



Group
YOUR JOB, OUR WORK



CSR REPORT 2018



INDICE

LETTERA DEL FONDATORE E CEO **5**

COMPANY PROFILE **7**

La nostra Mission	8
I nostri Valori	9
La nostra storia	10
Gi Group nel mondo	12
I nostri numeri	14
I nostri servizi	15

NEXT20: I VENT'ANNI DI GI GROUP **17**

LE NOSTRE PERSONE **27**

I numeri HR del 2018	28
Gi Group Energy Matrix	30
Formazione e sviluppo in cifre	36
Comunicazione interna	42

IMPEGNO VERSO LA COMUNITÀ **45**

Destination Work	46
Evoluzione del mercato del lavoro	50
Formazione	54
Altre iniziative di volontariato e di charity	56
Public affairs	59

AMBIENTE **61**

CSR IN GI GROUP **65**

Contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile	66
I nostri Stakeholder	68
Governance della CSR	69
Il nostro percorso di CSR	70
Risultati relativi al piano d'azione per il 2018	71
Obiettivi di CSR	73





Cari Stakeholder,

L'anno 2018 è stato molto speciale per Gi Group poiché, grazie ai festeggiamenti dei 20 anni dalla fondazione, abbiamo avuto modo di poter guardare al futuro con maggiore consapevolezza, ponendoci nuove sfide e altrettante domande, essendo certi che sono in corso profonde mutazioni nel mondo del lavoro e che sempre di più il nostro ruolo è di guida e di accompagnamento per aziende, candidati, lavoratori, dipendenti e istituzioni.

Grazie alla celebrazione del ventennale abbiamo lanciato NEXT20, un progetto lungo un anno con cui abbiamo consolidato e rinforzato il legame con i nostri dipendenti interni: oltre a un roadshow di eventi in tutti i paesi in cui è presente il Gruppo, abbiamo dialogato più che mai con gli oltre 4.000 dipendenti di Gi Group grazie a GiNET, la nostra nuova Intranet globale, e a Gi Group Energy Matrix, l'analisi di clima organizzativo avviata a dicembre 2017, lanciando numerose iniziative sia globali che locali dedicate alla soddisfazione e al coinvolgimento delle nostre persone.

Al contempo, abbiamo chiesto a esperti a livello internazionale, provenienti dal mondo accademico o istituzionale, di condividere le proprie riflessioni sulle evoluzioni e sulle trasformazioni che interesseranno il mondo del lavoro nei prossimi 20 anni. Abbiamo voluto prepararci ai cambiamenti che ci aspettano condividendo conoscenze e investendo ancora di più in formazione continua.

Come ogni anno, abbiamo continuato a giocare un ruolo attivo nella comunità a livello internazionale, attraverso la partecipazione alla World Employment Confederation, e ci siamo dati da fare per rinsaldare il nostro rapporto con le comunità locali, proponendo iniziative di collaborazione e riconfermando il nostro progetto Destination Work, ma anche lanciando nuove attività legate allo sviluppo professionale e di competenze.

Per il 2019 abbiamo piani altrettanto impegnativi e miriamo a generare valore contribuendo ai Sustainable Development Goal delle Nazioni Unite, focalizzandoci in particolare modo sugli obiettivi che incrociano i nostri servizi e le nostre soluzioni: l'obiettivo 4, "Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti" e l'obiettivo 8, "Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti".

Uno sguardo a come abbiamo costruito una storia di successo, per ampliare la visione del futuro: con questo spirito vi invitiamo a leggere la quinta edizione del CSR Report del nostro Gruppo.

Stefano Colli-Lanzi
CEO e Fondatore di Gi Group



1

COMPANY PROFILE



La nostra Mission



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

La nostra Mission rappresenta il punto di partenza della strategia di CSR del Gruppo e mostra la direzione che intendiamo seguire. Descrive il modo in cui vogliamo erogare i nostri servizi, attraverso i quali vogliamo contribuire allo sviluppo del mondo del lavoro.

Soprattutto, descrive il valore indiscutibile che attribuiamo alle persone e al loro lavoro quotidiano.

I nostri Valori

Con il nostro lavoro
cerchiamo di
partecipare alla fatica
che tutti gli uomini
e tutti i popoli fanno
per costruire
un inizio di felicità.



La nostra storia

2004

Acquisizione di **Worknet**,
agenzia interinale del Gruppo
Fiat.

La nuova realtà diventa il primo
operatore italiano con un
fatturato di 320 milioni di euro
e con 190 filiali.

2007

Inizio del percorso di
internazionalizzazione
con acquisizioni
in **Germania** e
in **Polonia**.

Fondazione
di **Générale
Industrielle**
a Milano per opera
di Stefano
Colli-Lanzi.

1998

Il Gruppo inizia
a operare nel settore
dell'outplacement.

2005

Générale Industrielle
e **Worknet** diventano
un unico brand: **Gi Group**.

L'espansione internazionale
continua in **Cina**, a **Hong
Kong**, in **Francia**,
in **Brasile**, in **Spagna** e
in **India**.

2008

2009-2011

Continua il percorso di internazionalizzazione: **Regno Unito, Argentina ed Europa dell'Est.**

Gi Group entra a far parte della **World Employment Confederation**, la confederazione internazionale delle agenzie per il lavoro (ex CIETT).

2014-2015

Ulteriore espansione internazionale: il Gruppo entra in **Turchia**, in **Portogallo**, in **Olanda** e in **Slovacchia**.

Ulteriore **sviluppo del programma di partnership**.

2018

Acquisizione di **Grafton Recruitment** e di **Marks Sattin**, leader mondiali nel segmento professionale.

Start up delle practice internazionali: **OD&M** (HR Consulting & Training) e **Wyser** (Search & Selection).

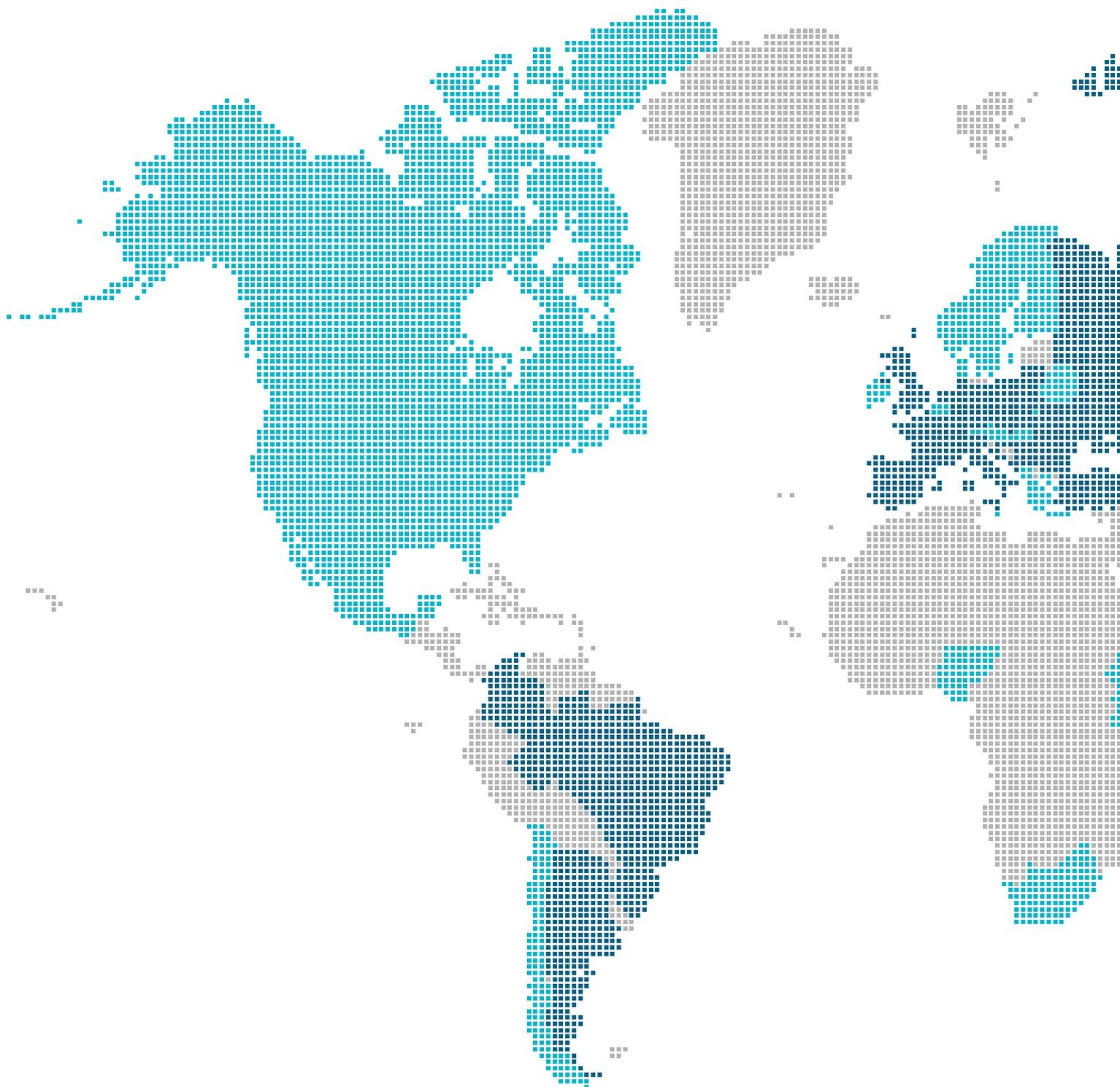
2013

Acquisizione di **TACK & TMI**, leader globali nei servizi di formazione.

Apertura in **Colombia**.

2016

Gi Group nel mondo



Grazie alla presenza diretta e alle partnership strategiche, oggi siamo attivi in oltre **50 paesi in Europa, in Asia Pacifica, in America (nord e sud) e in Africa.**

57 paesi – **28** con presenza diretta
Oltre **500** filiali e siti SMS
Più di **4.000** dipendenti

Presenza diretta

Argentina, Brasile, Bulgaria, Cina, Colombia, Croazia, Francia, Germania, Hong Kong, India, Irlanda, Italia, Lituania, Montenegro, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Russia, Serbia, Slovacchia, Spagna, Svizzera, Turchia, Ucraina, Ungheria

Collaborazioni strategiche

Grazie ad accordi di partenariato, siamo presenti anche in:

Albania, Armenia, Australia, Austria, Azerbaijan, Bielorussia, Belgio, Canada, Cile, Cipro, Danimarca, Egitto, Finlandia, Grecia, Indonesia, Kazakistan, Kenya & Tanzania, Malesia, Malta, Messico, Medio Oriente, Myanmar, Nigeria, Norvegia, Singapore, Sudafrica, Svezia, USA, Vietnam

I nostri numeri

Nel 2018 abbiamo
erogato servizi
per oltre

20.000

aziende

con un fatturato di

2,30

miliardi di
euro



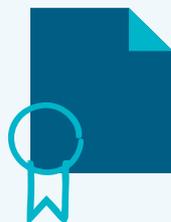
I nostri servizi

Siamo la prima multinazionale italiana del lavoro nonché una delle principali realtà a livello mondiale nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro.

Operiamo nei seguenti campi:



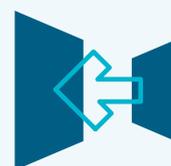
Lavoro Temporaneo e
Permanent Staffing



Professional Staffing



Executive
Search



Outsourcing



Ricerca e Selezione



Formazione



Supporto alla
Ricollocazione



Consulenza HR



2

**NEXT20:
I VENTI ANNI
DI GI GROUP**

NEXT20

GI GROUP 20TH ANNIVERSARY

Nel 1998 Stefano Colli-Lanzi ha fondato Générale Industrielle a Milano.

Nel 2018 abbiamo festeggiato il 20° compleanno di Gi Group, cogliendo l'occasione per fare il punto sulle lezioni apprese e i traguardi raggiunti nei nostri primi 20 anni e, soprattutto, per guardare al futuro della nostra organizzazione.

Il logo "NEXT20 - Gi Group 20th Anniversary" non è stato concepito soltanto come un omaggio ai 20 anni trascorsi, ma rappresenta anche un invito a prepararsi ai prossimi 20 anni, alle sfide e ai cambiamenti che il mercato e l'azienda si troveranno inevitabilmente ad affrontare.

Con il progetto NEXT20 abbiamo attuato numerose iniziative per coinvolgere i nostri Stakeholder sia interni che esterni in tutti i paesi in cui operiamo.

Abbiamo consolidato più che mai il rapporto con i nostri dipendenti grazie a un roadshow di **21 eventi in tutto il mondo**, in occasione dei quali il nostro CEO e fondatore in persona ha fatto conoscere la cultura e la strategia aziendale di Gi Group a più di **3.700 persone**.

Oltre a discutere del futuro del lavoro e dell'evoluzione del ruolo di Gi Group, Stefano Colli-Lanzi ha anche parlato della nostra storia e dei nostri valori. Come ha spiegato, sin dagli albori ci siamo contraddistinti per la passione, per la curiosità e il desiderio di contribuire a creare valore per tutti i nostri Stakeholder attraverso il nostro lavoro.

In tutti i paesi il programma di eventi ha affiancato presentazioni formali ad attività di team building e a festeggiamenti. Radunando dipendenti con diverse funzioni e provenienti da practice e città differenti, gli eventi di NEXT20 hanno promosso come mai prima d'ora un senso di appartenenza e una cultura della collaborazione e rafforzato il desiderio di continuare a crescere insieme.

In Italia siamo rimasti connessi non soltanto attraverso la nuova Intranet aziendale ma anche grazie a un'app mobile concepita in origine solo per l'evento italiano di NEXT20, una convention con più di 1.000 partecipanti. La possibilità di portare avanti il dialogo e la condivisione tramite un'app mobile ha riscosso un tale successo che abbiamo deciso di estenderla a tutti i dipendenti di Gi Group Italia e di mantenerla attiva per tutto il 2018.

Il roadshow NEXT20

21
eventi

Più di
3.500
dipendenti
coinvolti

196
clienti
partecipanti

23
rappresentanti
di istituzioni
partecipanti



Roadshow NEXT20

Italia



Regno Unito



Brasile



India

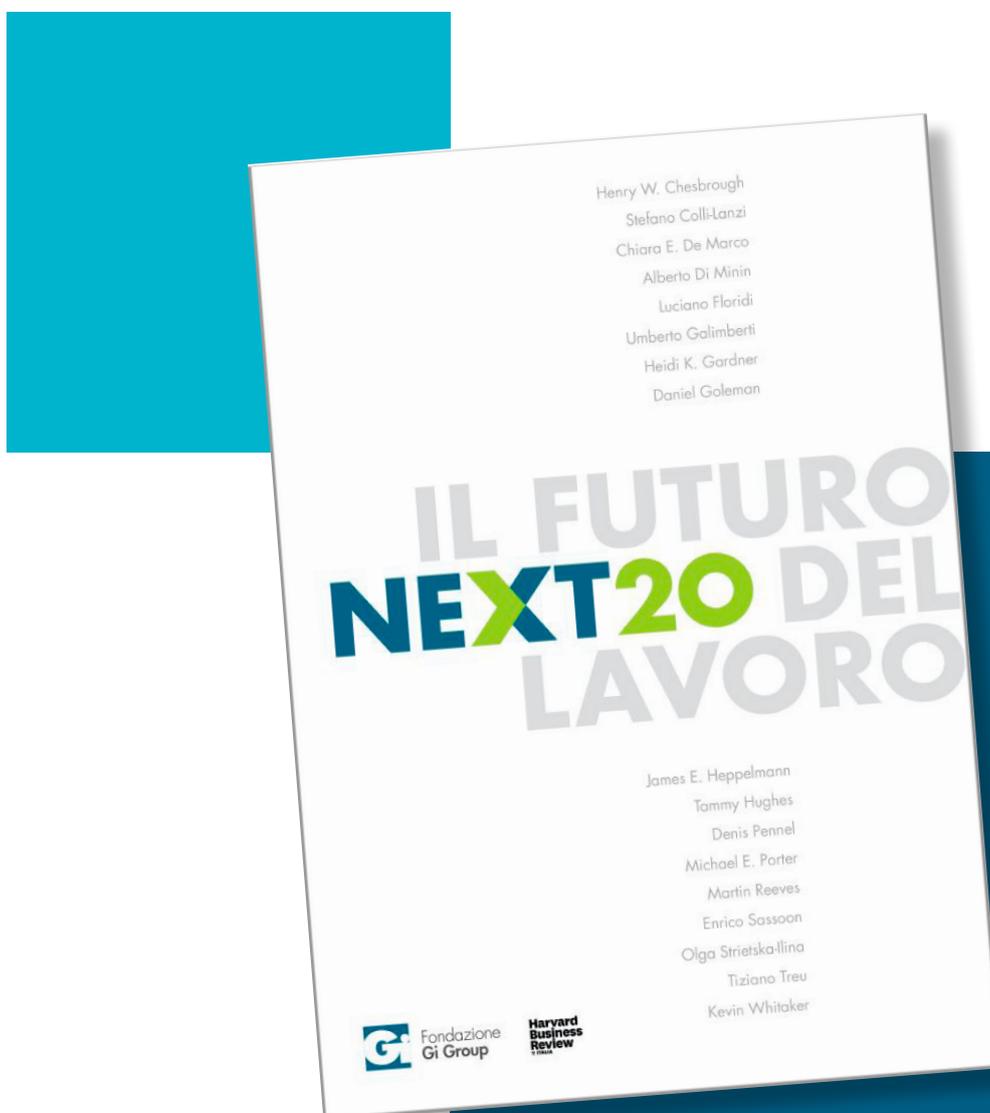


Cina



NEXT20: il futuro del lavoro

Nel 2018 la Fondazione Gi Group, in collaborazione con Harvard Business Review Italia, ha pubblicato "NEXT20: il futuro del lavoro", con una raccolta di contributi di 12 esperti internazionali provenienti dall'ambiente accademico o istituzionale, che condividono le loro riflessioni sulle evoluzioni e sulle trasformazioni che potranno influenzare il mondo del lavoro nei prossimi 20 anni.







3

**LE NOSTRE
PERSONE**



La creazione di valore attraverso persone che fanno la differenza.

Siamo un gruppo di persone con una Mission molto ambiziosa, che richiede costante coinvolgimento e passione personale e di squadra.

Nel 2018 ci siamo presi cura dei nostri dipendenti interni concentrandoci su due grandi temi: engagement e sviluppo delle competenze.

La crescita ulteriore del Gruppo ci ha permesso di coinvolgere un numero ancora maggiore di persone nello sviluppo delle nostre iniziative più importanti.

I numeri HR del 2018

Nel 2018 abbiamo continuato a crescere a ritmi intensi in tutti i paesi dove siamo direttamente presenti, contando poi anche l'espansione in Ungheria e in Irlanda, con le acquisizioni di Grafton Recruitment e Marks Sattin.

A dicembre 2018 la forza lavoro di Gi Group contava più di 4.000 persone ed era così composta:

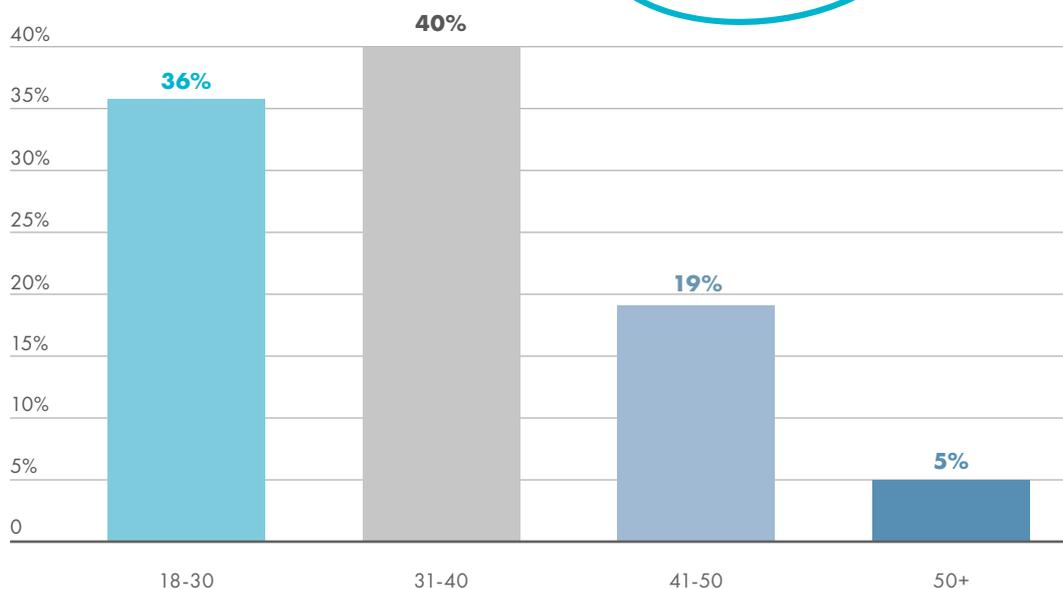
Paese	% dei dipendenti globali (dic 2018)	Paese	% dei dipendenti globali (dic 2018)
Argentina	0,1%	Montenegro	0,1%
Brasile	7,0%	Paesi Bassi	0,4%
Bulgaria	0,8%	Polonia	5,2%
Cina	5,7%	Portogallo	1,4%
Colombia	0,1%	Romania	1,8%
Croazia	0,0%	Russia	0,3%
Repubblica Ceca	5,1%	Serbia	0,7%
Francia	0,8%	Slovacchia	1,4%
Germania	3,9%	Spagna	4,6%
Hong Kong	0,0%	Svizzera	0,1%
Ungheria	0,8%	Turchia	1,0%
India	4,0%	Regno Unito e Irlanda*	10,0%
Italia	44,1%	Ucraina	0,1%
Lituania	0,3%		

* Incluso Marks Sattin

Composizione organico per fascia di età

34
Età media globale

3,8
Seniority media globale



Dipendenti per genere



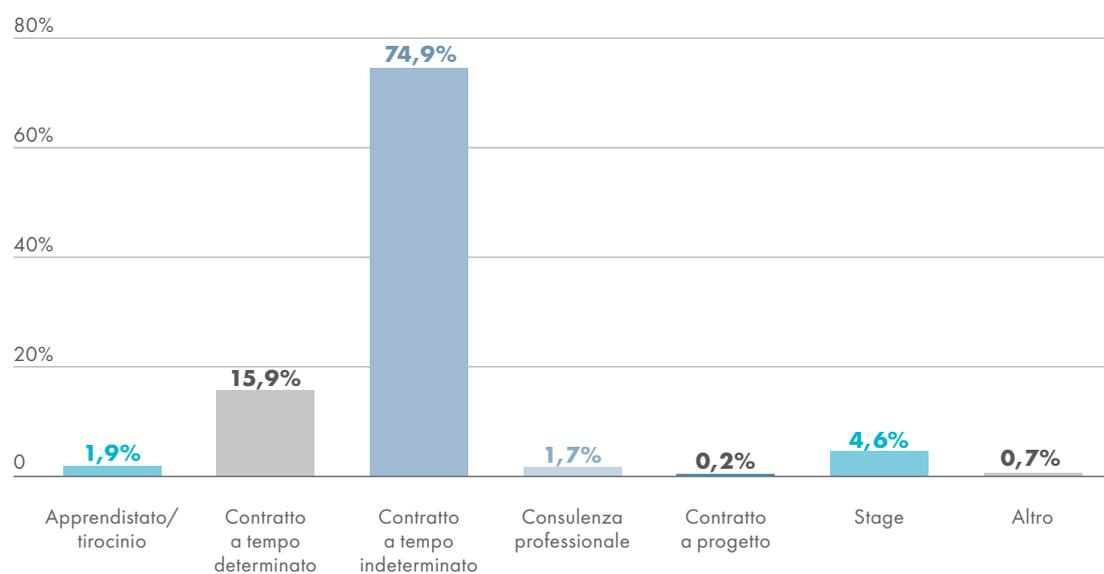
72,8%
Donne



27,2%
Uomini

Il 72,8% della popolazione è donna. La percentuale di donne che ricoprono posizioni apicali in Gi Group è pari al 29,7%.

Composizione organico per tipologia contrattuale



Gi Group Energy Matrix

Misurare l'engagement e il benessere dei nostri dipendenti

A dicembre 2017 è stata lanciata a livello globale la Gi Group Energy Matrix, la prima survey interna rivolta a tutti i dipendenti di Gi Group. Lo scopo della survey è stato quello di misurare il livello di energia, di engagement, di fiducia e l'approccio al cambiamento dei dipendenti di Gi Group a livello locale e globale, permettendo così di definire i punti di forza del Gruppo e di identificare le aree da migliorare.

Il livello di partecipazione è stato molto alto e ha raggiunto in media il 72%, toccando in alcuni paesi il 100%. I fattori oggetto di indagine sono riconducibili alle seguenti macroaree:

▪ **Benessere organizzativo** – inteso come percezione del benessere dell'organizzazione rispetto a criteri chiave quali:

- management e leadership
- sviluppo professionale
- qualità della vita lavorativa
- comunicazione
- identità e valori
- organizzazione del lavoro
- performance e reward

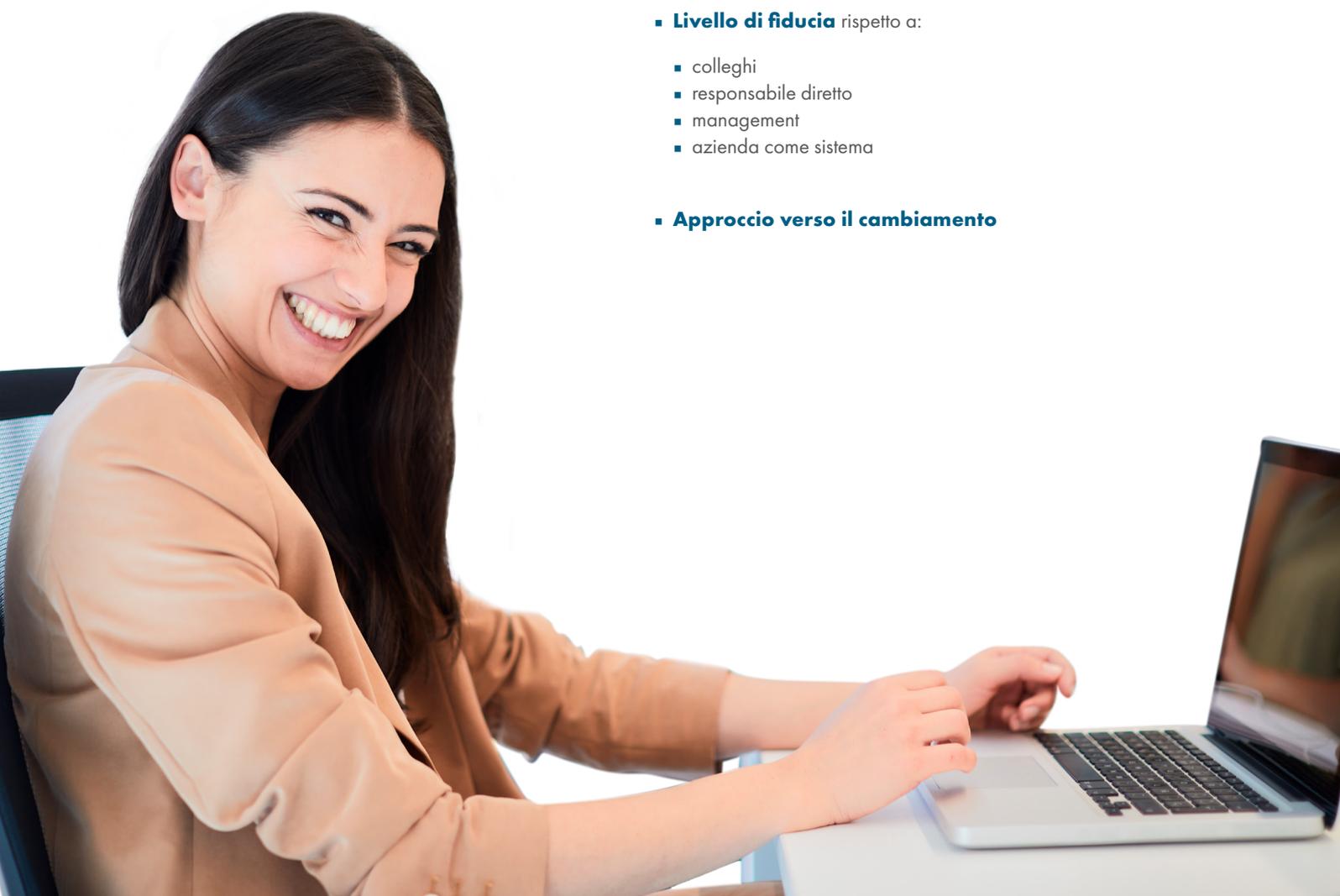
▪ **Benessere dei dipendenti** – a livello di:

- benessere psicologico
- benessere fisico
- benessere relazionale
- benessere legato ai valori

▪ **Livello di fiducia** rispetto a:

- colleghi
- responsabile diretto
- management
- azienda come sistema

▪ **Approccio verso il cambiamento**





**GI GROUP
ENERGY
MATRIX**

		Benessere organizzativo	
		Basso	Alto
Benessere personale	Alto	Trattengono energia	Diffondono energia
	Basso	Disperdono energia	Assorbono energia

In base alle risposte raccolte, la popolazione aziendale è stata distribuita nei quattro cluster che definiscono il livello di energia espresso rispetto al benessere organizzativo e individuale.

I risultati hanno restituito una fotografia della popolazione aziendale molto positiva, situando il 77,3% delle persone tra coloro che “diffondono energia” attivamente, contribuendo allo sviluppo dell’azienda.

Nel corso del 2018 abbiamo sviluppato attività e iniziative specifiche a livello sia globale che locale sulla base dei risultati e degli input di Gi Group Energy Matrix. Inoltre, abbiamo monitorato su base trimestrale le iniziative sviluppate da ogni singolo paese. Il 68% delle azioni intraprese è stato incentrato sull’aspetto del benessere organizzativo, con particolare focus su sviluppo professionale, performance e reward e comunicazione.

Gi Group Energy Matrix verrà ripetuta nel 2020 per continuare a prestare ascolto agli input dei nostri dipendenti e a valutarne il livello di energia, di engagement, di fiducia e l’approccio al cambiamento.

Dipendenti che diffondono energia attivamente

77,3%



Promuovere il benessere dei nostri dipendenti

La Gi Group Energy Matrix ha messo in luce che, nonostante l'elevato livello di energia dei nostri dipendenti, c'è ancora margine di miglioramento per quanto concerne l'area del benessere personale.

Abbiamo pertanto lanciato numerose iniziative a livello locale per prenderci cura dei nostri dipendenti, consentendo loro di migliorare il proprio benessere fisico e psicologico.

A seguire, riportiamo alcune delle principali iniziative sviluppate nel corso del 2018.

Spagna

A gennaio 2018 Gi Group Spagna ha lanciato il programma Gi Well, che consiste in una sfida mensile legata al benessere, con l'obiettivo di incoraggiare tutti i dipendenti a trovare un miglior equilibrio tra salute psicologica e fisica.

Una dieta sana compatibile con la routine lavorativa, iniziative per rendere i nostri ambienti di lavoro più salubri, linee guida per prenderci cura della nostra voce nonostante la quantità di ore trascorse al telefono, l'importanza di un sonno di qualità per rendere al meglio sul lavoro o la gestione dello stress, che spesso ci gioca brutti scherzi: questi sono alcuni degli argomenti delle sfide mensili affrontati da Gi Well.

Ciascuna di queste iniziative si è di norma composta di una fase teorica, con la spiegazione dell'argomento della sfida e delle linee guida da seguire (condivise attraverso la newsletter per i dipendenti, la Intranet e il sito web aziendale), seguita da laboratori o da corsi di formazione per aiutare e per motivare i dipendenti a mettere in pratica ognuna di queste linee guida. Infine, tutti i mesi i dipendenti sono stati incoraggiati a partecipare attivamente alla sfida. Per esempio, durante il mese dedicato all'alimentazione, i nostri dipendenti hanno avuto la possibilità di condividere le loro ricette salutiste con i colleghi.

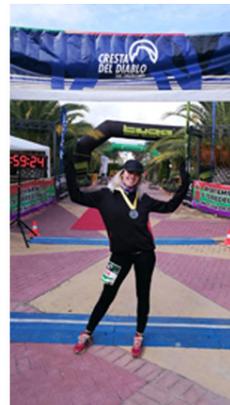
Il programma sostiene la causa del benessere dei team di Gi Group ed è parte integrante della strategia di CSR aziendale da un lato e della comunicazione interna dall'altro, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro più sano e felice.





LA LECTURA GIWELL

Powered by GI GROUP



DEPORTE GIWELL

Powered by GI GROUP



GIWELL

Powered by GI GROUP



AHORRO DE AGUA
GIWELL
 Powered by GI GROUP



ENTORNOS SALUDABLES

GIWELL
 Powered by GI GROUP

Italia

In Italia uno dei punti chiave emersi dalla Energy Matrix è stata l'area di miglioramento relativa a lavoro flessibile e a soluzioni di welfare. Per questo, a partire da maggio 2018, la direzione HR di Gi Group Italia ha intrapreso la strada dell'adozione dello smart working, partendo con un pilot che ha coinvolto 5 aziende del Gruppo. I singoli progetti non sono stati strutturati con una modalità top-down, ma hanno preso vita attraverso il coinvolgimento dei nostri dipendenti. Attraverso 30 workshop, che hanno coinvolto un totale di 300 persone, i nostri colleghi hanno avuto la possibilità di condividere quelle che a loro avviso sarebbero state le opportunità e le sfide del lavoro flessibile in relazione ai propri ruoli.

Le parole chiave emerse dai workshop sono state: collaborazione, autogestione, innovazione e cambiamento. I workshop hanno portato alla redazione di 5 regolamenti articolati per rispondere alle esigenze di ciascuna azienda. L'obiettivo per il 2019 è estendere lo smart working a tutti i dipendenti di Gi Group Italia.

Romania

Sulla base dei risultati di Gi Group Energy Matrix, Gi Group Romania ha lanciato un nuovo programma per consentire ai dipendenti di lavorare da casa un giorno al mese.

I feedback sull'iniziativa raccolti attraverso GiNET parlano chiaro: l'87% dei dipendenti ha dichiarato di apprezzare molto questo progetto.



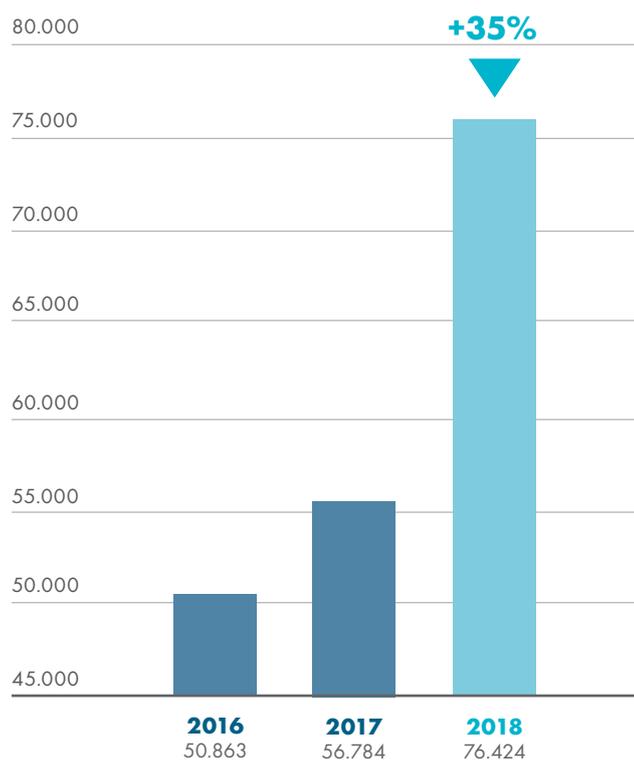
Formazione e sviluppo in cifre

Le attività di formazione volte allo sviluppo delle competenze professionali dei nostri dipendenti sono rimaste una priorità strategica durante tutto il corso del 2018.

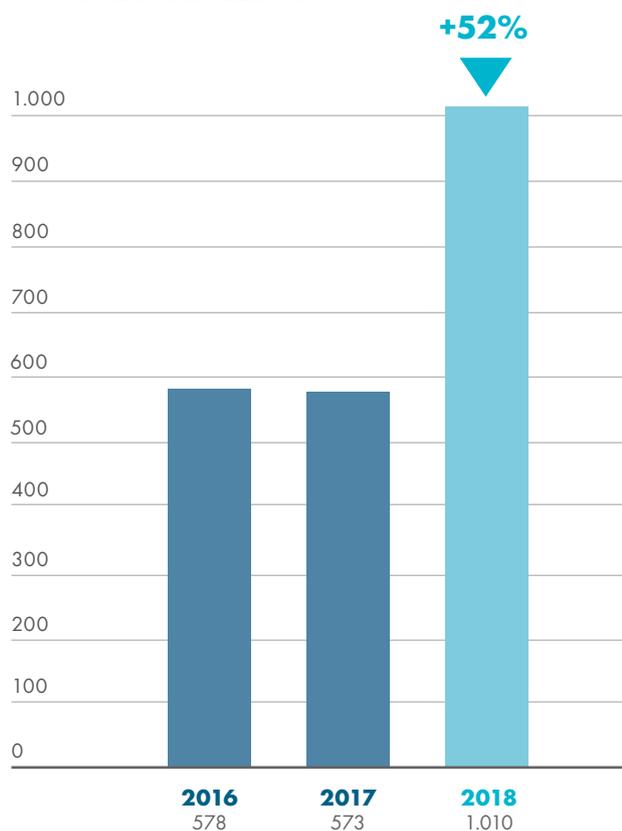
Gli investimenti in formazione sono evidenziati dai numeri:

- **76.424 ore totali di formazione erogata** – con un incremento del 35% rispetto al 2017 e del 50% rispetto al 2016
- **16.929 sono le persone di Gi Group che hanno frequentato corsi di formazione** – con un incremento del 52% rispetto al 2017 e del 135% rispetto al 2016

Ore di formazione



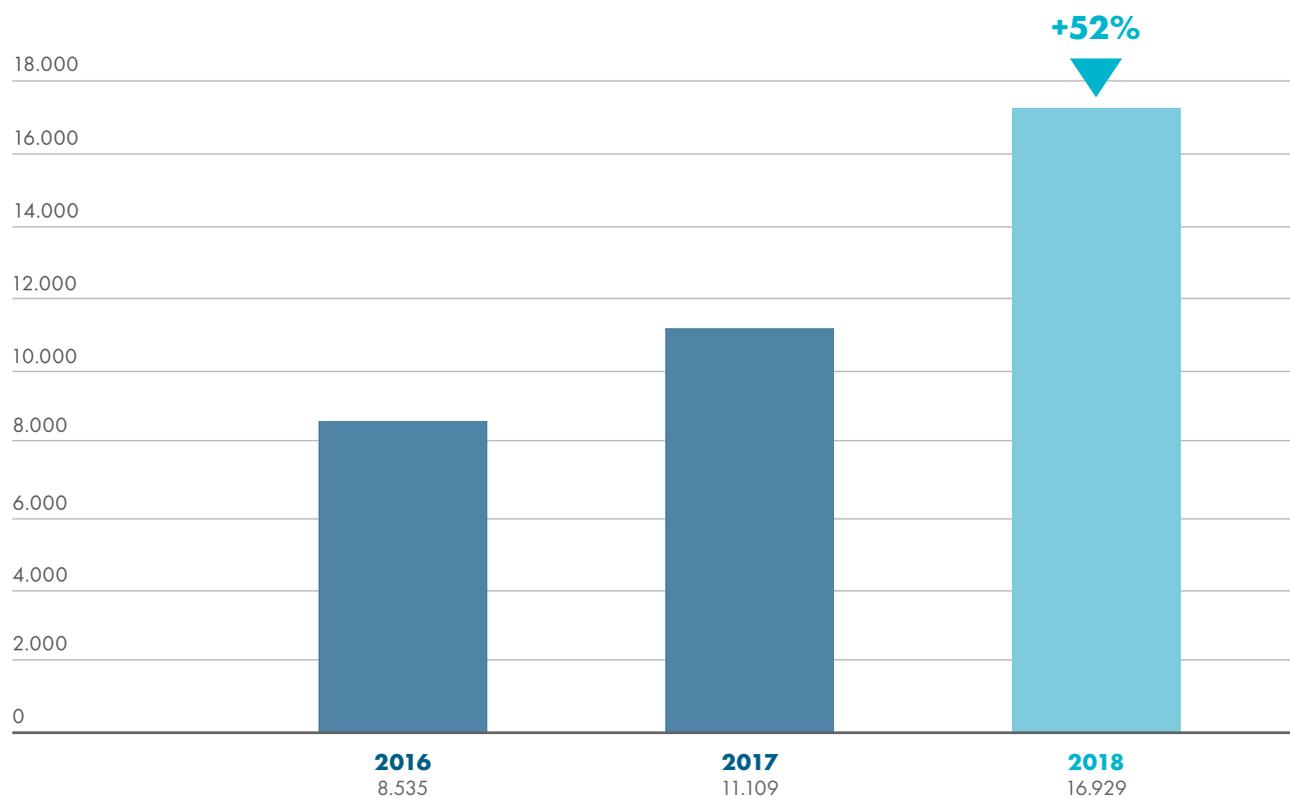
Corsi di formazione



Numero di partecipanti

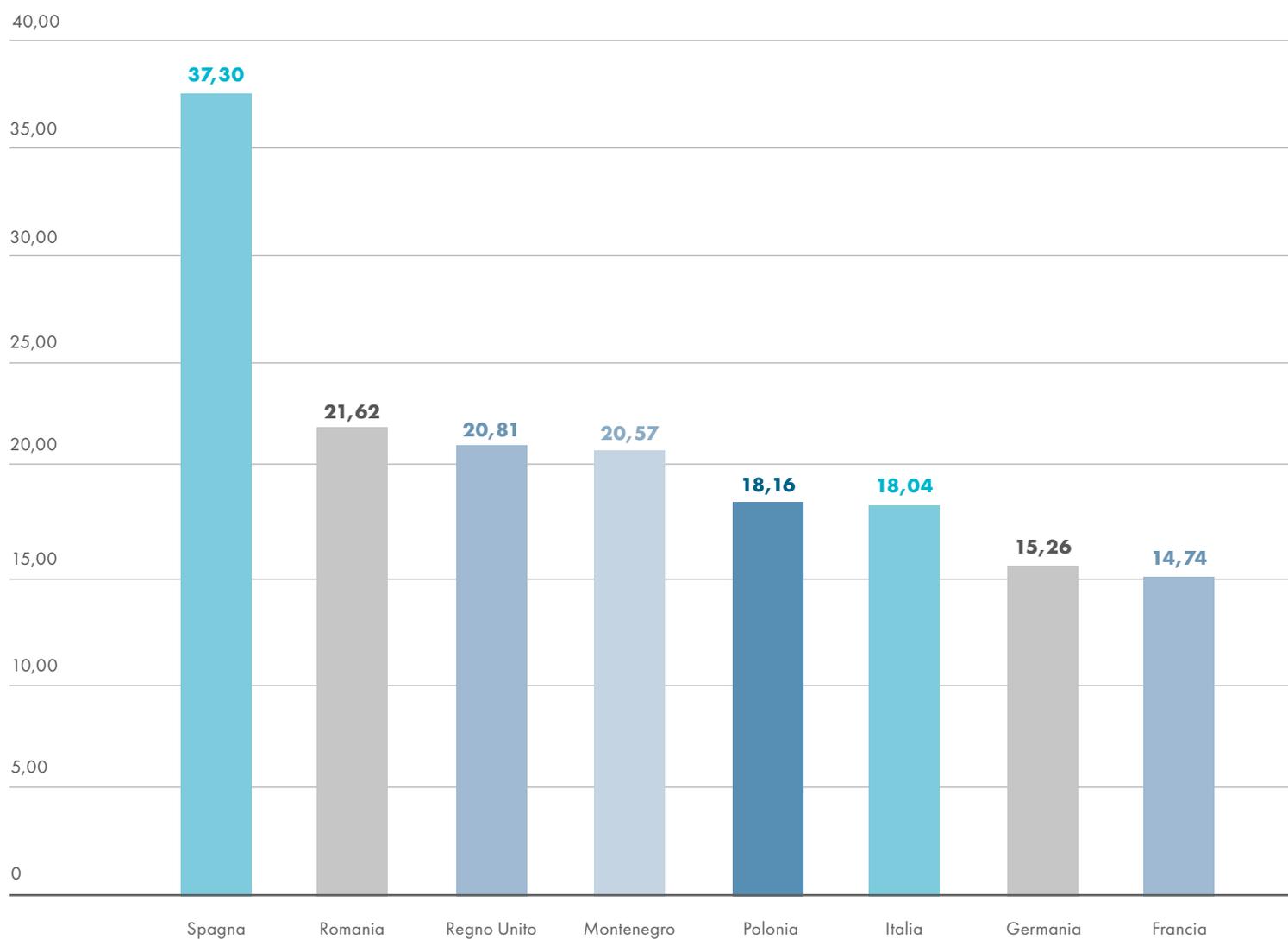
* partecipazione dei dipendenti anche a più sessioni o a più percorsi

Nel 2017
11.109 VS Nel 2018
16.929

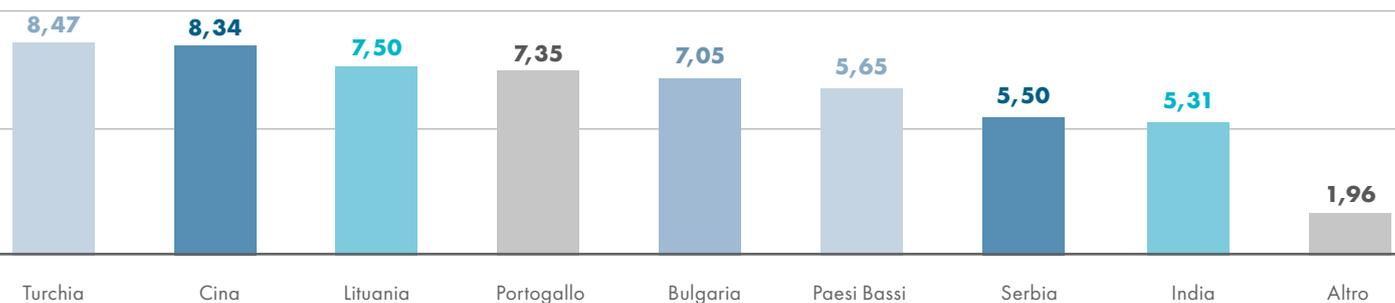


Il numero medio di ore di formazione erogate a ciascun dipendente di Gi Group nel 2018 è pari a 14,8 – dato leggermente in decremento rispetto al dato medio del 2017 (15,1) dovuto all'aumento del numero dei dipendenti nel Gruppo.

Media ore di formazione erogate per dipendente (media nel paese)



I risultati qui presentati sono il frutto di attività formative svolte sia nei vari paesi dove il Gruppo opera, che di percorsi formativi organizzati dalla funzione Global HR.



La composizione dell'offerta formativa

La composizione dell'offerta formativa – in termini di contenuti – è coerente con la strategia del Gruppo e con le priorità di business di ogni paese.

I principali contenuti formativi erogati sono raggruppati 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 skill:**
formazione manageriale e comportamentale
- **Formazione linguistica:**
in linea con il processo di internazionalizzazione intrapreso dal Gruppo

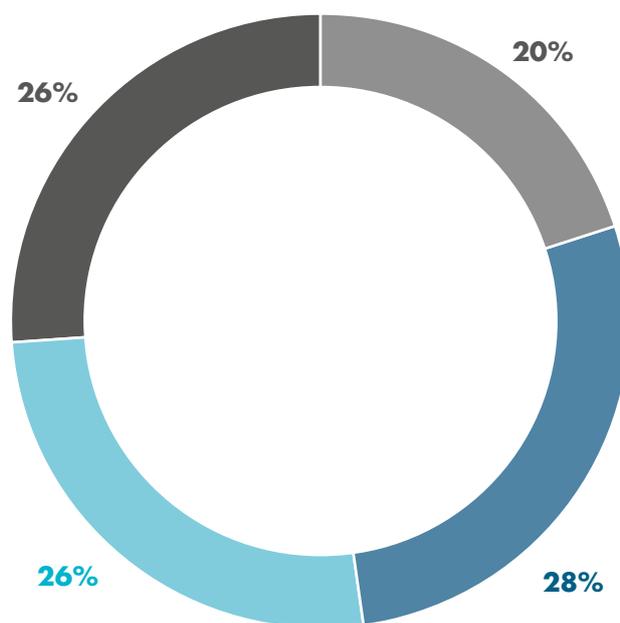
C) Formazione in ingresso/sugli strumenti di lavoro

- **Software interni e ICT tool:**
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 generali su Gi Group, sulla cultura organizzativa, sui valori aziendali e sulla struttura organizzativa interna

D) Formazione obbligatoria/ambito legale

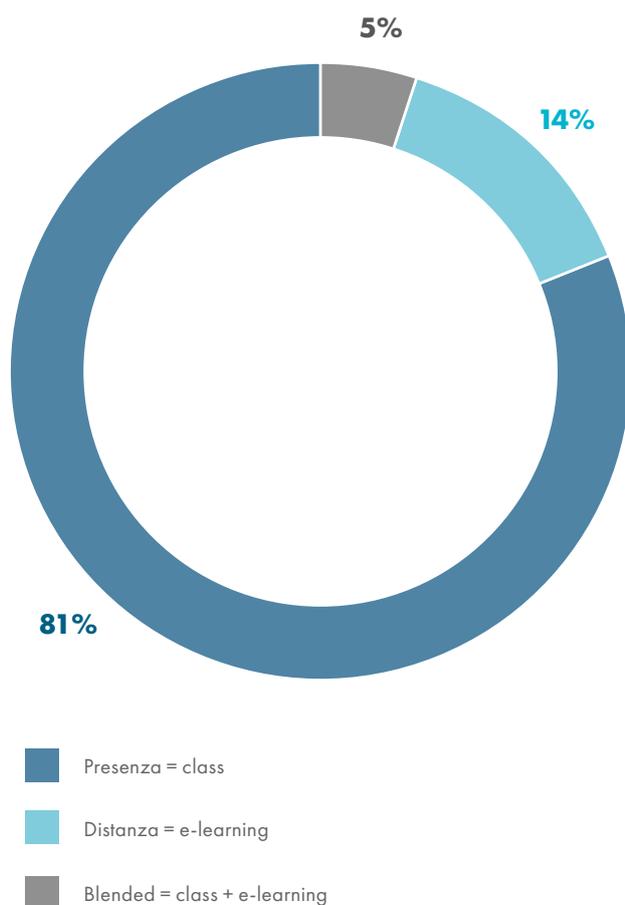
- **Health & safety e compliance:**
formazione obbligatoria, come conseguenza delle normative locali e internazionali
- **Legal:**
competenze di natura legale, sulla base della normativa vigente nei singoli mercati del lavoro

Contenuto formativo



- Competenze tecnico-specialistiche (legate al ruolo o ai processi)
- Competenze trasversali
- Formazione in ingresso/sugli strumenti di lavoro
- Formazione obbligatoria/ambito legale

Grazie a un utilizzo sempre più consolidato della piattaforma di e-learning, i corsi erogati online nel 2018 sono stati il 14% sul totale dei corsi. Restano comunque prevalenti i corsi in presenza.



Anche nel 2018 abbiamo proseguito 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, a programmi di professional coaching, all'intensificazione di iniziative di onboarding (sia di gruppo che dedicate a singoli inserimenti in ruoli strategici).

Maggiore utilizzo di strumenti di e-learning per favorire lo sviluppo delle competenze

Nel 2018 abbiamo incrementato l'utilizzo di strumenti di e-learning per supportare lo sviluppo delle competenze e la condivisione delle conoscenze. Abbiamo sviluppato e fornito un modulo Welcome Onboard per accelerare il processo di onboarding a livello globale per tutti coloro che entrano in Gi Group per la prima volta, fornendo le informazioni più importanti sulla nostra azienda, sull'organizzazione, sul tipo di attività e sulla struttura, oltre a consigli pratici su come navigare nella Intranet e unirsi alle conversazioni.

I contenuti digitali sono stati prodotti sia in collaborazione con fornitori esterni specializzati sia internamente, come nel caso di video e di webinar concepiti per condividere competenze interne e consigli su abilità specializzate e metodi di lavoro.

Comunicazione interna

Nel 2018 la comunicazione interna ha giocato un ruolo fondamentale a supporto dei cambiamenti organizzativi e dei processi di integrazione delle aziende acquisite nel corso dell'anno.

In linea con l'attenzione all'engagement delle nostre persone e con la strategia di crescita internazionale, abbiamo lavorato per migliorare e innovare il processo sia a livello globale che nei singoli paesi.

Questo è avvenuto tramite la creazione di un nuovo ruolo aziendale internazionale dedicato alla comunicazione interna e all'employer branding e grazie all'implementazione di una nuova social Intranet globale.

La nuova piattaforma di comunicazione interna, GiNET, è stata lanciata a marzo 2018 in Italia e il processo di implementazione globale è proseguito nel corso dell'anno.

Le nostre persone hanno beneficiato, sia sul piano locale che su quello globale, di nuove stimolanti possibilità, tra le quali citiamo:

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

La condivisione degli obiettivi strategici, la diffusione della cultura organizzativa e lo sviluppo dell'employer branding di Gi Group sono avvenuti anche tramite progetti di comunicazione dedicati, quali:

- il programma di e-learning 'Hello Gi Group, Hello Grafton', per l'onboarding e per l'integrazione delle persone di Grafton Recruitment
- la campagna di comunicazione interna ed employer branding 'Our People, Our DNA', grazie alla quale 38 dipendenti da 19 paesi hanno condiviso la propria esperienza
- una serie di articoli dedicati alle celebrazioni per i NEXT20 tenutesi nei vari paesi

Our People, Our DNA

Nel 2018 abbiamo lanciato la campagna di employer branding globale e di comunicazione interna **Our People, Our DNA:** per la prima volta abbiamo raccolto testimonianze video di **38 dipendenti da 19 paesi**, che ci hanno raccontato la loro esperienza all'interno di Gi Group.

L'obiettivo dell'iniziativa è stato quello di aumentare la consapevolezza della varietà di persone, di culture e di opportunità professionali nonché dei valori comuni che costituiscono il DNA di Gi Group.

In Italia il progetto ha preso il nome di **Facce da Gi Group** e ha visto la partecipazione di 13 colleghi con diversi ruoli e provenienti da diverse pratiche del Gruppo.







4

**IMPEGNO
VERSO
LA COMUNITÀ**



Destination Work



DESTINATION WORK

Powered by **GI GROUP**

Destination Work è il progetto di volontariato del Gruppo organizzato su scala globale, attraverso il quale i dipendenti di Gi Group organizzano e realizzano workshop, corsi di formazione e presentazioni per aiutare le persone delle comunità locali ad aumentare la propria employability.

Nel 2018 il progetto ha raggiunto la quarta edizione in Italia e la terza edizione a livello internazionale, con diverse declinazioni del medesimo tema nei diversi paesi dove siamo presenti.

Riepilogo dei principali eventi di Destination Work

Italia

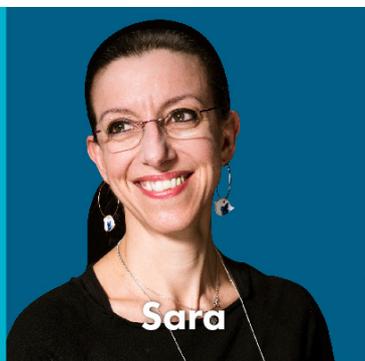
La quarta edizione italiana di Destination Work ha registrato un'evoluzione del format, estendendo la durata dell'evento da uno a **5 giorni** e puntando, in particolare, su azioni condivise con partner del settore, per massimizzare le possibilità di impatto positivo sui partecipanti.

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 di Roma**, e le sedi di scuole, di associazioni e di 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.



Tommaso



Sara



Marta



I workshop sono stati divisi per target di seniority e di competenza, in modo da sviluppare in maniera più mirata le tematiche tipiche dell'orientamento professionale, con l'attenzione comune agli strumenti utili per 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, abbiamo parlato di personal branding, di nuovi trend del recruiting, di hard e soft skill 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 e 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 e aumentata).

La partnership con SHL – leader mondiale nella talent innovation che aiuta le aziende a migliorare le performance fornendo insight sulle persone – ci ha 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 ai giovanissimi abbiamo proposto l'incontro con lo **youtuber di tendenza** Luis Sal – classe 1997 e con un mi-

lione 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 a determinazione.

Per i profili middle/senior abbiamo conservato la formula degli incontri dedicati, one to one o in peer group, 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 know-how tra questi ultimi due target."

"L'entusiasmo con cui è stato accolto Destination Work ci ha portato a rilanciare l'iniziativa per il quarto anno con numerose novità, per fornire alle persone gli strumenti più adeguati per orientarsi e per accedere a un mondo del lavoro in continua evoluzione nell'intento di sostenerle, quindi, nell'essere pienamente partecipi e parte attiva. Facendo rete con partner di eccellenza con cui collaboriamo nei diversi settori, ci mettiamo a disposizione in modo del tutto gratuito con l'intento quest'anno di aiutare anche la popolazione di Genova cui guardiamo con affetto e con un grande messaggio di incoraggiamento" ha comunicato **Stefano Colli-Lanzi – CEO di Gi Group**.

L'equivalente del costo lavorativo del personale di Gi Group che ha aderito all'iniziativa quest'anno è stato, infatti, devoluto ad azioni di solidarietà per supportare la zona rossa di Valpolcevera a Genova, colpita dal crollo del ponte Morandi.



In particolare, il nostro sostegno è andato a due progetti.

Il primo prende corpo a partire da un'indagine Eurostat, che ha messo in rilievo come oggi quasi 7 milioni di persone **in Italia vivano in condizione di povertà**. A circa la metà dei **2 milioni e 110 mila bambini e ragazzi** coinvolti possono mancare un'alimentazione regolare, una casa adeguata e riscaldata, cure mediche e l'accesso ad attività culturali e aggregative.

"Varcare la soglia" è il progetto della **Fondazione L'Albero della Vita**, che nasce nel 2014 in risposta a questa situazione e 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 sostenuto il progetto nella sede di Genova Sampierdarena – dove il crollo del ponte Morandi (che attraversava il quartiere) ha ulteriormente inciso su una situazione che vedeva una percentuale di unità familiari in difficoltà già particolarmente alta.

La nostra donazione si è fatta carico, per un semestre, dei costi del personale dedicato all'orientamento e all'accompagnamento al lavoro di 40 adulti con carenze in termini di formazione e di fragilità personali che li hanno allontanati dal mercato del lavoro.

Il secondo progetto che abbiamo sostenuto in Italia, grazie all'attività di volontariato di Destination Work 2018, è la creazione di un'aula multisensoriale all'interno dell'Istituto Comprensivo Teglia di Genova.

Le aule multisensoriali sono degli spazi dedicati a favorire gli **alunni con gravi disabilità** nel percorso di inclusione e integrazione con le persone che li circondano, con i compagni di classe in primis.

Queste aule diventano 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.

India

Nel 2018 Gi Group India ha collaborato con l'organizzazione non-profit **Shanti Bhavan**: una scuola per ragazzi svantaggiati nei pressi di Bengaluru, resa famosa da un documentario su Netflix.

Vediamo nel nostro lavoro uno strumento per consentire alle persone di realizzare se stesse e i propri desideri e partecipare alla creazione di un maggiore "benessere", sostenibile anche in futuro. Questa collaborazione punta esattamente a questo obiettivo: vogliamo aiutare Shanti Bhavan a **creare opportunità di lavoro per i suoi ragazzi**, consentendo loro di sperimentare un futuro che risponda alle proprie esigenze e alle proprie aspettative, sulla base dei principi di **uguaglianza, di imparzialità e di dignità delle persone**.

Nell'ambito della propria strategia CSR, a settembre 2018 Gi Group India ha realizzato la terza edizione di Destination Work, con l'obiettivo di aumentare l'employability dei partecipanti provenienti da Shanti Bhavan.

Il workshop è stato moderato da colleghi di Gi Group India, tra cui il Country Manager e altri membri del senior management team, insieme ad alcuni clienti di Gi Group. Tra gli argomenti trattati vi sono stati l'orientamento alla carriera e settoriale, la gestione dei colloqui, nonché dibattiti aperti, seguiti da simulazioni di colloqui. La collaborazione tra Gi Group India e Shanti Bhavan è stata presentata anche con un video lanciato durante i festeggiamenti NEXT20 che si sono tenuti a Nuova Delhi a novembre 2018.

Infine, Gi Group India ha ricevuto il premio "Riconoscimento speciale per i progressi in ambito CSR" in occasione dell'International Business Meeting 2019 di Gi Group.



Romania

Il **17 novembre 2018** il team di Gi Group Romania ha organizzato un **evento CSR** interattivo denominato "Mai Angajabil in 2019" (Migliore employability nel 2019).

I nostri volontari sono stati positivamente sorpresi dall'età media dei partecipanti, **principalmente giovani**, neolaureati e lavoratori all'inizio della propria carriera. I partecipanti provenivano da **background differenti**: giornalismo, marketing, IT, risorse umane, gestione d'ufficio e persino imprenditori.

Cina

Nell'ottobre 2018 a Jinhua, provincia di Zhejiang, i nostri colleghi hanno organizzato dei corsi per i residenti locali, riguardanti le competenze necessarie per il rafforzamento dell'employability e per la ricerca e gestione delle opportunità di lavoro sul territorio.

Brasile

Ad agosto e dicembre 2018 abbiamo tenuto dei workshop presso il Coca-Cola Institute Brazil, in collaborazione con Coca-Cola FEMSA, con l'obiettivo di aiutare le persone svantaggiate a entrare nel mercato del lavoro.



Evoluzione del mercato del lavoro

29.386

persone coinvolte
in iniziative di employability

17.700

beneficiari provenienti
da scuole e da università

8.452

beneficiari di progetti
per le politiche attive
del mercato del lavoro

oltre
30

eventi organizzati
per le imprese

Uno degli elementi fondamentali della Mission di Gi Group è quello di contribuire all'evoluzione del mercato del lavoro. Questo è un impegno quotidiano che si concretizza nell'erogazione di servizi in grado di creare valore e di rispondere alle necessità di persone e aziende.

Per tutto il 2018 abbiamo realizzato diverse iniziative e diversi progetti specificamente finalizzati a promuovere lo sviluppo del mercato del lavoro nei paesi in cui opera Gi Group.

I progetti più importanti sono stati i seguenti:

- **workshop** organizzati da Gi Group, dedicati al tema della situazione del mercato del lavoro a livello locale e internazionale, nonché alla sua evoluzione e alle best practice dei diversi settori
- **eventi di orientamento al mercato del lavoro** per facilitare e per aumentare l'employability attraverso la creazione proattiva di occasioni di incontro tra candidati e aziende
- **formazione e consulenza professionale nelle scuole e programmi di Alternanza Scuola/Lavoro**, per supportare gli studenti a entrare con successo nel mondo del lavoro
- **politiche attive per il mercato del lavoro**, con l'obiettivo di sostenere la ricollocazione professionale (anche attraverso progetti con finanziamento pubblico)





Di seguito alcuni dei programmi più importanti organizzati a livello internazionale.

Italia

Decreto Dignità

Il Decreto Dignità, entrato in vigore il 14 luglio 2018 e convertito in legge con alcune modifiche il successivo 11 agosto, ha introdotto novità significative nelle norme che regolano i contratti a tempo determinato, modificando le modalità di accesso alla flessibilità lavorativa. Questa novità normativa ha fortemente impattato il mondo del lavoro rendendo necessaria l'attivazione di un piano di comunicazione strutturato avente l'obiettivo di aggiornare, in maniera costante e completa, tutti i nostri Stakeholder.

La comunicazione interna ha avuto un taglio normativo e operativo ed è stata declinata in diverse modalità per consentire a tutti i dipendenti e a tutte le società la piena comprensione dell'evoluzione che stava attraversando il comparto. Sono stati sviluppati diversi contenuti per consentire a tutta la popolazione aziendale la piena comprensione delle novità introdotte dal Decreto Dignità.

Un piano di comunicazione è stato, inoltre, dedicato a candidati e a clienti per supportarli e per aggiornarli in tempo reale sulle modifiche apportate dalla legge, attraverso email, ebook, infografiche comparative tra somministrazione e tempo determinato e con un focus sulle principali novità normative in materia di lavoro e di webinar.

Tram del Curriculum

Il Tram del Curriculum è l'iniziativa di Gi Group per fornire consulenza e informazioni a tutti coloro che vogliono migliorare la presentazione del proprio profilo professionale, oltre che ricevere indicazioni su come approcciare o migliorare la propria "digital reputation".

Giunto alla quarta edizione, il tram è tornato a girare per le vie del centro di Milano dal 22 al 28 ottobre 2018. Oltre alla revisione del curriculum in versione cartacea o digitale, a bordo del tram è stato possibile mettersi alla prova e testare le proprie competenze sul tema "digital reputation". A bordo non è mancato lo scatto professionale del fotografo per offrire al candidato una nuova foto per il suo cv. Durante l'edizione 2018 sono salite a bordo oltre 300 persone a cui i nostri recruiter hanno fornito consulenza.

Eventi dedicati ai giovani

Nell'anno scolastico 2017/2018 la funzione Candidate Management ha coordinato più di 100 eventi sul territorio, coinvolgendo 10.000 giovani per oltre 1.500 ore di incontri, sia dedicati all'orientamento professionale più classico (in particolare nelle scuole superiori e presso le università) che a eventi candidate con formule più innovative.

Scuola:

- 10 Technical Gi Day per un totale di 800 ragazzi incontrati
- 1 evento Salone Studente: circa 100 ragazzi

Università:

- 16 Career Day: circa 2.400 ragazzi incontrati
- orientamento università: circa 1.000 ragazzi incontrati
- 5 campionati universitari Makers: circa 500 ragazzi
- 6 Job Meeting Cesop: circa 900 ragazzi incontrati
- 10 Tutored On Tour: circa 500 ragazzi

Recruiting Day:

- 4 Melomerito
- 27 recruiting day che hanno coinvolto clienti
- 28 recruiting day differenziati per settore (mechanical, ricolloca, logistica, GDO che passione)



Eventi con Fondazione Gi Group

Convegno "Il Decreto Dignità e la conversione in legge"

Il Palazzo del Lavoro di Gi Group di Milano ha ospitato il 13 settembre il convegno "Il Decreto Dignità e la conversione in legge", organizzato da GIDP – Associazione Direttori Risorse Umane – in collaborazione con Fondazione Gi Group.

L'evento è stata l'occasione per approfondire e per discutere le novità e le modifiche legate alla legge di conversione del c.d. Decreto Dignità (DL 87/2018 del 12 Luglio 2018), grazie all'intervento e al contributo di relatori esperti in materia.

"A scuola di azienda, in azienda"

A novembre abbiamo ospitato presso l'Auditorium del Palazzo del Lavoro di Milano il convegno **"A scuola di azienda, in azienda. Quando l'orientamento tra scuola e impresa funziona"**, un evento organizzato insieme a Nestlé, a Enel Group e in collaborazione con Allianz ed Eni.

L'incontro è stato l'occasione per condividere le esperienze di scuole e di aziende sui progetti di Alternanza Scuola-Lavoro e Apprendistato di I livello, nonché di presentare i risultati della ricerca della Fondazione Gi Group "La voce delle aziende su Alternanza Scuola-Lavoro e Apprendistato di I livello".

L'intervento delle istituzioni ha concluso la mattinata e ha lasciato spazio a due workshop che si sono svolti nel pomeriggio, durante i quali dirigenti scolastici, docenti, studenti e imprese si sono confrontati sugli strumenti di orientamento al lavoro all'ordine del giorno.

Altri eventi B2B

Nel corso del 2018 abbiamo organizzato oltre 30 eventi dedicati alle aziende sui temi dell'evoluzione del mondo del lavoro.

Alternanza Scuola-Lavoro

All'interno del programma di Alternanza Scuola-Lavoro abbiamo ospitato nel 2018, in 34 filiali e sedi sul territorio nazionale, 61 ragazzi provenienti da 38 istituti scolastici. Sotto la guida di 39 colleghi, che hanno avuto ruoli da tutor, i giovani hanno avuto l'opportunità di comprendere dall'interno come funziona un'Agenzia per il Lavoro, diventando in questo modo ambasciatori presso i coetanei di un mondo del lavoro che necessita di sempre maggiore consapevolezza da parte dei giovani.

Linee di business dedicate alle esigenze della Comunità

Moms@Work

Tramite l'expertise di Intoo, anche nel 2018 abbiamo avuto la possibilità di offrire a diverse società clienti – attive e leader di settore tanto nell'ambito produttivo quanto nei servizi o nel terzo settore – i diversi servizi di Moms@Work, che comprendono sia coaching individuali che soluzioni di gruppo, come il workshop di mamme e di papà, o i seminari educativi aperti ai genitori, per trattare tematiche educative sull'infanzia e sull'adolescenza e per fornire strategie e rispondere a dubbi specifici.

I servizi hanno la finalità di migliorare la conciliazione di vita privata e di vita lavorativa, generando una maggiore motivazione e produttività per entrambi i genitori, proponendo azioni concrete per la valorizzazione dei ruoli genitoriali in azienda e favorendo una cultura inclusiva.

Attraverso i servizi Moms@Work l'azienda migliora la percezione positiva dello "stare in azienda" e viene supportata nella preparazione e nella gestione degli equilibri con i genitori.

Family Project

Family Project è il servizio di Gi Group, che risolve tutte le problematiche legate alla gestione della casa, dei figli e degli anziani. Nel 2018 il progetto ha registrato 3.252 contratti di assistenza domiciliare e 2.324 di questi erano destinati al supporto di persone non autosufficienti.

Politiche Attive del Lavoro

Come ogni anno, ci siamo impegnati nell'erogazione di servizi relativi alle Politiche Attive del Lavoro, rispondendo a bandi e partecipando a misure di finanziamento sviluppate dalle istituzioni per sostenere l'employability di diverse fasce deboli della popolazione a livello nazionale e territoriale.

Nel 2018 il numero delle sedi di Gi Group S.p.A. e delle aziende del Gruppo a livello regionale per l'erogazione di servizi al lavoro e servizi di formazione è cresciuto del 15%, andando a coprire più dell'80% delle regioni italiane. In parallelo a queste, si contano poi circa 90 filiali di Gi Group S.p.A. accreditate a livello nazionale negli ultimi due anni, a seguito dell'istituzione della nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Nel 2018 i servizi relativi alle Politiche Attive hanno visto la gestione di 9.249 utenti (dei quali 8.452 attivati nell'anno).

Come best practice per il 2018 citiamo un progetto di formazione finanziato dalla Regione Veneto, realizzato da Tack TMI (all'epoca Asset Management) in collaborazione con partner del territorio, che si è concretizzato nell'erogazione di oltre 2.100 ore di formazione all'interno delle aziende volte a garantire percorsi di inclusione sociale attiva per soggetti disabili iscritti nelle liste del collocamento mirato.

Spagna

Nel corso del 2018 abbiamo organizzato diverse iniziative volte a migliorare l'employability nelle comunità locali in cui siamo presenti in Spagna, coinvolgendo 9.722 persone. Tra le iniziative segnaliamo:

- una collaborazione con la Croce Rossa nella città di Vigo (Pontevedra) per aiutare le persone a rischio di esclusione sociale a migliorare la propria employability
- la partecipazione a eventi di orientamento a Burgos, Íscar (Valladolid), ad Almussafes e Sagunto (Valencia), a Chamberí (Madrid), a San Blas (Madrid) e a Madrid
- la sponsorizzazione di eventi come il Kühnel Talent Day (Saragozza) e la conferenza "Economic situation and expectations 2021" (Situazione economica e aspettative per il 2021) (Barcellona)



- l'International Talent Forum, un evento online dedicato alle persone in cerca di lavoro
- un evento che ha coinvolto oltre 1.000 partecipanti dove i nostri dipendenti hanno collaborato a un centro di valutazione per mezzo di escape room e colloqui di lavoro

Serbia

I nostri collaboratori hanno preso parte a diversi eventi il cui scopo è stato aiutare i giovani dotandoli dei mezzi necessari per entrare nel mercato del lavoro. Tra le iniziative svolte vi sono state sessioni formative, simulazioni di colloqui di lavoro, business case e sessioni di coaching.

Brasile

La nostra società C2C ha collaborato con diverse ONG per assumere persone appartenenti a minoranze e persone a rischio di esclusione sociale.

Inoltre, a Ipojuca (Pernambuco) abbiamo formato oltre 700 persone provenienti da situazioni di svantaggio in modo da migliorare la loro employability nel settore ricettivo.

Formazione

Formazione candidati e lavoratori

Attraverso Gi Group e Gi Formazione, eroghiamo in Italia, ogni anno, migliaia di ore di formazione finanziata per candidati e per lavoratori che, gratuitamente, possono accedere a percorsi di qualificazione e di riqualificazione professionale per migliorare la propria employability.

Nel 2018 abbiamo raggiunto questi risultati:

Contratto a tempo indeterminato / Staff Leasing / Apprendistato



ore

14.062

corsi

477

partecipanti

663

Contratto a tempo determinato



ore

24.952

corsi

966

partecipanti

3.225

Candidati



ore

91.327

corsi

1.749

partecipanti

26.067

A questi risultati si aggiungono 1.328 ore di **formazione sicurezza** finanziata in 332 corsi per 5.328 ragazzi delle scuole superiori.

All'interno del settore di formazione finanziata per i candidati, nel 2018 ha assunto particolare rilevanza il modello delle Academy. Alla luce dello skill shortage e del conseguente mismatch che caratterizza il mondo del lavoro, abbiamo portato a sistema l'esperienza partita tre anni fa nell'ICT con QiBit dove sul totale di candidati specializzati, il 98% è rappresentato da neodiplomati o da neolaureati in discipline affini all'informatica, ad esempio matematica, fisica e statistica, a volte anche filosofia. Da ciò è derivata la scelta di puntare su percorsi di formazione intensivi con focus, in particolare, sull'ultimo miglio della formazione, ovvero sulla capacità di aiutare le persone ad avere maggiori opportunità, divenendo più impiegabili e spendibili grazie all'acquisizione di competenze più specifiche di settore. Da una parte abbiamo, quindi, strutturato un percorso che integri attraction, qualificazione, orientamento e formazione. Dall'altra parte siamo andati ad ampliare il modello, sviluppando attenzione per gli altri settori del mercato con analoghe opportunità, come i comparti engineering, mechanical, telco, GDO, food, leather goods e tessile.

Progetti speciali di formazione mirata

Prevenzione della dispersione scolastica

La collaborazione con **Fondazione Milan**, partendo dalla sponsorship sportiva e passando per la formazione, ha portato all'intervento di Gi Group e di 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 sono 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 di motivazione) e in 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 che abbiamo destinato a questo progetto, sono stati finanziati **due percorsi di "ricerca attiva del lavoro"** dedicati ai giovani presi in carico sui presidi di Vimodrone e di Napoli, allo scopo di coinvolgerli attivamente nello sviluppo di strumenti utili all'integrazione nella comunità, fornendo strumenti di prevenzione della disoccupazione giovanile. Il percorso è stato condotto da esperti di formazione e da

psicologi, e ha visto la partecipazione diretta anche dei colleghi di Milano e di Napoli con particolare expertise sulle politiche attive del lavoro.

Minimaster alberghiero

Attraverso i fondi Forma.Temp, dal 2007 vengono finanziati anche percorsi di formazione professionalizzante per i giovani che fanno parte del mondo di **Cometa Formazione**.

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

Nel 2018 abbiamo 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, di realizzarsi e di 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 di orientamento professionale, e permette l'acquisizione di competenze linguistiche, di soft skill e di hard skill specifiche spendibili nel settore alberghiero, anche attraverso laboratori ed esperienze concrete sul campo.

Altre iniziative di volontariato e di charity

Altre iniziative di volontariato e di beneficenza si sono svolte all'interno dei diversi paesi, e di seguito riportiamo i progetti più significativi.



Italia

Oltre a Destination Work, nel 2018, i dipendenti di Gi Group hanno offerto servizi di volontariato, per 5.500 ore, per supportare diversi enti benefici, organizzazioni no profit e associazioni.

Homo Faber

Homo Faber è una cooperativa sociale ONLUS che opera all'interno della casa circondariale di Como (Bassone) come ente di formazione e come centro stampa, nell'interesse educativo e sociale dei detenuti. La cooperativa nasce nel 2007 con l'obiettivo di dare loro un'opportunità di recupero personale, un'occasione di formazione e di sviluppo professionale.

Qui i detenuti acquisiscono le competenze teoriche e pratiche necessarie a ricoprire il ruolo di operatore grafico e di ufficio, imparando a progettare e a realizzare diversi prodotti. Attraverso questa attività, la cooperativa offre al detenuto la possibilità di una ripartenza grazie all'accompagnamento in un lavoro personale, alla responsabilizzazione, alla preparazione tecnica e all'esperienza di una vita comunitaria.

In Gi Group supportiamo l'attività di **Homo Faber Centro Stampa** includendo il centro stampa nel novero dei nostri fornitori e contribuendo alla realizzazione dei percorsi di formazione per i detenuti.

BITeB

BITeB – Banco Informativo Tecnologico e Biomedico – è un'associazione di volontariato che raccoglie attrezzature informatiche e biomedicali dismesse da aziende e da ospedali, per ricondizionarle e per donarle ad associazioni non-profit per progetti sociali.

Per attenuare il divario tecnologico tra i paesi in via di sviluppo e quelli più industrializzati, il BITeB opera attraverso la divisione biomedica e informatica per fare in modo che gli scarti delle tecnologie dei paesi industrializzati, frutto della necessità di allineamento a standard tecnologici all'avanguardia, vengano impiegati

nei paesi dove la carenza tecnologica ostacola la crescita economica, culturale e sociale di persone e di organizzazioni.

Negli oltre 10 anni di attività, il BITeB ha sostenuto oltre 2.000 organizzazioni distribuendo 15.000 postazioni lavoro (PC, tastiere, monitor, mouse...) e 7.000 beni e apparecchiature biomedicali.

Gi Group sostiene l'attività dell'associazione attraverso la donazione di attrezzature informatiche usate e il ricondizionamento di computer e di stampanti, interventi questi ultimi che coinvolgono alcuni colleghi del dipartimento IT e non solo.

L'impegno di Gi Group, e di tutte le realtà che collaborano con BITeB, si riflette su molteplici livelli: quello sociale in primis, ma anche quello ambientale che consente di dare nuova vita a strumenti dismessi.

Cometa Formazione

Cometa Formazione è una realtà di famiglie impegnate nell'**accoglienza** e nell'**educazione** di bambini e di ragazzi e nel sostegno alle loro famiglie, attraverso le attività svolte in un complesso che comprende spazi dedicati a questi fini, la scuola Oliver Twist, il ristorante didattico e gli spazi multifunzionali per ospitare eventi, laboratori, un bar didattico, una pasticceria e servizi a supporto delle attività sportive. Centinaia di bambini, ragazzi, educatori, volontari – tra i quali anche volontari di Gi Group –, professionisti e sostenitori frequentano ogni giorno questo **luogo**, dove si cresce e si impara attraverso l'**esperienza**.

Cometa Formazione nasce nel 2003 per dare un'opportunità concreta a ragazzi che hanno abbandonato la scuola senza alcuna prospettiva lavorativa. L'offerta formativa di Cometa è stata concepita per rispondere a un **momento di grave emergenza educativa** con un percorso che non si esaurisce nell'attività didattica, intesa come trasmissione di contenuti, ma assume come metodo **la concretezza dell'esperienza e la valorizzazione del lavoro**, nella prospettiva dell'orientamento personale e professionale e della rimotivazione.



Oltre all'attività dei nostri volontari, come detto, sosteniamo questa realtà anche attraverso il finanziamento e l'erogazione di percorsi di formazione professionale per questi ragazzi: veri e propri minimaster dedicati a professionalità ricercate in particolare dal settore albergo-ristorazione.

Altri progetti

Tra le altre ONLUS e associazioni che sosteniamo, vogliamo citare:

- **Centro Culturale di Milano** – associazione che organizza eventi su filosofia, arte, cultura e letteratura, scienza, economia e medicina
- **Officina Giotto** – cooperativa sociale che sostiene i detenuti nella casa circondariale di Padova
- **Banco Alimentare** – organizzazione senza scopo di lucro che opera per ridurre gli sprechi alimentari
- **Aslam** – organizzazione non-profit che eroga corsi di formazione sulle competenze legate all'industria e alla produzione
- **Comunità monastica dei SS. Pietro e Paolo alla Cascinazza di Buccinasco** – comunità che produce birra artigianale
- **L'Angolo del Pane** – cooperativa sociale che supporta ragazze in difficoltà (con particolare attenzione alle vittime di abuso) al fine di permetterne il reinserimento in percorsi scolastici e formativi fino al raggiungimento dell'autonomia

Spagna

Corse di beneficenza

All'interno del programma di benessere del personale Gi Well promosso da Gi Group Spagna, il mese di ottobre è stato dedicato al tema dello sport.

In questa occasione, i nostri colleghi hanno partecipato a diverse corse di beneficenza organizzate a Madrid, a Valencia, a Saragozza e a Jaén.

Per il quarto anno consecutivo abbiamo partecipato all'iniziativa "Challenge Intempresas", una corsa di solidarietà per imprese organizzata dalla ONG Action Against Hunger. I colleghi delle sedi centrali e delle filiali di Madrid, di Coslada e di Valencia che hanno partecipato, oltre a vivere una mattinata piacevole di sport insieme, hanno avuto modo di fornire il proprio supporto per una buona causa, in quanto per ogni chilometro corso abbiamo donato € 10, così da consentire a un bambino affetto da grave malnutrizione di ricevere 10 giorni di trattamento nutrizionale terapeutico. 17 volontari di Gi Group sono riusciti a ottenere, grazie al proprio impegno, un totale di 98 giorni di trattamento nutrizionale.

Inoltre, un collega della sede di Martos è riuscito a superare la sfida "The Devil's Race", una corsa di 33 km; e praticamente tutto il team di Saragozza ha partecipato a una corsa di solidarietà per il diabete.

Concerto di solidarietà

Il 21 novembre abbiamo collaborato al concerto evento e al gala di beneficenza organizzati da Sesé Foundation, presso l'auditorium di Saragozza, per la lotta contro i tumori nei bambini. In totale sono stati raccolti € 36.554 e tutti i fondi sono stati destinati a un progetto per la realizzazione di un cinema nell'ospedale Miguel Servet di Saragozza, in modo che tutti i bambini ricoverati possano guardare i loro film preferiti durante la terapia.



Portogallo

A gennaio 2018, in Gi Group Portogallo, abbiamo promosso una lotteria a cui hanno potuto partecipare tutti i colleghi. I due dipendenti estratti (uno per la regione settentrionale e uno per la regione meridionale) hanno avuto la possibilità di scegliere l'istituto al quale effettuare la donazione risultante dalla lotteria.

A questa abbiamo anche aggiunto una raccolta di giocattoli, di abiti e di libri donati da tutti i dipendenti locali, e i lavoratori estratti si sono recati presso gli istituti da loro scelti per consegnare le nostre donazioni.

I due istituti supportati sono stati Aldeia de Crianças SOS, che si prende cura dei bambini che non possono vivere con le proprie famiglie biologiche, e Instituto de Surdos Mudos da Imaculada Conceição, un istituto che aiuta i bambini sordomuti che hanno grande bisogno di assistenza continua.

Inoltre, in occasione dell'International Women's Day 2018, abbiamo effettuato una donazione a beneficio di una organizzazione che aiuta le donne vittime di violenza.



Serbia

Il 2018, in Gi Group Serbia, ci ha visto attivi nell'organizzazione di diverse iniziative di beneficenza, tra cui:

- raccolta di tappi di bottiglie in plastica, svolta dalla ONG "Čep za hendikep" che utilizza gli introiti provenienti dal riciclo per fornire cure mediche alle persone affette da disabilità
- raccolta di abiti, giocattoli, prodotti per l'igiene dei bambini privi di cure genitoriali
- raccolta di abiti, di prodotti per l'igiene, di ausili medici per una casa di riposo per anziani
- donazioni per differenti organizzazioni, tra le quali citiamo ad esempio: UNICEF; "Mali veliki ljudi", una ONG che si pone l'obiettivo di migliorare la qualità della vita dei bambini socialmente svantaggiati; NURDOR, un'associazione nazionale di genitori di bambini affetti da tumori; e un rifugio per animali domestici

Brasile

Attraverso la donazione di cibo, di vestiti, di giocattoli, di prodotti per la cura della persona raccolti dai colleghi di Gi Group Brasile, abbiamo sostenuto comunità e bambini svantaggiati nella regione di San Paolo.

Romania

Nel periodo natalizio, in Gi Group Romania abbiamo organizzato la raccolta e la donazione di cibo, di vestiti, di scarpe e di giocattoli a persone bisognose nella città di Brasov.

Public affairs

Siamo un Global Corporate Member di WEC e collaboriamo attivamente con istituzioni a livello mondiale, europeo e nazionale per contribuire all'evoluzione del mercato del lavoro.

A partire da fine 2010 siamo associati alla World Employment Confederation (ex CIETT), la confederazione internazionale delle agenzie per il lavoro, con lo status di Global Corporate Member, e alla sua branca europea, la WEC-Europe.

A livello globale la WEC è costantemente impegnata a interloquire con l'ILO (International Labour Office), la branca dell'ONU dedicata alla promozione delle buone condizioni di lavoro nel mondo, con l'OCSE, con la World Bank e con le organizzazioni sindacali, per favorire legislazioni nazionali appropriate, in cui sia permesso alle agenzie per il lavoro private di operare e sia ben regolamentata la relazione triangolare tipica del lavoro somministrato tramite agenzia.

WEC-Europe sta svolgendo una intensa azione di supporto alle associazioni nazionali circa il recepimento del nuovo regolamento europeo sulla privacy, entrato in vigore il 25 maggio 2018. Per quanto concerne il mercato italiano, Assolavoro, l'associazione italiana di riferimento per il settore, aderente a WEC-Europe, nel 2018 ha lavorato intensamente per cercare di correggere le criticità normative contenute nel c.d. "Decreto Dignità".

Per quanto riguarda l'impegno di Gi Group in campo giovanile, abbiamo proseguito con le attività attuative del piano europeo "Garanzia Giovani", con particolare successo in Regione Lombardia, in cui il modello di politica attiva già esistente, "Dote Unica Lavoro", si è confermato performante anche in questo campo specifico.

Inoltre, nel corso del 2018 abbiamo continuato a sostenere le iniziative previste dall'adesione al Pact for Youth, promosso da CSR Europe, una organizzazione legata alla Commissione europea che ha lo scopo di migliorare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro agendo su tre fronti: rendere i percorsi in apprendistato la prima scelta formativa dei giovani; promuovere in maniera stabile l'Alternanza Scuola-Lavoro; diffondere le competenze e la cultura imprenditoriale.

Inoltre, con riferimento al tema dell'apprendistato, dal 2015 siamo partner dell'European Alliance for Apprenticeships, il network di aziende ed di enti governativi attivato dalla Commissione europea per promuovere nelle scuole, nelle aziende, nei giovani e nelle famiglie i percorsi formativi in apprendistato.



**WORLD
EMPLOYMENT
CONFEDERATION**

Informazioni sulla World Employment Confederation

Fondata nel 1967, la World Employment Confederation è la voce autorevole del settore del lavoro a livello globale. Collega agenzie per il lavoro provenienti da 50 paesi con le più grandi imprese che offrono workforce solution all'interno di una rete unica che riunisce decisori politici internazionali, parti sociali, mondo accademico e altri Stakeholder importanti.

Con le sue iniziative politiche la World Employment Confederation punta a far riconoscere il ruolo economico e sociale del settore del lavoro. È in prima fila per migliorare gli standard e le prassi di lavoro e di selezione ed è tra i leader nella realizzazione di un percorso per creare un mercato del lavoro competitivo e pronto per il futuro.

Svolge funzione di consulenza per il settore del lavoro per i temi riguardanti le nuove modalità di selezione e impiego della forza lavoro. Grazie alle sue attività di analisi e di ricerca che coprono 50 mercati del lavoro, è in grado di offrire ai propri associati un ampio spettro di servizi tra cui supporto nel capacity building e nello sviluppo del business in tutto il mondo.



5

AMBIENTE





- ✓ LATAΣ O BRICKS, ENVASES DE PLÁSTICO, BANDERAS DE POREXPA, AEROSÓLES, PAPEL DE ALUMINIO
- ✗ JUGUETES DE PLÁSTICO, BIBEONES O CHUPETES, ÚTILES DE COCINA DE PLÁSTICO IRÁN EN RESTOS



- ✓ ENVASES DE CARTÓN Y PAPEL, REVISTAS, PAPEL DE REGALO, ETIQUETAS DE ROPA
- ✗ BRICKS DE LECHE O ZUMOS, SERVILLETAS DE COCINA, CARTONES SUJOS COMO DE PIZZAS



- ✓ BOTELLAS DE VIDRIO, TAPROS DE VIDRIO, ENVASES DE PERFUMEN
- ✗ BOMBILLAS, ESPEJOS, VASOS O VARRILLAS, TAPAS DE LOS TAPROS DE PLÁSTICO



- ✓ RESTOS DE COMIDA, CORCHOS, BOLSAS DE TÉ, PAÑUELOS, PAPEL HIGIÉNICO, PEQUEÑAS FLORES
- ✗ CHICLES, ARENA PARA MASCOTAS, POCVO. SI NO HAY EN TU LOCALIDAD DEPOSITA EN "RESTOS"



- ✓ POLVO DE BARRER, COLLAS, TOALLITAS, PAÑALES, COMPRESAS, EXCREMENTOS, CERÁMICA
- ✗ PILAS, PEQUEÑOS ELECTRODOMÉSTICOS, CD'S, ROPA Y OTROS MATERIALES TEXTILES



- ✓ ROPA, CALZADOS, TEXTILES, APARATOS ELÉCTRICOS, ACEITE, PILAS, MUEBLES, CRISTALES
- ✗ BUSCA EN LA WEB DE LA OCU DÓNDE ESTÁ SITUADO EL PUNTO LIMPIO MÁS CERCANO



Ci impegnamo a mantenere un comportamento responsabile e a ridurre ulteriormente la nostra impronta ambientale, agendo sugli impatti specifici del settore in cui operiamo.

Le iniziative che abbiamo realizzato nel corso del 2018, e che riportiamo a seguire, riguardano principalmente i seguenti aspetti:

- riduzione del consumo di energia
- riduzione delle emissioni
- attività finalizzate al riciclo
- riduzione del consumo di carta

Italia

Carta

Grazie alla omogenea gestione informatizzata della contrattualistica all'interno delle filiali e alla crescente e diffusa attenzione agli aspetti di tutela delle risorse ambientali, nel 2018 in Italia

abbiamo registrato un **calo di oltre il 20% nel consumo pro-capite di carta** all'interno delle società del Gruppo.

Energia

Grazie all'utilizzo di **energia 100% rinnovabile**, Gi Group S.p.A. ha evitato, nell'anno 2018, che il suo consumo di 3.716.291 kWh immettesse nell'atmosfera 1.182,52 tonnellate di CO₂.

Grazie all'utilizzo di **gas 100% CO₂ free**, Gi Group S.p.A. ha compensato l'emissione di 394,44 tonnellate di CO₂ legata ai consumi di 200.594 Smc dell'anno 2018.

Certificazione ambientale

Nel corso del 2018 abbiamo implementato per Gi Group S.p.A. un sistema di gestione ambientale conforme alla UNI EN ISO 14001:2015 per il Palazzo del Lavoro di Milano, certificato nel mese di settembre. La certificazione è stata estesa a livello corporate ad altre tre società (Gi Formazione S.r.l., Intoo S.r.l., Od&M S.r.l.) in possesso di un Sistema di Gestione Qualità UNI EN ISO 9001 già certificato, per la relativa sede presente nell'edificio.



RECICLAJE GIWELL

Powered by GI GROUP

Regno Unito

Tra le iniziative volte al miglioramento del nostro impatto ambientale nel Regno Unito, citiamo:

- riduzione del 5% del consumo di elettricità rispetto al 2017 presso la sede centrale
- aumento del 54% dei conducenti con carta carburante, con conseguente miglioramento dell'efficienza nel consumo di carburante rispetto al 2017
- riduzione del 19% del consumo di carta presso la sede centrale rispetto al 2017

Spagna

All'interno di Gi Well, il programma di Gi Group Spagna per promuovere il benessere tra i propri dipendenti e rafforzare la strategia di CSR aziendale, abbiamo promosso una campagna di sensibilizzazione sull'importanza del riciclo dei rifiuti. Infatti, nel corso del mese dedicato al tema, tutte le persone di Gi Group Spagna sono state incoraggiate a praticare la raccolta differenziata per contribuire alla protezione dell'ambiente.





CSR IN Gi Group



Contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

A settembre 2015, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha approvato l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, il cui elemento essenziale è rappresentato dai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), che comprendono 169 traguardi relativi alle sfide mondiali più urgenti di natura sociale, economica e ambientale.



Gli SDG hanno validità universale, ovvero tutti i paesi sono chiamati a contribuire al raggiungimento di questi obiettivi in funzione delle proprie capacità. Anche se la realizzazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile è in ultima analisi in capo ai governi, anche le imprese private ricoprono un ruolo sempre più importante nel raggiungimento di questi obiettivi.

Esaminando il rapporto tra gli SDG e le attività di business di Gi Group e il relativo impatto sociale, il nostro CSR Committee ha individuato due obiettivi ai quali intendiamo contribuire direttamente e coerentemente con la nostra Mission: **“Con i nostri servizi vogliamo contribuire da protagonisti e a livello globale all’evoluzione del mercato del lavoro e all’educazione del valore personale e sociale del lavoro”**.

Obiettivo 4: fornire un’educazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.

La nostra risposta all’SDG 4 vuole contribuire al raggiungimento dell’obiettivo:

- attraverso i servizi che mettiamo a disposizione della comunità e del mercato, in particolare attraverso i percorsi di formazione e di sviluppo del personale e la formazione finanziata erogata dalla nostra Learning & Development Practice
- mantenendo l’apprendimento continuo come colonna portante della nostra strategia indirizzata ai dipendenti interni, con crescenti investimenti in iniziative di formazione e tesse alla condizione delle competenze
- offrendo formazione gratuita, attraverso i finanziamenti a disposizione del settore, per i nostri candidati, per i lavoratori e per le persone che si rivolgono alle aziende del Gruppo per trovare o ritrovare la propria strada nel mondo del lavoro
- proponendo il nostro progetto internazionale di volontariato “Destination Work”, e strutturando iniziative locali tese a migliorare l’employability all’interno delle comunità in cui operiamo

Con le nostre attività aziendali e le nostre iniziative di CSR puntiamo a contribuire in particolare all’obiettivo 4.4:

- Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e di adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l’occupazione, un lavoro dignitoso e per l’imprenditorialità

Obiettivo 8: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.

La nostra risposta all’SDG 8 vuole contribuire al raggiungimento dell’obiettivo:

- attraverso l’intera gamma dei nostri servizi, che ha come fine ultimo quello di dare valore al lavoro e centralità alla persona
- con il nostro impegno a migliorare l’employability, in particolare con iniziative mirate alla popolazione giovane e alle persone vulnerabili
- promuovendo la responsabilità come uno dei nostri valori fondanti, con il rispetto assoluto di diritti umani, delle leggi e del principio di concorrenza libera, regolamentata e leale
- creando un mercato del lavoro migliore, sostenendo tutte le norme che offrono maggiore protezione ai lavoratori e assumendo un ruolo attivo nel contrasto alla corruzione e a qualunque forma di abuso o di comportamento illecito

Con le nostre attività aziendali e le nostre iniziative di CSR puntiamo a contribuire in particolare ai seguenti obiettivi:

- 8.5 – entro il 2030 raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e per tutti gli uomini, anche per i giovani e per le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavori di pari valore
- 8.6 – ridurre entro il 2030 la quota di giovani disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di studio o di 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 e l’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

I nostri Stakeholder

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

All'interno del novero dei portatori di interesse abbiamo individuato 4 principali Stakeholder

Dipendenti

Oltre 4.000 dipendenti che sostengono il Gruppo nel raggiungimento dei nostri obiettivi. Le nostre persone sono fortemente coinvolte nei progetti di CSR e condividono il know-how professionale, l'impegno e la motivazione attraverso il loro dovere quotidiano. Siamo orgogliosi di poter affermare che la nostra strategia di CSR è condivisa da tutto il nostro personale.

Candidati e lavoratori

Migliaia di candidati e lavoratori che, ogni giorno, in tutti i paesi in cui operiamo si aspettano un servizio affidabile in grado di offrire loro soluzioni che ne soddisfino i bisogni specifici.

Clienti

Oltre 20.000 aziende che si affidano ogni anno al nostro Gruppo per gestire il loro capitale umano, potendo contare su una vasta gamma di servizi in grado di soddisfare tutte le fasi delle relazioni tra individuo e azienda: ricerca e selezione (fase IN), gestione e sviluppo delle persone (fase BETWEEN) e ricollocazione all'interno o all'esterno dell'organizzazione (fase OUT).

Comunità e ambiente

Le comunità in cui operiamo, rappresentate dalle loro istituzioni e dalle loro associazioni, nonché dalle persone che vivono e lavorano al loro interno. L'ambiente, che tuteliamo attraverso iniziative che preservino e difendano le risorse naturali.

Governance della CSR

In risposta alla costante evoluzione e all'espansione del Gruppo, abbiamo istituito organismi specificamente dedicati alla governance della nostra strategia di CSR, per supportarne la realizzazione e per guidare lo sviluppo di un programma di azioni solido ed efficace.

Organismo di governance della CSR	Responsabilità principali	Membri
GLOBAL STEERING COMMITTEE	Approva gli obiettivi strategici e le attività di implementazione e di gestione del programma di CSR del Gruppo	Global senior management del Gruppo
CSR COMMITTEE	Definisce la strategia e le iniziative di CSR, assicurandone l'allineamento con la strategia del Gruppo; è responsabile della redazione del CSR Report; monitora i KPI connessi alla CSR; valuta gli investimenti necessari per sviluppare i progetti di CSR	<ul style="list-style-type: none"> ■ CEO di Gruppo ■ Funzione Global HR ■ Funzione Global Marketing ■ Funzione Global Public Affairs ■ Rappresentanti di almeno 3 paesi di Gi Group ■ Rappresentanti delle Pratiche Temporary & Permanent e Search & Selection
COUNTRY MANAGER	Responsabili dei flussi di comunicazione all'interno del proprio paese; garantiscono l'implementazione delle attività di CSR a livello locale	Country Manager
CSR TEAM	Monitora l'applicazione del Codice Etico; supervisiona il flusso di informazioni e i piani formativi; riceve e gestisce eventuali segnalazioni di non conformità	<ul style="list-style-type: none"> ■ Funzioni Global Legal e Public Affairs ■ Funzione Global HR ■ Regional Head ■ Rappresentante dei lavoratori
VOLONTARI	Partecipano alle attività di volontariato e contribuiscono alla progettazione e all'esecuzione delle stesse	Dipendenti di Gi Group

Il nostro percorso di CSR

Partendo dalla nostra Mission e dai nostri Valori, abbiamo elaborato una serie di iniziative volte a sviluppare progressivamente la nostra strategia di CSR.

- | | |
|-----------------------|---|
| Aprile 2014 | Pubblicazione e adozione del Codice Etico di Gruppo |
| Giugno 2014 | Insediamiento del CSR Team con l'obiettivo di monitorare l'applicazione e il rispetto del Codice Etico |
| Settembre 2014 | Pubblicazione e adozione della procedura "Adozione del Codice Etico, gestione di richieste, di segnalazioni e di reclami" |
| Gennaio 2015 | Lancio di un'attività comune di volontariato per il 2015 – con l'obiettivo di organizzare progetti locali intesi a promuovere l'employability |
| Aprile 2015 | Pubblicazione del primo CSR Report di Gi Group |
| Ottobre 2015 | Creazione di un nuovo comitato di governance della CSR: CSR Committee, finalizzato a creare e a implementare la strategia CSR di Gruppo |
| Dicembre 2015 | Analisi dei fabbisogni degli Stakeholder: lancio della survey interna per i dipendenti |
| Gennaio 2016 | Analisi dei fabbisogni degli Stakeholder: lancio della survey per le istituzioni e per le associazioni |
| Aprile 2016 | Pubblicazione del CSR Report 2015 di Gi Group |
| Settembre 2016 | Analisi dei fabbisogni degli Stakeholder: lancio della survey interna per i lavoratori somministrati |
| Ottobre 2016 | Sabato 22, Destination Work: la prima edizione di un'attività di volontariato di Gruppo organizzata su scala mondiale. Obiettivo dell'iniziativa: promuovere l'employability nelle comunità |
| Aprile 2017 | Pubblicazione del CSR Report 2016 di Gi Group |
| Aprile 2017 | Certificazione del sistema di gestione di social accountability di Gi Group S.p.A. Italia, secondo lo standard internazionale SA8000®:2014 |
| Maggio 2018 | Pubblicazione del quarto CSR Report di Gi Group e pubblicazione del primo Bilancio SA8000® di Gi Group S.p.A. |
| Settembre 2018 | Certificazione del sistema di gestione ambientale per l'immobile della sede di Milano sulla base dei requisiti UNI EN ISO 14001:2015 |
| Novembre 2019 | Pubblicazione del CSR Report 2018 di Gi Group |

Risultati relativi al piano d'azione per il 2018

Nel 2017 abbiamo definito le principali aree di interesse per la strategia CSR del 2018. Così facendo, abbiamo tenuto conto dei risultati di Gi Group Energy Matrix (il nostro sondaggio globale del personale), un sondaggio interno che riguarda specificamente le iniziative CSR, guardando anche all'imminente 20° anniversario di Gi Group.

Riportiamo sinteticamente le priorità poste per il 2018 e le iniziative attraverso le quali sono state sviluppate.

Destination Work

Anche nel 2018 numerosi paesi hanno partecipato alla realizzazione del nostro progetto globale di volontariato, teso a migliorare l'employability delle persone nelle comunità locali in cui operiamo. 235 dipendenti hanno messo a disposizione 945 ore del proprio tempo a beneficio di più di 2.100 persone.

Potenziare strumenti e iniziative di e-learning

Abbiamo migliorato l'utilizzo degli strumenti di e-learning per promuovere lo sviluppo delle competenze e la condivisione delle conoscenze, come approfondito nel capitolo relativo. Nuovi contenuti digitali sono stati sviluppati sia per supportare la formazione a livello locale e a livello global, sia per i dipendenti che per i lavoratori, approfondendo technicality specifiche così come supportando, ad esempio, il processo di onboarding global tramite il modulo "Welcome Onboard".

Migliorare la work-life balance

Come approfondito nel capitolo relativo, nel corso del 2018 il progetto di introduzione dell'istituto dello smart working ha preso l'avvio in numerosi paesi ed è destinato a svilupparsi ulteriormente nel 2019, in risposta alle esigenze di miglioramento della work-life balance dei nostri dipendenti.

Trasformazione digitale

Nel 2018 abbiamo lavorato per migliorare le tecnologie a disposizione dei nostri dipendenti e dei lavoratori, nell'ottica di una crescente semplificazione dei processi di gestione del nostro settore, attraverso l'utilizzo di portali di interfaccia tra le parti o di canali innovativi di recruiting e di candidate management. Abbiamo parimenti proposto iniziative di formazione per sensibilizzare i nostri collaboratori e migliorare le loro competenze nel campo delle nuove tecnologie che interessano il mercato del lavoro.

Sport e lavoro

Abbiamo promosso il collegamento tra sport e lavoro, in particolare attraverso l'attività di Pasquale Gravina, Group Strategic Development Director di Gi Group Italia ed ex atleta che ha conquistato in carriera 34 titoli, 13 dei quali con la Nazionale italiana di pallavolo, e dal 2005 presta la propria esperienza per introdurre il modello sportivo in altri campi in qualità di formatore e di manager. La sua attività di divulgazione si è rivolta sia agli studenti che ai top manager. Nelle scuole ha tenuto seminari dove ha parlato di valori, di spirito di squadra, di determinazione, di resilienza, incoraggiando la platea di giovani ad allenarsi ogni giorno per avere successo, non solo nello sport. Insieme a Intoo, Pasquale Gravina ha condotto una serie di workshop dedicati alle aziende, dal titolo "Preparati al successo: le 5 top skill per affrontare il cambiamento", ospitati da Toyota Italia a Roma e da Coca-Cola HBC Italia a Sesto San Giovanni (Milano). Durante gli incontri si è discusso dei cambiamenti dei ruoli e delle competenze richieste dal mercato del lavoro, come individuare e





colmare i propri gap focalizzandosi sulle 5 top skill che caratterizzano l'employability con una doppia chiave di lettura: quella del business e quella dello sport.

Inoltre, come segnalato nella sezione dedicata ai progetti speciali di formazione, grazie alla collaborazione con Fondazione Milan, abbiamo partecipato al progetto **Sport for Change** rivolto ai giovani svantaggiati a rischio di abbandono scolastico.

Ambiente

L'obiettivo definito per l'area ambientale è stato raggiunto, grazie all'implementazione, sul Palazzo del Lavoro di Milano, di un sistema di gestione ambiente conforme alla norma ISO 14001:2015, che si è andato a sommare alla realizzazione delle diverse iniziative locali dedicate al contenimento degli impatti.

Obiettivi di CSR

All'interno del piano di sviluppo tracciato per il 2019 abbiamo individuato 5 priorità che rappresentano la risposta a due tipi di sollecitazioni: quelle emerse dal processo di engagement interno condotto attraverso la Energy Matrix, e quelle lanciate dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

- **Revisione del Codice Etico:** dopo le iniziative NEXT20 e le riflessioni maturate nel ventennale di Gi Group, procederemo a una revisione dei nostri Valori e del nostro Codice Etico per assicurarci che siano in linea con l'evoluzione della nostra organizzazione e dei nostri obiettivi futuri
- **Revisione della Matrice di Materialità:** nel 2019 inizieremo a il processo di revisione della Matrice di Materialità che relaziona le priorità di Gi Group, in termini di CSR, con quelle degli Stakeholder (principalmente dipendenti, lavoratori, candidati, istituzioni)
- **Coinvolgimento e benessere del personale:** proseguiamo lo sviluppo di strumenti e di iniziative tesi a migliorare la collaborazione interna e la condivisione delle competenze, potenziando i programmi di smart working nei diversi paesi in cui siamo presenti
- **Ambiente:** nel 2019 ci impegneremo per l'estensione della certificazione ambiente corporate ad altre società del Gruppo presenti all'interno del Palazzo del Lavoro Gi Group a Milano. Inoltre, promuoveremo delle iniziative atte a raccogliere dati specifici sui consumi energetici al fine di sviluppare azioni di sensibilizzazione o politiche di gestione delle risorse energetiche che permettano progressivamente di ridurre il consumo
- **Diversità e inclusione:** promuoveremo iniziative interne volte a sensibilizzare i nostri dipendenti sul tema "diversità e inclusione"



Group
YOUR JOB, OUR WORK

Piazza IV Novembre, 5
20124 Milano
Tel +39 02.444111
Fax +39 02.66807343

www.gigroup.com

