

19/20

Bilancio *di sostenibilità*

Indice

0.1 Lettera agli stakeholder

Nota metodologica

2.0 La nostra identità

2.1 Mission e valori

2.2 La nostra storia

2.3 Le Società del Gruppo

2.4 La governance

2.5 Il modello di business
e i servizi offerti

2.6 La gestione etica del business

*Focus: Le certificazioni delle società
del Gruppo MAW*

3.0 Il nostro approccio alla sostenibilità

3.1 Il Gruppo MAW e l'Agenda 2030

3.2 I nostri stakeholder

3.3 I temi della sostenibilità rilevanti
per MAW

3.4 Sintesi dell'approccio di
sostenibilità di MAW

4.0 Generare opportunità di crescita e sviluppo

4.1 Costruire ponti: il contributo
di MAW alla crescita di lavoratori e
imprese

*Management Academy: transition
manager to create awesome people*

4.2 Opportunità di sviluppo in MAW: i
nostri dipendenti

4.3 La distribuzione del valore
economico generato

4.4 L'innovazione a servizio del
business

4.5 Il legame con il territorio

*Focus: Officina Futuro Fondazione
MAW*

5.0 Avere cura delle nostre persone

5.1 La tutela della salute e della
sicurezza

Focus: Emergenza covid 19

5.2 Diversità e inclusione: elementi
connaturati al business

5.3 L'attenzione al benessere e al
coinvolgimento dei lavoratori

*Ebitemp 2020 prestazioni welfare
per i lavoratori in somministrazione*

6.0 Custodire il nostro pianeta

6.1 Consumi responsabili e lotta agli
sprechi

6.2 Uno sguardo al futuro:
promuovere stili di vita sostenibili

Content index

1.0

Lettera agli *stakeholder*

GRI 102-14

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il primo Bilancio di Sostenibilità è un traguardo fondamentale per la nostra realtà.

Per un'azienda come MAW, che fa della sostenibilità la sua stessa ragione d'essere, impegnandosi ogni giorno a costruire ponti fra il mondo delle aziende e quello dei lavoratori, per facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, questo bilancio riveste un duplice valore. Da un lato rappresenta una bellissima fotografia dei risultati che è riuscita a portare alla comunità nel corso degli anni; dall'altra costituisce il punto di partenza di un percorso di sostenibilità che MAW desidera proseguire a beneficio delle comunità locali, dell'economia e dell'ambiente.

Percorso che MAW ha scelto di iniziare proprio in un momento di estrema fragilità come quello dello scoppio della pandemia da Sars-Cov-2, che ha colpito la società nel suo complesso e ha richiesto il contributo di tutti per affrontarne le difficili sfide, in primis quello delle istituzioni e delle imprese.

Da sempre MAW è consapevole degli impatti positivi che le sue attività generano per le persone e per le aziende e da sempre persegue l'obiettivo di ampliare e migliorare i suoi sforzi per costruire occupazione, ricchezza e benessere nel rispetto del territorio.

Già diversi sono i progetti che MAW ha realizzato in più ambiti della sostenibilità. Accanto alle sue attività quotidiane che generano direttamente sviluppo sostenibile, MAW ha avviato anche iniziative peculiari. In primis il progetto Girls Code It Better della sua Fondazione Officina Futuro, rivolto alle ragazze delle scuole secondarie di primo e secondo grado, con il quale si impegna a ridurre le disuguaglianze di genere in ambito scientifico, avvicinando le studentesse alle materie STEM; oppure il progetto ambientale avviato nel 2019 che ha previsto il sostegno alle attività di riforestazione avviate nelle zone colpite dal Ciclone Vaia in diverse regioni del Nord-Italia, attraverso la piantumazione di 1.700 alberi.

Nel corso del 2020, inoltre, MAW ha fornito supporto alla comunità locale per affrontare l'emergenza sanitaria, elargendo più di 200.000€ di donazioni a ospedali e iniziative benefiche, nonché alla Fondazione Umberto Veronesi, per contribuire alla ricerca sul coronavirus.

Oggi, prosegue il proprio impegno, forte anche della collaborazione delle altre aziende del nuovo Gruppo MAW, per concorrere allo sviluppo sostenibile e

contribuire al raggiungimento degli Obiettivi 2030 delle Nazioni Unite.

MAW si impegna ad adottare, nello svolgimento della propria attività, dei processi aziendali e nelle strategie di core business, politiche inclusive, a garantire il rispetto dei diritti umani, standard lavorativi elevati e ad assicurare il benessere delle persone, considerando i rischi legati ai cambiamenti climatici.

Tutti insieme in MAW lavoreremo costantemente per garantire che tutte le nostre attività siano orientate al progresso economico, sociale e tecnologico e allo stesso tempo in armonia con la natura.

Francesco Turrini

Amministratore Delegato MAW Men at Work S.p.A.





GRI 102-10 / 102-45 / 102-46 / 102-50 / 102-51 / 102-52 / 102-53 / 102-54

NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA

Premessa

Il presente Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche Bilancio) di MAW Men at Work Agenzia per il Lavoro S.p.A (di seguito anche "MAW") rappresenta uno strumento fondamentale ai fini dello sviluppo del processo di responsabilizzazione e comunicazione degli impegni assunti dalla Società nei confronti della sostenibilità.

Perimetro di reporting

[102-10; 102-45] Il perimetro della rendicontazione del presente Bilancio di Sostenibilità include le attività di MAW Men at Work Agenzia per il Lavoro S.p.A. che, a partire dal 2019, collabora con altre Società con le quali, dal 1° gennaio 2021 ha formalmente costituito, in qualità di capogruppo, il Gruppo MAW (di seguito anche "Gruppo"). Per tale ragione, con riferimento alla sezione 2.0 "La nostra identità", si è scelto di presentare in modo più esteso anche le attività svolte dalle altre Società del Gruppo, in quanto trattasi di aspetti qualitativi utili alla comprensione del contesto di riferimento in cui opera la Società. Le altre Società del Gruppo cui si fa riferimento nella narrazione comprendono quindi ForMAW srl, Gotaway srl, Men at Code srl e

Officina Futuro Fondazione MAW.

Anche con riferimento al paragrafo 3.0 "Il nostro approccio alla sostenibilità", lo sguardo dell'analisi ha in parte incluso le istanze provenienti dalle altre società del Gruppo al fine di fornire un quadro di senso più completo, vista lo stretto legame con le attività della capogruppo.

Le sezioni dalla 4 alla 6 rendicontano dati e informazioni relative a MAW Men at Work S.p.A. e includono, qualora necessario per una più piena comprensione, alcuni box di dettaglio dedicati ad iniziative specifiche supportate dalle altre Società (es. Officina Futuro Fondazione MAW). Con specifico riferimento ai dipendenti interni, si precisa che il numero complessivo di dipendenti segnalato nel testo per i due periodi di rendicontazione (2019 e 2020) fa riferimento al numero complessivo di dipendenti interni attivi nel corso dell'anno, ovvero a tutti coloro che, almeno per un giorno nel corso dei due rispettivi periodi di rendicontazione, sono stati dipendenti di MAW. Eventuali eccezioni di perimetro sono adeguatamente esplicitate in nota alle informazioni rendicontate.

Periodo di reporting

[102-50; 102-51; 102-52] Il presente Bilancio, il primo redatto da MAW, ha ad oggetto le informazioni e i dati non finanziari degli anni di rendicontazione che vanno dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019 e dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020. A partire dal 2021, MAW prevede di dare disclosure delle performance non finanziarie con cadenza annuale.

Materialità e linee guida per la rendicontazione

[102-54] Il processo di reporting e l'elaborazione del documento sono stati coordinati dal Gruppo di Lavoro costituito dalle principali funzioni direttive di MAW. La raccolta dei dati si è basata sui processi di reporting in essere, laddove esistenti. Per la redazione del Bilancio di Sostenibilità sono stati utilizzati i principi di rendicontazione del "GRI Sustainability Reporting Standards" pubblicati dal "GRI - Global Reporting Initiative" nel 2016 e successive versioni. In particolare, i principi relativi a Inclusività degli stakeholder, Contesto di sostenibilità, Materialità, Completezza con riferimento al contenuto, e ai principi di Accuratezza, Equilibrio, Chiarezza, Comparabilità,

Affidabilità e Tempestività con riferimento alla qualità. Il presente report è stato redatto in conformità ai GRI Standards: opzione Core. Con riferimento alla tabella di correlazione tra i capitoli del presente Bilancio e gli indicatori di riferimento GRI, si rimanda all'Indice dei contenuti GRI Content Index riportato in coda al presente Bilancio.

[102-46] Come richiesto dagli standard adottati, il presente Bilancio di Sostenibilità contiene le informazioni considerate materiali per il Management della Società e per i suoi stakeholder. Il Gruppo di Lavoro ha coordinato il processo di analisi per la definizione delle tematiche materiali. Per il dettaglio dell'analisi si rimanda alla sezione 3.0 "Il nostro approccio alla sostenibilità".

Approvazione e pubblicazione

[102-53] Il Bilancio di Sostenibilità è stato condiviso e approvato dall'Amministratore Delegato della Società ed è disponibile sul sito: www.maw.it. Per ulteriori richieste di informazioni relative al documento si prega di contattare: organizzazione@maw.it.

2.0

La nostra *identità*

11	Mission e valori
13	La nostra storia
15	Le Società del Gruppo
17	La governance
19	Il modello di business e i servizi offerti
23	La gestione etica del business
27	Focus: le certificazioni delle società del gruppo MAW

MAW Men at Work S.p.A. è un'Agenzia per il Lavoro nata in Italia nel 1998, con sede a Brescia, attiva nel settore della somministrazione di lavoro.

MAW si occupa di ricercare, selezionare, formare e assumere personale specializzato o generico, per metterlo a disposizione delle aziende clienti, attraverso contratti di somministrazione lavoro, oppure tramite inserimento diretto in azienda di figure chiave con elevata professionalità o competenze tecniche specifiche, grazie alla divisione Search and Selection (SAS). Il suo obiettivo primario è quello di favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, attraverso la costruzione di percorsi formativi e professionali capaci di offrire le competenze più richieste oggi.

Con 66 filiali e 16 poli SAS, MAW opera nelle principali regioni del Nord e Centro Italia: Lombardia, Piemonte, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche.

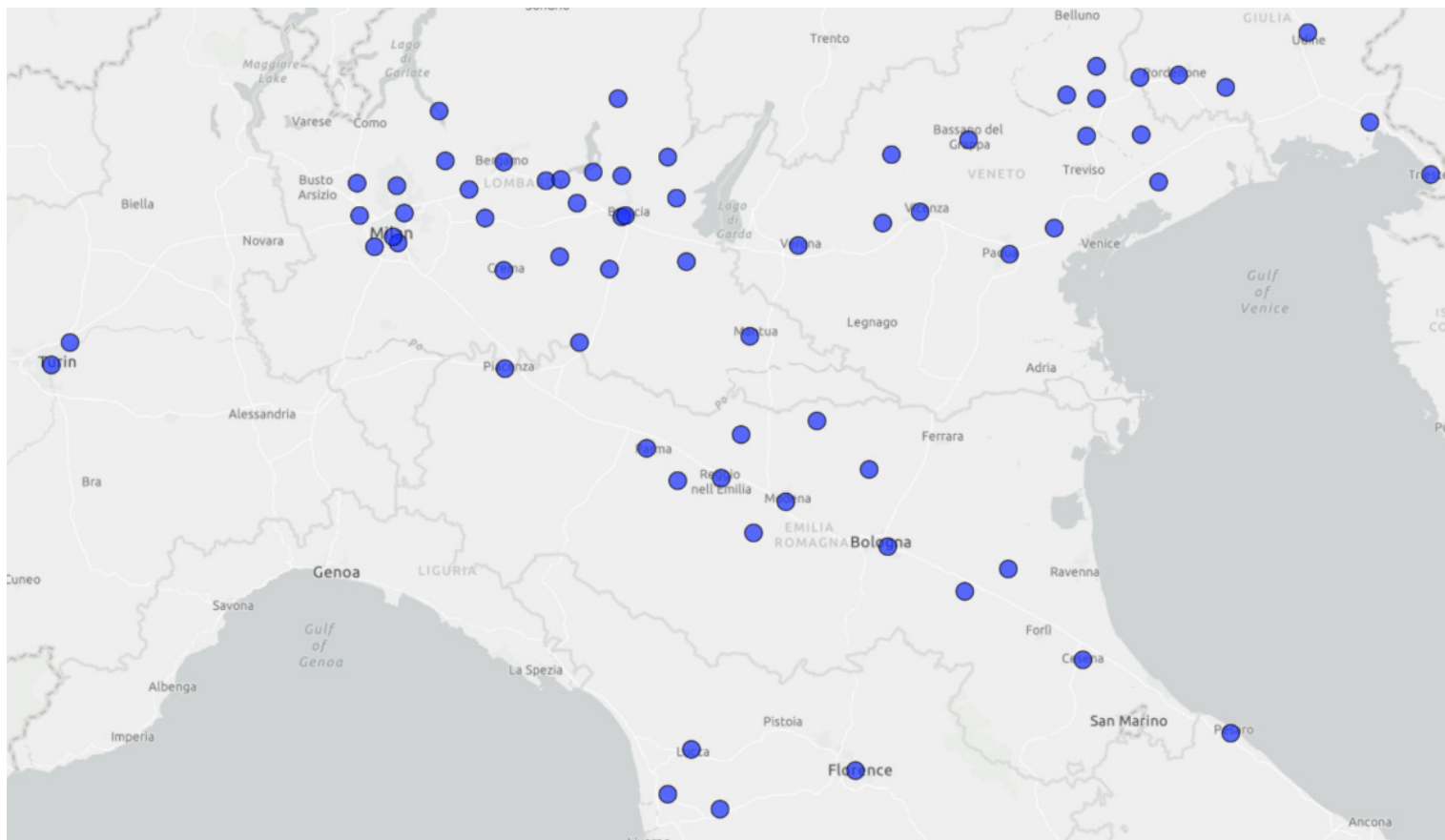
Nel 2020 ha chiuso l'anno con un fatturato di 278.435.617 €, in linea con quello del 2019, generato grazie alla collaborazione con 3.600 aziende clienti e all'inserimento nel mondo

del lavoro di oltre 9.300 nuovi lavoratori in somministrazione.

Nel 2019 MAW ha iniziato a gettare le basi per la costruzione del Gruppo MAW, formalizzato ufficialmente nel Gennaio del 2021. Accanto a MAW, il Gruppo comprende la società di formazione ForMAW, la digital agency Men At Code e la società specializzata in outsourcing logistico, Gotaway.

Sempre nel 2019 è nata Officina Futuro Fondazione MAW, impegnata nel realizzare progetti di orientamento e inclusione nel mondo del lavoro per le categorie più fragili e che nel 2020 ha operato pienamente tramite le iniziative del progetto Girls Code It Better, che, attraverso laboratori di progettazione, programmazione informatica e fabbricazione digitale, si propone di avvicinare le ragazze alle discipline STEM e di ridurre le disparità di genere in ambito scientifico.

Le nostre filiali



GRI 102-16

MISSION E VALORI

MAW aiuta le aziende a crescere grazie alle persone

MAW lavora giorno dopo giorno per favorire l'incontro fra aziende e persone. Le trasformazioni in atto nella nostra società, in primis quella dell'emergenza sanitaria causata dalla diffusione del virus Sars-Cov-2, stanno generando un impatto fortissimo sul mondo del lavoro. Oltre ad accelerare alcuni processi già in atto, come la digitalizzazione di numerose attività, la crisi pandemica ha introdotto anche nuove sfide per imprese e lavoratori, soprattutto in termini di competenze e capacità richieste dal mercato del lavoro, accentuando sempre di più il divario fra questi due mondi.

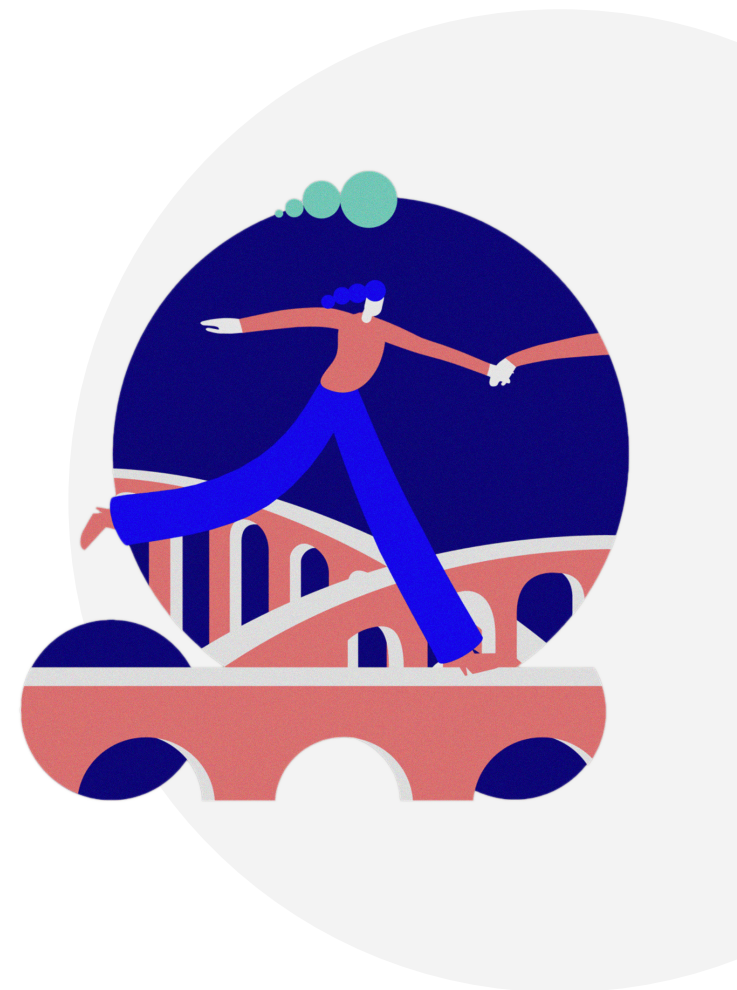
In questo contesto di forte trasformazione, soprattutto oggi, MAW ha come obiettivo quello di costruire un ponte fra le esigenze delle aziende in termini di personale e le necessità e le possibilità professionali delle persone, che vogliono entrare, rimanere e crescere nel mondo del lavoro. Per farlo si impegna a costruire percorsi di lavoro e formazione, che da una parte aiutano le **Persone** ad entrare nel modo del lavoro e a sviluppare il miglior percorso di crescita e dall'altra **aiutano le**

Aziende ad avere i lavoratori di cui hanno bisogno. Ogni giorno i professionisti MAW analizzano l'andamento del mercato del lavoro nei settori e nei territori presidiati e mappano le esigenze di ciascun cliente in termini di figure e competenze ricercate. Contemporaneamente progettano il miglior percorso professionale per i candidati, in linea con le loro esigenze, attitudini e competenze, prevedendo anche percorsi di formazione, per dare loro le skill più richieste dalle aziende.

In questo modo MAW facilita il loro ingresso nel mercato del lavoro, mentre contribuisce allo sviluppo delle imprese.

Con la nascita del Gruppo, MAW oggi riesce a supportare le aziende clienti, offrendo anche servizi di outsourcing logistico e in ambito digital.

Ad oggi abbiamo favorito l'inserimento nel mondo del lavoro di più di 9.300 persone all'anno, a supporto delle 3.600 aziende clienti. Il nostro obiettivo per il prossimo triennio è quello di diventare punto di riferimento per ben 18.000 lavoratori all'anno.



I valori fondanti per MAW

Ad orientare le attività di MAW e delle altre aziende del Gruppo sono una serie di valori, condivisi da tutti i membri delle società, dagli amministratori ai dipendenti. In primis, i principi imprescindibili di legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza, stabiliti anche nel Codice Etico che la società ha scelto di adottare e che rappresentano il fondamento sulla base del quale sono stati costruiti il modello organizzativo e tutte le procedure interne.

Accanto a questi, MAW crede nella sostenibilità come condizione necessaria per il successo delle Aziende, delle Persone e per il futuro del Pianeta. Per questo tutte le attività vengono svolte in modo da contribuire al miglioramento delle condizioni sociali e ambientali nei territori presidiati.

Quello della sostenibilità non è solo un principio-guida per le scelte da effettuare: è parte integrante della stessa realtà di MAW. In quanto Agenzia per il Lavoro garantire occupazione, formazione e crescita alle persone e contribuire contemporaneamente al successo delle aziende del nostro Paese e allo sviluppo delle comunità locali, è

la ragione d'essere di MAW, da più di vent'anni.

MAW è cresciuta, divenendo una delle prime Agenzie per il Lavoro attive in Italia. Per questo ha strutturato ancora di più il proprio impegno per la sostenibilità, così da poter contribuire attivamente ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile stabiliti dalle Nazioni Unite. Nel 2019 è nata anche Officina Futuro Fondazione MAW, la Fondazione con cui MAW si impegna a garantire inclusione nel mondo del lavoro alle categorie più fragili di lavoratori.

MAW vuole agire per favorire lo sviluppo delle Persone, dell'Economia e del Pianeta, divenendo motore per una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile della società.

In ogni attività MAW garantisce il rispetto dei fondamentali diritti umani, ripudiando qualsiasi forma di discriminazione nei processi di selezione e promuovendo la parità di genere in ambito formativo e lavorativo, attraverso iniziative come Girls Code It Better.

In MAW è condivisa la consapevolezza che qualsiasi

trasformazione nel mercato del lavoro può essere affrontata attraverso una squadra di Awesome People, come vengono definite in Agenzia, ovvero persone appassionate, motivate, flessibili, capaci di crescere, di lavorare insieme e di innovare, ma anche di rispettare un piano o una modalità operativa. MAW lavora per favorire la crescita di tutti i suoi lavoratori, dai dipendenti diretti ai candidati inseriti nelle aziende del territorio, supportandoli nella costruzione del miglior percorso professionale.

Infine in ogni attività MAW adotta sistemi e procedure che consentono di ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente. MAW promuove comportamenti sostenibili fra i propri dipendenti diretti, privilegiando modalità di comunicazione digitale e riducendo gli spostamenti in auto, educando ad un utilizzo responsabile delle risorse e al corretto smaltimento dei rifiuti.

LA NOSTRA STORIA

1997

Entra in vigore nel nostro ordinamento il lavoro interinale, Pacchetto Treu.

1998

Nasce MAW come società di fornitura di lavoro temporaneo dall'esperienza di imprenditori lombardi ed emiliani legati ai distretti industriali delle relative aree di provenienza.

2001

Viene nominato amministratore delegato Francesco Turrini, che guida la trasformazione di MAW da una realtà di 7 dipendenti con un fatturato di 4.000.000€ ad una che nel 2020 ha registrato i 398 dipendenti diretti, 3.600 aziende clienti, più di 17.000 nuovi candidati registrati in banca dati e 4.500 persone formate.

2003

Entra in vigore il D. Lgs. 276/2003, c.d. "Legge Biagi", che sostituisce alla Fornitura di lavoro temporaneo il Lavoro in Somministrazione. MAW diventa Agenzia per il Lavoro, estendendo i propri servizi quali la Formazione, la Ricerca e Selezione (SAS), e l'Outplacement.

2014

Viene approvata la Legge delega n. 183/2014, il cosiddetto "Job Acts", che mira a riformare il mercato del lavoro. Le Agenzie per il lavoro entrano nella rete ANPAL dei servizi al lavoro e la somministrazione a tempo indeterminato viene incentivata, attraverso la riorganizzazione operata dal D.Lgs 81/2015 (nell'abito della legge delega del Jobs Act) che ne elimina le ragioni giustificatrici inserendo un limite quantitativo. Nel 2014 nasce Girls Code It Better, il progetto di MAW pensato per ridurre le disuguaglianze di genere in ambito scientifico, avvicinando le ragazze delle scuole secondarie di I e II grado alle discipline STEM.

2016

Nasce Men At Code s.r.l., digital agency attiva nella realizzazione degli ecosistemi digitali delle aziende.

2017

MAW vende le quote di partecipazione dei soci non operativi a un veicolo controllato dal fondo spagnolo Proa Capital Iberian Buyout Fund II F.C.R., gestito da ProA Capital de Inversiones. Questa operazione, fondamentale per lo sviluppo internazionale di MAW, si è tradotta in un plus di servizi per le aziende clienti, che si aprono a loro volta a mercati oltreconfine, ed in maggiori opportunità di crescita professionale per le risorse interne, che potranno intraprendere percorsi internazionali o addirittura diventarne soci. A tal proposito, MAW ha deciso di rendere soci i manager della prima linea, persone con ruoli, competenze e rilevanze differenti accomunate dal sogno di una grande MAW.

2018

Il 12 Agosto del 2018 entra in vigore il Decreto Dignità (Legge n. 96/2018), introduce limitazioni ai contratti a termine e alla somministrazione lavoro. MAW riesce ad inserire nel mondo del lavoro circa 500 persone a tempo indeterminato. Sempre nel corso del 2018 nasce ForMAW S.r.l. – società di formazione sotto il controllo di MAW Men at Work e viene nominata come amministratrice delegata Mara Prandi.

2019

Nasce Gotaway S.r.l. società di outsourcing in ambito logistico sotto il controllo di MAW Men at Work, la quale vede Enrique Cano De La Rubia come amministratore delegato. Nel corso dello stesso anno, nasce Officina Futuro Fondazione MAW, che prende in carico il progetto Girls Code It Better.

2020

Nel 2020 esplose la pandemia da Sars-Cov2. Fra le aziende clienti di MAW, molte sono costrette a fare i conti con le conseguenze del lockdown, mentre altre a gestire improvvisi picchi di lavoro. In tale contesto MAW, ForMAW, Gotaway e Men At Code – hanno rafforzato la propria collaborazione per riuscire a creare soluzioni ad hoc per le aziende e per supportarle nell'affrontare le difficoltà dell'emergenza in atto.

Si definisce quindi la volontà di costituire un gruppo per affrontare in maniera strategica i cambiamenti nel mondo del lavoro. La collaborazione sempre più stretta fra le diverse società porta quindi, nel 2021, alla costituzione ufficiale del Gruppo MAW, composto dalla società controllante MAW, dalle controllate ForMAW, Gotaway e Men At Code e da Officina Futuro Fondazione MAW. Nonostante la crisi sanitaria e grazie anche al lavoro di gruppo, nel 2020 MAW realizza un fatturato di 278.435.617 €, in linea con quello dell'anno precedente, gestendo un totale 20.412 lavoratori somministrati.

GRI 102-1 / 102-3 / 102-4 / 102-5 / 102-7

LE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Come specificato nel paragrafo precedente, il Gruppo MAW è costituito dalla storica Agenzia per il Lavoro, MAW Men at Work S.p.A., dalla società di formazione ForMAW S.r.l., dall'azienda specializzata nell'outsourcing logistico Gotaway S.r.l., dalla digital agency Men At Code S.r.l. e da Officina Futuro Fondazione MAW.



MAW Men at Work S.p.A. è la società capogruppo del Gruppo MAW, un'Agenzia per il Lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro e iscritta all'albo di riferimento. Ha sede legale e amministrativa a Brescia ed è presente sul territorio con 66 filiali e 16 poli della divisione Search and Selection (di seguito anche "SAS"), nelle quali lavorano 398 dipendenti, così distribuiti:

- 27 filiali e 4 poli in Lombardia
- 13 filiali e 4 poli in Veneto
- 6 filiali e 2 poli in Friuli Venezia Giulia
- 2 filiali e 1 polo in Piemonte
- 13 filiali e 4 poli in Emilia Romagna
- 4 filiali e 1 polo in Toscana
- 1 filiale nelle Marche

La Società si occupa di:

- Somministrazione lavoro a tempo determinato e

indeterminato;

- Ricerca e selezione di figure chiave, profili con esperienza o con competenze tecniche specifiche per l'inserimento diretto in azienda, attraverso la divisione SAS;
- Supporto alla ricollocazione professionale su specifico incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, di prestatori di lavoro, sia singolarmente che collettivamente;
- Formazione e addestramento di lavoratori, nonché organizzazione di corsi di formazione anche presso strutture pubbliche e private, in proprio o per conto terzi;
- Realizzazione di studi e analisi di mercato con particolare riferimento al mercato del lavoro, attraverso finanziamento di progetti di ricerca esterni.

Sia nel 2019 che nel 2020, MAW ha lavorato con più di 20.000 persone, per un totale di 34.493 missioni nel 2019 e 31.513 nel 2020.

ForMAW S.r.l., società di formazione del Gruppo MAW costituita nel 2018, con sede a Brescia e una filiale a Sesto San Giovanni (MI), è costituita da 13 addetti ed ha per oggetto l'esercizio delle seguenti attività:

- Qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento professionale di lavoratori attraverso attività di formazione base, professionale e continua, anche attraverso sistemi di accreditamento regionali. I corsi offerti sono finanziati dal fondo Forma.Temp e risultano completamente gratuiti per i candidati;
- Progettazione, promozione, realizzazione e gestione di iniziative finalizzate alla formazione

e all'aggiornamento degli imprenditori, dirigenti, quadri, impiegati ed operai appartenenti a tutti i settori merceologici, anche attraverso l'utilizzo di piattaforme di e-learning, tramite la collaborazione con docenti e professionisti presenti sul territorio;

- Consulenza relativamente all'organizzazione e alla strategia aziendale;
- Erogazione di servizi al lavoro, orientamento e formazione, in ambito regionale e nazionale, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, attraverso la partecipazione a bandi per il mercato del lavoro.

Gotaway S.r.l., è la società del Gruppo che si occupa di gestire in appalto la logistica pre e post produzione delle aziende. È stata ufficialmente costituita nel 2019 e ad oggi conta 91 dipendenti. Oltre alla sede principale, situata a Brescia, Gotaway possiede anche altre due unità locali, rispettivamente un magazzino nella stessa provincia e un ufficio amministrativo in provincia di Milano.

Gotaway S.r.l. ha per oggetto le seguenti attività, da

esercitare tramite appalto o subappalto:

- Autotrasporto cose per conto terzi, sia sul territorio nazionale che internazionale;
- Esecuzioni di carico e scarico merci, stoccaggio, magazzinaggio, distribuzione e gestione di depositi e magazzini;
- Lavori di pulizie di stabili, sanificazione, igienizzazione e disinfestazione.

Men At Code S.r.l. è la società del Gruppo attiva in campo IT (Information Technology), costituita nel 2016. Ha sede a Brescia e una seconda sede operativa a Milano. In tutto conta 5 dipendenti.

Men At Code si occupa di costruire ecosistemi digitali a supporto delle esigenze delle aziende, dalle strutture tecnologiche di base, a software per la gestione interna, fino al design, alla creatività e alla progettazione di strategie di comunicazione.

Le principali attività di Men at Code riguardano:

- Produzione di software;
- Studio, progettazione, sviluppo e gestione di banche dati e archivi informatici strutturati per la gestione dei dati;

- Analisi dei dati.

Infine, il Gruppo comprende anche **Officina Futuro Fondazione MAW**, la Fondazione ufficialmente costituita nel 2019, attraverso la quale MAW si impegna a favorire l'inclusione e la crescita nel mondo del lavoro delle categorie più svantaggiate di lavoratori (giovani, persone che possiedono insufficienti competenze, over-50). Nello specifico Officina Futuro si occupa di:

- Orientamento e riorientamento;
- Parità di genere e scardinamento degli stereotipi;
- Abilità diverse;
- Cultura nel e del lavoro;
- Accoglienza e accompagnamento attraverso progetti mirati e inclusivi.

In Officina Futuro Fondazione MAW collaborano 5 persone impegnate principalmente con il progetto Girls Code It Better: l'amministratrice, la Project Manager, una coordinatrice e due consulenti.

102-5 / 102-18 / 405-1

LA GOVERNANCE

MAW, società capogruppo, ha adottato un sistema di amministrazione tradizionale, attraverso la nomina di un Consiglio di Amministrazione investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria dell'azienda e ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali. Il Consiglio di Amministrazione di MAW è composto da 5 membri: il presidente Santiago Gomez Fraile, l'amministratore delegato di MAW Francesco Turrini, a cui è affidata la gestione dell'impresa, e i consiglieri Vito Gerardo Maria Torciano, Enrique De La Rubia Cano e David Alexander Jakob Fuss. La carica di procuratore di MAW è rivestita da una donna, Mara Prandi, che svolge anche la funzione di chief operating officer (COO) di MAW.

MAW è strutturata in una sede e 11 aree territoriali, ciascuna con a capo un proprio Management Partner, a loro volta composte da filiali o poli di SAS.

Eventuali decisioni in ambito economico, sociale e ambientale sono in capo al COO che di volta in volta, a seconda della tematica, si confronta con il CFO o con i vari management

partner di riferimento, sottopone la proposta all'amministratore delegato e successivamente al CDA per l'approvazione.

Lo staff di sede è suddiviso in 8 funzioni diverse.

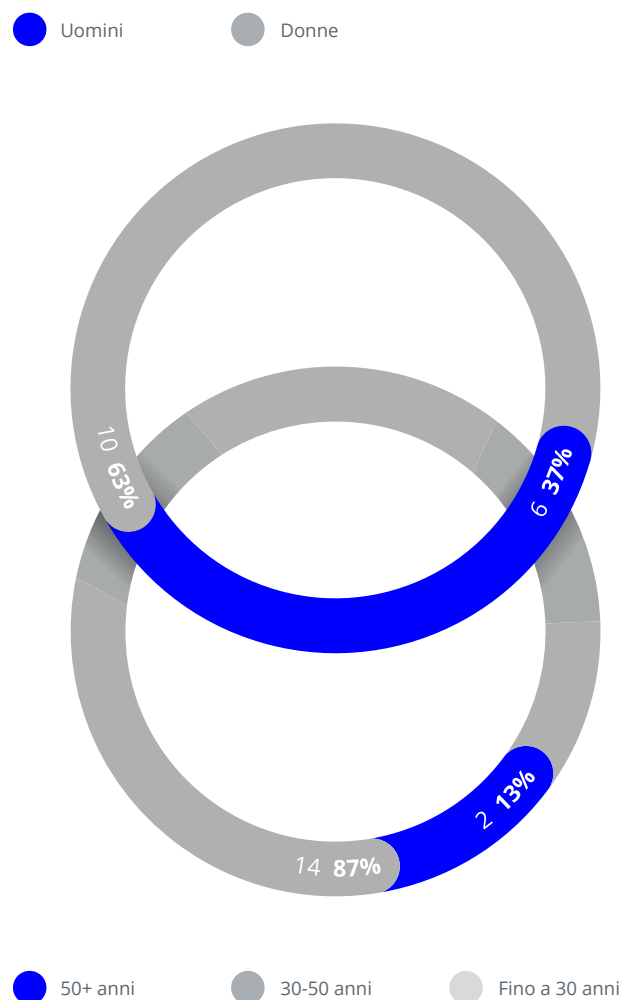
- administration Finance & Control (AFC);
- human Resources (HR) che si occupa della gestione e della formazione del personale interno;
- organization, che si occupa gestione e implementazione dei processi interni da condividere con tutta la struttura MAW, predisposizione delle attività e dei controlli necessari ad ottenere nuove certificazioni, Compliance L. 231/01 e Reporting Business;
- commercial, che si occupa della gestione degli accordi commerciali e di pricing;
- legal, che gestisce il tema privacy e offre consulenza normativa alle filiali e alle aziende clienti;
- information Technology (IT), impegnato nella gestione dell'infrastruttura tecnologica e nello sviluppo di software;
- marketing che gestisce la comunicazione del Gruppo MAW, attraverso i social media e attività

di media relations, l'organizzazione di eventi e la valorizzazione delle iniziative realizzate sul territorio, in primis le sponsorizzazioni sportive;

- headquarter (HQ), che si occupa di approvvigionamenti, manutenzione delle strutture, sicurezza e accreditamento filiali.

Tutte le funzioni di staff della sede fanno riferimento alla COO Mara Prandi e 6 di esse sono direttamente gestite da donne. Anche per quanto riguarda le aree territoriali, la maggioranza degli Area Manager è costituita da donne (8 su 11).

Sia nel 2019 che nel 2020 nel Top management, composto da soci, quadri e dirigenti, si conferma la presenza del 63% di donne e del 37% di uomini. L'87% è rappresentato da persone nella fascia di età tra i 30 e i 50 anni e il 13% sopra i 50 anni. Nel Top management è presente anche una minima percentuale di categorie protette, il 6%.



ForMAW è rappresentata da un amministratore unico - carica che nello specifico è ricoperta da una donna, Mara Prandi. Il 100% delle quote di ForMAW è detenuto da MAW.

Gotaway è rappresentata da un amministratore unico, Enrique De La Rubia Cano. Il 95% delle azioni è detenuto da MAW e il restante 5% è in capo ad un socio individuale.

Men At Code è gestita tramite un sistema di amministrazione pluripersonale collegiale, con Alessandro Giuseppe Maria Noè e Daniele Paderno come rappresentanti dell'impresa. MAW detiene la maggior parte delle azioni (l'85%), il restante 15% è suddiviso fra due soci individuali: Alessandro Giuseppe Maria Noè (10%) e Stefano Genovese (5%).

Officina Futuro Fondazione MAW è detenuta da un Socio Fondatore unico, rappresentato da MAW, non presenta suddivisioni a livello di quote interne, ed è dotata di un proprio Consiglio di Amministrazione, guidato dal presidente Enrique De La Rubia Cano e da 3 amministratori - di cui 2 donne - Costanza

Turrini, Barbara Di Pasqua e Francesco Turrini.

Nello svolgere le proprie attività di business, il Gruppo MAW adotta il presupposto "better safe than sorry", recepito e utilizzato a livello di governance e nella prassi con riferimento agli aspetti inerenti le relazioni con i propri clienti e lavoratori.

GRI 102-2 / 102-6 / 102-9

IL MODELLO DI BUSINESS E I SERVIZI OFFERTI

MAW Men at Work S.p.A. crea percorsi lavorativi e di sviluppo rivolti sia alle persone che alle aziende, con l'obiettivo di favorire il loro incontro.

Nello specifico ha individuato target differenti di imprese e lavoratori sulla base dei loro bisogni e ha strutturato per ciascuno soluzioni ad hoc, in collaborazione con tutte le società del Gruppo.

Per quanto riguarda le aziende, MAW lavora soprattutto con la piccola-media impresa italiana, appartenente ai settori Alimentare, Metalmeccanica Elettrica, Gomma-Plastica, Chimica e Cosmetica, Carta, Servizi alle Imprese, Mobili e Arredo. Contemporaneamente è in fase di valutazione l'ingresso in nuovi settori, quali: Turismo, Grande Distribuzione Organizzata, Trasporti e Logistica, Biomedicale, Costruzioni e Legno.

Le aziende clienti sono state distinte in 3 segmenti differenti:

- Aziende che necessitano di flessibilità, tempestività, contenimento dei costi nella gestione del personale e che rappresentano la maggioranza del portfolio clienti dell'Agenzia:

MAW supporta queste aziende, in primis attraverso la selezione di profili affidabili e disponibili, la creazione di banche-dati di profili in linea con le richieste aziendali, la digitalizzazione dei processi HR e della gestione amministrativa attraverso il supporto di Men at Code, e l'outsourcing delle spedizioni e del magazzino tramite Gotaway;

- Aziende che necessitano di competenze tecniche ad oggi non disponibili sul mercato: oltre che attraverso la ricerca e la selezione delle figure richieste, MAW supporta questi clienti anche attraverso percorsi di riqualificazione del personale e di sviluppo di nuove competenze in collaborazione con ForMAW;
- Aziende in forte crescita e in continua evoluzione che necessitano di personale altamente qualificato: MAW supporta queste imprese in primis attraverso il servizio di Ricerca e Selezione, oltre che attraverso percorsi di formazione manageriale come l'Academy di ForMAW. Infine, grazie al contributo di Men At Code, MAW riesce ad offrire anche servizi di social media marketing e analisi di mercato.

Allo stesso modo MAW ha distinto anche i candidati in base alle loro esigenze, supportando ciascun target attraverso offerte di lavoro e formazione gratuita, finanziata dal fondo Forma.Temp. Nello specifico i target individuati sono:

- Persone in cerca di occupazione, con un primario obiettivo economico;
- Persone che desiderano migliorare la propria posizione lavorativa;
- Persone che vogliono contribuire al successo delle aziende e assumere ruoli di responsabilità.

ForMAW si rivolge a lavoratori e aziende dei settori target di MAW, operanti in ambito nazionale. Il suo obiettivo è quello di trasformare le competenze e le capacità delle persone per dare loro le skills maggiormente richieste nel mercato del lavoro oggi, affinché determinino il successo delle aziende.

ForMAW realizza la propria mission attraverso diverse linee di servizio:

- Formazione finanziata, che prevede la realizzazione di percorsi di formazione continua finanziata dai Fondi Interprofessionali o dalla Regione, per supportare le aziende nella

- formazione del proprio personale, offrendo soluzioni per ridurre significativamente il costo;
- Formazione aziendale, che prevede la realizzazione di corsi formativi su misura per rispondere alle specifiche esigenze delle imprese clienti (include la formazione tecnica, la formazione trasversale sulle soft skills e la realizzazione di percorsi a distanza o webinar interaziendali);
 - Formazione gratuita rivolta a candidati e lavoratori in somministrazione con MAW, finanziata tramite il fondo Forma.Temp;
 - Consulenza in ambito formazione/HR.

Ad oggi, ForMAW lavora soprattutto con imprese appartenenti ai seguenti settori: Metalmeccanica, Alimentare, Gomma Plastica, Multiservizi, Chimica e Industria dei mezzi di trasporto. Sebbene, grazie alla collaborazione con numerosi docenti specializzati in ogni settore formativo, è in grado di costruire soluzioni adatte ad ogni ambito.

[Gotaway](#) si occupa della gestione in appalto di tutti i processi di pre e post produzione di un'azienda, offrendo nello specifico i seguenti servizi:

- Outsourcing logistica di magazzino;
- Outsourcing imballaggio e confezionamento;
- logistica ultimo miglio (Delivery);
- Efficientamento dei flussi di merci;
- Ottimizzazione dei processi logistici;
- Consulenza e formazione legati al settore e al processo.

Oltre a lavorare con le aziende clienti di MAW appartenenti al settore industriale, Gotaway opera anche per le aziende del settore commerciale attive sul territorio nazionale, rivolgendosi in particolare alle imprese che necessitano di un progetto di outsourcing e ottimizzazione della propria logistica interna, con uno sguardo fisso alle nuove frontiere della logistica 4.0.

[Men At Code](#) si rivolge a tutte le aziende B2B e B2C, italiane e non solo, che hanno necessità di rimanere al passo con il processo di digitalizzazione in atto nella nostra società, supportandole nella progettazione del loro ecosistema digitale. Nello specifico, Men At Code si occupa di:

- Consulenza per la digitalizzazione;
- Creazione di strumenti digitali e intranet che

- supportino l'operatività quotidiana;
- Creazione della comunicazione digitale e gestione della comunicazione sui canali social.

Proprio per l'eterogeneità dei servizi offerti, Men At Code è in grado di servire diverse aziende nei più svariati settori, dal chimico al design, dal fashion alla produzione.

[Officina Futuro Fondazione MAW](#) si pone l'obiettivo di aiutare le categorie di persone che più faticano ad entrare e rimanere nel mercato del lavoro a sviluppare una solida consapevolezza di sé, a formarsi, aggiornarsi, recuperare conoscenze ed esperienze utili per partecipare attivamente al mondo del lavoro. Per farlo sviluppa progetti di inclusione e orientamento.

[Gestione della catena di fornitura del Gruppo MAW](#)

Le società del Gruppo MAW selezionano con particolare attenzione i fornitori esterni. In primis i fornitori vengono selezionati nel pieno rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e correttezza stabiliti dal codice etico di ciascuna società, appurando l'effettiva competenza tecnica

e professionale e i mezzi/strumenti utilizzati per far fronte all'attività commissionata.

Oltre che sul rispetto dei fondamentali principi etici, ogni società effettua poi la scelta dei fornitori in maniera individuale, sulla base di una serie di valutazioni relative al rapporto qualità/prezzo o ad altri criteri ritenuti importanti.

Tutte le società del Gruppo pongono attenzione anche al tema della sostenibilità, preferendo fornitori che garantiscono un minor impatto ambientale nello svolgimento delle proprie attività e selezionando fornitori sostenibili anche dal punto di vista economico e sociale. Inoltre, l'intento del Gruppo è quello di differenziare la propria fornitura, ricercando costantemente nuove aziende a cui rivolgersi, per evitare eventuali blocchi o ritardi nelle attività.

Grazie alla costituzione del Gruppo, MAW, così come le altre 4 società, può avvalersi di una fornitura interna per quanto riguarda i servizi relativi al suo core business: la formazione e la digitalizzazione di alcuni processi HR e amministrativi.

I principali fornitori esterni a cui **MAW** si affida si dividono in:

- Consulenti;
- Società relative all'ambito tecnico-informatico e a quello amministrativo, per la creazione di banche dati, la gestione del credito e la fatturazione;
- Fornitori per la gestione dell'infrastruttura.

Nel corso del 2020, MAW si è rivolta a 462 fornitori, numero in calo rispetto al 2019 (622 fornitori).

I fornitori principali a cui ForMAW si rivolge sono soprattutto i docenti, a cui sono affidati i progetti formativi realizzati per le aziende, e gli enti di formazione iscritti al fondo Forma.Temp, con i quali vengono costruiti percorsi formativi gratuiti per candidati e i lavoratori in somministrazione.

Con particolare riferimento ai docenti, ForMAW mette in atto un monitoraggio costante del processo di selezione. I formatori scelti sono sempre selezionati attraverso una serie di colloqui e l'utilizzo di strumenti di valutazione certificati dal sistema Qualità ISO 9001, sulla base non solo delle esperienze formative e professionali, ma

anche in relazione alla loro flessibilità, capacità di pianificazione e adattamento, metodologie didattiche e competenze trasversali quali empatia, comunicazione, disponibilità e affidabilità. Dopo aver superato i colloqui, i docenti ForMAW attraversano un periodo di prova, che viene superato solo se ottengono e mantengono un punteggio medio di valutazione nei questionari di soddisfazione dei corsisti di almeno 8,5 punti, in una scala da 1 a 10.

Accanto ai fornitori per il core business, ForMAW gestisce in outsourcing anche le attività ICT (soprattutto per la fornitura di piattaforme e-learning per la formazione a distanza) e la parte privacy.

Gotaway ha MAW come principale fornitore per la somministrazione lavoro. Inoltre, si avvale di una serie di fornitori esterni soprattutto per quanto riguarda l'approvvigionamento di carrelli elevatori e furgoni per il delivery.

Men At Code svolge tutte le attività di core business in maniera indipendente, affidandosi a MAW per la

gestione amministrativa.

Officina Futuro Fondazione MAW, oltre ai suoi due principali partner, MAW e Men At code, si avvale di di altri collaboratori - nello specifico aziende - che sostengono i progetti dal punto di vista finanziario, gestionale e tecnico. Ad oggi i principali partner attivi sono quelli che collaborano per il progetto Girl Code It Better:

- Le aziende che scelgono di “adottare” una scuola sostenendo economicamente la realizzazione dei Club;
- I Coach docenti e i Coach maker che seguono direttamente le ragazze nei laboratori.

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 205-2 / 205-3 / 418-1 / 419-1

LA GESTIONE ETICA DEL BUSINESS

MAW, in coerenza con le proprie politiche aziendali e ravvisando nella correttezza e nella trasparenza i presupposti per lo svolgimento di tutte le attività aziendali, ha avviato nel 2011 un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo", secondo le normative delineate nel D. Lgs.

231/2001. Attraverso questo modello MAW ha:

- Individuato le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- Predisposto specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- Individuato modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- Prescritto obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- Introdotta un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nell'identificazione dei protocolli sopraindicati, MAW ha individuato fra i vari elementi costitutivi del Modello:

- Il Codice Etico, ispirato ai principi di legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza, che definisce le regole di condotta vincolanti per tutti i dipendenti, i clienti e i fornitori;
- Il Sistema di Gestione per la Qualità;
- L'Organismo di Vigilanza, che fa riferimento sempre al Consiglio di Amministrazione di MAW, ma dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'OdV effettua con cadenza trimestrale riunioni audit di controllo, che si svolgono attraverso riunioni e interviste con diversi referenti MAW, per verificare il corretto svolgimento dei processi aziendali. Al termine di ciascun controllo l'organismo redige un verbale che viene condiviso con la Direzione, nel caso in cui vengano riscontrati della non conformità del sistema o degli ambiti di miglioramento necessari.

Come MAW, anche ForMAW si è dotata di un Modello Organizzativo 231 e di un Codice Etico, i quali riprendono gli stessi principi di MAW. Si

segnala che i membri dell'OdV di ForMAW sono gli stessi di MAW:

- Dott. Paolo Villa;
- Avv. Barbara Anzani;
- Dott. Marco Nava.

Ad oggi è in fase di creazione un nuovo Codice Etico, che riporterà valori comuni a cui tutte le Società del Gruppo dovranno rifarsi.

Entrambe le Società, MAW e ForMAW si impegnano a far conoscere il Modello 231 e il Codice Etico a tutti i propri stakeholders, rendendoli disponibili direttamente dal sito web e inserendo una specifica clausola contrattuale in qualsiasi contratto di fornitura, servizio e consulenza. Infine, in risposta a quanto stabilito dal D. Lgs. 231, le Società hanno istituito specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV. Per ciascuna "area a rischio" sono stati definiti uno o più responsabili interni che si occuperanno di fornire all'OdV flussi informativi periodici definiti.

Inoltre, è stato istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza,

consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, odv@maw.it per MAW e odv@formaw.it per ForMAW, al quale possono essere velocemente inoltrate tutte le segnalazioni da parte del personale delle Società.

A febbraio 2020, infine, MAW, ha implementato un sistema di Whistleblowing, per tutelare gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro con MAW. Al fine di agevolare tali modalità di segnalazione, è stato implementato un canale di segnalazione anonima disponibile sul sito MAW. In seguito anche ForMAW si è dotata di tale canale.

Nel rispetto delle indicazioni contenute nel Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati UE/2016/679, le società del Gruppo MAW hanno adottato tutte le misure necessarie per il trattamento dei dati personali dei soggetti interessati, dotandosi di informative privacy specifiche per clienti, candidati, lavoratori in somministrazione, corsisti e fornitori.



Tramite le varie policy redatte, MAW e le sue società controllate garantiscono agli interessati il diritto di ottenere indicazioni relativamente a:

- Origine dei dati personali;
- Finalità e modalità del trattamento;
- Logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
- Estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'art. 2 quaterdecies D.Lgs. 101/2018;
- Categorie di soggetti a cui possono essere comunicati i dati personali, in qualità di rappresentanti designati nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.

Inoltre, il Gruppo MAW garantisce all'Utente anche il diritto di ottenere:

- L'aggiornamento, la rettifica o l'integrazione dei dati;
- La cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge.

A questo proposito tutte le società del Gruppo hanno messo a disposizione un indirizzo mail per

garantire agli interessati la possibilità di esercitare i propri diritti, fra cui l'accesso ai dati, la rettifica, o la cancellazione degli stessi. Gli indirizzi sono: privacy@maw.it, privacy@formaw.it, privacy@gotaway.it, privacy@menatcode.it.

Nello specifico, MAW raccoglie dati sensibili dei candidati in primis tramite l'iscrizione e il caricamento del CV sul proprio sito, la candidatura alle offerte di lavoro pubblicate sia sul sito che su altri canali di reclutamento disponibili online. Inoltre, MAW utilizza un sistema di rilevazione delle presenze dei dipendenti in somministrazione tramite geolocalizzazione, che consente di procedere con la "timbratura virtuale" da qualsiasi postazione accedendo alla propria area riservata sul sito MAW.

I destinatari di tali dati sono amministratori di sistema, società di consulenza del lavoro, avvocati, consulenti amministrativi, oltre che tutte le società appartenenti al Gruppo MAW.

MAW e ForMAW hanno nominato un responsabile del trattamento dei dati (DPO), rispettivamente:

- EUCS S.R.L.S. Unipersonale per MAW,

contattabile alla email info@eucs.it

- L'Avv. Barbara Anzani per ForMAW, contattabile alla email dpo-gdpr@formaw.it.

Ai seguenti link è possibile consultare le singole privacy policy del Gruppo MAW:

- MAW: <https://www.maw.it/privacy>
- ForMAW: <https://formaw.it/#/privacy>
- Gotaway: <https://www.gotaway.it/informativa-privacy>
- Men At Code: <https://www.menatcode.it/privacy>

Al fine di comunicare e informare tutti i dipendenti, a tutti i livelli dell'organizzazione, sulle politiche e procedure, è stata resa obbligatoria la formazione in materia di "Anticorruzione", così come sui temi di "Etica e compliance" e "Privacy e data security", pertanto, il 100% dei dipendenti risulta formato sulle presenti tematiche. Inoltre, non sono stati registrati casi di anticorruzione sia nel 2019 che 2020.

Sono stati attivati dei corsi in formato e-learning per tutta la popolazione aziendale e vengono attivati per i neoassunti nei primi giorni successivi all'ingresso in azienda.

Sia nel 2019 che nel 2020 non sono state registrate denunce comprovate riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti. Allo stesso modo, sia nel 2019 che nel 2020, non sono pervenute segnalazione all’OdV relative a non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica o segnalazioni ricevute tramite canale di whistleblowing.

Nel 2019 sono stati registrati 22 **reclami** da candidati/lavoratori e clienti riconducibili alle seguenti tematiche:

Causa reclamo	% su totale reclami
Problema sito	80%
Busta paga errata	10%
Mancata gestione del candidato	5%
Errata gestione della missione	5%

I reclami relativi costituiscono la percentuale più alta perché nel 2019 è stato implementato

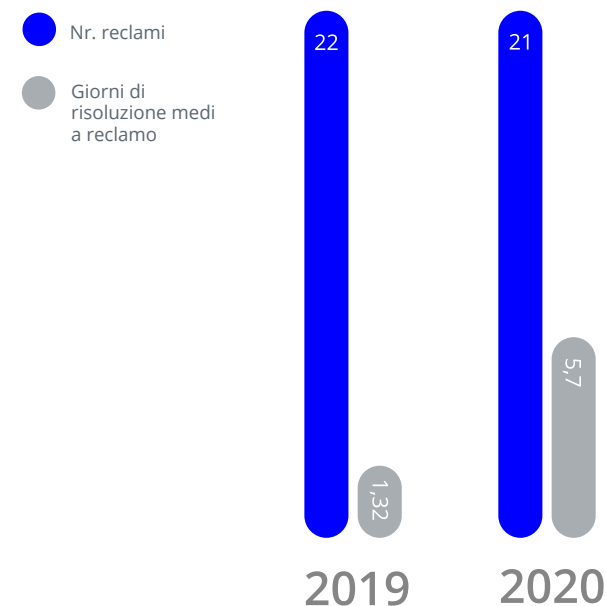
il nuovo sito MAW e le nuove aree riservate dei candidati. Questo processo ha portato una serie di problematiche a livello tecnico relativamente alle aree riservate già esistenti e alla procedura d’iscrizione al sito MAW.

La prassi di gestione dei reclami prevede la gestione e relativa evasione in massimo 48h. Tutti i reclami del 2019 sono stati gestiti mediamente in 1 giorno e mezzo.

Nel corso del 2020, il Gruppo ha registrato sempre 21 **reclami** provenienti da candidati e clienti, ma con cause differenti, quali:

Causa reclamo	% su totale reclami
Problema sito	48%
Gestione lavoratore	14%
Busta paga errata	29%
Fattura errata	5%
Problema portale Helplavoro	5%

I reclami relativi al sito costituiscono ancora la percentuale più alta in quanto permangono dei disservizi attinenti a registrazione e candidature, ma a fronte dell’elevata affluenza registrata sul sito, il dato è da ritenersi accettabile. Rispetto al 2019 è aumentato il tempo di evasione a causa della gestione di un errore di fatturazione, che per i tempi di gestione del processo non poteva essere tecnicamente evaso in tempi minori.



FOCUS: LE CERTIFICAZIONI DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO MAW

Le Società del Gruppo MAW in possesso di certificazioni sono:

- Capogruppo MAW, certificata **UNI EN ISO 9001 e CRMS FP 07:2015**;
- ForMAW S.r.l., certificata UNI EN ISO 9001:2015 settore EA 37

Nello specifico, attraverso la certificazione **ISO 9001 per la qualità (organismo di certificazione RINA SERVICES S.P.A.)** MAW garantisce la Qualità dei servizi erogati e un'attenzione continua al cliente, per poter perseguire i propri obiettivi primari di **soddisfazione dei suoi clienti** e della **crescita delle persone**.

L'impegno di MAW in questo senso è quello di:

- Creare un rapporto di partnership con i clienti, offrendo un servizio ampio di consulenza sulla gestione delle risorse umane nell'ambito del quale la somministrazione lavoro è solo una delle soluzioni per il raggiungimento del successo, affiancata da ricerca e selezione e formazione professionalizzante;
- Tenere sotto controllo la soddisfazione del personale MAW e mettere in condizione

lavoratori e candidati di rientrare nel mondo del lavoro;

- Essere sempre più all'avanguardia con i sistemi informatici al fine di rispondere alle esigenze dei clienti e dei lavoratori nel modo migliore;
- Coinvolgere la struttura nel sistema di gestione per la qualità affinché si diffonda la cultura e un metodo condiviso.

La politica aziendale per la qualità, fondata sui principi del Risk Management, si esplica attraverso la **definizione e l'attuazione di un Sistema di Gestione per la Qualità** conforme alle prescrizioni della Norma UNI EN ISO 9001:2015 come mezzo per garantire a Clienti e Dipendenti che la qualità dei servizi forniti sia sempre realizzata nel rispetto di quanto stabilito.

La Direzione MAW, insieme all'Organizzazione è impegnata in prima persona nella costante ricerca del miglioramento dei servizi, delle persone, dei processi e del Sistema di Gestione aziendale MAW riconosce che il livello di qualità stabilito può essere ottenuto solamente con il coinvolgimento, l'impegno e la responsabilizzazione di ciascuna

funzione/persona che concorre alla definizione, alla realizzazione e alla verifica dei servizi e dei processi. In conseguenza di quanto sopra, MAW riconosce come fondamentale una gestione delle risorse umane volta a migliorare la professionalità e l'impegno del proprio personale.

MAW ha inoltre ottenuto la CRMS FP 07:2015 per la certificazione del credito, grazie alla quale riesce a garantire i flussi finanziari aziendali, erogare, monitorare e incassare i propri crediti riducendo al minimo i problemi di insolvenza e i ritardi di pagamento.

La policy del credito si basa sulle seguenti fasi:

- Valutazione del rischio intrinseco alla richiesta sulla base del segmento di appartenenza, del fatturato, dei termini e modalità indicati e delle caratteristiche di solidità del cliente;
- Definizione, per ogni offerta commerciale delle condizioni che minimizzano il rischio del credito sulla base del segmento di clientela e trasposizione delle stesse nella relativa documentazione contrattuale. Una corretta gestione del credito commerciale e dei

pagamenti è, infatti, la componente chiave che consente a MAW di sviluppare strategie commerciali efficaci e garantire una solidità aziendale.

MAW riesamina trimestralmente una serie di indicatori di prestazione delle fasi di gestione del credito al fine di migliorare costantemente la gestione del processo del credito riducendo al minimo i problemi di insolvenza e i ritardi di pagamento.

È stato implementato un **sistema di gestione del rischio di credito** in conformità alla norma CRMS FP 07:2015 che viene costantemente mantenuto.

Inoltre, MAW ha deciso di intraprendere un percorso di certificazione SA8000 per la Responsabilità Sociale, con l'obiettivo di migliorare l'ambiente di lavoro, sia dal punto di vista fisico che umano, contribuendo anche a migliorare l'immagine dell'azienda e la sua affidabilità. Gli ambiti su cui MAW interverrà attraverso questa certificazione saranno:

- Lavoro infantile;
- Lavoro obbligato;

- Salute e sicurezza;
- Libertà di associazione, diritto alla contrattazione collettiva;
- Discriminazione;
- Pratiche disciplinari;
- Orario di lavoro;
- Retribuzione;
- Sistema di gestione.

Fra gli obiettivi principali che MAW si pone attraverso questa certificazione ci sono soprattutto:

- Garantire piena trasparenza verso soggetti terzi riguardo condizioni di lavoro, salute e sicurezza e remunerazione del personale;
- Migliorare il clima aziendale e la comunicazione interna: i lavoratori si sentono tutelati dall'impresa in cui operano e maggiormente coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi.

Con specifico riferimento alla Società ForMAW S.r.l., si segnala il possesso della certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015 settore EA 37. Tale certificazione rappresenta uno strumento indispensabile per garantire la Qualità dei servizi

erogati, in ogni fase del processo formativo:

- Fase di analisi dei fabbisogni formativi aziendali: per ogni intervento formativo ForMAW analizza il modello AS IS di un'organizzazione e gli eventuali gap da colmare, in modo da tendere al modello TO BE atteso nell'ottica del risk management;
- Progettazione della soluzione formativa;
- Erogazione dei percorsi formativi;
- Monitoraggio in itinere;
- Valutazione.

Per ogni intervento formativo ForMAW riesamina una serie di indicatori di prestazione dei processi al fine di migliorare costantemente i servizi offerti e garantire valore aggiunto al cliente (aziende e lavoratori).

Al fine di assicurare che la Politica per la Qualità sia compresa e attuata a tutti i livelli aziendali, e diffusa a tutte le parti interessate, la Direzione ne ha predisposto la condivisione con tutte le funzioni organizzative interne e la pubblicazione di un estratto sul sito internet aziendale.

3.0

Il nostro *approccio alla* *sostenibilità*

31	Il Gruppo MAW e l'Agenda 2030
33	I nostri stakeholder
36	I temi della sostenibilità rilevanti per MAW
40	Sintesi dell'approccio di sostenibilità di MAW

Negli ultimi anni si è assistito ad un aumento della consapevolezza verso un modello di sviluppo sostenibile che incide sulle scelte strategiche di organizzazioni e imprese e sul loro modo di operare come parti attive del sistema economico, sociale e ambientale.

In questo contesto, MAW ha scelto di impegnarsi a coinvolgere e sensibilizzare costantemente le persone del proprio Gruppo, al fine di promuovere tra loro la diffusione di una cultura di sostenibilità. Proprio per tale ragione, nel corso del 2020 MAW in qualità di capogruppo si è dotata di una "Politica ESG per la sostenibilità" per il raggiungimento di un modello aziendale più sostenibile. All'interno di tali linee guida, MAW ha identificato tre ambiti fondamentali verso i quali indirizza il proprio impegno e definisce i propri obiettivi aziendali in termini di sostenibilità. L'individuazione di tali ambiti è inoltre allineata a quanto previsto dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, documento fondamentale per l'indirizzo delle azioni delle organizzazioni verso la promozione di uno sviluppo sostenibile.

- **People** (inclusione sociale): MAW è determinata a contribuire allo sviluppo di un modo più inclusivo e attento, al fine di garantire che tutti gli esseri umani possano realizzare il loro potenziale in dignità, uguaglianza e in un ambiente sano e sicuro;
- **Planet** (protezione ambientale): MAW è determinata a proteggere il pianeta dal degrado, anche attraverso l'attenzione agli aspetti di consumo e produzione sostenibili, gestendo in modo sostenibile le risorse naturali e adottando attivamente provvedimenti di contrasto ai cambiamenti climatici, al fine di supportare i bisogni delle generazioni presenti e future;
- **Prosperity** (progresso economico, sociale e tecnologico in sintonia con la natura): MAW è determinata a garantire che tutti gli esseri umani possano godere di vite prospere e soddisfacenti e che il progresso economico, sociale e tecnologico avvenga in armonia con l'ambiente che ci circonda.

IL GRUPPO MAW E L'AGENDA 2030



Nel 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile con i relativi 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs), ai quali sono collegati 169 target e oltre 240 indicatori, da raggiungere entro il 2030.

Per l'attuazione dell'Agenda è richiesto un forte coinvolgimento da parte di tutte le componenti della società, dalle imprese al settore pubblico, dalla società civile alle istituzioni filantropiche, dalle università ai centri di ricerca agli operatori dell'informazione e della cultura.

Proprio per questa ragione, MAW, nella definizione e comprensione del proprio sviluppo sostenibile e ampliamento della responsabilità sociale, ha identificato gli SDGs a cui contribuisce maggiormente tramite iniziative e progetti posti in essere. L'obiettivo è infatti quello di dare evidenza del proprio contributo al raggiungimento di tali obiettivi nel corso del tempo.

Di seguito, si presentano gli SDGs prioritari individuati dal Gruppo.



Obiettivo 3.
Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età



Obiettivo 4.
Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti



Obiettivo 5.
Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze



Obiettivo 8.
Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti



Obiettivo 9.
Costruire un'infrastruttura
resiliente e promuovere
l'innovazione ed una
industrializzazione equa,
responsabile e sostenibile



Obiettivo 10.
Ridurre l'ineguaglianza all'interno
di e fra le nazioni



Obiettivo 13.
Promuovere azioni, a tutti i livelli,
per combattere il cambiamento
climatico*

Anche alla luce di tali SDGs, correlati alle dimensioni **People**, **Planet** e **Prosperity**, sono state definite le tematiche di sostenibilità rilevanti descritte nei paragrafi seguenti.

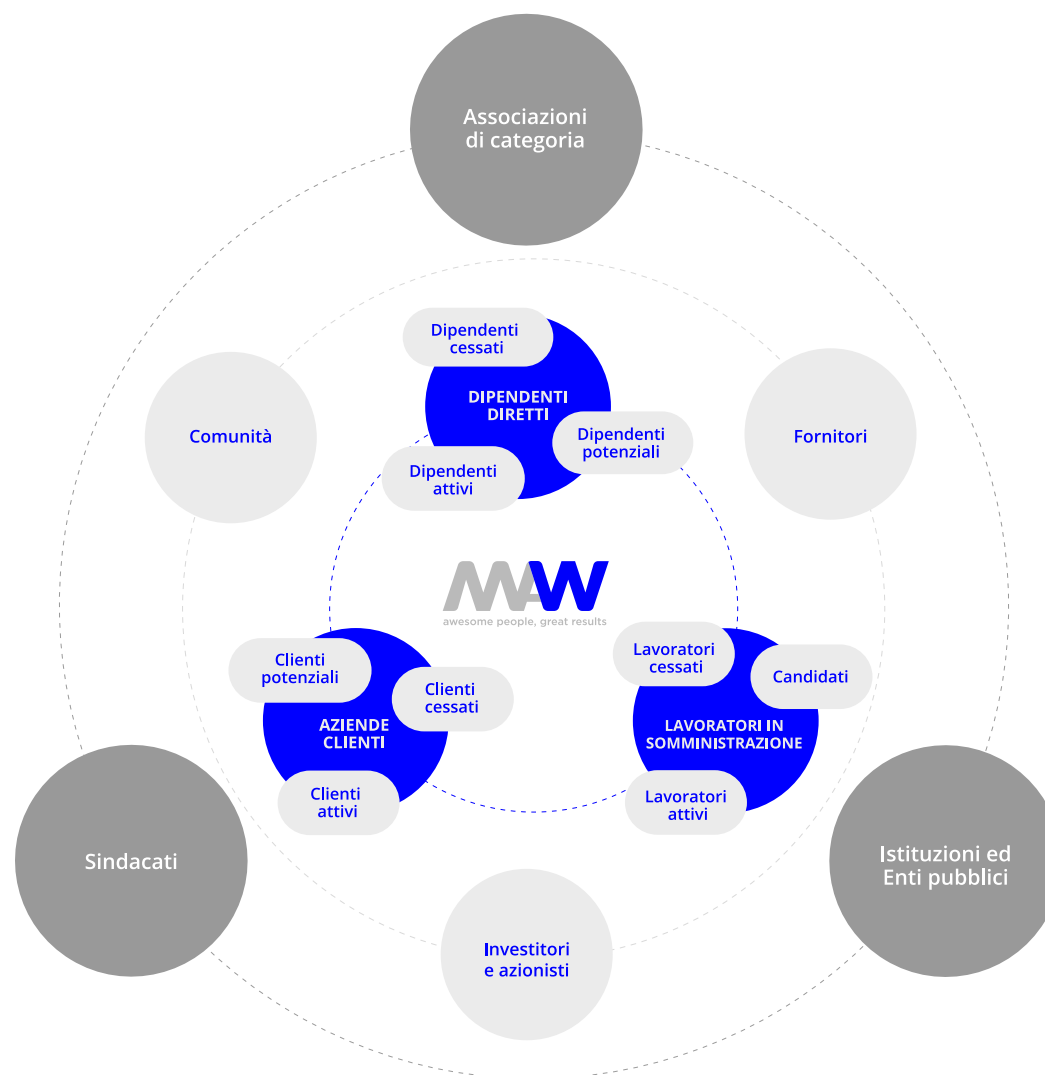
GRI 102-40 / 102-42 / 102-43

I NOSTRI STAKEHOLDER

In linea con i principi di rendicontazione GRI Standards, un'organizzazione è tenuta a prendere in considerazione l'importanza delle aspettative degli stakeholder di riferimento. Il dialogo con gli stakeholder, che rappresentano tutti i soggetti portatori di interessi, le cui opinioni o decisioni, i cui atteggiamenti o comportamenti, possono oggettivamente favorire od ostacolare il raggiungimento di uno specifico obiettivo dell'organizzazione, risulta fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il dialogo con tali soggetti permette infatti di comprenderne le esigenze e le aspettative consentendo a MAW di rispondervi e di creare valore condiviso nel tempo.

Alla luce di ciò, è stata costruita la mappatura degli stakeholder interni ed esterni rilevanti per MAW, sulla base delle linee guida GRI Standards, la cui individuazione supporterà inoltre la definizione della matrice di materialità e la prioritizzazione delle tematiche di sostenibilità maggiormente rilevanti.



Come si evince dalla mappatura, gli stakeholder di MAW sono stati disposti su **tre differenti livelli di coinvolgimento**:

- stakeholder direttamente collegati al core business aziendale, quali dipendenti diretti, lavoratori somministrati e aziende clienti;
- stakeholder con i quali il Gruppo si interfaccia lungo la propria value chain, quali comunità, fornitori, investitori e azionisti;
- stakeholder esterni, quali sindacati, associazioni di categoria e istituzioni ed enti pubblici.

Con specifico riferimento agli stakeholder di primo livello, ossia coloro che sono direttamente coinvolti dal core business di MAW, è inoltre importante sottolineare come queste categorie facciano riferimento, a loro volta, a tre diversi gruppi di portatori di interessi, così suddivisi:

- Cessati, ossia coloro con cui MAW ha avuto in passato rapporti di dialogo e collaborazione ad oggi conclusi ma che potranno, in futuro, vedere una riattivazione;
- Attivi, coloro con cui attualmente MAW sta intrattenendo rapporti collaborativi;
- Potenziali, verso i quali MAW pone la propria

attenzione a supporto dello sviluppo di un eventuale coinvolgimento futuro.

Con riferimento alle modalità di coinvolgimento degli stakeholder, MAW ha attivato una molteplicità di strumenti, di seguito presentati.

Stakeholder	Modalità di coinvolgimento
Dipendenti diretti	Sono presenti diverse iniziative in cui vengono coinvolti i dipendenti come per esempio dei tavoli di confronto mensili sull'andamento di MAW, sulla condivisione di obiettivi e su nuovi progetti e iniziative. Inoltre, tutto quanto concerne la comunicazione di nuovi processi, le modalità operative, aggiornamenti e manuali sui gestionali aziendali, viene comunicato ai dipendenti tramite la WIKI (manuale dei processi e procedure) aziendale.
Lavoratori tramite agenzia	I nostri lavoratori ricevono informazione sulle prestazioni Ebitemp (Ente Bilaterale per il lavoro temporaneo che offre ai lavoratori in somministrazione prestazioni di welfare e forme di tutela), inoltre, al fine di poter misurare il grado di soddisfazione dei nostri lavoratori viene erogata la customer satisfaction su base annuale. MAW è infine attiva oltre che sul sito aziendale, su diversi canali Social, per promuovere iniziative rivolte ai candidati e lavoratori.
Aziende clienti	Le aziende ricevono periodicamente Newsletter normative per essere sempre aggiornate sul mondo del lavoro, o comunicazioni relative ai profili professionali interessanti o corsi di formazione affini al settore. Inoltre, al fine di poter misurare il grado di soddisfazione della clientela, annualmente, viene erogata la customer satisfaction.
Investitori e azionisti	Gli investitori sono costantemente aggiornati attraverso conference call e presentazioni di analisi su diverse tematiche "ESG" (Environment, Social and Governance).

Comunità	Officina Futura Fondazione MAW organizza laboratori di progettazione tecnologica nelle scuole secondarie di I e II grado del territorio italiano, al fine di orientare le giovani ragazze alle materie STEM. MAW è inoltre attiva da anni con sponsorizzazioni di attività sportive o dilettantistiche e con donazioni a enti del territorio, finanziamenti di iniziative e progetti di ricerca legate all'evoluzione del mondo del lavoro.
Fornitori	La comunicazione avviene per la gestione degli acquisti.
Istituzioni ed Enti pubblici	Si svolgono incontri con i rappresentanti di istituzioni e enti pubblici.
Sindacati	Vengono fatti incontri con i rappresentanti sindacali per la gestione di controversie o conciliazioni.
Associazioni di categoria	MAW partecipa ad incontri con i rappresentanti delle Associazioni di categoria di riferimento.

GRI 102-47

I TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ RILEVANTI PER MAW

Gli Standard internazionali della Global Reporting Initiative (GRI Standard) adottati come riferimento per la redazione del Bilancio di sostenibilità di MAW, richiedono di individuare i temi di sostenibilità più rilevanti per un'organizzazione (temi materiali) da approfondire all'interno della rendicontazione di sostenibilità in quanto superano quella soglia "oltre la quale gli aspetti diventano sufficientemente importanti da dover essere rendicontati".

Il Bilancio di Sostenibilità, infatti, nasce con l'intento di fornire una disclosure relativa a tutti gli argomenti che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali significativi di un'organizzazione e che possono quindi influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Per identificare i temi di sostenibilità più rilevanti per il business, a valle di un'attività di ricognizione delle tematiche ritenute più rilevanti dai principali peer e competitor del settore in cui MAW opera, nonché dall'analisi dei principali trend di sostenibilità a livello globale, è stato definito

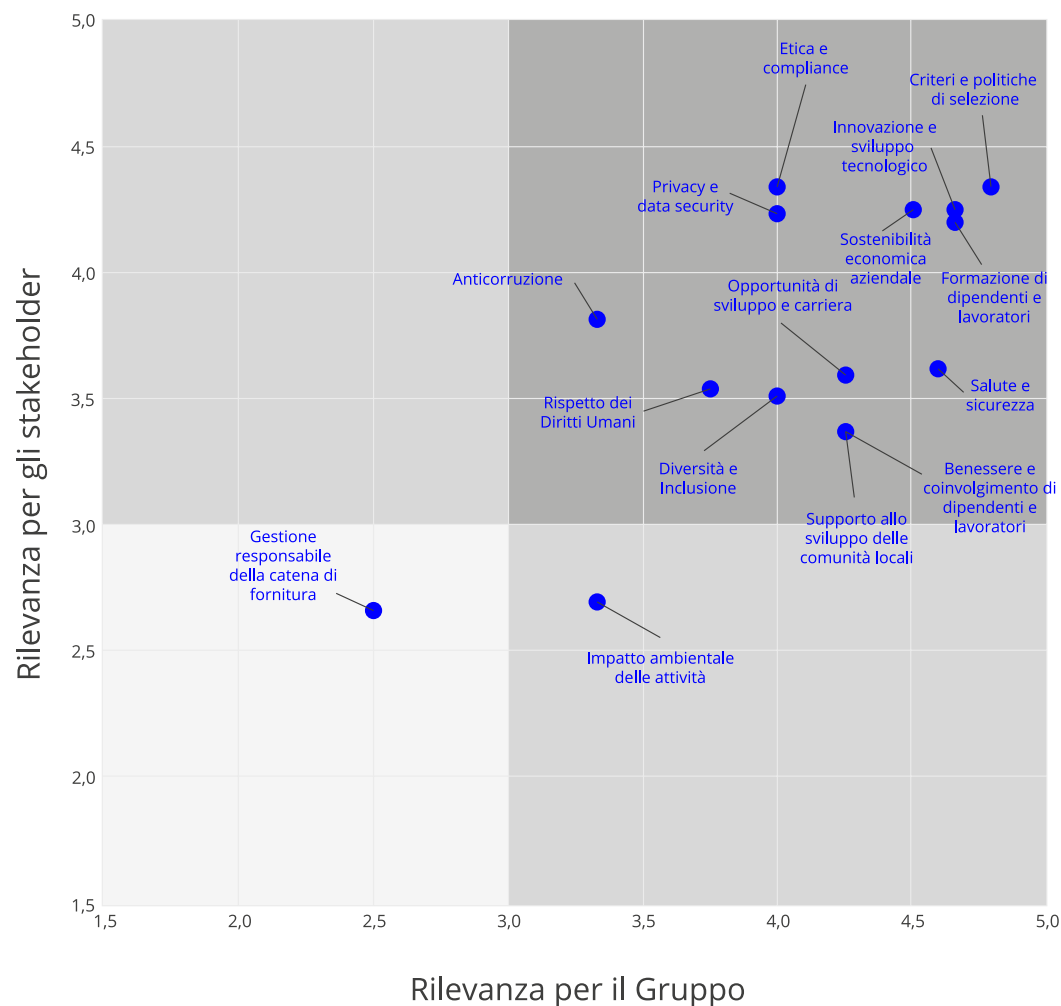
l'universo di tematiche potenzialmente materiali da sottoporre a valutazione.

Tali temi, sono quindi stati sottoposti alla valutazione dei responsabili delle funzioni interne che hanno assegnato a ciascuna tematica una valutazione sia dal punto di vista interno che in termini di rilevanza del tema dal punto di vista degli stakeholder. Sulla base di tale attività di valutazione è stata costruita la matrice di materialità di MAW.

La matrice riporta sull'asse delle ascisse l'importanza della tematica per MAW e sull'asse delle ordinate l'importanza del tema per gli stakeholder. Tale rappresentazione fornisce informazioni circa la rilevanza, in termini di impatti, attuali e potenziali, che ogni tematica possiede rispetto alla capacità di MAW di generare valore nel lungo periodo.

Le tematiche presenti nel quadrante in alto a destra sono state valutate con valori >3,0 sia da parte di MAW che degli stakeholder. A queste si aggiunge il tema "Impatto ambientale delle attività" che, sebbene giudicato meno significativo dal punto di vista esterno, riveste per MAW un'importanza strategica e in evoluzione.

L'elenco dei temi di sostenibilità materiali selezionati viene presentato di seguito, collegato alle tre dimensioni People, Planet e Prosperity che guidano l'approccio di sostenibilità di MAW. A queste si aggiunge la classificazione relativa a tematiche più trasversali e di governance che fanno riferimento, in particolare, alle tematiche di gestione etica del business, anticorruzione, privacy e data security.



	Temi	Descrizione
People	Salute e sicurezza	Il tema fa riferimento ai sistemi di gestione applicati sui luoghi di lavoro atti a tutelare la salute e sicurezza dei dipendenti e lavoratori al fine di prevenire e ridurre al minimo la loro esposizione ai rischi connessi all'attività lavorativa (infortuni e malattie professionali). Nel presente tema sono incluse anche le iniziative poste in essere in ambito di formazione e sensibilizzazione relativamente alla salute e sicurezza sia obbligatorie, in conformità alle leggi e alle normative locali e di settore, che volontarie.
	Diversità e inclusione	Il tema fa riferimento all'attenzione posta dal Gruppo alla creazione di opportunità e ambienti di lavoro inclusivi, nel pieno rispetto delle differenze di genere, età, etnia, religione e orientamento sessuale, anche tramite il naturale sostegno all'inserimento, nel mondo del lavoro, delle categorie più svantaggiate.
	Benessere e coinvolgimento di dipendenti e lavoratori	Il tema fa riferimento alle iniziative di welfare aziendale poste in essere da parte del Gruppo verso i proprio dipendenti e alle attività di coinvolgimento e tutela di dipendenti interni e lavoratori in termini, ad esempio, di previdenza, benefit integrativi e altri servizi al fine di tutelare e promuovere il benessere all'interno dell'ambiente lavorativo.
	Rispetto dei diritti umani	Il tema fa riferimento ai presidi e alle attività di verifica e formazione poste in essere da parte del Gruppo per la tutela e il rispetto dei diritti umani di dipendenti interni e lavoratori.

Planet	Impatto ambientale delle attività	Il tema fa riferimento all'utilizzo attento delle risorse energetiche e alle relative emissioni, al fine di ridurre il più possibile il proprio impatto sull'ambiente. La tematica fa anche riferimento a iniziative di sensibilizzazione e lotta agli sprechi promosse dal Gruppo per incentivare un attento utilizzo delle risorse (acqua e materiali d'ufficio), un corretto smaltimento dei rifiuti e la promozione di stili di vita sempre più sostenibili.
Prosperity	Criteri e politiche di selezione	Il tema fa riferimento a criteri di selezione e retention equi e inclusivi, volti a facilitare l'incontro tra le esigenze di dipendenti e candidati con le richieste di MAW e delle organizzazioni clienti, con una particolare attenzione alla creazione di sinergie per l'individuazione, il supporto alla crescita e l'accompagnamento dei candidati che meglio possono rispondere alle richieste delle aziende clienti. Inoltre MAW pone attenzione anche ai tassi di turnover interni e alle iniziative di retention e attrattività poste in essere.
	Formazione di dipendenti e lavoratori	Il tema fa riferimento all'attenzione che il Gruppo pone nei confronti del continuo aggiornamento dei propri dipendenti e dei lavoratori somministrati per il continuo sviluppo di competenze professionali e trasversali, al fine di rispondere più pienamente alle richieste attuali del mercato incrementando le competenze dei lavoratori sulla base delle istanze delle aziende clienti.

Opportunità di sviluppo e carriera	Il tema fa riferimento alle politiche di sviluppo e crescita professionale poste in essere da parte del Gruppo, sia in termini di hard che di soft skills, nei confronti dei propri dipendenti e di tutti i lavoratori, in un'ottica pienamente inclusiva, equa e non discriminatoria.
Supporto allo sviluppo delle comunità locali	Il tema fa riferimento alla promozione di iniziative specifiche che coinvolgono le comunità locali e i territori in cui il Gruppo MAW è presente con riferimento a una molteplicità di aspetti: dal sociale alla cultura, dall'ambito dell'innovazione a quello dello sport, dalla formazione all'inclusione, tramite iniziative proprie, di sostegno e sponsorizzazione di realtà presenti sul territorio e di sviluppo di partnership e progetti condivisi.
Sostenibilità economica aziendale	Il tema fa riferimento al valore economico generato da parte del Gruppo per assicurare la sostenibilità economica delle attività di business nonché lo sviluppo nel lungo periodo. La tematica fa inoltre riferimento alla generazione di posti lavoro all'interno della comunità in cui è presente il Gruppo e alla conseguente generazione e distribuzione di ricchezza agli stakeholder coinvolti.
Innovazione e trasformazione digitale	Il tema fa riferimento alle attività di ricerca e sviluppo tecnologico poste in essere da parte del Gruppo al fine di promuovere lo sviluppo di iniziative e 'adozione di strumenti informatici e tecnologici innovativi e all'avanguardia, a beneficio di dipendenti interni, lavoratori e organizzazioni clienti.

Tem trasversali e di governance	Etica e compliance	Il tema fa riferimento all'attenzione costante posta dal Gruppo al pieno rispetto di leggi e regolamenti esistenti sia a livello di settore che in termini di generale compliance a regolamenti e normative oltre che all'adozione di strumenti (quali Codice Etico, Modello 231, ecc.) e policy aziendali che garantiscano una condotta delle attività trasparente e orientata al rispetto dei valori etici e di integrità che contraddistinguono l'operato di MAW.
	Anticorruzione	Il tema fa riferimento all'attenzione posta dal Gruppo al monitoraggio delle attività di business e delle funzioni aziendali al fine di contrastare fermamente eventuali episodi di corruzione (attiva e passiva).
	Privacy e data security	Il tema fa riferimento all'attenzione posta dal Gruppo al trattamento dei dati personali di dipendenti interni, lavoratori e rappresentanti delle aziende clienti, nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti esistenti (es. GDPR) in tema di privacy e cybersecurity.

GRI 102-44

SINTESI DELL'APPROCCIO DI SOSTENIBILITÀ DI MAW

Alla luce di quanto emerso dalle attività di analisi condotte da MAW e descritte nei paragrafi precedenti, MAW ha sviluppato una mappatura integrata che consente di visualizzare, per ciascuna delle tre dimensioni – People, Planet e Prosperity – gli SDGs, i temi di sostenibilità correlati e i principali stakeholder di riferimento per tali aspetti.

L'intero Bilancio di sostenibilità e, in particolare, i paragrafi seguenti dedicati alla rendicontazione dei risultati delle iniziative intraprese, è strutturato in base a questa classificazione.

A tale riguardo, nel corso del 2020 MAW ha dato avvio allo sviluppo di una dashboard di sostenibilità ad uso interno, con l'obiettivo di monitorare in modo sistematico, tramite l'ausilio di KPI quantitativi, lo stato di avanzamento delle attività intraprese per dimensione, tematica materiale ed SDG.

SDGs				
Area	People	Planet	Prosperity	Temi trasversali e di governance
Temi di sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> • Salute e sicurezza • Diversità e inclusione • Benessere e coinvolgimento di dipendenti e lavoratori • Rispetto dei diritti umani 	<ul style="list-style-type: none"> • Impatto ambientale delle attività 	<ul style="list-style-type: none"> • Criteri e politiche di selezione • Formazione di dipendenti e lavoratori • Opportunità di sviluppo e carriera • Supporto allo sviluppo delle comunità locali • Sostenibilità economica aziendale • Innovazione e trasformazione digitale 	<ul style="list-style-type: none"> • Etica e compliance • Anticorruzione • Privacy e data security
Stakeholder	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti interni • Lavoratori in somministrazione • Clienti 	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti interni • Lavoratori in somministrazione • Clienti • Investitori e azionisti • Comunità 	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti interni • Lavoratori in somministrazione • Clienti • Investitori e azionisti • Comunità 	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti interni • Lavoratori • Clienti • Fornitori

4.0

Generare opportunità di *crescita e sviluppo*

- 43 Costruire ponti: il contributo di MAW alla crescita di lavoratori e imprese
- 48 Focus: Management Academy
- 50 Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti
- 57 La distribuzione del valore economico generato
- 58 L'innovazione a servizio del business
- 61 Il legame con il territorio
- 67 Focus: Officina Futuro Fondazione MAW

MAW aiuta le Persone ad entrare nel mondo del lavoro e a sviluppare il miglior percorso professionale, sostenendo la continuità lavorativa attraverso molteplici opportunità lavorative.

I candidati e lavoratori di MAW possono usufruire di formazione gratuita professionalizzante, per acquisire le competenze richieste dal mercato del lavoro grazie alla formazione gratuita con il Fondo Forma.Temp.

MAW, inoltre, svolge Politiche Attive per il Lavoro ed eroga i servizi al Lavoro messi a disposizione dalle amministrazioni pubbliche, per facilitare chi è alla ricerca di una prima occupazione o chi vuole reinserirsi nel mondo del lavoro.

Infine, i lavoratori assunti tramite MAW a tempo indeterminato possono contare su di un progetto personalizzato di orientamento e ricollocamento. Favorendo la crescita dei lavoratori, MAW è in grado di fornire alle aziende i professionisti di cui hanno bisogno per raggiungere i propri obiettivi di business.

MAW si pone l'obiettivo di diventare un punto di riferimento per le proprie aziende clienti, non solo per la ricerca e selezione del personale, ma anche

per conoscere il mercato del lavoro e anticipare le nuove sfide attuando le strategie migliori per continuare a crescere.

SDG 4 - SDG 8 GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 102-8

COSTRUIRE PONTI: IL CONTRIBUTO DI MAW ALLA CRESCITA DI LAVORATORI E IMPRESE

MAW si impegna a facilitare l'incontro tra le esigenze dei dipendenti e candidati con le richieste delle aziende clienti, utilizzando criteri di selezione equi e inclusivi, favorendo la crescita dei candidati e lavoratori attraverso percorsi di formazione, con l'obiettivo di dare loro le competenze richieste dal mercato del lavoro e rispondere alle richieste delle aziende clienti.

Opportunità di sviluppo e carriera dei lavoratori somministrati

MAW, da sempre, mette in atto politiche di sviluppo e crescita professionale, sia in termini di hard che di soft skills, nei confronti dei propri dipendenti e di tutti i lavoratori, in un'ottica pienamente inclusiva, equa e non discriminatoria.

Analizzando i dati dell'ultimo biennio, nel 2020 ci sono state meno richieste da parte dei nostri clienti anche a causa della pandemia da COVID-19, pertanto sono state colloquate meno persone nel corso dell'anno. Le ricerche di personale sono state fatte in maniera comunque "mirata" da parte dei nostri consulenti delle risorse umane (RU), dunque, il numero delle persone complessivamente impiegate è rimasto stabile, aumentando invece

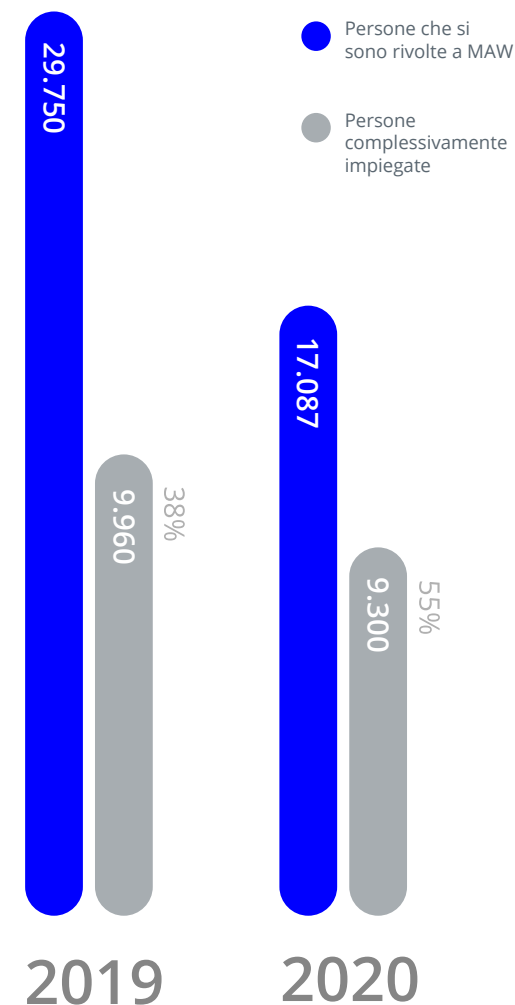
la percentuale di contratti di lavoro avviati rispetto all'anno 2019.

Sono 29.750 nel 2019 e 17.087 nel 2020 sono le persone che si sono rivolte a noi tramite i nostri canali di reclutamento (come il sito web) e che si sono candidate ai nostri annunci di lavoro; di queste, 9.960 nel 2019 e 9.300 nel 2020 sono le persone impiegate con un contratto di lavoro.

Nel 2019 abbiamo incrementato il numero dei dipendenti assunti a tempo indeterminato al fine di garantire la continuità lavorativa ai **dipendenti storici**.

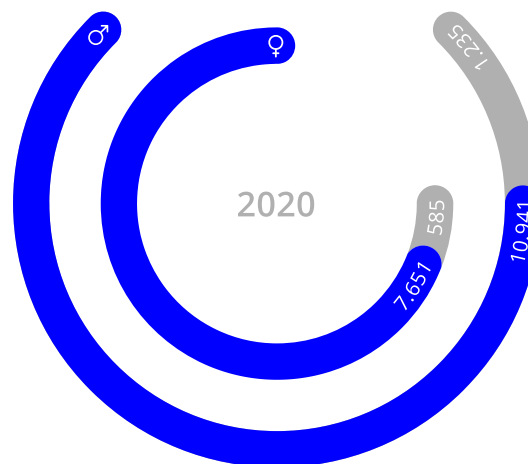
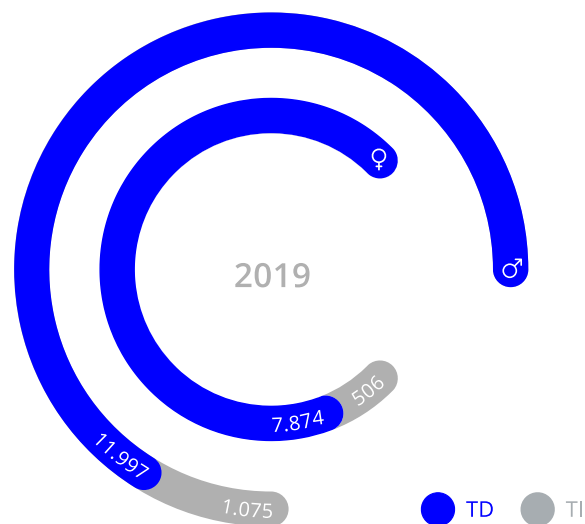
Nel 2020, nonostante le complessità derivanti dall'emergenza COVID 19, MAW ha deciso di assumere comunque personale a tempo indeterminato, seppur in numero minore rispetto al 2019, stabilizzando così 698 persone ed arrivando quindi ad un numero totale di stabilizzati al 31/12/2020 di 1.820 persone.

Nel 2020 a causa della pandemia sono cessate 98 missioni di dipendenti stabilizzati, nonostante



questo, siamo riusciti a ricollocare il 65% di questi lavoratori attivando la procedura di messa in disponibilità Art.25 del CCNL delle APL solo per 34 persone con il fine di riqualificarli e collocarli nel più breve tempo possibile.

Si evince che tutte le nostre risorse interne sono orientate al raggiungimento dell'obiettivo primario di MAW: trovare una corrispondenza tra le aspettative del candidato e le richieste delle aziende.



Infatti, MAW è riuscita, sia nel 2019 che 2020, a raggiungere una percentuale di lavoratori che "completano" la missione superiore al 90%.

Formazione di dipendenti e lavoratori somministrati

MAW ha messo in atto una procedura di "Riqualificazione e Crescita professionale" che si pone l'obiettivo di guidare gli addetti alle risorse umane sul territorio nella gestione delle attività volte a favorire una crescita professionale di candidati e ex-lavoratori, creando quindi nuove opportunità di lavoro.

Il processo di riqualificazione e crescita professionale trova applicazione quando:

- Un lavoratore termina positivamente la sua missione e deve essere reinserito nel mondo del lavoro nel minor tempo possibile;
- Un candidato in fase di selezione è valutato positivamente, ma al momento non risulta spendibile poiché non possiede le competenze richieste dal mercato.

L'obiettivo è quello di collocare o ricollocare candidati e lavoratori nel mondo del lavoro nel minor tempo possibile, garantendo una continuità lavorativa e fidelizzare gli ex-lavoratori proponendo loro una crescita professionale.

Al fine di rendere maggiormente qualificati i nostri ex dipendenti/candidati e sviluppare lavoro, è necessario utilizzare strumenti formativi, come il Forma.Temp, per rendere più spendibili i nostri ex-lavoratori o i nuovi candidati. Nell'ambito della crescita professionale prevediamo percorsi di formazione finalizzati a sviluppare le competenze del singolo candidato o lavoratore attraverso percorsi formativi ad hoc.

Forma.Temp è il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione, costituito sotto forma di libera associazione e senza fini di lucro. Esso è finanziato con il contributo, a carico delle Agenzie per il Lavoro, pari al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori somministrati.

È l'unico fondo per le Politiche Attive e Passive per:

- Candidati a missione di lavoro e per i lavoratori a tempo determinato;
- Candidati a missione di lavoro e per i lavoratori 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 dedicati ai **lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione** sono:

- Riqualificazione professionale;
- Qualificazione professionale;
- Qualificazione professionale in affiancamento.

Di seguito i dati relativi alle tipologie di corsi erogati nel 2019 e 2020:

La formazione erogata da MAW si fonda su principi di eco-sostenibilità. Ad esempio, tra i vari corsi organizzati da ForMAW, sempre finanziati da Forma.Temp, vi è quello di "Operatore nella calzatura", nel quale la pelle utilizzata per produrre le scarpe risulta materiale di scarto di industrie calzaturiere aderenti al Consorzio; e ancora, il corso di "Addetto alla pelletteria", progetto che nasce in collaborazione con BISBAG Firenze, che utilizza scarti di pelle provenienti dal tessuto manifatturiero Toscano per creare borse e

Tipo di formazione	2019			2020		
	Nr. corsisti	Nr. corsi	Nr. ore	Nr. corsisti	Nr. corsi	Nr. ore
Formazione base	1.099	106	4.278	894	83	3.696
Formazione professionale	2.530	198	19.733	3.100	221	16.318
On the job	36	32	993	69	67	2.866
Tempi indeterminati	372	172	8.710	450	166	6.858
TOTALE FONDI TD E TI	4.037	508	33.714	4.513	537	29.738

accessori; infine anche nel corso di “Saldatura a realtà aumentata”, non si utilizzano materiali che sarebbero poi non riutilizzabili, bensì si insegna ai partecipanti a saldare tramite una visione artificiale delle attività manuali. Inoltre, le dispense dei corsi formativi non vengono stampate, ma inviate tramite mail ai partecipanti.

Customer satisfaction

Per noi è importante rilevare sia la soddisfazione dei nostri lavoratori che dei nostri clienti, per questo tutti gli anni rileviamo la soddisfazione attraverso diverse metodologie:

- **Customer satisfaction rivolta ai lavoratori**

La rilevazione del gradimento del servizio da parte dei lavoratori viene effettuata tramite il monitoraggio delle recensioni di Google in termini numerici (totale recensioni) e media del livello di gradimento.

La soddisfazione risulta aumentata dal 2019 al 2020, passando da un punteggio di 4,61 a 4,81 su 5.

Nel 2020, inoltre, abbiamo avviato una customer satisfaction su tutti i lavoratori attivi nell'anno, inviando un form on line contenente 5 domande dalle quali si evince che:

1. Hanno risposto prevalentemente le persone più fidelizzate, ossia quelle che hanno lavorato con MAW per più di 3 mesi, pari al 78%;
2. L'88% dei rispondenti conferma che periodicamente viene contattato dal personale MAW per chiarimenti o gestione di criticità;
3. In generale, le persone si sentono supportate da MAW nel percorso professionale e anche personale (ad esempio per la gestione delle pratiche Ebitemp);
4. Risulta essere positivo anche il dato relativo alla soddisfazione degli strumenti digitali che MAW mette a disposizione dei lavoratori;
5. Da questa rilevazione in generale i nostri lavoratori dicono di essere soddisfatti del servizio erogato.

- **Customer satisfaction rivolta ai clienti**

Per l'anno 2019 la customer satisfaction dei clienti è stata svolta utilizzando indicatori interni, determinati dall'analisi di specifici dati relativi

all'attività di MAW, che possono essere considerati come indice di soddisfazione dei clienti.

Dall'analisi si evince che i clienti maggiormente soddisfatti sono quelli già fidelizzati, sia in termini di anni di collaborazione che di fatturato. Se consideriamo come indice di soddisfazione il fatturato con MAW il dato mostra che 3 clienti su 4 risultano essere soddisfatti.

Un'ulteriore punto di forte soddisfazione, per i clienti della Somministrazione lavoro, è la diminuzione delle tempistiche relative all'evasione delle richieste risorse, mentre per il servizio SAS le tempistiche relative all'evasione delle richieste risorse sono aumentate. Questa discrepanza è data dal fatto che per il servizio SAS l'evasione delle richieste che viene gestito dalle risorse interne tramite gestionale non è stata eseguita in modo costante. A fine 2019, per ovviare a questa gestione, è stata inserita a gestionale l'evasione automatica delle richieste risorse successivamente alla fatturazione.

Come nelle customer precedenti, anche per il 2019 il punto evidenziato come “critico” è la corrispondenza tra le figure richieste e i candidati presentati, anche se il dato rimane positivo con una percentuale del 60% delle evasioni. Ciò è dato dal divario tra la tipologia di richiesta presentata dal cliente e le competenze dei candidati presenti sul mercato.

Nel 2020 è stata avviata la customer satisfaction inviando un form, per il primo anno compilabile esclusivamente online, ai clienti che hanno lavorato con noi nel corso dell’anno con 5 domande focalizzate su quesiti di interesse. Dal risultato si evince che:

1. L’offerta commerciale risulta essere molto chiara e trasparente;
2. I nostri clienti sono abbastanza soddisfatti della coerenza dei profili dei candidati che MAW ha presentato rispetto alle loro esigenze;
3. Sono molto soddisfatti della consulenza che i nostri addetti alle risorse umane fanno loro sulla gestione dei lavoratori;
4. Durante il periodo di emergenza sanitaria si sono sentiti altrettanto supportati nella gestione del

personale;

5. In generale, i nostri clienti dichiarano di essere soddisfatti del servizio erogato da MAW.

MANAGEMENTE ACADEMY: TRANSITION MANAGER TO CREATE AWESOME PEOPLE

1. CONTESTO

Il cambiamento in corso è talmente ampio e veloce che è difficile prevedere quali modelli di business saranno di successo, quali competenze saranno necessarie e definire come dotare le persone di queste competenze.

La complessità di questa trasformazione pone una nuova sfida per le aziende: **fronteggiare l'enorme disallineamento tra competenze richieste e disponibili, la forte competizione e la difficoltà di formare e riqualificare personale in tempi brevi.**

2. SOLUZIONI

A fronte di queste premesse MAW e ForMAW, sia nel 2019 che nel 2020, hanno proposto un percorso di Management Academy dedicato a manager e AD per aiutarli a trovare le migliori modalità di gestione del capitale umano: **TRANSITION MANAGER TO CREATE AWESOME PEOPLE.**

Il percorso aveva l'obiettivo di acquisire la nuova vision e le abilità di gestione delle risorse indispensabili per affrontare le sfide del presente:

saper attrarre i talenti, riconoscerli, svilupparne il potenziale e trattenerli in azienda.

3. I BENEFICI

«Diventare» **TRANSITION MANAGER:**

Significa essere grado di adottare un nuovo approccio per ri-definire e ri-disegnare la propria organizzazione; costruire il sogno e comunicarlo, declinandolo sulle aspirazioni del singolo.

È una figura che padroneggia gli strumenti e le migliori metodologie di gestione del capitale umano per «avere i migliori in azienda», renderli operativi, creare e mantenere motivazione, generando attaccamento.

I Transition Manager trasformeranno le competenze e le capacità delle persone affinché abbiano soddisfazione professionale e determinino il successo delle loro aziende.

4. ALCUNI FATTORI DI DIFFERENZIAZIONE

Da vent'anni aiutiamo le aziende a vincere grazie alle persone. Il modello che abbiamo costruito è frutto della quotidiana e «maniacale» gestione in

ambito HR di aziende clienti e lavoratori.

La metodologia didattica proposta è la «Transition experience»: una nuova metodologia che integra momenti formativi, interventi di consulenza e sessioni di coaching. La metodologia consentirà non solo di acquisire nozioni e strumenti ma di vivere il processo di cambiamento da replicare nella propria organizzazione.

Da sempre la nostra mission è trasformare le competenze delle persone per la loro soddisfazione professionale.

5. OBIETTIVI E TARGET

Accompagnare AD e manager della prima linea ad acquisire un ruolo di **TRANSITION MANAGER:** manager in grado di attrarre, trovare, ingaggiare e far crescere una squadra di “persone fantastiche” (“awesome people”) per anticipare o reagire al cambiamento in atto.

Trasferire a AD e manager gli strumenti e le migliori metodologie di gestione del capitale umano per determinare così il successo della propria azienda.

Nello specifico gli obiettivi per ogni «AZIONE» sono:

ATTRACT

- Adottare un nuovo approccio per ridefinire e ridisegnare la propria organizzazione;
- Aiutare i manager nella costruzione del proprio sogno aziendale e nella sua comunicazione all'interno e all'esterno dell'azienda;

FIND

- Imparare a riconoscere il potenziale spostando il focus dalle competenze tecniche;
- Trasferire alcuni strumenti per riconoscere e aggiudicarsi i migliori;

GROW

- Aumentare le proprie capacità manageriali;
- Imparare a sfruttare le potenzialità più che le competenze delle proprie risorse;
- Fornire le metodologie per sviluppare le loro performance individuali e in team;

ENGAGE

- Trattenere i migliori in azienda acquisendo gli strumenti per generare attaccamento (comunicare un progetto di crescita celebrare i successi, coltivare le aspirazioni individuali);

SDG 4 - SDG 8 GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 102-8 / 401-1 / 404-1 / 403-5

OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO IN MAW: I NOSTRI DIPENDENTI

MAW è consapevole che uno dei requisiti fondamentali per affrontare le continue trasformazioni dei modelli di business e le sfide del mercato, è la valorizzazione delle persone e la crescita professionale.

Le persone rappresentano la ricchezza dell'azienda, per questo motivo il rapporto di lavoro risulta disciplinato da un sistema di politiche e procedure interne formalizzate e approvate dalla Direzione. MAW ha predisposto una procedura di Gestione delle risorse umane che si pone l'obiettivo di fornire le linee guida a tutti i responsabili di funzione relativamente al processo di reclutamento, selezione, avvio e gestione dell'organico interno.

MAW, al fine di accrescere costantemente la propria efficienza ed efficacia, opera tenendo conto dei seguenti principi nella gestione delle risorse umane:

- Lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione di ogni dipendente;
- La responsabilità e l'autonomia individuale;
- La misurazione della performance e la premialità su base meritocratica;

- La promozione del benessere organizzativo e della qualità dell'ambiente di lavoro.

I suddetti principi formano le politiche del personale definite dalla Direzione e comunicate a tutto il personale dipendente. La procedura ha, inoltre, l'obiettivo di inserire e sostenere le nuove Awesome People nei primi 2 anni in azienda, offrendo un lavoro e garantendo crescita professionale, personale e sviluppo di competenze specifiche e necessarie nel mercato di oggi. A questo proposito nel 2019 è nato il progetto "MAW for Evolution" che si pone un grande obiettivo: trasformare i talenti personali in valore aggiunto per MAW e contemporaneamente rendere MAW uno strumento di crescita dei talenti.

Con questo progetto sono stati creati i processi di:

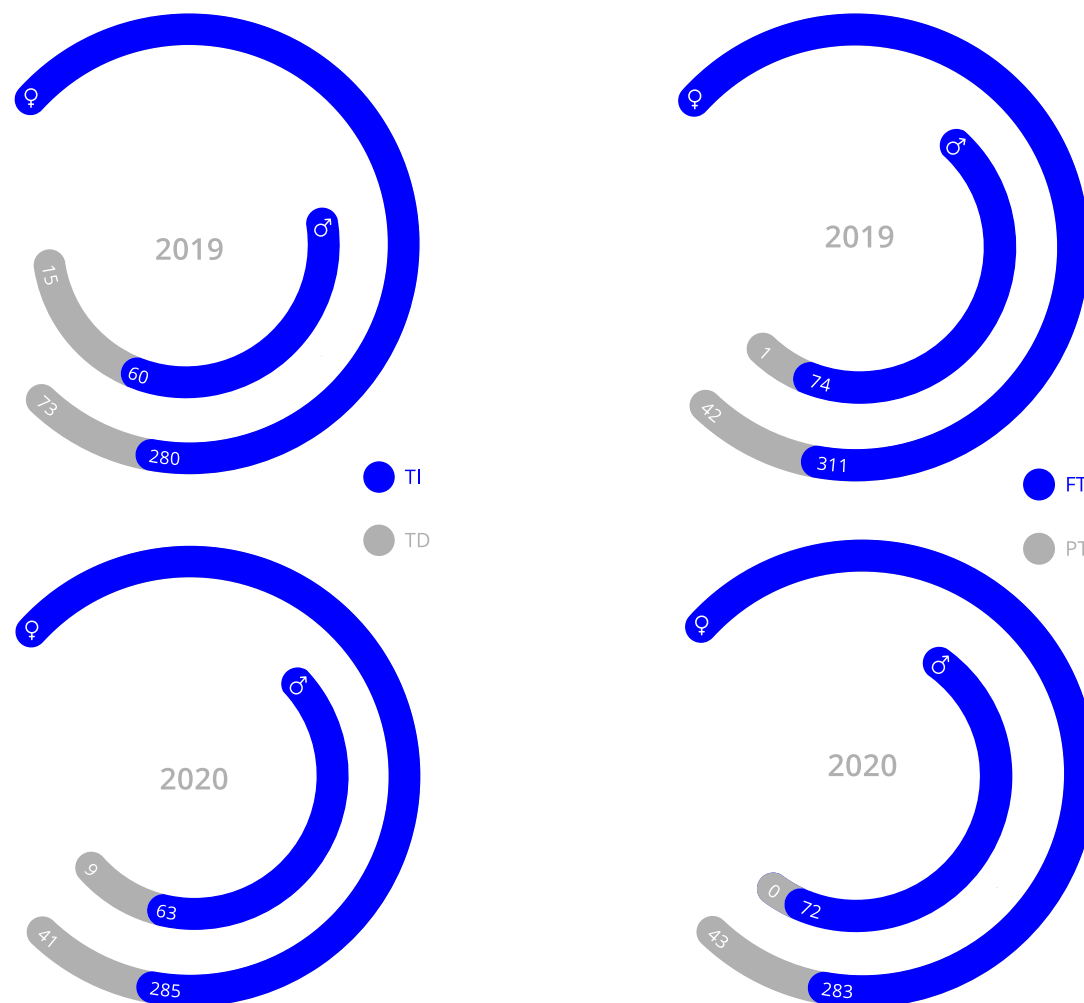
- **Searching**, ricerca dei talenti da inserire in MAW;
- **Onboarding**, inserimento in organico con relativo programma di formazione studiato per le singole funzioni;
- **Gestione dei talenti**, accompagnamento delle persone nel percorso di crescita.

Distribuzione per tipologia di contratto

(dipendenti interni)

MAW, come già detto, è un'azienda con una forte rappresentanza femminile. A dimostrazione di ciò, nell'anno 2019 si contano in azienda 280 donne assunte a tempo indeterminato e 73 a tempo determinato, che diventano rispettivamente 285 e 41 nel 2020 per un totale dell'80% del personale MAW. Gli uomini a tempo indeterminato nel 2019 e 2020 sono rispettivamente 60 e 63, mentre a tempo determinato 15 e 9.

La distribuzione dei dipendenti con contratto part-time e full-time indistintamente tra uomo e donna rimane invariata dal 2019 al 2020. Nel dettaglio, nel 2019 gli uomini con contratto full-time sono 74 rispetto alle 311 donne, mentre era presente solo un dipendente uomo part-time, rispetto alle 42 donne. Nel 2020, gli uomini con contratto full-time sono 72 rispetto alle 283 donne; sono presenti 43 donne con contratto part-time e nessun uomo.



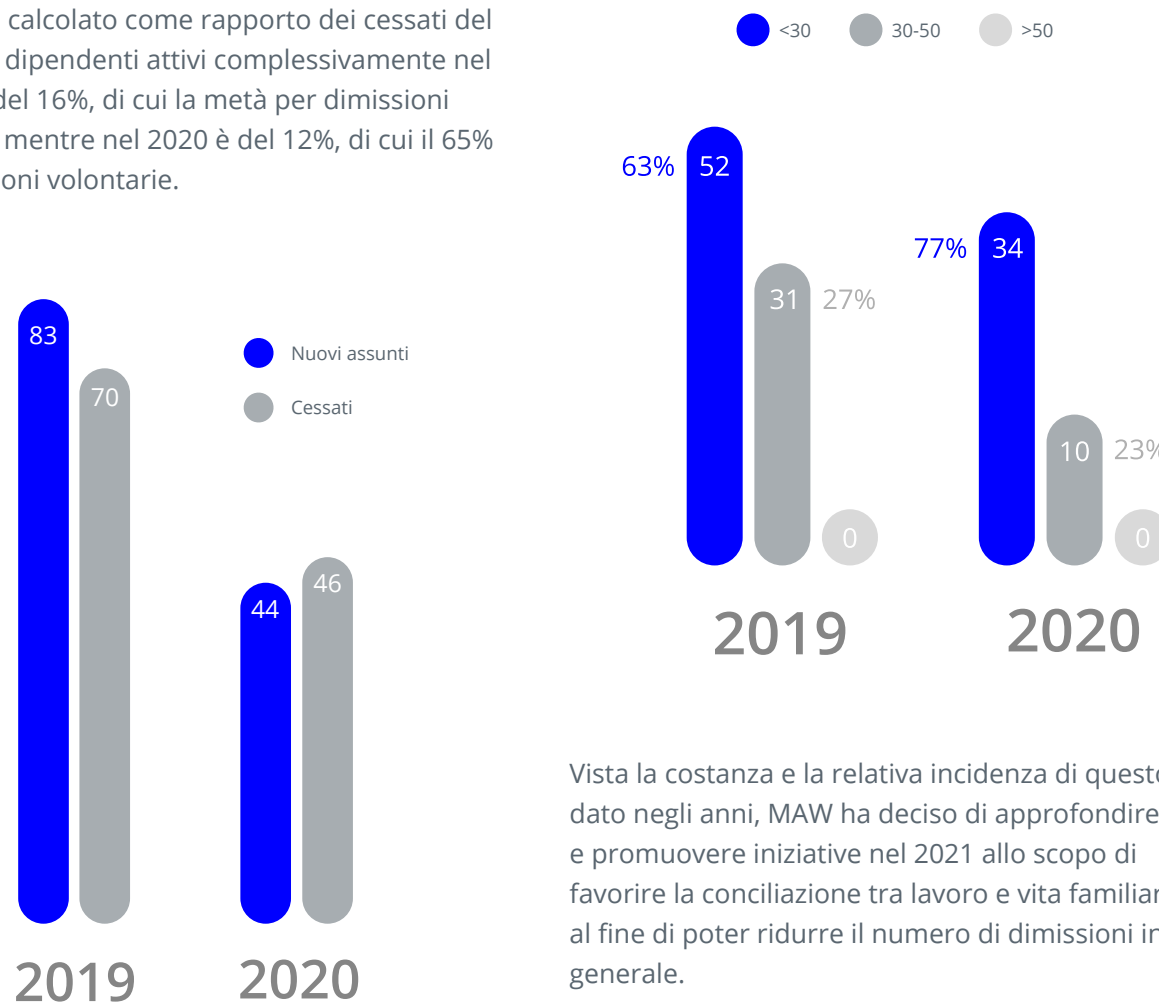
Nuove assunzioni e turnover (dipendenti interni)
MAW è un'azienda in continua evoluzione per questo motivo tutti gli anni si registra un forte tasso di turnover, sia in entrata che in uscita. Nel corso del 2019 sono state infatti assunte 83 persone per il 63% nella fascia di età < 30 anni e il 27% dai 30 a 50 anni; ne sono cessate 70, di cui 34 sono per dimissioni volontarie.

Nel 2019 e 2020, rispettivamente il 18% e 17% delle dimissioni sono state convalidate in sede protetta, si tratta di dipendenti con figli di età inferiore ai 3 anni.

Nel 2020, nonostante la pandemia, MAW ha assunto 44 persone per il 77% nella fascia di età < 30 anni e il 23% dai 30 a 50 anni; sono cessate invece 46 persone, di cui 30 per dimissioni volontarie.

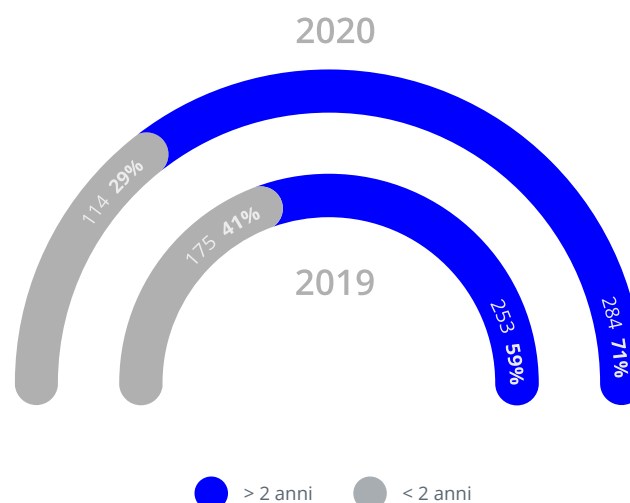
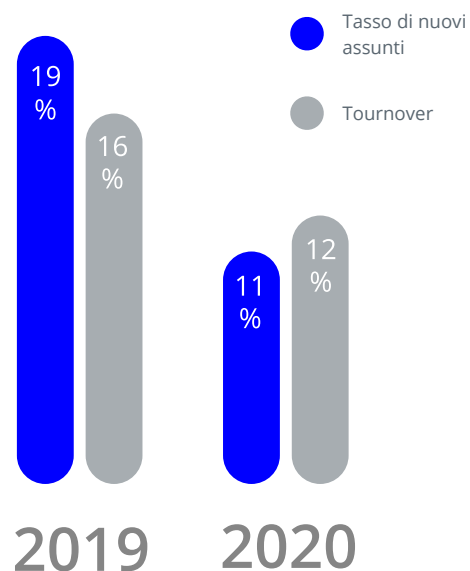
Nel 2019 il tasso di nuovi assunti, calcolato come rapporto dei nuovi assunti del periodo e i dipendenti attivi complessivamente nel periodo è pari al 19%, mentre per il 2020 è pari all'11%.

Il turnover, calcolato come rapporto dei cessati del periodo e i dipendenti attivi complessivamente nel periodo è del 16%, di cui la metà per dimissioni volontarie, mentre nel 2020 è del 12%, di cui il 65% per dimissioni volontarie.



Vista la costanza e la relativa incidenza di questo dato negli anni, MAW ha deciso di approfondire e promuovere iniziative nel 2021 allo scopo di favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare, al fine di poter ridurre il numero di dimissioni in generale.

Nell'ambito del progetto "MAW for Evolution", nato nel 2019 con l'obiettivo di trasformare i talenti personali in valore aggiunto per MAW e contemporaneamente rendere MAW uno strumento di crescita dei talenti, sono nate una serie di iniziative per far sì che, oltre a riuscire ad attrarre talenti, gli stessi vengano trattenuti in azienda, una problematica riscontrata da MAW, evidenziata anche dall'alto tasso di turnover presente in azienda.



Si è quindi cercato di creare una serie di strumenti d'ingresso da poter fornire alle nuove risorse in MAW, quali:

- Kit di benvenuto, ovvero una serie di strumenti per comprendere il contesto e conoscere gli strumenti a supporto del business e il supporto di staff;
- Training On The Job, una Formazione sul posto di lavoro tramite l'affiancamento ad figura con più seniority.

Grazie a questi strumenti, già nel corso del 2020 è stato possibile vedere i primi risultati di retention in azienda, influenzati, ovviamente, anche dall'emergenza pandemica, notando quindi un aumento della percentuale di persone con più di due anni di anzianità, passando dal 59% registrato nell'anno 2019 ad un 71% nell'anno 2020.

Formazione erogata ai dipendenti interni

La formazione MAW ha l'obiettivo di supportare i dipendenti, ampliando le conoscenze e sviluppando il talento. Nel 2019 è stata implementata una specifica policy per la formazione del personale interno aumentando inoltre l'offerta formativa. L'iter di formazione è stato progettato considerando ruolo, anzianità e i talenti di ogni singola persona.

La formazione erogata si suddivide nelle seguenti tipologie:

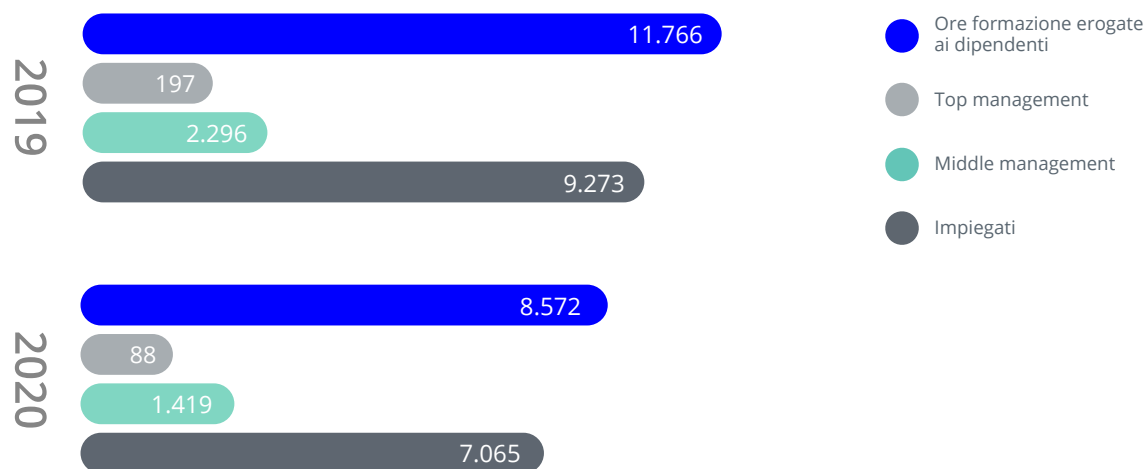
- Formazione obbligatoria: (erogata nei diversi anni) in cui rientrano tutti i corsi legati a tematiche attinenti a sicurezza, privacy, D. Lgs. 231 e corsi "Base" per il business;
- Alta formazione: che prevede corsi di Team

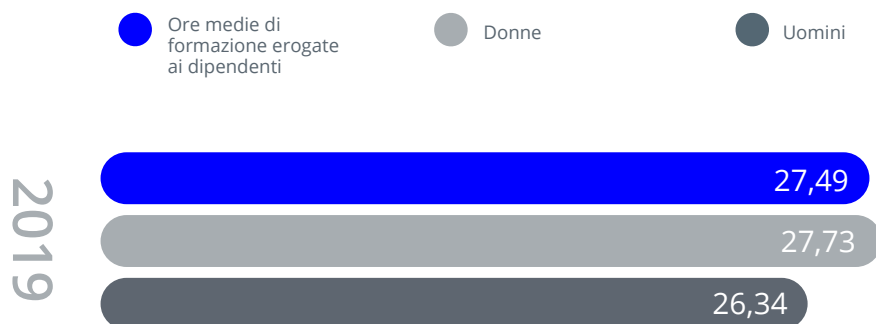
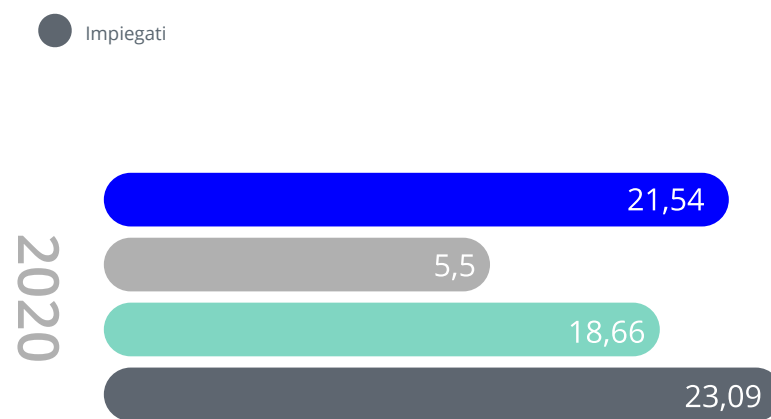
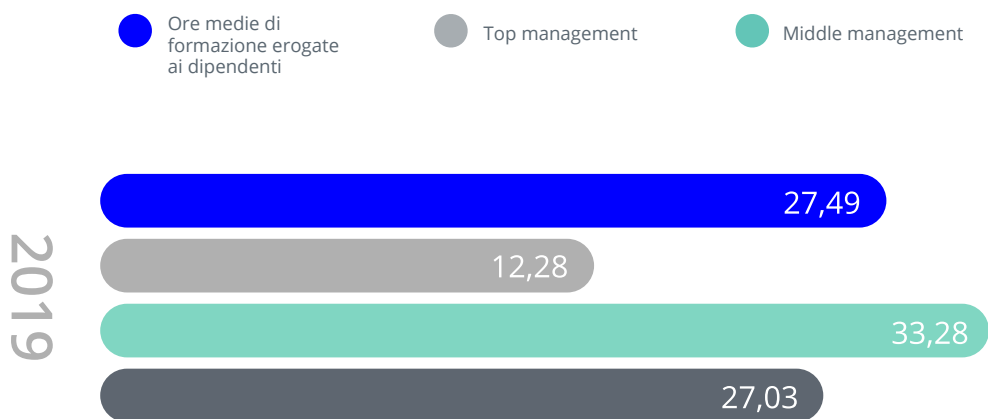
- working o attinenti al business strategico;
- Formazione a scelta del dipendente: corsi erogati in modalità webinar a cui i dipendenti possono richiedere di iscriversi utili alla crescita personale e professionale. I corsi, organizzati da Assolavoro, sono principalmente attinenti a tematiche legate al business e alle conoscenze personali.

Nel 2019 sono state svolte in totale 11.766 ore di formazione, mentre nel 2020 le ore hanno visto una

forte riduzione legata al primo periodo di lockdown per la necessità di riconvertire la maggior parte dei corsi in modalità webinar. Nonostante questo, le ore totali di formazione sono state 8.572.

Mediamente sono state erogate, per ogni dipendente, nel 2019 circa 27 ore e nel 2020 circa 21 ore, calcolate effettuando il rapporto tra le ore di formazione erogate nel periodo e i dipendenti attivi nel periodo.





Nel 2019 il maggior numero di ore di formazione è stato erogato al Middle management principalmente su tematiche di team working e area commerciale, mentre nel 2020 la maggior parte è stata erogata agli impiegati (inquadramento dal 3° al 6° livello).

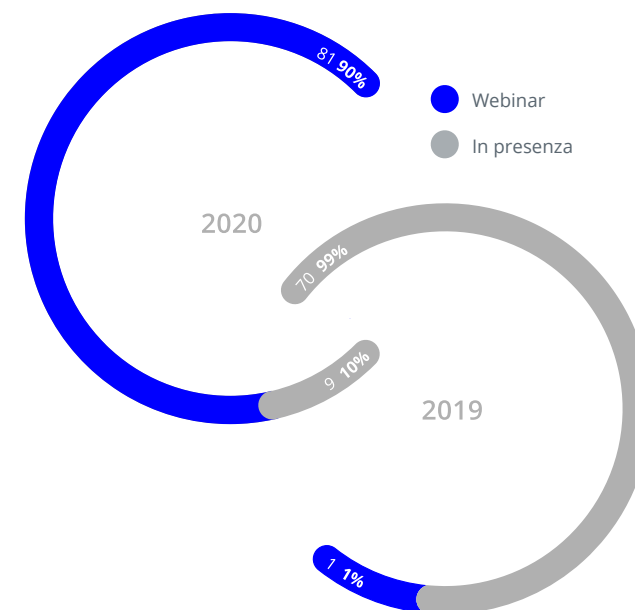
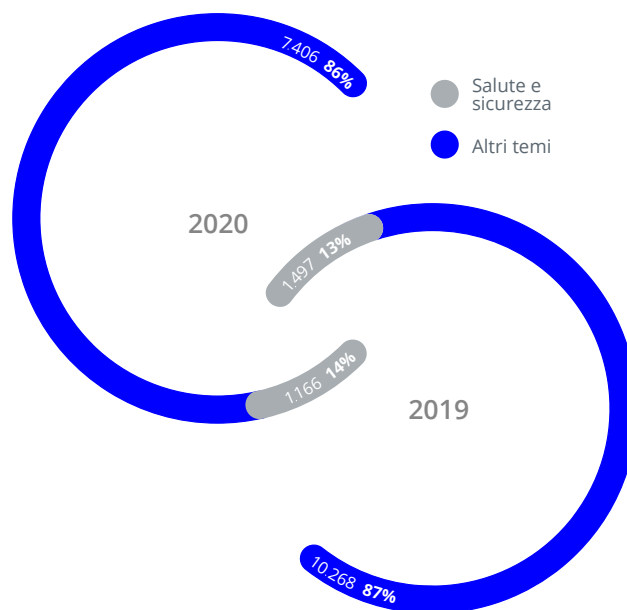
Nel dettaglio, la formazione sui temi di salute e sicurezza sia nel 2019 che 2020 rappresenta rispettivamente l'87% e 86% dei corsi erogati. Gli altri temi sopra descritti rappresentano nel 2019 il 13% e nel 2020 il 14%.

Nel 2020 la formazione webinar è stata una svolta importante per MAW, in quanto ha permesso, oltre che portare avanti l'iter di formazione dei dipendenti, di sviluppare nuovi corsi legati alla sfera personale del dipendente.

La conversione dei corsi in modalità webinar si concentra quindi nel 2020 con l'erogazione del 90% di corsi in modalità online, mentre nel 2019 veniva svolto il 99% dei corsi in presenza.

Nel 2020 la formazione webinar è stata una svolta importante per MAW, in quanto ha permesso, oltre che portare avanti l'iter di formazione dei dipendenti, di sviluppare nuovi corsi legati alla sfera personale del dipendente.

La conversione dei corsi in modalità webinar si concentra quindi nel 2020 con l'erogazione del 90% di corsi in modalità online, mentre nel 2019 veniva svolto il 99% dei corsi in presenza.



SDG 8 GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 102-7 / 201-1

LA DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO

MAW, nonostante la crisi pandemica, che ha avuto un forte impatto nel mondo del lavoro, è riuscito a mantenere una stabilità del punto di vista economico finanziario, chiudendo l'anno 2020 con un fatturato in linea con il 2019.

Anche quest'anno MAW è riuscita a generare un indotto economico positivo creando valore sostenibile tra gli stakeholders.

Come si evince dalla tabella sottostante, il valore economico viene principalmente distribuito per la remunerazione dei fornitori e le retribuzioni del personale, una percentuale è distribuita alla comunità attraverso erogazioni liberali e sponsorizzazioni, mentre la restante parte rappresenta il valore economico trattenuto.

MAW, inoltre, ogni anno, fa investimenti per migliorare la qualità del servizio offerto a tutti gli stakeholders, soprattutto per sviluppare l'infrastruttura tecnologica e implementare le proprie linee di business.

Valore economico direttamente generato e distribuito			
MAW	UdM	2019	2020
<i>Valore economico direttamente generato</i>	€	295.069.501	278.915.531
<i>Valore economico distribuito</i>	€	281.045.842	267.082.159
Remunerazione dei fornitori	€	16.978.995	15.266.926
Remunerazione del personale	€	257.839.956	246.044.177
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	€	5.072.065	4.158.523
Remunerazione dei finanziatori	€	1.031.351	1.048.864
Valore distribuito alla comunità	€	323.475	563.669
<i>Valore economico trattenuto</i>	€	13.853.232	10.847.374
Dimensioni dell'organizzazione			
MAW	UdM	2019	2020
<i>Fatturato</i>	€	295.069.501	278.915.531
Fatturato servizio Somministrazione Lavoro	€	282.764.105	268.666.706
Utile	€	7.781.420	4.659.752

SDG 9 GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

L'INNOVAZIONE AL SERVIZIO DEL BUSINESS

MAW, è consapevole che la tecnologia, digitalizzazione e innovazione siano fondamentali per offrire un servizio di eccellenza. Negli ultimi anni ha per questo avviato un processo di sviluppo della struttura di Information Technology, con l'obiettivo di far fronte ai nuovi regolamenti in materia di privacy e di Cyber security, ma allo stesso tempo anche alle esigenze dei dipendenti interni, dei clienti, dei lavoratori somministrati e dei nostri candidati, garantendo un ecosistema digitale pratico e sicuro.

Men At Code Srl, azienda del Gruppo MAW, si dedica principalmente allo sviluppo e all'erogazione di servizi di innovazione.

L'approccio innovativo si è rafforzato negli ultimi due anni, con investimenti stimati di circa 1,2 mln di euro in 2 anni, suddiviso al 30% in iniziative legate all'innovazione, 45% in interventi di digitalizzazione e sviluppo di nuove tecnologie, 25% in iniziative per la sicurezza dei sistemi.

Di seguito vengono presentati i principali progetti in essere, suddivisi nelle tre maggiori aree in cui MAW incentra i propri investimenti:

Innovazione

- **Wiki:** rappresenta il know-how aziendale, viene gestita centralmente per diffondere procedure e processi di core business per tutta la struttura. Attraverso l'uso del modulo Wiki è possibile gestire in un unico spazio tutta la conoscenza aziendale, rendendola disponibile velocemente, aggiornata in tempo reale a tutti i dipendenti interni.
- **Purpletree:** è una piattaforma digitale che consente di migliorare i propri processi interni, sia in termini di comunicazione che di procedure operative; aumentando il livello di collaborazione tra i dipendenti e il loro coinvolgimento nell'organizzazione stessa. È un sistema che consente di condividere documenti, richieste di assistenza, ha uno spazio dedicato ad un blog aziendale, condivisione di reportistica personalizzata per i nostri clienti, gestione delle candidature e processo di selezione, gestione dei dipendenti per quanto riguarda la rilevazione delle presenze, le buste paga, i corsi di formazione personali, gestione dei reclami e recensioni.
- **Dreamtree:** è un modulo che coinvolge tutte le persone in azienda per generare nuove idee dando loro la possibilità di contribuire alla crescita dell'azienda. DreamTree raccoglie le idee e gli input ricevuti dai dipendenti, fornendo gli strumenti idonei a coltivarli e svilupparli per trasformarli in progetti che, se si realizzeranno, potranno permettere all'azienda di crescere. Nel 2019 sono state caricate 46 idee e di queste ne sono state implementate il 15% (7 progetti). Nel 2020 a causa dell'emergenza sanitaria non ne sono stati sviluppati altri.
- **Software per gestione flotta aziendale:** è un nuovo sistema utilizzato da Gotaway, azienda del Gruppo MAW che si occupa di servizi di logistica. Questo software gestisce la flotta aziendale ed è in grado di ottimizzare le prestazioni dell'intero processo di delivery.
- **Strumento di diagnostica per flotta aziendale:** nuovo sistema utilizzato da Gotaway per l'analisi dell'utilizzo del mezzo, quali consumi, guasti e usura ordinaria.

Digitalizzazione e sviluppo di nuove tecnologie

- **Software per il reporting:** è stato acquistato un nuovo strumento di business intelligence per fare analisi aziendali.
- **Sistema di archiviazione digitale:** sistema in grado di archiviare automaticamente i documenti cartacei in apposite cartelle del gestionale aziendale, tramite un sistema di assegnazione di un QR code per ogni singolo documento.
- **Video conferenza lavoratori:** sistema di video call per effettuare i colloqui a distanza permettendo, oltre che poter gestire il colloquio da remoto, di poter aggiornare il cv in tempo reale, la cui implementazione era stata immaginata ancora prima dell'inizio della pandemia. In seguito all'emergenza Covid-19, tale sistema ha permesso una continuità del business e delle attività di filiale, potendo usufruire di tutte le sue potenzialità.
- **Formazione webinar:** tutta la formazione è stata convertita in modalità webinar. Grazie al potenziamento della struttura IT è stato possibile

continuare la normale attività di formazione anche durante nel periodo di lockdown.

- **Solleciti pagamento:** per i processi di gestione del credito, è stato implementato un sistema di invio dei solleciti automatici, con scadenze definite, per il recupero dei crediti aperti nei confronti dei clienti insolventi. Questo sistema permette di gestire in maniera scadenzata e con più efficienza il processo di recupero crediti.
- **Valutazione affidabilità del cliente:** a seguito di un processo durato 2 anni di integrazione con la banca dati di un fornitore aziendale, è stato possibile automatizzare il sistema di verifica dell'affidabilità creditizia di un nuovo cliente. È stata quindi implementata una nuova procedura per i commerciali presenti sul territorio, i quali hanno la possibilità di avere informazioni relative alla solvibilità di un cliente prima di iniziare il rapporto commerciale.
- **PC chiosco:** sono stati installati presso tutte le filiali sul territorio dei PC a disposizione dei candidati e lavoratori per permettere l'iscrizione

al sito MAW, candidarsi agli annunci di lavoro e svolgere la formazione e-learning.

- **Firma Elettronica Avanzata (FEA):** implementata già nel 2016 e sviluppata nell'ultimo triennio, questa tecnologia digitale ha il fine di migliorare l'efficienza nella sottoscrizione di tutti i documenti che richiedono una o più firme autografe, evitando così la stampa dei documenti da firmare. Tale tecnologia è focale per l'obiettivo che MAW ha da sempre nel voler adottare sistemi e processi che consentano di tenere conto delle problematiche ambientali, per poter migliorare le prestazioni e minimizzare quindi l'impatto ambientale. La regolamentazione della firma elettronica avanzata è contenuta nel D.Lgs. n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale) e nel Titolo V del DPCM del 22 Febbraio 2013, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 21 Maggio 2013.
- **Rilevazione presenze digitali:** servizio di rilevazione delle presenze digitali, con 4 differenti modalità di acquisizione dei dati. Questo sistema permette di rendere più efficiente l'intero processo di rilevazione delle ore lavorate,

creazione delle buste paga e conseguente fatturazione. Nel 2019 il 33% delle presenze è stato gestito digitalmente. Valore in aumento che nel 2020 è arrivato al 40%.

- **Smartworking:** implementato il lavoro da remoto nel periodo di lockdown per l'emergenza COVID 19. In questa occasione è stata potenziata l'infrastruttura IT per la gestione di videocchiamate e chat al fine di agevolare il lavoro da remoto.

Sicurezza dei sistemi

Riguardo alla protezione dei dati personali, nel 2019 MAW ha avviato tutte le attività necessarie per ottemperare alle norme del GDPR. Nello specifico:

- Sono stati rafforzati i sistemi di sicurezza sugli applicativi IT;
- Sono stati implementati nuovi protocolli di conservazione dei dati personali;
- Vengono svolte periodiche verifiche di sicurezza con attività come "vulnerability assessment" e "penetration test";
- Sono stati aggiornati i sistemi e i componenti infrastrutturali obsoleti.

Nell'ottica del continuo miglioramento nel processo di innovazione e sviluppo di nuovi sistemi per il business aziendale, MAW pianifica annualmente gli investimenti per i sistemi informativi, per l'aggiornamento dell'infrastruttura applicativa.

Nel breve periodo è prevista l'implementazione di un sistema di "screening tramite motore semantico e intelligenza artificiale" con la finalità di efficientare il processo di reclutamento e selezione delle figure professionali.

Innovazione e trasformazione digitale			
MAW	UdM	2019	2020
Spesa totale dedicata ad attività di ricerca e sviluppo	€	550.000	650.000

SDG 5 - SDG 10 GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 102-12 / 102-13 / 413-1

IL LEGAME CON IL TERRITORIO

MAW ha sempre fatto della vicinanza al territorio uno dei suoi punti di forza. La sua capacità di favorire l'incontro fra il mondo delle aziende e quello dei lavoratori deriva dalla sua diffusione capillare a livello locale e dalla sua focalizzazione sui bisogni specifici di ciascun distretto industriale.

Pur essendo cresciuta nel tempo fino a diventare una delle prime Agenzie per il Lavoro in Italia, per MAW rimane fondamentale il contatto stretto con il territorio e con le sue realtà locali, non solo quelle industriali, grazie al quale può concretizzare la propria ragione d'essere: costruire ponti fra imprese e persone, creare opportunità di sviluppo e occupazione e contribuire al futuro del Paese.

Oggi poi, che l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha rivoluzionato il mondo del lavoro, bloccando da una parte interi comparti industriali e imponendo in altri casi evoluzioni rapidissime, MAW ha sentito il dovere di rafforzare ancor di più il legame con il territorio, per garantire tutela della salute e continuità di business a lavoratori e aziende.

I rapporti di MAW con le comunità hanno due

obiettivi: mettere al centro la persona, favorendone la crescita, e supportare le imprese nell'interpretare e gestire l'evoluzione del mercato del lavoro.

Le sponsorizzazioni sportive:

MAW ogni anno destina una parte del proprio fatturato alla sponsorizzazione di numerose società e associazioni sportive presenti nei territori presidiati dalle filiali. Accanto al naturale interesse nell'amplificare la propria visibilità e nel costruire nuovi rapporti di business, MAW sceglie di investire nello sport, perché si riconosce nei valori che esso porta con sé, in ogni sua forma.

Lo sport, come il lavoro, rappresenta un percorso di crescita che aiuta la persona a sviluppare una serie di competenze trasversali fondamentali, utili tanto in ambito sportivo, quanto in ambito professionale: passione, determinazione, disciplina, flessibilità e capacità di lavorare insieme. In questo senso, lo sport contribuisce a costruire quelle che MAW definisce "persone fantastiche", capaci di raggiungere risultati straordinari, dentro e fuori dal campo.

Negli ultimi 2 anni MAW ha attivato 20 sponsorizzazioni sia con società di carattere locale che con realtà di primo piano nel panorama sportivo italiano, come l'Udinese Calcio, il Brescia Calcio, l'Olimpia Milano Basket, la Victoria Libertas Pallacanestro di Pesaro o la Mille Miglia. Le opportunità di sponsorizzazione vengono individuate dai management partner, in alcuni casi anche su segnalazione da parte delle aziende clienti.

Nello specifico nel 2019 sono stati attivati 19 contratti di sponsorizzazione per la cifra totale di 238.075,15 €, mentre nel 2020 sono stati attivati 17 contratti per un totale di altri 204.669,35€.

Di seguito sono presentati i contratti di sponsorizzazione stipulati da MAW nel corso degli ultimi due anni:

2019
A.S.D.T.T. ACSI PISA
ABBONAMENTI INTER
ABBONAMENTI OLIMPIA MILANO
ACTIVE SPORT HANDBIKE
ASD LIPIAVE
ASD TT ACSI PISA
CASTELFRANCO SERVICE SRL GT4
INFRONT - BRESCIA CALCIO
INFRONT - PORDENONE CALCIO
INFRONT - SPONSOR BRESCIA CALCIO
INFRONT - SPONSOR UDINESE CALCIO
INFRONT - UDINESE CALCIO
SPONSOR I CENTURIONI RUGBY
TAM AUTO - RALLY MILLE MIGLIA
TORNEO ATP TENNIS MANERBIO
U.S VICTORIA LIBERTAS SSRL
UDINESE CALCIO
VANOLI BASKET STAGIONE
YOU ENERGY VOLLEY

2020
ABBONAMENTI INTER STAGIONE
ABBONAMENTI OLIMPIA MILANO
ABBONAMENTI UDINESE CALCIO
ACTIVE SPORT HANDBIKE
ASD LIPIAVE
ASD TT ACSI PISA
CASTELFRANCO SERVICE SRL - GT4
INFRONT - BRESCIA CALCIO
INFRONT - PORDENONE CALCIO
INFRONT - UDINESE CALCIO
PORDENONE CALCIO
SPONSOR I CENTURIONI RUGBY
TEAM BIKE ROCKS ASD
UDINESE CALCIO
U.S VICTORIA LIBERTAS SSRL
VIRTUS BASKET LUMEZZANE
YOU ENERGY VOLLEY

Udinese Calcio

Quello instaurato con l'Udinese Calcio è un rapporto tutt'ora attivo, che prosegue da anni, e che nel 2017 ha visto la realizzazione di un evento aziendale nella prestigiosa location del Dacia Arena Stadium, durante il quale MAW ha parlato ad oltre 100 aziende del territorio sui temi di Industria 4.0. e cura delle risorse umane.

U.S. Victoria Libertas Pallacanestro

Dal 2014 MAW sostiene l'U.S. Victoria Libertas Pallacanestro, la storica squadra pesarese, appartenente alla Legabasket Serie A. Grazie a tale sponsorizzazione, MAW è entrata a far parte della comunità di imprenditori sponsor – per lo più provenienti della provincia di Pesaro, che dando il proprio contributo alla squadra, sostengono fortemente anche la comunità locale. La scelta di MAW di sostenere la Victoria Libertas è nata proprio dalla condivisione dello stesso obiettivo: rafforzare la comunità locale, attraverso lo sport e il lavoro.

Centurioni Rugby

Nel 2019 MAW ha scelto di legarsi alla squadra

attualmente in Serie A dei Centurioni, punto di riferimento rugbistico in provincia di Brescia, dove MAW ha una forte presenza territoriale e dove è riuscita a sviluppare un legame profondo sia con le aziende che con i lavoratori.

L'accordo firmato con i Centurioni è di natura quinquennale per un valore pari a 100.000€, che ha visto MAW diventare Stadium Sponsor della squadra. La qualifica ha garantito alla società l'intitolazione della nuova struttura sportiva ad uso esclusivo de I Centurioni, il MAW Stadium - in via di costruzione presso il centro Dei Pini a Villa Carcina (BS) - che ospita tutte le partite interne delle varie formazioni della società rossoblù.



(Rendering della facciata del nuovo MAW Stadium, in via di costruzione)

MAW ha preso parte all'inaugurazione del nuovo campo, tenutasi il 12 Ottobre 2019. A presenziare alla cerimonia - c'era Mara Prandi, COO di MAW, che ha portato i ringraziamenti dell'Agenzia alla società rugbistica e al Comune di Villa Carcina per aver autorizzato la nuova intitolazione del campo.

L'elemento che lega MAW ai Centurioni, e che rappresenta la base del business di entrambe le società, è il lavoro. Uno degli obiettivi della società rossoblù è proprio quello di educare attraverso il rugby i propri giocatori e di favorirne l'inserimento

nel tessuto economico e sociale del territorio valtriumplino, tanto che a partire dal 2016 mette a disposizione degli atleti seniores interessati un posto di lavoro.



Active Sport a.s.d

MAW è main sponsor della squadra 'Handbike Team La Leonessa' dell'Associazione bresciana Active Sport a.s.d, diventata un punto di riferimento a livello nazionale per la promozione dello sport paralimpico e l'inclusione sociale a favore delle persone diversamente abili.

Il sostegno di MAW all'Handbike Team di Active nasce dalla condivisione dello stesso obiettivo di fondo: favorire l'inclusione sociale di soggetti fragili, attraverso la pratica sportiva (tennis in carrozzina, handbike, nuoto, badminton e vela), così come attraverso il lavoro.

Active Sport si impegna inoltre attraverso i diversi progetti nelle scuole e i progetti con la Doms Salutis (sportello alla pari e progetto sport.therapy) a coinvolgere sempre più persone con traumi fisici invalidanti a tornare ad una vita attiva e a un reinserimento sociale completo.

La partnership con Strategy Innovation

Oltre a sponsorizzare numerose realtà sportive del territorio, MAW contribuisce anche a finanziare alcuni dei progetti e delle iniziative

realizzate dallo Strategy Innovation – spin-off dell'Università Ca' Foscari di Venezia - in merito al tema dell'innovazione strategica. L'obiettivo è quello di aiutare le imprese clienti a comprendere l'evoluzione del mercato del lavoro e ad adeguare il proprio modello di business alle nuove sfide, per supportarle nella loro crescita. A partire dal 2018, MAW ha investito 85.000€ in questa partnership.

Oltre ad avere contribuito alla realizzazione dello Strategy Innovation Hub, situato all'interno del Dipartimento di Management di Università Ca' Foscari Venezia e sede anche dello spin-off Strategy Innovation, inaugurato a fine 2019, MAW è stata partner delle ultime due edizioni dello Strategy Innovation Forum (SIF) – l'unico think tank italiano sul tema dell'innovazione strategica - organizzato da Università Ca' Foscari Venezia, Fondazione Università Ca' Foscari Venezia, Regione Veneto e Area Science Park, insieme all'Intergruppo Parlamentare Intelligenza Artificiale – che vede la partecipazione di manager, imprenditori e policy makers, per sviluppare conoscenze funzionali alla trasformazione del sistema imprenditoriale italiano.



In entrambe le edizioni MAW ha preso parte anche ad alcuni dei seminari del Forum, tramite gli interventi dell'A.D. Francesco Turrini e della Project Manager di Girls Code It Better – Costanza Turrini, che rispettivamente hanno affrontato il tema della gestione del capitale umano per affrontare il cambiamento e quella della tecnologia, alla base di una maggiore inclusione di genere nel mondo del lavoro.

Nel 2020 MAW ha sponsorizzato anche i webinar “Business Models Beyond Covid-19” della Ca’ Foscari Challenge School e dello Strategy Innovation Hub, una serie di incontri online, tenutisi fra maggio e giugno, aventi l’obiettivo di aiutare le aziende a comprendere il nuovo contesto competitivo generatosi a seguito dell’emergenza Covid-19 e a ridefinire la propria proposta di valore. Accanto alla realizzazione dei webinar, MAW ha sponsorizzato anche la redazione del relativo report “Business Models Beyond Covid-19”, comprendente un’analisi dei possibili impatti dell’epidemia sui modelli di business delle imprese, per aiutarle ad attuare un’innovazione strategica.

A fine anno MAW, infine, ha attivato sempre tramite

Strategy Innovation, un progetto di ricerca dal titolo “Art. 9 Costituzione: il turismo come valore primario”, per offrire il proprio contributo alla ripresa di uno dei settori maggiormente colpiti dalle conseguenze dell’epidemia in corso. La ricerca, i cui risultati verranno presentati nel corso del 2021, analizzerà le possibili trasformazioni che le “tecnologie 4.0.” e la digitalizzazione in generale porteranno nel settore turistico, e proporrà una serie di soluzioni di valore economico, sociale e ambientale che i principali attori dell’ecosistema potranno mettere in atto per realizzare un turismo di valore.

Donazioni e atti di liberalità

MAW supporta la comunità locale anche attraverso una serie di donazioni. Prima fra tutte quella di 100.000€ che ogni anno destina a Officina Futuro Fondazione MAW, a supporto delle iniziative di inclusione sociale in ambito professionale di cui si occupa.

Da diversi anni, poi, MAW sostiene la “Corsa dei Nasi Rossi”, l’iniziativa organizzata dall’Associazione di volontariato Duturkaos di Brescia, che prevede

l’organizzazione di una corsa non competitiva lungo le vie della città, il cui ricavato viene devoluto al reparto di Pronto Soccorso Pediatrico dell’ASST Spedali Civili di Brescia, per sostenere l’acquisto di macchinari indispensabili alla cura dei piccoli pazienti.

MAW ha contribuito anche all’edizione 2020 della Corsa, successivamente cancellata a causa della pandemia. Le donazioni raccolte sono state così devolute dall’Associazione Duturkaos alla raccolta fondi AiutiAMOBrescia, istituita dal Giornale di Brescia e dalla Fondazione Comunità Bresciana, per supportare gli ospedali bresciani nell’acquisto di respiratori B.pap.

Accanto a quest’ultima, MAW ha poi attivato in maniera diretta una serie di altre elargizioni destinate a diverse strutture sanitarie, per supportarle nella lotta al Coronavirus: dapprima contribuendo con ulteriori 16.000€ ad AiutiAMOBrescia per l’acquisto di altri 2 respiratori; poi con una donazione di 200.000€ a 3 ospedali lombardi: la Fondazione Spedali Civili di Brescia, l’ASST Fatebenefratelli Sacco di Milano e l’ASST Papa

Giovanni XXIII di Bergamo. Infine, con un'ultima donazione di 25.000€ alla Fondazione Umberto Veronesi, a sostegno della ricerca sul Coronavirus.

Associazioni di categoria

MAW si relaziona alle associazioni di categoria del territorio (Confapi, Confartigianato, Ascom, Confindustria, etc..) per realizzare progetti di formazione e sviluppo rivolti sia a lavoratori che aziende, con riferimento in questo secondo caso al tema della gestione del capitale umano.

Fra i progetti realizzati in partnership con le Associazioni di Categoria ci sono:

- progetti di alternanza scuola-lavoro rivolti ai ragazzi delle scuole secondarie di II grado, come quello realizzato con Unindustria Pordenone e le principali scuole superiori della Provincia;
- progetti formativi realizzati con e per le aziende del territorio.

Di seguito sono presentate le principali associazioni con cui MAW ha avviato dei progetti nel corso degli ultimi due anni:

Associazioni 2019	Associazioni 2020
APINDUSTRIA MANTOVA	APINDUSTRIA MANTOVA
APINDUSTRIA VENEZIA	APINDUSTRIA VENEZIA
ASSOLAVORO	ASSOLAVORO
ASSOLOMBARDA	ASSOLOMBARDA
BNI FRANCIACORTA	CONFINDUSTRIA BERGAMO
CONFINDUSTRIA BERGAMO	CONFINDUSTRIA LUCCA
CONFINDUSTRIA LUCCA	CONFINDUSTRIA PIACENZA
CONFINDUSTRIA PIACENZA	CONFINDUSTRIA VENETO ORIENTALE
CONFINDUSTRIA VENETO ORIENTALE	CONSORZIO TOSCANA MANIFATTURE
CONSORZIO TOSCANA MANIFATTURE	UNINDUSTRIA BOLOGNA - CONFINDUSTRIA EMILIA
UNINDUSTRIA BOLOGNA - CONFINDUSTRIA EMILIA	UNIONE INDUSTRIALI PORDENONE
UNINDUSTRIA TREVISO	UNIONE INDUSTRIALI TORINO
UNIONE INDUSTRIALI PORDENONE	
UNISMART PADOVA	

SDG 5 - SDG 8

FOCUS: OFFICINA FUTURO FONDAZIONE MAW

Officina Futuro Fondazione MAW nasce nel 2019 dalla consapevolezza che la distanza crescente fra le competenze richieste dalle aziende e quelle in possesso dei candidati rischia di generare esclusione ed emarginazione, soprattutto nelle fasce più deboli della popolazione, che faticano ad entrare e rimanere nel mondo del lavoro.

Officina Futuro si occupa di generare inclusione, attraverso progetti di orientamento e ri-orientamento a sostegno delle pari opportunità.

La prima iniziativa a cui la nostra Fondazione si è dedicata è Girls Code It Better, il progetto targato MAW, dedicato alle ragazze delle scuole secondarie di I e II grado, impegnato nel ridurre le disparità di genere in ambito scientifico a scuola e nel lavoro. Fra gli obiettivi che GCIB si pone c'è quello di scardinare lo stereotipo che vedrebbe le ragazze poco portate per le discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Math), e di incoraggiarle a prendere in considerazione percorsi formativi di sicuro interesse per il mercato del lavoro.

Girls Code It Better prevede l'organizzazione di Club costituiti da gruppi eterogenei di 20 ragazze, selezionate in maniera casuale tra tutte le candidate. Ogni club, che si incontra un pomeriggio alla settimana a scuola, da novembre ad aprile, viene guidato da un Coach Docente e da un tecnico, detto Coach Maker, e realizza un progetto in uno dei seguenti ambiti:

- Elettronica e automazione;
- Fabbricazione digitale, modellazione e stampa 3d;
- Web design e web development;
- Sviluppo app e gaming;
- Realtà aumentata e virtuale.

Al termine del percorso, verso fine aprile, viene realizzata una giornata finale, nella quale le ragazze presentano i progetti realizzati. L'evento apre le candidature alle scuole per il nuovo anno scolastico.

Da settembre ad ottobre, invece, vengono aperte le candidature per le "Girls".

Dall'inizio del progetto, 7 anni fa, GCIB ha coinvolto 4.500 ragazze in 116 scuole di 13 regioni d'Italia. Nel 2019 è stato svolto uno studio in collaborazione



con Michela Carlana (Harvard University e LEAP Università Bocconi) e Margherita Fort (Università di Bologna), per comprendere se sollecitare queste competenze chiave per il mondo del lavoro delle studentesse riesce a far avvicinare più ragazze a percorsi di formazione in ambito scientifico, riducendo le barriere che ne limitano l'accesso.

Lo studio ha valutato l'impatto del programma sulle scelte, gli orientamenti e la percezione di barriere verso specifici percorsi formativi e di carriera delle ragazze direttamente coinvolte, ma anche sulla diffusione degli stereotipi di genere tra i loro compagni e compagne. I dati sono stati raccolti su un campione di circa 4.500 studenti in 16 delle 37 scuole secondarie di I grado partecipanti al progetto nell'a.s.2018-19. Dallo studio è emerso che il 54% delle ragazze intervistate sostiene

che il proprio genere rappresenti una barriera a perseguire il desiderato percorso di formazione, con un picco che raggiunge il 66% per le ragazze che avevano fatto domanda a GCIB e quindi con un interesse più elevato alle materie STEM; tra i ragazzi, la frazione di chi ha questa opinione è risultata essere inferiore, attestandosi sul 41%. I risultati preliminari della ricerca hanno suggerito

che la percezione di queste barriere può essere ridotta di 15 punti percentuali circa: un ammontare che grossomodo corrisponde alle disparità osservate tra studenti e studentesse.

Partecipare al programma GCIB incrementa questa frazione di 12 punti percentuali per matematica (un incremento del 17% rispetto al gruppo di controllo) e 7 per educazione tecnica (un incremento dell'10% rispetto al gruppo di controllo).

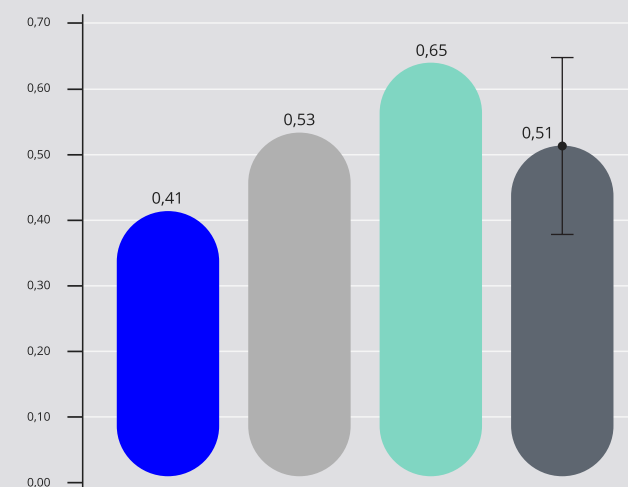
Stando alla ricerca effettuata, partecipare a GCIB aumenta la probabilità di voler diventare una programmatrice di circa 10 punti percentuali.

L'effetto registrato su aspirazioni e percezione delle barriere legate agli stereotipi di genere indica che il progetto GCIB potrà avere un impatto sostanziale nell'influenzare scelte di istruzione ed occupazione delle ragazze che vi partecipano.

Barriere di Genere nella Scelta del Percorso Scolastico

I dati riportano le risposte degli studenti alla domanda: "Pensi che l'idea che un percorso scolastico

non sia adatto al tuo genere possa ostacolare il raggiungimento dei tuoi obiettivi scolastici?" Se gli studenti hanno riportato "Abbastanza" "Molto" o "Moltissimo", la risposta è codificata con valore 1. Se hanno riportato "Per nulla" o "Poco", la risposta è codificata come 0.



Interesse per Matematica e Tecnologia

I dati riportano le risposte degli studenti alla domanda: "Quanto ti piacciono queste materie?" Se gli studenti hanno riportato un interesse "Abbastanza" "Molto" o "Moltissimo" per la materia, la risposta è codificata con valore 1. Se l'interesse riportato è "Per

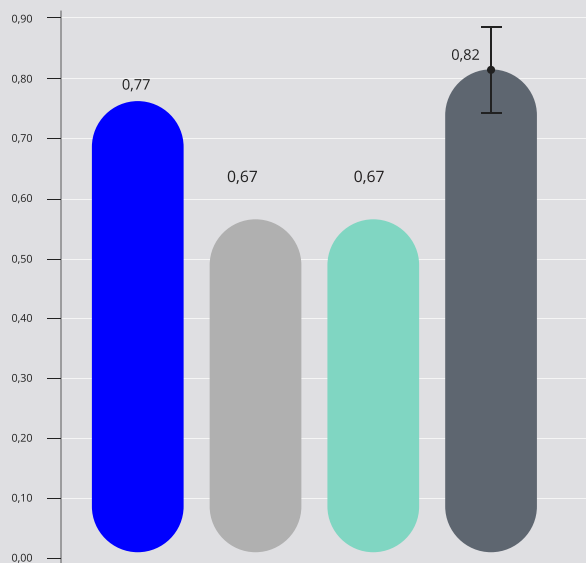
nulla" o "Poco", la risposta è codificata come 0.

Interesse per la professione di programmatore

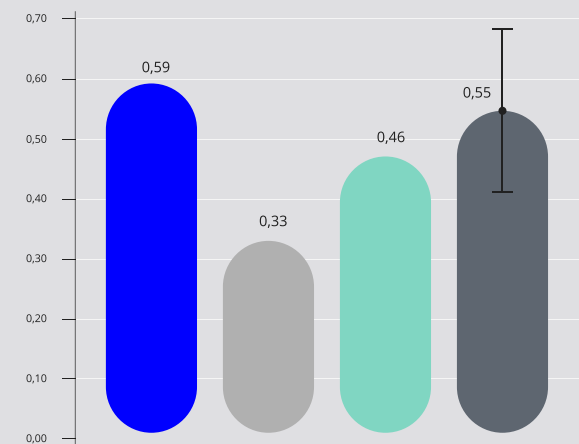
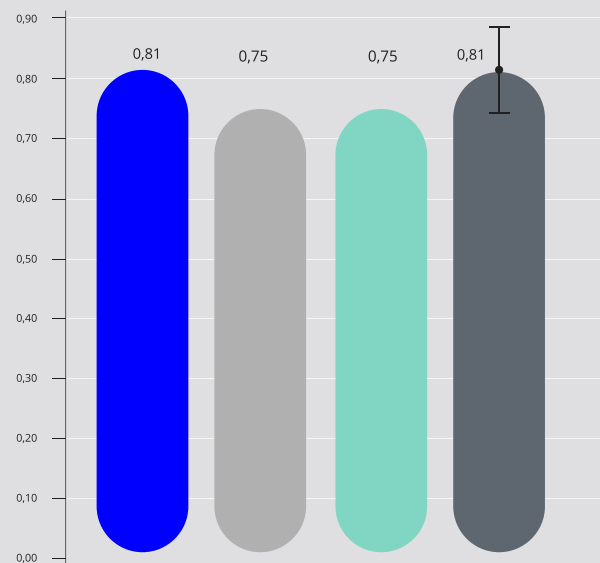
I dati riportano le risposte degli studenti alla domanda: Ti piacerebbe fare il programmatore/la programmatrice informatica quando sarai adulto?

Se gli studenti hanno riportato "Abbastanza" "Molto" o "Moltissimo", la risposta è codificata con valore 1. Se hanno riportato "Per nulla" o "Poco", la risposta è codificata come 0.

Matematica



Tecnologia



5.0

Avere cura delle nostre *persone*

- 72 La tutela della salute e della sicurezza
- 74 Focus: Emergenza COVID-19
- 75 Diversità e inclusione: elementi connaturati al business
- 79 L'attenzione al benessere e al coinvolgimento dei lavoratori
- 80 EBITEMP 2020
Prestazioni Welfare per i lavoratori in somministrazione

I rapporti tra le persone e le aziende appartenenti al Gruppo MAW si basano sui valori di trasparenza, equità, lealtà e fiducia. Pertanto, il Gruppo MAW si impegna da sempre ad offrire condizioni di lavoro rispettose della dignità personale, dei diritti umani, delle pari opportunità e di un ambiente di lavoro professionalizzante, promuovere la diffusione dei propri valori etici, condurre il processo di selezione del personale, sia per l'organico interno che per i suoi clienti, nel pieno rispetto della diversità, delle pari opportunità, dell'eterogeneità e della non discriminazione, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta, fornire un ambiente di lavoro sicuro e stimolante, assicurare il benessere dei lavoratori e preservare l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

SDG 3 GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 403-1 al 403-7 / 403-9

LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

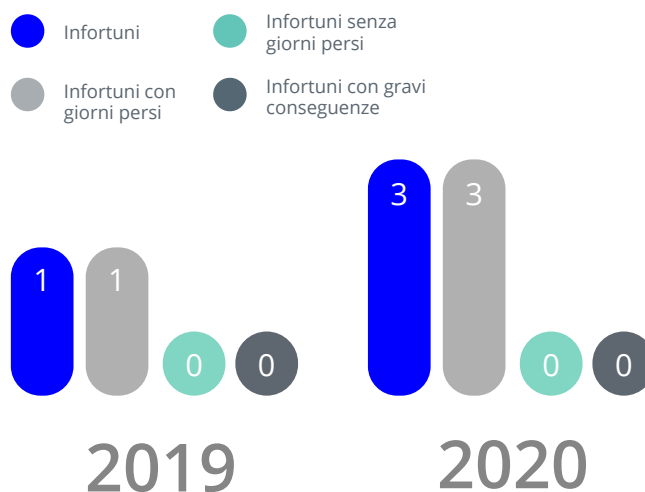
MAW si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti relative al D. Lgs. 81/08, analizzando e valutando un costante miglioramento delle condizioni di sicurezza.

È stato quindi redatto il documento di Valutazione dei Rischi, nel quale sono stati identificati i principali rischi relativi all'utilizzo dei videoterminali, allo stress da lavoro-correlato e tutto quanto concerne i rischi legati al lavoro impiegatizio. Inoltre, come previsto dal D. Lgs. 81/08, è stato nominato il Responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RSPP) e stati nominati i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) che partecipano periodicamente a riunioni sulla sicurezza.

Il numero di infortuni dei dipendenti diretti di MAW registrati in azienda è dovuto principalmente ad incidenti stradali, difatti nel corso 2019 è stato registrato un solo infortunio in itinere, mentre nel 2020 sono stati registrati 3 infortuni, di cui 2 in itinere. Nessuno degli infortuni registrati nel corso dei due anni oggetto di rendicontazione ha avuto gravi conseguenze e il tasso di infortunio LTIF calcolato come rapporto tra il numero di infortuni totale per 1.000.000 diviso le ore lavorate nel

periodo (563.165 ore nel 2020 e 600.584 ore nel 2019), per il 2020 è pari a 5,33 e al 2019 pari al 1,67. MAW, per ridurre i rischi in tema di sicurezza, collabora costantemente con l'RSPP al fine di verificare i piani annuali di formazione sulla sicurezza e mappare nuovi eventuali rischi, verifica inoltre il piano visite mediche annuale secondo il protocollo sanitario, e su base mensile, verifica gli infortuni avvenuti tramite apposita reportistica condivisa anche con l'OdV.

Infortuni sul lavoro (dipendenti diretti)



Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione esiste una prassi consolidata prevista dal CCNL delle Agenzie per il lavoro: il D.lgs 81/2015 all'art.35 comma 4 prevede che l'APL, in qualità di datore di lavoro, informi i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li formi ed addestri all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti.

Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono quindi in capo al datore di lavoro ma possono essere da quest'ultimo delegate in base all'art.16 D.lgs 81/2015.

Il contratto di somministrazione può prevedere, art. 35 comma 4 D.lgs 81/2015, che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore e pertanto sarà quest'ultimo ad osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti. Pertanto, MAW delega gli adempimenti in materia di "salute e sicurezza" all'impresa utilizzatrice attraverso il contratto di somministrazione e

l'allegato 1 modello B.

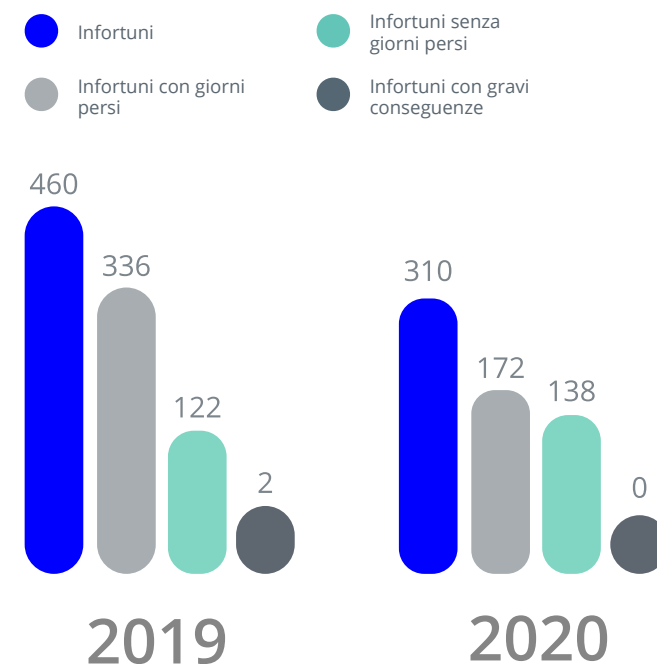
Il presente modulo, previsto dal CCNL APL, è parte integrante del contratto di somministrazione e del contratto di lavoro ed esplicita tutti i rischi legati alla specifica mansione che andrà a svolgere il lavoratore. Questo modulo viene fatto firmare anche al lavoratore alla firma di ogni singolo contratto, permettendo quindi una revisione costante delle informazioni contenute all'interno del modulo.

MAW, per agevolare l'informazione, la formazione e l'addestramento sui rischi relativi alla sicurezza e alla salute in generale, prevede per il cliente un servizio gratuito di erogazione del corso sicurezza base di 4 ore, erogato in modalità e-learning. Qualora il cliente lo richieda, la filiale MAW si occuperà, dell'attivazione del corso, ma rimane in capo all'utilizzatore verificare l'effettivo conseguimento dell'attestazione finale, così come previsto dal CCNL delle Agenzie per il Lavoro. L'art. 40 comma 11 del CCNL delle Agenzie per il Lavoro prevede, inoltre, che nel caso in cui il lavoratore rilevi condizioni di lavoro rischiose a causa del mancato rispetto delle normative sulla salute e sicurezza da parte dell'Utilizzatore

o la mancata consegna dei DPI come dichiarato nel modulo sopra esplicitato, abbia diritto di recesso per giusta causa soggettiva con diritto alla retribuzione fino alla data di fine prevista nel contratto.

Con specifico riferimento ai lavoratori somministrati, gli infortuni registrati sono in numero più elevato in quanto l'andamento è legato ai rischi presenti presso le imprese utilizzatrici. Nel 2019 sono stati registrati 460 infortuni, 2 dei quali con conseguenze "gravi" (compreso 1 decesso). Tale andamento nel corso del 2020 è diminuito, a causa anche della situazione pandemica che ha influito sul numero delle giornate lavorate da parte dei lavoratori, consuntivando 310 infortuni in corso d'anno, nessuno dei quali con "gravi" conseguenze. Anche se come da definizione dell'INAIL gli infortuni in itinere vanno esclusi dal conteggio, si è deciso comunque di considerarli avendo un'incidenza sul numero totale pari a circa il 22% nel 2019 e 16% nel 2020.

Infortuni sul lavoro (lavoratori somministrati)



FOCUS: EMERGENZA COVID-19

Durante tutto il periodo di pandemia da Covid-19, la salute e la sicurezza dei dipendenti è stata la priorità per tutte le aziende del Gruppo MAW, il quale è stato in grado di adattarsi rapidamente ai nuovi protocolli per il contenimento da rischio di infezione da Coronavirus.

È stato infatti istituito un comitato di gestione per fronteggiare l'emergenza sanitaria, implementando una serie di attività per la tutela dei dipendenti e di tutte le persone che entrano in contatto con MAW, quali:

1. Implementazione di nuove procedure interne

MAW, oltre a mettere in atto prontamente i decreti emessi e adeguare la propria attività in ottemperanza alle nuove disposizioni, ha definito nuove modalità di lavoro per i processi di core business, quali:

- Attività di reclutamento e selezione con strumenti di comunicazione online;
- Attività per l'avvio e la gestione della missione, con uso esclusivo della firma digitale;
- Nuove modalità di comunicazione online con clienti, fornitori ed esterni.

2. Misure di sicurezza negli uffici e filiali

Per garantire la massima sicurezza presso gli uffici e le filiali sono stati messi a disposizione dei nuovi DPI, quali:

- Mascherine lavabili;
- Gel disinfettante e detergenti;
- Termometri;
- Protezione in Plexiglass per front office;
- Segnaletica per distanziamento;
- Dispenser salviette monouso.

In contemporanea è stato implementato il piano sanitario attraverso delle informative e procedure di sicurezza per il personale relative a distanza di sicurezza, utilizzo dei DPI, pulizia e sanificazione, oltre ad un'indagine della situazione familiare. Infine, il Gruppo MAW ha offerto la possibilità ai propri dipendenti di poter effettuare dei test sierologici, su base volontaria, prima del rientro in ufficio.

3. Formazione dipendenti

Attraverso degli "sportelli di ascolto" sono stati svolti corsi di formazione in modalità webinar specifici, come il corso di primo soccorso

psicologico, ed è stata data la possibilità a tutti i dipendenti di poter effettuare un incontro singolarmente con lo psicologo.

Inoltre, tutta la formazione, sia quella obbligatoria che quella specifica per funzione, non è stata interrotta, ma convertita in formato webinar.

4. Lavoro da remoto

Sin dall'inizio della pandemia è stato implementato il lavoro da remoto. Per tale motivo, come già citato in precedenza, è stata potenziata l'infrastruttura IT per la gestione di videochiamate, chat al fine di agevolare il lavoro da remoto. Inoltre, sono state annullate tutte le riunioni, trasferte e incontri in presenza i quali sono stati convertiti in modalità virtuale.

5. Welfare

È stata attivata una polizza sanitaria legata al contagio da Covid-19 per tutti i dipendenti del Gruppo. Inoltre, è stato convertito il welfare dedicato all'asilo con i Voucher baby-sitting, al fine di garantire alle famiglie la possibilità di rientrare a lavoro.

SDG 5 - SDG 10 GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 405-1 / 406-1

DIVERSITÀ E INCLUSIONE: ELEMENTI CONNATURATI AL BUSINESS

MAW crede nell'importanza di una cultura inclusiva che non dia sostegno ad alcuna forma di discriminazione in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o altro.

MAW e tutte le aziende del Gruppo considerano le diverse esperienze culturali e professionali elementi in grado di valorizzare l'azienda ed essere un fattore di successo per il business.

Tutte le funzioni che si occupano delle Risorse Umane promuovono politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità a partire dal processo di selezione, in cui prevale la valutazione del potenziale, sulla base della corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro competenze, alle aspettative e alle esigenze aziendali sempre nel rispetto delle pari opportunità di tutti i soggetti interessati.

Su questa tematica, infatti, si segnala che non sono state registrati casi di discriminazione negli ultimi 2 anni.

MAW ha predisposto un monitoraggio costante di alcuni indicatori quali, la percentuale di donne in posizioni manageriali, la percentuale di donne assunte, la gestione della maternità, affinché non si presentino situazioni di gender gap.

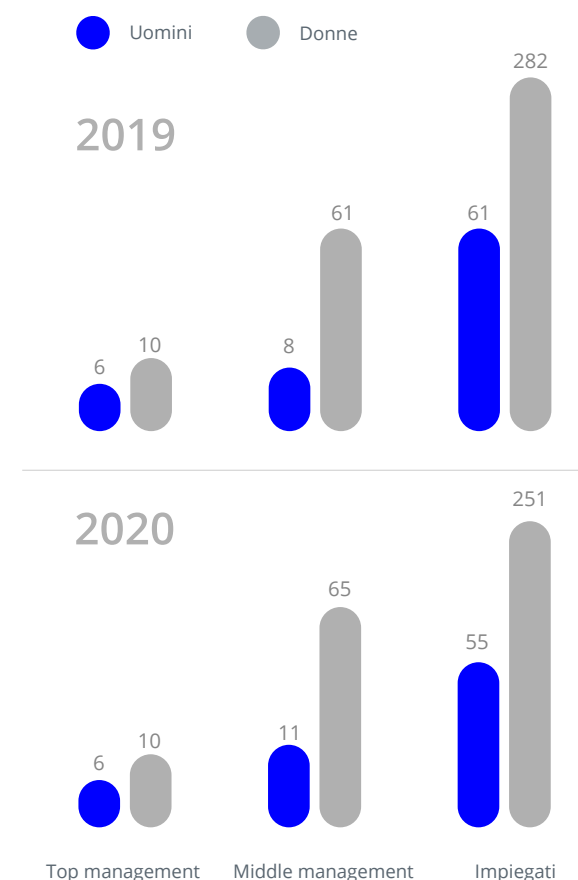
Questo si evince dal fatto che MAW è un'azienda che da sempre è composta in prevalenza dal genere femminile, il quale ad oggi rappresenta circa l'80% dell'intera popolazione del Gruppo MAW. Tutti i dipendenti, sia diretti che somministrati, sono coperti da accordi di contrattazione collettiva e MAW da sempre si impegna a offrire un livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità.

In conformità alla normativa vigente, MAW si preoccupa anche dell'inserimento di persone diversamente abili con una particolare attenzione a fornire strumenti di lavoro e ambiente adeguati alle loro esigenze.

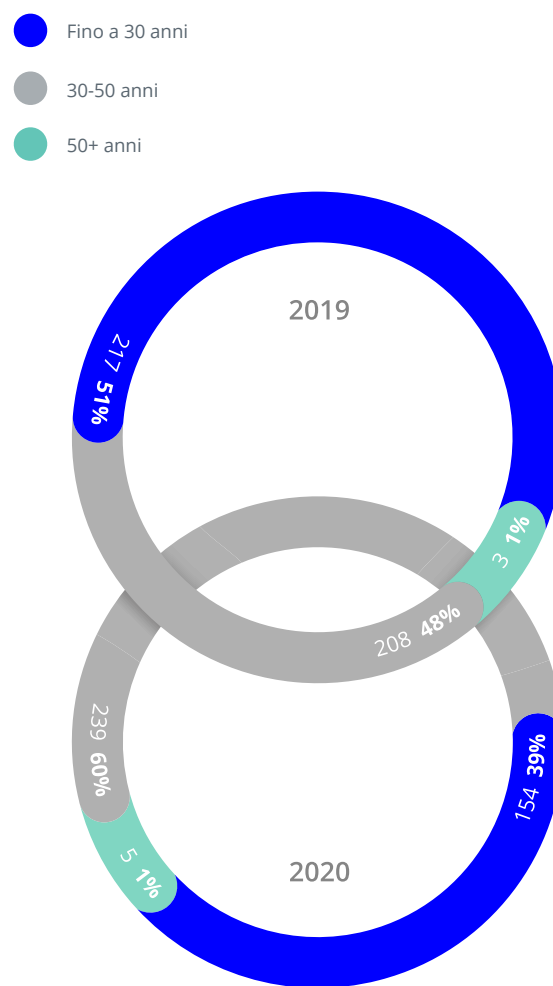
Diversità tra i dipendenti interni

Sia nel 2019 che nel 2020 si conferma che il numero

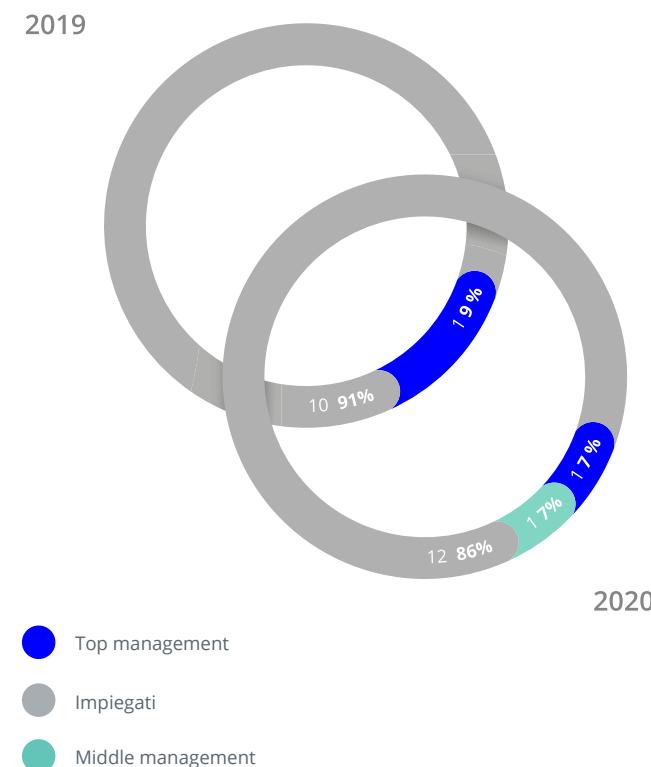
di donne in azienda è prevalente a tutti i livelli presi in esame.



Nel 2019 la popolazione MAW era al 50% circa divisa per le fasce di età tra i 30-50 anni e fino ai 30 anni. Nel 2020 si è notato un aumentato del segmento di persone dei 30-50 anni di età. Sia nel 2019 che nel 2020 variano di poco il numero di persone per fasce di età, infatti, nel 2019 il segmento maggiore si concentra nella fascia fino ai 30 anni (51%), seguita dalla fascia 30-50 anni (48%), e superiore ai 50 anni (1%). Nel 2020 il segmento maggiore si concentra nella fascia 30-50 anni (60%), seguita dalla fascia fino ai 30 anni (39%), e superiore ai 50 anni (1%). MAW è un'azienda giovane, infatti l'età media si attesa a circa 32 anni, il quale vede la maggior parte dei dipendenti concentrati nella fascia che va fino ai 30 anni e dai 30 ai 50 anni. Inoltre, si segnala come l'iter di inserimento preveda l'assunzione di personale molto giovane, con poca esperienza e che, progressivamente, con l'aumentare dell'anzianità aziendale, le persone che confermano la loro professionalità e competenza si spostano dalla fascia "impiegatizia" (che vede comunque la concentrazione maggiore) al "Middle management". Le categorie protette in azienda rappresentano il 3% della popolazione nel 2019 e il 4% nel 2020,



divise per il 2019 nel 91% a livello impiegatizio e il 9% nel Top Management, mentre nel 2020, l'86% a livello impiegatizio, il 7% nel Top Management e il 7% nel Middle Management.

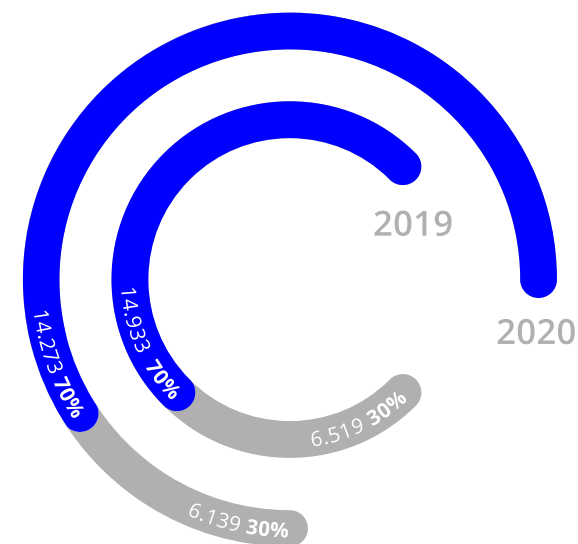
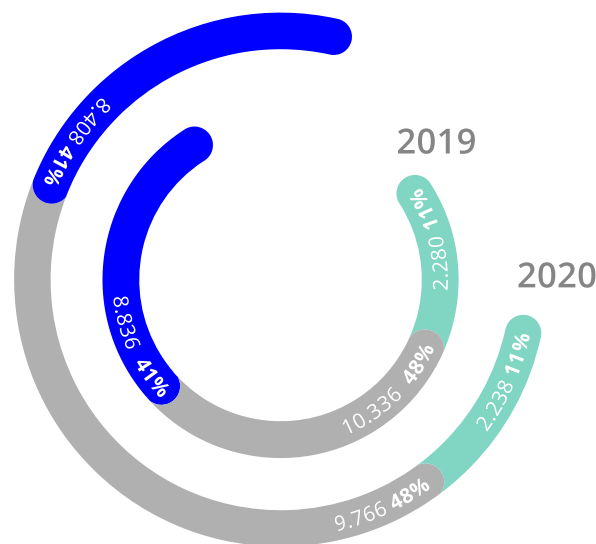
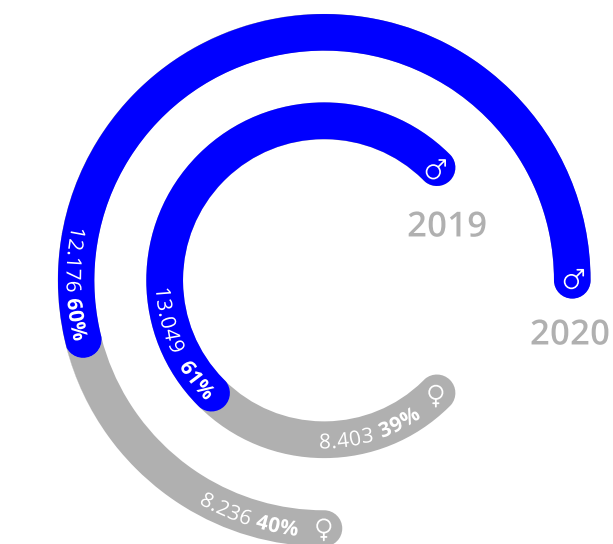


Diversità tra i lavoratori somministrati

Per quanto riguarda la platea dei lavoratori in somministrazione il numero di uomini è prevalente, sia nel 2019 che nel 2020 è del 60% circa, mentre le donne sono il 40% del totale dei lavoratori.

Per quanto riguarda lo scenario dei lavoratori in somministrazione sia nel 2019 che nel 2020 la platea di persone è divisa 48% nella fascia di età tra i 30-50 anni, seguita dalla fascia fino ai 30 anni (41%), e superiore ai 50 anni (11%).

Anche il numero dei lavoratori stranieri rimane invariato negli ultimi 2 anni e rappresenta il 30% del totale dei lavoratori.

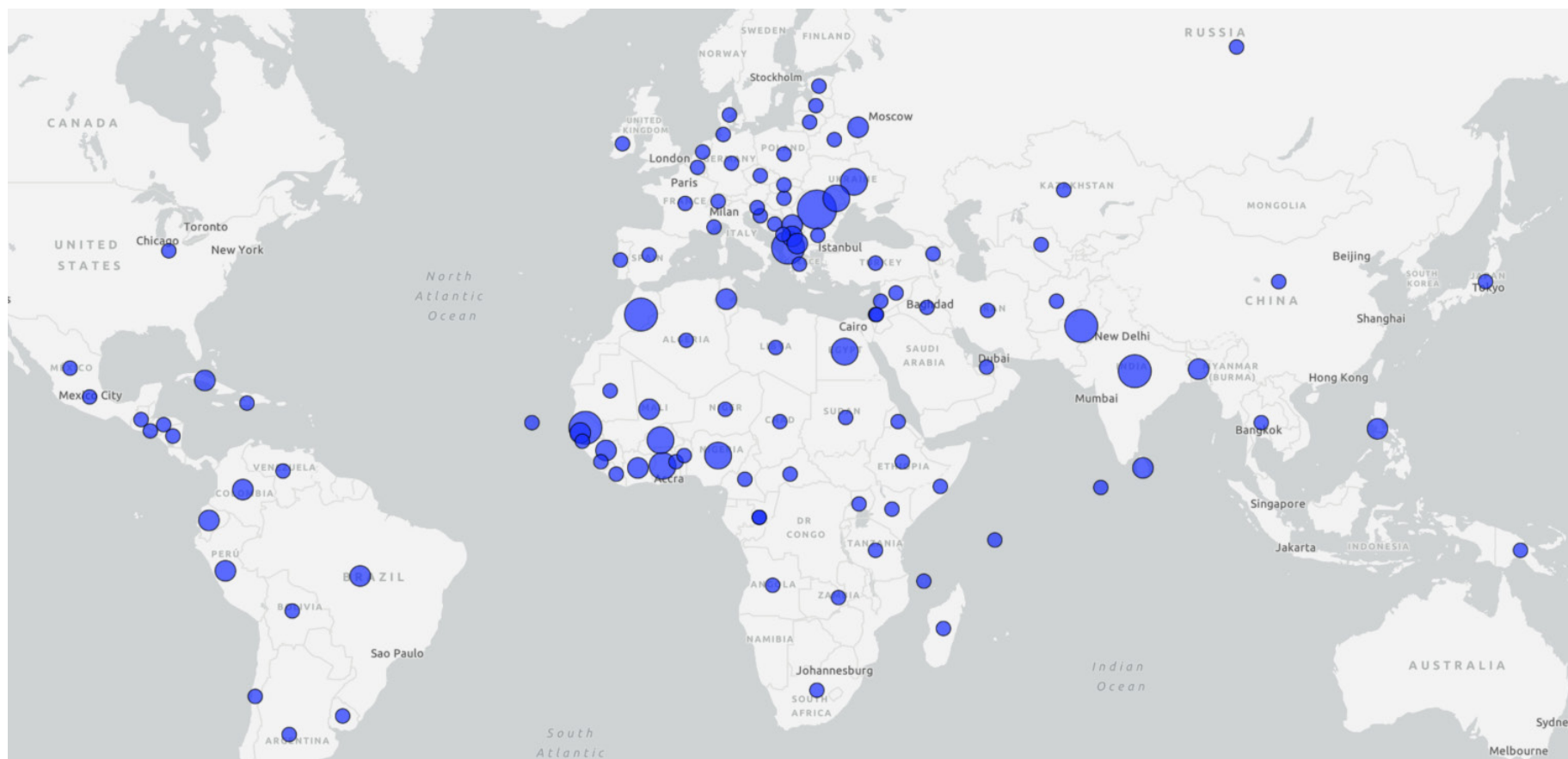


● Donne ● Uomini

● Fino a 30 anni ● 30-50 anni ● 50+ anni

● Italiani ● Stranieri

Paesi di provenienza dei nostri lavoratori somministrati stranieri



SDG 10 GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 102-41 / 401-2

L'ATTENZIONE AL BENESSERE E AL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

Tutti i dipendenti interni e lavoratori somministrati sono coperti da un Contratto collettivo Nazionale, per i dipendenti interni si applica il CCNL Commercio Confcommercio, mentre per i somministrati si applica il CCNL dell'utilizzatore. Al fine di migliorare la qualità della vita ed il benessere dei propri dipendenti, MAW ha implementato un Piano di Welfare aziendale fornendo la possibilità alla generalità o a determinate categorie di dipendenti di accedere ad un paniere di benefit stabilito.

L'obiettivo primario di MAW è quello di supportare i propri dipendenti anche nelle attività quotidiane che esulino dall'attività lavorativa (famiglia, tempo libero) attraverso dei canali alternativi alla remunerazione convenzionale. In ragione di ciò il piano implementato, di durata annuale, si struttura nelle seguenti aree:

- Asilo nido e voucher baby-sitter;
- Ticket Welfare, quali:
 - Ticket spesa e ticket carburante;
 - Rimborso spese per: libri scolastici, centri estivi/invernali, mensa scolastica, iscrizioni ad attività sportive e educative, corsi di formazione personali, vaccini a pagamento;

- Buono viaggi con agenzia viaggi;
- Contributo sugli interessi di un mutuo personale;
- Ticket Welfare Edenred;
- Car Policy;
- Fondo Est e UniSalute;
- Polizza Assicurativa.

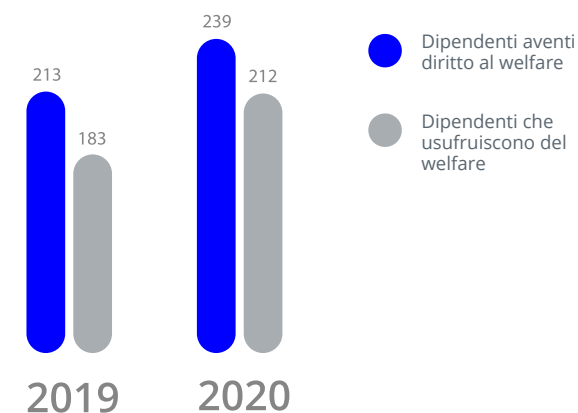
Per i dipendenti part-time MAW ha scelto di erogare integralmente il welfare agli aventi diritto, senza proporzionamento dell'importo in funzione delle ore di contratto.

MAW, inoltre, è attento al tema della genitorialità come valore aggiunto per l'azienda e di sviluppo di nuove competenze nel proprio ruolo, in quanto, essere genitori porta non solo a sviluppare nuove competenze, ma si impara a comprendere i bisogni e le esigenze dell'altro, capacità fondamentale per svolgere il ruolo delle risorse umane. Migliorano le capacità di contrattazione, aumenta la capacità di gestione di situazioni complesse e si sviluppa il problem solving.

Per tale motivo, MAW ha deciso di ampliare le possibilità di scelta del welfare con servizi mirati a favorire il rientro delle madri e dei padri a

lavoro inserendo nel 2020, proprio nell'ambito dell'emergenza sanitaria, anche la possibilità di avere un rimborso per le spese di baby-sitting. Nel 2019 gli aventi diritto all'utilizzo di una prestazione welfare erano 213 persone ed è stato utilizzato da 183, equivalente all'86%, mentre nel 2020 di 239 persone aventi diritto, il welfare è stato usufruito da 212, pari all'89% del personale MAW avente diritto.

L'obiettivo è che tutte le persone aventi diritto al welfare lo utilizzino, per questo MAW tutti gli anni propone nuovi servizi e prestazioni al fine di soddisfare le diverse esigenze delle persone in azienda.



EBITEMP 2020 PRESTAZIONI WELFARE PER I LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

I nostri lavoratori possono accedere a prestazioni di welfare, di sostegno al reddito e agevolazioni tramite Ebitemp, l'ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo costituito nel 2000 attraverso un accordo contrattuale tra le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali del settore della somministrazione del lavoro.

Il welfare di Ebitemp è uno strumento per assicurare ai lavoratori in somministrazione una forma di tutela innovativa che attenui i disagi della discontinuità lavorativa.

Si suddivide in 3 macro aree: prestazioni relative al **sostegno**, alla **tutela** dei lavoratori in somministrazione e in **agevolazioni** per i lavoratori in somministrazione.

Il **sostegno** prevede prestazioni come:

- Sostegno all'asilo per lavoratrici madri e lavoratori padri;
- Sostegno alla maternità;
- Sostegno per l'acquisto di libri e materiale didattico;
- Sostegno alla retta universitaria;
- Sostegno nel caso di non autosufficienza dei familiari;
- Sostegno al reddito.

La **tutela** prevede prestazioni come:

- Tutela sanitaria;
- Tutela per l'infortunio.

Le **agevolazioni** prevedono prestazioni come:

- Agevolazioni per prestiti;
- Agevolazioni per i trasporti necessari per raggiungere il luogo di lavoro;
- Agevolazioni per la mobilità territoriale.

È prassi MAW alla **prima assunzione** spiegare al lavoratore che **cos'è** l'Ebitemp, i **vantaggi** dell'adesione e relative procedure e modulistiche per potervi accedere. In caso di necessità, MAW è a disposizione dei lavoratori per supportarli nell'apertura delle pratiche direttamente sul sito di Ebitemp.

Nel 2020 sono state presentate insieme ai nostri lavoratori circa 600 prestazioni, al 31.12 sono state finanziate il 40%, la restante parte potrà essere evasa anche nel corso del 2021.

Di seguito le pratiche presentate dai nostri lavoratori:

Prestazioni	Presentate 2020 MAW	Finanziate	%
Libri Figli	149	91	61,07%
Libri Lavoratore	4		
Asilo Nido	6		
Mat.Inf.Figli	1	1	100,00%
Mat.Inf.SW	1		
Mobilita	1		
Trasporto Extraurbano	10	3	30,00%
Piccoli Prestiti	169	65	38,46%
Polizza Infortuni	20	8	40,00%
Maternità	11	6	54,55%
Tutela Sanitaria	251	85	33,86%
Totale complessivo	623	259	41,57%

6.0

Custodire il nostro *pianeta*

83 Consumi responsabili e lotta agli sprechi

88 Uno sguardo al futuro: promuovere stili di vita sostenibili

MAW ha deciso di considerare alla base del suo operato i rischi legati ai consumi e agli sprechi di acqua e materie prime e ai rischi derivanti da cambiamenti climatici, emissioni di CO₂ e conseguente inquinamento dell'aria.

MAW ha scelto dunque di adottare sistemi e processi che consentano di tenere conto delle problematiche ambientali con l'obiettivo di migliorare le prestazioni e ridurre al minimo gli impatti ambientali negativi.

Pertanto, si impegna a:

- Minimizzare e ottimizzare l'impatto che le proprie attività generano sull'ambiente nel breve e nel lungo periodo e a monitorare in modo costante i fattori di rischio legati agli aspetti ambientali;
- Ridurre gli spostamenti di lavoro, prediligendo invece standard comunicativi digitali;
- Sensibilizzare i propri dipendenti all'uso responsabile delle risorse e il corretto smaltimento dei rifiuti;
- Adottare processi e tecnologie volti a ridurre i consumi e le emissioni di CO₂, per contribuire alla mitigazione del cambiamento climatico;

- Creare e mantenere un sistema di monitoraggio sull'impatto ambientale rispetto al proprio operato.

SDG 13 GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 302-1 / 303-3 / 305-1 / 305-2

CONSUMI RESPONSABILI E LOTTA AGLI SPRECHI

Consumi responsabili

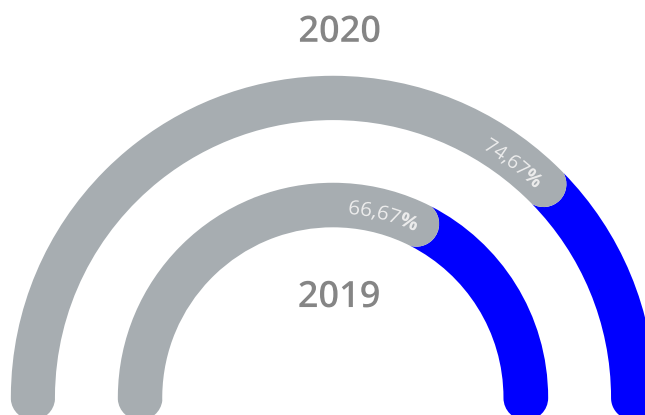
L'attività dell'operato MAW che maggiormente impatta sull'ambiente è inerente agli spostamenti. Questi ultimi sono necessari allo svolgimento degli incontri tra colleghi e/o degli appuntamenti commerciali con i nostri clienti. Al fine di ridurre gli spostamenti e dunque il proprio impatto ambientale, nel 2019, MAW ha fatto un importante investimento in ambito ICT, acquistando diversi dispositivi tecnologici e licenze per utilizzo di piattaforme e software che consentissero di svolgere incontri di lavoro in remoto. Un investimento che ha consentito di essere affrontare più agevolmente la gestione del lavoro in remoto, l'anno successivo con l'arrivo dell'emergenza sanitaria.

Inoltre, analizzando i km percorsi nel biennio, si è verificata una diminuzione dei km percorsi nel 2020 riconducibile al periodo di emergenza sanitari, ma grazie anche all'incremento di utilizzo delle tecnologie su indicate con finalità di business.

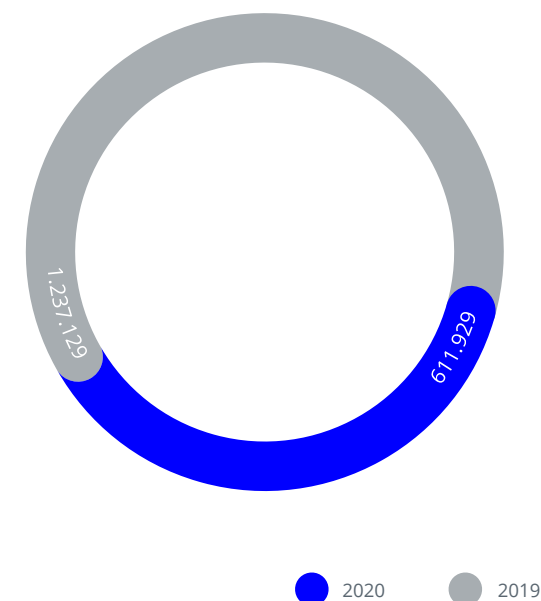
Sempre nell'ottica di ridurre l'impatto ambientale, oltre alla continua riduzione dei km percorsi per finalità aziendali, si è deciso di convertire il parco

auto dei dipendenti MAW, passando da auto alimentate a benzina e diesel con emissioni inferiori a 110 g/CO₂ ad automobili ibride o elettriche. Si procederà dunque alla sostituzione, nel tempo, di auto aziendali inquinanti con auto a basse emissioni. In particolare, tra il 2019 al 2020 siamo passati dal 66% al 74% di auto a basso impatto ambientale ovvero con emissioni inferiori a 110 g/CO₂.

Auto che non superano i 110g/km2



Km percorsi dai dipendenti



Anche la scelta dei regali MAW destinati ai nostri clienti risponde all'obiettivo di consumare responsabilmente. Infatti, da diversi anni, abbiamo deciso, in occasione delle festività, di donare ai dipendenti regali sostenibili. Ad esempio, a Natale 2019 MAW con WOWNature - iniziativa sostenuta da Etifor - spin-off dell'Università di Padova - ha deciso di piantumare 1.700 alberi nelle zone colpite dalla tempesta Vaia che negli anni stoccheranno circa 340 tonnellate di CO₂.

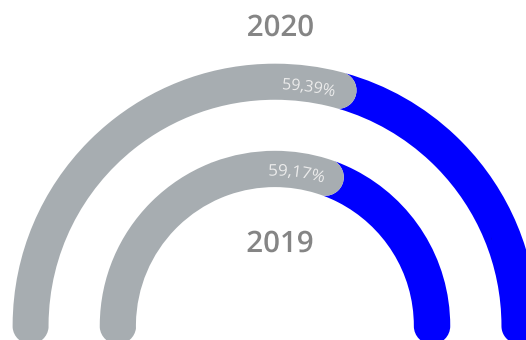
Lotta agli sprechi

I rapporti che si instaurano tra l'Agenzia per il lavoro e il lavoratore al momento dell'assunzione rendono necessario l'utilizzo di un numero considerevole di moduli cartacei. Oggi è possibile utilizzare documenti informatici al posto della gran parte dei moduli cartacei; infatti, l'ordinamento italiano consente di utilizzare documenti informatici per rappresentare "atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti" e ne riconosce la validità "a tutti gli effetti di legge" (D.Lgs. n. 82/2005 e successive modifiche). MAW ha scelto di introdurre l'utilizzo di una tecnologia digitale innovativa al fine di migliorare l'efficienza nella sottoscrizione di tutti i documenti

che richiedono una o più firme autografe, evitando così la stampa dei documenti da firmare e lo spreco di carta: la firma elettronica avanzata. Questa tecnologia è offerta anche alle aziende clienti di MAW. L'intenzione di MAW è estendere questo servizio anche per la documentazione interna, attivando la firma elettronica avanzata anche in sede. In questo modo, MAW arriverebbe alla quasi totale gestione digitalizzata di tutti i documenti.

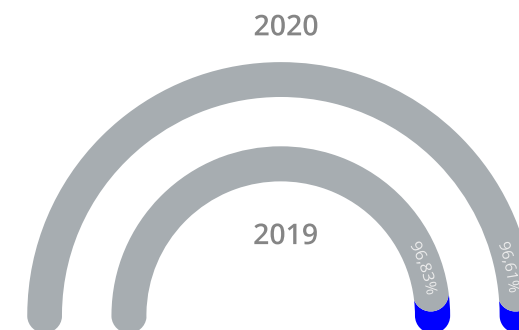
Utilizzo firma digitale - clienti

Sia nel 2019 che nel 2020 il 59% dei clienti utilizza la firma digitale.

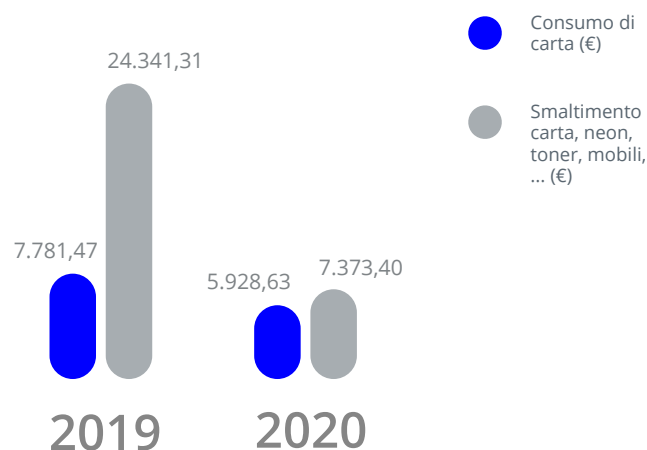


Utilizzo firma digitale - lavoratori somministrati

Sia nel 2019 che nel 2020 il 96% dei lavoratori utilizza la firma digitale.



MAW ha scelto, inoltre, una carta ecologica Certificata FSC e EU Ecolabel, conforme allo standard ISO 14020 e alla guida per le dichiarazioni a carattere ambientale emanata dalla Camera di Commercio Internazionale (ICC). La scelta di questa tipologia di carta risponde all'obiettivo del Gruppo MAW di ridurre gli impatti ambientali negativi, impegnandosi a sensibilizzare i propri dipendenti all'uso responsabile delle risorse e il corretto smaltimento dei rifiuti.



Inoltre il Gruppo MAW, allo scopo di liberare i suoi uffici dall'utilizzo della plastica monouso, ha attivato differenti iniziative. Infatti, sono stati sostituiti i distributori automatici di acqua e caffè. In sede MAW è stato installato un erogatore d'acqua purificata in modo che ogni dipendente e/o visitatore possa riempire la propria borraccia senza dover utilizzare accessori in plastica. Questa iniziativa verrà replicata anche presso le filiali sul territorio, attraverso l'installazione di boccioni d'acqua in materiali PBA free ed ecologici, i quali consentiranno di risparmiare circa 20.000 kg di

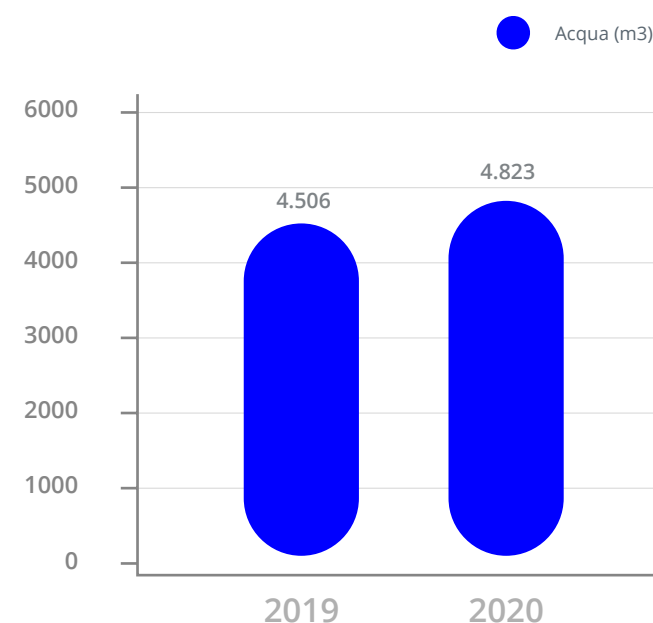
CO₂/anno su una popolazione aziendale di circa 350 dipendenti.

Inoltre, anche i distributori di bevande, installati presso la Sede legale di MAW, sono stati dotati di bicchieri in carta e palette in legno, in sostituzione della plastica monouso.

Si aggiunge infine che tutti gli uffici MAW sono stati dotati di sistemi di raccolta differenziata ed i relativi dipendenti sono e saranno formati nell'adozione di processi e buone norme, che hanno come scopo primario quello di ridurre i consumi e le emissioni di CO₂ oltre che quello di smaltire correttamente i rifiuti in modo che sia, poi, possibile riciclarli.

Si segnala inoltre che, con riferimento ai consumi idrici, nel corso del 2020 è stato registrato un lieve aumento dei consumi rispetto al 2019, come si evince dal grafico seguente.

Nel 2019 abbiamo infatti registrato un consumo di acqua di 4.506 m³, mentre nel 2020 di 4.823 m³.

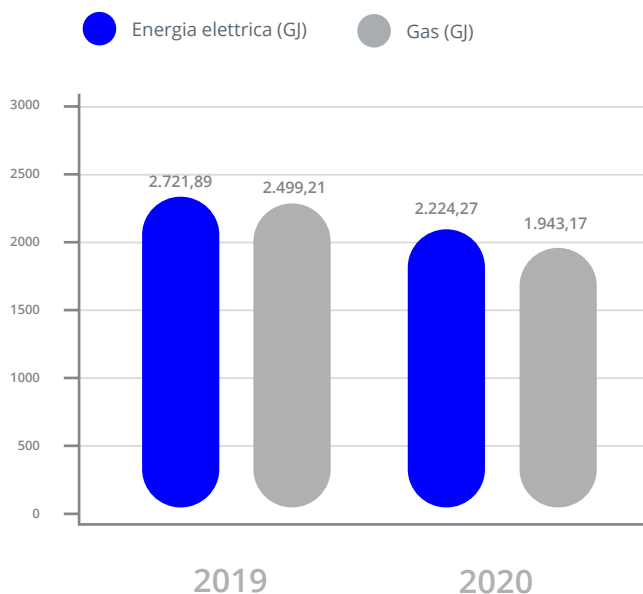


Fonti energetiche

Il Gruppo MAW ha definito di approvvigionarsi di energia rinnovabile certificata sia per la sede che per le 70 filiali presenti sul territorio, in linea con il proprio obiettivo di ridurre al minimo gli impatti ambientali negativi, sostenendo anche lo sviluppo del mercato delle fonti rinnovabili. MAW ha infatti ricevuto dal proprio fornitore una certificazione di garanzia di origine da fonti rinnovabili (titoli GO o altro certificato come da Delibera ARG/elt 104/11), (1 certificato GO = 1 MWh di elettricità generata da una determinata centrale ad energia rinnovabile). Inoltre, il Gruppo MAW ha previsto la riconversione dell'illuminazione della sede e delle filiali con lampadine LED. Questo processo è iniziato nel 2019 e terminerà nel 2021. Tale scelta conduce, in primo luogo, ad un minor consumo: ad esempio con 15/17 watt si può avere un'intensità luminosa paragonabile a quella di una lampadina a filamento da 100 watt. In secondo luogo, la vita utile delle lampadine LED è infinitamente più lunga rispetto ad altre forme di illuminazione.

Si specifica che il consumo di:

- Energia elettrica deriva solo dall'utilizzo della corrente per l'alimentazione dei dispositivi tecnologici e per la luce degli uffici;
- Gas metano deriva dall'utilizzo solo della caldaia per l'alimentazione del riscaldamento e acqua calda;
- Acqua deriva dall'utilizzo dell'acqua per uso civile.



Il consumo di Energia elettrica e gas viene ricavato direttamente dalle bollette, mentre il consumo di acqua viene stimato in funzione del costo a bilancio, utilizzando come fattore di conversione 1,37 €/m³ (costo dell'acqua fino a 30 m³).

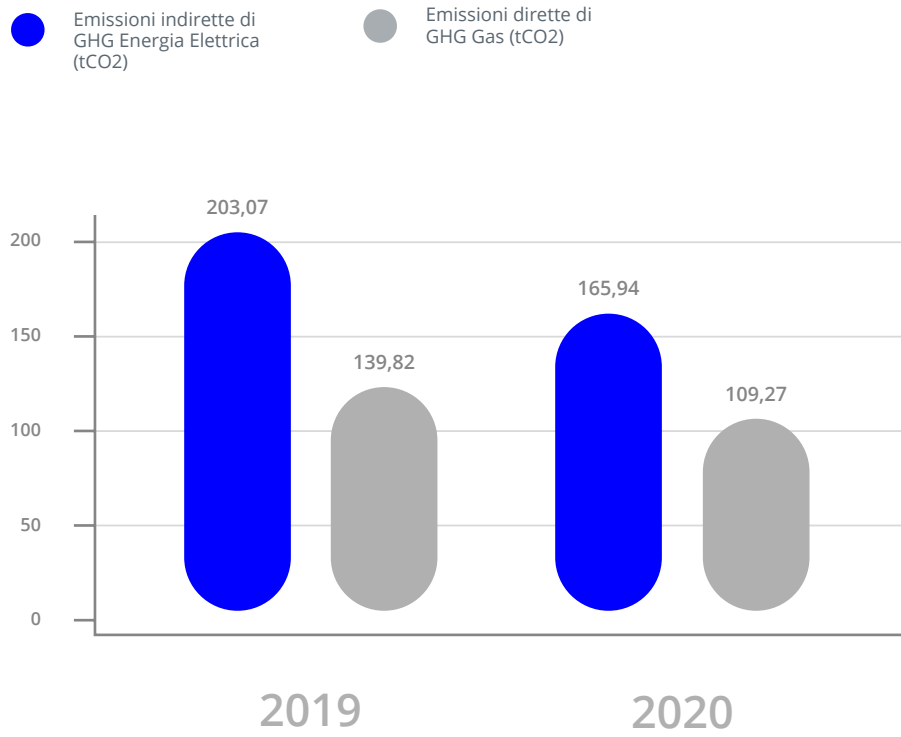
Nel 2020 è stata registrata una riduzione dei consumi di tutte le fonti energetiche utilizzate dovuta alla chiusura degli uffici in funzione del periodo di smartworking.

Nel 2019 abbiamo registrato un consumo di energia elettrica di 756.080 kWh, mentre nel 2020 di 617.854 kWh.

Per quanto riguarda il Gas nel 2019 sono stati consumati 70.793 Smc, mentre nel 2020 abbiamo registrato un consumo di 55.077 Smc.

Le emissioni di GHG prodotte dal consumo di energia elettrica nel 2019 sono 203,7 tCO₂, mentre nel 2020 di 165,94 tCO₂.

Le emissioni di GHG prodotte dal consumo di Gas nel 2019 sono 139,82 tCO₂, mentre nel 2020 di 109,27 tCO₂.



UNO SGUARDO AL FUTURO: PROMUOVERE STILI DI VITA SOSTENIBILI

Il Gruppo MAW ha sviluppato una serie di iniziative di sostenibilità, al fine di sensibilizzare i dipendenti e, più in generale, gli stakeholder con cui il Gruppo si relaziona, verso l'adozione di stili di vita più sostenibili.

Per coinvolgere tutto il personale aziendale verso un'azione globale, MAW si pone l'obiettivo di sensibilizzare costantemente le Persone delle aziende del Gruppo attraverso percorsi di formazione per promuovere la diffusione di una nuova cultura di sostenibilità, condividendo i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri. Crediamo fortemente che la risorsa fondamentale siano le persone e che il loro coinvolgimento negli obiettivi aziendali possa permetterne il raggiungimento.

MAW rivolge il suo impegno anche verso l'esterno: ad oggi è organizzata internamente in più divisioni dedicate ai principali settori serviti, tra i quali, alimentare, metalmeccanica, chimica, multiservizi. Tale specializzazione ci consente di conoscere meglio il mercato del lavoro di riferimento e di conseguenza i profili da ricercare, percorsi di formazione, esigenze di mercato, andamenti economici e filiera produttiva.

La nostra idea è creare una nuova divisione specializzata nella Green Economy italiana per supportare sia le aziende che operano nel business (energia, rifiuti, trattamento acqua, etc.), sia quelle realtà che operano in altri settori e che stanno attraversando un percorso di eco-innovazione che agisce sul processo o sul prodotto al fine di ridurre il loro impatto ambientale.

La vision di questo progetto è "Essere facilitatori dello sviluppo ecologico e digitale del Paese". La nostra expertise è nel mondo Risorse Umane, lavoriamo con oltre 3600 aziende e siamo tra le prime Agenzie Per il Lavoro in Italia per numero di lavoratori somministrati. Abbiamo una conoscenza ampia e strutturata del mercato del lavoro e conosciamo diversi player.

Questo ci consente di creare partnership tra aziende e, infatti, l'obiettivo ultimo della divisione Green Economy di MAW è fare network, creare sinergie e dunque opportunità per le imprese italiane. Vogliamo e possiamo essere l'anello di giunzione di diversi stakeholder.

CONTENT INDEX

Indice dei contenuti GRI

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
GRI 102: Informativa generale 2016			
Profilo dell'organizzazione			
102-1 Nome dell'organizzazione	2.3 Le Società del Gruppo	15	-
102-2 Attività, marchi, prodotti e servizi	2.5 Il modello di business e i servizi offerti	19	-
102-3 Luogo della sede principale	2.3 Le Società del Gruppo	15	-
102-4 Luogo delle attività	2.3 Le Società del Gruppo	15	-
102-5 Proprietà e forma giuridica	2.3 Le Società del Gruppo 2.4 La Governance	15 17	- -
102-6 Mercati serviti	2.0 La nostra identità 2.5 Il modello di business e i servizi offerti	8 19	- -
102-7 Dimensioni dell'organizzazione	2.0 La nostra identità 2.3 Le Società del Gruppo 4.3 La distribuzione del valore economico generato	8 15 57	- - -
102-8 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	4.1 Costruire ponti: il contributo di MAW alla crescita di lavoratori e imprese 4.2 Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti	43 50	- -
102-9 Catena di fornitura	2.5 Il modello di business e i servizi offerti	19	-
102-10 Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	Nota metodologica e guida alla lettura	6	-
102-11 Principio di precauzione	2.4 La governance	17	-
102-12 Iniziative esterne	4.5 Il legame con il territorio	61	-

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
102-13 Partecipazione ad associazioni	4.5 Il legame con il territorio	61	-
Strategia			
102-14 Dichiarazione di un alto dirigente	Lettera agli stakeholder	4	-
Etica e integrità			
102-16 Valori, principi, standard e norme di comportamento	2.1 Mission e valori	11	-
Governance			
102-18 Struttura della governance	2.4 La governance	17	-
Coinvolgimento degli stakeholder			
102-40 Elenco dei gruppi di stakeholder	3.2 I nostri stakeholder	33	-
102-41 Accordi di contrattazione collettiva	5.3 L'attenzione al benessere e al coinvolgimento dei lavoratori	79	-
102-42 Individuazione e selezione degli stakeholder	3.2 I nostri stakeholder	33	-
102-43 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	3.2 I nostri stakeholder	33	-
102-44 Temi e criticità chiave sollevati	3.4 Sintesi dell'approccio di sostenibilità di MAW	40	-
Pratiche di rendicontazione			
102-45 Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Nota metodologica e guida alla lettura	6	-

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
102-46 Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	Nota metodologica e guida alla lettura	6	-
102-47 Elenco dei temi materiali	3.3 I temi della sostenibilità rilevanti per MAW	36	-
102-48 Revisione delle informazioni	-		Trattasi del primo esercizio di rendicontazione da parte della Società
102-49 Modifiche nella rendicontazione	-		Trattasi del primo esercizio di rendicontazione da parte della Società
102-50 Periodo di rendicontazione	Nota metodologica e guida alla lettura	6	-
102-51 Data del report più recente	Nota metodologica e guida alla lettura	6	-
102-52 Periodicità della rendicontazione	Nota metodologica e guida alla lettura	6	-
102-53 Contatto per richiedere informazioni riguardanti il report	Nota metodologica e guida alla lettura	6	-
102-54 Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standard	Nota metodologica e guida alla lettura	6	-
102-55 Indice dei contenuti GRI	Indice dei contenuti GRI		-
102-56 Assurance esterna	-		Il presente report non è sottoposto ad assurance di parte terza

STANDARD SPECIFICI 2019

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
Tema materiale: Salute e sicurezza			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	5.1. La tutela della salute e della sicurezza	72	-
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	5.1. La tutela della salute e della sicurezza	72	-
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	5.1. La tutela della salute e della sicurezza	72	-
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro			
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	5.1 La tutela della salute e della sicurezza	72	-
403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	5.1 La tutela della salute e della sicurezza	72	-
403-3 Servizi di medicina del lavoro	5.1 La tutela della salute e della sicurezza	72	-
403-4 Partecipazione a consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	5.1 La tutela della salute e della sicurezza	72	-
403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.2 Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti 5.1 La tutela della salute e della sicurezza	50 72	-
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	5.1 La tutela della salute e della sicurezza	72	-
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	5.1 La tutela della salute e della sicurezza	72	-
403-9 Infortuni sul lavoro	5.1 La tutela della salute e della sicurezza	72	-

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
Tema materiale: Diversità e inclusione			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	5.2. Diversità e inclusione: elementi connaturati al business	75	-
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	5.2. Diversità e inclusione: elementi connaturati al business	75	-
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	5.2. Diversità e inclusione: elementi connaturati al business	75	-
GRI 405: Diversità e pari opportunità			
405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	2.4 La governance	17	-
	5.2 Diversità e inclusione: elementi connaturati al business	75	-
Tema materiale: Benessere e coinvolgimento di dipendenti e lavoratori			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	5.3 L'attenzione al benessere e al coinvolgimento dei lavoratori	79	-
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	5.3 L'attenzione al benessere e al coinvolgimento dei lavoratori	79	-
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	5.3 L'attenzione al benessere e al coinvolgimento dei lavoratori	79	-
GRI 401: Occupazione			
401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	5.3 L'attenzione al benessere e al coinvolgimento dei lavoratori	79	-

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
Tema materiale: Rispetto dei diritti umani			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	2.6 La gestione etica del business	23	-
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	2.6 La gestione etica del business	23	-
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	2.6 La gestione etica del business	23	-
GRI 406: Non discriminazione			
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	5.2 Diversità e inclusione: elementi connaturati al business	75	-
Tema materiale: Impatto ambientale delle attività			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	6.1. Consumi responsabili e lotta agli sprechi	83	-
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	6.1. Consumi responsabili e lotta agli sprechi	83	-
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	6.1. Consumi responsabili e lotta agli sprechi	83	-
GRI 302: Energia			
302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	6.1 Consumi responsabili e lotta agli sprechi	83	-
GRI 305: Emissioni			

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	6.1 Consumi responsabili e lotta agli sprechi	83	-
305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	6.1 Consumi responsabili e lotta agli sprechi	83	-
Tema materiale: Criteri e politiche di selezione			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	4.1. Costruire ponti: il contributo di MAW alla crescita di lavoratori e imprese 4.2. Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti	43 50	- -
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	4.1. Costruire ponti: il contributo di MAW alla crescita di lavoratori e imprese 4.2. Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti	43 50	- -
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	4.1. Costruire ponti: il contributo di MAW alla crescita di lavoratori e imprese 4.2. Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti	43 50	- -
GRI 102: Informativa generale			
102-8 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	4.1 Costruire ponti; il contributo di MAW alla crescita di lavoratori e imprese 4.2 Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti	43 50	- -
GRI 401: Occupazione			
401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.2 Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti	50	-
Tema materiale: Formazione di dipendenti e lavoratori			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	4.1. Costruire ponti: il contributo di MAW alla crescita di lavoratori e imprese 4.2. Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti	43 50	- -
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	4.1. Costruire ponti: il contributo di MAW alla crescita di lavoratori e imprese 4.2. Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti	43 50	- -

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	4.1. Costruire ponti: il contributo di MAW alla crescita di lavoratori e imprese 4.2. Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti	43 50	- -
GRI 404: Formazione e istruzione			
404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.2 Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti	50	-
Tema materiale: Opportunità di sviluppo e carriera			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	4.1. Costruire ponti: il contributo di MAW alla crescita di lavoratori e imprese 4.2. Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti	43 50	- -
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	4.1. Costruire ponti: il contributo di MAW alla crescita di lavoratori e imprese 4.2. Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti	43 50	- -
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	4.1. Costruire ponti: il contributo di MAW alla crescita di lavoratori e imprese 4.2. Opportunità di sviluppo in MAW: i nostri dipendenti	43 50	- -
Tema materiale: Supporto allo sviluppo delle comunità locali			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	4.5. Il legame con il territorio	61	-
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	4.5. Il legame con il territorio	61	-
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	4.5. Il legame con il territorio	61	-
GRI 413: Comunità locali			
413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	4.5 Il legame con il territorio	61	L'indicatore è rendicontato in modo qualitativo

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
Tema materiale: Sostenibilità economica aziendale			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	4.3. La distribuzione del valore economico generato	57	-
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	4.3. La distribuzione del valore economico generato	57	-
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	4.3. La distribuzione del valore economico generato	57	-
GRI 201: Performance economiche			
201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	4.3 La distribuzione del valore economico generato	57	-
Tema materiale: Innovazione e trasformazione digitale			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	4.4 L'innovazione al servizio del business	58	-
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	4.4 L'innovazione al servizio del business	58	-
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	4.4 L'innovazione al servizio del business	58	-
Tema materiale: Etica e compliance			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	2.6 La gestione etica del business	23	-

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	2.6 La gestione etica del business	23	-
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	2.6 La gestione etica del business	23	-
GRI 419: Compliance socioeconomica			
419-1 Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	2.6 La gestione etica del business	23	-
Tema materiale: Anticorruzione			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	2.6 La gestione etica del business	23	-
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	2.6 La gestione etica del business	23	-
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	2.6 La gestione etica del business	23	-
GRI 205: Anticorruzione			
205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	2.6 La gestione etica del business	23	-
205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	2.6 La gestione etica del business	23	-
Tema materiale: Privacy e data security			
GRI 103: Modalità di gestione			
103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	2.6 La gestione etica del business	23	-

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
103-2 La modalità di gestione e le sue componenti	2.6 La gestione etica del business	23	-
103-3 Valutazione delle modalità di gestione	2.6 La gestione etica del business	23	-
GRI 418: Privacy dei clienti			
418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	2.6 La gestione etica del business	23	-



MAW Men at Work
Agenzia per il Lavoro S.p.A.

www.maw.it

Progetto realizzato in
collaborazione con:

