



INIZIATIVE DI RESPONSABILITA' SOCIALE 2021



ManpowerGroup

INDICE

| | |
|--|----------------|
| INTRODUZIONE | pag. 3 |
| MANPOWERGROUP NEL MONDO | pag. 4 |
| Storia e Valori | pag. 5 |
| ManpowerGroup sostiene | pag. 7 |
| ManpowerGroup condanna | pag. 7 |
| L'impegno sulla sostenibilità di ManpowerGroup nel mondo | pag. 8 |
| Diversity & Inclusion | pag. 9 |
| Premi e riconoscimenti | pag. 10 |
| Il Codice di condotta etica e professionale di ManpowerGroup | pag. 11 |
| European Works Council | pag. 12 |
| LA CERTIFICAZIONE SA 8000:2014® | pag. 13 |
| Politica SA 8000 | pag. 14 |
| Approfondimento per ogni singolo requisito | pag. 15 |
| IL GRUPPO MANPOWER IN ITALIA | pag. 21 |
| Iniziative di sostenibilità | pag. 22 |
| Welfare aziendale | pag. 29 |
| Studi e ricerche | pag. 30 |
| Canali di comunicazione | pag. 32 |
| I SERVIZI DEL GRUPPO MANPOWER | pag. 34 |
| Ricerca e selezione del personale | pag. 35 |
| Somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato | pag. 35 |
| Staff Leasing | pag. 36 |
| Formazione e Politiche attive per il Lavoro | pag. 37 |
| Assessment | pag. 42 |
| Career Management | pag. 42 |
| Outsourcing | pag. 42 |

| | |
|-------------------------------------|----------------|
| GLI STRUMENTI | pag. 43 |
| MIGLIORAMENTO CONTINUO | pag. 44 |
| DIRITTI E DOVERI DELL'UTENTE | pag. 44 |
| RELAZIONI SINDACALI | pag. 45 |
| I NOSTRI FORNITORI | pag. 45 |

INTRODUZIONE

Con la definizione “Iniziativa 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 assicurare 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

ManpowerGroup ogni anno pubblica il **Global Sustainability 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 76% e le donne manager sono esattamente il 50%.

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.

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.

ManpowerGroup Sustainability Pillars



UN Sustainable Development Goals (SGs)



WORLD
ECONOMIC
FORUM

International Business Council (IBC)
Stakeholder Capitalism Metrics (SCM)



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 76%. Le donne manager (quadri) sono esattamente il 50%, e il 50% allo stesso modo nel board. Le donne dirigenti sono circa il 30%.

Vogliamo creare una cultura di **conscious inclusion** nella nostra organizzazione, e sviluppiamo programmi per le persone e le aziende per upskilling di categorie che in questo momento sono poco rappresentate nel mondo del lavoro. Per questo abbiamo creato nel 2021 il progetto delle "Web Stories", racconti digitali che descrivono, in modo agile, l'impegno di ManpowerGroup per la diversità e l'inclusione: <https://www.manpowergroup.it/diversity-inclusion>.

Premi e Riconoscimenti

Il forte impegno etico di ManpowerGroup è profondamente radicato nella nostra cultura. Il Gruppo ha ricevuto numerosi premi e riconoscimenti globali che attestano il rispetto di determinati parametri ambientali ed etici.



World's Most Ethical Companies — Nel 2021, ManpowerGroup è stata nominata da **Ethisphere Institute** “2021 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. ManpowerGroup è stata riconosciuta per dodici anni consecutive, più di ogni altra organizzazione del settore

- **CEOforLIFE Awards 2021** - ManpowerGroup e Fondazione Human Age hanno ricevuto un riconoscimento per il progetto “Persone in Azione”, in relazione all’obiettivo dell’Agenda ONU 2030 “Decent Work and Economic Growth”. Il progetto, nato per rispondere alle situazioni di disagio e fragilità causate anche dalla pandemia, prevede percorsi di orientamento al lavoro per il personale delle organizzazioni aderenti, per i loro familiari e per associazioni.
<https://info.manpower.it/personeinazione>
- **Best Company to Disability Equality Index** – Nel 2021, ManpowerGroup è stata scelta come Best Place to Work for Disability Inclusion.
- **Lifed, Caring Company** – Nel 2021, ManpowerGroup ha ricevuto il riconoscimento di Lifed 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.
- **Everest Group Peak Matrix** – Nel 2020, ManpowerGroup è stata nominata “global RPO Leader” per nove anni consecutive e “global MSP Leader” per il settimo anno.
- **2020 Women on Boards** — Come ogni anno dal 2011, ManpowerGroup è riconosciuta dalla “Women on Boards” come Winning “W” Company.
- **Best Place to Work for LGBTQ Equality** – Dal 2015, ManpowerGroup è riconosciuta dalla Human Rights Campaign come “Best Place to Work for LGBTQ Equality”.
- **Work for Women** – Nel 2019, negli USA, ManpowerGroup è stata nominata "Best Company to Work for Women" dal Women's Choice Award.
- **Fortune 500** - ManpowerGroup è stata nominata nella prestigiosa lista "Fortune 500" della rivista Fortune delle più grandi aziende americane, classificandosi al 141° posto nel 2019.
- **The Best employers for Diversity** – Nel 2019 siamo stati nominati tra i Best Employers for Diversity da Forbes

- **Forbes 2000** - ManpowerGroup è al 1.330° posto nella classifica Forbes Global 2000 del 2019 delle più grandi aziende pubbliche del mondo.
- **FTSE4 Good** – ManpowerGroup è stata inserita nel FTSE4 Good Index Series per undici anni consecutivi.
- **Dow Jones Sustainability Index** - ManpowerGroup è stata nominata per otto anni consecutivi nel Dow Jones Sustainability Index (DJSI), il gold standard per il riconoscimento dei leader della sostenibilità aziendale.

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.

Al momento sono state effettuate le prime riunioni del c.d. Special Negotiation Body, un'attività di formazione rivolta ai rappresentanti per i Lavoratori di tutti i paesi partecipanti ed è oggetto di confronto fra le parti la bozza di regolamento. Per il momento non è ancora stato raggiunto un accordo.

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

La Politica della Responsabilità Sociale si concretizza nel seguente quadro generale:

Rispetto delle leggi e degli accordi sottoscritti;

Lavoro minorile e infantile: non far uso di lavoro minorile, né incoraggiarlo;

Lavoro obbligato o forzato: non ricorrere all'utilizzo del lavoro obbligato o forzato, richiedendo al personale di lasciare "depositi" o "caparre" in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, o facendo uso di minacce o sanzioni per ottenere l'esecuzione delle prestazioni lavorative richieste;

Salute e sicurezza: adottare le misure adeguate a garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre, attraverso la corretta applicazione di un sistema di gestione secondo la normativa in vigore in ambito di sicurezza;

Libertà di associazione: rispettare e garantire il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva;

Discriminazione: non attuare 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;

Procedure disciplinari: non permettere l'uso di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale;

Orario di lavoro e retribuzione: conformarsi all'orario di lavoro previsto dalle leggi vigenti e dagli standard istituzionali.

Mediante contatti e comunicazioni realizzati nei modi ritenuti di volta in volta più idonei, la Direzione si impegna alla divulgazione verso i propri fornitori e soggetti interessati della politica sociale adottata, con l'intenzione di sensibilizzarli al rispetto dei suoi contenuti.

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.

Nel 2011 la Provincia di Milano ha riconosciuto un encomio a Manpower Srl per l'impegno generoso finalizzato all'applicazione della legge 68/99 che promuove l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili.

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 predisponde 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™.

BRAND FAMILY



Iniziative di Sostenibilità

Manpower crede che il talento sia l'elemento cruciale di differenziazione delle aziende nel mondo del business e lavora per generare spirito e passione coinvolgendo le persone con un approccio attento e sensibile all'individuo.

In questa nuova era si parla di **Talentismo**, il sistema nel quale il Talento ha superato il capitale come vantaggio distintivo nella competizione globale e si è rivelato come l'elemento cruciale di differenziazione.

La **missione** di Manpower è quella di aiutare a sviluppare il Mondo del Lavoro. Oggi più che mai è la qualità del proprio capitale umano 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. Aiutiamo le persone a sviluppare la propria carriera tramite la pianificazione, il lavoro, l'esperienza e la formazione. Il nostro personale, i nostri clienti e i nostri candidati contribuiscono singolarmente al successo aziendale.

Le **iniziative** di Manpower in Italia hanno come scopo principale quello di diffondere la cultura del Talento e del Merito nel nostro paese, e mettere a disposizione la propria esperienza e i propri strumenti, in particolare in favore dei giovani, la fascia che risente maggiormente del periodo di crisi e della mancanza di meritocrazia e di mobilità sociale.

Manpower è il partner strategico di Aziende e Persone nelle innovative workforce solutions, con l'obiettivo di offrire una proposta di valore atta a garantire soluzioni efficaci per ogni esigenza.

ManpowerGroup, da oltre 7 anni, 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.

Le iniziative di ManpowerGroup Italia

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

MyPath

MyPath 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. Lato cliente, il programma risponde alla necessità di disporre di talenti qualificati, individuando soluzioni innovative per individuarli, attrarli, e successivamente trattenerli in quanto talenti fidelizzati.

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).

I talenti sono affiancati sulla via di questo "path" da un Talent Agent dedicato, che supporta, guida e valorizza le loro competenze durante il percorso di carriera, connettendo il loro potenziale con le esigenze dei clienti.

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 a terra 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**: è il programma di convenzioni e benefits creato da ManpowerGroup.

Junior Achievement

ManpowerGroup è da oltre 10 anni al fianco 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 nell'education verso imprenditorialità ed economia.

“Impresa in azione” è il programma di imprenditorialità e sviluppo competenze trasversali di Junior Achievement Italia rivolto da diciotto anni alle scuole secondarie di secondo grado. Anche nel 2021, 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 maggio 2021, si è tenuta BIZ Factory, la finale nazionale di Impresa in azione dove sono stati premiati i vincitori delle varie categorie in gara. Per rivedere l'evento www.jabizfactory.org.

Europa Donna

Europa Donna è un movimento che lavora per sensibilizzare le istituzioni sanitarie affinché attuino delibere per facilitare la cura e la prevenzione del tumore al seno. Nel 2021 è partito il progetto “**TrasformAZIONE, vivere e lavorare con e dopo il tumore**”, un progetto di Europa Donna Italia in collaborazione con ManpowerGroup e Human Age Institute, il cui obiettivo è aiutare le pazienti a riappropriarsi del ruolo di donna attiva anche nel mondo del lavoro.

Aula 162

Nel 2021, ManpowerGroup ha aderito al progetto di inclusione lavorativa e sociale realizzata dall'Associazione Next e Procter & Gamble, nata per fornire una formazione gratuita a persone in difficoltà, con l'obiettivo di inserirle in aziende che hanno bisogno di manodopera e spesso non la trovano. ManpowerGroup e Fondazione Human Age Institute, in qualità di partner dell'iniziativa, aiuteranno a selezionare i profili da formare e a collocarli o ricollocarli nel mercato del lavoro, investendo sulla loro crescita e sull'acquisizione di nuove competenze.

In concreto, all'interno del progetto, ManpowerGroup e Fondazione Human Age Institute forniscono supporto delle Aziende che accolgono i lavoratori e dei lavoratori stessi. Organizziamo incontri con i team dove le persone verranno inserite e restiamo disponibili anche dopo l'inserimento, pronti ad essere ricontattati e ad intervenire con colloqui individuali se durante il percorso di inserimento fosse necessario un ulteriore allineamento sulle eventuali difficoltà che possono manifestarsi. Le aziende che accolgono le persone sanno che non resteranno sole una volta iniziato il percorso di inserimento.

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 impiegato nella cura del verde cittadino (Piazza della Scala a Milano), un’occasione di formazione, reinserimento nel mondo del lavoro e integrazione sociale.

#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.

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.

Experis Your Career Buddy

“Your career buddy” è il progetto targato Experis, ideato per supportare gli Istituti di scuola superiore nella creazione di un percorso di avvicinamento alle professioni dell’IT per gli studenti degli indirizzi «Informatica e telecomunicazioni», attraverso il racconto del mondo del lavoro di oggi tra talent shortage, soft skill e recruiting 4.0.

Nel 2021, il progetto prevedeva una parte di formazione su tre moduli e due coding game e ha visto l’adesione di oltre 250 studenti dell’ultimo anno scolastico.

Experis Your Career Anywhere

“Your career anywhere” è la ricerca condotta nel 2021 da Experis su un campione di professionisti IT&Digital del proprio network che tratta il tema dello smart working e la propensione allo spostamento geografico e dal quale emerge che ancora oggi perdura un divario tra le opportunità professionali offerte in diverse regioni in Italia.

Experis Career Accelerator

Experis Career Accelerator è la piattaforma che sfrutta l’intelligenza artificiale e che aiuta gli utenti a profilare e rafforzare le loro competenze, per accelerare il percorso di carriera in campo IT. Experis Career Accelerator analizza oltre 30.000 competenze e 10.000 ruoli IT per aiutare i professionisti ICT a identificare il percorso di carriera ideale, indirizzando i talenti verso le migliori opportunità di lavoro dalle aziende all’innovazione. I corsi disponibili sulla piattaforma Experis Career Accelerator sono tutti gratuiti,

costantemente aggiornati e realizzati da partner globali, leader della formazione nel campo dell'IT, tra cui IBM, Cisco e Microsoft.

Job Station

Un nostro team lavora 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.

Green challenge

La challenge lanciata da ManpowerGroup global a tutte le sue country. Tra i 21 progetti presentati trionfano quelli italiani. Al primo posto l'idea e la volontà di ridurre la quantità di mail inviate o ricevute nella nostra azienda dando valore alla relazione perduta, alla telefonata veloce, alla pausa del caffè, all'avvicinarsi alla scrivania del collega per un breve confronto. Al terzo posto, l'idea di sfruttare i nostri passi quotidiani lungo i corridoi aziendali come generatori alternativi di energia.

Guess The Riddle

Un progetto di attraction rivolto in particolare alla GenZ, ideato per cercare, selezionare e assumere 50 nuove figure professionali interessate a intraprendere una carriera nel settore HR. Per attrarre i talenti della **GenZ**, che fanno parte della prima generazione nativa digitale e social, ManpowerGroup ha ideato la campagna di marketing **#guesstheriddle**, che si prefigge di stimolare e testare le competenze dei candidati attraverso una challenge avvincente e inedita. I giovani talenti dovranno risolvere dei quiz sul "pensiero laterale".

Eventi

Alcuni degli eventi a cui il Gruppo Manpower ha partecipato nel 2021:

- **Make in South** – ManpowerGroup è partner di Make in South, l'evento che fa 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. L'evento si è tenuto a Catania a giugno 2021 all'interno di Isola, l'Hub di innovazione, formazione e lavoro inaugurato da Arcadia Holding.
- **What about Decades**– Manpower ha partecipato, a settembre 2021, all'evento di presentazione del #12 Divercity Magazine:
https://www.youtube.com/watch?v=XS0jo_4yxjU&t=62s
- **Officina Risorse Umane** – un progetto nato dalla partnership tra HR Link e Stati Generali Mondo del Lavoro, in collaborazione con Manpower. L'evento, venutosi ad ottobre 2021 a Venezia, è un momento di confronto diretto – e non fine a sé stesso – tra stakeholder del mondo del lavoro. L'obiettivo è quello di far uscire da ogni tavola rotonda contenuti fattivi, cioè documenti da inviare alle istituzioni che possano essere alla base di sviluppi normativi. Manpower ha preso parte al tavolo dedicato alla Diversity.
- **4 Weeks 4 Inclusion** - a novembre 2021, 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:

<https://www.youtube.com/watch?v=-YJ4pg6loK0&t=7s>

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 (FHAI)

FHAI è una Fondazione Privata senza fini di lucro, 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 di FHAI 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, giovani vulnerabili, lavoratori disoccupati over 50, persone con disabilità, donne vittime di violenza**
- **Rifugiati, richiedenti asilo, vittime di tratta**
- **LGBTQ+**

FHAI 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 FHAI 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. Il progetto è in partnership con IBM.

Alcuni Talent Hub sono:

- **NeetON**, il progetto di Bosch Italia, con ManpowerGroup e LabLaw dedicato a 60 Neet, giovani under 29 che non studiano e non lavorano. NeetON prevede un percorso formativo di alta specializzazione dedicato a sviluppare le competenze necessarie per svolgere professioni richieste nel mercato del lavoro odierno: e-commerce specialist, junior sales account e specialisti di produzione
- **AvverAbile "Impara, cresci, lavora"** è un progetto in partnership con Fondazione Carisap, dedicato alle persone con disabilità del territorio di Ascoli Piceno. AvverAbile è un'Accademia di formazione professionale costruita appositamente sul bisogno di percorsi di inclusione lavorativa per persone in situazione di disabilità, qui il sito per maggiori info: <https://avverabile.org/>.
- **Il Talento Riscoperto**, progetto sviluppato in collaborazione con Futuro Onlus di Modena **dedicato a 15 persone over 50 disoccupate** a seguito della crisi sociale ed economica attuale, con l'obiettivo di rispondere all'appello di quanti si trovano in uno stato di fragilità. Il progetto è stato sviluppato sul territorio dell' Emilia Romagna.

- **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.**

Tra i Journey realizzati troviamo:

- o **Insieme si cresce** – in collaborazione con Capp-Plast, Fhai ha realizzato un percorso di inclusione lavorativa per i rifugiati, inseriti nei reparti di soffiaggio e iniezione di Capp-Plast. Nell'ottica della condivisione dei processi e della integrazione del territorio, le Istituzioni pubbliche come il Comune di Campi Bisenzio e le OO.SS territoriali Filctem-Cgil di Firenze hanno partecipato e contribuito in prima persona al successo della iniziativa mettendo a disposizione sistemazioni alloggiative prossime allo stabilimento e servizi di assistenza e supporto sociale. Il progetto è in collaborazione con UNHCR.
 - o **WE GO! (Women Economic-independence & Growth Opportunity)** è un progetto finanziato dalla Commissione Europea pensato per tutte le donne che fuoriescono da un percorso di violenza domestica. Fondazione Human Age Institute in collaborazione con ActionAid invita le aziende e le istituzioni a seguire una Formazione online organizzata all'interno del progetto WEGO!
 - o **ALA Milano Sportello Trans** - Un progetto volto ad abbattere i pregiudizi e favorire l'inclusione lavorativa di persone che stanno affrontando un percorso di transizione di genere.
 - o **Dis-Abilità** – un viaggio **dedicato al tema della disabilità** con la testimonianza di Danilo Ragona e Luca Paiardi di "Viaggio Italia around the world", due amici affetti da disabilità motoria ma uniti dalla voglia di scoprire nuovi orizzonti. L'obiettivo è di rafforzare una cultura di inclusione presso le aziende attraverso la loro storia.
- **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.

Altre iniziative degne di nota di Fondazione Human Age Institute sono:

- il Progetto dedicato all'orientamento e la ricerca attiva del lavoro delle persone con **sindrome Asperger** che seguono dei corsi di formazione presso Scuola Futuro Lavoro, scuola dedicata alle materie digitali aperta anche a neuro tipici. Con Scuola Futuro Lavoro e Un futuro per l'Asperger.
- con **AIPD - Associazione Italiana Persone Down** - Fhai 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.

- il Progetto con **Fondazione Grimaldi** dedicato all'orientamento e la ricerca attiva delle **famiglie che vivono una condizione di nuova povertà**, seguite per 3 anni.
- il Progetto "**Spazio Aperto Servizi**" dedicato all'orientamento e la ricerca attiva delle **famiglie monoparentali** con minori a carico che vivono una condizione difficile solitamente all'interno di progetti di Housing Sociale.
- il Progetto "**Personality Revival**", con l'obiettivo di fornire alle persone con **disturbo borderline di personalità (DBP)** gli strumenti necessari per svolgere l'attività di ricerca del lavoro in autonomia e supporto nell'ingresso mondo nel lavoro. In collaborazione con **Fondazione Joy e la Cooperativa Il Volo**
- **#Ricuciamo** - Il progetto ha l'obiettivo di inclusione lavorativa di persone detenute presso gli istituti penitenziari di Bollate (MI), Rebibbia (Roma) e Salerno, che durante la pandemia hanno lavorato alla stampa di mascherine per la protezione individuale da Covid-19 destinate alle carceri di tutta Italia. Il progetto è sostenuto anche dal Ministero di Grazia e Giustizia, Protezione Civile, FCA Group, BCG e ManpowerGroup.
- il Progetto "**Epilessia e occupazione**" - in partnership con ISTUD abbiamo partecipato alla realizzazione di un position paper sul tema "epilessia ed occupazione", portando il nostro expertise nella selezione di personale appartenente alle categorie protette e condividendo le buone pratiche per un incontro proficuo tra candidati e aziende.
- il progetto "**Mettiamo le Ali**" con l'Associazione Lule Onlus, all'interno del Bando Unico 3/2018, per l'attuazione del Programma unico di emersione, assistenza ed integrazione sociale a favore degli stranieri e dei cittadini, dedicato principalmente alle vittime di tratta.
- il progetto **Lavoro di Squadra**, storico progetto dedicato ai Neet della Municipalità 9 di Milano, realizzato in collaborazione con ActionAid, Z Zurich Foundation, A&I cooperativa sociale, Istituto Italiano di Fotografia e con il patrocinio del Municipio 9 di Milano. L'iniziativa del 2021 ha avuto come obiettivo l'inclusività di ragazzi e ragazze che vivono situazioni di fragilità e vulnerabilità, di natura economico-sociale, familiare e relazionale
- **Filo Rosa**, un progetto che nasce dall'ascolto delle filiali del territorio (Bergamo, Brescia, Calusco e Trezzo sull'Adda) che hanno espresso la voglia di creare un progetto dedicato alle donne insieme a FHAi. Attraverso Talent Lab, dal 2021, supportiamo 30 donne del territorio nell'upskilling e nell'adattamento a un mondo del lavoro in rapido cambiamento. Le Filiali condivideranno la formazione dedicata a: Diritti e Doveri, Sicurezza generale, Etica sul lavoro e Competenze trasversali.
- **CSR Talk - Responsabilità, Inclusione, Sostenibilità** – è un webinar organizzato da FHAi nel 2021 dedicato al tema della disabilità psichica – Disturbo Borderline di Personalità (DBP) e il lavoro.
- **Amami e basta**, il progetto realizzato in collaborazione con Roma Cares a supporto delle donne vittime di violenza. FHAi e ManpowerGroup mettono a disposizione percorsi formativi con il duplice obiettivo di valorizzare le potenzialità personali e di portare avanti una formazione professionale in linea con le scelte lavorative maturate.

Per sottolineare l'ingaggio a favore della comunità **Lgbtq+**, ManpowerGroup realizza una serie di iniziative, alcune concentrate nel mese di giugno, il pride month, come **Words at work**, un progetto che ha l'obiettivo di far riflettere sull'importanza delle parole e delle azioni che intraprendiamo. L'idea è quella di informare ed educare tutti su che cosa possono fare per supportare la comunità Lgbtq+, aiutandoli a comprendere la corretta terminologia e spiegando come usare in modo corretto determinate parole evidenziando gli errori comuni e come evitarli.

Nel 2021, abbiamo anche lanciato – internamente ed esternamente – una **survey** con l'obiettivo di sostenere i membri della comunità Lgbtq+ e per contribuire a creare luoghi di lavoro accoglienti per tutti. Sono state coinvolte quasi 5mila persone provenienti da diversi Paesi: Germania, Austria, Ungheria, Israele, Grecia, Romania, Repubblica Ceca, Slovacchia, Spagna, Italia, Portogallo, Turchia e Regno Unito. Lo studio servirà come punto di partenza per favorire la proliferazione di politiche che aiutino a promuovere l'inclusione lavorativa.

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 potranno 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 allenarsi, 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 2021 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". Da ottobre 2021, trenta aziende di vari settori, tra cui noi, abbiamo preso parte al progetto pilota della durata di 6 mesi. 5 città (Milano, Roma, Napoli, Trapani, Catania) e 7 sedi (tra cui quelle di Enel, ed Elis) offrono i propri spazi per il lavoro individuale e per ospitare meeting.

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

Nel 2021, ManpowerGroup ha iniziato a collaborare con 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 2021:

- **"What Women Want at Work"**, che mostra l'impatto della pandemia sul tasso di occupazione femminile e descrive dieci modi in cui i datori di lavoro possono fare progressi verso la parità di genere nella nuova realtà
- **"Skills Revolution Reboot"** è la ricerca di ManpowerGroup, presentata al WEF nel 2021, che ha interrogato 26.000 imprenditori a livello globale sull'impatto del Covid-19 nel mondo del lavoro. Un cambiamento che in Italia ha accelerato i processi di digitalizzazione del 43% delle aziende, oltre che ad aver posto maggiore attenzione al reskilling e all'upskilling delle persone.
- **"21 Trends"** è il report di ManpowerGroup che porta alla luce i 21 trends emergenti che andranno a definire il lavoro e i lavoratori del futuro, in conseguenza della crisi globale a livello sanitario, economico e sociale.
- **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

2021 ManpowerGroup ha presentato le innovazioni che puntano a migliorare la vita delle persone e dare una risposta concreta ad una delle grandi questioni sociali, ovvero quella di offrire a tutti l'accesso ad una valida e sostenibile occupazione.

- **Report “Carriere in Transizione”**, redatto da Talents Solutions Right Management, che osserva l'evoluzione del ricollocamento, l'impatto della pandemia sul mondo del lavoro e le modalità con cui la transizione tra carriere si evolverà per soddisfare le mutevoli esigenze di dipendenti e organizzazioni.
- **Made By Dyslexia** - Talent Solutions global ha siglato una partnership con Made By Dyslexia, un'organizzazione senza scopo di lucro che aiuta il mondo a comprendere, valorizzare e supportare le persone con dislessia, per una migliore comprensione del pensiero dislessico sul posto di lavoro, e incoraggiare le organizzazioni a riconoscerne l'importanza.

Nel 2021, ManpowerGroup ha pubblicato il primo report che spiega perché i datori di lavoro devono valorizzare le competenze specifiche del pensiero dislessico per affrontare le attuali sfide del talento: <https://bit.ly/3BOfCOG>

- **Diversity at work 2021** – una ricerca Condotta dal Gruppo Manpower in occasione del pride month 2021. Lo studio è stato condotto con le risposte anonime di più di 4736 persone provenienti da diversi paesi europei. Questo studio mira a sostenere le aziende nella comprensione della comunità LGBTQI+ sul posto di lavoro, favorendo la proliferazione di politiche che aiutino promuovere l'inclusione sul posto di lavoro.
- **“#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 2021 in occasione del Pride Month.
- **Future of work series**, è una ricerca che nasce da un sondaggio somministrato a 200 leader HR senior in varie aree geografiche, industrie e dimensioni dell'organizzazione. Questa ricerca restituisce consigli pratici ai leader HR e alle organizzazioni su come gestire la prossima normalità (post pandemia) nelle loro organizzazioni.
- **“Professioni 2030: il futuro delle competenze in Italia”**. Nel 2021, ManpowerGroup insieme a EY, leader mondiale nei servizi professionali, ha realizzato lo studio **“Professioni 2030: il futuro delle competenze in Italia”** dando vita a un innovativo Osservatorio permanente sul mercato del lavoro. La ricerca sviluppa un modello predittivo su come cambierà il lavoro e le competenze in risposta al variare di macro-trend chiave, quali i cambiamenti ambientali, sociali, politici e tecnologici.
- **Game to work**, ManpowerGroup ha analizzato oltre 11.000 videogiochi di 13 diversi generi, dall'action-adventure al role-playing al musicale e all'indie, per identificare le principali soft skills sviluppate in ciascuna categoria e ha successivamente associato le gaming skills alle working skills. Il tool online Gaming Skills Translator, brevettato di ManpowerGroup, consente ai candidati di inserire gli specifici videogames a cui giocano, la loro esperienza e il livello raggiunto, nonché il tempo che spendono a giocare. Il tool traduce poi queste informazioni in skills professionali che possono inserire nel proprio curriculum o di cui possono parlare in sede di colloquio e che, in definitiva, li aiutano a individuare possibili corrispondenze professionali.

Talent shortage

Il Talent Shortage Survey è l'indagine condotta annualmente da Manpower che coinvolge circa 42.300 aziende in 43 paesi, rivelando 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.

Altri White Paper Internazionali

Manpower ogni anno realizza, in occasione del World Economic Forum e periodicamente, white paper e studi relativi a temi monografici specifici, come il lavoro delle donne, la multiculturalità e il lavoro senza frontiere, il futuro delle competenze.

Newsletter e workshop giuridici

Manpower Italia realizza una newsletter giuridica che invia ad oltre 50mila 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.

In relazione ai cambiamenti più importanti, Manpower organizza con i propri esperti dell'Ufficio Legale i workshop "Lavoro al centro" per le proprie aziende clienti, per informarle e supportarle nell'applicare le nuove direttive.

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/>



ManpowerGroup Italia

<https://www.facebook.com/ManpowerGroupItalia>

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/humangeinsit>



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/>

Manpower Academy

<https://www.linkedin.com/showcase/manpoweracademy/>

Fondazione Human Age Institute

<https://www.linkedin.com/showcase/human-age-institute-/>



ManpowerGroup Italia

https://www.instagram.com/manpowergroup_italia/

Experoïs Academy Italia

https://www.instagram.com/experisacademy_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. Il periodico (48 pagine + 4 di cover, in formato classico) è stato inizialmente distribuito prevalentemente con il Corriere della Sera in allegato a "Io Donna".

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 2021 è stata pubblicata un'edizione speciale cartacea dal titolo "Vite Alternative", che si pone l'obiettivo di esplorare e analizzare tutti quelli che sono stati i principali cambiamenti in ambito lavorativo, ma

anche tutti i cambiamenti sociali portati da un anno e mezzo di pandemia che, di certo, non hanno risparmiato nessuno.

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, oggi, 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 12 mesi 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.

Experis Academy

Experis Academy è la divisione di ManpowerGroup che forma i migliori talenti nelle specializzazioni oggi richieste dall'Industria 4.0, 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.

I partecipanti dei master IT sono soprattutto professionisti che puntano ad un upskilling su competenze diverse e attuali per una crescita delle proprie competenze e uno sviluppo professionale in azienda.

I numeri di Experis Academy nel 2021:

- 1000 corsisti specializzati, destinati alle aziende
- 4 sedi – Maranello, Fornovo, Reggio Emilia, Bergamo
- 70 tra partner e aziende clienti

- 60% placement
- 100% di satisfaction rate
- Specializzazioni/Key technologies: Cloud, Cyber Security, Data Science and analytics, Java, .Net, Robotics
- 50 programmi di formazione finanziati per neolaureati
- 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 7 anni di operato, Experis Academy ha formato migliaia di corsisti, con un forte successo di placement che nella maggior parte dei corsi supera il 60%.

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 2021 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.

Rilevazione presenze

- Peoplelink è una app installata in uno smartphone fissato con una cover in un punto di passaggio del personale. Il rilevatore viene installato presso la struttura e usato in associazione ad un semplice badge NFC che viene consegnato al lavoratore.
- People@Time Map è l'applicazione dedicata al mondo della rilevazione presenze, che automatizza, semplifica e velocizza tutte le fasi che intercorrono tra l'acquisizione delle timbrature e l'invio dei dati per l'elaborazione del cedolino paghe. Il software è multiplatforma e può gestire timbrature geolocalizzate.
- Timbratore converter: l'azienda può scegliere di utilizzare il proprio timbratore anche per la rilevazione presenze dei lavoratori in Somministrazione; il file con le timbrature viene inviato a Manpower che lo importa sui propri sistemi e processa le presenze. Il vantaggio principale è l'eliminazione di passaggi manuali e relativi errori efficientando il processo.
- Presenzeonline: il portale per la gestione delle presenze ad uso del lavoratore che inserisce on line le presenze. Il vantaggio per il cliente è quello di poter ricevere e autorizzare via mail il timesheet.

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 perché il CORE è sinonimo di garanzia. I Consulenti 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 sui volumi
- Esperti in ricerche pluri-localizzate ed internazionali
- Multilingue: Inglese, Francese, Tedesco, Spagnolo, Portoghese, Polacco
- Esperti di Global Sourcing, strumenti di ricerca attiva avanzata per i quali i recruiter vengono formati attraverso strumenti proprietari del gruppo Manpower.

È una soluzione innovativa per la gestione amministrativa dei lavoratori con contratti di somministrazione. Gli Specialisti del COD gestiscono ogni processo amministrativo relativo alla Somministrazione di lavoro per assicurare rapidità nei tempi, estrema precisione, accuratezza 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
- 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. L'HR & Legal 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, seguiamo 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