

# BILANCIO SA8000

**GI GROUP S.p.A.**

Anno 2018



# INDICE

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>1. PERCORSO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>	<b>6</b>
<b>2. LA CERTIFICAZIONE E IL BILANCIO SA8000 DI GI GROUP S.P.A.</b>	<b>9</b>
<b>3. LA POLITICA SA8000 DI GI GROUP S.P.A.</b>	<b>10</b>
<b>4. I PRINCIPI DELLA NORMA</b>	<b>12</b>
4.1. Lavoro Infantile	12
4.2. Lavoro Forzato o Obbligato	16
4.3. Salute e Sicurezza	19
4.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	21
4.5. Discriminazione	23
4.6. Pratiche Disciplinari	26
4.7. Orario di Lavoro	28
4.8. Retribuzione	30
4.9. Sistema di Gestione SA8000 (SGSA)	32
4.9.1. Policy, procedure, politiche	32
4.9.2. Social Performance Team (SPT)	32
4.9.3. Risk Assessment	33
4.9.4. Monitoraggio	33
4.9.5. Coinvolgimento Interno/Comunicazione	34
4.9.6. Segnalazioni e Reclami	39
4.9.7. Verifica Esterna/Stakeholder Engagement	39
4.9.8. Azioni Correttive/Preventive	42
4.9.9. Capacity Building	42
4.9.10. Gestione dei Fornitori	45
<b>5. GLOSSARIO E SIGLE</b>	<b>48</b>

# Introduzione



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

Essendo consapevoli del ruolo pubblico e sociale della nostra Mission, e allo scopo di utilizzare questo documento come un canale di comunicazione e coinvolgimento di tutte le parti interessate nel Framework di CSR del Gruppo, l'attuale edizione del Bilancio SA8000 allarga l'orizzonte di riferimento, andando ad evidenziare quegli **Obiettivi** per lo **Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU**, che sosteniamo con il nostro lavoro quotidiano o anche attraverso iniziative specifiche di volontariato.

In particolare, relativamente al perimetro definito dallo Standard SA8000 e alla nostra stessa Mission aziendale, sentiamo particolarmente vicini gli SDGS numero 8 e numero 4, e su specifici punti di questi obiettivi intendiamo impegnarci a livello di governance aziendale, di strategia di business, e attraverso iniziative di CSR e volontariato d'impresa.

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



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

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

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

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

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



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

# Percorso di Responsabilità Sociale

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

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

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

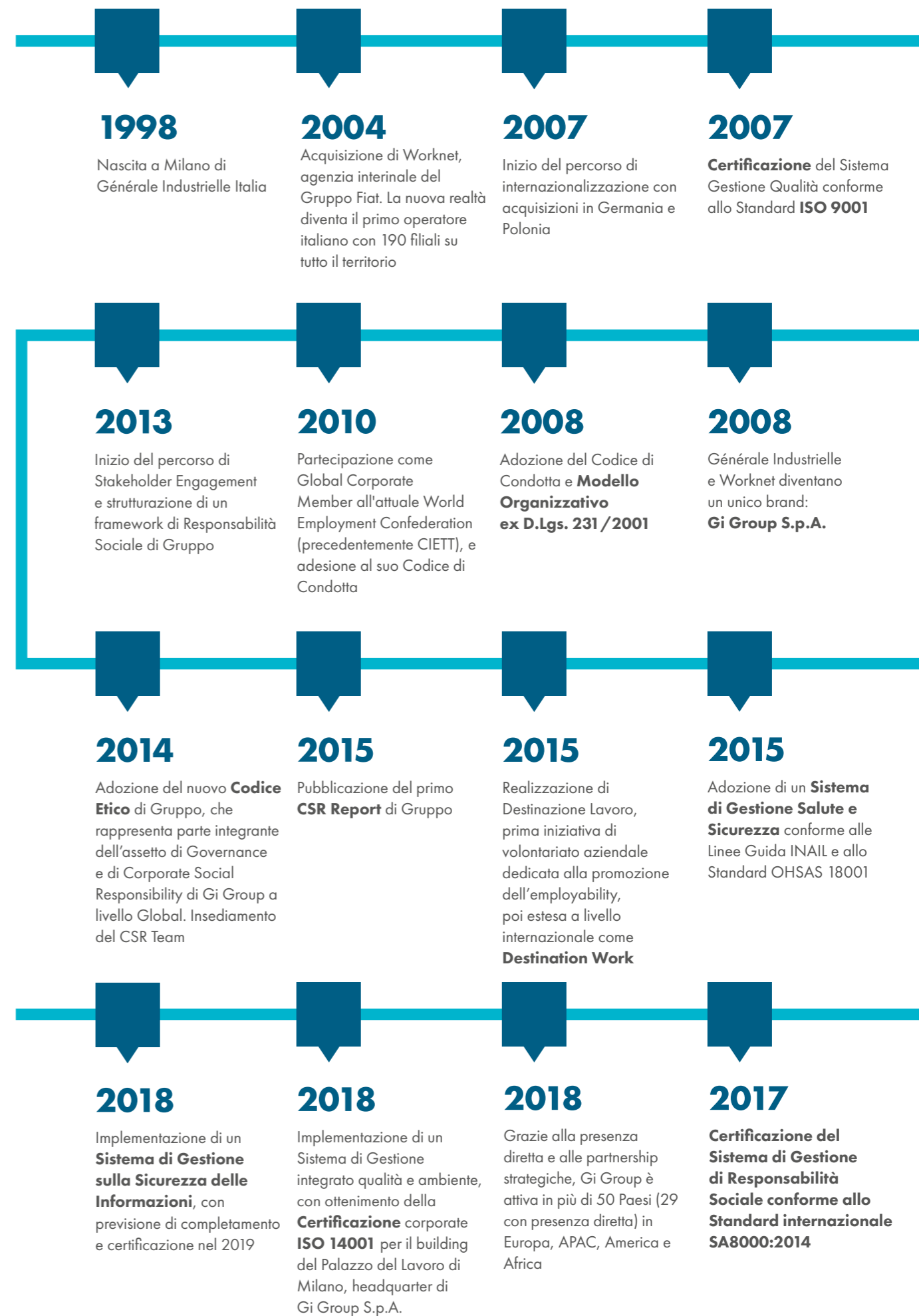
Proprio l'ampliamento dei nostri confini ha sollecitato l'esigenza di rafforzare un terreno comune di valori ed obiettivi – a partire dalla concezione stessa dell'impresa di cui facciamo parte – che ci aiuti a consolidare la nostra identità aziendale e ad intraprendere con sempre più determinazione il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

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

A livello worldwide, questo ha portato all'adozione di un Codice Etico di CSR, rispetto al quale tutte le società del Gruppo devono conformare la propria governance e le proprie policy. Gi Group S.p.A., in particolare, ha declinato questo impegno nell'implementazione progressiva di sistemi di gestione e modelli organizzativi definiti a tutela di tutte le parti interessate.

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.

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.



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

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

Il percorso di certificazione ha permesso di rafforzare le connessioni tra i diversi sistemi di gestione già in essere in azienda, e tra questi e la strategia di Responsabilità Sociale del Gruppo, declinandone alcune caratteristiche secondo le specificità di ambito della Norma.

Gli indicatori di performance stabiliti dal Performance Indicator Annex sono stati customizzati sulla realtà aziendale e vengono monitorati dal Social Performance Team e dal Top Management tramite un cruscotto dedicato.

### Nota tecnica

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

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

La struttura alterna descrizioni più istituzionali, dedicate agli approcci e risultati del Sistema di Gestione, e interventi più narrativi, dedicati alle iniziative ed esperienze che hanno animato il nostro 2018.

# 3

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

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

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

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

Coerentemente con questa visione, si è dotata di un Codice Etico, che esprime l’insieme dei valori e dei principi che l’Azienda ha deciso di adottare nello svolgimento della propria attività e nel rapporto con tutti i propri interlocutori, e ha deciso di dare ulteriore concretezza agli impegni assunti, adottando un Sistema di

Gestione SA8000:2014 con esso coerente, che rafforzi i valori fondanti di Responsabilità Sociale nell’approccio al mercato del lavoro e alla società civile in cui opera.

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

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

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

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

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

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

**La Direzione si impegna altresì:**

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

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

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

# 4

## I principi prestazionali della Norma

### 4.1. Lavoro infantile

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

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

L'azienda ha stabilito che la linea guida per l'assunzione di personale di struttura debba escludere l'assunzione di **giovani lavoratori**, mentre numerosi studenti vengono ospitati nelle strutture aziendali attraverso progetti di Alternanza Scuola Lavoro.

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

Per il 2018 erano stati posti obiettivi di continuità con gli anni precedenti, sia in termini di ospitalità di studenti per il progetto di Alternanza Scuola-Lavoro; sia in termini di limitazione della presenza di lavoratori minorenni in somministrazione e del monitoraggio delle loro condizioni di lavoro.

Detti **obiettivi** si considerano raggiunti e vengono confermati anche per il 2019.

Dal punto di vista dei dipendenti, l'azienda è rimasta coerente con le posizioni scelte, mantenendo attivo il progetto di ospitalità per i ragazzi in Alternanza Scuola Lavoro, ma senza assumere minorenni.

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

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

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

#### Obiettivo 2019

Proseguimento del progetto di ospitalità di studenti in Alternanza Scuola-Lavoro, con le medesime numeriche dell'anno scolastico precedente

#### Obiettivo 2019

Mantenimento della percentuale ridotta di giovani lavoratori, con massimo controllo dei requisiti necessari

#### Obiettivo 2019/2020

Avvio di una campagna di informazione sui temi del lavoro infantile/minorile e della sicurezza sul lavoro per i ragazzi coinvolti nelle attività di orientamento scolastico o formazione Accordo Stato-Regioni sviluppate dalla funzione Candidate Management e in partnership con Gi Formazione srl

## Collaborazioni 2018

Reputiamo che il segmento dei giovani sia quello sul quale un intervento specialistico di condivisione del know how possa realizzare più efficacemente un cambiamento utile all'evoluzione del mercato del lavoro, e per questo operiamo attraverso progetti integrati nelle strategie di business e non solo.

L'**obiettivo** di prevenire il rischio di dispersione scolastica e lavoro infantile, nonché di favorire un corretto inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, viene perseguito, per esempio, anche sostenendo iniziative realizzate sul territorio da partner commerciali o associazioni e ONLUS che sviluppano progetti affini per valori e propositi.

### Fondazione Milan

La collaborazione con Fondazione Milan, partendo dalla sponsorship sportiva e passando per la formazione, ha portato all'intervento di Gi Group e Gi Formazione all'interno del programma Sport for Change, che mira a sostenere ragazzi a rischio di dispersione scolastica e di esclusione sociale e anche in conflitto con la legge (in custodia in carcere minorile). I beneficiari coinvolti nel progetto erano inseriti in un più ampio percorso annuale di sostegno, promosso da Fondazione Milan, suddiviso in attività sportiva sul campo (utile anche allo sviluppo di disciplina e motivazione) e attività educativo/laboratoriali, volte a dare ai ragazzi l'opportunità di esprimere le proprie capacità e potenzialità in molteplici contesti, oltre alla possibilità di acquisire competenze utili a facilitare il percorso scolastico e l'orientamento lavorativo. Attraverso i fondi Forma.Temp destinati a questo progetto da Gi Group, sono stati finanziati **due percorsi di "Ricerca attiva del lavoro"** dedicati ai giovani presi in carico sui presidi di Vimodrone e Napoli, allo scopo di coinvolgerli attivamente nello sviluppo di strumenti utili all'integrazione nella società fornendo strumenti di prevenzione della disoccupazione giovanile. Il percorso è stato condotto da esperti di formazione e psicologi, e ha visto la partecipazione diretta anche dei colleghi di Milano e Napoli con particolare expertise sulle politiche attive del lavoro.

### Cometa

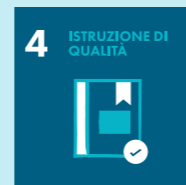
Dal 2007, Gi Group e Gi Formazione finanziano, attraverso il fondo Forma.Temp percorsi di training professionalizzante per i giovani che fanno parte del mondo di COMETA FORMAZIONE.

Cometa è impegnata nell'accoglienza, nell'educazione e formazione di bambini e i ragazzi e nel sostegno alle famiglie durante il loro percorso educativo.

Nel 2018 è stato finanziato un **Minimaster Alberghiero** di 400 ore, con l'**obiettivo** di offrire a 16 ragazzi italiani e stranieri un'opportunità per entrare nel mondo del lavoro, realizzarsi ed esprimere la propria personalità, dando forma al desiderio di costruire che hanno dimostrato di avere.

Il minimaster "Questo albergo è una casa", comprende l'erogazione di moduli di formazione obbligatoria – come sicurezza e HACCP – e orientamento professionale, e permette l'acquisizione di competenze linguistiche, soft skills e hard skills specifiche spendibili nel settore alberghiero, anche attraverso laboratori ed esperienze concrete sul campo.

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



### Donazioni

Le donazioni derivanti dalle attività di volontariato d'azienda denominata "Destination Work" 2018 sono state destinate a due iniziative mirate a sostenere il diritto all'infanzia, anche se sotto diversi punti di vista, realizzate nei quartieri di Genova colpiti dal crollo del Ponte Morandi.



### Istituto Comprensivo Teglia di Genova

Gi Group ha deciso di partecipare alla copertura dei costi necessari per la ristrutturazione dell'**Istituto Comprensivo Teglia** di Genova, allo scopo di permettere la creazione di un'aula multisensoriale dedicata a supportare gli alunni con gravi disabilità nel percorso di inclusione ed integrazione con le persone che li circondano, con i compagni di classe in primis.

Queste aule rappresentano un vero e proprio strumento didattico che consente di stimolare i sensi dei bambini che, attraverso attività e percorsi didattico-educativi, vengono supportati nello sviluppo di relazioni interpersonali, acquisiscono consapevolezza di se stessi e di quello che li circonda, migliorano le loro capacità comunicative.

### Fondazione L'Albero Della Vita

"Varcare la soglia" è un progetto della **Fondazione L'Albero Della Vita**, che nasce nel 2014 in risposta a una situazione di povertà ancora estremamente diffusa nel nostro Paese, anche se non sempre conosciuta. Un'indagine Eurostat ha messo in rilievo che oggi quasi 7 milioni di persone in Italia vivono in condizione di povertà. A circa la metà dei 2 milioni e 110 mila bambini e ragazzi coinvolti può mancare un'alimentazione regolare, una casa adeguata e riscaldata, cure mediche e l'accesso ad attività culturali e aggregative.

La Fondazione Albero della Vita si propone di contrastare la povertà familiare, attraverso la presa in carico dell'intero nucleo familiare (genitori e bambini) e il suo coinvolgimento in un percorso di reinserimento sociale, economico e relazionale. L'**obiettivo** comune è aiutare ciascuno a rafforzare le proprie competenze e le proprie capacità, per rispondere autonomamente ai propri bisogni, e per gli adulti una delle leve fondamentali da toccare è quella dell'orientamento formativo e professionale. Una sfida importante, che ha come fine ultimo il miglioramento del benessere complessivo del nucleo familiare.

Gi Group ha deciso di sostenere con la sua donazione il progetto nella sede di Genova Sampierdarena andando a farsi carico, per un semestre, dei costi del personale dedicato all'orientamento e accompagnamento al lavoro di 40 adulti con carenze in termini di formazione e fragilità personali che li hanno allontanati dal mercato del lavoro.



**Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo**

## 4.2. Lavoro Forzato o Obbligato

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

Questo aspetto di gratuità del servizio è sottolineato, all'interno delle offerte di lavoro, attraverso il richiamo dell'Autorizzazione Ministeriale in base alla quale operiamo, ed è poi specificato all'interno dei documenti preassuntivi e nei format contrattuali.

Il CCNL delle Agenzie per il Lavoro è esposto alla consultazione presso la bacheca di ogni filiale sul territorio così come il "Vademecum" per la gestione del rapporto di lavoro – riportante chiaramente anche tale indicazione di gratuità del servizio, unitamente alle indicazioni per la richiesta di ferie e permessi. Le "Istruzioni operative da osservare in tema di malattia / infortuni, ferie / permessi – rilevazione presenze" sono distribuite ad ogni lavoratore anche in fase di prima assunzione.

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

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

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

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

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

Per il 2018 erano stati posti **obiettivi** che, tanto per i dipendenti di struttura quanto per i lavoratori somministrazione, si concentra-

vano sul segmento iniziale del rapporto di lavoro.

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

In particolare, per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, si registra il raggiungimento dell'**obiettivo** 2018 relativo alla riduzione delle dimissioni in periodo di prova, dando evidenza dell'ulteriore rafforzamento della funzione candidate management e dell'efficacia del processo di ricerca e selezione.

Anche l'**obiettivo** 2018 di retention sui neoassunti di struttura è stato raggiunto, attraverso lo sviluppo di politiche di fidelizzazione dei dipendenti, incremento del senso di appartenenza, coinvolgimento anche attraverso attività di Stakeholder engagement, programmi di formazione, prospettive legate allo sviluppo di carriera.

Il turnover aziendale è risultato nel complesso lievemente maggiore rispetto al 2017 sia per quanto riguarda i dipendenti diretti che per i lavoratori somministrati, allineandosi all'andamento del mercato. Si registra comunque un saldo ampiamente positivo per quanto riguarda in particolare il personale di struttura, e un rafforzamento delle stabilizzazioni tra i lavoratori in somministrazione. Alla luce di questa analisi, gli **obiettivi** vengono confermati anche per il 2019.

Tasso di turnover		
Risultati	2017	2018
Anzianità aziendale media dipendenti	6,27 anni	5,93 anni
Cessazioni ante scadenza dipendenti	7,68%	8,95%
Tasso di compensazione del turnover dipendenti	246%	234%

### Obiettivo 2019

Riduzione percentuale del tasso di turnover dei dipendenti diretti, in particolare nella fascia di popolazione con minor anzianità aziendale assunta a tempo indeterminato (<3 anni)

### Anzianità Aziendale Dipendenti

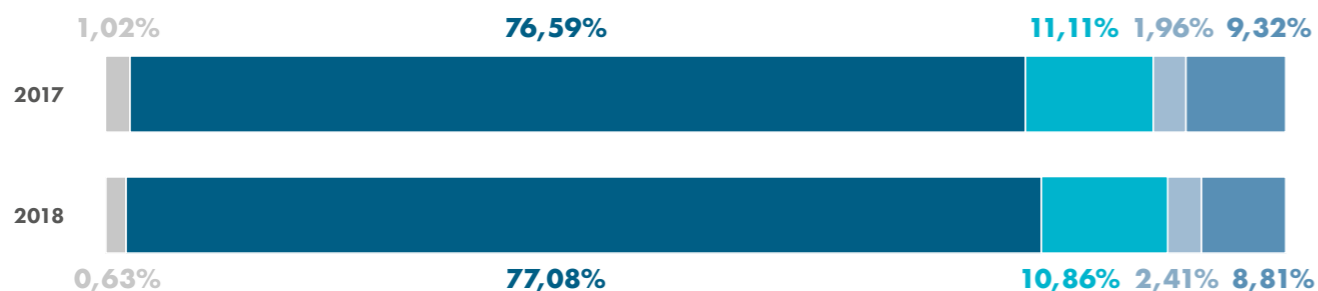
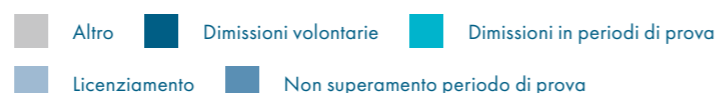
	1-2-3 anni	4-5-6 anni	7-8-9 anni	10-11-12 anni	13-14-15 anni	>= 16 anni
<b>2017</b>	(722) <b>52%</b>	(110) <b>8%</b>	(135) <b>10%</b>	(185) <b>13%</b>	(112) <b>8%</b>	(129) <b>9%</b>
<b>2018</b>	(937) <b>57%</b>	(114) <b>7%</b>	(125) <b>8%</b>	(208) <b>13%</b>	(89) <b>5%</b>	(169) <b>10%</b>
<b>Totale dipendenti</b>						

Assunzioni e cessazioni lavoratori somministrati		
Risultati	2017	2018
Dimissioni vs Assunzioni dei lavoratori somministrati	2,72%	4,51%

#### Obiettivo 2019

Contenimento della percentuale di cessazioni per dimissioni in periodo di prova dei lavoratori somministrati

#### Motivi cessazione ante scadenza dei lavoratori in somministrazione



### 4.3. Salute e Sicurezza

Gi Group garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro. A tale fine l'Azienda ha provveduto ad adempiere a tutti gli obblighi prescritti dal D.lgs 81/08 e successive modifiche e integrazioni.

In coerenza ai dettami legislativi è stata effettuata l'analisi dei rischi valutando la stima del rischio e le misure di prevenzione e protezione, e sono state definite le figure e relative responsabilità dell'implementazione di quanto previsto in materia di salute e sicurezza dal D.lgs 81/08, come risulta dalla documentazione di valutazione dei rischi, e del Sistema di Gestione SA8000:2014. Gi Group provvede a far sì che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di salute e sicurezza, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato, con i dovuti aggiornamenti del caso.

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

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

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

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

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

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

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

Il dato degli indici di frequenza e gravità degli infortuni restituisce, per il 2018, una visione condizionata da un singolo evento infortunistico, non ascrivibile alla rischiosità della mansione o dell'ambiente di lavoro.

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

Per questo, l'**obiettivo** principale – che è stato posto per il 2018 e viene mantenuto anche per il 2019 – riguarda la focalizzazione della formazione base Forma.Temp sul tema della sicurezza sul lavoro, con il dato di candidati e lavoratori formati in linea con quanto atteso.

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

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

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

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

Indici infortunistici		
Risultati	2017	2018
Indice di frequenza infortuni	7,61 *	4,72*
Indice di gravità infortuni dipendenti	0,11 *	0,09*
Durata media infortuni dipendenti	12,89 giorni	25,54 giorni

\*errata corrige in data 27/01/2020

#### Obiettivo 2019

Completamento del piano di miglioramento stabilito nella riunione periodica ex art.35 e recepito dal SGSL

#### Obiettivo 2019

Mantenimento della focalizzazione della formazione base Forma.Temp per i candidati e i lavoratori somministrati sul tema della sicurezza sul lavoro

Indicatori infortuni lavoratori somministrati		
Risultati	2017	2018
Totale infortuni lavoratori somministrati	1.300	1.655
Totale giorni di infortunio lavoratori somministrati	20.550	28.505
Durata media infortuni lavoratori somministrati	15,81 giorni	17,22 giorni
Percentuale lavoratori coinvolti in infortuni	1,38%	1,64%
Formazione Accordo Stato Regioni lavoratori somministrati	17.136 corsisti	17.206 corsisti

#### Obiettivo 2019 /2020

Implementazione di nuove azioni di rafforzamento della cultura della sicurezza, per diffondere comportamenti virtuosi tra i dipendenti in azienda e nei percorsi da e per il luogo di lavoro

#### Obiettivo 2019 /2020

Implementazione di azioni volte a incrementare il benessere fisico sul luogo di lavoro, per innalzare il livello di wellbeing dei dipendenti

## 4.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

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

Poiché la partecipazione a organizzazioni sindacali è completamente in potere di dipendenti e lavoratori, l'**obiettivo** – posto per il 2018 e confermato per il 2019 – è quello di monitoraggio sulla possibilità di aderire liberamente a organizzazioni sindacali e di avvalersi di permessi sindacali, se del caso.

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

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

Le aziende utilizzatrici con le quali Gi Group sviluppa il proprio rapporto commerciale aderiscono a più di 230 diversi CCNL. Nel 2018, il 73% dei contratti viene tuttavia suddiviso tra 11 CCNL principali, con una crescita delle quote afferenti in particolare a Metalmeccanico Industria, Commercio e Turismo.

Adesioni ad organizzazioni sindacali		
Risultati	2017	2018
Percentuale dipendenti aderenti	1,2%	0,7%
Numero dipendenti aderenti	16	11
Percentuale lavoratori somministrati aderenti	1,73%	2,24%
Numero lavoratori somministrati aderenti	1.580	2.195

#### Obiettivo 2019

Mantenimento dei presidi di controllo per garantire la possibilità di libera adesione alle organizzazioni sindacali di elezione

## Contratti di assunzione suddivisi per CCNL

Numero CCNL serviti		
Risultati	2017	2018
Totale CCNL	234	235

Quote contratti in percentuale	Quote 2017	Quote 2018
Federdistribuzione – terziario	21,72%	17,92%
Metalmeccanica industria	14,32%	15,21%
Commercio	12,69%	13,36%
Alimentari industria	6,01%	5,30%
Turismo confcommercio	3,54%	4,31%
Servizi di pulizia industria	3,20%	3,79%
Turismo aica	3,02%	3,10%
Spedizioni e trasporti industria		3,07%
Telecomunicazioni	2,42%	2,80%
Enti locali	2,26%	2,49%
Gomma e plastica industria		2,10%
Totale CCNL con quote comprese tra 1>2%	14,46%	10,78%
Totale CCNL con quote comprese tra <1%	16,36%	15,74%

## 4.5. Discriminazione

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

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

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

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

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

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

L'obiettivo 2018 di monitoraggio previsto sull'erogazione del servizio è attuato attraverso audit interni e KPI di funzione, senza rilevare anomalie di processo.

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

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

L'obiettivo 2018 – e confermato per il 2019 – di rafforzare proprio i percorsi di crescita interna, garantendo la parità di accesso a tutti i dipendenti, è stato perseguito dalla Direzione Risorse Umane attraverso l'implementazione di un progetto estremamente articolato. Dalla clusterizzazione delle filiali si arriva a una specializzazione dei ruoli evoluta, che porta ad ampliare le opportunità di crescita interna e rafforzare i percorsi formativi connessi alle competenze attese per ciascun ruolo. Il cuore di questo processo è rappresentato dal potenziamento del modello di competenze, applicato alla valutazione delle performance e linkato con i percorsi di sviluppo di seniority e di salary review, che la recepiscono e da questa prendono slancio. La connessione dei tre aspetti garantisce così una ulteriore oggettivazione dei criteri che supportano i percorsi di mobilità verticale e orizzontale.

A presidio di questo processo, durante il 2018, sono state realizzate evolutive della piattaforma di valutazione delle performance sia tecniche che metodologiche, che permettono di innalzare l'efficienza dell'analisi su azioni di miglioramento, gap da colmare, esigenze formative, spostando gran parte del peso sulle competenze rispetto ai KPI.

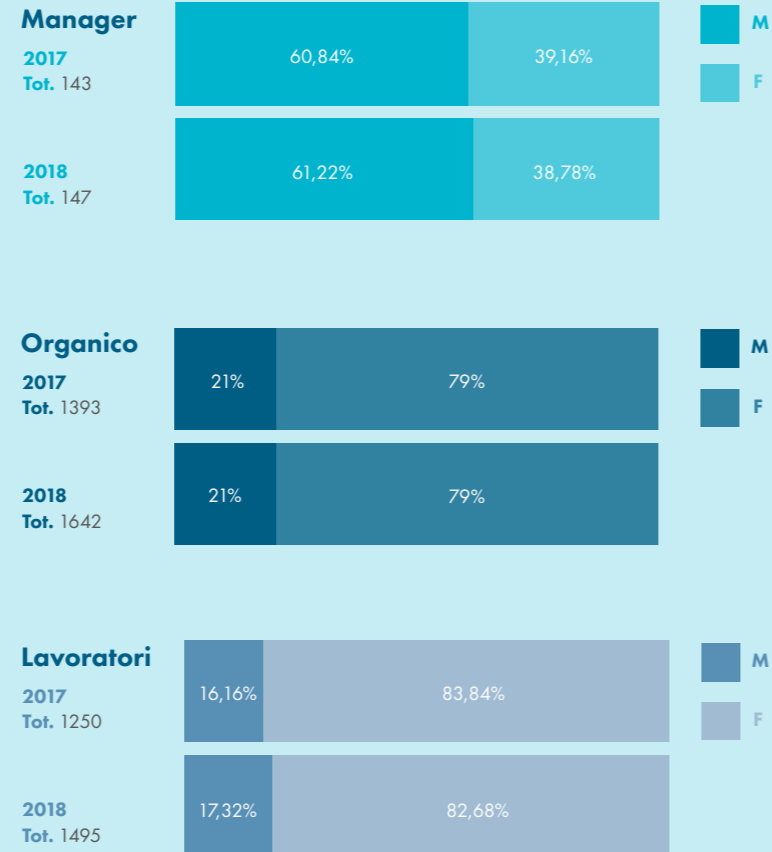
**Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze**



## Dipendenti Composizione organico

### Obiettivo 2019

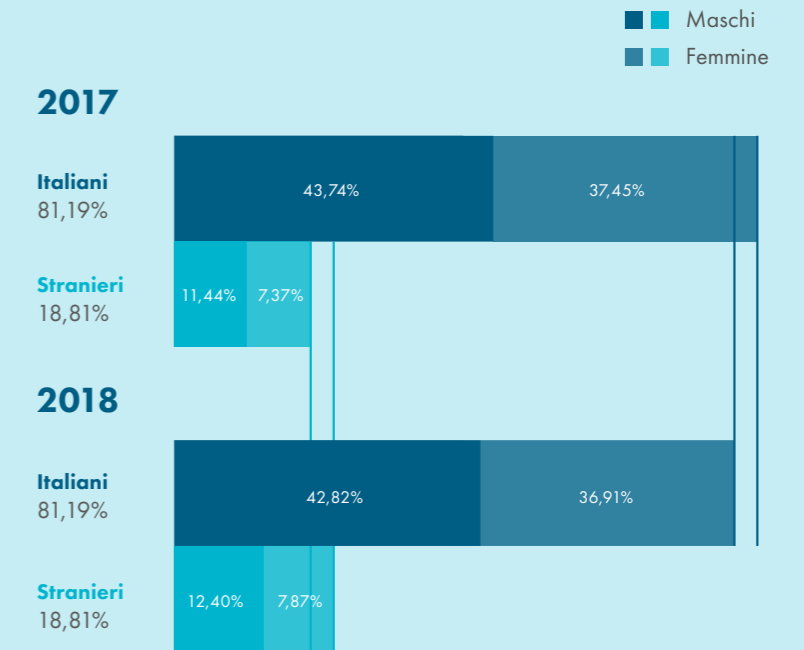
Rafforzare i percorsi di crescita dall'interno, dando a ogni dipendente pari opportunità di accesso a sviluppi di carriera o nuove posizioni aperte



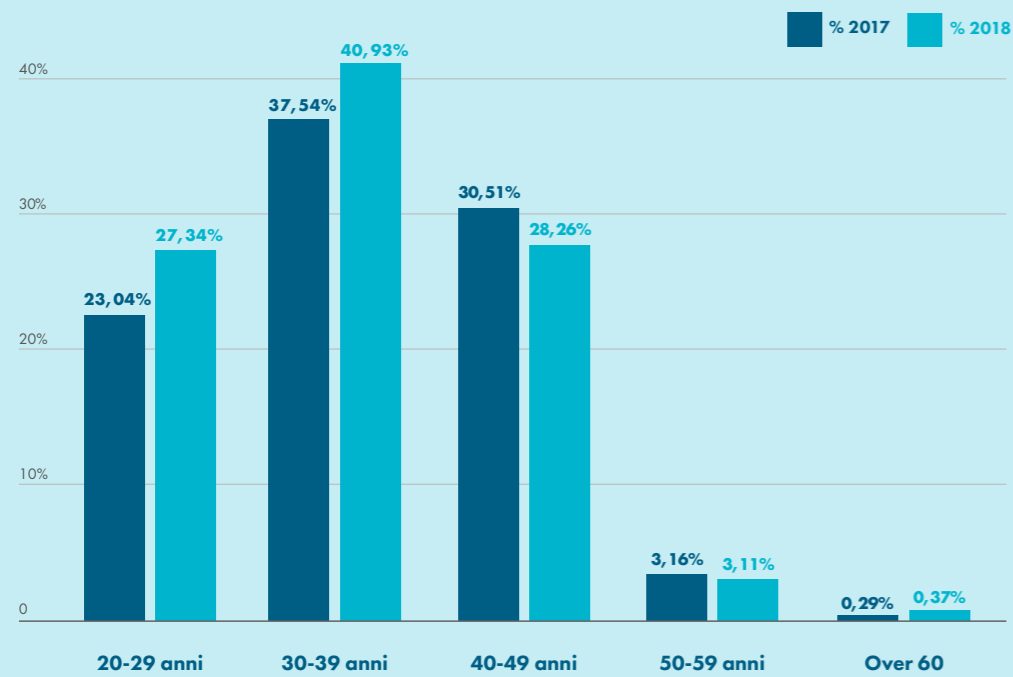
## Lavoratori somministrati Composizione organico

### Obiettivo 2019

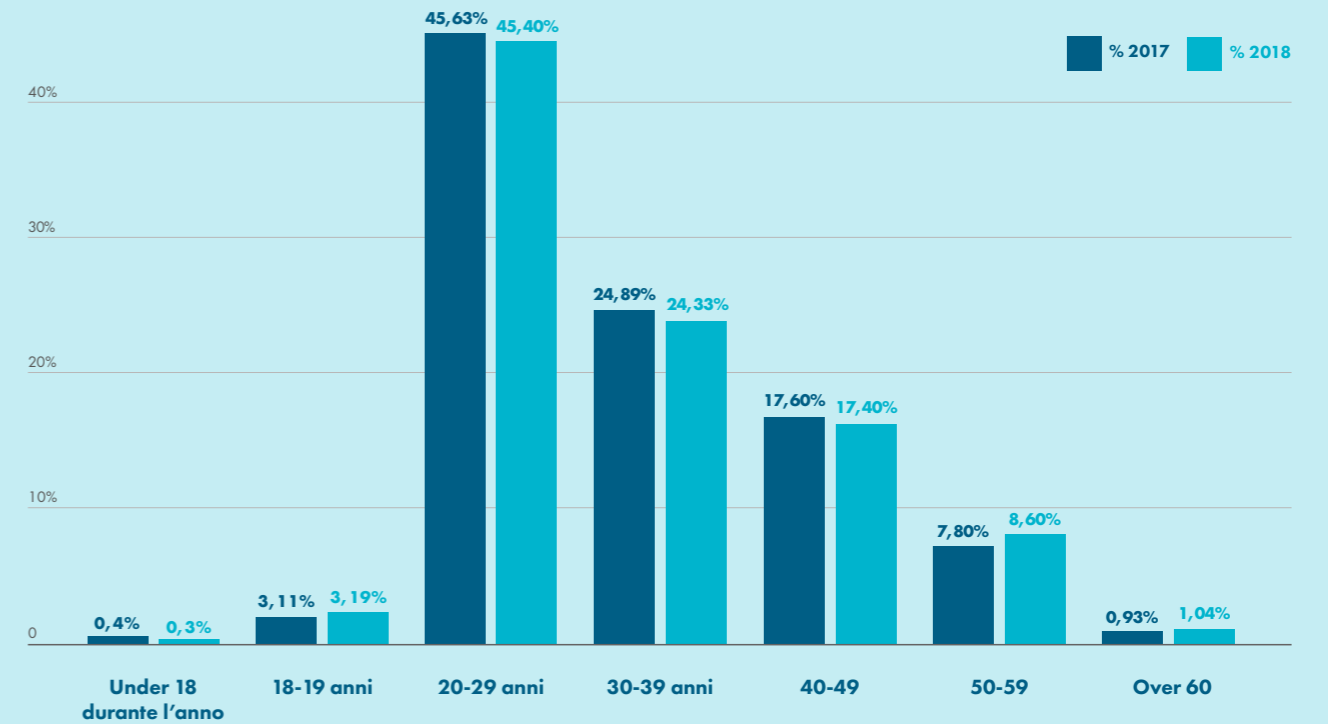
Proseguimento del monitoraggio del fitting tra contenuti professionali delle posizioni aperte e skill possedute dai candidati presentati e dai lavoratori avviati



## Età



## Età



## 4.6. Pratiche disciplinari

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

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

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

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

Nonostante il dato dei dipendenti coinvolti in provvedimenti disciplinari sia percentualmente in lieve rialzo, l'**obiettivo** 2018 di mantenimento del trend minimo di provvedimenti si considera raggiunto, sia poiché alcune casistiche sono inerenti allo stesso episodio sia per la lievitazione delle soluzioni disciplinari adottate.

Il dato inerente i procedimenti disciplinari destinati ai lavoratori somministrati registra un rialzo percentuale sia per quanto riguarda il numero di lavoratori coinvolti che per il numero di provvedimenti richiesti e finalizzati.

La motivazione è da individuarsi sia nella durata maggiore dei contratti (che ha permesso la comminazione del provvedimento prima della conclusione della missione), che nel peso percentuale di alcune aziende utilizzatrici, che hanno attuato una campagna interna di maggior irrigidimento rispetto, ad esempio, alla reiterazione delle assenze ingiustificate. Da considerare anche, per l'interpretazione del dato, l'aumento del numero di aziende che ha richiesto interventi disciplinari, e il numero di queste aziende che ha richiesto un solo provvedimento nei 12 mesi.

L'**obiettivo** di riduzione dei licenziamenti disciplinari posto per il 2018, permane per il 2019, pur riconoscendo la delicatezza del lavoro di conciliazione con le legittime policy interne delle aziende clienti. Il focus 2019 si svilupperà infatti sui lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Provvedimenti disciplinari attuati sui dipendenti		
Risultati	2017	2018
Percentuale provvedimenti attuati sui dipendenti	0,22%	0,55%
Numero provvedimenti attuati sui dipendenti	3	9

Licenziamenti lavoratori somministrati per motivi disciplinari		
Risultati	2017	2018
Percentuale provvedimenti attuati sui lavoratori somministrati	0,29%	0,66%
Numero provvedimenti attuati sui lavoratori somministrati	700	1310

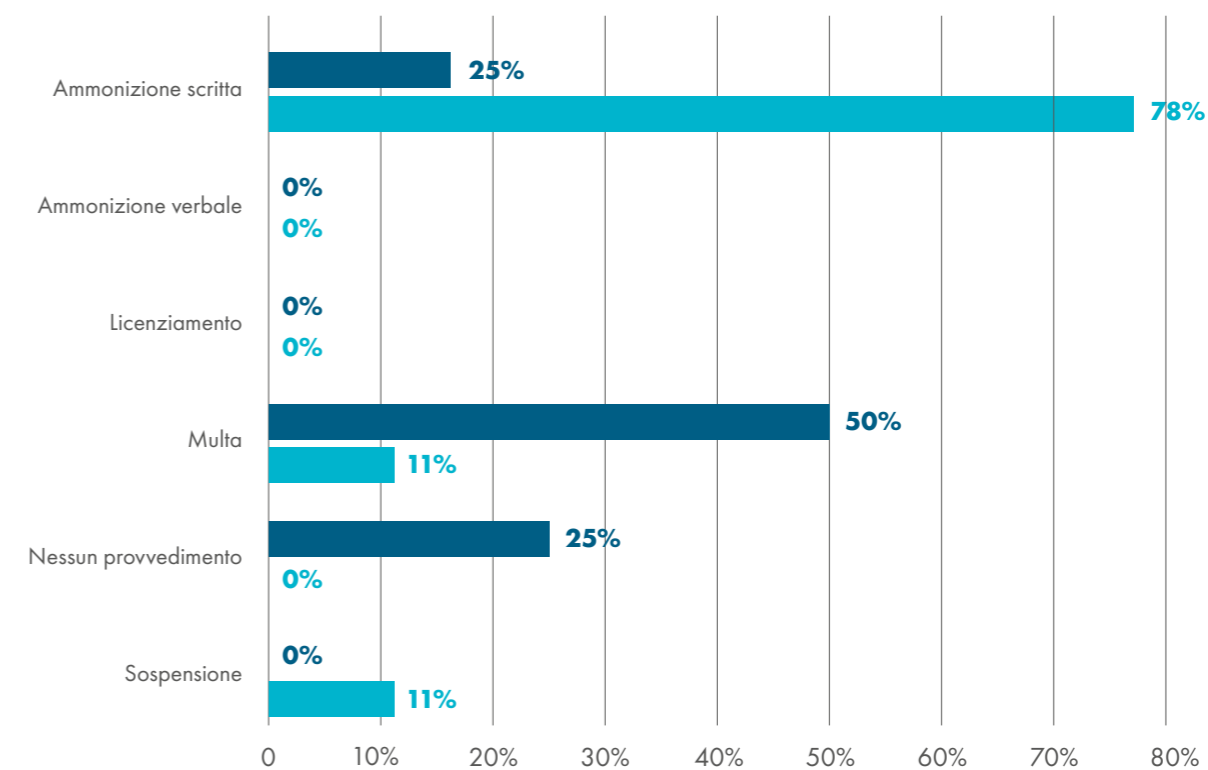
### Obiettivo 2019

Mantenimento trend minimo di interventi disciplinari sui dipendenti diretti

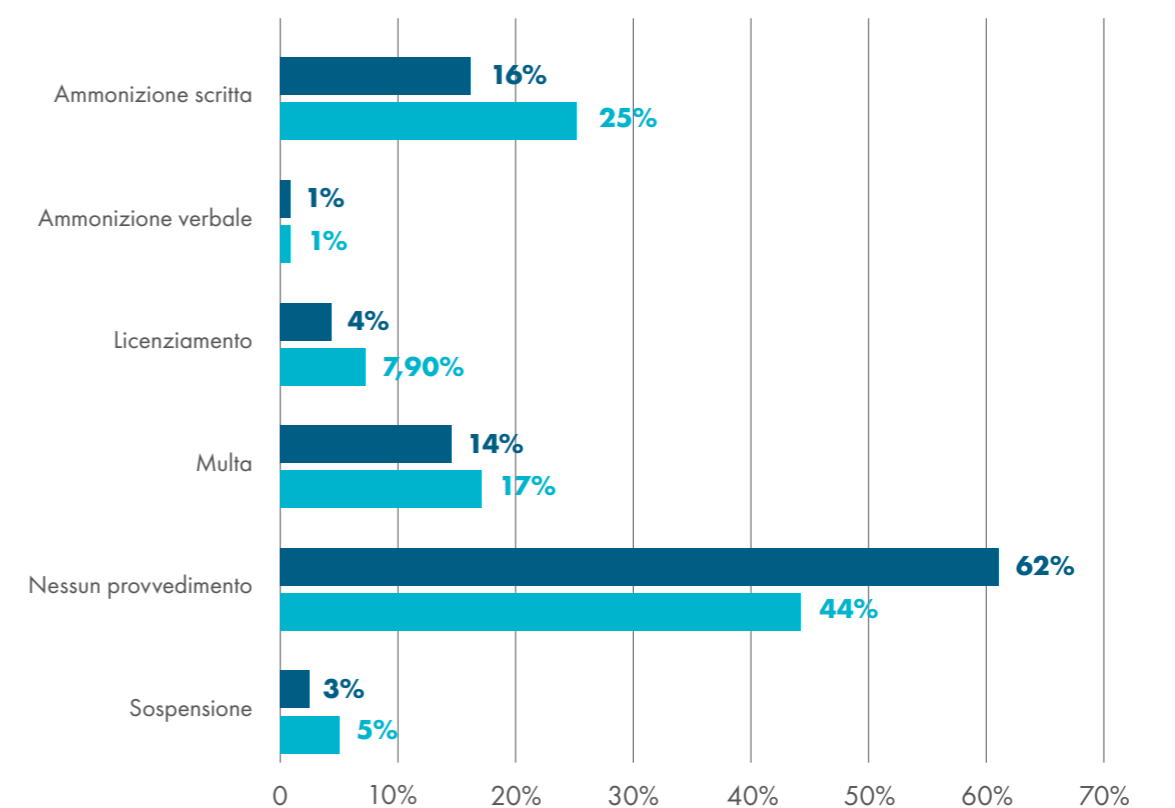
### Obiettivo 2019

Riduzione licenziamenti per motivi disciplinari dei lavoratori, in particolare assunti a tempo indeterminato

### Tipologia di provvedimenti disciplinari applicati per dipendenti



### Tipologia di provvedimenti disciplinari applicati per lavoratori somministrati



## 4.7. Orario di lavoro

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

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

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

L'**obiettivo** di flessibilità in risposta alle esigenze di conciliazione vita-lavoro è stato pianificato con un arco temporale complessivo di due anni, e viene pertanto confermato anche per il 2019. Il 2018 ha visto l'inizio del progetto smartworking, attraverso la realizzazione dei primi incontri di elaborazione del format e del regolamento per il pilot avviato in alcune società del Gruppo. L'entrata a regime anche per Gi Group S.p.A. è prevista per il 2019, mentre nel 2018 si è registrata la partecipazione alla Settimana del Lavoro Agile promossa dal Comune di Milano, propeudicamente alla realizzazione del progetto, al fine di raccogliere esperienze, testimonianze, competenze e permettere il rollout nel 2019.

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

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

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

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

In questa cornice, gli **obiettivi** di monitoraggio e presidio posti per il 2018 si considerano raggiunti e vengono confermati per il 2019.

### Obiettivo 2019

Valutazione di politiche di lavoro agile e di orario di lavoro flessibile, per fronteggiare picchi di lavoro, e per migliorare la qualità della vita delle persone. Introduzione dell'istituto dello smartworking anche in Gi Group S.p.A.

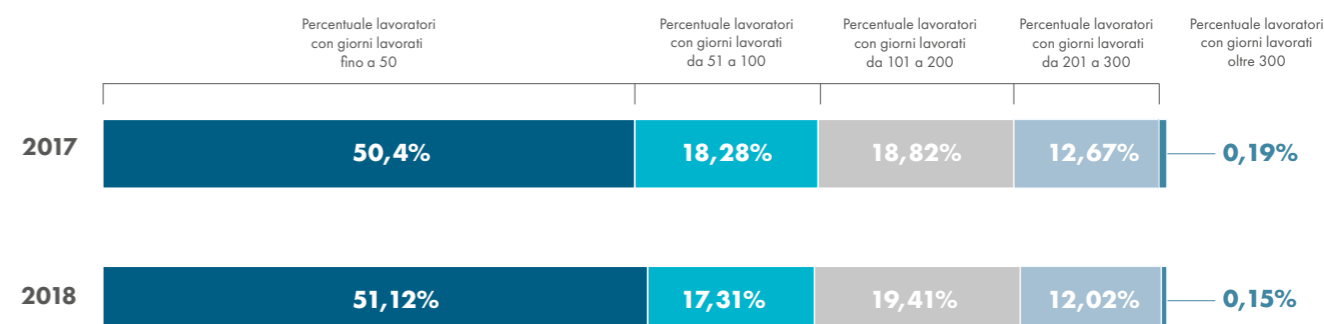
### Obiettivo 2019

Mantenimento dei presidi di controllo sulla gestione di turnistiche, riposi e contratti part time, e incremento della media di giorni lavorati pro-capite

Tipologia di contratto dipendenti		
Risultati	2017	2018
Percentuale dipendenti full time	89%	90%
Percentuale dipendenti part time	11%	10%

Tipologia di contratto lavoratori somministrati		
Risultati	2017	2018
Lavoratori somministrati con contratti esclusivamente full time	57%	57%
Lavoratori somministrati con contratti esclusivamente part time	36%	36%
Lavoratori somministrati con contratti full time e part time	7%	7%

## Giorni lavorati per lavoratore nell'anno



Media giorni e ore lavorati		
Risultati	2017	2018
Media giorni lavorati per lavoratore	79,74	77,89
Media ore giornaliere lavorate per lavoratore	6,87	6,95

## 4.8. Retribuzione

Gi Group rispetta il diritto dei propri dipendenti e lavoratori ad una retribuzione dignitosa.

La retribuzione erogata è rispettosa di quanto previsto nel CCNL di riferimento, considerando che quanto stabilito dalla contrattazione collettiva italiana risponde in maniera opportuna alle indicazioni sul calcolo di Living Wage, così come proposto da recenti studi che hanno considerato anche il tessuto sociale italiano (non esente per altro da problematiche di questo tipo).

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

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

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

Gi Group attua una politica retributiva per tutti i livelli di inquadramento, superiore a quanto previsto dal CCNL applicato. Prevede altresì un sistema incentivante, basato su KPI e obiettivi specifici, le cui leve sono state semplificate durante il 2018, affinando ulteriormente la trasparenza della comunicazione sui criteri di eligibility alle premialità.

Come previsto dalla legge, è possibile anche convertire il sistema premiante in servizio welfare.

Dal 2015, infatti, Gi Group attua un piano di welfare aziendale on top alla retribuzione per tutti i dipendenti con anzianità superiore ai 3 anni, che ha visto anno dopo anno l'articolarsi di un più ampio ventaglio di servizi accessibili ai dipendenti, nonché la revisione del portale di interfaccia.

L'**obiettivo** di aumentare del 5% la percentuale di adesione alla conversione del premio in servizi welfare – per aumentare il potere d'acquisto e di conseguenza il beneficio retributivo per il dipendente – è stato raggiunto pienamente: la scelta di adesione al Welfare PDR tra il 2017 e il 2018 è raddoppiata passando dal circa 9% al 18%. L'**obiettivo** di ulteriore incremento è confermato anche per il 2019.

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

Parimenti, Gi Group garantisce a tutti i lavoratori in somministrazione una retribuzione dignitosa e rispettosa dei CCNL di riferimento. Tramite la Scheda Informativa Cliente vengono rilevati tutti gli elementi utili (ad esempio in termini di orario di lavoro ed elementi retributivi diretti, indiretti, integrativi) a determinare il corretto trattamento applicabile allo scopo di riconoscere ai lavoratori somministrati condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori direttamente assunti dall'azienda cliente, di pari livello e pari mansioni, ai sensi del D.Lgs. 81/2015.

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

Tutti gli **obiettivi** posti nel 2018 per i lavoratori somministrati sono stati raggiunti e vengono confermati per il 2019, nell'ottica di supportare il personale assunto a tempo determinato così come a tempo indeterminato nel raggiungimento della maggior continuità lavorativa – e quindi retributiva – possibile.

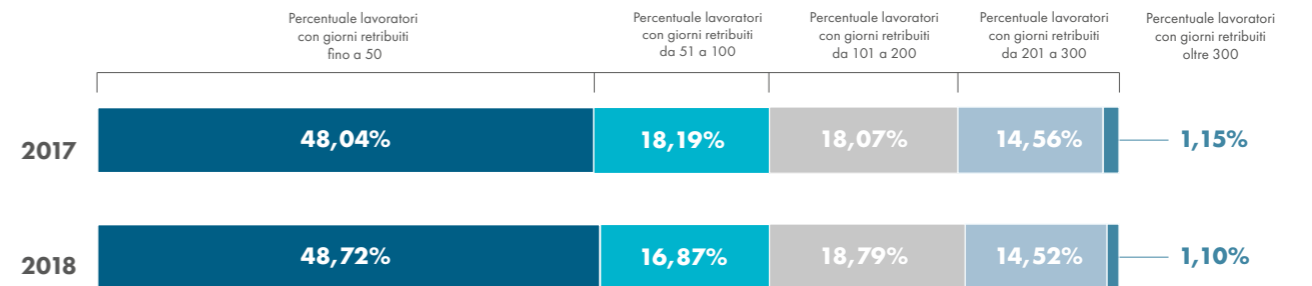
### Suddivisione dei dipendenti per tipologia contrattuale

Risultati	2017	2018
Percentuale dipendenti a tempo indeterminato	77,2%	78,8%
Percentuale dipendenti a tempo determinato	21,4%	19,7%
Percentuale dipendenti apprendisti	1,4%	1,5%

### Suddivisione dei lavoratori somministrati per tipologia contrattuale

Risultati	2017	2018
Percentuale lavoratori somministrati a tempo indeterminato	5%	7%
Percentuale lavoratori somministrati a tempo determinato	95%	93%

### Giorni retribuiti per lavoratore nell'anno



Media giorni retribuiti per lavoratore

2017 **87,31**    2018 **86,86**

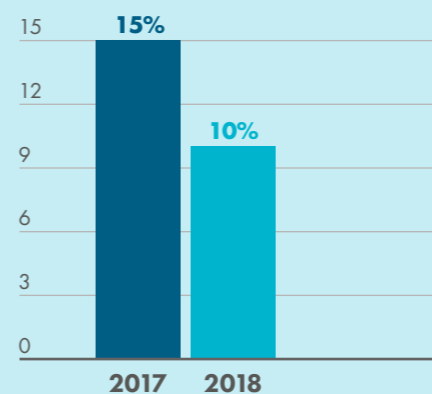
#### Obiettivo 2019

Aumento ulteriore della percentuale di adesione alla conversione in servizi welfare del premio di risultato

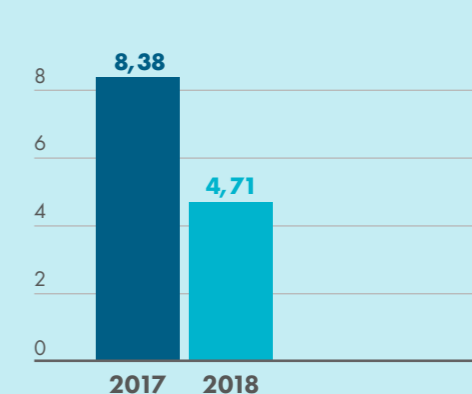
#### Obiettivo 2019

Riduzione dei giorni di permanenza in disponibilità per i lavoratori stabilizzati, e aumento del numero medio annuo delle giornate retribuite per lavoratore

#### % Lavoratori assunti a tempo indeterminato che hanno fatto almeno un giorno di disponibilità nell'anno



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



## 4.9. Sistema di Gestione SA8000 (SGSA)

### 4.9.1. Policy, procedure, politiche

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

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

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

- GIG SA PRO – 01 "Procedura di rimedio al lavoro infantile"
- GIG SA PRO – 09.04 "Procedura di monitoraggio e audit SA8000"
- GIG SA PRO – 09.06 "Procedura gestione segnalazioni di non conformità e reclami SA8000", con relativa modulistica di segnalazioni di non conformità e reclami per il Sistema di Gestione SA8000, resa pubblicamente disponibile attraverso il sito di Gi Group
- GIG SA PRO - 09.08 "Procedura non conformità e azioni correttive e preventive"
- GIG SA PRO – 09.10 "Procedura gestione fornitori"

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

La Politica SA8000 è pubblicata sia nel sito web che sulla Intranet aziendale, ed è esposta in maniera chiara e visibile in tutte le filiali, al fine di renderla accessibile a tutti i lavoratori e a chi ne faccia richiesta, in lingua italiana e in altre 5 lingue. Il testo integrale del documento è riportato nel punto 3 del presente Bilancio per amplificarne ulteriormente la diffusione.

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

### 4.9.2 Social Performance Team (SPT)

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

I nominativi e l'organigramma dei membri in carica sono presenti sulla Intranet aziendale, unitamente al Regolamento Comitato Sicurezza & Social Performance Team SA8000 – aggiornato durante il 2018.

La durata dell'incarico è di 18 mesi ed è rinnovabile all'interno del ciclo di tre anni. Gli RLSA restano in carica per una durata analoga all'incarico degli altri membri di SPT, e hanno facoltà di presentare nuovamente la loro candidatura allo scadere del mandato. La nomina di RLSA decade quando il lavoratore eletto assume una nuova mansione che comporti la responsabilità gerarchica su altri lavoratori – incompatibile pertanto con i requisiti richiesti dal ruolo.

Durante il 2018, gli RLSA in carica hanno indetto nuove elezioni per rinnovare il team uscente, che aveva già registrato anche modifiche della compagine, relazionate a sviluppi di carriera dei membri.

Le elezioni hanno visto una lieve flessione della partecipazione globale, ma hanno anche trasmesso un segnale molto positivo rispetto all'attività svolta dal team uscente, riconfermato per quanto riguarda i colleghi rieleggibili.

SPT è attualmente così costituito:

- Rappresentanti delle funzioni aziendali coinvolte nel Sistema di Gestione SA8000 (HR, Compliance – CSR, Qualità, Sicurezza – Delivery, Sales, Acquisti, Ufficio Amministrazione Personale Temps, Ufficio Gare, Public Affairs);
- Management aziendale (3 Dirigenti);
- Project Manager SA8000 (PMSA);
- RLSA (3 lavoratori eletti).

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

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

Elezioni Rappresentanti dei Lavoratori per SA8000		
Risultati	2016	2018
n° di candidati al ruolo di RLSA	10	6
n° di votanti	574 (su 1141 non dirigenziale ca) pari al 50% circa del personale non dirigenziale	443 (su 1490 non dirigenziale ca) pari al 30% circa del personale non dirigenziale

### 4.9.3. Risk Assessment

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

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

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

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

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

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

### 4.9.4. Monitoraggio

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

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

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

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

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

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

#### 4.9.5. Coinvolgimento Interno / Comunicazione

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

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

Sul sito web [www.gigroup.it](http://www.gigroup.it) è stata creata un'apposita pagina dedicata al Sistema di Gestione SA8000, al fine di garantire che anche i lavoratori somministrati possano avere accesso a informazioni sempre aggiornate sul tema.

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

Il 2018 ha rappresentato però per Gi Group un momento storico specialmente ricco di significato, che ha visto la realizzazione di importanti azioni di engagement dedicate in particolare (ma non solo) ai dipendenti: l'anniversario dei 20 anni dalla fondazione dell'azienda ha rappresentato il volano per il rilancio degli obiettivi dell'intero Gruppo per i prossimi NEXT20.

Questo punto di incontro tra assi temporali differenti è confluito infatti all'interno del logo "NEXT20 – Gi Group 20th Anniversary" che, andando a celebrare i 20 anni passati, racchiude in realtà l'invito a prepararsi ai prossimi 20, alle sfide e ai cambiamenti a cui il mercato e l'Azienda andranno incontro.



Lo spirito di "NEXT20", attraverso la sua rappresentazione grafica, ha accompagnato l'intera comunicazione di Gi Group nel corso del 2018, sia internamente che esternamente, convergendo in particolare verso l'evento centrale, rappresentato dalla convention aziendale alla quale sono stati invitati i dipendenti di tutte le società del Gruppo.



L'obiettivo di rendere protagoniste le singole persone che rendono Gi Group quella che è, di favorirne il senso di appartenenza e la capacità di creare e rinsaldare relazioni interpersonali a tutti i livelli, è stato rinforzato attraverso diversi progetti che hanno costellato l'anno.

- "Facce da Gi Group" è il progetto di employer branding che, coinvolgendo 13 colleghi provenienti da diverse funzioni e società del Gruppo, ha permesso di raccontare la loro esperienza e il loro percorso in Gi Group, dando letteralmente volto all'impegno crescente che l'azienda mette nell'articolazione dei percorsi di crescita interna e nella valorizzazione della ricchezza di ruoli, esperienze e culture presenti in organico. Il progetto ha assunto poi un respiro internazionale, evolvendo in "Our People, Our DNA" che ha aggiunto alle esperienze italiane altre 25 storie, provenienti da 18 Paesi diversi.



- La focalizzazione sull'identità dei singoli che va a costituire l'identità aziendale si esprime anche attraverso la continua evoluzione della "Social Intranet", che ha contrastato il rischio di spersonalizzazione rappresentato dall'ampiezza crescente dell'organico con l'introduzione di una scheda personale dei dipendenti, completa di possibilità di caricamento di immagini, che facilita l'instaurazione di rapporti e dialogo tra individui e funzioni, riportando chiaramente ruolo, sede e contatto di tutto il personale.

Questa nuova piattaforma di comunicazione interna – denominata GiNET – è stata lanciata a marzo 2018 in Italia ed il processo di implementazione globale è proseguito nel corso dell'anno, portando con sé numerose possibilità per le nostre persone, sia sul piano locale che globale:

- l'opportunità di comunicare e connettersi facilmente con tutti gli altri dipendenti dell'azienda worldwide;
- la diffusione capillare di aggiornamenti costanti sull'organizzazione, condivisi in una prospettiva internazionale ed interfunzionale;
- la condivisione di know-how e l'accesso semplificato a documenti ed informazioni utili;
- la collaborazione e la partecipazione a gruppi di lavoro e communities online, specializzate o trasversali;
- l'adozione di un linguaggio e di uno strumento di lavoro in linea con i trend tecnologici, volto alla creazione di un digital workplace più flessibile, collaborativo ed efficiente.

- Grande riscontro ha ricevuto in questa stessa direzione anche l'APP aziendale. Lanciata in preparazione all'evento centrale delle celebrazioni, avrebbe dovuto essere utilizzata esclusivamente durante i giorni della convention, ma ha dato vita ad una social community di Gruppo – "Vite da Gi Group" – con risvolti talmente ampi da trasformarsi in spazio permanente, dedicato alla condivisione della vita quotidiana in azienda, abbattendo le barriere che si tendono a creare dalla distanza fisica e dalla seniority aziendale.



- Uscendo dalle modalità digital/social ed entrando in quelle dell'incontro "reale", il maggior contributo all'engagement dei dipendenti è rappresentato, come detto, dalla **convention aziendale** che ha raccolto per due giorni, nella splendida cornice del Forte Village, più di 1.000 persone.

Lo sforzo organizzativo, l'investimento di energie e di risorse ha raggiunto e forse addirittura superato gli obiettivi di coinvolgimento dei partecipanti, che hanno potuto ascoltare direttamente dalla voce del CEO gli indirizzi aziendali in termini non solo di business, ma di Mission e Valori, che in Gi Group sono parte integrante della governance aziendale.

Sono stati due giorni intensi, scanditi da tanti momenti di confronto e di scambio, durante i quali si è ripercorsa la storia del Gruppo e sono stati condivisi tutti i traguardi e le tappe più significative. Un momento emozionante non solo per chi aveva alle spalle anni di lavoro in Azienda, ma anche per chi aveva da poco iniziato a muovere i primi passi in Gi Group.

I momenti dal taglio più istituzionale sono stati affiancati da quelli di team building, occasione per rafforzare e instaurare nuove relazioni.

Per due giorni tutti i partecipanti alla convention hanno messo in comune le proprie storie, esperienze, competenze e aspettative in un'atmosfera carica di entusiasmo.

- Uno dei momenti cruciali della Convention è stato riservato alla condivisione dei risultati della **Gi Group Energy Matrix**, survey interna lanciata a livello globale tra dicembre 2017 e marzo 2018 e rivolta a tutti i dipendenti.

Lo scopo della survey è stato quello di misurare il livello di energia, engagement, fiducia e approccio al cambiamento del personale di Gi Group a livello locale e globale, permettendo così di definire i punti di forza del Gruppo e identificare i margini di miglioramento delle aree indagate.

#### Il nostro livello di benessere

##### People Wellbeing Index

72%

- Psicologico
- Relazionale
- Valoriale
- Fisico

##### Organization Wellbeing Index

73%

- Identità e valori
- Management e leadership
- Comunicazione
- Organizzazione del lavoro
- Qualità della vita lavorativa
- Sviluppo professionale
- Valutazione e reward

#### Gi Group S.p.A.

Aventi diritto	1356
<b>Rispondenti</b>	<b>1032</b>
% su aventi diritto	<b>76,1%</b>
% su totale rispondenti	81,1%

#### Livello di partecipazione in Italia

77,7%

1272 su 1638

I risultati sono stati analizzati sia in forma aggregata che per ogni singola società, garantendo l'anonimato dei rispondenti, allo scopo di abbattere ogni possibile remora e raccogliere il maggior numero di input possibili, anche all'interno degli spazi di libera formulazione di suggerimenti per il miglioramento aziendale.

Il livello di partecipazione è stato soddisfacente e ha visto un coinvolgimento dei dipendenti italiani pari al 77,7% degli aventi diritto. All'interno di questi, l'81,1% è stato rappresentato dal personale di Gi Group S.p.A..

La lettura dei dati ha registrato una spiccata percezione di benessere, caratterizzata dal 79% della popolazione aziendale che manifesta il massimo livello di Engagement e l'88% che ripone la massima Fiducia nell'azienda.

L'obiettivo e l'ambizione aziendale sono comunque portare tutti gli indici ad un miglioramento ulteriore, attraverso la realizzazione di un action plan che si svilupperà durante un biennio (2019-2020), al termine del quale l'Energy Matrix verrà ripetuta.

I punti focali sui quali la popolazione aziendale ha maggiormente espresso la richiesta di ingaggio sono stati:

- **SmartWorking - Flessibilità oraria**
- **Piani di Sviluppo e Carriera**
- **Formazione**
- **Reward + Welfare**
- **Strumenti lavoro**
- **Disponibilità di informazioni e comunicazioni interne**

Queste prime indicazioni raccolte dai suggerimenti dei colleghi si sono incontrate quasi in toto con azioni che il Top Management aveva già avviato (come approfondito all'interno dei paragrafi relativi ai diversi punti norma), confermando la corretta lettura alla base degli interventi già progettati o avviati per incontrare le esigenze dei dipendenti.

I punti forti di questo matching sono rappresentati, in particolare, dai progetti relativi alla formazione e ai piani di carriera e alla flessibilità oraria e welfare.

Il nuovo focus che ha proposto l'Energy Matrix è invece rappresentato dall'esigenza di incrementare il benessere fisico sul luogo di lavoro, condizionato dalla prevalente sedentarietà legata alle mansioni e dalla necessità di provvedere all'alimentazione fuori casa, e su questi temi si andrà a ragionare a partire dal 2019.



**Smart Working  
Flessibilità oraria**

- avvio "progetto pilota" (entro fine giugno)

**Piani di sviluppo  
e carriera**

- conclusione definizione percorsi e loro visibilità

**Formazione**

- completamento progetto competenze
- investimento continuo su formazione

**Reward + Welfare**

- attività costante di benchmark di mercato
- sviluppo politica di welfare

**Strumenti di lavoro**

- investimenti in tecnologia

**Disponibilità  
informazioni  
e comunicazioni  
interne**

- nuova Intranet

## Energy Matrix

Lo strumento è stato messo a punto da OD&M Consulting – società leader nella realizzazione di indagini retributive e benchmark di metodologie e pratiche, in particolare nell'ambito dei sistemi di performance e delle politiche di Total Reward.

L'impegno delle persone è certamente uno dei fattori fondamentali per il successo e la crescita delle organizzazioni. È la persona a "fare la differenza". Per questo motivo il commitment, ovvero il senso di appartenenza delle persone all'organizzazione, dovrebbe rappresentare una questione di interesse per tutte le imprese.

Anni di esperienza nel campo e una costante attività di ricerca scientifica hanno portato OD&M a fare un passo ulteriore nell'ambito della misurazione del clima aziendale attraverso la creazione di un modello che permette di rilevare il livello di benessere (Wellbeing) delle persone e il suo impatto sull'organizzazione.

Il **Wellbeing** è lo stato di benessere nel quale l'individuo è in grado di sfruttare al meglio le proprie capacità cognitive ed emozionali, esercitando la propria funzione all'interno della sfera professionale e privata, rispondendo alle esigenze quotidiane della vita, stabilendo relazioni soddisfacenti e mature con gli altri, partecipando costruttivamente ai mutamenti del contesto in cui è inserito.

Il livello di Wellbeing delle persone incide sul livello di energia presente in azienda, elemento che impatta sul benessere organizzativo e sui risultati aziendali.

### Organization Wellbeing Index

Identifica il livello di "benessere" dell'azienda rispetto a 7 dimensioni fondamentali. Può essere accompagnato anche dalla misurazione del livello di Fiducia delle persone rispetto ai colleghi, al responsabile diretto, al top management e all'organizzazione come sistema. Il modello prevede anche la possibilità di misurare approccio e consapevolezza nei confronti del Cambiamento.

### People Wellbeing Index

Misura il livello di benessere delle persone a livello Psicologico, Fisico, Relazionale e Valoriale in modo da ipotizzare azioni organizzative e di Culture Wellbeing a supporto. Può essere accompagnato anche da un'analisi delle soluzioni di Welfare maggiormente rispondenti ai bisogni espressi e inespresi dai dipendenti dell'azienda.

### Company Energy Matrix

L'Organization Wellbeing Index e il People Wellbeing Index possono essere combinati per clusterizzare la popolazione aziendale in quattro sottogruppi a seconda del livello di "energia" (livello di impegno, effort, engagement rispetto all'azienda e forza psicologica, fisica, relazionale e valoriale) espresso dalle persone, e valutare così le "risorse energetiche" di cui dispone l'azienda.

## Destination Work Italia – 2018

La quarta edizione italiana di Destination Work ha registrato un'evoluzione del format, estendendo la durata dell'evento da uno a **5 giorni** e puntando in particolare su azioni condivise con partner del settore, per massimizzare le possibilità di impatto positivo sui partecipanti.

La giornata più ricca di appuntamenti è stata sabato 17 novembre, ma il calendario di iniziative si è snodato a partire da martedì 13, con una serie di aperture straordinarie in orario extra lavorativo che hanno coinvolto **192 volontari** che hanno animato **21 filiali, i Palazzi del Lavoro di Milano e Roma**, e le sedi di scuole, associazioni e partner con i quali si è sviluppato il progetto.

Gli eventi organizzati hanno registrato **l'iscrizione di più di 2.000 persone**, tra studenti, candidati e lavoratori desiderosi di trovare la propria strada nel mercato del lavoro.

I workshop sono stati divisi per target di seniority e competenza, in modo da sviluppare in maniera più mirata le tematiche tipiche dell'orientamento professionale, con l'attenzione comune agli strumenti utili ad affrontare l'evoluzione di un mercato del lavoro sempre più all'insegna del digital.

Attraverso la collaborazione con **partner del settore** – come LinkedIn e Monster – e contando sul know how del Gruppo, si è parlato di personal branding, nuovi trend del recruiting, hard e soft skills richieste dai diversi settori, e gli interessati hanno potuto comprendere cosa c'è concretamente dietro concetti sempre più centrali, come networking, smart working, total reward, welfare, wellbeing.

Il focus sull'innovazione tecnologica del mercato del lavoro si è spinto addirittura ad approfondire i temi dell'evoluzione prevista per il prossimo lustro con l'introduzione nelle aziende delle realtà immersive (virtuale ed aumentata).

La partnership con SHL – leader mondiale nella talent innovation, che aiuta le aziende a migliorare le performance fornendo insight sulle persone – ha invece permesso di offrire gratuitamente a 50 universitari/profili junior la possibilità di lavorare sul proprio piano di sviluppo individuale avvalendosi di innovativi strumenti di assessment online e del supporto di esperti di SHL, per costruire un piano concreto di azioni di sviluppo in vista di un inserimento più efficace nel mondo del lavoro.

Ai giovani e giovanissimi è stato proposto l'incontro con lo youtuber di tendenza Luis Sal – classe 1997 e un milione di follower sui suoi canali social – che durante l'intervento dal titolo "A colloquio (di lavoro) con Luis", ha raccontato le sue esperienze e la visione del lavoro di un Millennial, dove creatività e innovazione crescono grazie a umiltà e determinazione.

Per i profili middle/senior si è conservata la formula degli incontri dedicati, one to one o in peer groups, mentre specifici gruppi entry level, per chi presentava gap linguistici (in particolare, donne e ragazzi stranieri presi in carico da onlus del territorio), sono stati condotti dal team International dell'Headquarter.

Anche l'**AD di Gi Group** è scesa in campo, dividendo il proprio tempo e il proprio know-how tra questi due target.

### Stato della gestione di segnalazioni/reclami al 31.12.2018

Anno di ricezione della segnalazione / reclamo	In fase di trattamento	CHIUSO	CHIUSO - non pertinente	Totale segnalazioni / reclami
2017	4	10	1	15
2018		1	1	2

Stakeholder mittente della segnalazione/reclamo	N° segnalazioni TOT	2017	2018
Dipendente	9	60%	53%
Lavoratore	6	27%	35%
Candidato	1	7%	6%
Ex dipendente	1	7%	6%

### 4.9.6. Segnalazioni e Reclami

Gi Group ha creato una apposita Procedura scritta per la gestione dei reclami, commenti, raccomandazioni o segnalazioni. Tale Procedura è confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale tramite Intranet aziendale.

Nella sezione "Certificazione SA8000:2014" del sito web [www.gigroup.it](http://www.gigroup.it) è messo a disposizione di tutti gli Stakeholder un modulo specifico per la trasmissione di segnalazioni e reclami in merito ai principi della Norma.

Sia sul sito web che nella Procedura sono presenti anche i riferimenti dell'ente certificatore CISE e di SAI e SAAS, ai quali gli stakeholder possono ugualmente rivolgersi.

Gi Group effettua una indagine e gestisce e comunica i risultati dei reclami relativi al luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard SA8000 secondo quanto stabilito nella Procedura.

Tali risultati sono resi disponibili al personale coinvolto e, su richiesta, alle parti interessate.

### 4.9.7. Verifica Esterna/Stakeholder Engagement

Gi Group è consapevole che il coinvolgimento delle parti interessate è indispensabile non solo al fine di raggiungere la conformità allo Standard SA8000, ma di innestare concretamente un processo di diffusione della cultura della Responsabilità Sociale d'Impresa.

Le attività di Stakeholder Engagement sono gestite in coordinamento con le funzioni deputate alla gestione delle politiche di CSR del Gruppo a livello internazionale, generalmente attraverso

so lo strumento della survey o attraverso l'utilizzo di fonti istituzionali rese disponibili dai principali Stakeholder (Fonti governative, associative, sindacali,...).

In Gi Group è stata identificata la figura del Public Affairs Senior Director come principale interlocutore delle organizzazioni sindacali, datoriali ed Istituzioni, per quanto riguarda gli standard e condizioni di lavoro.

Il Public Affairs Senior Director riporta a SPT durante le riunioni programmate, e /o al di fuori di esse, là dove si renda necessaria una comunicazione più stringente, per rendere noti gli input raccolti dagli interlocutori, utili al miglioramento continuo degli standard lavorativi.

Poiché lo Stakeholder primario di Gi Group è rappresentato dai dipendenti diretti dell'azienda, le iniziative ad essi dedicate sono riportate nel capitolo **9.5. Coinvolgimento Interno/Comunicazione**.

Coerentemente con la propria Mission Aziendale, Gi Group si è adoperata anche nel 2018 per promuovere la diffusione dei principi di responsabilità sociale, sollecitando una riflessione congiunta sui cambiamenti in atto nel mercato del lavoro e sugli impatti che questi hanno su aziende, cittadini (in particolare giovani), lavoratori e comunità. Queste direttrici hanno guidato le attività di ricerca e di comunicazione, sviluppate attraverso molteplici **canali di incontro e divulgazione**.

Nel corso del 2018 Gi Group ha organizzato oltre 30 eventi dedicati al target B2B.

Tre in particolare sono state le tematiche di spicco sulle quali ci si è focalizzati.



#### 4.9.8. Azioni Correttive/Preventive

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

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

Gestione delle AC / AP per anno di apertura			
Anno di apertura dell'azione	2017	2018	Totale al 31/12/2018
Azione in fase di trattamento	17	2	12
Azione chiusa	33	6	46
Totale azioni correttive/preventive al 31.12.2018	50	8	58

#### 4.9.9. Capacity Building

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

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

Al momento dell'implementazione di SGSA, tutti i dipendenti sono stati iscritti a uno specifico modulo di formazione base, erogato in modalità e-learning, dedicato alla Norma SA8000 e al Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale di GI Group. Attualmente, l'iscrizione viene rinnovata per tutti i nuovi inserimenti in azienda, seguendo la policy aziendale per l'induction, che prevede per tutti i neoassunti la frequenza obbligatoria ai moduli di formazione compliance che, oltre ai temi di responsabilità sociale, comprende i moduli dedicati alla sicurezza sul lavoro, alla responsabilità amministrativa d'impresa, e al regolamento privacy.

I contenuti inerenti l'applicazione dei principi dello Standard sono poi integrati stabilmente nelle iniziative di formazione e informazione dedicati ai diversi ruoli in azienda, e vengono approfonditi in maniera più specifica in occasione dei momenti di confronto specifico sulla Norma, strutturati nella fase iniziale degli audit interni o in preparazione degli audit di seconda parte.

Riscontrando l'efficacia di questo approccio personalizzato, l'obiettivo di produrre un upgrade dei contenuti dell'e-le-

arning dedicato alla Norma SA8000 è stato posticipato al 2019, lasciando spazio a un programma di formazione esteso ed articolato che ha risposto pienamente alle esigenze espresse dal personale all'interno dell'Energy Matrix, registrando un +31% di ore di formazione erogate rispetto all'anno 2017.

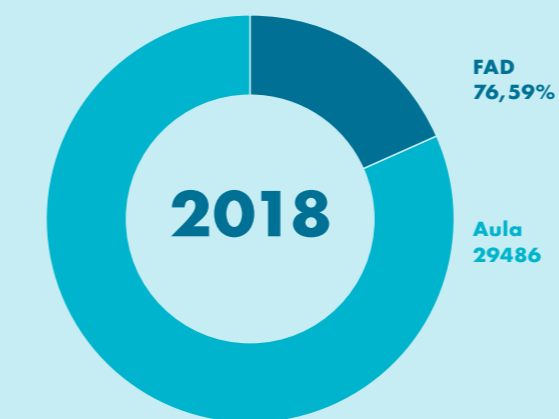
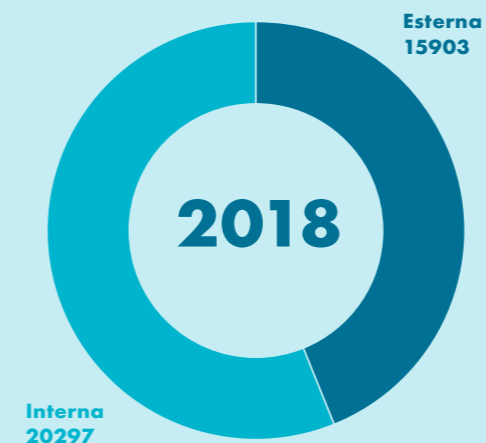
Pur mantenendo un'opportuna focalizzazione sull'area compliance (che aveva rappresentato il core in particolare durante il 2016), e superando la centratura sulla formazione sul prodotto (che ha caratterizzato il 2017), il 2018 ha visto l'inizio di un articolato percorso di training sulle competenze di ruolo, tanto a livello di hard skills quanto di soft skills, destinato a svilupparsi anche nel 2019.

I progetti di punta hanno riguardato:

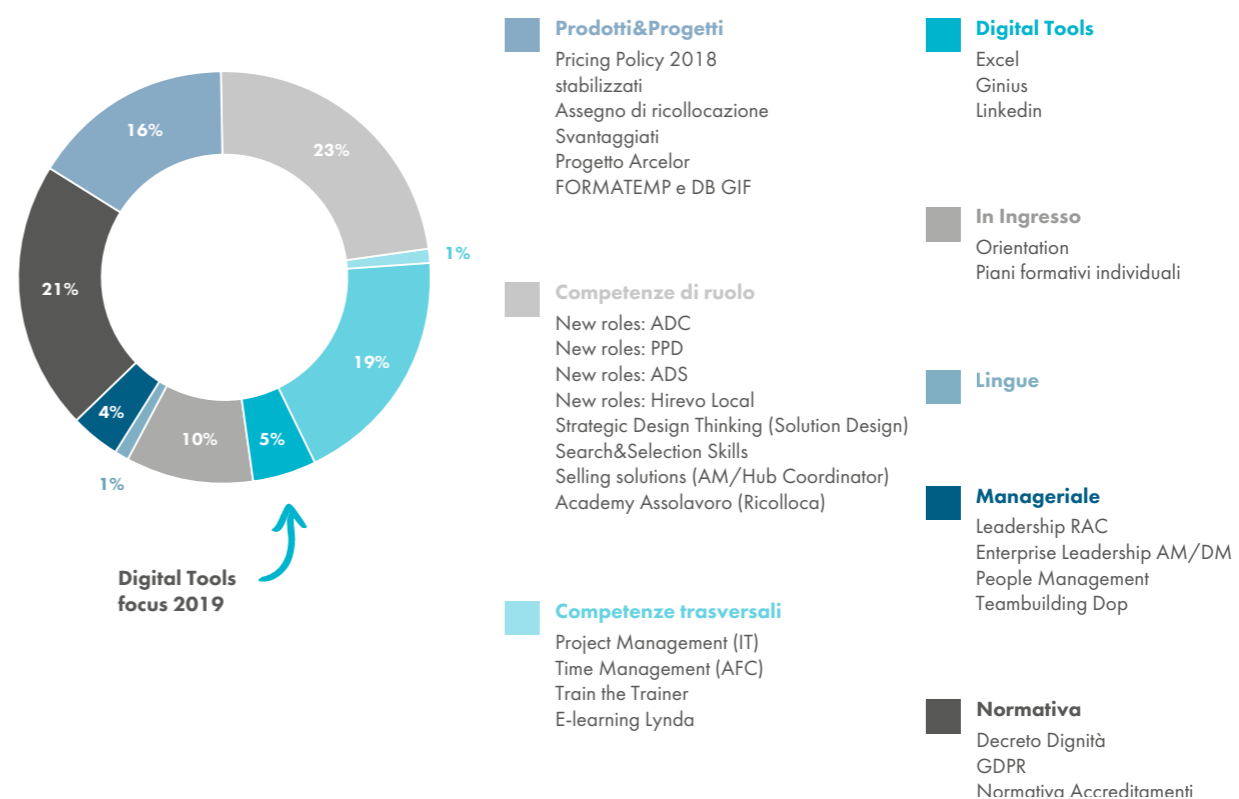
- formazione Enterprise Leadership, per un leadership mindset sempre più sinergico e collaborativo;
- formazione Soft e Technical skills, a sostegno della nascita di nuovi ruoli con percorsi formativi di accompagnamento dedicati;
- progetti di mentorship verso i neoassunti di rete e creazione di team di Ambassador Intercompany su temi chiave.

Il Gruppo prosegue nel consolidamento delle attività di people development intraprese negli anni scorsi, come ad esempio l'erogazione di interventi formativi di tipo "tradizionale" e digitale, grazie alla realizzazione di contenuti formativi appositamente creati per essere erogati online (come già evidenziato nel paragrafo dedicato), programmi di professional coaching, intensifica-

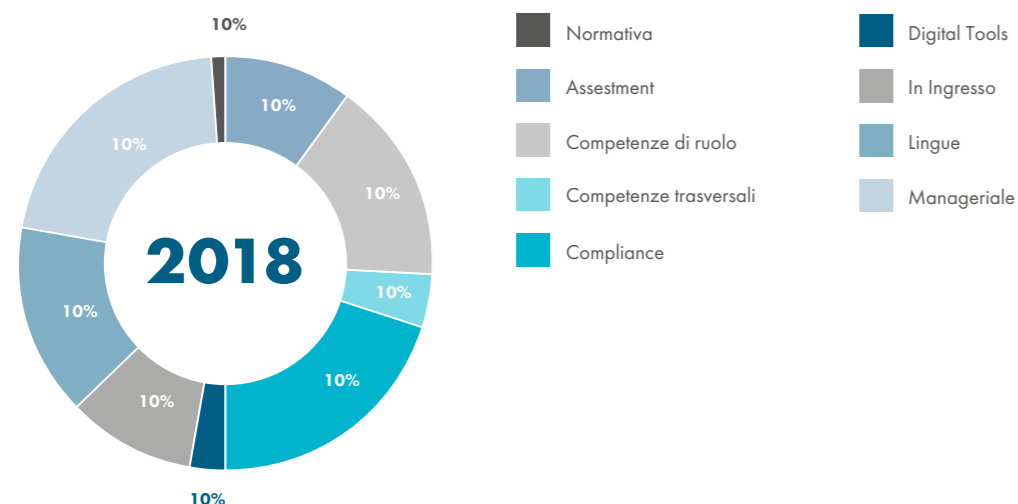
#### Monte ore formazione erogata e suddivisione per modalità



#### Ripartizione ore di formazione per area tematica



## Ripartizione ore di formazione per area tematica



zione di iniziative di onboarding (sia di gruppo che dedicate a singoli inserimenti in ruoli strategici).

I principali contenuti formativi – erogati attraverso interventi formativi di tipo “tradizionale” e digitale, programmi di professional coaching e iniziative di onboarding – sono raggruppabili in 4 macro ambiti.

### a) Competenze tecnico-specialistiche (legate al ruolo o ai processi):

- formazione commerciale: per il potenziamento delle capacità di sviluppo del business;
- formazione tecnico-professionale: finalizzata a potenziare competenze specifiche di ruolo, coerentemente con le principali responsabilità di ogni funzione organizzativa;
- area ricerca e selezione: competenze tecniche, strettamente collegate al core business del Gruppo;
- area amministrativa: per una corretta e puntuale gestione delle pratiche amministrative – principalmente inerenti la gestione dei lavoratori somministrati.

### b) Competenze trasversali:

- soft skills: formazione manageriale e comportamentale;
- formazione linguistica: in linea con il processo di internazionalizzazione intrapreso dal Gruppo.

### c) Formazione in ingresso/ sugli strumenti di lavoro:

- software interni e ICT tools: in coerenza con le priorità di innovazione tecnologica del Gruppo;
- induction: formazione di “benvenuto” indirizzata ai nuovi dipendenti di Gi Group e finalizzata a diffondere informazioni generale su Gi Group, sulla cultura organizzativa, sui valori aziendali e sulla struttura organizzativa interna.

### d) Formazione obbligatoria/ambito legale:

- health & safety e compliance: formazione obbligatoria, come conseguenza delle normative e legislazioni locali e internazionali;
- legal: competenze di natura legale, sulla base della normativa vigente nei singoli mercati del lavoro.

Stato completamento corso SA8000	2017	2018
Finito	80%	80%
In itinere	2%	3%
Iscritto	18%	17%

Per quanto riguarda la formazione dei candidati e lavoratori somministrati, nel 2018 è stato definitivamente rafforzato il modello delle Academy, nato per rispondere alle richieste di un mercato caratterizzato da skills shortage: nel triennio 2016-2018 si sono realizzati più di 200 corsi con oltre duemila persone formate, di cui l’85% inserite in aziende.

Il processo prende avvio dall’Attraction, che si sviluppa intercettando i potenziali talenti attraverso canali di reclutamento specializzati e con la creazione di iniziative di Employer Branding. Nella fase di Qualificazione, si approfondiscono quali sono le competenze tecniche utili per le mansioni che dovranno essere svolte dai candidati e le attitudini necessarie per apprenderle e implementarle; si definiscono quali sono le competenze trasversali decisive per ciascuna mansione e, in base a questo, si orienta il candidato.

Infine, attraverso percorsi di formazione gratuiti ad alta specializzazione, si sviluppano talenti specializzati, calibrati sulle esigenze del mercato o delle singole aziende e sulle attitudini dei candidati. Si lavora sull’ultimo miglio della formazione delle persone, integrando il loro profilo con le competenze espressamente richieste in particolare dai settori Fashion & Luxury, GDO, ICT, Logistics, Meccanica, Motorsport, Office, Pharma & Medical Devices, Technical Engineering, Telco.

## Obiettivo 2019/2020

Upgrade dei contenuti del percorso di formazione dedicata al Sistema di Gestione SA8000 per tutto il personale

## Obiettivo 2019

Lancio della Corporate University aziendale per accompagnare le nostre persone nella crescita di ruolo

## 4.9.10. Gestione fornitori

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

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

Il punto di evoluzione maggiore portato dall’introduzione del Sistema di Gestione SA8000 riguarda l’approccio integrato Qualità-Responsabilità Sociale dedicato al processo di gestione dei fornitori, che ha condotto alla creazione di un portale informatico per la registrazione e qualificazione dei medesimi, con la pubblicazione di un Codice di Condotta Fornitori e richiesta di sottoscrizione dell’impegno al rispetto dei principi di SA8000 per i fornitori rilevanti.

Considerando l’implementazione del Sistema di Gestione ISO 27001 iniziata nel 2018, l’obiettivo di focalizzare gli audit e il monitoraggio sui fornitori di servizi ICT è stato esteso al 2019, per permettere un opportuno coordinamento tra sistemi.

Gi Group non si avvale di fornitori classificati come lavoratori a domicilio.

## Obiettivo 2019

Focus sui fornitori di servizi legati all’ICT

# Codice di condotta Fornitori

## Codice di condotta Fornitori

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

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

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

## Monitoraggio

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

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

## Conformità

Nel proprio operato e tramite la propria organizzazione, il Fornitore è tenuto a rispettare le leggi internazionali, nazionali e locali in materia di **lavoro, di salute e sicurezza e di ambiente.**

Il Fornitore deve dimostrare di essere in possesso delle autorizzazioni necessarie per svolgere l'incarico/fornitura affidata o deve attivarsi e provvedere a ottenerle entro tre mesi dall'assegnazione dello stesso.

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

## Sistemi di gestione e Certificazioni

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

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

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

## Dipendenti

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

## Sicurezza

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

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

## Diritti umani e lavoro minorile

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

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

## Lotta alla corruzione

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

## Subfornitori/Subappaltatori

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

## Rispetto dell'ambiente

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

- **Rifiuti**  
Nel quadro della legislazione applicabile, saranno preferiti i Fornitori che applicano procedure controllate per la separazione, gestione, stoccaggio, trasporto, uso/riutilizzo e rimozione dei rifiuti.
- **Emissioni di CO2 e prevenzione dell'inquinamento**  
In **Gi Group S.p.A.** vengono scelti Fornitori che mostrano il proprio impegno alla riduzione dell'utilizzo di combustibili fossili e al contenimento delle emissioni di CO2, con obiettivi chiari sull'inquinamento ambientale.

# 5

## Glossario e sigle

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

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

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

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

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

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

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



