno del sistema gestionale HR, con focus sull'Organizzazione, una sezione dedicata alla carriera, che evidenzia chiaramente, in base al ruolo attualmente ricoperto e ai ruoli presenti in azienda, le opportunità di crescita.

Affidandoci ad un organismo accreditato di terza parte con una trentennale esperienza nella Certificazione delle Persone e delle loro competenze, Gi Group ha iniziato a novembre 2023 l'iter di selezione del primo gruppo pilota di 30 colleghe di Gi Group che parteciperanno agli esami per la certificazione all'inizio del 2024.

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Il sistema di performance management adottato da Gi Group si è arricchito e migliorato negli anni, introducendo anche lo step dell'**autovalutazione**. Si ritiene infatti che sia importante che il dipendente possa inserire le proprie considerazioni ed esplicitare i propri obiettivi. Questo nuovo processo quindi:

- permette di ottenere maggiore consapevolezza sulle performance effettuate;
- genera apprendimenti più rapidi ed efficaci che portano a riorientare i comportamenti in modo proattivo e a sviluppare competenze;
- aumenta il senso di autoefficacia, facendo sentire le persone più pronte e capaci, in quanto più consapevoli;
- permette di esprimere il vissuto delle persone, facendo sentire più coinvolti nel processo di valutazione e più ingaggiati.

Alla fine del 2023 Gi Group ha organizzato 12 sessioni di formazione dedicate ai valutati e valutatori al fine di fornire tutti gli strumenti per affrontare al meglio il colloquio di feedback.



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 2023

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

Complice l'innalzamento della soglia fiscale di esenzione del fringe benefit per l'anno 2023 per alcune categorie di lavoratori, sono state ampliate le campagne aziendali volte all'invito all'utilizzo del credito welfare aziendale. Tali azioni hanno portato ad un risultato incrementale rispetto all'anno 2022 e la direzione HR si pone ulteriori obiettivi per l'anno 2024 proponendosi un ulteriore anticipo nell'apertura del portale dedicato al welfare. L'impegno nella presentazione di accordi di detassazione su premi di risultato ha permesso al personale interessato di destinare il premio o parte di esso al welfare, aumentando così il valore netto del premio conferito.

WORK-LIFE BALANCE IN GI GROUP

Per quanto riguarda il tema della flessibilità e della conciliazione vita-lavoro, Gi Group è costantemente attenta alle esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie. Le azioni di monitoraggio confermano che l'utilizzo dello strumento **smart working** è in linea con il regolamento, la flessibilità prevista dallo stesso permette ai singoli manager di gestire le esigenze dei dipendenti e di garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati.

Per allargare il concetto della conciliazione vita-lavoro, alla fine del mese di settembre 2023, Gi Group ha partecipato al **Bando Riparto**. Il Bando, promosso dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia, è dedicato ai percorsi di welfare aziendale per agevolare il rientro al lavoro delle madri, favorire la natalità e il work-life balance.

SMART WEEK

Nel 2023 ha preso avvio un **progetto pilota** a livello nazionale denominato "Smart Week".

Ci siamo ispirati innanzitutto a vari principi che fanno parte del nostro DNA: il Manifesto del Lavoro Sostenibile, la nostra Mission e la volontà di essere sperimentatori continui consapevoli che il cambiamento è inteso come motore di crescita del nostro business.

Ispirare i nostri colleghi e i nostri stakeholder e lasciare un'azienda diversa e innovativa a chi entra in Gi Group oggi, a chi la vive da anni e a chi arriverà dopo di

KPI

Nel 2023 l'utilizzo del credito welfare è stato pari al 93% ed i servizi maggiormente utilizzati pari al 27% sono stati i rimborsi legati alle spese scolastiche:

- acquisto libri,
- quote iscrizioni scuole, scuole materne ed Università.

Il nuovo regolamento Smart Working è stato varato nel mese di settembre 2022 e confermato anche per tutto il 2023.

noi, ci ha condotto a sperimentare un nuovo modo di affrontare il lavoro.

A supporto di questo nuovo modo di organizzazione del lavoro (espressione massima di flessibilità promossa dal Regolamento Lavoro Agile) l'azienda ha affiancato un tool denominato Planning Tool che ha permesso una puntuale organizzazione dello smart working e della smart week.

Lo strumento è stato sviluppato partendo sempre dall'ascolto delle persone e della loro esperienza all'interno dei Cantieri Agili promossi già a partire dal 2022.

INIZIATIVE PER IL WELLBEING DEI DIPENDENTI DI GI GROUP

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 2023 sono state sviluppate alcune iniziative che hanno coinvolto non solo i dipendenti, ma anche i membri delle loro famiglie.

FAMILY RECHARGE

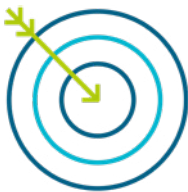
È stata lanciata una collana di incontri online con esperti esterni dedicata ai genitori. Nel primo incontro un personal trainer certificato ha parlato dei benefici associati a diverse discipline sportive, per supportare la scelta dello sport più adatto ai propri figli e incoraggiare uno stile di vita attivo in giovane età. Nel secondo incontro un'insegnante di yoga ha guidato i partecipanti in una sessione pratica per connettersi e rilassarsi in coppia con i propri cari. L'ultimo appuntamento si è incentrato invece sulla conciliazione tra sonno, lavoro e famiglia, con i preziosi consigli del primo sleep coach italiano, Loris Bonamassa, per riposare meglio.

FIT STOP

Una giornata dedicata al benessere nelle sedi di Roma e Milano: i colleghi che hanno aderito hanno avuto la possibilità di usufruire di una consulenza individuale gratuita con un esperto che, con l'ausilio di una bilancia impedenziometrica, ha effettuato un'analisi corporea dettagliata e offerto indicazioni pratiche su nutrizione, allenamento e stile di vita per migliorare il proprio stato di salute e la propria forma fisica.

4.4 Finalità di beneficio nei confronti della comunità

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 2023

DESTINATION WORK



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.

Realizzata da Gi Group Holding e Fondazione Gi Group, con il patrocinio del Ministero dell'Istruzione e del Merito e in partnership con Fondazione Sodalitas, La Fabbrica e Skuola.Net, l'edizione 2023 è stata dedicata alle nuove generazioni con l'obiettivo di supportare la prevenzione del fenomeno NEET e offrire ai giovani una prospettiva concreta di futuro, restituendo loro consapevolezza e fiducia.

In un momento delicato come quello della scelta post-diploma, Destination Work ha voluto offrire agli studenti del triennio superiore un'occasione di confronto, orientamento e ispirazione per supportarli nelle scelte per costruire il loro futuro. Contestualmente, l'iniziativa ha voluto supportare genitori e docenti a poter dare un contributo significativo nelle scelte dei loro giovani, facendoli riflettere sul loro ruolo e sulla loro funzione.

Nell'ambito del progetto **#GIWORKOUT** abbiamo realizzato anche una **special edition** all'interno della cornice di Destination work: attraverso le testimonianze dirette di alcuni fra i nostri sponsor sportivi e ambassador, abbiamo raccontato agli studenti delle scuole superiori le sfide ed i "no" che hanno cambiato il loro percorso sportivo e di vita, con l'obiettivo di portare ai giovani presenti in sala e collegati da remoto, degli esempi positivi di resilienza e in contrasto al fenomeno dei NEET.

KPI

Destination Work si è svolta in formato ibrido (**piattaforma digitale e eventi in presenza**), dal 27 ottobre al 30 novembre 2023.

L'evento **"All you NEET is work"**, svoltosi in modalità ibrida, ha visto la partecipazione di più di 6.000 studenti (il doppio rispetto agli iscritti del 2022), che hanno potuto vivere un'occasione di scambio e dialogo sull'orientamento e la costruzione del proprio futuro. Oltre 400 persone, tra genitori e docenti, hanno seguito il webinar a loro dedicato **"Il contributo degli adulti significativi nelle scelte di vita dei giovani: ruoli, funzioni e titolarità delle decisioni"**, con la psicoterapeuta Stefania Andreoli. Inoltre, più di 300 (+67% rispetto al 2022) colleghi hanno fornito disponibilità per **sessioni di orientamento one to one** ai giovani, per un totale di più di 350 ore (+250% rispetto al 2022) dedicate alla prevenzione del fenomeno NEET. Tutti i volontari sono stati coinvolti, precedentemente, in una sessione di formazione per essere preparati ad affrontare in maniera puntuale l'attività di orientamento sul target dell'edizione 2023 del progetto.

CLIENT4STUDENTS SUPPORTO AL MERCATO

In un contesto lavorativo dove sempre più spesso mancano professionalità competenti e la competizione per attrarre i migliori talenti è sempre più forte, raccontare il proprio brand come luogo di lavoro ai giovani, quando ancora sono impegnati nel loro percorso scolastico, rappresenta una strategia funzionale ad accorciare la distanza domanda-offerta, costruendo una reciproca conoscenza e fornendo ad entrambe le parti coinvolte tutte le informazioni utili a costruire poi un rapporto professionale duraturo.

REVISIONE LINEE GUIDA PER REDAZIONE ANNUNCI DI LAVORO

Il mercato del lavoro, oltre alle evoluzioni legate alle professionalità, alla digitalizzazione, alle competenze tecniche e personali, negli ultimi anni ha subito una modifica sullo stile di comunicazione delle opportunità lavorative.

Per questo ci siamo subito messi al lavoro per ripensare la nostra comunicazione in una modalità che fosse soprattutto di chiara comprensione per i candidati, per dare loro tutte le informazioni necessarie per poter valutare l'opportunità selezionata senza difficoltà.

L'obiettivo è anche far sì che l'annuncio sia uno strumento a supporto dei candidati, nel quale trovare tutte le informazioni ricercate, con un linguaggio comprensibile e immediato.

CANDIDATE 4.0

Tra i pillar 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.

Avviato nel 2021, il progetto denominato Candidate 4.0 è stato portato a completamento nel 2023. Questo complesso percorso di ricerca e sviluppo ha avuto come obiettivo generale la realizzazione di una piattaforma innovativa di servizi digitali per lo sviluppo del mercato del lavoro che consentano di:

- attrarre e intrattenere relazioni continuative con i candidati attraverso l'offerta di servizi online fortemente personalizzati;
- identificare e gestire ruoli, competenze ed esperienze dei candidati, attraverso l'utilizzo di motori di ricerca particolarmente complessi;
- ottimizzare il processo di ricerca e selezione identificando e offrendo opportunità di lavoro attraverso l'uso di tecnologie di intelligenza artificiale;
- migliorare la user experience dei sistemi attraverso applicazioni mobile e un approccio di gestione delle relazioni con i candidati di tipo multicanale.

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.

Nel 2023, 55 aziende partner hanno aderito al progetto di Client4Students e sono stati organizzati per loro più di 1000 eventi di orientamento nelle scuole.

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 2023

WOMEN4



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 maschi-

le, 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.

Nel 2023, la piattaforma si è arricchita ulteriormente di dati, indagini, studi, contributi multimediali, test interattivi ed opportunità professionali, così da garantire agli utenti una experience a 360°. Elemento portante del progetto è il blog, raccogliatore di spunti interessanti su tematiche legate al mondo del lavoro al femminile.

WOMEN4: WORKSHOP INTERNISA

Evento organizzato con Fondazione Arezzo con l'obiettivo di sviluppare una rete per contribuire all'innalzamento delle competenze digitali delle giovani donne anche al fine di incrementare la loro occupabilità e favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

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'impresa, 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

KPI

Il 2023 ha visto una consistente crescita dell'iniziativa, registrando:

- 15 partners a sostegno del Progetto Women4;
- 10 eventi promossi a livello territoriale o in co-branding con le aziende partner;
- più di 171.000 utenti in piattaforma, contando un totale di 257.000 sessioni (+750% rispetto al 2022);
- 5 percorsi di formazione avviati riservati a sole donne per un totale di altrettanti inserimenti femminili in ambito produzione, packaging e metalmeccanico.

In veste di partner del progetto, ad esempio, Gi Group ha partecipato al "Forum on Vocational Excellence 2023", tenutosi a settembre ad Amsterdam. Partendo dalla practice dell'Unione Europea dei centri di eccellenza professionale (CoVE), l'evento è stata un'importante occasione di confronto tra i principali player del mondo IFP (Istruzione e Formazione Professionale) per parlare di formazione e competenze.

Gi Group è intervenuta anche nel talk "Working on skills, what works?" por-

- bisogni di apprendimento speciali
- provenienti da un contesto socioeconomico difficile.

Nel corso del 2023, Gi Group ha continuato a valorizzare gli output ed il proprio coinvolgimento in veste di partner del progetto, sia sul fronte della sensibilizzazione interna che della diffusione esterna.

OLTRE LE BARRIERE: UN LAVORO PER TUTTI

Il progetto "Oltre le Barriere: un lavoro per tutti" nasce dalla collaborazione con **AIPD (Associazione Italiana Persone Down)**. L'obiettivo di questa partnership è quello di rendere l'inclusione lavorativa più sostenibile, supportando l'occupabilità delle persone con sindrome di Down sul territorio nazionale attraverso l'abolizione di pregiudizi diffusi ed il superamento di luoghi comuni, per offrire una possibilità lavorativa che tenga conto delle caratteristiche e delle attitudini dell'individuo.

La Divisione Retail di Gi Group ha svolto un ruolo "ponte" tra AIPD, il cliente e Fondazione Gi Group, individuando con il supporto di AIPD i punti vendita più adatti ad accogliere e inserire (in stage o con contratto di somministrazione) persone con sindrome di Down.

Successivamente, è stata erogata ai responsabili del punto vendita ed ai futuri colleghi del candidato una formazione specifica, con lo scopo di prevenire, individuare e risolvere eventuali criticità. Il rapporto di lavoro viene costantemente monitorato con il supporto di un tutor esperto di AIPD. Per diffondere best practices ed avere un costante aggiornamento sullo stato di avanzamento del tirocinio, si organizzano incontri periodici di allineamento tra AIPD nazionale e territoriale, divisione HR centrale del cliente, Store Manager, Gi Group e Fondazione Gi Group. Questo progetto rappresenta una case history di successo, sia lato candidato che lato cliente.

GRADUATION DEL CORSO "IT SUPPORT & CYBER SECURITY PER RIFUGIATI" E "EMPLOYABILITY"

Gi Group ha partecipato all'evento in qualità di partner di Fondazione Accenture nel progetto di Social Responsibility di training & mentoring per giovani rifugiati e richiedenti asilo residenti in Italia (ReadyforIT), volto a favorire il loro inserimento professionale in ambito IT.

PERCORSI FORMATIVI LEGATI ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

L'attenzione della Corporate University alle tematiche di Equality Diversity and Inclusion si è andata sempre più rafforzando durante il 2023, contando anche quest'anno sul coinvolgimento diretto di colleghi e anche testimonial esterni.

Le iniziative si sono articolate in diverse modalità, comprendendo sia approcci di formazione più canonici che format altamente interattivi.

tando le evidenze dello studio internazionale "Giovani e lavoro".

Un'ulteriore occasione di condivisione del percorso è stata colta durante l'evento "Eccellenza inclusiva dalla formazione al lavoro", tenutosi a ottobre a Como. Entrambe le occasioni sono stati importanti momenti di confronto per parlare di formazione, competenze e di come valorizzare al meglio le esperienze di eccellenza inclusiva nel mondo del lavoro.

In particolare, grazie a questa iniziativa, sono stati attivati 2 tirocini in 2 punti vendita di un cliente, che ha poi deciso di attivarne altri 3 per il 2024, arrivando a coprire 5 città diverse in tutto il territorio nazionale.

▪ B*RIGHT INSIDE



Nel 2023 è stata avviata una serie di attività dedicata esclusivamente alle tematiche di inclusione, con l'obiettivo di sensibilizzare i dipendenti, favorire un confronto costruttivo all'interno dell'azienda ed innescare un cambiamento positivo nella mentalità e nei comportamenti. Attraverso uno spazio dedicato sulla intranet aziendale, i colleghi possono svolgere in qualsiasi momento una serie di questionari per misurare il proprio livello di pregiudizio inconscio su specifici aspetti (ad es. genere, disabilità, etnia, ecc), visionare la policy aziendale globale in materia di Equità ed Inclusione, e consultare i corsi di formazione disponibili e il programma di eventi interni sulle tematiche D&I.

▪ INSIDE THE GAP – VOCI CHE INCLUDONO

Questo evento è stato ideato con lo scopo di aumentare e approfondire la riflessione sui temi dell'inclusione e instaurare un confronto costruttivo dentro e fuori l'azienda, diventando sempre più parte attiva nella creazione di un mercato del Lavoro Sostenibile. I partecipanti hanno discusso di sessismo, abilismo e razzismo, ascoltando le testimonianze di chi vive questi temi quotidianamente, condividendo nuove prospettive e spunti per superare le trappole del pregiudizio grazie agli interventi di queste 4 ospiti d'eccezione (una demografa, due blogger e attiviste sull'abilismo, una consulente di Diversity Management e intersezionalità).

▪ INSIDE GEN Z - FUGA DAI LUOGHI COMUNI

Un evento aperto a tutti i dipendenti per comprendere meglio le nuove generazioni, i valori che li rappresentano, le sfide che affrontano tutti i giorni. Con 3 ospiti in rappresentanza della così detta Gen Z (una giovane influencer sui temi della sostenibilità e due studenti di un ITS di Torino), abbiamo messo a nudo i principali luoghi comuni che li riguardano, offrendo la possibilità di entrare in dialogo diretto con il pubblico e di raccontare il proprio punto di vista su temi importanti come il rapporto con il lavoro e con le nuove tecnologie, le relazioni interpersonali e la visione del futuro. I partecipanti del pubblico hanno potuto così interrogarsi e mettere in discussione alcuni pregiudizi diffusi sulle nuove generazioni, con cui si confrontano tutti i giorni in qualità di candidati e lavoratori ma anche di colleghi.

▪ INSIDE BODY POSITIVITY

A ridosso del periodo estivo, è stata pubblicata sulla intranet aziendale una news interattiva sul tema dell'accettazione del proprio corpo. Infatti, proprio in prossimità dell'estate la pressione del body shaming aumenta e per aumentare la consapevolezza dei colleghi sul tema della body positivity e sull'accettazione di sé stessi, è stato condiviso un breve video in cui dei bambini giocano a guardarsi allo specchio e a dire cosa amano di sé stessi. Il video si chiude con un invito ai colleghi a fare altrettanto e a celebrare l'amore per sé stessi, attraverso la condivisione in un commento alla news delle proprie caratteristiche che li rendono unici.

▪ MAKE IT HAPPEN – STORIE DI UN FUTURO SOSTENIBILE

A partire dal 2022 è stata ideata e diffusa una collana di webinar con l'obiettivo di diffondere internamente le best practices realizzate da Gi Group sul territorio a sostegno dell'occupabilità di categorie più fragili e di offrire ai colleghi spunti utili a favorirne la replicabilità (ad esempio, progetti sul reskilling e/o il reinserimento lavorativo di disabili, ex sportivi, profughi ucraini, mamme, donne vittime di violenza). Tutti i webinar sono registrati e rimangono disponibili per una fruizione successiva all'interno della piattaforma e-learning.

▪ NEWSLETTER SCINTILLE - FOCUS SU D&I E CSR

Nel 2023 due numeri di Scintille, la newsletter mensile della corporate University che ha l'obiettivo di informare e sensibilizzare i colleghi sui temi più rilevanti nel mondo HR, sono stati dedicati a tematiche legate al Lavoro Sostenibile, con la condivisione di articoli e iniziative sul tema. Nello specifico il numero di aprile è stato dedicato al tema Diversity & Inclusion, mentre il numero di settembre si è focalizzato sulla Corporate Social Responsibility.

▪ CORSO E-LEARNING SUL LAVORO SOSTENIBILE

Il Lavoro Sostenibile è un tema centrale nelle nostre attività ed è fondamentale che i nostri colleghi siano informati e sensibilizzati su tematiche inerenti questo tema e su come queste impattano le nostre attività quotidiane. Per questo motivo, è stato ideato e divulgato un corso e-learning dedicato, che rientra tra i corsi di formazione mandatori per tutti i dipendenti e nuovi assunti. All'interno del corso, suddiviso in 3 moduli, viene approfondito il significato di CSR e di Lavoro Sostenibile, sono illustrate le principali iniziative che l'Azienda sta portando avanti, e infine i partecipanti vengono stimolati a riflettere su come ognuno - in modi differenti a seconda del proprio ruolo - può contribuire attivamente a rendere più sostenibile il mercato del lavoro dentro e fuori l'azienda attraverso azioni e comportamenti concreti.

▪ CORSO E-LEARNING GLOBAL EDI POLICY

Per rafforzare e diffondere in maniera sempre più concreta i contenuti della Global High Level Policy su Equity, Diversity & Inclusion, è stato realizzato e diffuso un corso in modalità e-learning. Attraverso semplici spiegazioni, esempi tangibili e quiz interattivi, il corso mostra quanto i principi ed i concetti di equità ed inclusione siano al centro delle nostre attività quotidiane ed in che modo possiamo avere un impatto positivo sul mercato del lavoro e nella società attraverso piccole azioni e comportamenti concreti nei confronti di candidati, colleghi, clienti e tutti gli altri stakeholder.

SCINTILLE - TOPICS MENSILI 2023:

- Anno Europeo delle Competenze
- Upskilling e Competenze
- Retention e senso di appartenenza
- Diversity & Inclusion
- Il Wellbeing in Azienda
- Change Management e Direzioni HR
- Evoluzione del Welfare
- Corporate Social Responsibility
- Budget e Direzioni HR
- HR Analytics



VALORE D

Dal 2022 il Gruppo si è associato a Valore D, la più grande associazione di imprese italiana, che si occupa di promuovere l'equilibrio di genere. Attraverso questa partnership, Gi Group ha l'opportunità di offrire a tutti i dipendenti l'accesso a contenuti e iniziative specifiche sui temi dell'inclusione, per rafforzare la cultura interna e incoraggiare comportamenti inclusivi. Nello specifico, le iniziative avviate nel 2023 sono state:

- possibilità per tutti i dipendenti di accedere ad un corso e-learning sugli Unconscious Bias,
- webinar D-Talks per l'empowerment femminile,
- possibilità per alcuni colleghi di iscriversi a corsi di formazione interaziendali sulla leadership femminile (percorso Young, Middle e Senior) e a percorsi di Mentorship dedicati.

ADESIONE ALLA CARTA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

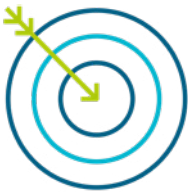


Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Nel mese di maggio 2023, Gi Group ha aderito alla Carta delle Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro - Italian Diversity Charter - promossa da Fondazione Sodalitas. Una dichiarazione di intenti che il Gruppo ha deciso di sottoscrivere volontariamente per impegnarsi nella diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro unicità.

Rispetto al pre-assessment condotto dall'azienda al momento dell'adesione, sul perimetro 2022, l'assessment del rinnovo condotto sul perimetro 2023 ha messo in evidenza un miglioramento della performance di 9 punti percentuali.

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 2023

PRODUZIONE E DIFFUSIONE DI CONTENUTI PROPRIETARI

A questo proposito, il 2023 ha visto la nascita di due importanti stream di produzione di contenuto per Gi Group Holding che ruotano intorno al concetto di *leadership di pensiero* che, espressa attraverso pubblicazioni proprietarie, consente di influenzare, essere riconosciuti e percepiti da clienti e candidati come esperti dei settori nei quali il Gruppo opera, fonti autorevoli di informazioni che il pubblico considera preziose, nonché punto di riferimento sulle tematiche connesse ai temi di Sostenibilità in ambito lavorativo.

Il primo stream ha raccolto una serie di pubblicazioni che hanno offerto una lettura e un'analisi dei trend HR, a livello globale, in ambito Logistica, Manifattura e Automotive.

Il secondo, valorizzando la metodologia proprietaria **Gi Group STAR MATRIX**, l'esperienza e il know-how delle società del Gruppo, ha dato una lettura dell'evoluzione di ruoli e competenze, a livello Italia, nei prossimi 3-5 anni dei settori Banking, GDO e FMCG.

Tra queste produzioni rientra anche "**Employer Branding & Talent Attraction - Fenomeni, trasformazioni e strategie**", il paper realizzato con l'obiettivo di indagare fenomeni, trasformazioni e strategie legate al tema della Talent Attraction e dell'Employer Branding nel contesto attuale del mercato del lavoro.

ORIENTAMENTO E LAVORO



Al fenomeno dei NEET si riconnette anche lo **studio tripartito** "Orientamento e Lavoro" realizzato da Fondazione Gi Group, insieme a ODM Consulting, Gi EDU, La Fabbrica e Skuola.NET. Portando il punto di vista di studenti, genitori e docenti, lo studio prova a fare un punto sul tema, analizzando lo scenario del Paese e le prospettive che i diversi target coinvolti hanno a riguardo.

KPI

Il risultato dello studio è stato presentato durante il percorso dedicato all'edizione 2023 di Destination Work.

INCLUSIVITÀ: LE OPPORTUNITÀ E I VANTAGGI PER LA TUA AZIENDA (LAVORARE INSIEME PER L’INCLUSIONE, UNA COLLABORAZIONE A SUPPORTO DELL’OCCUPAZIONE)

Evento organizzato da Gi Group e Il Faro - Società Cooperativa Sociale, nata dalla collaborazione fra il mondo del profit e del non profit, con l’obiettivo di supportare concretamente le persone che si trovano in condizioni di svantaggio e favorirne l’inclusione lavorativa. Durante l’evento abbiamo analizzato il mercato del lavoro sul territorio maceratese e le opportunità per le aziende, focalizzandoci su vari progetti di Gi Group, fra cui Women4, e della Cooperativa il Faro.

WOMEN4: PIÙ VALORE ALLE DONNE, PIÙ VALORE ALLE AZIENDE



Evento dedicato al progetto Women4 come risposta alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione e ai molti stereotipi che lo contraddistinguono. Durante l’evento abbiamo coinvolto alcuni ospiti, sul tema della parità di genere e sui dati relativi all’employability femminile. Abbiamo inoltre svolto una tavola rotonda di confronto tra alcuni Direttori HR.

DECRETO LAVORO: MISURE URGENTI PER L’INCLUSIONE SOCIALE E L’ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO

Il webinar è stato organizzato con lo scopo di divulgare ed informare i nostri clienti della legge di conversione n° 85, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 3 luglio 2023, il cd. “Decreto Lavoro”.

STATI GENERALI DELLA NATALITÀ

Questo evento, organizzato per riflettere e provare a fare proposte per invertire l’andamento demografico del paese, è stato sponsorizzato da **Fondazione Gi Group** e ha visto l’intervento di Francesco Baroni, che ha presentato il punto di vista del Gruppo ed il contributo legato al risultato dello studio “Women4: superare le disparità di genere per un futuro del Lavoro Sostenibile”. Nell’ambito della discussione “Creare le **premesse** per la natalità” si è creato un momento di scambio e approfondimento sulle possibili **soluzioni** per aziende, istituzioni e persone per contrastare il calo delle nascite nel Paese.

CONTAGI D’ARTE

Il ciclo di webinar “Contagi d’Arte”, rappresenta ormai per il Gruppo un momento importante di stimolo culturale. Questa serie di incontri promossi da Fondazione Gi Group, inizialmente dedicato ai dipendenti e poi aperto a famigliari e clienti, mira a fornire a tutti gli stakeholder non solo un’occasione per riportare tutti noi alla dimensione del bello, ma anche un’occasione per riflettere su tematiche più legate all’attualità e al mondo che ci circonda ed è in continuo e veloce cambiamento. Nel 2023 sono state affrontate tematiche quali la fotografia, il conflitto israelo-palestinese, la figura di Giacomo Leopardi e l’inverno demografico in Italia.

CAPOLAVORO PER MILANO 2023

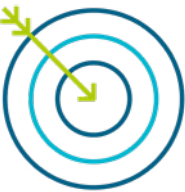
Gi Group e Gi Group Holding hanno sponsorizzato “Il Capolavoro per Milano 2023”, un’iniziativa del Museo Diocesano giunta alla sua 15^ edizione, per promuovere la fruizione della bellezza come occasione di conoscenza e di miglioramento sia personale sia collettivo, contribuendo a preservare e valorizzare questo capolavoro rinascimentale.

L’evento si è tenuto all’interno della rassegna “4 Weeks 4 Inclusion”.

L’evento ha visto la partecipazione di circa 1000 persone.

Nel 2023 sono stati realizzati 9 webinar, ai quali hanno partecipato 711 persone (+38% rispetto alle 511 partecipazioni del 2022) tra dipendenti, famigliari, clienti.

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 2023

COLLABORAZIONI CON ASSOCIAZIONI NO PROFIT E ONLUS PRESENTI SUL TERRITORIO

Gi Group sostiene e collabora da anni con realtà del terzo settore, particolarmente affini per somiglianza di valori e obiettivi. Il supporto non si esaurisce con le donazioni economiche, ma si sviluppa anche e soprattutto attraverso partnerships che hanno lo scopo di unire le rispettive competenze, al fine di favorire l’ingresso nel mondo del lavoro di categorie particolarmente vulnerabili e che partono da una condizione di svantaggio.

▪ **COMETA**

È una realtà impegnata dal 1986 nell’accoglienza e nella formazione di bambini e ragazzi e nel sostegno alle loro famiglie. Questo laboratorio di innovazione sociale, educativa ed inclusiva ha sviluppato, nel tempo, progetti atti a favorire la formazione dei giovani per contrastare il fenomeno della dispersione scolastica, giungendo ad occuparsi di più di 1300 bambine e bambini quotidianamente.

In questo contesto, si inserisce la **Scuola Oliver Twist**, un ente di formazione professionale rivolto a giovani da 14 a 18 anni che organizza corsi di istruzione e formazione professionale. La scuola si caratterizza per una proposta formativa incentrata sul lavoro inteso come ambito che favorisce la crescita culturale, personale e professionale di ogni giovane e dove ciascuno matura il proprio carattere e la propria personalità per diventare il lavoratore di domani.

▪ **ASLAM**

ASLAM è una cooperativa sociale nata nel 1996 per rispondere all’urgenza espressa dall’ambiente imprenditoriale lombardo, di risorse formate e qualificate nei settori dei servizi e della produzione. La cooperativa opera perseguendo l’obiettivo di insegnare un mestiere, offrendo servizi formativi e orientativi. Ogni giorno accompagna i suoi studenti alla scoperta del loro potenziale, fornendo loro competenze tecniche di alto livello e trasmettendogli passione per la professione.

Nel 2023, 18 giovani hanno partecipato al percorso formativo dedicato ad acquisire le competenze necessarie al ruolo di Tecnico Superiore per la consulenza applicativa di soluzione per l’area HR, pianificazione e costi.

KPI

Nel 2023 sono stati portati a compimento 3 percorsi finanziati dedicati a 46 ragazzi di Cometa.

- “Minimaster Alberghiero: Questo albergo è una casa”, di 400 ore, iniziato nel 2022
- Corso di “Lingua e cultura italiana” di 100 ore
- “Minimaster Housekeeping” di 177 ore

Il corso di formazione, di durata biennale, si è strutturato in 400 ore di formazione d’aula e 1400 ore di formazione On The Job. Il percorso ha coinvolto 18 giovani, di cui 16 inseriti contestualmente con contratto di tirocinio all’interno del Gruppo e 2 presso un’azienda partner.

▪ **HOMO FABER**

Homo Faber è la Cooperativa Sociale Onlus nata per iniziativa di Gi Group S.p.a. nel 2006 che offre ai detenuti della Casa Circondariale di Como la possibilità di acquisire le competenze teoriche e pratiche necessarie a ricoprire il ruolo di Operatore Grafico e d'Ufficio.

Questa attività consente al detenuto di lavorare su sé stesso, responsabilizzandosi e preparandosi al suo reinserimento sociale.

In continuità con gli obiettivi della Cooperativa, nel 2023 è nata una casa di accoglienza destinata a ospitare temporaneamente ex carcerati, ma non solo, per supportarli nel loro percorso di ripartenza.

▪ **PARTNERSHIP CON BITeB**

Anche nel 2023 è stata portata avanti con successo la collaborazione con **BITeB**, organizzazione di volontariato che fornisce ad opere di solidarietà – educative e formative - attrezzature informatiche e biomedicali. Gli strumenti informatici e biomedicali in disuso dalle aziende e dalle strutture sanitarie vengono raccolti e ricondizionati per essere poi redistribuiti ad enti no-profit.

Gi Group Holding sostiene l'attività dell'associazione attraverso la donazione di attrezzature informatiche usate e il ricondizionamento di computer e di stampanti; in questa collaborazione sono coinvolti anche alcuni colleghi del dipartimento IT interno all'azienda.

▪ **PASTICCERIA GIOTTO E
COMUNITÀ MONASTICA DEI SS. PIETRO E PAOLO**

Tra le altre ONLUS e associazioni che Gi Group Holding sostiene, per la regalistica aziendale si rivolge alla Pasticceria Giotto e alla comunità monastica della Cascinazza di Buccinasco.

La **Pasticceria Giotto** è un laboratorio professionale che sforna dolci artigianali all'interno del carcere Due Palazzi di Padova. Qui i detenuti vengono inseriti e guidati in percorsi formativi e professionalizzanti nell'arte pasticceria, nel confezionamento e nella logistica.

La **Comunità Monastica dei Ss. Pietro e Paolo** presso la Cascinazza di Buccinasco ospita invece il primo micro-birrificio italiano gestito interamente da monaci. Il lavoro di produzione della birra è finalizzato al servizio della vita della Comunità e alla sua crescita, sia spirituale che legata al sostentamento.

SERATA DI BENEFICENZA A FAVORE DI CASA NOVELLA

Casa Novella è una struttura di accoglienza per bambini, disabili e persone svantaggiate che si trova in Emilia-Romagna. In seguito all'alluvione che ha duramente colpito la Regione, Gi Group Holding e Fondazione Gi Group hanno organizzato una serata di beneficenza il cui ricavato è stato devoluto a sostegno di Casa Novella.

**RACCOLTA NATALIZIA A FAVORE DEL CAV
CENTRO AIUTO ALLA VITA MANGIAGALLI**

Già a fianco del CAV attraverso il Progetto *DiciottoPiù*, Fondazione Gi Group ha voluto sostenere il Centro anche in occasione del S. Natale avviando una raccolta di prodotti per l'infanzia presso il Palazzo del Lavoro di Milano. I dipendenti del Gruppo di Milano e delle zone limitrofe hanno avuto la possibilità di donare ali-

Circa 50 persone sono coinvolte come volontari a supporto delle attività.

Oltre 2.000 i pc donati a diverse onlus sul territorio italiano.



menti e abbigliamento per l'infanzia che sono state donare a sostegno dei bambini e delle famiglie che si rivolgono al Centro di Aiuto alla vita Mangiagalli.

THE LOOP CHARITY MARATON

Nel 2023 il Gruppo ha partecipato alla maratona The Loop, il primo evento di staffetta a squadre con finalità benefiche dedicato esclusivamente al mondo Corporate, con l'iscrizione di una squadra costituita da 4 colleghi di diverse società e ruoli. La quota di partecipazione è stata devoluta all'associazione "Sport Senza Frontiere", una onlus nata per contrastare la povertà educativa e la disuguaglianza sociale, attraverso progetti che utilizzano lo sport come strumento di inclusione, ed emancipazione di minori.

4.5 Finalità di beneficio nei confronti delle istituzioni

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 2023

INSIEME PER UN FUTURO SOSTENIBILE: GIOVANI E LAVORO



L'impegno di Gi Group nel supportare ed affiancare i giovani nel loro ingresso nel mondo de lavoro si traduce anche in studi e analisi del contesto in cui agiamo come APL. A seguito dello **studio** "Insieme per un futuro sostenibile: giovani e lavoro" è stato organizzato un omonimo **evento**, durante il quale sono stati presentati i risultati dell'analisi e si è discusso di soluzioni per favore l'accesso e la permanenza nel mondo del lavoro.

Fondazione Gi Group e Gi Group Holding hanno voluto proporre un momento di riflessione e di confronto insieme ad esperti italiani su vari temi (demografia, scuola, lavoro, istituzioni, aziende e mondo education) per capire in che modo le best practices internazionali analizzate nello studio possano essere replicate per il nostro Paese al fine di contrastare il fenomeno NEET.

WOMEN4: DONNE PROTAGONISTE DEL CAMBIAMENTO

Nel framework dedicato all'empowerment femminile nel mondo del lavoro, Gi Group ha realizzato l'evento dedicato al racconto del nostro progetto Women4 come risposta alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione e ai molti stereotipi che lo contraddistinguono. Durante l'evento abbiamo coinvolto in un open discussion sulla tematica ospiti del mondo universitario, sportivo e istituzionale.

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 2023

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.

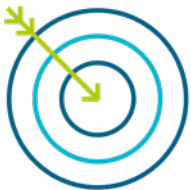
KPI

Durante il 2023, il numero dei bandi presi in carico è rimasto invariato rispetto al 2022, mentre si è registrata una crescita (+ 51%) di beneficiari attivati e di utenti gestiti (+ 61%) rispetto al 2022. In diminuzione del 38% invece il numero di utenti con inserimento lavorativo a fine percorso.

Va considerato infatti che il 2023 ha visto un incremento particolarmente forte degli utenti presi in carico a livello nazionale, a fronte dell'estensione del programma GOL; diverso è invece l'orizzonte temporale che va preso in considerazione per poter valutare l'effettiva partecipazione degli utenti alla misura di politica attiva concordata o il manifestarsi degli effetti occupazionali auspicati.

4.6 Finalità di beneficio nei confronti dei territori

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 2023

MANTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE ISO 14001 PER L'HEADQUARTER 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.

INIZIATIVE DI RISPARMIO ENERGETICO NEI PALAZZI DEL LAVORO

All'interno dell'impegno per ridurre l'impatto ambientale di Gi Group, nel 2023 si è dato seguito a iniziative di contenimento dell'apertura dei Palazzi dalle 8.00 alle 20.00, con conseguente spegnimento di luce, impianti, ascensori.

Tali misure sono state rafforzate dall'adozione di un accordo di smartworking che limita le giornate di presenza in ufficio dei lavoratori e anche della prevalente modalità di meeting e formazioni virtuali adottata ormai stabilmente anche post-pandemia.

INCREMENTO VEICOLI IBRIDI ED ELETTRICI NEL PARCO AUTO GI GROUP

Per contribuire alla riduzione di emissioni e consumi di carburante, si è deciso di procedere agendo sul rinnovo progressivo del parco auto aziendale, sostituendo

KPI

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

In data 22.09.2023 si è positivamente realizzata la seconda sorveglianza del secondo ciclo di certificazione.

I consumi di energia elettrica e gas naturale all'interno delle sedi principali di Milano, Roma, Torino, Bologna si sono ridotti del 4,4% per il gas e del 6,4% per l'energia elettrica.

Si era formulato l'obiettivo di raggiungere entro la fine del 2023 una per-

le vetture alimentate a gasolio per cui si prevede una percorrenza chilometrica annuale ridotta con modelli a propulsione ibrida.

Nel corso del 2023 tale azione ha permesso di raggiungere l'obiettivo stabilito, innalzando di 14 punti percentuali la presenza di auto elettriche/ibride nella flotta aziendale.

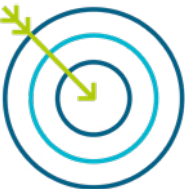
PROGETTO PLASTIC FREE

Il Progetto Plastic Free mira a ridurre progressivamente il consumo di plastica all'interno delle sedi amministrative di Gi Group.

Il progetto, 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;
- 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.



OBIETTIVO SPECIFICO

Recupero di strutture territoriali a favore della comunità.

AZIONI / INIZIATIVE A SOSTEGNO DELL'OBIETTIVO SPECIFICO PERIMETRO 2023

GI GROUP TRAINING HUB

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 lo spazio fisico del **Gi Group Training Hub**, uno **luogo dedicato a formazione e orientamento**, con sede nel quartiere di Quarto Oggiaro.

La struttura ospita, nei suoi 5.000 mq, 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 met-

centuale minima del 20% di auto ibride sul totale, rispetto al 6% del Dicembre 2022.

KPI misurato al 31/12/2023: 20,6%

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

KPI

Nel corso del 2023, il Gi Group Training Hub ha ospitato nei suoi spazi eventi e corsi di formazione insieme a partner di eccellenza impegnati a **costruire opportunità di formazione orientate all'occupazione**.

te a disposizione una struttura dedicata alla formazione e all'aggiornamento delle competenze.

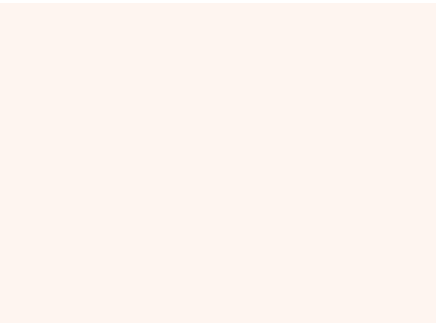
Nel corso del 2023 i partner che hanno aderito al progetto Gi Group Training Hub sono ulteriormente aumentati, e hanno sottoscritto accordi di partnership di diversa natura e durata, grazie ai quali le proposte formative coprono ora differenti verticali di mercato: logistica, informatica, industria 4.0, vendite e retail, accoglienza e turismo, backoffice e commercio. La sottoscrizione degli accordi relativi all'utilizzo degli spazi e ai diversi ambiti di collaborazione tra Gi Group e i partner si fonda saldamente sul principio di sostenibilità economica nel medio e lungo periodo, allo scopo di garantire a tutti gli stakeholder continuità nel tempo dei servizi proposti. L'anno scolastico 2023-2024 è il primo a pieno regime, con oltre 22 percorsi ITS e una decina di percorsi IFTS, per un totale di 600 ragazzi che costantemente frequentano gli spazi del Gi Group Training Hub.

Nel corso del 2023, inoltre, grazie al contributo di Gi Group, oltre settanta imprese hanno visitato il Training Hub e incontrato i partner formativi, allo scopo di progettare nuovi percorsi sempre più coerenti con le concrete esigenze del mercato; questa interazione tra enti di formazione e imprese, preziosa quanto complessa, è garanzia di occupabilità per tutti i ragazzi che decidono di frequentare i percorsi offerti.

Nel corso del 2023, infine, si sono poste le basi per l'allestimento, da parte dei partner, di nuovi e innovativi laboratori, progettati non solo con finalità formative, ma anche di orientamento. Sotto questo aspetto, grazie alla presenza di strumenti laboratoriali messi a disposizione dai partner, già nel corso del 2023 oltre 200 ragazzi delle scuole superiori hanno potuto conoscere da vicino alcuni settori produttivi (pelletteria, meccanica, elettronica, logistica) e partecipare a percorsi di orientamento strutturati secondo il principio *Vedo – Faccio – Comprendo – Scelgo*, confermandone l'efficacia.

CRESCO AWARD

Sostenendo il contest "Cresco Award Città Sostenibili", promosso da Fondazione Sodalitas, Gi Group ha premiato la capacità di investire sul talento dei giovani per lo sviluppo del territorio. Premiando il progetto presentato dal comune di Treviso "FORMIDABILMENTE ATSTAFF (FA)" – un innovativo percorso formativo extracurriculare per giovani L.68 con disabilità intellettive –, Gi Group ha riconosciuto nella progettualità una forte coerenza con l'impegno al percorso intrapreso per rendere il Lavoro Sostenibile.



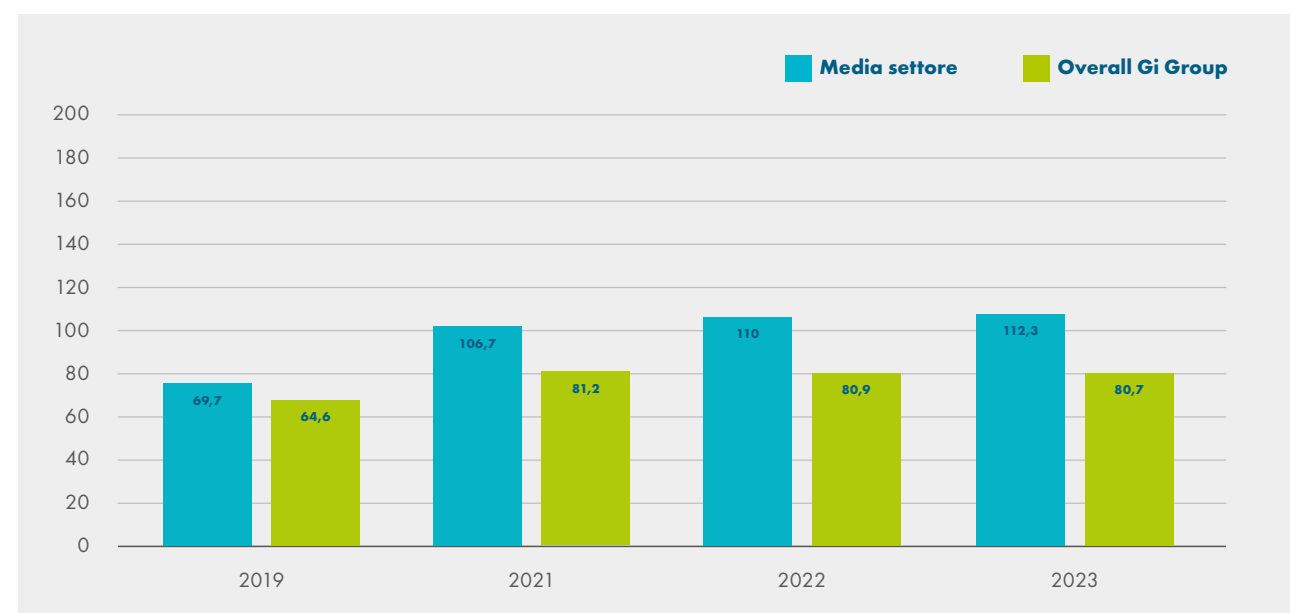
05.

VALUTAZIONE DI 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.

Da quando la società ha iniziato a sottoporsi alla valutazione del BIA, sono stati mappati più dati aumentando la trasparenza delle informazioni su rischi e opportunità ESG, sono state avviate iniziative che hanno avuto un impatto positivo e sono stati formalizzati processi e policy che hanno consolidato il punteggio nel tempo.

Nel 2023 Gi Group S.p.a. presenta un punteggio di impatto totale di **112,3 punti**, migliore non solo rispetto al benchmark di riferimento, ma anche rispetto al suo score complessivo nel 2022, pari a 110, riportando una crescita di circa il 61% rispetto alla prima rendicontazione e in media del + 3% da quanto l'azienda è diventata Società Benefit.



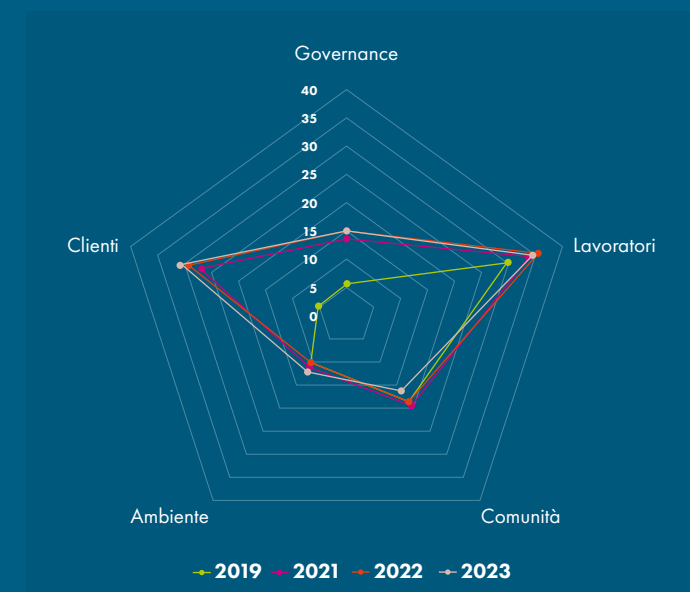
I valori sono rapportati ad un benchmark rappresentato da un punteggio medio di settore, calcolato come risultato mediano delle aziende di un medesimo settore che hanno completato almeno il 75% del questionario. Nel caso di Gi Group il benchmark fa riferimento alle aziende di servizi.

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.

PUNTEGGIO COMPLESSIVO AGGIORNATO

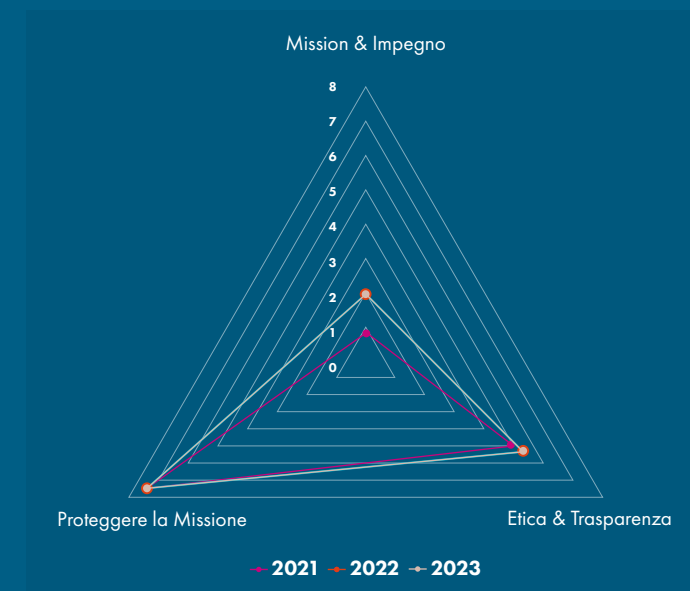
Di seguito riportiamo le valutazioni delle sottosezioni allo scopo di presentare con maggiore dettaglio i risultati dell'assessment. Nei seguenti grafici a radar si vuole enfatizzare come la performance sia stata complessivamente migliorativa rispetto alla maggior parte delle aree di impatto rispetto al 2022, frutto in particolare dell'impegno interno verso un modello di business ad alto impatto sociale e di uno rafforzamento dell'area ambientale.



TREND DI PUNTEGGIO SULLE AREE DI INDAGINE DELL'ASSESSMENT

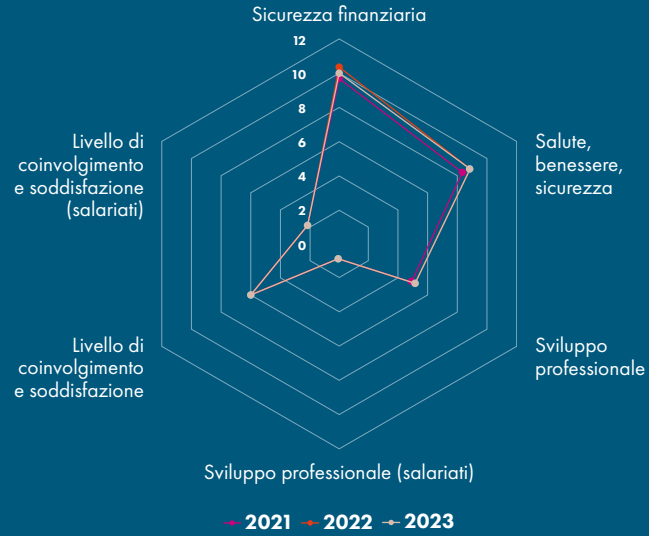
Governance

Rispetto a tutte le altre aree di impatto, negli ultimi due anni l'area relativa alla Governance rimane stabile ad un 15,1. Il picco significativo si è verificato in corrispondenza del 2021, quando Gi Group S.p.a. è diventata Società Benefit andando ad arricchire di 7,5 punti l'area "proteggere la missione", precedentemente pari a 0.



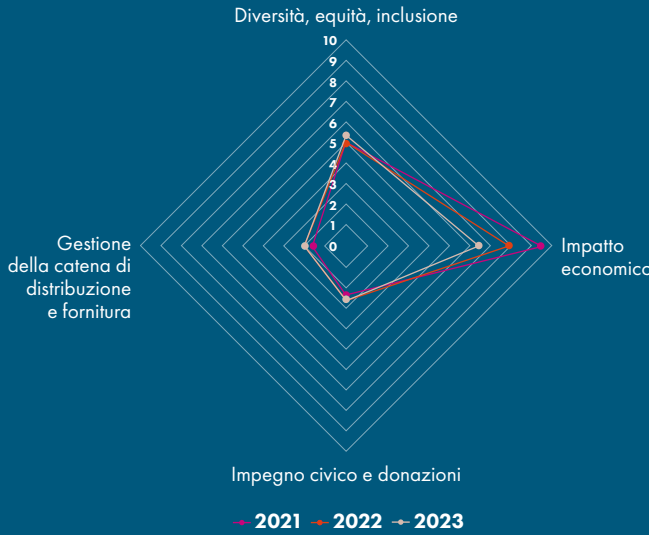
Lavoratori

L'area lavoratori ha accusato un calo nel punteggio complessivo rispetto all'anno precedente dovuto alla variazione nella sezione "sicurezza finanziaria", che nel 2023 aveva goduto dell'eccezionale performance economica estesa alla totalità della popolazione aziendale.



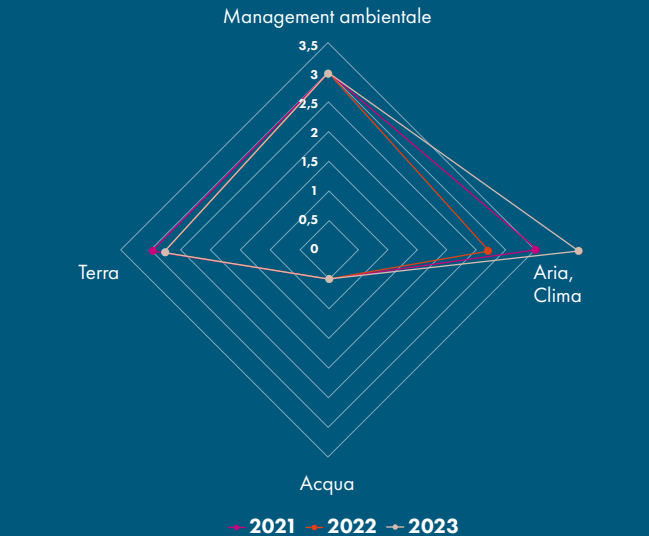
Comunità

L'area Comunità ha visto un incremento di punteggio nell'area Diversity and Inclusion dovuta al consolidamento delle politiche DEI. Tuttavia, si è registrata una riduzione dell'impatto economico dovuta soprattutto ad una riduzione del tasso di crescita dell'occupazione netta dell'azienda per le posizioni a tempo pieno e part-time negli ultimi 12 mesi, consolidando l'organico sul dimensionamento raggiunto con il forte incremento degli anni precedenti.



Ambiente

L'area Ambiente registra una variazione migliorativa rispetto agli anni precedenti dovuta soprattutto all'aumentata trasparenza sulle emissioni di CO2. Più nello specifico l'azienda oltre a monitorare e porsi degli obiettivi sullo Scope 1 e Scope 2, ha iniziato a monitorare anche lo Scope 3 grazie alle attività di mobility management del personale, attraverso alla collaborazione una società esterna che ha conferito il dato con convalida di calcolo rispetto agli standard internazionalmente riconosciuti (es. GHG Protocol).

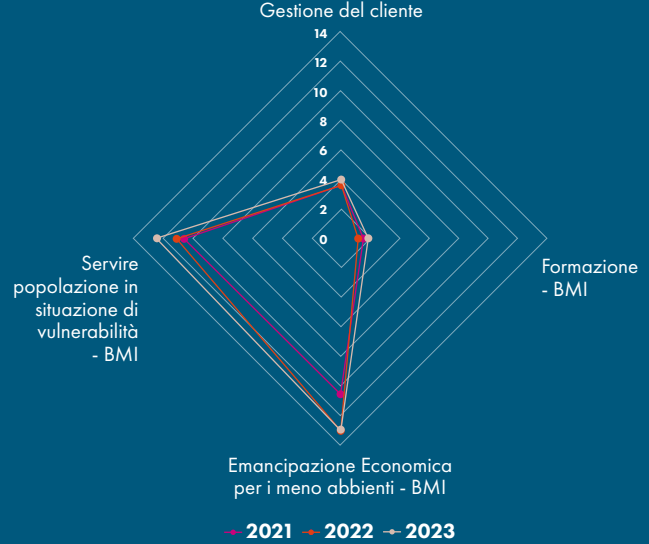


Clienti

La sezione Clienti ha mostrato un aumento di punteggio nella maggior parte delle sottocategorie, principalmente grazie al servizio di orientamento e formazione offerto alla popolazione vulnerabile, con focus sulla categoria NEET.

È stato valorizzato il supporto ai giovani nel mondo del lavoro grazie a ricerche come lo studio tripartito "Orientamento e Lavoro" e lo studio internazionale "Giovani e lavoro", che analizzano il contesto e propongono analisi e soluzioni per un inserimento più efficace.

Hanno contribuito al miglioramento del punteggio anche l'estensione delle azioni di stakeholder engagement, che ha visto la realizzazione di diverse survey, tra cui per lavoratori, aziende, famiglie e docenti. Fondazione Gi Group e Gi Group Holding continuano a mantenere ingaggiati gli stakeholder su questi temi anche attraverso eventi per discutere le best practices internazionali e individuare proposte da avanzare alle Istituzioni. Nel 2023, di conseguenza, Gi Group ha adeguato i propri servizi in risposta a quanto convalidato dagli studi condotti e dalle azioni di stakeholder engagement, lanciando le due nuove business unit dedicate all'orientamento al lavoro nel panorama scolastico italiano e all'apprendistato duale, per colmare il gap tra le esigenze aziendali e i percorsi formativi tradizionali.



06.

OBIETTIVI DI SVILUPPO PER IL 2024

DIPENDENTI, CANDIDATI E LAVORATORI

In continuità con quanto delineato per il 2023 e coerentemente con la conferma dei temi prioritari, rimarcati all'interno del nostro Manifesto del Lavoro Sostenibile, intendiamo ulteriormente articolare gli obiettivi già tracciati.

In particolare, manterremo alta la nostra attenzione sui **giovani** – rientrino essi o meno nella classificazione di **NEET** – fornendo servizi di orientamento e accompagnamento più articolati e dedicati a tutti gli stakeholder che li circondano (amministrazioni scolastiche, docenti, famiglie).

Continueremo a proporre e sostenere l'utilizzo di percorsi di inserimento lavorativo mirati a ridurre lo skill mismatch, come l'apprendistato, gli ITS, gli IFTS e le nostre Academy.

Per quanto riguarda invece il secondo polo di attenzione – quello rappresentato dal binomio **donne-mercato del lavoro** – intendiamo contribuire sia in termini di mantenimento e intensificazione dell'offerta di servizi di Women4, sia approfondendo il legame tra occupazione femminile e natalità, per comprendere come agire a sostegno di un migliore work life balance.

Tra le altre misure, Gi Group S.p.a. sta infatti intraprendendo la strada per ottenere la certificazione secondo la **UNI PDR 125:2022**, come impegno ulteriore e pubblico dopo l'adesione alla Carta Pari Opportunità.

Ampliando la riflessione su altre categorie vulnerabili, nel corso del 2024, ci poniamo altresì l'obiettivo di articolare una più ampia offerta di servizi dedicata a immigrati, rifugiati e persone con disabilità, coniugando le misure di Politiche Attive già in essere con ulteriori possibilità di sostegno all'ingresso nel mondo del lavoro e contrasto all'informalità.

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 come l'**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 particolare, per quanto riguarda i dipendenti diretti di Gi Group, l'attenzione ai temi di work life balance e sviluppo professionale vedrà la completa messa a terra dei pilot



già avviati nel 2023 – come quello della certificazione recruiters e della smart week – e delle misure attivabili dai bandi Riparto e Conciliamo.

COMUNITÀ

In stretta e feconda collaborazione con Fondazione Gi Group, durante il 2024, si prenderanno in considerazione ulteriori aree di indagine utili ad ampliare la diffusione della cultura del Lavoro Sostenibile.

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.

Si procederà quindi con un'intensificazione di **progetti dedicati all'inclusione lavorativa e sociale di categorie deboli**, che vogliono rappresentare una naturale estensione e approfondimento dell'approccio già sopra citato in termini di inclusione nel mercato lavorativo di cluster vulnerabili.

ISTITUZIONI

Si conferma il nostro impegno per 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.

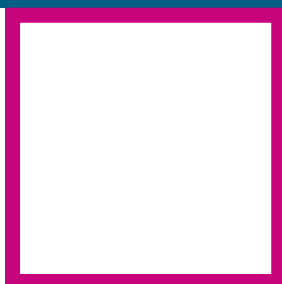
TERRITORI

A fronte del concept del Training Hub, che vede una parte virtuale e una fisica, nel quartiere Quarto Oggiaro di Milano, 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

Il 2024 rappresenterà un anno cruciale per il passaggio all'adozione dei criteri di rendicontazione stabiliti alla Corporate Sustainability Reporting Directive (**CSRD**). L'Organismo Responsabile d'Impatto lavorerà in connessione con tutte le diverse funzioni aziendali allo scopo di preparare la transizione nel modo più efficace, in modo da poter traghettare la piena compliance a partire dalla rendicontazione del FY 2025, a partire da una revisione dei temi prioritari in accordo con la logica di **doppia materialità**.





Piazza IV Novembre, 5
20124 Milano
Tel +39 02.444111

www.gigroup.it