INIZIATIVE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE 2022

ManpowerGroup™

INDICE

INTRODUZIONE	**pag.**	**3**
MANPOWERGROUP NEL MONDO	**pag.**	**4**
Storia e Valori	pag.	5
ManpowerGroup sostiene	pag.	6
ManpowerGroup condanna	pag.	6
L'impegno sulla sostenibilità di ManpowerGroup nel mondo	pag.	7
Diversity & Inclusion	pag.	9
Premi e riconoscimenti	pag.	9
Il Codice di condotta etica e professionale di ManpowerGroup	pag.	10
European Works Council	pag.	11
LA CERTIFICAZIONE SA 8000:2014®	**pag.**	**12**
Politica SA 8000	pag.	13
Approfondimento per ogni singolo requisito	pag.	14
IL GRUPPO MANPOWER IN ITALIA	**pag.**	**20**
Iniziative di sostenibilità	pag.	20
Welfare aziendale	pag.	29
Studi e ricerche	pag.	30
Canali di comunicazione	pag.	31
I SERVIZI DEL GRUPPO MANPOWER	**pag.**	**33**
Ricerca e selezione del personale	pag.	33
Somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato	pag.	34
Staff Leasing	pag.	34
Formazione e Politiche attive per il Lavoro	pag.	35
Assessment	pag.	39
Career Management	pag.	39
Outsourcing	pag.	40

GLI STRUMENTI pag. 40

MIGLIORAMENTO CONTINUO pag. 41

DIRITTI E DOVERI DELL'UTENTE pag. 41

RELAZIONI SINDACALI pag. 42

I NOSTRI FORNITORI pag. 42

INTRODUZIONE

Con la definizione “Iniziative di responsabilità sociale” si intende indicare il documento con cui presentare, ai diversi interlocutori, sia interni che esterni (stakeholder), che si relazionano con l’impresa, un quadro delle attività dell’impresa stessa. Non rappresenta, quindi, come il bilancio di esercizio, le performance dal punto di vista strettamente economico o monetario, ma analizza e trasmette l’identità dell’Organizzazione in termini di missione e valori.

La sua stesura è quindi utile per mettere in evidenza le attività dirette a coinvolgere interlocutori esterni (clienti, fornitori, soggetti pubblici e privati), e interni (soci, dipendenti), a verificare se e come sono stati raggiunti gli obiettivi programmati, a definire quelli futuri.

Il presente documento è lo strumento da condividere con tutti gli stakeholder, interni ed esterni, che ManpowerGroup ha deciso di utilizzare al fine di dare evidenza e trasparenza della situazione reale di conformità rispetto alla SA8000.

È determinante il principio per cui:

La Certificazione SA8000® è la conferma di fare parte di un mercato corretto dove non si guarda solo all’utile ma, per quanto possibile, anche al benessere di chi lavora!

MANPOWERGROUP NEL MONDO

Da oltre 70 anni, ManpowerGroup si contraddistingue per il grande impegno e la forte consapevolezza del ruolo che riveste nella società. È nostro dovere aiutare i clienti ad operare con maggiore efficienza e nel rispetto di principi etici, offrire alle nostre persone numerose possibilità per svolgere un lavoro significativo e creare in questo modo comunità più sostenibili in cui vivere e lavorare. La nostra profonda conoscenza delle ambizioni dei clienti e del potenziale umano ci permettono di trarre vantaggio da opportunità inesplorate che portano tutti ad ottenere risultati superiori alle aspettative.

Siamo orgogliosi di poter fornire un'esperienza positiva, costante e unica a tutti coloro con cui entriamo in contatto. Sono la volontà e l'impegno dei nostri colleghi a promuovere dentro e fuori dell'azienda "The ManpowerGroup Experience" che si traduce in vitalità, redditività e sostenibilità; è proprio questo che rende unica ManpowerGroup e la contraddistingue dai concorrenti di settore e da tutte le altre aziende nel mondo. "The ManpowerGroup Experience" si basa sulla fiducia; la nostra dimostrazione quotidiana di comportamenti etici sul lavoro si è rivelata essere un margine competitivo nelle decisioni prese da clienti, candidati, fornitori, dipendenti e agenzie governative.

In ManpowerGroup crediamo che ogni tipo di lavoro sia decoroso e che, infondendo nelle persone la dignità data da un impiego, la società ne risulti rafforzata nei suoi elementi costitutivi. Per questo siamo veramente fieri del nostro operato, volto a ordire il tessuto connettivo tra le persone e le opportunità lavorative.

In aggiunta al nostro lavoro con circa 400.000 clienti e oltre 3 milioni di dipendenti e collaboratori all'anno, promuoviamo attivamente molte iniziative nel mondo destinate ad aiutare chi invece ha limitate opportunità d'impiego. La cultura ed il tessuto sociale della nostra azienda sono tesi a "fare le cose per bene e a fare del bene", per assicurare il successo dei nostri azionisti e per agire in modo responsabile nei confronti di tutti i nostri stakeholder.

ManpowerGroup ha una storia di successo: dal 1948, quando occupavamo un solo ufficio nel centro di Milwaukee, Wisconsin, siamo cresciuti, arrivando a contare oggi 2.800 uffici in 80 Paesi. Nel corso di questa espansione ci siamo guadagnati una solida reputazione per merito di decine di milioni di persone a cui abbiamo cambiato la vita, perché hanno dato fiducia ad un'azienda di soluzioni e servizi per la forza lavoro impegnata a rispettare i massimi standard di integrità in ogni sua azione.

Codice di condotta etica e professionale

Il nostro marchio e la nostra reputazione hanno oltre 70 anni di storia e oggi siamo tutti rivestiti della responsabilità di promuoverli e proteggerli.

Questo Codice vige per tutti all'interno di ManpowerGroup, a prescindere da qualifica o posizione, e definisce gli standard più elevati possibili di qualità e condotta etica e professionale. È un modo per rassicurare tutti coloro con cui entriamo in affari che potranno aspettarsi un comportamento impeccabile da tutti noi, ma anche un modo per noi stessi per consolidare la posizione competitiva dell'azienda e dimostrare ai nostri stakeholder, interni ed esterni all'azienda, il nostro impegno a tener alti i valori di condotta etica sul lavoro.

Per questo abbiamo istituito vari sistemi per segnalare eventuali violazioni alle norme del Codice di condotta etica e professionale. La nostra Azienda non tollera alcuna ritorsione nei confronti di persone che provvedano a segnalare tali violazioni. La nostra cultura aziendale è unica; la ricreiamo ogni giorno non solo attraverso COSA facciamo e diciamo ma soprattutto per COME lo facciamo e diciamo. È esattamente questo il livello di impegno nella condotta individuale che contribuisce a "The ManpowerGroup Experience".

Storia e Valori

La nostra storia

ManpowerGroup ha costruito una cultura aziendale basata sulla fiducia, sull'integrità e sulla responsabilità. La linea cronologica e la descrizione delle tappe principali della nostra storia aziendale dal 1948 a oggi sono disponibili all'indirizzo:

http://www.manpowergroup.com/about

I nostri valori

I Valori Aziendali esplicitano l'insieme dei comportamenti e degli atteggiamenti considerati ottimali da un'Organizzazione per caratterizzare il proprio modo di essere e di operare. Forniscono ad ogni Risorsa inserita in un'Organizzazione i riferimenti generali, le linee guida per orientare i propri comportamenti allineandoli alle strategie ed agli obiettivi dell'organizzazione stessa. Consentono a ciascuna Risorsa di pervenire ad elevati livelli di integrazione e di sintonia con l'Organizzazione e, al contempo, ottimizzano il guadagno di efficienza e di efficacia nel raggiungimento dei risultati attesi.

Il risultato finale è che ciascuno di noi riesce a lavorare meglio e con maggiore soddisfazione personale e professionale.

Per individuare tali Valori, la Direzione internazionale Manpower di Milwaukee ha condotto un'indagine interna alle Aziende del Gruppo dislocate in 33 paesi: PEOPLE, KNOWLEDGE, INNOVATION sono i Valori individuati; essi devono ispirare il nostro modo di lavorare e di essere professionisti e caratterizzarci rispetto alle aziende clienti, alle altre Agenzie di Lavoro, agli stessi lavoratori temporanei e permanenti.

PEOPLE: LE PERSONE

- Rispettiamo l'individualità di ciascuna delle nostre persone, dando loro fiducia perché possano soddisfare le esigenze dei colleghi, dei clienti, della comunità nella quale lavorano.
- Ci impegniamo a fornire un servizio professionale sempre all'altezza dei nostri standard etici e qualitativi.
- Riconosciamo il contributo di ciascuno al nostro successo.
- Supportiamo le persone nella loro crescita professionale e nella loro carriera incoraggiando la pianificazione, l'esperienza lavorativa e la formazione.

KNOWLEDGE: LA CONOSCENZA

- Ascoltiamo attentamente le nostre persone e i nostri clienti e ci basiamo sulle informazioni raccolte per migliorare le nostre relazioni. Adottiamo le migliori metodologie di lavoro in tutte le nostre sedi, in tutto il mondo.
- Condividiamo un'unica identità mondiale e ci comportiamo come un'unica società, ma nel pieno rispetto delle diverse culture nazionali e dei diversi ambienti di lavoro.
- Premiamo lo spirito di gruppo.

INNOVATION: L'INNOVAZIONE

- Cresciamo grazie al nostro spirito imprenditoriale e alla velocità delle nostre risposte.
- Ci assumiamo dei rischi sapendo che non sempre si può avere successo.
- Amiamo le sfide e non accettiamo lo stato di fatto.
- Siamo l'esempio da seguire.

ManpowerGroup sostiene

La dignità del lavoro, opportunità d'impiego per chiunque, pratiche commerciali etiche ed efficaci e un ambiente sostenibile e comunità locali di successo. Offriamo opportunità di lavoro che portano i nostri clienti al successo. Se opportuno, sfruttiamo le nostre competenze chiave sviluppando partnership con agenzie statali, aziende e/o ONG per porre l'attenzione su iniziative speciali che contribuiscono a creare opportunità occupazionali e di formazione al lavoro per i gruppi seguenti:

- Disoccupati e lavoratori svantaggiati
- Disabili
- Persone private dei diritti civili (minorità, immigranti)
- Vittime di disastri (tsunami, terremoti, uragani)
- Vittime di soprusi (traffico umano)
- Rifugiati
- Giovani

ManpowerGroup condanna

Le pratiche di sfruttamento delle persone e la limitazione delle opportunità di godere della piena dignità di un lavoro, soprattutto per coloro che sono più vulnerabili della società. Ci sforziamo per ridurre qualsiasi tipo di abuso, per creare consapevolezza e arginare le pratiche delineate di seguito, e non ci stancheremo finché non potremo creare opportunità di lavoro per le persone toccate da:

- Sfruttamento di persone svantaggiate
- Traffico umano
- Lavoro forzato
- Lavoro minorile
- Salari bassi e illegali per persone vulnerabili
- Condizioni di lavoro non sicure

L’impegno sulla sostenibilità di ManpowerGroup nel mondo

2006 - Adesione al **Global Compact delle Nazioni Unite**

2007 - Primo **Social Reponsability Report** e comunicazione del **Global Compact** sui progressi fatti

2010 - Primo report della **Global Reporting Initiative (GRI)**

2012 - Prima proposta del **Carbon Disclosure Project (CDP)**

2013 - Primo **Sustainability Report**. Primo **MaterialityAssessment.** Prima comunicazione pubblica delle **emissioni di gas effetto serra**

2014 - Vengono inaugurati i report periodici con **dati** su dimensione economica, sociale e ambientale

2016 - Introduzione del **Purpose, Sustainability Plan&Pillars.** Adesione **agli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite**

2017 - Lancio di **Doing Well By Doing Good.** Prima istantanea sulla **Sustainability Performance Data**

2020 - Report ESG allineato a **GRI**. Primo report con indicatori **SASB**. Primo **Social Impact report.** Aggiunta del **Climate Action** come 4° pilastro della Sustainability

2021 - Adesione all’IBC del WEF. Impegno nei confronti degli stakeholders. **Capitalism metrics**. Introduzione del piano **“Working to Change the World”**

2022 – Pubblicato il Report ESG Global 2022 **“Working to Change the World”**

ManpowerGroup ogni anno pubblica un **ESG Report**. Tutte le iniziative relative alla Responsabilità Sociale del Gruppo sono disponibili a questo link: https://www.manpowergroup.com/sustainability

ManpowerGroup supporta **l’Agenda ONU per lo Sviluppo Sostenibile per il 2030**, con particolare attenzione agli obiettivi più vicini al mondo del lavoro, che sono:

4. Quality Education – iniziative di upskilling e reskilling che, in Italia e nel mondo, realizziamo attraverso le nostre Academy e le moltissime opportunità di formazione -molto spesso gratuita e finanziata- che mettiamo a disposizione

5. Gender Equality – ci impegniamo per abbattere il gender gap con iniziative interne all’azienda e progetti per le aziende clienti. Oggi in Italia in ManpowerGroup la componente femminile è il 77% e le donne manager sono esattamente il 568.

8. Decent work and economic growth – le nostre iniziative puntano tutte alla crescita delle persone e a percorsi professionali solidi, che permettano di perseguire gli obiettivi personali e professionali. Una delle principali iniziative in tal senso è MyPath, il programma dedicato a lavoratori Manpower ed Experis per accompagnarli nel loro percorso di crescita professionale

10. Reduced inequalities – le iniziative che perseguono i tre obiettivi sono tutte finalizzate, come obiettivo finale, alla riduzione delle diseguaglianze

13. Climate Action – siamo plastic free nella nostra sede principale e in diversi hub, con l’intento di esserlo presto in tutti i nostri uffici in Italia.

17. Partnership for the goals – Rafforzare gli strumenti per attivare e potenziare le Global Partnership per lo sviluppo sostenibile.

Le nostre azioni si sviluppano attraverso **quattro pillars** (Ready to work, Reskilling e Upskilling, Climate Action e Integrating & Including).

Infine, sviluppiamo i nostri programmi secondo **tre direttrici**:

1. **Planet** - con il nostro percorso verso le emissioni zero (Net-Zero), l'impegno per dare vita a metodi di lavoro sostenibili, raggiungere obiettivi ambiziosi e con base scientifica per minimizzare il nostro impatto ambientale
2. **People & Prosperity** – con un percorso per diventare incubatori di talento su larga scala, promuovere diversità, uguaglianza, inclusione e appartenenza e migliorare impiegabilità e benessere dei lavoratori
3. **Governance** – vogliamo gestire attività responsabili e trasparenti - stabilire standard di etica elevati per il nostro settore - adottare le best practice di governance aziendale.

Diversity & Inclusion

Il nostro approccio è rivolto all'**accoglienza e inclusione di ogni talento**, con le sue diversità, perché ognuno possa portare un grande contributo in azienda. Oggi le nostre iniziative sono rivolte a rafforzare il senso di responsabilità, perché ognuno abbia chiarezza sull'importanza del proprio contributo: anche questo vuol dire essere inclusivi. Valorizzare le diversità, promuovendo l'inclusione in azienda e nelle comunità in cui lavoriamo, è il nostro impegno per il mondo del lavoro e la società.

Tra i vari ambiti di impegno, come accennato prima, c'è certamente anche quello relativo alla gender inclusion, impegnandoci sull'Obiettivo ONU per la Gender Equality.

La nostra è una storia fondata sul lavoro delle **donne**: in diverse key country, fondamentali per ManpowerGroup, il Managing Director/Country Manager è donna, come negli Stati Uniti oppure nel caso della Presidente dell'area delle Americhe. A livello globale, il 45% del Board of Directors di ManpowerGroup sono donne. Nel mondo ManpowerGroup, le donne sono il 65% del personale, il 59% delle posizioni manageriali e il 39% della senior leadership.
In Italia, oggi, la componente femminile è del 77%. Le donne manager (quadri) sono esattamente il 50%, e il 50% allo stesso modo nel board. Le donne dirigenti sono circa il 40%.

Premi e Riconoscimenti

RICONOSCIMENTI GLOBALI

1. **World's Most Ethical Companies** — Nel 2022, per il 13° anno consecutivo, il gruppo Manpower è stato nominato da Ethisphere Institute "World's Most Ethical Companies" per il suo comprovato impegno nei confronti della leadership etica, della conformità, della responsabilità sociale delle imprese e delle pratiche commerciali in generale.

2. **Everest Group Peak Matrix** – Nel 2022, il brand del Gruppo Manpower Talent Solutions è stato nominato "Global RPO Leader" nel Recruitment Process Outsourcing (#RPO) da Everest Group, per il dodicesimo anno consecutivo. Nel 2022 Talent Solutions ha ricevuto anche il riconoscimento "Star" per i risultati significativi e la crescita del brand.

3. **Best Place to Work for LGBTQ Equality** – Nel 2022, il Gruppo Manpower è stato riconosciuto come "Best Place to Work for LGBTQ Equality".

4. **Disability Equality Index** - Il Gruppo Manpower è stato riconosciuto come Best Place to Work in U.S. da Disability Equality Index per il sesto anno consecutivo.

5. **FTSE4 Good** – Il Gruppo Manpower è stato inserito nel FTSE4 Good Index Series per tredici anni consecutivi.

6. **Dow Jones Sustainability Index –** li Gruppo Manpower è stato nominato per tredici anni consecutivi nel Dow Jones Sustainability Index (DJSI), l'obiettivo standard per il riconoscimento dei leader della sostenibilità aziendale.

7. **SBTi -** I nostri obiettivi lato Environment, ovvero diventare NetZero entro il 2045 o prima, sono stati scientificamente convalidati da SBTi.

8. **Catalyst Champion for Change** - Il Gruppo Manpower è riconosciuto come Catalyst Champion for Change ed è tra le oltre 70 aziende che promuovono le donne.

RICONOSCIMENTI ITALIA

1. **UNHCR - Welcome-Working for Refugee Integration** - Manpower nel 2022 è stata premiata da UNHCR per l'impegno verso l'integrazione lavorativa dei rifugiati in Italia. Fondazione Human Age Institute, invece, ha ricevuto il logo We Welcome come riconoscimento per il rilevante impegno dimostrato nella promozione di interventi specifici per l'inserimento lavorativo dei rifugiati.
2. **Lifeed, Caring Company** – Nel 2022, Manpower ha ricevuto il riconoscimento di Lifeed come "Caring Company", perché valorizza la sinergia tra vita personale e lavorativa, ha una leadership premurosa ed è attenta ai temi della Diversità e dell'Inclusione.
3. **Premio RADAR** – Nel 2022 ManpowerGroup ha ricevuto dall'ente di formazione RADAR Academy un Premio per l'inserimento di stage GenZ nell'organizzazione attraverso il progetto Evolvu.
4. **Ecovadis 2022 rating GOLD** - Manpower si riconferma azienda virtuosa del settore, ottenendo il rating GOLD per l'anno 2022 nella certificazione EcoVadis.
5. **Certificazione Parità di Genere** di **Winning Women Institute** – Nel 2022 ManpowerGroup ha ottenuto la certificazione per la parità di genere che premia il nostro impegno nel sostenere la diversità, l'equità, l'inclusione e l'appartenenza alla nostra azienda.
6. **Bollino ITS Academy** – Manpower ha ottenuto il Bollettino ITS Academy di Confindustria 2022, come riconoscimento dell'impegno nel sostenere e promuovere le fondazioni ITS.

Il Codice di condotta etica e professionale di ManpowerGroup

Il gruppo Manpower è dotato di un codice etico di condotta elaborato a livello globale da Manpower Inc., applicato da tutte le strutture organizzative presenti nei singoli paesi e condiviso con tutti i nostri clienti.

Dalla sua fondazione, Manpower è sempre stata impegnata nel raggiungimento dei più alti standard di etica aziendale in ciascuna relazione di lavoro con: i clienti, il personale permanente e temporaneo, i partner e i fornitori, le agenzie governative e le comunità locali.

Manpower somministra il corso di formazione "CODICE DI CONDOTTA ETICA E PROFESSIONALE" a tutti i dipendenti ogni anno. Tale corso comporta un questionario di verifica dell'apprendimento.

Inoltre, Manpower nello svolgimento delle attività relative a propri servizi, attua comportamenti in linea con gli standard professionali e i principi previsti dal codice deontologico adottato dalla propria associazione di categoria.

Scopo

Finalità del Codice di condotta etica e professionale ("Codice") è fungere da guida a tutti i nostri colleghi e partner per la conduzione degli affari nel rispetto dei più elevati standard etici. L'aderenza al Codice implica la nostra difesa dei valori e degli attributi dell'Azienda.

Il marchio e la reputazione dell'Azienda sono riconosciuti come sinonimo di affidabilità — un attributo che intendiamo far valere in tutto il nostro operato. ManpowerGroup è cresciuta ed ha prosperato perché sostenuta da una cultura di onestà, integrità e responsabilità e crediamo che ciò costituisca il nostro vero vantaggio competitivo. Questo Codice contribuisce al nostro successo perché fa da guida al mantenimento di tale cultura.

Il Codice è inoltre un mezzo per promuovere e proteggere il nostro marchio e tutti i nostri stakeholder, poiché pone l'attenzione su aree esposte al rischio etico, aiuta a riconoscere e ad affrontare aspetti deontologici e fornisce i mezzi per segnalare condotte immorali senza timore di ritorsioni.

Diversità e inclusività

Poiché siamo un'azienda globale, i dipendenti, associati, clienti, candidati e fornitori di ManpowerGroup sono per loro natura diversificati. Valorizziamo la diversità perché raccoglie nella nostra azienda una più vasta gamma di prospettive e capacità che si traduce in un vantaggio per i nostri azionisti, clienti, stakeholder e per le comunità in cui operiamo. Conoscenza e innovazione sono due dei nostri valori fondamentali. Continueremo a creare e condividere la conoscenza e le innovazioni solo abbracciando una strategia aperta alle idee di tutti.

Uno degli obiettivi aziendali è fornire ai nostri clienti i talenti rispondenti alle loro esigenze, per aiutarli a superare le aspettative. Questo significa, oggi più che mai, attingere da fonti e popolazioni che tipicamente sono state sottorappresentate. La diversità è dunque fondamentale per mantenere il nostro ruolo dominante di esperti in un mondo del lavoro in mutamento e la nostra abilità di soddisfare le esigenze dei nostri clienti, prestando orecchio alle idee di tutti e lasciando che ciascuno realizzi il proprio pieno potenziale.

I nostri valori aziendali riflettono la convinzione che tutti debbano avere opportunità eque per svolgere un lavoro significativo, non solo perché è la cosa giusta da fare, ma anche perché dar lavoro alle persone migliori, a prescindere dal loro background, è un vantaggio per tutti. Singoli, comunità e clienti potranno prosperare insieme quando ognuno svolge un lavoro significativo.
Ciò vale in materia di assunzione, licenziamento, indennità, trasferimento, cessazione, reclutamento, compensi, azioni correttive e promozione. Per ulteriori informazioni sulle politiche di ManpowerGroup sulla diversità, visitare: https://www.manpowergroup.com/sustainability

European Works Council

ManpowerGroup ha avviato la negoziazione di un Accordo con la direzione aziendale per definire le regole di funzionamento del Comitato Aziendale Europeo e le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

L'istituzione dei Comitati Aziendali Europei (CAE), meglio noti nella loro denominazione originale inglese di European Works Council (EWC), fanno seguito alle sollecitazioni del movimento sindacale europeo, che ha emanato una Direttiva concernente la tutela degli interessi dei lavoratori in imprese di dimensioni comunitarie.

I CAE sono organismi sovranazionali per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali, composti da rappresentanti dei lavoratori dei paesi dell'Unione Europea.

I Comitati Aziendali Europei (CAE), rappresentano nello scenario delle relazioni industriali e del dialogo sociale a livello europeo l'organismo aziendale più rilevante, essi rappresentano un'opportunità di dialogo sociale. Il CAE è l'istituzione di rappresentanza dei lavoratori a livello europeo. Lo scopo del CAE è di migliorare il diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

I Comitati aziendali europei (CAE) sono enti che rappresentano i lavoratori europei di una società e che consentono loro di essere informati e consultati dalla direzione a livello transnazionale in merito ai progressi delle attività e a qualsiasi decisione significativa che potrebbe interessarli.

La composizione del CAE viene disciplinata all'interno dell'Accordo tra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione; nell'Accordo viene previsto il numero di membri e la distribuzione dei seggi, tenendo conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso, e la durata del mandato.

Il CAE Manpower ha rinnovato nell'ultima sessione di maggio 2023 l'accordo di costituzione e il regolamento interno di funzionamento e continua la sua attività attraverso riunioni periodiche con il management aziendale a livello europeo ed in seguito disseminando le informazioni a tutti i lavoratori del Gruppo attraverso un apposito bollettino informativo.

La certificazione SA 8000:2014®

Manpower Srl e Talent Solutions Srl sono dotate di certificazione SA 8000.

I requisiti di questa certificazione sono:

LAVORO INFANTILE

L'azienda non deve utilizzare né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

LAVORO FORZATO

L'azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro forzato od obbligato come definito nella Convenzione ILO 29, né deve essere richiesto al personale di pagare "depositi" o lasciare documenti d'identità presso l'azienda al momento dell'inizio del rapporto di lavoro.

SALUTE E SICUREZZA

L'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve adottare misure efficaci al fine di prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori, a tale proposito Manpower ha predisposto procedure ad hoc per il personale diretto.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

Tutto il personale deve avere il diritto di formare, aderire a ed organizzare sindacati di propria scelta, e di realizzare la contrattazione collettiva con l'azienda nel proprio interesse. L'azienda deve rispettare questo diritto e deve comunicare in modo efficace al personale che la decisione di aderire ad un'organizzazione di propria scelta è libera e non comporterà conseguenze negative per il personale, né ripercussioni da parte dell'azienda. L'azienda non deve interferire in alcun modo nell'istituzione, nel funzionamento e nell'amministrazione di queste organizzazioni dei lavoratori e della contrattazione collettiva.

DISCRIMINAZIONE

L'azienda non deve attuare né dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento, sulla base di razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. L'azienda non deve utilizzare né tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, o abuso verbale nei confronti del personale. Non è consentito alcun trattamento duro o inumano.

ORARIO DI LAVORO

L'azienda deve rispettare le leggi e gli standard industriali applicabili in materia di orario di lavoro e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere stabilita per legge, ma non può superare le 48 ore.

REMUNERAZIONE

L'azienda deve rispettare il diritto del personale ad una retribuzione dignitosa, e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa normale corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi del settore, e che sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale nonché a fornire un qualche guadagno discrezionale.

L'azienda inoltre deve applicare le trattenute a scopo disciplinare come previsto dalla normativa vigente.

La busta paga deve dettagliare le condizioni della retribuzione e le ore di straordinario devono essere retribuite con le maggiorazioni previste. Non devono in alcun caso essere utilizzati accordi contrari alle leggi vigenti in materia di assunzione.

SISTEMA DI GESTIONE

L'alta direzione deve definire per iscritto, nella lingua dei lavoratori, la politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative, e collocare tale politica e lo standard SA8000:2014® in un luogo esposto, facilmente visibile all'interno dell'azienda, per informare il personale di aver volontariamente scelto di aderire ai requisiti dello standard SA8000:2014®.

Politica SA 8000

Il gruppo Manpower è impegnato da tempo a livello mondiale a lavorare nel rispetto dei principi etici e della Responsabilità Sociale nei confronti dei dipendenti e delle diverse parti interessate in ogni paese in cui opera.

L'approccio del gruppo Manpower alla Responsabilità Sociale ha come riferimento il rispetto dei principi, dei Valori, della Visione e delle Strategie del Gruppo del quale facciamo parte e che determinano il nostro modo Responsabile di fare business.

Il gruppo Manpower adotta una Politica di Responsabilità Sociale, è attivo in molte iniziative e programmi dedicati ed è stato inserito negli ultimi anni nell'elenco delle società maggiormente etiche a livello mondiale redatto sulla base di una valutazione oggettiva da parte dell'Ethisphere Institute.

La Politica di Responsabilità Sociale di Manpower Srl / Talent Solutions Srl è quindi coerente con la filosofia del gruppo, con la missione di aiutare a sviluppare un Mondo del Lavoro più responsabile e etico e con il Codice di Condotta adottato.

Le Direzioni di Manpower Srl e di Talent Solutions Srl dichiarano quindi il proprio impegno a rendere effettivo ed operante il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e di migliorarne continuamente l'efficacia.

A tal fine le nostre società si impegnano ad aderire e a conformarsi:

- *a tutti i requisiti della norma di riferimento SA 8000:2014®;*
- *a tutte le Leggi nazionali ed internazionali applicabili, alle normative di settore e a qualsiasi altro requisito aziendale adottato volontariamente*
- *alle norme e convenzioni Internazionali e alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) di riferimento richiamate dallo Standard*

I principi di base ed i valori sui quali si fonda l'impegno delle due aziende sui temi della Responsabilità Sociale comprendono:

- *la valorizzazione del capitale umano, rispetto dei diritti e perseguimento del benessere dei dipendenti;*
- *la correttezza, trasparenza e legalità nei rapporti con i fornitori ed il coinvolgimento delle parti interessate;*
- *la coerenza tra valori, strategie e comportamenti.*

L'obiettivo che perseguiamo, in ciascuno dei settori di attività in cui le nostre aziende operano, è quello di creare valore per tutti gli stakeholder ed in particolare:

- *verso i dipendenti, garantendone il benessere e la crescita continua in termini di professionalità e competenza sul lavoro;*
- *verso i lavoratori somministrati assicurando la correttezza dei contratti;*
- *verso i clienti, soddisfacendone le esigenze in termini di qualità e correttezza dei servizi offerti;*
- *verso i fornitori, instaurando rapporti di fiducia, trasparenza e di collaborazione reciproca finalizzati a garantire l'eticità di tutta la catena di fornitura;*
- *verso la società, agendo come aziende responsabili e contribuendo alla crescita e allo sviluppo economico e sociale della comunità.*

Manpower

Le nostre Aziende:

- *rifiutano l'utilizzo del lavoro infantile in qualsiasi forma e si impegnano ad attivarsi, in conformità alle normative ed in collaborazione con gli enti competenti, attuando azioni concrete compreso un sostegno finanziario, per il recupero dei bambini trovati a lavorare,*
- *rifiutano ogni forma di lavoro obbligato, perseguendo la piena soddisfazione e la crescita del proprio personale,*
- *garantiscono ambienti di lavoro sicuri e salubri provvedendo all'individuazione e alla rimozione di rischi e pericoli per la salute e la sicurezza dei lavoratori; forniscono regolare formazione in materia di salute e sicurezza a tutto il personale aziendale,*
- *garantiscono la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva,*
- *rifiutano qualsiasi forma di discriminazione nel rapporto di lavoro, assicurando pari opportunità a tutto il personale aziendale*
- *assicurano di attenersi al Contratto Collettivo di riferimento nell'applicazione di eventuali procedure disciplinari, rifiutando ogni forma di punizione sia fisica che morale;*
- *rispettano le leggi e gli standard applicabili in materia di orario di lavoro, festività pubbliche e lavoro straordinario, che è sempre svolto volontariamente*
- *adottano una politica retributiva equa, proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto*
- *garantiscono al personale la possibilità di rappresentanza*
- *si impegnano a diffondere a tutto il personale i contenuti dello standard SA8000:2014®*
- *si impegnano affinché le parti interessate possano segnalare reclami o suggerimenti*

Nei confronti di tutte le parti interessate il gruppo MANPOWER intende mantenere un dialogo aperto e trasparente al fine di garantire un'adeguata comunicazione ed informazione sull'impegno intrapreso e di riuscire a rispondere, per quanto possibile, alle esigenze e richieste di ciascuno.

La Direzione è impegnata affinché la Politica di Responsabilità Sociale sia diffusa e compresa da tutto il personale, che è pienamente coinvolto nel percorso etico intrapreso dell'azienda, attraverso riunioni periodiche, comunicazioni ed attività formative ed informative.

Il gruppo Manpower adotta un piano di comunicazione interna ed esterna per rendere nota, ai lavoratori e alle altre parti interessate, la possibilità di presentare reclamo nel caso in cui fossero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA 8000; e per fornire un'adeguata e costante informazione sui risultati della gestione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale.

La Direzione, inoltre, è impegnata a verificare periodicamente l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale attraverso il Riesame del Sistema, in occasione del quale vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali attraverso la definizione e la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi.

Approfondimento per ogni singolo requisito

Identificazione degli stakeholder

I più rilevanti portatori di interesse sono stati classificati in interni ed esterni, a valle dell'analisi sono stati identificati come

Stakeholder interni:

Azionisti, Management, dipendenti diretti, lavoratori somministrati.

E come Stakeholder esterni:

Fornitori, subappaltatori, subfornitori, Clienti, Associazioni imprenditoriali, Sindacati, Associazioni di categoria, Istituzioni ed Enti Pubblici (Regioni, Province, Comuni, Camera di Commercio, INPS, INAIL, Ispettorato del lavoro, ASL, Ministero del Lavoro).

Le aspettative, relative all'ambito della Responsabilità Sociale, che sono state individuate per le proprie parti interessate sono:

Interni

- Perseguimento del benessere del personale: attribuire priorità alla cura dei dipendenti, alla loro salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla crescita professionale e alla soddisfazione personale nonché alla motivazione;
- Attivazione di un sistema organizzativo e gestionale che valorizzi la reale competenza del personale e favorisca processi di miglioramento continuo della qualità;
- Affidabilità e competitività nelle attività operative ed eccellenza nelle performance;
- Leadership, vale a dire capacità di continuare a trovare nuove strade ed opportunità di sviluppo;
- Coerenza tra valori, strategie e comportamenti;
- Migliorare il clima aziendale con una maggiore attenzione ai problemi dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi;
- Difendere la credibilità e la reputazione delle società dando evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori.

Esterni

- Correttezza, trasparenza e legalità nei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate;
- Promozione della tutela dei diritti della persona;
- Trasparenza e dialogo con le istituzioni;
- Attuazione di tutte le azioni preventive e correttive, derivanti anche dalle procedure di verifica disposte, atte a risolvere le non conformità dei processi, prodotti e servizi;
- Generare maggiore fiducia da parte dei clienti, delle organizzazioni sociali dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;

- Migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo della correttezza degli adempimenti in merito alla gestione del personale.

Sistema di Gestione della responsabilità Sociale

Il Sistema è stato sviluppato prendendo in considerazione la Norma SA8000:2014® e l'allegato Indicatori di Performance.

Tutta l'organizzazione è coinvolta nell'attuazione del sistema e delle procedure.

In relazione ai singoli requisiti viene esposto quanto attuato dalle nostre società.

Lavoro infantile

Cosa richiede la Norma:

La norma richiede che le Organizzazioni non utilizzino o diano sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. In Italia tale fenomeno è stato recentemente analizzato nell'indagine condotta dall'Associazione B. Trentin e da Save the Children che hanno evidenziato i settori e gli ambiti di attività dove è maggiormente presente il lavoro minorile in Italia.

La situazione delle società Manpower:

Le società del gruppo, rispettando le leggi in vigore, impiegano esclusivamente personale dipendente con la maggiore età e che dunque non sono più soggetti all'obbligo scolastico.

Per i lavoratori somministrati sono in vigore procedure specifiche per tutelare eventuali minori di 18 anni.

Anche per quanto concerne gli eventuali tirocinanti, è richiesto che questi siano maggiorenni.

Il rispetto del requisito non è un aspetto critico, infatti le società non utilizzano per alcun motivo lavoro infantile; desiderano inoltre assicurare, anche tramite un controllo dei propri fornitori, che i giovani lavoratori, eventualmente impiegati, siano tutelati e messi in grado di continuare gli studi e non siano esposti ad alcun genere di pericolo.

L'obiettivo è quindi il mantenimento delle attuali condizioni di lavoro interne, mentre verso l'esterno l'obiettivo per l'anno è quello di continuare a monitorare i fornitori per intercettare eventuali situazioni critiche.

Nessuna segnalazione di lavoro infantile.

Lavoro Obbligato

Cosa dice la Norma:

La Norma specifica che l'azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro obbligato e non deve costringere nessuno a lavorare contro la propria volontà, con ricatti o minacce. Non devono essere richiesti depositi di denaro e tantomeno possono essere requisiti i documenti personali dei lavoratori.

La situazione delle società Manpower:

Sulla base di quanto previsto in primo luogo dalla Costituzione della Repubblica Italiana e dallo Statuto dei lavoratori, la nostra Organizzazione non è mai ricorsa, né ha mai sostenuto, il lavoro forzato.

È garantita libertà di movimento dei lavoratori all'interno dei locali durante l'orario di lavoro; ogni lavoratore può richiedere ai propri responsabili di assentarsi per giustificati motivi.

Manpower ha scelto di certificarsi con SA8000 per dare maggiore evidenza di trasparenza. Il regolamento interno è esposto nella bacheca intranet.

Anticipi TFR

La norma indica che il prestatore di lavoro con almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta (art.1, legge 297/1982) nelle fattispecie indicate dalla norma stessa.

Manpower dal 1° giugno 2006 ha portato l'anzianità di servizio per la richiesta dell'anticipo sul T.F.R. a 7anni come condizione di miglior favore.

L'obiettivo è quindi il mantenimento delle attuali condizioni di lavoro ritenute adeguate a quanto viene richiesto dalla Norma.

Salute e sicurezza

Cosa dice la Norma:

L'azienda, tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo all'industria e a tutti i relativi rischi, deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso.

La situazione delle società Manpower:

Tutti i fondamentali elementi relativi alla gestione della Sicurezza sono presidiati dall'organizzazione nel suo complesso.

Il metodo di valutazione del rischio ed i criteri adottati sono adeguati a rappresentare in modo veritiero la situazione di esposizione dei lavoratori; la valutazione viene aggiornata a seguito di aggiornamenti legislativi e/o cambiamenti significativi dei processi, degli ambienti o della struttura organizzativa, che possano ripercuotersi sull'esposizione a rischi da parte dei lavoratori.

Tutti i lavoratori possono partecipare, tramite RLS, alla valutazione dei rischi, così come sono chiamati a verificare in prima persona l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione stabilite, e a promuovere l'attuazione di ulteriori misure ritenute idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica.

Le situazioni di emergenza vengono gestite secondo quanto previsto dalla legge.

Il piano di emergenza è periodicamente analizzato e aggiornato a fronte di eventuali modifiche organizzative o del luogo di lavoro.

Le procedure consolidate determinano che ad ogni lavoratore vengano illustrati e consegnati tutti i documenti informativi relativi sia alla Valutazione dei Rischi che al piano di emergenza.

Le prove di evacuazione fino ad ora svolte sono state eseguite con professionalità e ottimi risultati, sia di tempistica che di risultati attesi.

La sorveglianza sanitaria è compiuta con regolarità. Le Società prevedono una formazione permanente per quanto concerne gli aspetti di salute e sicurezza con attuazione di un programma di formazione articolato come previsto dall'Accordo Stato Regioni.

Per quanto riguarda gli ambienti di lavoro questi vengono mantenuti puliti e secondo il capitolato in essere con impresa di pulizia.

Gli infortuni si mantengono molto bassi come numero e come gravità, tuttavia sono rese disponibili alcune elaborazioni statistiche in merito. Il monitoraggio degli gli indici avviene secondo quanto indicato

dalla norma UNI 7249, "Statistiche degli infortuni sul lavoro", che per il periodo risultano essere i seguenti:

Annualmente viene definito un Piano di Miglioramento in merito a formazione del personale, sorveglianza sanitaria, gestione dell'emergenza allegato al presente Bilancio.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Cosa dice la Norma:

L'azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

La situazione delle società Manpower:

Manpower e Talent Solutions si impegnano a rispettare il diritto di tutti i lavoratori ad aderire ai Sindacati e a non discriminare i lavoratori che vogliono iscriversi ai sindacati e che ne siano rappresentati. Vengono riconosciute le ore per le Assemblee e nessuno ha mai avuto detrazioni sul salario per avere effettuato attività sindacale.

Sono presenti le RSA che possono regolarmente svolgere le loro attività di rappresentanza Sindacale.

È messa a disposizione una bacheca sindacale sulla intranet aziendale dove vengono pubblicate tutte le notizie relative alle assemblee, agli accordi ogni altra informazione ritenuta utile sulle tematiche della contrattazione collettiva.

L'Accordo di secondo livello è stato sottoscritto con la RSA e determina condizioni migliorative rispetto al Contratto Collettivo Nazionale.

Obiettivi: mantenimento dei buoni rapporti con le RSA e mantenimento della messa a disposizione degli strumenti di comunicazione, in particolare la sezione intranet.

Discriminazione

Cosa dice la Norma:

L'azienda non deve attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica

L'azienda non deve interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

L'azienda non deve permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

La situazione delle società Manpower:

Le Società rispettano i principi di non discriminazione verso tutti i lavoratori senza attuare forme di discriminazione o, peggio, di razzismo e sono impegnate per impedire comportamenti che possano essere lesivi della dignità di ogni persona.

I dati raccolti sulla composizione del personale suffragano la valutazione sostanzialmente positiva della mancanza di discriminazione nelle società.

L'obiettivo è quindi il mantenimento delle attuali condizioni di lavoro ritenute adeguate a quanto viene richiesto dalla Norma.

Manpower Srl e Talent Solutions Srl effettuano le dichiarazioni annuali relativamente agli adempimenti ed hanno attivato delle convenzioni utili a facilitare e programmare gli inserimenti obbligatori.

Procedure disciplinari

Cosa dice la Norma:

L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

La situazione delle società Manpower:

L'impegno al rispetto dei diritti umani è costante, Manpower si astiene e si è sempre astenuto dal dare sostegno a qualsiasi forma di punizione corporale, coercizione mentale o fisica, o abuso verbale.

Le sanzioni disciplinari eventualmente applicabili sono quelle indicate nel CCNL attualmente in vigore.

I procedimenti disciplinari vengono attivati dalla linea gerarchica con apposita segnalazione alla funzione Gestione Risorse Umane che si attiva per raccogliere i dovuti approfondimenti, tutti documentati per iscritto.

Verificata l'esistenza degli estremi per intervenire la Direzione Risorse Umane predispone lettera di apertura del procedimento disciplinare, riceve le controdeduzioni, definisce l'eventuale sanzione in condivisione con la linea manageriale.

I dati Manpower e Talent Solutions non evidenziano criticità particolari.

Somministrati

Vi è costante attenzione sulla qualità della selezione volta ad individuare persone corrispondenti alle esigenze organizzative del cliente da una parte e dall'altra parte vi è la stessa costante attenzione sullo svolgimento del rapporto di lavoro per garantire un trattamento equo e rispettoso non solo delle norme ma anche della persona ai nostri lavoratori. Entrambi questi fattori determinano il numero percentualmente molto contenuto delle contestazioni disciplinari.

Le sanzioni disciplinari laddove comminate sono quelle strettamente derivanti dall'art. 44 sulle norme disciplinari del nostro CCNL di riferimento e sicuramente non sono intese a infliggere alcuna forma di violenza fisica o verbale che sia.

Orario di lavoro

Cosa dice la Norma:

L'azienda deve conformarsi all'orario di lavoro previsto dalle leggi vigenti e dagli standards dell'industria; in ogni caso, al personale non deve essere richiesto di lavorare in maniera continuativa per un periodo superiore alle 48 ore settimanali e deve essere previsto almeno un giorno di riposo ogni 7 giorni lavorativi. Inoltre, la norma richiede che per il lavoro straordinario non si superino in ogni caso le 12 ore a settimana e che le ore di lavoro straordinario eventualmente effettuato venga pagato con le maggiorazioni previste dai contratti

La situazione delle società Manpower:

Le società rispettano i contratti di lavoro nazionali e leggi dello Stato in materia di orario di lavoro, di pause lavorative. Il lavoro straordinario non viene mai imposto ma i lavoratori sono liberi di accettare di lavorare qualche ora in più in assoluta libertà di scelta. Il pagamento delle ore di lavoro straordinario avviene secondo le maggiorazioni previste dai contratti.

È attivo da luglio 2012 lo strumento della Banca ore per il recupero di ore di straordinario come da accordo sottoscritto con le rappresentanze dei lavoratori.

Retribuzione

Cosa dice la Norma:

L'azienda deve garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa regolare sia almeno conforme ai minimi retributivi legali o industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

La situazione delle società Manpower:

Manpower eroga le retribuzioni e provvede al versamento dei relativi contributi secondo quanto previsto dai contratti. Non viene utilizzato e praticato lavoro nero e non si praticano stratagemmi per evitare gli adempimenti fiscali, retributivi e contrattuali. Negli anni sono stati introdotti principi che testimoniano la scelta di sempre equi nella retribuzione con l'adozione delle linee guida per il riconoscimento degli incentivi.

Diffusione del sistema

È stata predisposta una sezione della intranet aziendale dedicata al Sistema SA8000, nella sezione sono stati pubblicati tutti i documenti di interesse del sistema. Tutti i dipendenti diretti delle due società oggetto di certificazione sono invitati a seguire un corso on line base (SA8000:2008) ed un corso avanzato (SA8000:2014).

È stata inoltre predisposta una procedura di comunicazione con la relativa programmazione delle iniziative di diffusione della Politica, del Riesame e delle altre informazioni ritenute utili.

Social Performance Team

Due volte all'anno, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte del Social Performance Team finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti sottoscritti, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del Sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

Il Social Performance Team è composto da Management aziendale e da Rappresentanti lavoratori SA 8000.

Comunicazione interna ed esterna

Con riguardo alla comunicazione interna, l'Azienda ha provveduto a redigere un'apposita procedura che ha identificato un meccanismo se desiderato anonimo di reclamo per i dipendenti, un meccanismo di reclamo delle parti interessate.

La procedura inoltre prevede la possibilità per i dipendenti di poter esporre reclamo direttamente all'ente di certificazione per qualsiasi violazione relativa agli aspetti della responsabilità sociale.

Il principale strumento di comunicazione interna è rappresentato dalla intranet, mentre per la comunicazione esterna è rappresentata dal sito.

IL GRUPPO MANPOWER IN ITALIA

Presente in Italia dal 1994, la realtà nazionale del gruppo Manpower – multinazionale statunitense leader mondiale nelle innovative workforce solutions - realizza e offre soluzioni strategiche per la gestione delle risorse umane: ricerca, selezione e valutazione di personale per tutte le posizioni professionali; somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato; pianificazione e realizzazione di progetti di formazione; consulenza per l'organizzazione aziendale; career management; servizi di outsourcing; consulenza HR.

Unendo efficacemente la sua profonda conoscenza del potenziale umano e delle esigenze dei propri clienti, Manpower crea valore per imprese e individui affiancandoli nel raggiungimento dei propri obiettivi di business e di carriera.

La proposta di soluzioni di Manpower in Italia viene offerta attraverso i brand ManpowerGroup™, Manpower®, Experis™, Talent Solutions® e Jefferson Wells™.

Iniziative di Sostenibilità

La missione di Manpower è quella di supportare lo sviluppo del mondo del lavoro. Oggi più che mai, sono le Persone l'asset che permette di vincere la sfida con il mercato: la capacità di collegare i propri obiettivi di business con la People Strategy è sempre più determinante per avere successo. Le nostre persone, i nostri clienti e i nostri candidati, contribuiscono singolarmente al successo aziendale. Aiutiamo le persone a sviluppare la propria carriera tramite il lavoro e la formazione.
Le iniziative del Gruppo Manpower in Italia hanno come scopo principale la diffusione della cultura del talento e del merito nel nostro Paese, mettendo a disposizione la propria esperienza e i propri strumenti, in particolare a favore dei giovani, la fascia che risente maggiormente del periodo di crisi e della mancanza di meritocrazia e di mobilità sociale.

Crediamo fortemente nel potenziale di ogni singola persona e da oltre sette anni il Gruppo Manpower ha dato vita alla **Fondazione Human Age Institute**, per creare uno spazio in cui sia possibile realizzare iniziative per il talento, dedicate in particolare alle persone più fragili.
In questo report le iniziative di Manpower in Italia sono quindi legate fortemente, e svolte in collaborazione, alla Fondazione, e suddivise secondo i nostri pillars ESG.

Le iniziative di ManpowerGroup Italia

Per rendere tangibile l'impegno nella promozione del Talento, ManpowerGroup ha messo a punto diverse iniziative:

MyPath

MyPath è il programma di Manpower che consente ai talenti di accedere alle opportunità e agli strumenti di cui necessitano per lo sviluppo della loro employability, rispondendo all'esigenza di supporto e guida per orientarsi e crescere in un mercato del lavoro che cambia velocemente.
Attraverso i Talent Agent – professionisti Manpower dedicati al programma - vengono individuate le persone a cui viene proposto di partecipare. I Talent Agent di Manpower supportano, guidano e valorizzano le competenze dei partecipanti durante tutto il percorso di carriera, connettendo il loro potenziale con le esigenze delle aziende.
Il programma mette a disposizione dei talenti l'accesso a:

- Percorsi di Career Counseling per costruire un piano di carriera.
- Performance Appraisal e follow up, ossia feedback delle performance in itinere, con analisi delle aree di miglioramento e delle aree di competenza da approfondire.
- Percorsi formativi in demand skills.
- Work life Balance: tutele, agevolazioni e sostegno (Well4you, fondo Ebi.Temp, Forma.Temp).

Ogni 3 mesi, sono consegnati i MyPath Excellence Award. Il recognition program premia i lavoratori più motivati e i Talent Agent che più si sono spesi per mettere in campo la strategia con cui vogliamo competere in questo mercato.
Inoltre, i lavoratori di MyPath possono beneficiare di:

- Ebitemp: ente senza scopo di lucro che nasce per tutelare i lavoratori assunti in somministrazione, prevedendo tutele ed agevolazioni.
- Well4U: programma di convenzioni e benefits creato da Manpower Srl. Su una popolazione di potenziali beneficiari, composta da circa 10.500 persone, a oggi sono registrati al portale Benefit HUB 2.990 utenti.

I numeri di My Path nel 2022 di Manpower Srl:

- oltre 400 Talent Agent Manpower dedicati ai partecipanti al programma (selezionatori, dipendenti diretti di Manpower dedicati all'attività di gestione lavoratori in somministrazione con potenziale)
- oltre 12mila partecipanti (lavoratori in somministrazione)
- oltre 2.500 hanno già ricevuto un training specifico

Junior Achievement

Manpower Srl è da quasi 20 anni anni partner di Junior Achievement Italia, la più vasta organizzazione no profit al mondo dedicata all'educazione economico-imprenditoriale nella scuola, allo scopo di colmare i gap tra mondo dell'educazione, imprenditorialità ed economia.
Manpower in particolare è partner di "**Impresa in azione**", il programma di imprenditorialità e sviluppo competenze trasversali di Junior Achievement Italia rivolto alle scuole secondarie di secondo grado che in 20 anni ha coinvolto oltre 11 mila studenti italiani.

Nel 2022 il programma ha raggiunto 204 scuole in 75 province, coinvolgendo circa 15.000 studenti e studentesse delle scuole secondarie di secondo grado che, durante l'anno scolastico, hanno lavorato per realizzare un vero progetto imprenditoriale.
Una volta stabiliti i ruoli (ogni team ha, infatti, CEO, direttore finanziario, responsabile marketing etc.), gli alunni e le alunne hanno sviluppato un prodotto o servizio, con tutti gli aspetti di una vera e propria impresa: dalla sostenibilità economica, al piano di marketing, fino ai materiali di comunicazione. A giugno 2022, si è tenuta BIZ Factory, la finale nazionale del Festival dell'Imprenditorialità giovanile, dove Manpower ha consegnato il premio "Ready for Work" all'Istituto Salesiani Don Bosco di Treviglio per il progetto "Tavolità". Per rivedere l'evento:www.jabizfactory.org.

Educazione al Benessere

Nel corso del 2022 è stato lanciato per i/le dipendenti dell'azienda il percorso di Educazione al Benessere, programma di sensibilizzazione sul tema della prevenzione oncologica. L'iniziativa, nata da un'idea di Fondazione Human Age Institute e realizzata in collaborazione con Europa Donna Italia, Europa Uomo e GISMa, si è configurata con un appuntamento in plenaria per tutta la popolazione, una serie di incontri "geolocalizzati", organizzati da remoto e con contenuti anche personalizzati sulla base del territorio di riferimento, e incontri di web counselling one-to-one. I percorsi sono stati differenziati per prevenzione del tumore alla mammella e prevenzione del tumore alla prostata. Hanno partecipato all'iniziativa oltre 300 persone al webinar di lancio, oltre 300 persone nei diversi appuntamenti geolocalizzati e hanno svolto un incontro di web counselling più di 20 persone.

Progetto SeMiniAmo

"SeMiniAmo" è un progetto di Corporate Social Responsibility interno, in collaborazione con il Comune di Milano e Opera in Fiore. Un team Manpower formato da persone disabili o con fragilità è stato impiegato nella cura del verde cittadino (Piazza della Scala a Milano), un'occasione di formazione, reinserimento nel mondo del lavoro e integrazione sociale che si è svolta fino a dicembre 2022.

#Beyond

"**Beyond – a diversity approach**" è un progetto nato dalla volontà del Gruppo Manpower di impegnarsi in un percorso di cultura dell'inclusione che coinvolgesse anche le aziende. Sono oltre 500 le imprese che si sono rivolte a Manpower Professional per inserimenti di persone appartenenti alle **categorie protette**, per le quali una divisione specializzata si impegna sia su programmi di inserimento di persone con disabilità/invalidità ma anche su progetti di inclusione attraverso iniziative rivolte a gruppi di lavoro delle aziende partner.
Nel 2022 sono state inserite 578 persone appartenenti alle categorie protette nelle aziende.
La divisione "#Beyond" di Manpower Professional si occupa di fornire soluzioni consulenziali alle aziende partner ai fini degli adempimenti di L.68/99 per valorizzare ogni singola candidatura che incontrano, trasferire alle aziende partner una value proposition di stampo inclusivo.

Gender Inclusion

Talent Solutions, insieme ad Elis ha progettato un programma per la gender inclusion rivolto alle direzioni **human resources**, alle **dipendenti donne** appartenenti a team gestiti da manager, ai **manager** di primo e secondo livello e ai **responsabili** delle funzioni di appartenenza dei manager.
Il progetto ha come macro-obiettivo l'introduzione e/o l'arricchimento organico, all'interno di un contesto aziendale, di una cultura che promuova **l'inclusione di genere,** mediante l'applicazione di un modello suddiviso in tre stadi: consapevolezza, dialogo, impegno.

Job Station

Un nostro team lavoro in Job Stations, centri di smart working assistiti per l'inclusione lavorativa di persone con storie di disagio psichico. Luoghi accoglienti dove possono lavorare in serenità,

interfacciandosi con i colleghi dell'Azienda attraverso strumenti tecnologici e grazie al supporto di tutor esperti.

LGBTQIA+: Diversity at Work

Per sottolineare l'ingaggio a favore della comunità **LGBTQIA+**, Manpower realizza una serie di iniziative, alcune concentrate nel mese di giugno, il *pride month.* Sia nel 2021 che nel 2022 abbiamo lanciato **Words At Work**, un progetto che ha l'obiettivo di far riflettere sull'importanza delle parole e delle azioni di cui scegliamo di avvalerci. L' idea è quella di informare ed educare tutti rispetto a cosa ognuno può fare per supportare la comunità LGBTQIA+, aiutando a comprendere la corretta terminologia e spiegando qual è il giusto modo di usare determinate parole, evidenziando gli errori comuni e dando suggerimenti su come evitarli.
Abbiamo inoltre sottoscritto il manifesto di Arcigay.

A giugno 2022 abbiamo anche lanciato – internamente ed esternamente – una **survey** con l'obiettivo di sostenere i membri della comunità LGBTQIA+ e per contribuire a creare luoghi di lavoro accoglienti per tutti. Sono state coinvolte quasi cinquemila persone provenienti da diversi Paesi: Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Germania, Spagna, Grecia, Israele, Italia, Ungheria, Polonia, Portogallo, Romania, Svizzera, Slovacchia e Regno Unito.
L' obiettivo del sondaggioè stato raccogliere la percezione circa l'inclusione di tutte le istanze di genere e orientamento sessuale sul luogo di lavoro, di sostenere i membri della comunità LGBTQIA+ e, in ultimo, contribuire a creare luoghi di lavoro più accoglienti ed inclusivi per tutti.
I dati delineano una situazione in miglioramento per la comunità LGBTQI+ in Italia, rispetto al 2021, soprattutto in termini di visibilità e potere decisionale. Le persone sembrano essere più coraggiose e aperte alla condivisione. Tutti, soprattutto le generazioni più giovani, dimostrano maggiore attenzione per la diversità: tutti segnali di una svolta positiva per i temi DEIB.

I risultati dello Studio:

- Quasi il 60% delle persone LGBTQI+ intervistate in Italia (50% in Europa) ha reso pubblico il proprio orientamento anche sul posto di lavoro. Un riscontro più alto di 16,32 punti rispetto al 2021.
- 9 persone su 10 in Italia sono convinte che un ambiente di lavoro diversificato porti a maggiore produttività e innovazione, generando nuove idee. Un riscontro più alto di 3 punti rispetto al 2021. A livello europeo il rapporto scende a 8 su 10.
- Il 53% delle persone LGBTQI+ alla ricerca di un nuovo lavoro sceglie aziende che implementano attivamente politiche sulla diversità. Un aumento di 5 punti rispetto al 2021. A livello europeo sono solo il 39%.
- Il 58% delle persone LGBTQI+ ritiene di essere più produttivo quando è libero di essere sé stesso e dichiarare il proprio orientamento sul posto di lavoro. A livello globale, lo dichiara solo il 41% degli intervistati.
- Il 14% degli intervistati (30% in Europa) dichiara di aver subito violenza verbale a causa della propria identità di genere o del proprio orientamento sessuale. Nel 58% di questi casi, è stato perpetrato da un superiore.
- Il 23% delle persone LGBTQI+, in Italia e in Europa, ritiene di essere stato vittima di discriminazione durante il processo di selezione e assunzione a causa della propria identità di genere o del proprio orientamento sessuale. Dato allineato a quello del 2021.
- Dei professionisti intervistati, il 32% (30% in Europa) ha rivelato di aver assistito a comportamenti discriminatori contro individui LGBTQI+ sul posto di lavoro. 4,5 punti in più rispetto al 2021.
- I leader LGBTQI+ davvero presenti, coloro che non solo hanno dichiarato in modo pubblico il proprio orientamento ma sono disponibili per i colleghi, sono in crescita di 24 punti rispetto al 2021. A livello europeo il dato aumenta di 2 punti percentuali.
- Crescono al 34% in Italia (40% in Europa) le aziende che supportano pubblicamente la comunità LGBTQI+, con un aumento di 16 punti rispetto al 2021. Questo supporto viene espresso attraverso comunicazioni esterne.
- I professionisti intervistati, in Italia e in Europa, dichiarano di vedere progetti che promuovono davvero la diversità LGBTQI+ solo nel 20% delle aziende. Un riscontro più alto di 1 punto

rispetto al 2021. La politica implementata nella maggior parte dei casi dalle aziende prevede la formazione del personale (35%) oppure la creazione di gruppi di supporto (19%).

Tra le altre iniziative realizzate nel 2022, sono stati realizzati gadget di diverso tipo condivisi internamente (biscotti e magliette), CSR Talk con la Fondazione Human Age Institute e altri partner esterni e inviti a condividere da parte di colleghi e colleghe spunti e riflessioni sulla tematica Pride.

Partnership con Lifeed

Le iniziative messe in campo da Manpower a tema Diversity & Inclusion hanno come obiettivo quello di favorire la convivenza e la valorizzazione di generazioni diverse, ognuna con le proprie peculiarità e bisogni. Abbiamo promosso una **collaborazione con il partner Lifeed** e sono stati organizzati alcuni webinar volti a sviluppare le competenze soft per affrontare le fasi di cambiamento e transizione nella vita personale e professionale (oltre 190 iscritti). Sono stati attivati i percorsi on-line "**Master Genitori**", per valorizzare le competenze acquisite durante l'esperienza di genitorialità, e il "**Master Transitions**", legato ai periodi di cambiamento personale o professionale. Inoltre, quest'anno è stato condiviso anche l'accesso ai percorsi di Cura di Sé, per aumentare la consapevolezza di sé, e lo strumento, realizzato sempre da Lifeed, dedicato alla scoperta delle proprie identità e al riconoscimento delle competenze trasferibili tra i diversi ruoli della propria vita. Sempre nel 2022 si è tenuto anche il Workshop realizzato da Lifeed e rivolto a tutti/e i/le dipendenti di ManpowerGroup sul tema della Genitorialità, ospitato sui nostri canali e condiviso internamente alla popolazione aziendale. Hanno partecipato oltre 140 persone. L' accesso ai corsi è stato reso possibile tramite apposita piattaforma online e sono state erogate in totale per tutto il Gruppo 396--- ore di formazione tra webinar e percorsi. ManpowerGroup ha ottenuto anche il riconoscimento di Caring Company per il secondo anno consecutivo.

Survey Essere Genitori in ManpowerGroup

ManpowerGroup ha lanciato internamente una survey relativa all'esperienza di genitorialità delle nostre persone, che ha raccolto complessivamente 186 risposte in tutta l'azienda e che ha permesso di raccogliere desiderata e richieste relative alla sfera della cura per i e le dipendenti dell'azienda.

PowerNet

Le funzioni People & Culture, Marketing, Communication & Innovation e IT pianificano azioni perché la intranet ManpowerGroup, denominata "PowerNet", sia il punto di riferimento per la comunicazione interna del Gruppo. PowerNet News è la Newsletter che ha il compito di diffondere le novità, gli aggiornamenti e i successi del Gruppo, utilizzando un linguaggio e un tone of voice comune a tutta l'azienda. La newsletter ha cadenza quindicinale, viene pubblicata il martedì e qualsiasi collega può contribuire alla sua costruzione inviando news, a patto che l'argomento sia di interesse per tutta la popolazione aziendale, costituisca una novità/rilancio/implementazione/traguardo, sia veicolo di strategy/purpose/valori.

EVOLVU

Per promuovere l'inclusione di giovani talenti e favorire l'incontro tra generazioni diverse sul luogo di lavoro, a fine 2021 è stata lanciata la campagna di attraction **#guesstheriddle**, volta a trovare candidati da inserire in **EVOLVU**, un nuovo programma di Manpower dedicato a neolaureati della GenZ. Manpower ha ideato la campagna di marketing #guesstheriddle, che ha stimolato e testato le competenze dei candidati attraverso una challenge avvincente e inedita: i giovani talenti dovranno risolvere dei quiz sul "pensiero laterale".
La campagna ha raggiunto oltre un milione di visualizzazioni, sono stati completati 1500 quiz e raccolte più di 200 candidature. Nel 2022 abbiamo inserito in organico 34 persone.
Il processo di recruiting è stato definito come particolarmente innovativo, abbiamo infatti puntato su una comunicazione prettamente digitale (es. campagna su Instagram) e sull'attrarre candidati con una forte propensione a scegliere un datore di lavoro la cui cultura aziendale sia espressione di impegno concreto sui fronti della responsabilità sociale e ambientale (es. campagna/avvisi/pubblicazioni con schwa). Nel 2022 i tirocini sono stati trasformati in contratti di apprendistato.

Eventi

Alcuni degli eventi a cui il Gruppo Manpower ha partecipato nel 2022:

- **Make in South** – ManpowerGroup è partner di Make in South, gli eventi della realtà siciliana "Isola" che fanno incontrare talenti, imprese, istituzioni e associazioni a Catania (e online) per dare vita a idee e progetti innovativi all'interno del bacino del Mediterraneo, con ampio focus sui temi del lavoro.

- **4 Weeks 4 Inclusion** - a novembre 2022, ManpowerGroup ha partecipato - insieme ad altre 200 aziende- a 4 Weeks 4 Inclusion, uno dei più grandi eventi aziendali per promuovere la cultura dell'inclusività
  Un programma in digitale di 4 settimane tra Webinar, Digital Labs e gruppi creativi per valorizzare la diversità, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze. Un momento per ascoltare esperienze e confrontarsi sulle tematiche legate alle politiche di Diversity&Inclusion e cosa si può ancora fare all'interno della nostra azienda per migliorarci.
  Maggiori informazioni su www.4w4i.it.

Le iniziative di Fondazione Human Age Institute (o "La Fondazione")

Fondazione Human Age Institute è la Fondazione no profit di ManpowerGroup, nata con lo scopo di supportare lo sviluppo del potenziale individuale, per attivare un processo di evoluzione nella persona, nelle organizzazioni e nella società. L'obiettivo della Fondazione è favorire l'employability e la learnability delle persone che incontrano maggiori difficoltà ad accedere al mondo del lavoro, che presentano situazioni di fragilità o svantaggio, che vivono contesti personali, sociali e familiari di disagio, con attenzione particolare a:

- **Neet, lavoratori disoccupati over 50,**
- **Rifugiati, richiedenti asilo, vittime di tratta, MSNA (minori stranieri non accompagnati)**
- **Malattia e disabilità**
- **Detenuti o ex detenuti**
- **LGBTQ+**

La Fondazione sviluppa i propri progetti con soggetti pubblici - enti locali, istituzioni - e soggetti privati - aziende e associazioni del mondo no profit - per innescare un rinnovato dialogo tra terzo settore, istituzioni, aziende e persone.

L'impegno di Fondazione Human Age Institute si concretizza in 3 direzioni progettuali:

- **Talent Hub**: **percorsi di educazione e di accompagnamento al mondo del lavoro,** per aiutare le persone ad affrontare con consapevolezza la ricerca di un impiego, definendo un obiettivo professionale e valorizzando le proprie competenze e talenti.
- **Awareness Journey,** progetti D&I che hanno lo scopo di creare empatia con la diversità, generare dibattito e confronto, permettere di imparare a superare stereotipi e pregiudizi con dati di fatto, informazioni e conoscenze dirette. Momenti di sensibilizzazione fatti di **condivisione, testimonianze, esperienze,** per portare le persone dell'organizzazione a vivere e condividere

importanti temi di **responsabilità sociale e per avviare con consapevolezza processi di inclusione lavorativa in ambito D&I.**

- **Persone in azione,** un progetto (per il quale abbiamo vinto nel 2021 il premio "Ceo4Life" – ref. pag. 10) per rispondere alle situazioni di disagio causate anche dalla pandemia, dedicato al personale e ai familiari delle organizzazioni aderenti. Per il personale dell'organizzazione è previsto un percorso di **supporto psicologico**, mentre per i loro familiari che versano in situazione di fragilità, **sia un supporto psicologico che di orientamento al lavoro**. I familiari possono beneficiare di 4/6 ore con i nostri orientatori e ricevere un monitoraggio di 12 mesi. Per i dipendenti che necessitano di un supporto psicologico, è possibile usufruire di un aiuto da parte dei nostri Partner specializzati.

I PROGETTI DELLA FONDAZIONE HUMAN AGE INSTITUTE

- **NeetON,** il progetto di Bosch Italia, con ManpowerGroup e LabLaw, oltre alla Fondazione Human Age Institute prosegue anche nel 2022 e raggiunge l'obiettivo di formazione di 150 Neet, giovani under 29 che non studiano e non lavorano. NeetON prevede percorsi formativi dedicati a sviluppare le competenze necessarie per svolgere professioni richieste nel mercato del lavoro odierno, come operatori Industry 4.0. L'iniziativa, partita nel 2019, ha 11 edizioni alle spalle, di cui 2 nel 2022, a Napoli e Udine, con un percorso in presenza e online.

- **Progetto "Libere di ricominciare":** Progetto svolto con Fondazione Severino, che ha supportato le donne con consulenze legali e proposte ai magistrati di sorveglianza per la messa in atto dell'Art.21. Abbiamo accompagnato le donne a riavvicinarsi al mondo del lavoro con alcuni strumenti necessari.

- **Protocollo d'intesa per ex detenuti e detenuti**: Fondazione Human Age Institute, Manpower e Fondazione Severino Onlus hanno sottoscritto un **protocollo di intesa** per promuovere iniziative congiunte finalizzate a formare e agevolare l'accesso al lavoro detenuti ed ex-detenuti e ad agevolarne l'inserimento nel mercato del lavoro. La Fondazione Human Age Institute facilita la creazione di progetti sociali con Aziende Partner ed accompagna l'inserimento lavorativo delle singole persone individuate dalla struttura carceraria, facilitando il dialogo tra Azienda e persona, monitorando gli inserimenti e valorizzando gli impatti scaturiti dall'esperienza di inclusione. La Fondazione inoltre può creare opportuni progetti di sensibilizzazione e on-boarding su questo tema.

- **BRAVA:** Bando dedicato alla DUAL CAREER realizzato con una cordata Europea, partner di progetto Università di Limerick (Irlanda), Università ROMATre (Italia), EAS (Malta), ESAA (Danimarca), Università di Lubiana (Slovenia), EPSI (Belgio), Università di Nis (Serbia). Periodo di riferimento marzo 2021- marzo 2023. Obiettivo: Creazione di una rete di partenariato transnazionale per analizzare i dati e sensibilizzare le Aziende, in un'ottica CSR, al tema della Dual Career degli atleti e degli allenatori professionisti in Azienda.
  Brava-DC, "BRAnd Values Alignment through Dual Career", questo il titolo del Progetto che sintetizza lo scopo di questa ricerca di interesse dell'Unione Europea in tema di Dual Career. Attraverso un bando Erasmus+, partito a marzo 2021 per la durata di due anni, questo progetto transnazionale vuole promuovere nuove linee guida europee di supporto al tema della doppia carriera nelle strategie di marketing aziendale e nelle politiche CSR delle aziende. In Italia condividiamo questa ricerca con la facoltà di Marketing dell'Università di RomaTre. Il ruolo della nostra Fondazione è la creazione di un network di imprese italiane per approfondire e sensibilizzare sul tema Dual Career, in un'ottica di responsabilità sociale e come rendere questa nuova tematica anche un'occasione di valorizzazione del proprio brand.

- **N.E.A.R.** BENEFICIARI: 55 Ex-Minori Stranieri Non Accompagnati (MSNA) e neomaggiorenni stranieri. TERRITORIALITA': Roma e Bologna. PARTNER DI PROGETTO: CivicoZero Onlus,

ManpowerGroup, Fondazione con i Bambini, CIDAS, Comune di Bologna. PERIODO DI RIFERIMENTO: Gennaio 2022 - Dicembre 2024.
Il progetto triennale NEAR ha l'obiettivo di incrementare l'inclusione sociale dei giovani migranti nelle Regioni di Lazio ed Emilia-Romagna con un modello di intervento che mette al centro il loro benessere, seguendo le loro aspirazioni e le opportunità formative e professionali individuate sul territorio.
Il progetto prevede un modello di intervento integrato che consente ai minori stranieri non accompagnati un percorso di inclusione e autonomia. Tra le azioni previste si segnalano in particolare: l'attivazione di percorsi di inserimento lavorativo di medio-lungo periodo, soluzioni abitative adeguate e l'integrazione in reti e relazioni sociali solide, basate su un'ampia offerta di opportunità educative e inclusive. Più nello specifico, la Fondazione si occupa di: - Organizzare i "Talent Lab": percorsi di orientamento e formazione al lavoro. - Partecipare agli "Sportelli Lavoro" presso la sede di Roma e Bologna. - Con Manpower partecipare alla somministrazione di Test Assessment specifici per il target. - Sensibilizzare le aziende all'inclusione lavorativa e monitorare gli ingressi nel mondo del lavoro.

- **Work Is Progress.** Dedicato alle Aziende del territorio milanese con più di 15 dipendenti e adempienti all'obbligo di legge 68/99 (cat.protetta). BENEFICIARI: 35 Beneficiari pazienti o ex pazienti oncologici in fase di ricollocazione. TERRITORIALITA': Lombardia. PARTNER DI PROGETTO: Fondazione Soleterre Onlus, AfolMet Milano, Fondazione Cariplo. PERIODO DI RIFERIMENTO: Gennaio 2022 - Dicembre 2023.
  Obiettivo: Favorire le opportunità di inserimento lavorativo per pazienti ed ex-pazienti oncologici, beneficiari di legge 68/99.
  Il progetto ha l'obiettivo di divulgare tra pazienti ed ex-pazienti oncologici le possibilità offerte dal collocamento lavorativo mirato previste dalla legge 68/99, e supportarli in percorsi di reinserimento lavorativo. La Fondazione porta il proprio contributo sensibilizzando le aziende sul tema della malattia oncologica e il lavoro. Nello specifico, tramite lo strumento dell'Awareness Journey, coinvolge le aziende in tavoli di confronto e condivisione, sensibilizzandole al concetto di "temporaneità delle abilità", secondo cui, le abilità personali - fisiche, intellettive ecc - sono intese come temporanee nel tempo. Tali tavole sono arricchite dal contributo diretto dei nostri partner non profit.

- **"Mettiamo le Ali" (2019-22)** con l'Associazione Lule Onlus, all'interno del Bando Unico 3/2018, per l'attuazione del Programma unico di emersione, assistenza e integrazione sociale a favore degli stranieri e dei cittadini, dedicato principalmente alle vittime di tratta. Grazie al progetto abbiamo supportato 15 persone. Nel 2022 abbiamo proseguito le attività sul Bando Mettiamo le Ali TERRITORIALITA': Lombardia PARTNER DI PROGETTO: LULE Soc. Coop. Onlus PERIODO DI RIFERIMENTO: 06/2022 - 10/2022
  Obiettivo: Sensibilizzare le Aziende al fenomeno della tratta e dello sfruttamento. Aprire possibilità di inclusioni lavorative alle ex-vittime.
  Nel presente progetto abbiamo realizzato un'attività diffusa di sensibilizzazione sul tema della tratta e dello sfruttamento. In particolare, abbiamo realizzato un CSR Talk on-line dedicato. L'evento live realizzato il 12 maggio 2022 dal Titolo: "CSR Talk: Progetti e opportunità di inserimento lavorativo per persone vittime di tratta" è stato un momento di confronto dedicato a temi di responsabilità, inclusione, sostenibilità. All'evento hanno partecipato circa 50 persone tra D&I e HR Manager di Aziende, Partner e Istituzioni. Nella fase di intercettazione e coinvolgimento delle aziende, Fondazione Human Age Institute si è avvalsa del supporto del Gruppo Manpower e delle sue aziende clienti. Le aziende invitate sono state quelle che con sede legale e/o operativa sul territorio lombardo.

- **Progetto di Inclusione lavorative specifiche per migranti**: "Welcome. Working for Refugee Integration", quasi 9.300 i rifugiati inseriti nel mercato del lavoro nel 2022 complessivamente da parte delle aziende.

ManpowerGroup Italia è tra le aziende premiate da UNHCR, the UN Refugee Agency con il logo Welcome per aver contribuito a questo traguardo, favorendo l'inclusione lavorativa e sociale dei rifugiati in Italia.
Assegnato a Fondazione Human Age Institute, parallelamente, il logo We Welcome come riconoscimento dell'impegno profuso nella promozione di interventi specifici per l'inserimento nel mercato del lavoro dei richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale.
I prestigiosi riconoscimenti che oggi UNHCR riconosce al nostro Gruppo sono una testimonianza dell'impegno costante verso la diversità, l'equità e l'inclusione.
La Fondazione ha condotto alcune aziende verso l'integrazione di persone migranti e quindi verso l'assegnazione del logo Welcome. Working for Refugee Integration: un'azienda marchigiana, con il supporto della Filiale di Manpower (nelle iniziative del Progetto "Task Force Ucraina") e il Comune di Treia, hanno creato un progetto di inserimento lavorativo destinato a persone che sono fuggite dalla guerra in Ucraina e sono state ospitate dal Comune di Treia. Per questi rifugiati è stato organizzato un corso di italiano. 5 persone sono state inserite a lavorare nello stabilimento dell'azienda.

In totale nel 2022 il Gruppo Manpower ha creato lavoro per oltre 2.000 persone rifugiate (tra i paesi più presenti Nigeria, Pakistan, Bangladesh, Afghanistan, Ucraina). Abbiamo collaborato con oltre 40 tra cooperative, sindacati, organizzazioni del Terzo Settore con le quali abbiamo dialogato e costruito progetti formativi e di inclusione lavorativa, accompagnati da Fondazione Human Age Institute.
I nostri lavoratori rifugiati hanno trovato lavoro in vari settori e specializzazioni, dall'Horeca al Business Professionals.

- **ALA Milano Sportello Trans (2021-22) –** Progetto rivolto ad abbattere i pregiudizi e favorire l'inclusione lavorativa di persone che stanno affrontando un percorso di transizione di genere. Parliamo di:
    - Come andare oltre stereotipi e pregiudizi
    - Identità e orientamento di genere
    - Utilizzo dell'alias in azienda
    - Glossario, il linguaggio inclusivo
    - Casi di inclusione aziendale di successo

Abbiamo portato avanti la tematica con il Comune di Milano, Direzione Politiche Sociali. Si favorisce l'accesso ai servizi pubblici antidiscriminazione e di supporto alle persone transgender della Città di Milano.
Con la Camera del Lavoro di Milano e la CGIL, contribuiamo ad aggiornare gli opuscoli precedentemente realizzati nella prima edizione del Progetto: "Transessualità e lavoro" e "Transessualismo: buone prassi nei luoghi di lavoro", adattandoli alle normative vigenti, al fine di facilitare l'accesso delle persone transgender nel mondo occupazionale e tutelarne il diritto al lavoro. Prezioso il contributo della Fondazione ddello studio di Avv Gianmarco Negri.

- **AIPD - Associazione Italiana Persone Down (2021) –** La Fondazione ha sviluppato percorsi di orientamento, mettendo in contatto l'associazione con aziende e contribuendo all'inserimento nel mondo del lavoro di persone con sindrome di down. Abbiamo inserito una persona in un'azienda del territorio laziale. Nel 2022 abbiamo rinnovato le nostre sinergie con AIPD e sostenutoli sul tema inclusione lavorativa dopo15 anni dalla campagna "Assumiamoli!", l'associazione tira le somme e guarda al futuro: "In 15 anni sempre più lavoratori con sindrome di Down assunti in azienda e in settori diversificati. Ma nei prossimi 15 anni, ci aspettiamo che i numeri aumentino: oggi circa il 13% ha un lavoro".

- **CSR Talk - Responsabilità, Inclusione, Sostenibilità** – sono dei webinar organizzati dalla Fondazione sui seguenti temi:
    - LGBTQIA+ e pregiudizi e stereotipi (2021-2022)

- Educazione e benessere 7 Luglio 2022 - un CSR Talk per parlare del progetto dedicato alla conoscenza dei principali percorsi di prevenzione in ambito oncologico. Abbiamo proposto alle persone del Gruppo Manpower di partecipare a questo progetto per prendersi cura di sè e informarsi sullo screening oncologico.

- **Partnership con IBM SkillsBuild.**
  Target Persone disoccupate che vivono una condizione di fragilità momentanea o permanente, associazioni non profit partner della Fondazione. TERRITORIALITA': Italia. PARTNER DI PROGETTO: IBM Italia PERIODO DI RIFERIMENTO: Gennaio 2020 - Dicembre 2023.
  Obiettivo: Ridurre il digital gap delle persone con fragilità al fine di favorire la loro learnability ed employability. DESCRIZIONE – AZIONI IBM SkillsBuild è una piattaforma online che raggruppa più di 7.000 corsi di formazione sulle tematiche di Cybersecurity, Data Analyst, Digital, Design, Blockchain, Artificial Intelligence, Office, Project Management, e nuove professioni digitali. La fruizione di digital path consente il conseguimento di un badget IBM con validità internazionale spendibile in ambito lavorativo. Fondazione Human Age Institute, in qualità di partner ufficiale di IBM SkillsBuild, favorisce opportunità di sharing con i partner non profit di tutto il territorio italiano e i beneficiari diretti coinvolti nei progetti. Dal 2020 ad oggi abbiamo registrato al la piattaforma 400.

Welfare aziendale

Manpower ha in corso per la propria struttura di dipendenti interni l'implementazione di un programma di Welfare aziendale che comprende diverse iniziative sul territorio nazionale e presso la sede a Milano.

Tra queste:

- Manpower ha presentato **N-Power**, il patto per il lavoro agile delle persone del Gruppo, un accordo con cui viene promosso un nuovo paradigma organizzativo, una nuova visione del mondo del lavoro e della cultura aziendale. Oltre 1.800 dipendenti del Gruppo possono aderire allo *smart working* e adottare un nuovo modello di relazione con l'azienda, attraverso cui verranno valorizzate le collaborazioni e una leadership aziendale che mantenga alti l'engagement, la motivazione, il senso di identità e appartenenza e l'adesione ai valori aziendali.
- All'interno del programma Welfare4You e nel progetto di integrazione work-life balance e di sviluppo delle pratiche di lavoro Agile N-Power, ManpowerGroup ha scelto **Gympass** come piattaforma fitness per offrire alle proprie persone e alle loro famiglie la possibilità di allenearsi, in sicurezza e anche gratuitamente grazie alla versione "Free plan".
- Continua la riduzione della plastica all'interno dei nostri uffici, eliminazione della plastica dalle vending-machine, e introduzione **distributori d'acqua.**
- Accesso esclusivo a un **portale per usufruire di campagne acquisti e scontistiche** a condizioni di particolare favore presenti su tutto il territorio nazionale. L'accesso al portale è stato esteso ai lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato per i quali è stato avviato il ManpowerGroup Associate Program, un programma di benefit e welfare dedicato.
- **Smart Alliance** – nel 2022 ManpowerGroup ha partecipato alla sperimentazione per condividere spazi e creare uffici a chilometro zero. "Smart Alliance" è un progetto pensato per creare una terza via tra il "tutti a casa" e il "pendolarismo quotidiano casa-ufficio".

People Survey

Un'indagine sul clima interno che viene effettuata ogni anno a livello globale. Il questionario è rivolto ai nostri 30.000 dipendenti di tutto il mondo e valuta il modo in cui percepiamo il nostro lavoro e la nostra organizzazione. Partecipando, si fornisce un riscontro che aiuta a determinare ciò che è necessario migliorare in modo da poter continuare ad essere un "bel posto" in cui lavorare. Il questionario misura il nostro coinvolgimento complessivo, quali sono le sue determinanti e come stiamo agendo rispetto ai nostri valori fondamentali e agli attributi del brand. Esso misura anche il nostro modo di rapportarci alle diverse componenti dell'azienda e al suo approccio strategico. L'azienda, attraverso tale strumento intende conoscere il modo in cui ha operato nei mesi precedenti, le cose in cui si è impegnata con profitto e le cose su cui è importante che concentri ancora di più i propri sforzi per stabilire un piano d'azione utile a migliorare le aree in cui si esprimono debolezze e rafforzare le aree di eccellenza.

Lifeed

Anche nel 2022 ManpowerGroup ha collaborato on la piattaforma Lifeed, ricevendo anche un premio come caring company (vedi pag.10). Tutti i dipendenti del Gruppo hanno la possibilità di fruire dei nuovi webinar lanciati sulla piattaforma e programmi mirati per neogenitori e caregivers. All'interno di Lifeed si può provare l'esercizio interattivo Multi-ME, che permette di creare il proprio ritratto multidimensionale, scoprendo la ricchezza dei vari ruoli ricoperti nella vita (collega, genitore, coniuge, amico/a, etc) ed esplorando quanto sono in sinergia tra di loro.

Iniziative attive presso la sede di Milano:

- Utilizzo biciclette aziendali per brevi commissioni o un sano break durante la pausa pranzo
- Palestra, Corsi Fitness online
- Servizio di Laundry
- Servizio di Concierge, per facilitare nella gestione delle pratiche amministrative
- Temporary Shop

Studi e ricerche

Manpower in Italia attiva e promuove studi e ricerche volti ad anticipare i trend del mondo del lavoro, ad informare la società, gli stakeholder, i candidati e le aziende sulle dinamiche in corso nel mercato e sulle opportunità, e a sostenere con evidenze il percorso di sostegno al Talento che guida le proprie iniziative e le proprie azioni.

Alcune di queste ricerche sono realizzate a livello internazionale ma prevedono l'elaborazione di dati nazionali da mettere a disposizione di tutti, altre vengono progettate e realizzate interamente in Italia. Di seguito le principali dell'uno e dell'altro tipo, in ogni caso con rilevanza nazionale.

Di seguito le ricerche pubblicate nel 2022:

- "**What Women Want at Work**", sull'occupazione femminile, descrivedieci modi con cui i datori di lavoro possono fare progressi verso la parità di genere nella nuova realtà
- "**What workers want to thrive"** è la ricerca di ManpowerGroup, presentata al WEF nel 2022.
- **"Great Realization"** è il report di ManpowerGroup che porta alla luce i trends emergenti che andranno a definire il lavoro e i lavoratori del futuro.
- **VivaTech**, la conferenza annuale internazionale a cui ManpowerGroup prendere parte, fin dal suo lancio 5 anni fa, come HR partner insieme ai maggiori leader del settore tecnologico. Nel 2022 ManpowerGroup ha presentato le innovazionicome un visore VR collegato ad un assessment sulle proprie soft skills.

- **“#WordsAtWork – Le parole contano”** è la guida all’uso dei pronomi sul lavoro e consigli per la promozione di una cultura inclusiva, diffusa da ManpowerGroup nel 2022 in occasine del Pride Month.

Talent shortage

Il Talent Shortage Survey è l’indagine condotta annualmente da Manpower che rivela ogni anno la percentuale delle imprese che dichiara difficoltà a reperire sul mercato figure professionali qualificate. L’indagine restituisce anche dati nazionali, che Manpower mette a disposizione nei propri siti e pagine social, oltre ad una classifica con le figure più richieste, punto di riferimento per chi desidera orientarsi sul mercato del lavoro e sulle scelte da compiere.

Previsioni Manpower sull’Occupazione

Le Previsioni Manpower sull’Occupazione o MEOS (Manpower Employment Outlook Survey), diffusa ogni trimestre da Manpower, mette in evidenza le prospettive di assunzione e l’andamento del mercato del lavoro, informando in particolare chi è in cerca di occupazione sulle previsioni di occupazione nel trimestre successivo. I dati in Italia sono segmentati per aree geografiche, settori e dimensione aziendale.

Newsletter e workshop giuridici

ManpowerGroup realizza una newsletter giuridica che invia alle aziende del proprio database per informarle sulle novità in ambito giuslavoristico. La newsletter non ha cadenza fissa ma segue ogni importante cambiamento nel quadro di diritto del lavoro in Italia.

Canali di comunicazione

Questo patrimonio di informazioni e dati sempre aggiornati è messo a disposizione da Manpower in Italia sui siti web ufficiali del gruppo e le proprie pagine sui social networks:

www.manpowergroup.it

www.manpower.it

www.experis.it

www.jeffersonwells.it

https://talentsolutions.manpowergroup.it/

facebook

Manpower Italia
https://www.facebook.com/manpower.italia
Experis Italia
https://www.facebook.com/ExperisItalia
Experis Academy
https://www.facebook.com/ExperisAcademy

ManpowerGroup Italia
https://twitter.com/ManpowerGroupIT
Experis Italia
https://twitter.com/ExperisItalia

Fondazione Human Age Institute

https://twitter.com/humanageinsit

ManpowerGroup Italia

https://www.linkedin.com/company/manpower-italia/

Manpower Italy

https://www.linkedin.com/showcase/manpower-italy/

Experis Italia

https://www.linkedin.com/company/experis-italia/

Experis Academy

https://www.linkedin.com/school/experis-academy/

Jefferson Wells

https://www.linkedin.com/company/jeffersonwells-italia/

ManpowerGroup Talent Solutions
https://www.linkedin.com/company/manpower-business-solutions/

Fondazione Human Age Institute
https://www.linkedin.com/showcase/human-age-institute-/

Manpower Italia

https://www.instagram.com/manpower_italia/

Experis Italia

https://www.instagram.com/experis_italia/

ManpowerGroup Italia

https://www.youtube.com/user/ManpowerGroupItalia

LINC

Dal 2008 Manpower pubblica il magazine trimestrale LINC - Lavori in Corso, dedicato all'approfondimento di temi di economia e cultura del lavoro.

Oggi LINC è un magazine digitale: https://www.lincmagazine.it/.

Ogni numero è realizzato con il contributo sia di firme prestigiose sia di giovani talenti, a cui viene commissionato ogni volta un contenuto originale. Nel 2022 è stata pubblicata un'edizione speciale cartacea dal titolo "What's next", che si pone l'obiettivo di esplorare e analizzare tutti quelli che sono stati i principali cambiamenti in ambito lavorativo e quali sono i trend e le prospettive future.

I SERVIZI DEL GRUPPO MANPOWER

Manpower eroga servizi di **ricerca e selezione di personale, somministrazione di lavoro a termine ed indeterminato**, pianificazione e realizzazione di **progetti di formazione**, **career management**, **servizi di outsourcing**.

Il nostro obiettivo è quello di fornire servizi HR altamente specializzati e personalizzati ad aziende che cercano competitività, esperienza e affidabilità.

In questo nuovo mondo, dove il cambiamento è l'unica costante, i tradizionali approcci di business stanno perdendo efficacia. La crescita e la produttività di un'azienda non è più garantita solo da investimenti e nuova tecnologia. Oggi la Persona è la vera chiave del successo aziendale e Manpower la mette al centro della sua strategia.

Nel corso di questi anni abbiamo sviluppato una metodologia che ci permette di intervenire in tutte le fasi di gestione delle risorse umane grazie alla nostra capacità di affiancare i nostri clienti.

Ricerca e selezione del personale

Grazie alla professionalità dei propri dipendenti, Manpower valuta e seleziona le candidature migliori in poco tempo e a fronte di una ricerca accurata che solo l'esperienza e l'approfondita conoscenza del mercato possono garantire**. Offre le migliori soluzioni per ricercare e selezionare i candidati più adatti alle posizioni lavorative da ricoprire.** Ricerca e seleziona i candidati idonei alle richieste di personale da parte delle aziende clienti (stesura profili, colloqui selezione, presentazione di candidati, etc).

Le Organizzazioni devono attrarre le migliori risorse per l'inserimento diretto, che siano giovani con potenziale che fanno il loro primo ingresso nel mondo del lavoro o individui nel pieno della loro carriera che possono prendersi responsabilità immediate. La crescita di un'Azienda oggi passa soprattutto attraverso la scelta e l'inserimento dei migliori Talenti per le posizioni chiave.

Le Organizzazioni hanno bisogno, oggigiorno, di un partner strategico affidabile per attrarre le migliori risorse e per l'inserimento diretto di personale Professionale New Manager, con specializzazione per Vertical Industry.

Tramite i vari brand, forniamo servizi di permanent placement sia per profili Entry Level che per figure professionali senior ed executive, sia attraverso le filiali sia attraverso Permanent Consultant dedicati.

Alle aziende, invece, servizi di ricerca e selezione per profili professional e junior manager attraverso una linea di business specifica.

Innoviamo i processi di selezione sul top management, attraverso l'utilizzo di standard valutativi basati su assessment e analisi dei big data, predittivi della performance dei leader nel contesto aziendale, uniti allo human touch che ci caratterizza.

Abbiamo una forte expertise nella ricerca e selezione dei migliori talenti in ambito IT&Digital. Offriamo, inoltre, soluzioni end-to-end innovative e strumenti basati sui dati per la gestione del talento durante tutto il suo ciclo di vita. Con la tecnologia migliore del settore e un'approfondita conoscenza del mondo del lavoro, offriamo un supporto alle aziende dalla fase di attrazione e acquisizione di talenti e proseguiamo con l'aggiornamento e sviluppo delle competenze, fino alla fidelizzazione degli stessi.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato

Ogni Organizzazione per competere ha bisogno di poter inserire profili junior, candidati qualificati e con esperienza, e di far incontrare la persona giusta con il lavoro giusto, velocemente e con i migliori risultati.

Lo staff dedicato alla somministrazione di lavoro analizza e valuta le competenze e le esperienze dei candidati alla ricerca di un'occupazione e quando necessario li orienta verso percorsi formativi idonei.

Fornisce le informazioni relative al mercato del lavoro ed alle opportunità occupazionali e formative ai candidati alla ricerca di un'occupazione.

Prima dell'inizio della missione lo staff di Manpower fornisce delucidazioni ai lavoratori somministrati relativamente alle caratteristiche della mansione da svolgere e all'ambiente di lavoro.

Al momento della prima assunzione il selezionatore illustra al candidato prescelto i diritti ed i doveri del lavoratore in somministrazione, gli fornisce importanti indicazioni per il buon svolgimento dell'attività lavorativa e si occupa per tutta la durata della missione di tutti gli adempimenti amministrativi (pagamenti stipendi e contributi, malattie, infortuni, note spese, etc).

Una volta attivata la missione lo staff di Manpower verifica la buona integrazione del lavoratore nell'ambiente di lavoro già nel corso del primo giorno dell'attività lavorativa.

Alla fine della missione lo staff di Manpower raccoglie la valutazione della Società utilizzatrice relativamente alla qualità della prestazione fornita.

Manpower si occupa dei propri lavoratori somministrati anche dopo lo svolgimento della missione, proponendo, quando è possibile, ulteriori opportunità lavorative.

Staff Leasing

Manpower dà continuità contrattuale e di carriera ai talenti, garantendo al contempo un servizio flessibile alle aziende clienti. Una particolare attenzione è rivolta alla formazione e alla riqualificazione dei lavoratori.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato – lo Staff Leasing- consiste nella fornitura professionale di personale che viene assunto a tempo indeterminato da Manpower. Il lavoratore viene inserito nell'organizzazione dell'impresa utilizzatrice e lavora sotto la direzione ed il controllo di quest'ultima, al pari dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'azienda. Per l'intera durata della missione, il lavoratore ha diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

La maggior parte dei lavoratori in Staff Leasing prende parte al programma MyPath descritto nella sezione "Iniziative di ManpowerGroup".

Apprendistato in Staff Leasing

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e occupazione principalmente dei giovani. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (c.d. «apprendistato duale»)
- Apprendistato professionalizzante
- Apprendistato di alta formazione e ricerca.

Manpower seleziona giovani talenti, costruisce un iter formativo e customizza la tipologia contrattuale in due differenti modalità:

- Ricerca, selezione e avvio di staff leasing in apprendistato
- Ricerca, selezione per azienda che assume direttamente i candidati

Formazione e Politiche Attive per il Lavoro

In ambito di Servizi per l'occupabilità e politiche attive del lavoro, Manpower si impegna a seguire i processi che prevedono la presa in carico di inoccupati, disoccupati, persone alla ricerca di occupazione, lavoratori espulsi o a rischio di espulsione dal Mercato del Lavoro a causa di crisi aziendali o settoriali, disoccupati di lunga durata, lavoratori iscritti alle liste di mobilità, lavoratori sospesi dal lavoro in cassa integrazione.

Il fine ultimo è di migliorare il loro livello di occupabilità e inserire o reinserire tali risorse nel Mercato del Lavoro, garantendo loro l'integrazione tra i servizi di valutazione del profilo individuale, la formazione professionale, la riqualificazione ed il supporto all'inserimento e/o reinserimento nel mercato del lavoro.

Tali servizi vengono erogati attraverso:

- presa in carico della persona;
- colloquio di accoglienza di 1° livello;
- colloquio individuale di 2° livello (specialistico);
- definizione del percorso;
- bilancio delle competenze;
- tutoring e counselling orientativo;
- scouting aziendale e ricerca attiva del lavoro;
- monitoraggio, coordinamento, gestione piano di intervento personalizzato;
- accompagnamento lavorativo e tutoraggio all'inserimento professionale.

Formazione

Manpower favorisce lo sviluppo del talento per fare in modo che il candidato acquisisca le competenze professionalizzanti utili ad ampliare le opportunità occupazionali, aggiorni e consolidi le conoscenze con l'evoluzione delle richieste del mercato del lavoro e infine sviluppi nuove capacità tecniche per le figure professionali di domani.

Proponiamo un'offerta formativa ricca ed estremamente variegata che risponde alle numerose esigenze e attitudini di chi ha voglia d'investire sul suo futuro.

Formazione finanziata

Manpower affianca e sostiene il candidato, indifferentemente dall'età e dal titolo di studio posseduto, nel suo percorso di ricerca del lavoro sia che si tratti di primo impiego sia che si tratti di sostegno al cambiamento.

Offriamo percorsi di formazione gratuiti, orientamento e bilancio delle competenze, con l'obiettivo di colmare le lacune e rendere il profilo più completo e appetibile per le Aziende del territorio.

Aiutiamo ad individuare e ad usufruire al meglio i Servizi relativi alle Politiche Attive per il Lavoro o l'accesso alle attività di formazione previste da altri fondi.

Manpower vanta una pluriennale esperienza nella gestione dei seguenti Fondi Interprofessionali: Fondimpresa, Fondirigenti, For.Te, Fondir, Fon.Coop, FBA – Fondo Banche Assicurazioni, FonTer.

Forma.Temp

Manpower offre l'opportunità di partecipare a corsi gratuiti di varia tipologia e su tutto il territorio nazionale.

I corsi di formazione finanziati dal Fondo Forma.Temp sono rivolti, infatti, sia a candidati sia a lavoratori con contratto di lavoro in somministrazione a tempo determinato e a tempo indeterminato.

Gli interventi formativi dedicati ai candidati a missione di lavoro e ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione sono:

- formazione di Base
- formazione Professionale
- formazione On the Job

Gli interventi formativi invece dedicati ai candidati a missione di lavoro e ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione sono:

- Riqualificazione professionale
- Qualificazione professionale
- Formazione per apprendistato professionalizzante

Per gli ex somministrati che abbiamo lavorato almeno 110 gg negli ultimi 12mesi disoccupati da almeno 45 gg e per gli ex somministrati al termine della procedura MOL è prevista la misura Diritto Mirato, che prevede attività:

- Orientamento
- Bilancio di Competenze
- Formazione

Politiche attive

Le Politiche Attive del Lavoro sono le iniziative messe in campo dalle istituzioni, nazionali e locali, che promuovono l'occupazione e l'inserimento lavorativo del candidato.

Manpower sostiene il percorso di ricerca del lavoro sia per le persone al primo impiego, perché in possesso di conoscenze e competenze non in linea con le richieste di mercato, sia per i lavoratori che hanno perso improvvisamente il lavoro e necessitano di un aiuto nella riqualificazione ed un sostegno nel cambiamento.

Manpower garantisce l'accesso alle politiche attive alle imprese interessate nel territorio nazionale che vivono periodi di difficoltà. Le politiche attive sostengono l'impresa che si trova in fase di transizione al

fine di mantenere la base occupazionale e gestire percorsi di riqualificazione o ricollocazione per i lavoratori coinvolti nella ristrutturazione, oltre ad aiutare la persona attraverso attività di accompagnamento al lavoro - svolte nelle filiali Manpower con il contributo economico pubblico - coordinate con le pubbliche amministrazioni coinvolte.

Manpower ha più di cento sedi accreditate nelle varie regioni. In Lombardia in particolare oggi ne abbiamo 50.

I servizi delle Politiche Attive per il lavoro

I servizi delle Politiche Attive sono completamente gratuiti, finalizzati al collocamento/ricollocamento delle persone e sono i seguenti:

- Accompagnamento al lavoro
- Orientamento
- Bilancio delle Competenze
- Scouting occupazionale
- Tirocinio e Work Experience
- Formazione professionale
- Placement

I servizi sono rivolti a varie categorie di lavoratori tra le quali:

- Lavoratori svantaggiati ai sensi del regolamento UE 800/2009: giovani disoccupati da più di sei mesi, disoccupati adulti da più di 12 mesi, donne in reinserimento lavorativo, immigrati, lavoratori in mobilità, disoccupati over 50
- Lavoratori che sono sospesi dal lavoro: CIG in deroga, CIG Straordinaria o Procedura concorsuale

Lavoratori in mobilità: in deroga, ordinaria ex L.223/91 L. 236/93Gli Strumenti

Bandi

Manpower è uno degli enti promotori dei bandi regionali dedicati alla formazione. Se sei disoccupato/inoccupato e in cerca di occupazione potrai accedere a corsi di formazione gratuiti in partenza.

Nel sito www.manpower.it è possibile cercare la filiale Manpower più vicina per informarsi sui bandi della propria Regione, o consultare i bandi politiche attive che prevedono percorsi di formazione.

Altre opportunità

Manpower inoltre mette a disposizione dei candidati, dei lavoratori e delle aziende alcuni fondi:

- Fondimpresa
- Fondirigenti
- Forte
- Fondir
- Fon.Coop
- Fondo Banche Assicurazioni
- Fonter

Manpower Academy

Manpower Academy è il progetto per la specializzazione delle Persone in relazione alle esigenze delle aziende e alle specificità del territorio, nato per far fronte alla crescente difficoltà di molte aziende nel trovare personale con competenze specifiche e, allo stesso tempo, per creare una cultura diffusa di learnability, utile per aggiornare e mantenere le proprie competenze e svilupparne di nuove.

Grazie ad una peculiare conoscenza del territorio costruita in 20 anni di attività delle nostre oltre 200 filiali, Manpower attiva una profonda sinergia con le aziende clienti, al fine di creare un circolo virtuoso di know how, competenze ed esperienze per rispondere ai loro bisogni.

In particolare, Manpower Academy è presente nei distretti produttivi italiani, non più solo espressione di un territorio con un'identità localizzata in un unico grande sito e focalizzata su un comparto produttivo, ma reti intelligenti e luoghi di addensamento e di intreccio di filiere multi-localizzate appartenenti a diversi settori, dalla pelletteria/calzature ai gioielli fino allo smart manufacturing.

I corsi di formazione sono rivolti a disoccupati, in possesso di competenze base hard e soft individuate con le aziende e valutate in fase di selezione, sono gratuiti e realizzati grazie al sostegno di fondi privati, pubblici, di settore messi a disposizione da parte di Manpower.

Nel periodo post pandemico Manpower Academy ha organizzato anche percorsi di reskilling, ossia corsi di formazione rivolti a persone che avevano perso il lavoro e che, attraverso questi corsi, hanno inteso iniziare nuovi percorsi professionali in settori per i quali non avevano esperienze pregresse, per potersi quindi ricollocare (ad esempio dall'Horeca alla metalmeccanica)

Da inizio anno sono entrati a far parte di Manpower Academy anche 4 laboratori specializzati sul trasferimento di competenze tecniche di grande livello innovativo. Nei nostri laboratori i corsisti seguono percorsi altamente specializzanti, sui processi tecnologici più innovativi legati alla manutenzione 4.0, alle lavorazioni meccaniche su centri di lavori a controllo numerico, su processi di saldatura che possono essere certificati e sulle lavorazioni dei materiali in fibra di carbonio per i settori automotive, aerospace, energie rinnovabili. Si tratta di competenze che rendono i nostri allievi sempre più appetibili per il mercato del lavoro.

Experis Academy

Experis Academy è la divisione di ManpowerGroup che forma i migliori talenti nelle specializzazioni oggi richieste dal mondo dell'Information Technology, con un'offerta didattica che spazia tra master di alta

formazione e corsi ad accesso gratuito, a seconda dei diversi profili da formare. Experis Academy ha preso le mosse a Maranello (MO) nella MotorValley (il distretto dei motori) con una specializzazione unica su un settore di eccellenza come il Motorsport, a cui si è aggiunto Engineering con la sede di Fornovo (PR), e negli ultimi anni ha allargato la propria offerta a Information Technology, Robotica, Meccatronica, con la partnership con Kilometro Rosso (Bergamo) dove si svolgono master in Deep Learning, Big Data Analytics, Cyber Security e Blockchain. Nel 2022 il focus di Experis Academy è l'IT, con particolare attenzione a progetti di upskilling e reskilling per le aziende, e un'offerta di master e corsi in questo ambito che prosegue.

I numeri di Experis Academy nel 2022:

- 2000 corsisti specializzati, destinati alle aziende
- 5 sedi – Maranello, Fornovo, Reggio Emilia, Bergamo, Palermo
- 70 tra partner e aziende clienti
- Specializzazioni/Key technologies: Cloud, Cyber Security, Data Science and analytics, Java, .Net, Robotics
- programmi di formazione finanziati per neolaureati
- Junior Talent Bootcamp
- 8 Master di alta formazione per specialisti IT

I master di alta formazione sono progettati in collaborazione con le aziende partner di Experis, che contribuiscono alla didattica con propri docenti e sono le prime a poter inserire in azienda le persone formate.

In 8 anni di operato, Experis Academy ha formato migliaia di corsisti

I Master, della durata di 200 ore, hanno l'obiettivo di preparare candidati competenti, motivati ed appassionati, e creare un ecosistema con le aziende partner, sempre alla ricerca di talenti e disponibili a condividere tutto il loro know-how, attraverso un approccio verticale sulle tematiche e le metodologie dell'Information Technology.

Assessment

Manpower ASSESSMENT LAB prosegue anche nel 2022 la sua attività. Si tratta della Soluzione Manpower per la valutazione delle competenze dei profili entry level ed experienced in ingresso in azienda, in relazione a permanent placement e contratti di somministrazione a tempo determinato e indeterminato.

Career Management

Progettiamo processi e soluzioni di talent management con la finalità strategica di favorire l'efficienza organizzativa e lo sviluppo di percorsi di carriera per gli individui.

Riduciamo i rischi relativi alla gestione del personale in uscita e incrementiamo la mobilità interna all'organizzazione grazie alle nostre comprovate soluzioni per l'outplacement e lo sviluppo di carriera.

Eroghiamo soluzioni personalizzate per valutare, sviluppare il talento e gestire le transizioni di carriera al fine di accelerare la generazione del valore organizzativo e del singolo individuo.

Una strategia di gestione della carriera efficace migliora l'impegno, promuove lo sviluppo dei dipendenti e fa sì che l'azienda sia vista come un datore di lavoro di alto livello.

Le aziende che accolgono i nostri servizi di outplacement dedicati ai dipendenti in uscita riferiscono aumenti di produttività, impegno e fedeltà tra i clienti e spesso riscontrano anche un aumento della redditività.

Outsourcing

Le Organizzazioni scelgono di esternalizzare le attività che hanno meno a che fare con la specializzazione dell'azienda ma che allo stesso tempo sono fondamentali per la realizzazione dei servizi e per lo sviluppo del business.

Offriamo servizi di outsourcing per individuare, gestire, sviluppare soluzioni innovative, che migliorino l'efficienza e ottimizzino i processi di business in un mondo del lavoro in continuo cambiamento.

Offriamo soluzioni in outsourcing personalizzate per le Aziende, nei seguenti ambiti:

- **Human Resources**: configuriamo servizi per la funzione del Personale in maniera modulare, basandoci su diverse dimensioni:
  - perimetro: selezione dei processi amministrativi da considerare oggetto di outsourcing in funzione degli obiettivi da raggiungere.
  - profondità: definizione della ripartizione dei ruoli tra l'azienda e Manpower.

- **Sales and marketing**: traduciamo l'idea del marketing in iniziative sul campo, offrendo servizi dalle caratteristiche uniche, per verificare sempre che il prodotto sia "a portata di cliente", esattamente come pianificato. Grazie all'utilizzo di referenti unici e alla presenza capillare sul territorio nazionale, assicuriamo la delivery dei nostri progetti garantendo gli obiettivi dei Service Level Agreements e legando il nostro rewarding al reale ritorno sull'investimento.
- **Sport & Events**: eroghiamo servizi a supporto della gestione di eventi sportivi, di entertainment, culturali, e realizzazione di eventi aziendali.

GLI STRUMENTI

Manpower ha arricchito la propria offerta con delle strutture che facilitano l'incontro della domanda e dell'offerta al fine di soddisfare in modo efficace le esigenze della persona e del mercato.

Manpower online

L'innovativo portale web riservato ai clienti e lavoratori Manpower dedicato alla gestione efficace dei contratti di lavoro temporaneo (accessibile 24h su 24).

- Missioni On line è uno strumento che permette la creazione di un ordine on-line da parte dell'Azienda utilizzatrice con contratti validati da una Firma Elettronica Avanzata.

CORE (Center of Recruiting Excellence)

È una soluzione innovativa per la ricerca e selezione, nata per offrire rapidità, efficacia e certezza alle nostre Aziende clienti. Sul CORE si concentrano i servizi di ricerca e selezione per i nostri clienti Corporate (large e medium entreprise) perché il CORE è sinonimo di efficienza . I Recruiter del CORE

gestiscono le ricerche strategiche con l'obiettivo di creare valore per l'Azienda in termini di qualità, rapidità e successo rispetto agli obiettivi del Cliente. Il CORE ha il Candidato, la Persona con tutte le sue caratteristiche e competenze, al centro del proprio focus, a beneficio delle Aziende Clienti. Il CORE, eccellenza nella ricerca e selezione di Manpower, incarna alla perfezione la mission del Gruppo Manpower, che fa incontrare i Talenti con le Organizzazioni.

Per raggiungere questi obiettivi nel CORE operano Recruiter:

- Specializzati su ricerche di volume
- Esperti in ricerche pluri-localizzate

COD

È una soluzione innovativa per la gestione amministrativa dei lavoratori con contratti di somministrazione a tempo determinato o indeterminato. Gli Specialisti del COD gestiscono ogni processo amministrativo relativo alla Somministrazione di lavoro per assicurare rapidità nei tempi, estrema precisione, accuratezza , centralizzazione dei processi che garantisce uniformità di trattamento e minimizzazione degli errori amministrativi, efficienza nella relazione Cliente-Manpower, e successo rispetto agli obiettivi del Cliente. Il COD ha il Cliente e le sue necessità di gestione, controllo, reportistica, al centro del proprio focus. Per raggiungere gli obiettivi prefissati il COD impiega Specialisti:

- Preparati su amministrazione e tematiche contrattuali di riferimento
- Esperti nei processi di inserimento presenze
- Con conoscenza approfondita del cliente e delle sue specificità (accordi commerciali, dinamiche organizzative e amministrative)
- Con un livello di precisione elevato

MIGLIORAMENTO CONTINUO

Manpower attribuisce priorità assoluta alla qualità del servizio offerto mettendo il Cliente e il candidato al centro, impegnandosi a:

- accrescere la soddisfazione di Clienti e Candidati;
- offrire formule personalizzate;
- soddisfare tutte le esigenze garantendo sul territorio una presenza capillare attraverso le proprie filiali;
- valorizzare i propri collaboratori, che ne rappresentano la risorsa principale, attraverso il loro coinvolgimento nello sviluppo di una cultura omogenea all'interno dell'organizzazione, coerente con la cultura del Gruppo Manpower e nell'ambito di un programma di formazione adeguato e continuo nel tempo;
- presidiare i processi aziendali con i protocolli previsti dal Codice Etico.

DIRITTI E DOVERI DELL'UTENTE

Diritti

Chi entra in contatto con Manpower può fare affidamento su un team di specialisti particolarmente attenti alle specifiche esigenze dell'utente.

Manpower ha elaborato a questo scopo specifiche procedure interne in cui sono indicate le regole previste per il corretto svolgimento dell'attività di accoglienza e/o selezione dei Candidati e della gestione del cliente.

Manpower salvaguarda la riservatezza delle informazioni e dei dati forniti dagli utenti utilizzando gli stessi esclusivamente per le finalità specificate nella sezione dedicata alla gestione dati personali sottoscritte dall'interessato. Manpower valuta i candidati verificando le loro abilità e competenze, senza pregiudizi o discriminazioni razziali, sessuali o di ogni altra natura.

I candidati sono informati riguardo lo stato delle loro candidature, indipendentemente dai risultati delle loro applicazioni. Manpower non accetta alcun corrispettivo dai candidati.

Doveri

I candidati e i clienti che entrano in contatto con Manpower devono compilare e sottoscrivere accuratamente la documentazione che gli viene proposta fornendo dati corretti e veritieri.

RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni con le OOSS si articolano in funzione dell'area rappresentata, più specificatamente con Ex le OO.SS del terziario, gestite dalla Direzione Risorse Umane, per i dipendenti diretti, con le OO.SS dei somministrati, gestite dalla Direzione Relazioni Istituzionali per le persone assunte con contratti di somministrazione. IL People & Culture Director definisce le linee strategiche da seguire nelle relazioni sindacali al fine di garantirne la coerenza con la politica del Gruppo Manpower.

I temi oggetto del confronto a vari livelli (territoriale, nazionale aziendale, nazionale nell'ambito delle associazioni di categoria a cui sono associate le aziende del Gruppo) riguardano:

- rapporti sindacali
- diritti dei lavoratori
- politiche di welfare
- formazione
- politiche attive
- utilizzo dei fondi residui di sistema

I NOSTRI FORNITORI

Manpower ha creato un albo di fornitori qualificati che erogano nella maggior parte dei casi dei servizi.

Ha creato un piano di informazione e sensibilizzazione dei propri fornitori qualificati in merito agli standard SA 8000.

Nel corso degli ultimi anni ha implementato un sistema di valutazione e di selezione dei fornitori di servizi maggiormente strategici (servizio di global service/pulizie e manutenzioni e noleggio multifunzioni/costo copia) che vengono scelti e contrattualizzati a seguito di invito a gara privata.

Il processo inizia con un Documento di selezione in cui vengono poste domande relative al profilo dell'azienda con una sezione dedicata al proprio personale ed una dedicata alle certificazioni.

Se le aziende sono in possesso di caratteristiche conformi alle nostre policy aziendali, proseguiamo con l'invio di un formale capitolato di gara in cui vengono richiesti la quotazione del servizio, la descrizione del servizio e gli elementi essenziali del contratto, tra i quali l'articolo relativo al codice etico SLA di servizio e sistema di monitoraggio.

Ad assegnazione eseguita, il rapporto con il fornitore viene formalizzato mediante accordo quadro all'interno del quale o con il meccanismo degli allegati, vengono inseriti tutti gli elementi fondamentali tra cui:

- Normativa sul subappalto
- Controllo dei subfornitori
- SLA e penali
- Controlli SOX
- Certificazioni
- Codice etico