



REPORT CSR 2014



Group
YOUR JOB, OUR WORK



CARO STAKEHOLDER,

negli ultimi anni Gi Group ha compiuto uno sfidante percorso verso la creazione di un gruppo multinazionale che ci vede oggi responsabili del lavoro di **oltre 2.400 Dipendenti diretti, attraverso un network di 600 filiali in collaborazione con 12.000 aziende clienti in più di 40 Paesi (presenza diretta e indiretta).**

Occuparsi di lavoro, curarsi dell'importanza che esso ha per le persone, per le aziende e per la Comunità in cui operiamo è la nostra Mission che così esprimiamo: **contribuire da protagonisti e a livello globale, all'evoluzione del mercato del lavoro e all'educazione al valore personale e sociale del lavoro.**

Un altro importante passo del nostro processo di evoluzione a multinazionale è rappresentato dall'avvio e dall'implementazione del **progetto di Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR)** con il quale attiviamo formalmente impegni concreti e misurabili volti a rispondere ai needs dei nostri Stakeholder.

Nel primo CSR Report Internazionale di Gi Group viene raccontato l'intero percorso di sviluppo del progetto di Responsabilità Sociale: la creazione di un Codice Etico internazionale, l'individuazione degli Stakeholder, l'attivazione di iniziative nei principali Paesi in cui il gruppo è presente direttamente, gli organi di governance della CSR, la scelta di alcuni indicatori chiave di misurazione delle iniziative ed infine la proposta e gli impegni per il futuro.

La realizzazione del progetto di Responsabilità Sociale e del primo CSR Report sta già contribuendo a far evolvere la struttura organizzativa del Gruppo, i processi, i canali di comunicazione interni ed esterni e la tecnologia.

Allo stesso tempo sta consentendo di rinnovare la consapevolezza in ciascuno dei Dipendenti e collaboratori di Gi Group sull'importanza della Mission aziendale e su come ogni giorno, attraverso l'attività quotidiana, la Mission divenga mezzo per creare valore per la Comunità e tutti gli Stakeholder.

La pubblicazione del primo CSR Report Internazionale di Gi Group rappresenta pertanto un momento significativo a testimonianza della nostra maturazione; rappresenta per tutti noi un'occasione privilegiata per una presa di coscienza e allo stesso tempo è il rilancio di nuove sfide che affronteremo con lo stesso spirito e lo stesso entusiasmo che ci contraddistingue sin dall'inizio.

Con grande piacere Vi invito dunque alla lettura di questo documento.

Stefano Colli-Lanzi
CEO Gi Group



INDICE

CHI SIAMO	6
La storia	8
Gi Group nel mondo	10
CSR E CODICE ETICO	17
Mission aziendale e valori fondanti di Gi Group	18
Identificazione degli Stakeholder e i Principi Generali	22
Il Codice Etico	28
Organismi di governance della CSR	30
IL PERCORSO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	32
Progetti e iniziative di responsabilità sociale nei paesi in cui opera Gi Group	34
Processo di sviluppo dei Dipendenti	36
Focus sull'Italia	42
Focus sul Regno Unito	58
INDICATORI CSR	73
GLI OBIETTIVI	91
Piani di azione di miglioramento	92

CHI SIAMO

Il Gruppo è attivo, a livello globale, nei seguenti campi: Lavoro Temporaneo e Permanent Staffing, Ricerca e Selezione, Consulenza HR, Formazione, Supporto alla Ricollocazione, altri servizi (Outsourcing, HR Administration, Field Marketing, Executive Search). Grazie al lavoro di 2.400 Dipendenti diretti e di oltre 600 filiali, nel 2014 il Gruppo ha servito 12.000 aziende, sviluppando un fatturato di 1 miliardo e 350 milioni di Euro. Tramite presenza diretta e accordi di partnership, Gi Group è presente in oltre 40 paesi in Europa, America, Asia e Africa.

**GI GROUP È LA PRIMA
MULTINAZIONALE
ITALIANA DEL LAVORO,
UNA DELLE PRINCIPALI
REALTÀ, A LIVELLO
MONDIALE, NEI SERVIZI
DEDICATI ALLO SVILUPPO
DEL MERCATO DEL
LAVORO.**



LA STORIA

1998

Nasce Générale Industrielle.

2005

Il Gruppo entra nel settore dell'outplacement (DBM Italia).

2008

Générale Industrielle e WorkNet si fondono in un unico brand:

Gi Group, la più grande agenzia per il lavoro italiana attiva nei campi della somministrazione, ricerca e selezione, formazione, outplacement, insourcing e outsourcing, consulenza HR, e payroll.

Il programma di espansione continua con: Cina e Hong Kong, Francia, Brasile, Spagna e India.

2004

Acquisizione di Worknet, l'agenzia per il lavoro del Gruppo Fiat.

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

2007

Il Gruppo inizia il processo di internazionalizzazione effettuando acquisizioni in Germania e Polonia.

2010

Gi Group entra a far parte di CIETT, la confederazione internazionale delle agenzie per il lavoro, in qualità di Global Corporate Member.

2011

Gi Group acquisisce un'importante realtà nel Regno Unito ed inizia a operare in Europa orientale.

Il 1° dicembre 2011 DBM Italia cambia nome e diventa INTOO.

2012

Nel 2012 Asset Management, società specializzata nella formazione manageriale e nei sistemi di sviluppo del personale, diventa parte di Gi Group.

Continua il percorso di internalizzazione con la presenza in Asia (Cina, Russia e India) e America (Brasile).

2014

Grazie ad accordi di partnership, Gi Group allarga la propria presenza in oltre 40 paesi in Europa, America, Africa e Asia.

2013

La practice dell'HR Consulting di Gi Group diventa internazionale e viene unificata sotto un unico brand, quello di OD&M Consulting. Inizia il processo di rebranding della practice della ricerca e selezione middle, che nel 2013 è stata unificata sotto un unico marchio, Wyser.

GI GROUP NEL MONDO

LAVORO TEMPORANEO E PERMANENT STAFFING	GI GROUP
RICERCA E SELEZIONE	WYSER, ELIXIR, E4U
CONSULENZA HR E FORMAZIONE	OD&M CONSULTING
SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE	INTOO
ALTRI SERVIZI	EXECUTIVE SEARCH, HR ADMINISTRATION, FIELD MARKETING, OUTSOURCING

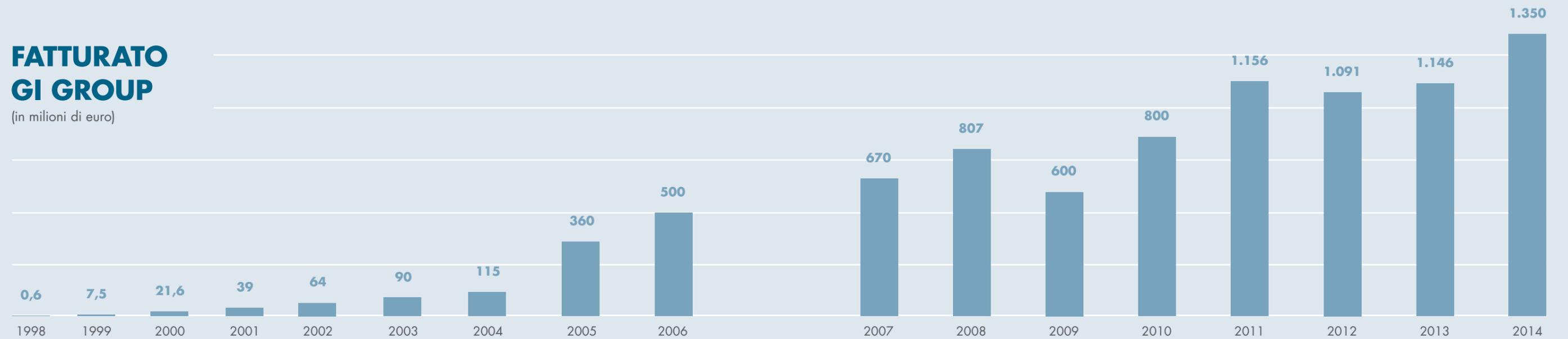
PRESENZA DIRETTA

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



FATTURATO GI GROUP

(in milioni di euro)





VENGONO PRESENTATI I BRAND ATTRAVERSO CUI GI GROUP EROGA I PROPRI SERVIZI

LAVORO TEMPORANEO E PERMANENT STAFFING

L'attività di **temporary e permanent staffing** è il core business del gruppo, ed è veicolata a livello mondiale attraverso il brand Gi Group. Con il servizio di temporary e permanent staffing, Gi Group è in grado di offrire sia **servizi di ricerca di personale ad alto valore aggiunto**, dove è importante il know-how e la consulenza della filiale radicata localmente, sia **grandi progetti di somministrazione da sviluppare in ambito nazionale ed internazionale**, per i quali Gi Group ha creato apposite Divisioni Specializzate.

www.gigroup.com



RICERCA E SELEZIONE

L'attività di **ricerca e selezione** è veicolata nel mondo attraverso Wyser, società specializzata nella ricerca e selezione di profili di middle e senior management.

La value proposition di Wyser si basa su cinque keystone strategici:

- un approccio consulenziale al recruitment, tramite l'identificazione delle specifiche esigenze delle aziende clienti, e il disegno e la successiva implementazione di soluzioni ad hoc;
- la specializzazione per famiglie professionali, che permette di disporre di un know how approfondito e in costante evoluzione negli ambiti Sales & Marketing, Technical & Engineering e Contabilità;
- una metodologia strutturata e progettuale con cui costruisce partnership di ampio spettro con clienti sia nazionali che internazionali;
- una politica di candidate management fortemente orientata allo sviluppo e alla crescita della persona, nonché alla partnership duratura con i Candidati stessi;
- la presenza internazionale.

www.wyser.it



CONSULENZA HR E FORMAZIONE

Attraverso OD&M Consulting, Gi Group offre **servizi di consulenza HR per la gestione e lo sviluppo delle persone**.

Tra i servizi offerti:

- Reward & Performance;
- People Development;
- Trust & Engagement;
- Organization Design;
- HR Function Development;
- Research & Innovation.

www.odmconsulting.com



SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE

Intoo è la società specializzata di Gi Group che affianca le aziende nella gestione dei processi di ristrutturazione e ridimensionamento, fornendo **servizi per la ricollocazione professionale (outplacement)**. L'attività di outplacement, volta alla riqualificazione delle risorse, è alla base della volontà di favorire transizioni di carriera che realizzino le aspettative e i bisogni individuali. Lo sviluppo delle competenze individuali e l'ampliamento delle prospettive personali nel mondo lavorativo sono all'origine di una filosofia che considera le persone quali risorse da valorizzare.

In Italia Gi Group fornisce il servizio di ricollocazione professionale attraverso INTOO società numero uno del mercato. INTOO fa parte di Career Star Group, network globale nei servizi di ricollocazione professionale e oggi presente in oltre 70 Paesi con più di 770 uffici e oltre 1.800 consulenti.

www.intoo.it
www.careerstargroup.com

ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA INTERNAZIONALE A CUI GI GROUP È ISCRITTA



CIETT

Gi Group fa parte di CIETT come Global Corporate Member.

Fondata nel 1967, Ciett promuove il ruolo fondamentale che le agenzie per il lavoro svolgono per le organizzazioni, gli enti pubblici e i privati.

Rappresenta 137.000 società (203.500 filiali), impiega 624.500 (personale interno) e più di 11,5 milioni di lavoratori temporanei, su una media giornaliera (full time equivalents), e circa 36 milioni su base annua (headcounts) in Europa.



EUROCIETT

Eurociett è la Confederazione Europea delle Agenzie per il Lavoro; è la voce autorevole che rappresenta gli interessi comuni delle agenzie per il lavoro in Europa.

Eurociett riunisce 30 federazioni nazionali dell'industria delle agenzie di collocamento private in Europa e 7 delle più grandi agenzie per il lavoro, multinazionali, in tutto il mondo.



GLOBAL APPRENTICESHIPS NETWORK

GLOBAL APPRENTICE NETWORK

Il **GAN** è una rete dinamica di imprese, organizzazioni imprenditoriali e associazioni che cooperano a livello internazionale e si confrontano sulle migliori pratiche, per sostenere l'occupabilità dei giovani e lo sviluppo delle loro competenze attraverso percorsi formativi basati sul lavoro.

Gi Group è Ambassador for Apprenticeship per l'Italia.

I membri del GAN si impegnano a seguire tre semplici principi:

- rafforzare l'impegno e la visibilità del personale delle società impegnate nella formazione degli apprendisti e contratti di formazione, come parte delle strategie di sviluppo delle risorse umane;
- condividere eccellenti pratiche

in materia di formazione degli apprendisti, stage, tutoraggio e formazione on-the-job;

- incentivare una rete di aziende impegnate, a livello globale e locale, a sostenere efficaci programmi e partnership per la divulgazione dell'impegno e la cooperazione internazionale.

CSR E CODICE ETICO



MISSION AZIENDALE E VALORI FONDANTI DI GI GROUP

LA MISSION DI GI GROUP È

“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.”

Partendo dalla Mission sono stati ricavati i 6 Valori fondanti del Gruppo, adottati da tutte le società a livello internazionale, che forniscono una guida al comportamento di tutte le persone che collaborano allo sviluppo di Gi Group.

I Valori sono:

- il lavoro;
- la responsabilità;
- l’attenzione;
- l’economicità;
- l’apprendimento continuo e l’innovazione;
- lo spirito di squadra.



IL LAVORO

Gi Group concepisce il lavoro come un mezzo per la realizzazione della persona e dei suoi desideri e come partecipazione alla costruzione di un Bene più grande che possa durare per il futuro: per questo l’opera di Gi Group è finalizzata alla realizzazione di opportunità di lavoro che permettano alle persone di creare un futuro adeguato alle proprie aspettative ed esigenze, nel rispetto dei principi di uguaglianza, imparzialità, tutela della dignità e sicurezza della persona, e contro ogni forma di discriminazione e illegalità, e che permettano alle aziende di poter scegliere, sviluppare e gestire i migliori Candidati in base alle proprie necessità.

“Noi, 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 RESPONSABILITÀ

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

È altresì consapevole che il Bene che vuole costruire attraverso i suoi sforzi quotidiani ricade sotto la responsabilità individuale dei componenti dell’azienda. Le aziende del Gruppo e ogni loro Dipendente o individuo che operi per conto delle medesime, sono perciò chiamati ad un’assunzione di responsabilità che li porti ad agire consapevolmente nel rispetto:

- dei diritti umani universalmente riconosciuti, salvaguardandoli attivamente;
- delle leggi dei Paesi in cui il Gruppo è presente, contrastando gli abusi e la corruzione in ogni sua forma;
- delle norme che salvaguardano la salute e la sicurezza sul lavoro, propagandone la cultura adottando le più efficaci misure di prevenzione;
- dell’ambiente, sostenendo le iniziative, tecnologie e prassi più avanzate che puntino a preservarlo.



L'ATTENZIONE

Gi Group incoraggia i propri Dipendenti e i propri rappresentanti a svolgere la propria missione lavorativa, ponendovi la massima cura e attenzione: il lavoro deve essere fatto bene, per sé stessi e per coloro cui è destinato. In tale contesto, il principio ispiratore dell'attività di Gi Group è rappresentato dalla qualità del servizio, incarnata in un forte orientamento bipartito e complementare verso:

- **i clienti**, siano essi Aziende o Candidati: per soddisfarne i bisogni specifici con strumenti e servizi ad hoc, offrendo soluzioni vere, mirate, durature e che creino valore;
- **la persona**: per rinsaldare il riconoscimento del suo valore e la consapevolezza della grande importanza che il lavoro ha per essa, accogliendola e prendendosene cura, con la convinzione che l'Azienda possa avere un ruolo educativo nella vita delle persone.

La capacità di un'azienda di far perdurare positivamente le sue condizioni di equilibrio e di performance nel mercato è un vincolo irrinunciabile per una sana attività d'impresa.



L'ECONOMICITÀ

Gi Group ritiene che la capacità di un'azienda di far perdurare positivamente le sue condizioni di equilibrio e di performance nel mercato sia un vincolo irrinunciabile per una sana attività d'impresa e per la realizzazione dei bisogni e delle finalità degli Stakeholder. Essa deve coniugare la continuità aziendale con l'eccellenza del servizio e non deve essere intesa come fine ultimo dell'attività, bensì come un mezzo per la promozione dell'Organizzazione, dei suoi Dipendenti e del tessuto economico e sociale in cui l'Impresa si inserisce, e va perseguita nel massimo rispetto delle leggi e secondo il principio di libera, regolata e leale concorrenza.



L'APPRENDIMENTO CONTINUO E L'INNOVAZIONE

Gi Group è convinta che l'apprendimento continuo e l'applicazione appropriata di miglioramenti e innovazioni rappresentino condizioni necessarie per svolgere al meglio il lavoro e sostenere la continuità aziendale, creando nuove soluzioni in grado di rispondere all'evoluzione e mutevolezza delle condizioni economiche e sociali a favore di tutti gli Stakeholder.

Le persone di Gi Group sentono infatti di essere al servizio della realtà che le circonda e non il contrario, e per questo si mettono a disposizione di Lavoratori, Candidati, Aziende ed Istituzioni, condividendo il solido know-how aziendale, sia per mezzo della loro quotidiana professionalità che tramite appositi canali di divulgazione e formazione. Gi Group si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management e dei Dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale.



LO SPIRITO DI SQUADRA

Gi Group ritiene che le persone costituiscano una risorsa fondamentale per un'Organizzazione basata sull'interdipendenza, e che solo il lavoro di squadra e il pieno coinvolgimento verso la Mission aziendale possano permettere il raggiungimento. Percepire valori, Mission e indicazioni aziendali come coerenti con la propria visione del lavoro significa, per la persona, passare da passività a proattività: tutti in Gi Group sono chiamati a instaurare un rapporto dialettico con colleghi e superiori, per confrontarsi sulle condizioni di lavoro e per portare alla luce proposte di miglioramento dei prodotti e processi aziendali che creino valore per tutte le parti interessate. Lo scambio dialettico deve infatti caratterizzare non solo i rapporti tra colleghi, ma anche la relazione con gli altri Stakeholder, per mantenere un clima di rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno e per garantire una crescita congiunta.

IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

GI GROUP HA IMPOSTATO IL SUO PERCORSO DI CRESCITA E DI COSTRUZIONE DI UN'ORGANIZZAZIONE MULTINAZIONALE AVENDO SEMPRE PRESENTE CHE LO SVILUPPO DEBBA CONIUGARSI CON LA RESPONSABILITÀ AZIENDALE E CON LA SOSTENIBILITÀ, E AVENDO COME PRIORITÀ LA SODDISFAZIONE DELLE ESIGENZE DI TUTTI GLI STAKEHOLDER.

Sono considerati Stakeholder quelle categorie di individui, gruppi o Istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione di Gi Group o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento.

I portatori di interesse verso i quali Gi Group ha deciso di focalizzare la propria attenzione sono:

DIPENDENTI

Le attività e le organizzazioni funzionano meglio quando mettono al centro del loro lavoro l'impegno, il potenziale, la creatività e le capacità dei propri Dipendenti. L'azienda del 21° secolo deve avere strategie e politiche in grado di sviluppare un ambiente di lavoro agile in grado di evolvere nel tempo per soddisfare i mutevoli bisogni dei propri collaboratori.

CANDIDATI

Come prima multinazionale italiana del lavoro, Gi Group offre i propri servizi a migliaia di Candidati ogni giorno. Accettare in maniera responsabile la fiducia dei Candidati significa proporre soluzioni coerenti ed adeguate alle aspettative di ogni persona. Strutturare processi orientati all'eccellenza e alla qualità, agire con professionalità, impegno ed entusiasmo significa rispondere a un bisogno, quindi creare valore.

LAVORATORI

Ogni anno Gi Group, attraverso l'erogazione dei propri servizi, **trova lavoro a più di 67.000 persone**. Creare e offrire nuove opportunità, prendersi cura della qualità dell'attività professionale dei propri Lavoratori significa migliorare la qualità della loro vita.

CLIENTI

Gi Group offre ogni anno i propri servizi **a più di 12.000 aziende**, proponendosi come interlocutore privilegiato nella gestione di un asset fondamentale per ogni organizzazione: la selezione, gestione e lo sviluppo delle proprie persone. Gli sforzi di erogare servizi sempre più qualificati e di contribuire allo sviluppo sano e competitivo dei propri clienti nasce dalla profonda stima per l'impresa come strumento fondamentale per lo sviluppo della società.

COMUNITÀ E AMBIENTE

Le aziende socialmente responsabili investono nelle loro Comunità. Queste azioni non si limitano ad una donazione in beneficenza, ma comprendono tutte le iniziative volte a fornire un contributo in termini di tempo, competenze, denaro e know-how. Prendersi cura dell'ambiente naturale significa svolgere le proprie attività professionali nel rispetto delle seguenti aree: cambiamento climatico, gestione, rispetto ed efficienza nelle risorse, biodiversità e preservazione del capitale naturale.

Nel corso dell'anno 2014 l'attenzione si è focalizzata nel costruire una matrice che prenda in considerazione ogni Stakeholder e ne evidenzi le principali aspettative – ponendosi l'obiettivo di assumersi la responsabilità di contribuire a soddisfarle.

Nel fare ciò Gi Group si è posta l'obiettivo di essere concreta, di specificare e dettagliare quale iniziative rappresentino una risposta alle aspettative emerse e di ricavare degli indicatori che restituiscano la bontà delle attività svolte o delle aree di miglioramento sulle quali concentrarsi.

I PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEGLI STAKEHOLDER

I 7 Principi generali di condotta hanno l'obiettivo di fornire una chiara indicazione di come Gi Group intende relazionarsi con i propri Stakeholder e di incrementare la responsabilità individuale e il senso etico di ogni persona che opera per il Gruppo.

I Principi generali di condotta di Gi Group sono:

- legalità;
- imparzialità;
- riservatezza;
- onestà;
- trasparenza;
- sostenibilità;
- sicurezza.



LEGALITÀ

Gi Group opera con le Autorità e le Istituzioni pubbliche e tutti gli altri Stakeholder nell'osservanza delle leggi vigenti negli Stati in cui è presente – sulla base di condotte ispirate ai principi di trasparenza e correttezza dei rapporti contrattuali –, impegnandosi a sostenere:

- la libertà di associazione dei Lavoratori e il diritto alla contrattazione collettiva;
- l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio, nonché l'abolizione effettiva del lavoro infantile;
- l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione;
- il rispetto di tutte le normative che regolano il mercato del lavoro, in merito a procedure disciplinari, orari di lavoro e retribuzione, salute e sicurezza sul posto di lavoro;
- la lotta alla corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti. In particolare, è fatto espresso divieto a tutti gli esponenti aziendali di intrattenere con la Pubblica Amministrazione indebiti rapporti, che comprendano lo scambio di denaro, favori o regalie, la perpetrazione di pressioni, il rilascio di dichiarazioni mendaci, o qualsivoglia altro comportamento fraudolento che contravvenga le leggi, ancorché attuato nell'errato convincimento di perseguire interessi e obiettivi della Società.



IMPARZIALITÀ

Gi Group fonda la propria azione sul principio di imparzialità, al fine di mantenere un costante bilanciamento tra gli interessi particolari e generali del singolo e dell'Azienda, di ogni Utente, Cliente e Fornitore.

Il principio di imparzialità sorregge in particolare la condotta di tutti coloro che operano all'interno e per conto di Gi Group:

- nel rapporto con i Dipendenti, i Candidati e i Lavoratori, laddove la selezione, assunzione, formazione, retribuzione e gestione delle risorse umane deve basarsi esclusivamente su criteri di merito e di competenza, evitando di operare qualsiasi tipo di discriminazione, sia essa basata ad esempio su identità di genere, religione, origini nazionali o etniche, background culturale o sociale, disabilità o malattia, orientamento sessuale, età, stato civile oppure opinioni politiche;
- nel trattamento delle Persone, rispetto alle quali non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità;
- nel rapporto con i Clienti, al fine di poter fornire servizi sempre più qualitativi, tenendo conto della loro peculiarità;
- nel rapporto con i Fornitori, dove Gi Group non intende precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti per competere, la possibilità di concorrere alla stipulazione di contratti, contrastando per altro prassi commerciali che inducano il Fornitore a sottoscrivere un contratto a lui sfavorevole.



RISERVATEZZA

Gi Group tutela la privacy di tutti gli Stakeholder e la riservatezza delle informazioni e dei dati personali in suo possesso: tutte le operazioni di raccolta, archiviazione e trattamento dei dati personali possono essere effettuate solo da incaricati espressamente autorizzati al trattamento, che operano sotto la diretta autorità del titolare o del responsabile, e che sono tenuti a non utilizzare alcuna informazione per scopi non connessi con l'esercizio dell'attività aziendale.

Considerata la delicatezza delle informazioni e dei documenti trattati (tra i quali CV e buste paga, contratti commerciali e di lavoro, indagini di clima, attività di head hunting, processi di outplacement, ...), tutti coloro che operano all'interno e per conto di Gi Group si impegnano a rispettare le più strette procedure di privacy a tutela del lavoratore, dell'azienda cliente e degli altri Stakeholder interessati.

Gi Group sostiene che l'onestà sia una condizione indispensabile per ottenere credibilità e per instaurare con tutti gli Stakeholder rapporti di fiducia.

ONESTÀ

Gi Group sostiene che l'onestà sia una condizione indispensabile per ottenere credibilità e per instaurare con tutti gli Stakeholder rapporti di fiducia, che permettano di migliorare il funzionamento, l'immagine e la reputazione del settore. La correttezza e la buona gestione negli affari deve permeare l'operato degli esponenti aziendali a tutti i livelli, all'esterno e all'interno dell'Impresa:

- secondo una concezione del mercato fondata sul rispetto delle persone, sulla libera iniziativa e sulla competizione regolata, in funzione di risultati e benefici di interesse reciproco e per l'intera collettività;
- agendo sempre nel rispetto non solo della proprietà fisica dell'azienda, ma anche di quella commerciale ed intellettuale, ovvero evitando categoricamente di appropriarsi di qualsivoglia bene, dato o rapporto professionale con Candidati, Lavoratori e clienti, che rappresentano un patrimonio aziendale e come tali vanno gestiti, anche al fine di garantire una corretta erogazione del servizio.



TRASPARENZA

Gi Group si conforma, nell'agire, nel comunicare e nell'informare, al principio di trasparenza, che rappresenta un elemento decisivo per ottenere affidabilità nei confronti degli Stakeholder interni ed esterni. La trasparenza rappresenta un principio di condotta in particolare:

- rispetto alla gestione aziendale e ai rapporti contrattuali – siano essi con aziende, clienti, fornitori, Candidati e Lavoratori –, che devono essere equi, chiari e verificabili;
- rispetto ai costi dei servizi offerti, che devono essere chiaramente espressi e che, per quanto connesso alla ricerca e inserimento lavorativo, non devono essere in nessun modo applicati a Candidati e Lavoratori;
- rispetto alla comunicazione di informazioni sull'azienda verso l'esterno, che parimenti deve essere veritiera, semplice, comprensibile, tempestiva e accessibile a tutti.



SOSTENIBILITÀ

Gi Group sviluppa la sua attività nel rispetto di tutte le leggi e le normative vigenti espresse a tutela dell'Ambiente, con la consapevolezza che tutte le aziende, indipendentemente dal loro core business, sono chiamate a implementare buone prassi di consumo che garantiscano un ottimale equilibrio tra l'utilizzo di risorse naturali e rigenerazione delle medesime.

Il Gruppo, nell'analisi dell'impatto ambientale della propria attività, tiene conto e monitora i consumi energetici, di carburante della flotta aziendale e del materiale di consumo e sensibilizza Dipendenti e fornitori ad operare secondo il medesimo principio.



SICUREZZA

Gi Group si impegna ad ottemperare a tutti gli obblighi di legge in materia di igiene, salute e sicurezza, a partire da un'accurata valutazione dei rischi, al fine di promuovere l'effettiva sicurezza sul luogo di lavoro, in particolare per Dipendenti e Lavoratori temporanei. A costoro viene richiesto non solo di porre la massima attenzione al rispetto delle norme e di attenersi scrupolosamente alle specifiche procedure di lavoro previste per la propria mansione, ma di assumersi altresì l'impegno di influenzare proattivamente i colleghi sui comportamenti sicuri da tenere, agendo come divulgatori della cultura della sicurezza sul lavoro. Questo per Gi Group significa tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità, intervenendo per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori e proibendo senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica e morale, molestie o episodi di mobbing.

IL CODICE ETICO

IL CODICE ETICO DI GI GROUP È COMPOSTO DALLE SEGUENTI SEZIONI:

- **PREMESSA, CHE COMPRENDE LE FONTI, LE FINALITÀ E IL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO;**
- **MISSION AZIENDALE E VALORI FONDANTI DEL GRUPPO;**
- **PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA NELLA RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER;**
- **ATTUAZIONE E CONTROLLO, CHE COMPRENDE LA DEFINIZIONE DEI DESTINATARI DEL CODICE ETICO E I PROCESSI DI DIVULGAZIONE, CONOSCENZA, APPLICAZIONE E CONTROLLO.**

Il punto di riferimento di tutto il sistema di CSR è rappresentato dal Codice Etico che, da un lato, si rifà direttamente alla Mission di Gi Group e, dall'altro, si allinea con i più importanti e diffusi documenti emanati da Istituzioni e Organizzazioni internazionali e di settore.

Le fonti del Codice Etico di Gi Group sono:

- la Mission di Gruppo;
- le linee guida tracciate dalle Nazioni Unite nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo;
- la Dichiarazione dell'International Labour Organization sui principi e diritti fondamentali nel lavoro;
- i dieci principi Global Compact riguardo a Diritti Umani, Lavoro, Ambiente e Anti-corruzione;
- il Codice di Condotta CIETT, cui Gi Group aderisce in qualità di Global Corporate Member.

Il Codice Etico esprime l'insieme dei Valori e dei Principi che Gi Group ha deciso di adottare nello svolgimento della propria attività e nel rapporto con tutti i propri interlocutori (Stakeholder) e rappresenta parte integrante dell'assetto di Corporate Governance di Gi Group.

Il documento, emanato dalla Capogruppo nel mese di aprile 2014 e valido per tutte le Società del Network che lo hanno condiviso e adottato nel corso dell'anno, è stato pubblicizzato internamente ed esternamente con le più opportune azioni di diffusione e formazione.

In particolare, per lo Stakeholder Dipendenti – ad iniziare da amministratori e manager e comprendendo anche i collaboratori – il Codice Etico rappresenta un punto di riferimento vincolante cui rivolgersi per orientare il lavoro quotidiano, le azioni e le relazioni interpersonali all'interno dell'Impresa e nei confronti della società e del mercato: in nessun caso, la convinzione di perseguire gli interessi e gli obiettivi della Società di appartenenza può legittimare la violazione delle norme del Codice Etico, che prevale su qualunque regolamento interno, procedura o rapporto contrattuale che dovesse eventualmente confliggere con esso.

Il Codice Etico deve rappresentare un punto di riferimento vincolante cui rivolgersi per orientare il lavoro quotidiano.

Le sue linee guida e i principi contenuti plasmano ogni eventuale codice di secondo livello, ogni ulteriore regolamento o policy, espresso dalle singole Società del Gruppo, in risposta ai requisiti cogenti che regolano le attività delle diverse Country, per dettagliare i diversi aspetti del business e delle relazioni aziendali.

Il Codice Etico di Gruppo, che come detto rappresenta l'insieme dei valori a cui deve orientarsi l'agire delle aziende del Gruppo, è stato diffuso sulla intranet aziendale nel mese di aprile 2014.

La pubblicazione del documento è stata accompagnata da una comunicazione del CEO di Gruppo rivolta a tutto il personale.

Nei mesi successivi alla pubblicazione del documento è stato nominato il CSR Team, che ha come compiti principali quello di vigilare sull'applicazione del Codice Etico e sulla informazione e formazione di tutti gli Stakeholder dell'azienda e proporre l'eventuale aggiornamento del Codice Etico a seguito di cambiamenti legislativi o organizzativi.

Nel corso della prima riunione del mese di luglio 2014 il CSR team si è dotato di un proprio regolamento.

IL COMPLETAMENTO DEL PROCESSO DI ADOZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO IN TUTTE LE SOCIETÀ DEL GRUPPO E IN TUTTI I PAESI IN CUI ESSO OPERA HA COMPORTATO LE SEGUENTI ATTIVITÀ:

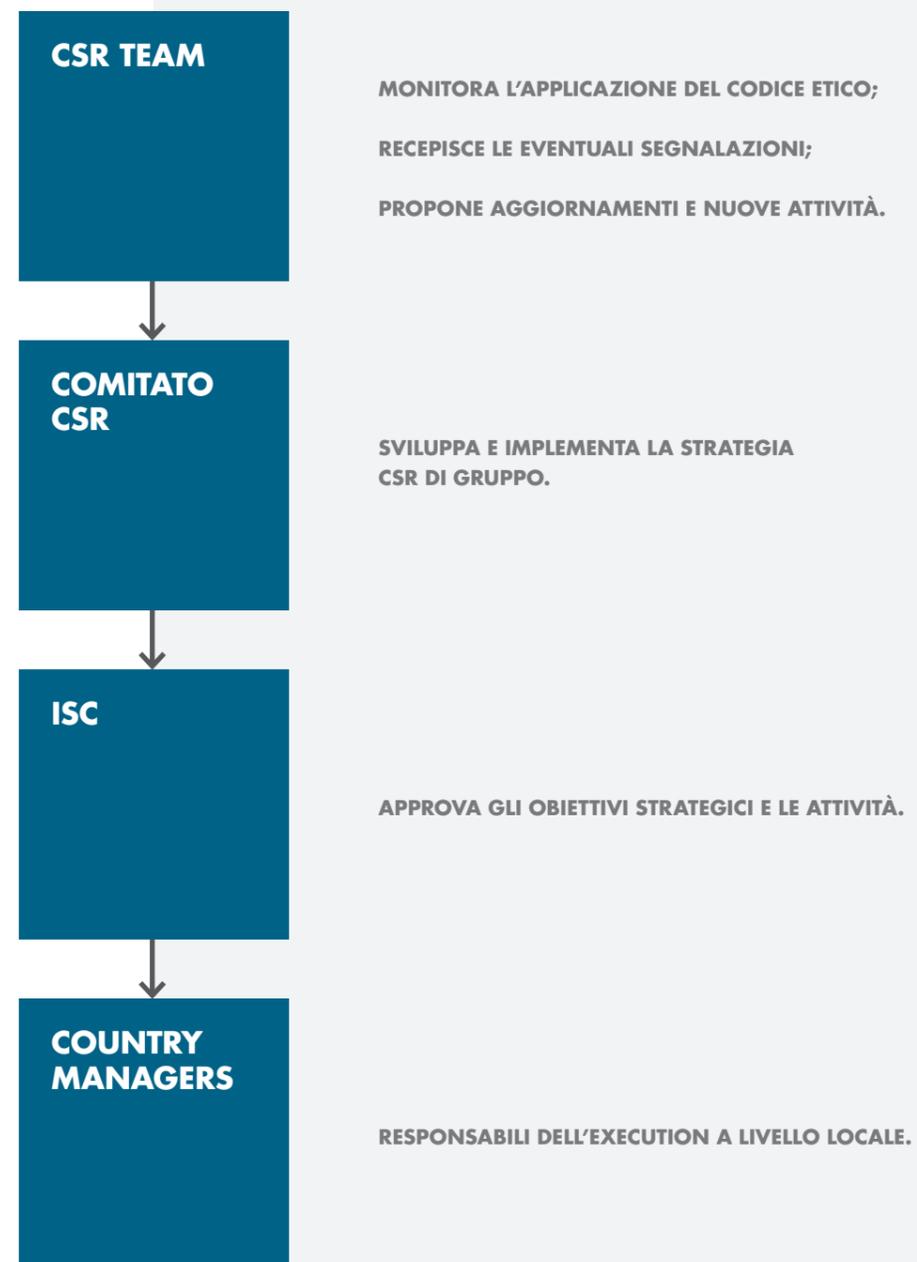
- pubblicazione del Codice Etico su tutti i siti e gli altri canali di comunicazione per consentirne la diffusione verso i soggetti terzi e l'informazione a tutto lo staff delle aziende italiane e estere;
- adozione e diffusione della "Procedura Aziendale di Adozione del Codice Etico e Gestione Richieste, Segnalazioni e Reclami";
- formazione del personale per le società italiane ed estere mediante la piattaforma aziendale di e-learning;
- compilazione di una survey da parte delle società estere del Gruppo per mappare la presenza in ciascuna azienda di policy, iniziative e strumenti di monitoraggio dei dati riferiti al progetto di CSR di Gruppo;
- armonizzazione tra il Codice Etico di Gruppo ed eventuali codici di secondo livello adottati dalle singole società per far fronte a cogenze di legge a livello locale (ad es. Modelli Organizzativi ex D.Lgs 231/01 per l'Italia o il Bribery Act per l'UK).

ORGANISMI DI GOVERNANCE DELLA CSR

VENGONO QUI DI SEGUITO PRESENTATI GLI ORGANISMI INTERNI COINVOLTI NELLA GOVERNANCE DEL SISTEMA DI CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DI GI GROUP:

ORGANISMO	RESPONSABILITÀ
International Steering Committee	Approva gli obiettivi strategici e le attività legate all'implementazione e gestione della CSR di Gruppo.
Comitato CSR	Sviluppa e implementa la strategia di CSR, monitora l'andamento dei processi e pone in essere azioni correttive quando necessario; garantisce la diffusione delle informazioni a tutta l'organizzazione.
Country Managers	Sono responsabili del flusso di comunicazione verso la propria country e sono garanti dell'implementazione dei processi e delle attività di CSR a livello locale.
CSR Team	Vigila sull'applicazione del Codice Etico, monitora le attività di informazione e formazione, recepisce e tratta le segnalazioni e i reclami inerenti l'applicazione del Codice Etico, propone aggiornamenti in ambito CSR rispetto ad evoluzioni legislative o organizzative.
Volontari	Partecipano alle attività di volontariato e contribuiscono alla loro ideazione e organizzazione.

LA COERENZA NEI FLUSSI FORMATIVI E DECISIONALI, TRA I VARI LIVELLI, È RIASSUMIBILE COME SEGUE:



IL PERCORSO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE



PROGETTI E INIZIATIVE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE NEI PAESI IN CUI OPERA GI GROUP

NEL CORSO DEL 2014 GI GROUP HA PROVVEDUTO A MAPPARE TUTTE LE ATTIVITÀ E LE INIZIATIVE DI CSR SVILUPPATE LOCALMENTE DALLE COUNTRY, CON L'OBIETTIVO DI ARMONIZZARE LE INIZIATIVE E DAR VITA AD UN PROGETTO ORGANICO DI CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PER IL GRUPPO, IN COERENZA CON I VALORI E LA MISSION. QUI DI SEGUITO VIENE PRESENTATA UNA PANORAMICA DI QUANTO SVILUPPATO A LIVELLO INTERNAZIONALE IN TERMINI DI CSR.

Per quanto riguarda le certificazioni, le country Germania, Spagna, India e Polonia hanno ottenuto la certificazione ISO 9001 in ambito Qualità. Oltre a ciò Gi Group Spagna dal Maggio 2011 aderisce al Global Compact delle Nazioni Unite e Gi Group Germania ha ottenuto la certificazione OHSAS 18001 sul tema della sicurezza negli ambienti di lavoro.

Le country Cina e Polonia hanno ricevuto riconoscimenti locali collegati al business etico, alla sicurezza e al rispetto per l'ambiente:

- Gi Group Cina ha ricevuto (nel 2012, 2013 e 2014) il "Service Trusting Brand Company". Si tratta di premio, rilasciato dalla municipalità di Ningbo dopo una valutazione congiunta effettuata da vari enti locali (Labor Bureau, Tribunale, Procura, National Tax Bureau, National Industry and Commercial Bureau) e si riferisce allo sviluppo etico del business;
- Gi Group Polonia è stata classificata come "Reliable Company" dell'Economic

Information Bureau KRD. Il Certificato "Reliable Company" è una Certificazione annuale rilasciata dall'Ente Privato "Rzetelna Firma", il quale collabora con il Tribunale dei Debitori, Ente Pubblico che monitora centralmente insieme al Fisco la credibilità delle aziende pubbliche e private su tutto il territorio polacco. Essere nominati tra le "Aziende Credibili" significa che nel corso di un dato anno ed in quelli precedenti, si è stati puntuali e precisi nei pagamenti sia verso

i Lavoratori interni ed esterni, sia verso i fornitori. In sintesi, Gi Group Polonia ha ricevuto il Golden Certificate per essere credibile, puntuale e precisa nei rapporti con Lavoratori, Istituzioni, Enti Previdenziali e Sociali e con i Fornitori.

Molte country hanno sviluppato delle iniziative concrete per la prevenzione di possibili reati in ambito corruzione e legalità:

- Gi Group Cina ha elaborato uno Staff Manual contenente precise indicazioni in ambito di prevenzione dei reati nell'area della corruzione;
- Gi Group India ha dettagliato una Anti Corruption Policy per la prevenzione dei reati in questo ambito;
- Gi Group Polonia ha definito delle policy interne relative alle seguenti sfere: Professional secret, Confidentiality, Equal opportunity, Personal data protection;
- In Germania tutte le informazioni e procedure che garantiscono il rispetto della legalità sono

contenute nell'Organizational Handbook.

Tutte le country in cui Gi Group è presente hanno adottato policy interne volte ad assicurare l'osservanza del principio di imparzialità in relazione ai processi di selezione, formazione, remunerazione e gestione delle proprie risorse interne (Dipendenti). La stessa attenzione è riservata all'ambito della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Considerata la delicatezza delle informazioni e dei documenti trattati durante l'erogazione dei propri servizi (tra i quali per esempio gestione di CV e buste paga, contratti commerciali e di lavoro), tutti coloro che operano all'interno e per conto di Gi Group si impegnano a rispettare le più strette procedure di privacy a tutela del Lavoratore, dell'Azienda Cliente e degli altri Stakeholder interessati.

Varie country hanno adottato specifiche policy o documenti in questo ambito, tra le quali si evidenziano:

- Il "Non-competition agreement" adottato da Gi Group Cina;
- Tutta la documentazione e la

contrattualistica elaborata da Gi Group Bulgaria, che viene registrata e monitorata dallo "State Data Protection Act";

- Le procedure di Data security policy e Data handling and archiving adottate in Germania.

I progetti di CSR sviluppati in Italia e nel Regno Unito, paesi che hanno intrapreso percorsi particolarmente articolati, verranno approfonditi nei successivi paragrafi.

PROCESSO DI SVILUPPO DEI DIPENDENTI

TUTTI I PROCESSI AZIENDALI FINALIZZATI ALLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE E ALLA CRESCITA PROFESSIONALE DELLE PERSONE CHE LAVORANO IN GI GROUP SONO CONSIDERATI UN ASSET STRATEGICO PER IL GRUPPO.

SISTEMA DI ANALISI E CLASSIFICAZIONE DEI RUOLI

Prima di approfondire i singoli processi è utile soffermarsi sul **Sistema di Analisi e Classificazione dei Ruoli** adottato dal Gruppo. La complessità organizzativa che caratterizza Gi Group a livello internazionale ha infatti reso auspicabile l'introduzione di un Sistema di analisi e classificazione dei Ruoli che:

- possa portare chiarezza nell'organizzazione, definendo i ruoli presenti in azienda e mappando per ognuno di essi i principali contenuti professionali;
- permetta di raggruppare i ruoli stessi in livelli organizzativi omogenei, per poter elaborare politiche di gestione e sviluppo del personale coerenti, strutturate e governate da una strategia chiara, definita e comunicata.

È stato quindi elaborato un sistema per il Gruppo, **Gi Group Professional System (GPS)**, che ha lo scopo di analizzare e classificare tutti i ruoli e che rappresenta il punto di riferimento per tutte le politiche di gestione e sviluppo del personale e di valorizzazione della professionalità.

L'introduzione del GPS permette di:

- creare una chiave di analisi e lettura dell'organizzazione e dei ruoli che la compongono.
- elaborare delle politiche di gestione e sviluppo del personale modulate per le varie fasce professionali individuate, quali ad esempio:
 - evidenziare e gestire i possibili percorsi di carriera (mobilità orizzontale e verticale);
 - garantire piani formativi omogenei rispetto a ruoli caratterizzati dalla medesima complessità organizzativa;
 - formulare politiche retributive ispirate a principi di equità interna e coerenti rispetto al posizionamento di mercato.
- facilitare la comunicazione tra capo e collaboratore delle politiche aziendali relative al Personale.

Il GPS è uno strumento flessibile e sarà costantemente aggiornato dalla Direzione HR di Gruppo in colla-

borazione con i Country Manager e gli HR locali, in funzione dell'evoluzione organizzativa interna.

POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

Le **politiche di Sviluppo del Personale** sono e saranno elaborate in coerenza con il framework governato dal Sistema Professionale di Gi Group (GPS). I processi di sviluppo professionale si suddividono in tre tipologie.

SVILUPPO PROFESSIONALE ALL'INTERNO DEL PROPRIO RUOLO

In questa categoria rientrano tutte le attività finalizzate a supportare ogni Collaboratore ad accrescere la propria esperienza e potenziare le competenze professionali, con l'obiettivo finale di migliorare costantemente la performance all'interno del proprio ruolo.

PERCORSI DI MOBILITÀ ORIZZONTALE

Lo sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione si può concretizzare attraverso un cambiamento di ruolo che, pur non prevedendo una crescita di responsabilità e complessità, sia caratterizzato da contenuti professionali diversi e richieda quindi l'attivazione di competenze precedentemente non sollecitate.

La mobilità orizzontale, che permette di ampliare la propria visione sull'organizzazione e di accrescere la propria esperienza, si concretizza nello specifico attraverso un cambiamento di ruolo che appartenga allo stesso livello di complessità professionale (facendo riferimento al Sistema Professionale di Gruppo).

PERCORSI DI MOBILITÀ VERTICALE

La crescita verticale all'interno dell'organizzazione vuole essere un processo di valorizzazione delle persone che, avendo conseguito una performance ottimale in maniera continuativa nel tempo, possono continuare il loro processo di sviluppo occupando ruoli caratterizzati da responsabilità e complessità organizzativa superiore.

FORMAZIONE

UN ALTRO IMPORTANTE STRUMENTO DI VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE È RAPPRESENTATO DALLA FORMAZIONE, IN QUANTO RAPPRESENTA UN MOMENTO DI POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE RIVOLTO A FAVORIRE LA PIENA COPERTURA DEL RUOLO ATTUALE O A PREPARARE AL CAMBIAMENTO DI MANSIONE (MOBILITÀ ORIZZONTALE O VERTICALE). È ANCHE UNO DEGLI STRUMENTI COLLEGATI AL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI, PER RIDURRE I GAP EMERSI E FAVORIRE LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE.

In Gi Group sono state individuate cinque tipologie formative:

FORMAZIONE D'INGRESSO

- erogata a tutte le persone che entrano in azienda, con l'obiettivo di presentare le principali strutture organizzative del Gruppo e di trasferire i contenuti professionali necessari a svolgere il proprio ruolo;
- l'erogazione può avvenire attraverso un mix di training on the job (affiancamenti con capo e con colleghi senior), formazione d'aula, e-learning;
- alcuni esempi: Induction per neo-assunti, affiancamenti e formazione a distanza (e-learning) sui contenuti di specifici ruoli previsti dal Business Model, etc.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

- percorsi formativi – solitamente erogati in aula – finalizzati a trasferire e consolidare le competenze tecnico-professionali

per poter svolgere con piena efficacia il proprio ruolo;

- alcuni esempi: tecniche di negoziazione per commerciali, metodologie di selezione per recruiter, Project Management per ruoli coinvolti nella gestione di progetti, lettura e mappatura mercato per Key Account e Area Manager, formazione legale, etc.

FORMAZIONE MANAGERIALE

- percorsi formativi collettivi o individuali – erogati in aula o con modalità esperienziali – finalizzati a potenziare le soft skills di persone che ricoprono ruoli con responsabilità di tipo manageriale (gestione di team, responsabili di funzioni aziendali o di processi);
- alcuni esempi: gestione e sviluppo di collaboratori, modelli di leadership, strumenti a disposizione dei capi (feedback, delega, gestione riunioni, etc.), potenziamento personale e professionale, etc.

FORMAZIONE TECNICA/ADDESTRAMENTO

- formazione su nuovi prodotti e servizi e sulla loro modalità di erogazione, su procedure da seguire, corsi su competenze operative collegate al proprio ruolo ma che non rientrano tra le core accountabilities (per es. lingue straniere, pacchetto Office, gestionali in uso in azienda, etc.);
- l'erogazione può avvenire attraverso un mix di training on the job (affiancamenti con capo e con colleghi senior), formazione d'aula, e-learning.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

- formazione obbligatoria per legge (per esempio sulla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro).

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

La **Valutazione delle Prestazioni** rappresenta un tassello fondamentale della gestione nel potenziamento delle Risorse Umane. È uno dei processi fondamentali per garantire uno Sviluppo del Personale che sia equo e coerente con il contributo portato da ogni singolo individuo all'organizzazione.

La Valutazione delle Prestazioni rappresenta:

- un momento di responsabilizzazione individuale, in quanto chiarisce a ogni Collaboratore gli obiettivi professionali che il Capo e l'organizzazione si aspettano vengano raggiunti;
- un'occasione di valorizzazione del contributo portato all'organizzazione da ogni singola persona;
- un'occasione di confronto e dialogo tra Capo e Collaboratore;
- un processo che fornisce importanti indicazioni per le politiche di Sviluppo del Personale.

Più in concreto, la Valutazione delle Prestazioni consente di stimolare e motivare i Lavoratori facendo emergere i loro punti di forza e le loro aree di miglioramento. Attraverso l'introduzione in Gi Group di un processo unico ed omogeneo di Valutazione delle Prestazioni si è quindi strutturato un sistema che facilita il miglioramento delle prestazioni individuali – favorendo quindi la crescita del business – e contemporaneamente ponga le basi per azioni concrete di sviluppo professionale.

Per fare ciò risulta importante collegare quanto emerso in fase di valutazione (aree di miglioramento) con i contenuti dei percorsi formativi organizzati a livello locale o globale.

POLITICHE DI REWARD

All'interno del processo di definizione delle policy di potenziamento del personale è stato affrontato anche il tema delle Politiche di Reward, ispirate a principi di equità interna e coerenza con il mercato retributivo di riferimento (equità esterna) e che si basano su un modello di Total Reward che prende in considerazione i seguenti elementi:

- retribuzione fissa: Attraverso la definizione di parametri in base ai quali viene costruito il

sistema retributivo di Gruppo (il valore del ruolo – collegato al GPS e con l'introduzione dei salary grade – e il valore della performance) a livello globale;

- retribuzione variabile annuale (Bonus System): Gi Group prevede, in una logica di comune orientamento al raggiungimento degli obiettivi aziendali, un compensation mix caratterizzato anche da una componente variabile per alcuni

ruoli/famiglie professionali;

- servizi di Welfare: Pacchetti di servizi offerti, ad oggi, in modo differenziato in ciascuna Country e nel rispetto delle normative vigenti a livello locale;
- percorsi di mobilità internazionale: Finalizzati sia al governo della mobilità internazionale del personale che alla definizione di una policy di gestione degli espatriati.

LA PRESENZA DI UN SISTEMA COMUNE DI CLASSIFICAZIONE DEI RUOLI, I PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE, LE ATTIVITÀ FORMATIVE, IL PERFORMANCE MANAGEMENT E LE POLITICHE DI REWARD RAPPRESENTANO PERTANTO I PRINCIPALI PROCESSI ATTRAVERSO I QUALI IL GRUPPO HA INVESTITO SULLA VALORIZZAZIONE DI UNO DEGLI STAKEHOLDER INDIVIDUATI, I PROPRI DIPENDENTI.

FOCUS SULL'ITALIA

In Italia, partendo dagli Stakeholder individuati dal gruppo a livello internazionale, si è proceduto ad implementare e misurare delle attività che fornissero una risposta alle aspettative di ciascuno di essi.

DIPENDENTI

“IN OGNUNO DEI NOSTRI UFFICI, QUOTIDIANAMENTE, LE PERSONE, CON IL PROPRIO LAVORO, CERCANO DI PARTECIPARE ALLA FATICA CHE TUTTI GLI UOMINI E TUTTI I POPOLI FANNO PER COSTRUIRE UN INIZIO DI FELICITÀ.

PER COMPLESSITÀ E SOLIDITÀ, PARAGONIAMO SPESSO IL NOSTRO LAVORO ALLA COSTRUZIONE DI UNA CATTEDRALE, CHE DURI NEL TEMPO, E CHE VADA NELLA DIREZIONE DEI PRINCIPI FONDAMENTALI DELL'UOMO QUALI RISPETTO, INGEGNO, CHIAREZZA E UNA GRANDE CAPACITÀ DI ORGANIZZAZIONE, UNITA AL METODO DI LAVORO, A UNA FORTE DISCIPLINA OPERATIVA MA ANCHE MORALE. ”

GPS – Gi Group Professional System: è il sistema di mappatura e classificazione dei ruoli presenti nel Gruppo, che definisce i principali contenuti professionali per ciascun ruolo e li raggruppa in fasce di complessità omogenea.

Gi Group offre così ai suoi Dipendenti diretti uno strumento che porta chiarezza a livello organizzativo e rende trasparenti le politiche di HR, favorendo, allo stesso tempo, la diffusione di un linguaggio comune a tutto il Gruppo.

Serve per la concreta realizzazione di un sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane, coerente e integrato, che possa contribuire ad assicurare chiarezza e correttezza nello sviluppo professionale di ciascun dipendente, accrescendo la consapevolezza del proprio ruolo e contribuendo al costante miglioramento dei risultati del Gruppo.

Orientation Day: ad ogni nuovo dipendente, Gi Group dedica una giornata di accoglienza e formazione, durante la quale vengono presentate, oltre all'organizzazione e alla struttura, i valori, i principi

e la Mission di Gi Group, così che vengano da subito condivise le fondamenta del lavoro e dell'identità del gruppo.

“Ogni dipendente condivide da subito le fondamenta del lavoro e dell'identità del gruppo.”

Piattaforma DOCEBO: è uno strumento reso disponibile a tutti i Dipendenti diretti e collaboratori per garantire una comoda e puntuale informazione e formazione sia sulle tematiche obbligatorie di privacy, di responsabilità amministrativa d'impresa, di salute e sicurezza nel luogo di lavoro, sia sui continui aggiornamenti normativi la cui conoscenza è indispensabile per uno svolgimento efficace del proprio ruolo.

Formazione professionale: ogni anno Gi Group investe nell'accrescimento delle competenze dei propri Dipendenti, tramite piani

formativi appositamente progettati per garantire un costante potenziamento delle competenze richieste dal ruolo. I corsi si focalizzano su specifiche competenze previste dal ruolo o su skills di natura manageriale. Ogni anno viene definito un catalogo formativo condiviso con ogni responsabile di dipartimento, al fine di garantire l'allineamento tra le necessità delle singole persone e le strategie aziendali.

Valutazione annuale delle prestazioni: la consapevolezza di quali siano le principali responsabilità legate al ruolo e la possibilità di condividere con il responsabile un giudizio sulla performance, rappresentano due momenti ritenuti centrali nel processo di sviluppo delle competenze professionali di ogni dipendente. La valutazione delle prestazioni per i Dipendenti del Gruppo è omogenea in termini di processo, strumenti e tempistiche e garantisce un sistema integrato finalizzato allo sviluppo professionale di ogni persona.

CANDIDATI

“OGNI GIORNO, MIGLIAIA DI PERSONE ENTRANO IN CONTATTO CON GI GROUP, FIDANDOSI E AFFIDANDOSI, RICONOSCENDO IN NOI LA COMPETENZA E LA PROFESSIONALITÀ NECESSARIE PER DARE LA GIUSTA RISPOSTA ALLE LORO ASPETTATIVE E AI LORO BISOGNI.

OGNI GIORNO, IL NOSTRO IMPEGNO È QUELLO DI ACCETTARE IN MANIERA RESPONSABILE LA FIDUCIA DEI CANDIDATI, PROPONENDO SOLUZIONI COERENTI ED ADEGUATE PER FAVORIRE L'INSERIMENTO O IL REINSERIMENTO NEL MONDO DEL LAVORO.”

Gi Day: è un evento dedicato ai giovani neodiplomati e neolaureati in cerca di prima occupazione. Durante il Gi Day, i giovani partecipanti hanno la possibilità di incontrare aziende importanti del territorio e, al tempo stesso, di usufruire di momenti di orientamento e formazione. Il primo Gi Day ha avuto luogo a Milano nel 2011, da allora l'evento ha visto la partecipazione di circa 1.800 ragazzi attraverso 19 tappe nelle principali città italiane con 150 clienti coinvolti. L'edizione del 2013 è stata dedicata all'Apprendistato con approfondimenti sui contenuti legati all'applicazione di questa forma contrattuale, alla normativa e ai vantaggi dello strumento per i ragazzi e le imprese.

A Scuola d'Azienda: è un'attività dedicata agli studenti dell'ultimo anno delle scuole superiori, nel quale i partecipanti, dopo un corso di orientamento propedeutico, hanno l'opportunità di conoscere la realtà, il funzionamento e le esigenze di specifiche aziende del territorio, confrontandosi direttamente con loro referenti interni. L'iniziativa, nata nel 2011 e ripetuta negli anni successivi,

ha coinvolto 60 classi di 27 scuole diverse, dando modo a 1000 giovani di visitare 40 aziende.

Servizio First: dal 2011 Gi Group ha preso un impegno nei confronti dei giovani neolaureati e neodiplomati che stanno muovendo i primi passi all'interno del mondo del lavoro e ha deciso di supportarli non solo con iniziative ad hoc, ma anche con l'istituzione di un servizio dedicato.

Il Servizio First rappresenta un vero centro di competenza con personale specializzato su questo specifico target, in grado di orientare i ragazzi verso le migliori opportunità professionali disponibili nel mercato, e introdurli nel mondo del lavoro con le forme contrattuali flessibili più sicure e concepite per il primo inserimento lavorativo.

Welcome Book: è uno strumento pensato allo scopo di accompagnare i Candidati durante le fasi del rapporto con Gi Group: dal momento della selezione per una azienda cliente, al momento in cui sarà fatta una proposta a tempo indeterminato, al momento in cui

il candidato diventa un dipendente e fino a quando sarà necessario gestire una assegnazione presso un'altra azienda cliente. Si tratta di un documento integrativo che non vuole sostituire il rapporto personale e dedicato che i componenti di filiale forniscono in ogni momento del percorso lavorativo con Gi Group, ma che può rappresentare per l'utente un prezioso punto di riferimento da avere sempre a disposizione.

LAVORATORI

“IL LAVORO DI GI GROUP HA UN IMPATTO DIRETTO SULLA VITA DEI LAVORATORI, SULLA LORO POSSIBILITÀ DI COSTRUIRE UN FUTURO ADEGUATO RISPETTO ALLE PROPRIE ASPETTATIVE O NECESSITÀ.

INSIEME AI NOSTRI CLIENTI, VOGLIAMO OGNI GIORNO ESSERE CAPACI DI LEGGERE, CAPIRE E RISPONDERE AI BISOGNI DEI NOSTRI LAVORATORI.”

Ricolloca: è la Business Unit dedicata a fornire l'accesso al sistema delle Politiche Attive per il lavoro a tutti coloro che possiedono i requisiti per usufruirne.

Gi Group è operatore accreditato per i servizi al lavoro in diverse regioni italiane, con un numero sempre crescente di filiali autorizzate ad erogare, anche in regime di finanziamento pubblico, servizi di accoglienza, orientamento, consolidamento delle competenze, accompagnamento ad esperienze professionalizzanti in ambienti lavorativi, avvio al lavoro, ricollocazione, il cui obiettivo finale è l'occupazione.

L'alta expertise del personale dedicato è in grado di tenere conto delle esigenze lavorative diversificate delle persone lungo tutto l'arco della vita attiva, offrendo percorsi e opportunità personalizzate per fronteggiare tanto il momento di primo ingresso dei giovani nel mondo del lavoro quanto le situazioni di difficoltà lavorativa (come la disoccupazione di lunga durata, la mobilità e la cassa integrazione).

Promozione continuità lavorativa: Gi Group è vicina ai propri lavoratori temporanei nel delicato periodo di prossimità del termine della missione lavorativa; prima della scadenza del contratto, ogni filiale verifica la possibilità di assicurare continuità lavorativa analizzando le esigenze, le competenze e le capacità dei Lavoratori, verificando assieme la situazione locale del mercato del lavoro e inviando in maniera proattiva una scheda di presentazione di ex-Lavoratori ai propri clienti.

Formazione finanziata: in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 12 del D.lgs 276/2003, Gi Group versa a Forma.Temp un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ai Lavoratori assunti con contratto di somministrazione e reinveste quanto accantonato in percorsi di promozione e riqualificazione professionale per Candidati e Lavoratori a tempo determinato, anche in funzione della continuità d'impiego.

L'attività di formazione è completamente gratuita e altamente specializzata per rispondere alle esigenze del mercato e delle aziende

clienti che esprimono specifici fabbisogni formativi.

Nell'anno 2014 sono stati erogati 3.499 corsi a più di 20.000 partecipanti, per un totale di 132.595 ore di formazione.

CLIENTI

“OGNI GIORNO, MIGLIAIA DI AZIENDE ENTRANO IN CONTATTO CON GI GROUP, DA ROMA A LONDRA, DA RIO DE JANEIRO A HONG KONG.

SAPPIAMO DI ESSERE PRIVILEGIATI INTERLOCUTORI; ASCOLTIAMO CON CURIOSITÀ, IMMEDIANDOCI, CONDIVIDENDO DIFFICOLTÀ E OPPORTUNITÀ, UNENDO LE NOSTRE FORZE CON LA CONVINZIONE DI POTER REALMENTE CONTRIBUIRE, INSIEME, ALL'EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO.”

StartApp: il contratto di apprendistato, che è contemporaneamente un periodo di lavoro e di formazione, è la forma di contratto che più di ogni altra permette di creare un contatto costante con i Lavoratori e con i clienti. Il processo di lavoro permette di gestire e condividere costantemente con i Lavoratori gli aspetti amministrativi e contrattuali, lo sviluppo professionale (creazione e monitoraggio del piano formativo) e i risultati ottenuti (feedback costanti con cliente). Inoltre, Gi Group, avvalendosi anche delle competenze presenti nel Gruppo, solleva l'azienda dagli adempimenti burocratici, dandole la possibilità di concentrarsi esclusivamente sulla crescita professionale dei propri talenti, tramite una serie di servizi ad hoc, che vanno dalla progettazione del piano formativo alla gestione degli adempimenti amministrativi, dalla tutorship alla formazione dei tutor aziendali degli apprendisti ai sensi del D.M.22/2000.

Promozione tirocini: Gi Group è soggetto promotore di tirocini e, in quanto promotore, si occupa di stipulare la convenzione di tiroci-

nio con l'azienda ospitante, dare supporto nella stesura del progetto formativo e nominare un tutor che garantisca il monitoraggio del tirocinio, al fine di massimizzare i risultati dell'esperienza per azienda e lavoratore.

CustomerArea: è un'area riservata on line messa a disposizione dei clienti, che offre accessibilità diretta ai dati aggiornati in tempo reale sui contratti in essere, i Lavoratori in forza e le loro presenze, le fatture, oltre ad un pannello contenente alcuni dati statistici di particolare interesse. È uno strumento che il cliente ha la possibilità di gestire in totale autonomia e finalizzato a fornire un servizio trasparente ed ancora più efficiente.

Moms@Work è il servizio di INTOO, in partnership con Eu-Tropia, rivolto alle aziende per affrontare in modo strutturato ed organico il tema della diversity, con particolare focus sulla genitorialità al lavoro. L'approccio prevede iniziative dedicate alla gestione integrata della maternità in azienda e al reinserimento professionale delle lavoratrici mamme, oltre a consu-

lenza e formazione sui temi della flessibilità organizzativa e del work-life balance.

Family Project è il servizio di Gi Group, che risolve tutte le problematiche legate alla gestione della casa, dei figli e degli anziani. Gi Group mette la sua esperienza a disposizione dei privati nella ricerca e selezione di caregivers, baby sitter, colf, badanti, guardarobiere, cuochi e tutto il personale necessario alla gestione della famiglia.

COMUNITÀ E AMBIENTE

**“GI GROUP È IMPEGNATA
AD ACCOGLIERE LE ASPETTATIVE
INDIVIDUALI DELLE PERSONE,
COSÌ COME QUELLE COLLETTIVE.**

**FACCIAMO PARTE DEL CAMMINO
DELLA SOCIETÀ E VOGLIAMO RISPONDERE
IN MANIERA ATTIVA E RESPONSABILE
ALLE ESIGENZE DELLA COMUNITÀ IN TRE
AMBITI PRINCIPALI: IL MERCATO DEL LAVORO,
L'AMBIENTE E I GRUPPI SOCIALI PIÙ DEBOLI.”**

Gi Group Academy: è la fondazione, promossa da Gi Group, nata per sviluppare la cultura del lavoro – intesa come educazione al valore personale e sociale del lavoro – nei Paesi in cui opera.

Si propone come luogo di aggregazione, confronto e approfondimento delle principali tematiche inerenti il rapporto tra lavoro, persona, impresa e società, ed è aperto a tutti gli operatori del mercato.

Le sue numerose iniziative, che contribuiscono a delineare il volto pubblico, i contenuti culturali e il compito istituzionale del Gruppo, si sviluppano anche grazie a molteplici collaborazioni con Università, centri di ricerca, media, Istituzioni e personalità del mondo del lavoro. Gi Group Academy si pone l'obiettivo di sviluppare e promuovere un'efficace cultura del lavoro, contribuendo in tal modo al miglior funzionamento dei mercati in cui agisce.

Le sue principali attività fanno capo al Centro studi e ricerche (in particolare modo l'Osservatorio Permanente sulla Riforma del Mercato del Lavoro) e alla Corporate University e prevedono attività di comunicazione istituzionale.

Eventi e congressi: su tutto il territorio nazionale, e in particolare nel Palazzo del Lavoro di Gi Group, vengono ospitati convegni, workshop,

presentazioni di ricerche, tavole rotonde, casi aziendali, mostre in cui sono coinvolti rappresentanti delle Istituzioni, professionisti, uomini d'azienda, docenti universitari e opinion leader del mercato del lavoro.

Sponsorship: Gi Group è da anni sponsor istituzionale del CMC, storico centro culturale di Milano, che collabora con Istituzioni pubbliche e privati, e conta più di 3000 soci. Gi Group sostiene continuamente la sua opera multidisciplinare, che si concretizza nella realizzazione di decine di eventi all'anno, dedicati a temi di filosofia, arte cultura e letteratura, scienze, economia, medicina.

Eco Drive: è un'applicazione che consente di misurare e migliorare lo stile di guida riducendo le emissioni di CO2 e risparmiando carburante. Gi Group ha deciso di dotare alcune vetture della propria flotta aziendale con il sistema Eco:Drive per valutare, gestire e migliorare le performance dei consumi.

Essere ecosostenibili non è solo un obiettivo di coscienza, ma un preciso asset del business nazionale e internazionale, che sviluppa con approccio responsabile anche nelle policy di viaggio, continuando a lavorare sull'utilizzo di strumenti e tecnologie utili a ridurre gli spostamenti, le emissioni e l'eccessivo utilizzo di documenti cartacei.

Paper Save: è un'iniziativa di Gi Group per ridurre l'impatto ambientale della propria attività riducendo l'utilizzo della carta. Questo è stato possibile grazie al rinnovo totale, fin dal 2012, delle stampanti multifunzione – più efficienti e automaticamente programmate per la stampa fronte retro – che consentono non solo il contenimento dell'uso della carta, ma anche dei toner, dell'energia e dei rifiuti.

**“Essere ecosostenibili
non è solo un obiettivo
di coscienza, ma
un preciso asset del
business nazionale
e internazionale.”**



IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Le Società italiane del Gruppo **Gi Group S.p.A.**, **Intoo S.r.l.**, **Asset Management S.r.l.** e **Gi Formazione S.r.l.** hanno adottato un **Modello di Organizzazione e di Gestione** ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 che ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Alla luce dei recenti sviluppi in ambito CSR e all'introduzione del Codice Etico di Gruppo, si è armonizzato il Codice Etico CSR – valido a livello globale – con il Codice Etico presente all'interno dei modelli organizzativi 231; i Codici 231, sono stati pertanto denominati Codici di Condotta e rappresentano le linee guida che le società hanno ritenuto di diffondere a tutti gli Stakeholder di riferimento per l'adozione di comportamenti che impediscano la commissione dei reati previsti dal D.lgs 231/2001.

Per quanto riguarda l'ambito della Responsabilità Amministrativa, nel contesto generale delle attività

inerenti il proprio sistema di Corporate Governance, Gi Group S.p.A. Intoo S.r.l., Asset Management S.r.l. e Gi Formazione S.r.l., nel corso del 2013, hanno aggiornato il proprio Modello di Organizzazione e di Gestione ex D.lgs. 231/2001 a seguito dell'introduzione di nuovi reati (induzione indebita a dare o promettere utilità – corruzione tra privati).

L'aggiornamento è stato l'esito di un'attività di risk assessment che si è svolta sia attraverso interviste alle funzioni aziendali operanti nelle aree a rischio sia attraverso l'esame di alcuni conti patrimoniali ed economici sensibili e che si è conclusa con l'elaborazione di un documento

di mappatura delle aree a rischio.

Nel corso dell'anno 2014 le Società hanno provveduto ad avviare un'attività di formazione verso tutto il personale nonché ad implementare tutti i presidi di controllo ritenuti più idonei a minimizzare il rischio connesso alle nuove fattispecie di reato.

PARTECIPAZIONI AD ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA, CERTIFICAZIONI E AUDIT

LA PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA DI CARATTERE NAZIONALE E L'ADOZIONE DI SISTEMI DI GESTIONE CONFORMI A NORME RICONOSCIUTE A LIVELLO INTERNAZIONALE RAPPRESENTANO PER GI GROUP DEGLI STRUMENTI FUNZIONALI AL PERSEGUIMENTO DELLA PROPRIA MISSION E AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI IN UN'OTTICA DI CONTINUO MIGLIORAMENTO.



CERTIFICAZIONE ISO 9001

La certificazione di qualità è la verifica ed attestazione, da parte di un Ente terzo indipendente e qualificato (Organismo di certificazione di sistemi di qualità), che un'organizzazione può dirsi conforme ai requisiti previsti dalla norma UNI EN ISO 9001:2008, e ha dimostrato la sua capacità di fornire prodotti e servizi che soddisfino i requisiti richiesti dai clienti e dalle leggi in materia.

Concordemente con le finalità della Certificazione di Qualità, Gi Group opera nel rispetto del proprio sistema di gestione per la qualità progettato per migliorare costantemente le prestazioni, tenendo presenti le esigenze di tutte le parti in causa, con un forte orientamento alla soddisfazione del cliente e ai rapporti di reciproco beneficio con i fornitori.



SMETA (SEDEX MEMBERS ETHICAL TRADE AUDIT)

Lo SMETA è un audit svolto da un Organismo di Certificazione Accreditato che attesta la conformità agli standard internazionalmente riconosciuti come Smeta 4 Pillars riferiti a: Salute e Sicurezza, Ambiente, Condizioni di lavoro, Business Integrity. Tali audit godono del mutuo riconoscimento ed hanno validità triennale. Gi Group ha ottenuto la Letter of Conformity rilasciata da SGS Italia Spa, il 06/07/2012.



ASSOLAVORO

Assolavoro è l'Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro (Apl), costituita il 18 ottobre 2006 dalla fusione delle tre rappresentanze preesistenti.

Riunisce le Agenzie per il Lavoro che producono circa il 90% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali.

L'Associazione nasce per garantire alle Apl standard più elevati di tutela e rappresentanza, nonché un'offerta integrata di assistenza e informazione.

È riconosciuta quale Parte Sociale e interviene stabilmente alle audizioni convocate dal Governo e dagli Organismi Parlamentari, per contribuire alla fase di elaborazione sia di nuove normative, sia di indagini conoscitive sul mercato del lavoro.

Assolavoro aderisce a Confindustria e rappresenta l'espressione italiana dell'Eurociett, la Confederazione Europea delle Agenzie per il Lavoro.

Stefano Colli-Lanzi ricopre la carica di Vice Presidente di Assolavoro.

ASSOLOMBARDA

È una delle organizzazioni industriali più antiche d'Italia. Nascono infatti nel 1890 i primi organismi associativi di imprenditori e industriali operanti nella stessa zona, che confluiranno in seguito in Assolombarda.

Attualmente esprime e tutela gli interessi di circa 5.000 imprese di ogni dimensione: piccole, medie e grandi, nazionali e internazionali, produttrici di beni e servizi in tutti i settori merceologici. Vanta circa 280.000 addetti a livello locale e altre centinaia di migliaia nel resto d'Italia. Assolombarda svolge un ruolo fondamentale in termini di rappresentanza e lobby: l'associazione tutela gli interessi delle imprese associate nel rapporto con gli interlocutori esterni attivi in ambiti come le Istituzioni, la formazione, l'ambiente, il territorio, la cultura, l'economia, il lavoro, la società civile. L'associazione, inoltre, offre servizi di consulenza specialistica in tutti i settori di interesse aziendale.





CONFCOMMERCIO

CONFCOMMERCIO-Imprese per l'Italia, Confederazione Generale Italiana delle Imprese, delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo, è la più grande rappresentanza d'impresa in Italia, associando oltre 700.000 imprese.

Il sistema di rappresentanza di Confcommercio si articola sia a livello territoriale, con organizzazioni provinciali e con unioni regionali, che categoriale, organizzazioni nazionali di categoria.

A tutti i livelli territoriali del sistema confederale, sono costituiti il Gruppo Giovani Imprenditori e il Gruppo Terziario Donna. Il primo è composto dagli associati "under 40", il secondo dalle imprenditrici associate.

La Confederazione, attraverso gli organi statutariamente previsti esprime le linee generali di indirizzo della politica di rappresentanza, e, attraverso la struttura nazionale, individua gli interventi, coordina gli strumenti di attuazione e definisce una strategia di sviluppo dei settori rappresentati.



EBITEMP

Ebitemp: ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo nasce per costruire relazioni sindacali collaborative che accompagnino lo sviluppo del lavoro in somministrazione, assicurando ai Lavoratori innovative forme di tutela.

La scelta delle organizzazioni sindacali e delle associazioni imprenditoriali di dar vita a Ebitemp, l'Ente bilaterale per il lavoro temporaneo, fu compiuta il 28 maggio 1998 con la stipula del primo contratto collettivo del settore.

Nel 2002, in occasione del primo rinnovo contrattuale, sono state avviate le prime attività di tutela dei Lavoratori. L'obiettivo di questo mini welfare è di offrire più sicurezza per chi vive in un sistema contrassegnato da discontinuità lavorativa; è importante creare le condizioni per cui sia possibile costruire un progetto di vita anche per questi Lavoratori.

FORMATEMP

Fondo per la formazione dei Lavoratori in somministrazione – è un ente bilaterale costituito sotto forma di libera associazione senza fini di lucro tra l'associazione di rappresentanza delle Agenzie per il lavoro (ASSOLAVORO), le organizzazioni sindacali dei Lavoratori somministrati nonché le tre Confederazioni sindacali (CGIL, CISL e UIL).

Il Fondo è stato autorizzato all'esercizio delle attività con Decreto del Ministero del Lavoro il quale esercita sullo stesso un potere di vigilanza e controllo.

La creazione di Forma.Temp, quale strumento della gestione bilaterale della formazione professionale, ha permesso di rendere disponibili le risorse finanziarie destinate a qualificare ulteriormente il lavoro in somministrazione nel sistema delle politiche del lavoro.

Tutti i corsi di formazione finanziati da Forma.Temp sono a titolo gratuito e non prevedono quote di alcun genere a carico dei partecipanti.



AISO

AISO (Associazione Italiana Società di Outplacement) è l'associazione che riunisce in Italia le principali società che operano professionalmente nel campo dell'Outplacement, ovvero del supporto alla ricollocazione professionale. Nata nel 1988 AISO ha l'obiettivo di diffondere e rappresentare la cultura dell'Outplacement in Italia.



FOCUS SUL REGNO UNITO

Viene ora presentato il percorso svolto dal Regno Unito in tema di sviluppo di processi e delle attività di Corporate Social Responsibility.

MERCATO

IMPEGNI CHIAVE

- costruire relazioni con i clienti ed i fornitori i cui valori di Corporate Social Responsibility riflettano quelli di Gi Group;
- sviluppare ed offrire prodotti che migliorano l'offerta dei servizi a tutti gli Stakeholder;
- impegnarsi a fornire aggiornamenti sulle attività di Gi Group legate alla Corporate Social Responsibility.

INIZIATIVE E RISULTATI

Comunicazione

- sviluppo della sezione dedicata alla Corporate Social Responsibility sul sito internet aziendale;
- introduzione di materiale di marketing dedicato alla Corporate Social Responsibility;
- comunicazione di aggiornamenti attraverso i social media;

- pubblicazione di una newsletter sulla Corporate Social Responsibility (giugno e dicembre).

Relazioni con clienti, fornitori e nuovi prodotti

In partnership con i clienti chiave, Gi Group ha dato il via ad attività legate alla Corporate Social Responsibility. Tali attività hanno coinvolto i clienti nelle azioni dedicate alla Comunità ed hanno aumentato le opportunità d'impiego per i gruppi svantaggiati, come i disabili, gli ex-detenuiti e i senzatetto.

Il **programma di Employability** offre anche ai giovani l'opportunità di ottenere un titolo e di assicurarsi un contratto a tempo indeterminato a completamento di un periodo di prova. Nel 2014, 2486 persone hanno trovato un impiego a tempo indeterminato in questo modo. L'impegno per l'iniziativa "Stronger Together" ha aumentato il focus sulle attività con i clienti per identificare e ridurre la possibilità che persone

rimangano vittime di lavori forzati, traffico di lavoratori ed altre forme di sfruttamento del lavoro altrui.

Il **questionario generale dei fornitori**, inviato agli attori chiave, ha permesso di iniziare a definire un profilo degli stessi, che porterà allo sviluppo di un processo di selezione dei fornitori nel 2015. Il livello di dettaglio già ricevuto dai fornitori è cambiato con l'impostazione da parte di Lyreco di un benchmark per il resto della survey.

Lo sviluppo del sistema di gestione **Agility** per il candidato e per il cliente ha migliorato l'efficacia della fornitura generale di servizi.

DIPENDENTI, CANDIDATI E LAVORATORI

IMPEGNI CHIAVE

- sviluppare un ambiente di lavoro che promuove la salute ed il benessere di Dipendenti temporanei e a tempo indeterminato di Gi Group;
- fornire ai Dipendenti il sostegno e gli strumenti che permettono loro di lavorare con standard elevati e crescere professionalmente;
- fornire una piattaforma di comunicazione efficace per il coinvolgimento dei Dipendenti.

INIZIATIVE E RISULTATI

Comunicazione

- diffondere la strategia sulla Corporate Social Responsibility alla rete;
- sviluppare la sezione sulla Corporate Social Responsibility nell'Intranet del Regno Unito;
- survey sui migliori volontari ed enti benefici;
- comunicazioni sui risultati degli eventi, delle attività e degli esami attraverso i social media e notizie interne;
- pubblicazione della prima newsletter interna sulle attività di beneficenza;
- survey distribuita tramite la Intranet aziendale;
- survey sui volontari di fine anno.

Programma di Employability

Il premiato Programma di Employability assicura la disponibilità di un finanziamento diretto, grazie ad un team di sviluppo del programma interno sugli apprendisti. Alla fine del 2014 erano 594 i Candidati temporanei che stavano completando il loro percorso come apprendisti. Sono stati inoltre estesi i programmi di assunzione interna agli apprendisti e le iniziative sulle esperienze di lavoro. Nella seconda parte dell'anno Gi Group ha iniziato a lavorare con diversi clienti per reclutare in particolar modo Lavoratori temporanei provenienti da categorie svantaggiate.

Formazione interna e analisi delle performance

I programmi sull'operatività e sullo sviluppo di gestione continuano a dare ai Dipendenti sostegno e strumenti che permettono loro di operare con alti livelli di qualità. Quello che ha avuto più successo è stato il programma di gestione degli SMS (da qui usciranno i primi diplomati nel 2015). Tra i titoli ottenuti dai Dipendenti:

	2014	TOTALE GI GROUP UK
REC Certificate in Recruitment Practice	17	65
Livello 3 – Sicurezza alimentare per la produzione	18	43
City & Guilds Award in Education & Training	23	23
Driver CPC	8	35

Salute e benessere

La sicurezza dei Lavoratori temporanei è di primaria importanza. Prima dell'assegnazione di un nuovo lavoro, ogni cliente deve completare una checklist per confermare che l'ambiente di lavoro è sicuro. La precisione di ogni checklist completata è valutata dal Reparto Salute e Sicurezza. Nel 2014 il numero di checklist completate con preci-

sione al primo invio è aumentato del 14%. Anche la gestione degli incidenti è migliorata in tutto il settore, con una riduzione dell'11%.

Durante il 2014 Gi Group ha introdotto la figura dell'"Out of Hours Team": persona reperibile dal cliente fuori delle normali ore lavorative e nei fine settimana. I Dipendenti così non dovranno essere a disposizione fuori dall'orario di lavoro (questo porta dei benefici nel rapporto vita/lavoro). In tutto il 2014, Gi Group ha valutato i vantaggi di introdurre un programma di assistenza online per i Dipendenti nel 2015. Il programma incoraggia uno stile di vita sano e fornisce ulteriore supporto ai Dipendenti. Questa potrebbe essere un'aggiunta al pacchetto di benefit già presente.

COMUNITÀ

IMPEGNI CHIAVE

- continuare a sostenere l'istruzione e la formazione per promuovere l'employability in tutti gli aspetti delle Comunità in cui Gi Group opera;
- incoraggiare tutti i Dipendenti che desiderano fare volontariato (per fare la differenza nelle Comunità);
- promuovere eventi di beneficenza che permettono all'azienda, e all'ente di beneficenza scelto, di crescere.

INIZIATIVE E RISULTATI

Attività nella Comunità

Give and Gain Day – un evento organizzato dalla BITC che permette alle società di impegnarsi in progetti che restituiscono qualcosa alle Comunità locali. Nel 2013, il Regno Unito ha sostenuto 600 progetti; 80 membri di Gi Group in tutto il paese hanno partecipato a quattro progetti; il doppio rispetto al 2013:

- Shiregreen Scout Group, Sheffield – ristrutturazione del rifugio degli Scout;
- Stonebridge City Farm, Nottingham – manutenzione generale nella struttura;
- Thornhill Primary School, Southampton – organizzazione di seminari sull'alimentazione sana;
- Cardinal Wiseman School, Coventry – riassetto delle aree intorno al laghetto e nel giardino.

Lavorare con le scuole

La **BITC Business class** è un programma patrocinato dal governo, che fornisce un quadro sistematico per le aziende che vogliono sostenere i giovani svantaggiati a livello sociale, avviando una partnership di tre anni con le scuole frequentate da questi ragazzi.

Gi Group ha siglato una partnership di tre anni con le scuole superiori. Tra le attività completate fino ad oggi ci sono: programmi di mentoring per studenti, supporto per leadership e governance, organizzazione di seminari sull'employability. La società sta inoltre sostenendo le scuole che organizzano seminari sull'employability e lo sviluppo di relazioni con le scuole al di fuori del modello della business class.

Lo **Young Enterprise** è il principale ente benefico che si occupa di formazione aziendale nel Regno Unito. L'obiettivo principale è quello di costruire una rete di giovani esperti del mondo del business, volontari

VOLONTARIATO NEL 2015

131

Dipendenti desiderano prendere parte in attività di volontariato nel 2015

79%

desidera partecipare ad attività nelle Comunità locali (Give and Gain day)

68%

desidera lavorare con scuole ed università

67%

desidera essere coinvolto in attività di raccolta fondi per Help for Heroes

nelle organizzazioni e formatori in campo aziendale.

Tra le attività sviluppate fino ad oggi c'è l'organizzazione di seminari **Learn2Earn** che aiutano gli studenti a concentrarsi sulla realtà della vita dopo la scuola. Gi Group si è inoltre impegnata ad essere formatore per gli scolari che partecipano al "Programma Aziende", uno dei principali programmi dell'ente Young Enterprise, che sostiene società "reali" create dagli studenti.

Help for Heroes

Help for Heroes è un ente benefico nazionale il cui obiettivo è quello di migliorare la qualità della vita di coloro che hanno subito incidenti, o hanno avuto malattie debilitanti, mentre erano in servizio nelle forze armate. I Dipendenti di Gi Group hanno votato all'unanimità per Help for Heroes (durante la survey per la scelta degli enti benefici nel primo trimestre del 2014). L'impegno di 18 mesi preso verso Help for Heroes

permette di partecipare ad attività di raccolta fondi e di utilizzare l'expertise di Gi Group per dare un sostegno pratico come la formazione, il mentoring e le opportunità di trovare una nuova occupazione.

Tra le attività completate fino ad oggi: **Snowdon and Three Peaks Challenges**, un'esperienza di skydiving e un'asta silente per Natale. Alla fine del 2014 sono stati raccolti £13.430.

Statistiche sul volontariato nel 2014

- ore totali dei Dipendenti coinvolti in attività di volontariato: 1.400 ore;
- numero totale di Dipendenti che partecipano ad attività di volontariato: 371 (alcuni volontari potrebbero avere partecipato a più di un evento);
- costi totali sostenuti per il personale che ha partecipato nelle attività di volontariato: £16.607 (stipendio medio/ora per il totale di ore dedicate al volontariato).

AMBIENTE

IMPEGNI CHIAVE

- implementare un processo di benchmarking per definire l'impatto sull'ambiente;
- implementare il programma "Small Ways to Make Big Difference" che si concentrerà su:
 - riduzione di scarti e il riciclo dei prodotti;
 - minimizzare il consumo di energia;
 - sviluppare una policy sui viaggi ecologici;
 - massimizzare l'utilizzo della tecnologia per ridurre l'utilizzo di carta in tutta l'organizzazione;
 - creare partnership con organizzazioni che condividono la filosofia di Gi Group;
 - incoraggiare i Dipendenti temporanei e a tempo indeterminato ad essere più consci dell'aspetto ambientale del loro lavoro.

INIZIATIVE E RISULTATI

Ecodesk

Ecodesk è la piattaforma di sostenibilità open più grande al mondo. Una piattaforma in tempo reale, trasparente e generata dagli utenti. Per la prima volta si è in grado di registrare dati chiave, come ad esempio le emissioni di anidride carbonica, il consumo di elettricità e acqua e la produzione di rifiuti. Nel 2014 è stato inviato ai fornitori chiave, un questionario generale sulla sostenibilità, ed è stato chiesto loro di aprire il proprio profilo Ecodesk. Queste iniziative permetteranno a Gi Group di comprendere il livello di sostenibilità dei fornitori, prendere decisioni di acquisto consapevoli, aumentare l'ottimizzazione dei costi e migliorare le relazioni con i fornitori.

Survey sul riciclo dei materiali

Prima del 2014 Gi Group non ha mai registrato dati riguardanti le attività di riciclo dei materiali. Il primo passo in questa direzione è stato il completamento di una survey sul riciclo dei materiali, i cui risulta-

ti hanno mostrato che le SMS¹ hanno risultati migliori rispetto alla rete di filiali (questo perché seguono le politiche di riciclo dei materiali dei loro clienti). Uno degli obiettivi chiave per il 2015 è quello di coinvolgere ogni filiale nel Regno Unito nel riciclo di toner, carta e rifiuti generici, facendolo diventare una pratica standard.

Emissioni di carburanti

Durante l'anno Gi Group ha monitorato il numero di chilometri di viaggio percorsi da chi utilizza le auto aziendali. In questo modo è stato identificato il 5% dei guidatori che consumano più chilometri. L'obiettivo è quello di ridurre i chilometri che percorreranno nel 2015 e quindi le loro emissioni di carburante del 5%.

ISO 14001:2004

Questo standard internazionale specifica i requisiti per un sistema ambientale che permette ad un'organizzazione di sviluppare ed implementare politiche ed obiettivi ambientali. Nel dicembre 2014 Gi Group si è certificata per questo standard.

ATTIVITÀ PRIMA DEL 2014

Nel luglio 2013 il Programma sull'Employability di Gi Group, ha vinto il premio nazionale di Business In The Community (BITC) nelle categorie Talenti e Competenze sul Posto di Lavoro. La BITC è la più grande organizzazione benefica sulla Corporate Social Responsibility delle aziende nel Regno Unito. Gi Group è diventata così la prima agenzia per il lavoro con servizi generici a vincere un premio per le organizzazioni responsabili. Gi Group mette al centro della sua operatività la maggiore employability delle persone, che cercano lavoro, e le relazioni con la Comunità.

BITC: BUSINESS IN THE COMMUNITY

La BITC è l'ente benefico dedicato alla Responsabilità Sociale d'Impresa, gestito da privati, più grande nel Regno Unito. È uno degli enti benefici del Principe, un gruppo di organizzazioni no-profit di cui il Principe del Galles è il Presidente. Tali enti lavorano con le aziende per promuovere il cambiamento in diverse aree, come ad esempio:

BUSINESS IN THE COMMUNITY

- stimolare le economie locali creando lavoro, essenziale per mantenere la Comunità vitale;
- ridurre l'impatto della disoccupazione sui giovani e gli adulti, che vengono esclusi dalla società;
- implementare modelli di business sostenibili;
- forgiare partnership di lungo termine con le scuole;
- diminuire la dipendenza sulle risorse naturali in graduale esaurimento.

1) SMS Site Managed Services: Soluzione per aziende che hanno bisogno di flessibilità, operando con una filiale direttamente nel sito produttivo del cliente.

PARTECIPAZIONI IN ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA



RECRUITMENT & EMPLOYMENT CONFEDERATION – REC

**Status: membro corporate,
membro settore autisti,
membro Accredited Induction
Scheme, membro dell'Institute
of Recruitment Professionals,
Presidente del settore industriale**

La Recruitment and Employment Confederation è un ente che rappresenta l'industria nel settore del lavoro temporaneo e dell'impiego nel Regno Unito.

Al momento conta più di 3.600 aziende tra i loro membri e 5.500 membri dell'Institute of Recruitment Professionals.

Gi Group è membro dalla sua fondazione (2000), a seguito della fusione della Federation of Recruitment Services e l'Institute of Employment Consultants.

Gi Group è uno dei 26 membri nel Regno Unito che fanno parte dell'Accredited Induction Scheme; questo permette di certificare internamente le persone con il REC's Certificate in Recruitment Practice. Al superamento di un esame, gli studenti ricevono un anno di iscrizione all'Institution of Recruitment Professionals.



GANGMASTERS LICENSING AUTHORITY GLA

Status: detentori di licenza

La Gangmasters Licensing Authority è un ente statale, senza portafoglio, della DEFRA, creato per proteggere i lavoratori dallo sfruttamento nei settori dell'agricoltura, orticoltura, raccolta di molluschi e nella lavorazione e imballaggio dei prodotti ittici. Un'agenzia non può operare legalmente nei settori citati senza una licenza e, d'altro canto, un'organizzazione che lavora in tali settori con un fornitore sprovvisto della licenza commette un reato.



THE SUPPLIER ETHICAL DATA EXCHANGE – SEDEX

Status: iscrizione di livello B

Il Supplier Ethical Data Exchange è un'associazione per organizzazioni impegnate al miglioramento continuo dei risultati conseguiti a livello etico nelle proprie supply chain. Sono un'organizzazione no-profit con sede a Londra ma accettano l'iscrizione di aziende in tutto il mondo. Tra i loro membri si contano organizzazioni come BBC Worldwide, Marks & Spencer, Royal Mail, Adidas, il Comitato Organizzazione dei Giochi Olimpici di Londra e la Walt Disney Company. Per un'agenzia avere un'iscrizione di livello B è un vantaggio se desidera fornire personale ad un membro Sedex o una società all'interno della loro supply chain.



ASSOCIATION OF RECRUITMENT CONSULTANCIES – ARC

Status: iscrizione generale

La Association of Recruitment Consultancies è un'associazione di categoria lanciata nel 2009 con il supporto di un importante specialista di diritto sul lavoro, Lawspeed.

La ragione principale per la quale Gi Group è entrata in questa Associazione (settembre 2010) è quella di ottenere un'ulteriore consulenza sull'implementazione della Normativa per i Lavoratori Temporanei.



CHARTERED MANAGEMENT INSTITUTE

Il Chartered Management Institute ha 450 aziende e 87.000 persone come soci. È l'unico ente professionale nel Regno Unito dedicato alla promozione degli standard di eccellenza di management e leadership.

La loro qualifica ufficiale è testimonianza dell'approvazione dello stato, unica nel loro settore, ed una garanzia dell'integrità e della qualità della loro consulenza e del portafoglio dei loro servizi.

La CMI opera in partnership con i datori di lavoro nei settori pubblico, privato e no-profit, e sono diventati leader nel settore attraverso la ricerca con università e grazie alla loro influenza nell'implementazione di nuove politiche.

Tutti i manager di Gi Group hanno la possibilità di iscriversi a Management Direct, uno strumento online di apprendimento e sviluppo: così facendo, possono anche diventare membri affiliati del CMI.



FREIGHT TRANSPORT ASSOCIATION – FTA

Status: iscrizione generale

La Freight Transport Association è una delle più grandi associazioni di categoria del Regno Unito e rappresenta gli interessi dell'industria dei trasporti a livello locale, nazionale ed europeo. Gi Group è membro dal 2005. Nel novembre 2010 Gi Group è diventata la prima agenzia nel Regno Unito ad essere soggetta a revisione e, successivamente, ad essere approvata dall'FTA dopo una rigorosa valutazione dei nostri sistemi di compliance.

Gi Group è inoltre impegnata nel dare forma al progetto di accreditamento delle agenzie proposto dalla FTA. Tutto il personale operativo coinvolto nella fornitura di autisti ottiene il Certificato di Competenze Professionale nell'Impiego degli Autisti frequentando un corso e superando un esame. Una volta completato, ogni membro del personale può definirsi "certificato dall'FTA", un titolo di grande prestigio nell'industria della logistica.



ASSOCIATION OF LABOUR PROVIDERS – ALP

Status: iscrizione generale

La Association of Labour Providers è l'associazione di categoria per le organizzazioni che forniscono Lavoratori nel settore alimentare, agricolo ed altri settori regolamentati dalla Gangmasters Licensing Authority (GLA). Forniscono ai loro membri informazioni di qualità, influenzando in modo positivo le normative industriali, le policy e gli standard di formazione e promuovono le buone pratiche nel settore.

ACCREDITAMENTI

ISO 9001:2008

Status: : accreditamento generale allo Standard

ISO 9001 rappresenta la struttura dedicata alla qualità. Al momento è utilizzata da 1 milione di organizzazioni in 178 paesi in tutto il mondo. L'organizzazione definisce gli standard non solo per i sistemi di gestione della qualità, ma anche per i sistemi di gestione in generale. Aiuta ad avere successo grazie ad una maggiore soddisfazione dei clienti, la motivazione del personale ed un miglioramento continuo, oltre a fornire il quadro di riferimento per raggiungere l'atteso livello di conformità alle normative del settore; come tale l'accREDITAMENTO viene immediatamente riconosciuto dai clienti già esistenti e da quelli potenziali. Il certificato è detenuto con il Gruppo BSI.



FS 580144

ISO 14001:2004

Questo Standard Internazionale specifica i requisiti per un sistema di gestione ambientale, che permette ad un'organizzazione di sviluppare ed implementare una policy e degli obiettivi che tengano in considerazione i requisiti legali e di altro genere a cui l'organizzazione è tenuta a conformarsi, oltre a informazioni riguardo importanti aspetti di carattere ambientale. Fa riferimento a quegli aspetti ambientali che l'organizzazione identifica come sotto il suo controllo e quelli che invece può influenzare. Non definisce specifici criteri di performance ambientale. Gi Group ha ricevuto l'accREDITAMENTO a questo Standard nel dicembre del 2014.



SAFE CONTRACTOR

Status: appaltatore accreditato

Con 150 grandi clienti e 18.000 membri appaltatori, si dedica alla promozione di elevati standard di competenze e compliance attraverso la fornitura di valutazioni personalizzate e specifiche per il settore sulla salute e la sicurezza per tutte le professioni ed i settori. Tra i loro clienti si contano marchi importanti come Kellogg, Nestle UK, Marks & Spencer, Tesco e HSBC che, naturalmente, si aspettano che un fornitore che lavora già con loro o un potenziale futuro fornitore sia accreditato come appaltatore, titolo che Gi Group ha ricevuto per la prima volta nel 2008.



CHARTERED INSTITUTE OF ENVIRONMENTAL HEALTH – CIEH

Status: centro di formazione certificato

Il Chartered Institute of Environmental Health è un ente benefico registrato e rappresenta la voce professionale sulla salute ambientale. Definisce standard, fornisce accREDITAMENTO ai corsi e qualifiche per la formazione dei membri e di altri soggetti legati alla salute ambientale. Erega inoltre più di 50 programmi di formazione certificati, che comprendono la sicurezza alimentare, la salute e la sicurezza e la consapevolezza ambientale; questo attraverso una rete di 10.000 formatori iscritti e 6.000 centri di formazione certificati in tutto il Regno Unito. Al momento Gi Group ha due formatori che possono offrire corsi approvati dal CIEH ai Dipendenti diretti e dei suoi clienti. Gi Group ha anche oltre trenta Dipendenti che erogano il corso di formazione sull'igiene alimentare ad una media di 3.000 Dipendenti temporanei ogni anno.



BUSINESS IN THE COMMUNITY

Status: Vincitori della categoria talenti e competenze sul posto di lavoro 2013

Gi Group è stata nominata come "vincitrice del premio nella categoria talenti e competenze sul posto di lavoro" alla cena di gala dei Responsible Business Awards di Business in the Community, organizzata a Londra nel luglio del 2013. È la prima agenzia per il lavoro a vincere questo tipo di riconoscimento.

Il premio riconosce l'investimento in programmi progettati per il miglioramento dell'employability, da parte dell'azienda, progetti che incoraggiano le aspirazioni degli studenti e che forniscono orientamento di carriera nelle università, formazione prima di entrare in azienda ed erogazione di qualifiche ufficiali. Più di mille persone con bassa scolarizzazione hanno ricevuto tali titoli e Gi Group è riuscita ad impiegare più di 2.500 disoccupati a tempo indeterminato. Gi Group è stata riaccreditata con un grande premio di riconoscimento come parte del Responsible Business Awards for 2014.

RECRUITMENT AND EMPLOYMENT CONFEDERATION E IRP (INSTITUTE OF RECRUITMENT PROFESSIONALS)

Status: Vincitori del Best CSR Practitioner Award 2014

Gi Group è stata nominata come prima vincitrice dell'IRP's Best CSR Practitioner a dicembre 2014. Il premio ha riconosciuto l'impegno di tutta l'organizzazione per migliorare le prospettive e la vita delle Comunità nelle quali opera e per aiutare i Candidati svantaggiati nel trovare un lavoro.

PREMI

BITC PUBLIC CR INDEX

Il CR Index è un benchmark aziendale volontario di pratica aziendale responsabile. È stato sviluppato come strumento di gestione per supportare le aziende nel:

- migliorare i risultati a livello sociale e ambientale;
- fornire un approccio sistematico alla gestione, misurazione e reportistica dei vari impatti che le organizzazioni hanno sulla società e l'ambiente.

Le società partecipanti riceveranno un punteggio generale come organizzazione, un punteggio di media del settore e punteggi di media dell'indice per survey e domande individuali.



INIZIATIVE

STRONGER TOGETHER

Stronger Together è una collaborazione di molteplici attori tra cui supermercati, Association of Labour Providers, la Gangmasters Licensing Authority, Migrant Help, associazioni di categorie, ONG, datori di lavoro singoli, agenzie per il lavoro e rappresentanti dei sindacati. Stronger Together è stato sviluppato nei settori della lavorazione e dell'imballaggio alimentare, e nei settori dell'orticoltura e dell'agricoltura nel Regno Unito, ma le buone pratiche, e gli strumenti sviluppati, possono essere utilizzati in qualsiasi settore interessato dallo sfruttamento del lavoro.

L'obiettivo di Stronger Together è quello di ridurre l'utilizzo dei lavori forzati, del traffico di lavoratori ed altre forme di sfruttamento occulto del lavoro di altre persone.

L'obiettivo di Stronger Together di ridurre lo sfruttamento occulto del lavoro di altri, in ogni caso, sarà raggiunto solo se i datori di lavoro e le agenzie per il lavoro si impegneranno ad osservare le buone pratiche sviluppate e incoraggeranno la loro forza lavoro ad essere parte della soluzione.

Implementare le buone pratiche di Stronger Together non dimostra solo una coerente Corporate Social Responsibility da parte dei datori di lavoro e delle agenzie per il lavoro, ma dà anche vantaggi alle organizzazioni.





INDICATORI CSR

**ATTRAVERSO
LA PUBBLICAZIONE
DEL PRIMO CSR REPORT,
GI GROUP INTENDE
PRESENTARE A TUTTI
I PROPRI STAKEHOLDER IL
PERCORSO DI CREAZIONE
DEL PROPRIO SISTEMA
INTERNAZIONALE DI CSR.**

Nel presente capitolo verranno evidenziati i principali indicatori che testimoniano quanto già raggiunto e che saranno presi come punto di riferimento per i piani di miglioramento futuri.

Le iniziative selezionate fanno riferimento a 5 ambiti:

**FORZA LAVORO
E DIVERSITÀ**

FORMAZIONE

**EVOLUZIONE
DEL MERCATO
DEL LAVORO**

AMBIENTE

VOLONTARIATO



FORZA LAVORO E DIVERSITÀ

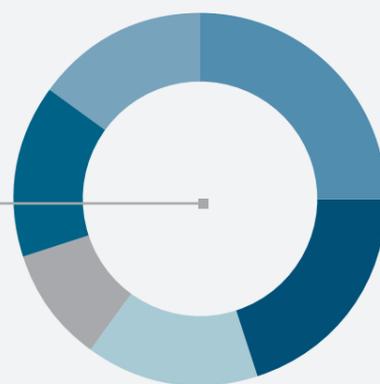
Dall'analisi comparata dell'età media aziendale e della seniority in azienda, emerge la significativa fidelizzazione del personale e quindi gli sforzi profusi dell'azienda nell'investire nella crescita e nella valorizzazione delle persone nel medio-lungo termine.

NAZIONE	TOTALE DIPENDENTI	% SUL TOTALE	ETÀ MEDIA	MEDIA SENIORITY
Argentina	10	0,4%	31	2
Brasile	153	6,1%	35	2
Bulgaria	40	1,6%	35	5
Cina	144	5,8%	29	3
Croazia	2	0,1%	39	4
Repubblica Ceca	9	0,4%	35	1
Francia	10	0,4%	33	3
Germania	141	5,6%	37	4
Hong Kong	2	0,1%	29	2
India	219	8,8%	30	3
Italia	1.240	49,6%	36	6
Italia (HQ)	21	0,8%	44	5
Lituania	7	0,3%	28	2
Montenegro	6	0,2%	29	4
Polonia	69	2,8%	31	3
Romania	52	2,1%	34	2
Russia	23	0,9%	31	1
Serbia	23	0,9%	36	5
Spagna	30	1,2%	37	4
Regno Unito	300	12,0%	37	5
Totale complessivo e medie	2.501	100%	35	5

Gli sforzi profusi dell'azienda verso la fidelizzazione e la crescita professionale delle persone, sono visibili dagli indici di seniority ed età media.



AGGREGATO SENIORITY



35
ANNI
età media
calcolata
sul totale
dei Dipendenti

5
ANNI
anzianità
media
sul totale
dei Dipendenti

NAZIONE	% UOMINI	% DONNE	UOMINI	DONNE	TOTALE COMPLESSIVO
Argentina	50%	50%	5	5	10
Brasile	28%	72%	43	110	153
Bulgaria	10%	90%	4	36	40
Cina	31%	69%	45	99	144
Croazia	50%	50%	1	1	2
Repubblica Ceca	11%	89%	1	8	9
Francia	40%	60%	4	6	10
Germania	34%	66%	48	93	141
Hong Kong	50%	50%	1	1	2
India	52%	48%	114	105	219
Italia	20%	80%	244	996	1.240
Italia (HQ)	67%	33%	14	7	21
Lituania	29%	71%	2	5	7
Montenegro	33%	67%	2	4	6
Polonia	19%	81%	13	56	69
Romania	35%	65%	18	34	52
Russia	26%	74%	6	17	23
Serbia	22%	78%	5	18	23
Spagna	17%	83%	5	25	30
Regno Unito	32%	68%	95	205	300
Totale complessivo	-	-	670	1.831	2.501
% Media	27%	73%	-	-	-

Emerge chiaramente come la presenza di personale femminile sia nettamente preponderante nella quasi totalità delle country.

FORMAZIONE

Dall'analisi delle attività di formazione erogata ai Dipendenti, si evince un investimento bilanciato tra la formazione sulle soft skills e quella professionalizzante (legata alla specifiche competenze richieste dal ruolo). Un significativo investimento è stato dedicato alla formazione in area compliance (che include la formazione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sulla CSR e su normative locali e di settore).

ORE DI FORMAZIONE EROGATE NEL MONDO

Tecniche di comunicazione	2,0
Lingue	1.010,0
Pacchetto MS Office	270,0
Management	5.005,0
Altro (soft skill)	1.066,5
Totale formazione trasversale	7.353,5
Tecniche di selezione	1.620,0
Tecniche di vendita	1.926,0
Utilizzo dei software interni	3.401,0
Contabilità	653,0
Altri corsi professionalizzanti	1.297,0
Totale formazione specializzata/Correlata al ruolo/ Professionalizzante	8.897,0
Sicurezza sul posto di lavoro	10.758,0
CSR	4.107,5
Anti-corruzione (Decreto legislativo n. 231,...)	1.564,0
Altro (corsi di formazione locali sulla compliance)	5.662,0
Totale compliance	22.091,5
Totale ore erogate nel 2014 (Mondo)	38.342,0

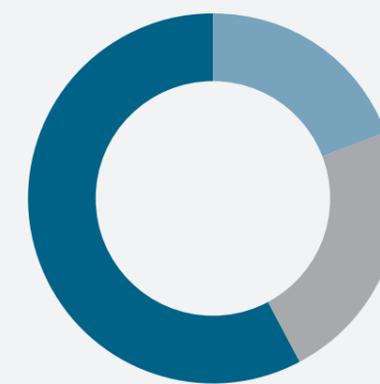


73%

DONNE

percentuale media di presenze femminili calcolata sull'intero gruppo

totale compliance
totale formazione trasversale
totale formazione specializzata/correlata al ruolo/professionalizzante



38.342

ORE

di formazione erogate nel 2014

NUMERO DI PARTECIPANTI NEL 2014 (MONDO)

Tecniche di comunicazione	24
Lingue	34
Pacchetto MS Office	34
Management	32
Altro (soft skill)	94
Totale formazione trasversale	218
Tecniche di selezione	190
Tecniche di vendita	213
Utilizzo dei software interni	325
Contabilità	5
Altri corsi professionalizzanti	324
Totale formazione specializzata/Correlata al ruolo/ Professionalizzante	1.057
Sicurezza sul posto di lavoro	367
CSR	263
Altro (corsi di formazione locali sulla compliance)	224
Totale compliance	854
N. Partecipanti nel 2014 (Mondo)	2.129

In media, ogni dipendente
ha ricevuto nel corso del 2014

2,2
GIORNATE DI
FORMAZIONE
16,2
ORE DI
FORMAZIONE

CORSI, PARTECIPANTI E NUMERO DI ORE EROGATE NEL 2014

	NUMERO DI CORSI	NUMERO DI PARTECIPANTI	NUMERO DI ORE
Lavoratori somministrati a tempo determinato	3.434	20.051	130.311
Lavoratori Somministrati a tempo indeterminato	65	142	2.284
Totale	3.499	20.193	132.595

L'attenzione
di Gi Group verso
la formazione è
testimoniata anche
dalle ore di formazione
erogate (dato Italia) ai
Lavoratori somministrati.

20.193
PARTECIPANTI A
3.499
CORSI, PER UN TOTALE DI
132.595
ORE DI FORMAZIONE
EROGATE

EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

Parte della Mission è “contribuire, da protagonisti e a livello globale, all’evoluzione del mercato del lavoro”. Questo obiettivo è stato perseguito attraverso il lavoro quotidiano delle persone e attraverso progetti e strutture interne dedicate a questa finalità.

Meritano un focus particolare le attività svolte dalla **Fondazione Gi Group Academy** e due particolari progetti erogati (in Italia): il primo nelle ultime classi delle scuole superiori e il secondo verso persone disagiate affinché sia più agevole la loro permanenza all’interno del mercato del lavoro – **Scuola Oliver Twist** per la qualificazione (con focus sul settore alberghiero) di persone disagiate.

Parte della Mission è “contribuire, da protagonisti e a livello globale, all’evoluzione del mercato del lavoro”. Questo obiettivo è stato perseguito attraverso il lavoro quotidiano delle persone e attraverso progetti e strutture interne dedicate a questa finalità.

Ricerche di Gi Group Academy nel 2014	3
Libri di Gi Group Academy nel 2014	2
Eventi di orientamento al lavoro nel 2014	34
Conferenze sul mercato del lavoro nel 2014 (con più di 3.500 partecipanti)	66
Corsi erogati nelle scuole	76
Studenti formati	1.289
Corsi di sostegno all’ingresso o alla permanenza nel mercato del lavoro rivolti a soggetti disagiati (minimaster in ambito alberghiero scuola Oliver Twist)	9
Partecipanti	126
Ore di formazione	3.201

1.289
STUDENTI FORMATI

126
PARTECIPANTI

3.201
ORE DI FORMAZIONE
EROGATE

YOUR FIRST EURES JOB

Il Gruppo ha contribuito, durante il 2014, all'evoluzione del mercato del lavoro partecipando ad un importante progetto europeo.

Gi Group è stata infatti accettata nella gara d'appalto per "Your First EURES Job", progetto promosso dalla Commissione Europea che ha lo scopo di aiutare i giovani europei a trovare lavoro in altri paesi dell'Unione.

Il Gruppo ha rappresentato per 18 mesi questo programma di mobilità con target specifici per giovani di alto valore che ha avuto grandi risultati, il progetto è terminato il 27 settembre 2014.

Gi Group ha dato modo a molti giovani di aumentare le loro competenze tramite esperienze estere.

Ecco alcuni dati sul progetto.

PAESE DI DESTINAZIONE

NAZIONE	NUMERO DI ASSUNTI
Regno Unito	154
Germania	45
Spagna	27
Malta	26
Bulgaria	21
Portogallo	15
Austria	14
Finlandia	11
Svezia	8
Grecia	7
Slovacchia	7
Ungheria	5
Lettonia	4
Regno Unito	3
Danimarca	3
Repubblica Ceca	2
Irlanda	2
Francia	1
Estonia	1
Polonia	1
Lussemburgo	1
Totale	358

Gi Group ha anche fornito informazioni e servizi di consulenza per giovani e aziende.

Informazioni e benvenuto: contatti con almeno **5.000/6.000 giovani** e **1.200 aziende** per fornire informazioni.

Servizi per la domanda e l'offerta di lavoro: Servizi di consulenza per almeno **1.470 giovani** e **600 aziende**.

PAESE DI RESIDENZA

NAZIONE	NUMERO DI ASSUNTI
Romania	87
Svezia	67
Bulgaria	55
Italia	37
Spagna	30
Finlandia	24
Polonia	12
Danimarca	11
Ungheria	8
Slovenia	6
Francia	5
Repubblica Ceca	4
Grecia	3
Germania	2
Lituania	1
Regno Unito	1
Estonia	1
Portogallo	1
Belgio	1
Irlanda	1
Lussemburgo	1
Totale	358

Contatti per fornire informazioni:

5/6.000

GIOVANI

1.200

AZIENDE

Servizi di consulenza:

1.470

GIOVANI

600

AZIENDE

Assunzioni:

358

GIOVANI

110

AZIENDE

AMBIENTE

	2013	2014
Consumo di energia tradizionale (tonnellate di CO ₂)	1.694,16	530,93
Consumo di energie rinnovabili (tonnellate di CO ₂)	0	1.435,15
Risparmio di CO ₂	-	1.435,15
Totale	1.694,16	1.966,08

Gi Group ha dato il via ad un percorso volto a minimizzare l'impatto delle attività aziendali sull'ambiente, ed ha lanciato alcuni progetti che hanno l'obiettivo di analizzare i comportamenti per comprendere dove sia possibile migliorare.

In particolare si è configurata sulle seguenti tematiche:

- riduzione degli scarti e riciclaggio dei prodotti;
- minimizzare il consumo di energia;
- sviluppare politiche di viaggio e

di utilizzo delle auto aziendali più ecologiche;

- massimizzare l'utilizzo di tecnologia per ridurre l'utilizzo della carta nell'azienda;
- creare partnership con organizzazioni con la stessa filosofia;
- incoraggiare i Dipendenti somministrati a tempo determinato e indeterminato a diventare più attenti all'ambiente.

PROGETTO EDIFICI VERDI (ITALIA)

Nel 2014 l'azienda ha completato il passaggio alle energie rinnovabili in tutte le nostre strutture italiane, che ha portato ad un significativo risparmio misurato in chilogrammi di CO₂ emessi.

NUOVA CAR POLICY E RISPARMIO DI CO₂ IN ITALIA

Un altro progetto volto a ridurre l'emissione di CO₂ è collegato all'utilizzo della flotta di auto aziendali.

Grazie alla nuova Car Policy in Italia, che comprende auto con un motore meno potente, Gi Group ha ridotto il consumo di carburante del 4% nel 2014.

18,37

KM/L NEL 2013

19,14

KM/L NEL 2014

+4%

PERCORRENZA
CHILOMETRICA
MEDIA PER LITRO
DI CARBURANTE
CONSUMATO

VOLONTARIATO

Durante l'anno 2014 i Dipendenti hanno svolto un totale di 8.570 ore di volontariato.

REGNO UNITO

Nel 2014, 80 membri del personale di Gi Group hanno partecipato a quattro progetti rivolti alla Comunità, tre dei quali organizzati dalla BITC e uno da Gi Group, raddoppiando così il numero di partecipanti rispetto al 2013.

- **Shiregreen Scout Group**, Sheffield – ristrutturazione del rifugio per gli Scout;
- **Stonebridge City Farm**, Nottingham – manutenzione generale in tutta la struttura;
- **Thornhill Primary School**, Southampton – erogazione di seminari sull'alimentazione sana;
- **Cardinal Wiseman School**, Coventry – pulizia dei giardini e delle aree lacustri.



ITALIA

HOMO FABER

Homo Faber è una Cooperativa Sociale Onlus operante all'interno della Casa Circondariale "Bassone" di Como come Ente di Formazione e come Centro Stampa, nell'interesse dei detenuti.



Nasce nel gennaio del 2007 grazie al supporto di Gi Group e sin da subito si muove nell'ambito del "Bassone" con l'obiettivo di dare ai detenuti un'opportunità di recupero personale ed un'occasione di formazione e di sviluppo professionale, anche con riconoscimenti economici che vanno dall'indennità per coloro che frequentano i corsi, alle collaborazioni riconosciute per i tutoraggi, alle retribuzioni per quanti operano nel centro stampa.

Tutto questo valorizza la persona e le dà una diversa dignità sia per la permanenza più o meno lunga in carcere, che per il futuro reinserimento nella società.

Gi Group sostiene l'attività di Homo Faber non solo includendo il Centro Stampa nel novero dei suoi fornitori e contribuendo alla realizzazione dei percorsi di formazione per i detenuti, ma anche tramite l'opera diretta di manager che condividono il proprio know how per garantire un buon funzionamento della Cooperativa.

BITEB – BANCO INFORMATICO, TECNOLOGICO E BIOMEDICO

Far crescere il non profit italiano attraverso la tecnologia: questa è la Mission di **BITeB**. Dall'inizio dell'attività, nel 2003, a oggi, sono stati raccolti e destinati a progetti sociali migliaia di computer e attrezzature ospedaliere ancora funzionanti, dismessi per esigenze di aggiornamento tecnologico, che altrimenti sarebbero stati smaltiti come rifiuti.



BITeB ha aiutato 1300 organizzazioni non profit donando oltre 13.000 tra computer e stampanti.

Un risultato ottenuto anche grazie all'impegno quotidiano dei volontari, supportati da una piccola squadra di collaboratori che dedicano la propria professionalità ad una causa solidale.

CENTRO CULTURALE DI MILANO

Alcuni volontari di Gi Group hanno prestato la propria attività presso il **Centro Culturale di Milano**, che collabora con Istituzioni pubbliche e privati e conta più di 3.000 soci. Gi Group sostiene continuamente la sua opera multidisciplinare, che si concretizza nella realizzazione di decine di eventi all'anno dedicati ai temi della filosofia, arte, cultura e letteratura, scienze, economia, medicina.



COMETA

COMETA è una realtà di famiglie impegnate nell'accoglienza e nell'educazione di bambini e ragazzi e nel sostegno delle loro famiglie. Un luogo dove sono accompagnati alla conoscenza delle realtà ed educati a cogliere il senso e la bellezza della vita. Ogni giorno dopo la scuola, un centinaio di bambini e ragazzi del territorio comasco trovano in Cometa un'equipe di educatori e insegnanti: l'aiuto allo studio, le attività espressive, ricreative e sportive son un'occasione per crescere insieme, in una quotidianità che diventa sfida educativa per tutti.



TELETHON

La **Fondazione Telethon** è una delle principali charity italiane. Dal 1990, su mandato di una Comunità di pazienti, l'obiettivo è realizzare la promessa della cura delle malattie genetiche rare attraverso il finanziamento di ricerca biomedica eccellente. Fondamentale per sostenere l'attività è il contributo della società civile: volontari sul territorio, aziende partner e donatori che ogni giorno aiutano la ricerca a progredire verso la cura. I Dipendenti di Gi Group hanno donato delle ore di volontariato per sostenere la causa di Telethon.



Il percorso di CSR è iniziato in modo organico e integrato tra le varie country nell'anno 2014; alcuni importanti traguardi sono stati raggiunti – grazie al contributo delle due country maggiormente strutturate in ambito di attività sociali (Italia e UK) e alla volontà delle altre country di strutturare processi e attività che possano realmente integrare i processi di business con un approccio basato sulla responsabilità sociale.



GLI OBIETTIVI

**LE INIZIATIVE
DI RESPONSABILITÀ
SOCIALE SONO
INTRINSECHE ALLA
MISSION DI GI GROUP
E AL LAVORO SVOLTO
QUOTIDIANAMENTE
DALLE PERSONE CHE
OPERANO ALL'INTERNO
DEL GRUPPO.**

Le iniziative di responsabilità sociale sono intrinseche alla Mission di Gi Group e al lavoro svolto quotidianamente dalle persone che operano all'interno del Gruppo.

La volontà di produrre un reale valore aggiunto che rappresenti la risposta ad un bisogno, dimostra e rafforza il connotato sociale di Gi Group.

L'anno 2014 può essere considerato quello della nascita di un processo integrato e internazionale di Corporate Social Responsibility all'interno del Gruppo. Il senso sociale delle attività svolte è stato quindi esplicitato e strutturato in maniera maggiormente consapevole ed articolata.

Si è passati da iniziative locali a un progetto organico e che per la prima volta, in ambito sociale, si è sviluppato a livello internazionale.

Lo sviluppo del progetto di CSR presentato nel presente Report può essere paragonato alla nascita di un albero.

Una volta piantato il seme, la pianta inizia a crescere, spunta il primo germoglio che è destinato a diventare il tronco e a sorreggere i rami.

Il fusto del progetto di CSR di Gi Group è rappresentato dal Codice Etico, all'interno

del quale è presente la linfa – i Valori, I Principi di Condotta. Ogni ramo rappresenta uno degli Stakeholder identificati, verso i quali sono state individuate le aspettative e sono state intraprese delle iniziative, le prime foglie della pianta, volte a soddisfarne i bisogni.

L'anno 2015 rappresenta per Gi Group un momento nel quale proseguire lo sviluppo delle iniziative di CSR, capitalizzando quanto già raggiunto e migliorando la qualità, l'integrazione e la quantità dei progetti sviluppati.

La pianta deve essere nutrita per poter crescere rigogliosa e diventare un albero; quanto fatto fino ad oggi è significativo e rappresenta un punto di partenza.

PIANI DI AZIONE DI MIGLIORAMENTO

**PER QUANTO RIGUARDA
I CINQUE AMBITI ANALIZZATI
NEL PRECEDENTE CAPITOLO,
VENGONO DI SEGUITO
PRESENTATI GLI OBIETTIVI
DI MIGLIORAMENTO:**

**FORZA LAVORO
E DIVERSITÀ**

FORMAZIONE

**EVOLUZIONE DEL
MERCATO DEL
LAVORO**

AMBIENTE

VOLONTARIATO

FORZA LAVORO E DIVERSITÀ

Il consolidamento di iniziative di gestione e sviluppo del personale, coordinate sia a livello internazionale dalla Direzione HR International che gestite dalle Direzioni HR locali e dal management team delle singole country, sono finalizzate a incrementare la diffusione della cultura organizzativa di Gruppo, a far crescere la consapevolezza dei propri obiettivi di ruolo e a potenziare le competenze richieste ad ogni funzione.

Questa attenzione verso le persone auspicabilmente contribuirà ad accrescere la fidelizzazione verso l'azienda.

Un altro processo volto alla stessa finalità è rappresentato dalla strutturazione di un piano di comunicazione interna maggiormente strutturato e completo.

L'attenzione verso la diversity attraverso la composizione dell'organico con una significativa preponderanza di personale femminile sarà mantenuta, essendo considerata un valore importante all'interno delle policy orientate allo Stakeholder Dipendenti.

Il consolidamento di iniziative di gestione e sviluppo del personale sono finalizzate a incrementare la diffusione della cultura organizzativa di Gruppo, a far crescere la consapevolezza dei propri obiettivi di ruolo e a potenziare le competenze richieste ad ogni funzione.

FORMAZIONE

La formazione professionale rappresenta un asset strategico per lo sviluppo delle competenze e della professionalità dei Dipendenti di Gi Group.

Nell'anno 2015 verrà implementato un catalogo di formazione a livello internazionale, quale investimento verso il management delle singole country.

I principali percorsi si possono sintetizzare in:

- processo di Induction, da svolgersi presso l'Headquarter italiano, dedicato ai neo-assunti che ricoprono posizioni strategiche nelle country, nelle practice e nei dipartimenti internazionali. La diffusione di informazioni di carattere organizzativo permetterà un maggiore allineamento verso la Cultura e i Valori del Gruppo;
- formazione manageriale rivolta ai Country Manager, all'interno di un progetto formativo triennale volto a potenziarne le capacità manageriali e le soft skills coerenti con la strategia del Gruppo;
- formazione sul tema del Key Account Management rivolta ai Business Manager e Sales Manager, finalizzata a trasferire le competenze richieste a rendere sempre più efficaci ed efficienti i Business Model delle Practice del Gruppo;
- formazione sulle Solutions internazionali (in ambito erogazione del servizio) e sui Sistemi in uso all'interno del Gruppo;

Ogni country provvede infine a strutturare dei percorsi formativi locali, in modo che tutti i Dipendenti del Gruppo abbiano la possibilità di continuare nel loro processo di sviluppo professionale.

Particolare attenzione continuerà ad essere dedicata alla formazione obbligatoria (per esempio sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) e su tutta l'area Compliance (a partire dalla formazione sulla CSR).

EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

Il contributo di Gi Group all'evoluzione del mercato del lavoro a livello internazionale è parte integrante della Mission di Gruppo e del concetto di "valore aggiunto" che è considerato il fine ultimo e più nobile del lavoro svolto quotidianamente dal personale di Gi Group.

Saranno potenziate le iniziative di orientamento verso il mercato del lavoro e gli studi volti a comprenderlo in modo più strutturato e a farlo conseguentemente evolvere.

Questo stimolo sarà ottenuto dalle singole società e business unit e dal contributo della Fondazione Gi Group Academy attraverso:

- indagini e survey volte a meglio comprendere i trend dei mercati del lavoro locali;
- eventi e iniziative che avranno lo scopo di facilitare l'entrata e la permanenza dei giovani nel mondo del lavoro;
- attività di benchmark volte a mettere a confronto best practices internazionali in tema di politiche attive del lavoro;
- eventi, attività e pubblicazioni con lo scopo di divulgare, ad aziende e lavoratori, le principali novità in tema lavoro.

Proseguono nel 2015 i progetti finalizzati a minimizzare l'impatto delle attività del Gruppo nei confronti dell'ambiente.

AMBIENTE

Nel corso del 2014 Gi Group ha scelto di approvvigionare l'Headquarter italiano e tutte le filiali sul territorio di energia elettrica prodotta esclusivamente in impianti da fonti rinnovabili (energia "verde").

Proseguono nel 2015 i progetti finalizzati a minimizzare l'impatto delle attività del Gruppo nei confronti dell'ambiente.

Gli investimenti per rendere più "green" i processi aziendali, la sensibilizzazione di tutto il personale verso best practice favorevoli all'ambiente, il consolidamento di processi già avviati nel 2014 e la possibilità di mappare in maniera maggiormente puntuale i consumi di energia e di ogni tipo di materiale e di sostanza con impatto ambientale (per es. toner per stampanti, carta, Co2) favoriranno un sempre più virtuoso contributo alla salvaguardia dell'ambiente.

VOLONTARIATO

La più significativa iniziativa di miglioramento prevista per il 2015 nell'ambito del volontariato è rappresentata dal lancio di un'attività a livello internazionale finalizzata al supporto dell'occupabilità (employability).

Favorire l'employability significa fornire a una persona in cerca di lavoro (o che desidera cambiarlo) delle competenze e degli strumenti per essere più efficace nell'affrontare i processi di selezione, per aumentare quindi le sue probabilità di essere selezionato.

Il personale di Gi Group possiede approfondite conoscenze nell'ambito della selezione e della ricollocazione professionale; ogni giorno i Dipendenti del Gruppo utilizzano queste competenze nello svolgimento delle proprie attività professionali.

È stato quindi deciso che queste competenze possano essere messe al servizio della Comunità, di una o più fasce di persone che si ritrovano in una condizione di disagio all'interno del mercato del lavoro e che necessitano di un supporto: per il 2015 questo sarà il progetto prioritario nell'ambito delle iniziative di volontariato.

Mettere le proprie competenze professionali al servizio della Comunità ha un ulteriore valore: aumenta la consapevolezza che il lavoro svolto quotidianamente è fortemente collegato a un bene primario per ogni persona – la possibilità di trovare un lavoro soddisfacente e adatto alle proprie caratteristiche – e ha quindi un profondo significato sociale.

Favorire l'employability significa fornire a una persona in cerca di lavoro delle competenze e degli strumenti per essere più efficace nell'affrontare i processi di selezione, per aumentare quindi le sue probabilità di essere selezionato.

Esempi di attività di volontariato finalizzate al supporto dell'employability possono essere:

- l'organizzazione di incontri su come scrivere un CV o una lettera di presentazione;
- come affrontare con successo un colloquio di selezione;
- quali canali utilizzare per la ricerca attiva di un lavoro;
- come i social network possono essere utilizzati sia in ambito di self-branding che come strumenti per la ricerca di posizioni lavorative di interesse.

I destinatari degli interventi potranno essere tutte quelle fasce di persone che maggiormente sentono il problema dell'ingresso (o re-ingresso) nel mercato del lavoro, quali per esempio i giovani, le persone socialmente svantaggiate, le persone diversamente abili.

Questa attività di Gruppo, sebbene prioritaria, non sostituirà altre iniziative locali in ambito di volontariato che trattino temi e destinatari diversi.

IN CONCLUSIONE,

**IL PRESENTE CSR REPORT VUOLÈ SINTETIZZARE
IL PROCESSO DI CREAZIONE DI UN PROGETTO
STRUTTURATO DI CSR ALL'INTERNO DI GI GROUP,
ATTRAVERSO NUMEROSE INIZIATIVE PORTATE
A TERMINE E RISULTATI DEGNI DI NOTA.**

**COME DETTO GI GROUP HA NELLA SUA MISSION
LA RESPONSABILITÀ SOCIALE, L'AZIENDA HA
CONSAPEVOLEZZA DI OPERARE OGNI GIORNO,
ATTRAVERSO IL LAVORO DI CIASCUN DIPENDENTE,
CON UN OBIETTIVO SOCIALE OLTRE CHE ECONOMICO.**

**IL SEME IN UN SOLO ANNO SI È TRASFORMATO
IN UN ALBERO SOLIDO CHE HA PRODOTTO
I PRIMI RAMI, FOGLIE E FRUTTI.**

CI ATTENDONO ANNI DI OTTIMI RACCOLTI.

CONTATTI

Gi Group S.p.A.
Piazza IV Novembre, 5
20124 Milano
Tel. +39 02 444 111
Fax. +39 02 66 80 73 43

www.gigroup.com