

EDIZIONE 2023

Bilancio *di sostenibilità*

Indice

Lettera agli stakeholder			
Highlights 2023			
Nota metodologica			
1.0 Il nostro approccio alla sostenibilità	07		
1.1 I nostri stakeholder	09		
1.2 I temi materiali	10		
1.3 Il nostro contributo per l'Agenda 2030	15		
2.0 La nostra identità	17		
2.1 Le società di W Group	20		
2.2 La nostra storia	23		
2.3 Mission e valori	26		
2.4 Governance	27		
2.5 La gestione etica del business	30		
2.6 Gestione della catena di fornitura	33		
2.7 Il modello di business	34		
3.0 Generare opportunità di crescita e sviluppo	35		
3.1 Garantire la soddisfazione e la crescita dei lavoratori e delle imprese	37		
		3.2 La soddisfazione di lavoratori e delle imprese	41
		3.3 Le nostre persone	43
		3.4 Il valore economico generato e distribuito	47
		3.5 Innovazione e sviluppo digitale	48
		3.6 Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali	49
		3.7 Officina Futuro Fondazione W Group ETS	51
		Case History: Talent attraction	55
		4.0 Avere cura delle nostre persone	57
		4.1 Salute e sicurezza	59
		4.2 Diversità e inclusione	61
		4.3 Welfare e benessere in azienda	63
		4.4 Great Place to Work!	65
		Case History: un passo in più	67
		5.0 Il nostro impegno per l'ambiente	68
		5.1 Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	70
		Case History: Azioni Concrete per un Futuro Sostenibile	73
		Tabelle degli indicatori	74

Lettera agli stakeholder

Sono passati quattro anni dalla nostra prima rendicontazione sulle performance ESG di MAW. Un periodo relativamente breve, durante il quale però la nostra realtà ha vissuto cambiamenti rapidi e importanti, che hanno inciso in maniera significativa anche sull'impatto generato nella società.

Con la fondazione di W Group nel 2021, abbiamo dato il via alla creazione di una nuova realtà nel mercato delle Risorse Umane, capace di soddisfare tutte le esigenze di aziende e persone, con un'offerta HR a 360°. L'obiettivo che ci siamo posti fin dall'inizio con questo nuovo progetto è stato profondamente ambizioso: rendere il mondo del lavoro un posto migliore, aiutando aziende e persone a realizzare i propri sogni.

E per riuscire a raggiungerlo abbiamo lavorato sodo e abbiamo investito tantissimo nella nostra crescita. Dalla nascita di W Group, abbiamo visto l'ingresso di nuove realtà - da In Job, l'Agenzia per il Lavoro con sede a Verona, a Winside, specializzata nel supporto HR in-site per le aziende clienti più grandi, fino a W Executive, WeHunt e W Advisory, specializzate in middle management, head hunting e consulenza, che proprio nel 2023 hanno aperto nuove filiali anche all'estero, in Francia, Spagna, Svizzera e Inghilterra.

MAW, in primis, ha vissuto uno sviluppo incredibile nell'ultimo triennio, con l'apertura di 40 sedi, l'ingresso nella squadra di ben 141 nuovi talenti solo nel 2023, arrivando ad un totale di 594 dipendenti MAW e 1.101 di Gruppo al 31/12/2023 e l'ampliamento dei servizi offerti, fra cui quello delle Politiche Attive, per favorire l'inserimento lavorativo delle fasce più deboli del mercato del lavoro.

Tutto questo ci ha consentito di ampliare il nostro

supporto allo sviluppo delle comunità locali, accompagnando la crescita di un numero sempre più grande di aziende e persone. Nel 2023 abbiamo lavorato con oltre 6.300 imprese e abbiamo inserito nel mondo del lavoro più di 30.000 persone, intensificando anche il nostro impegno nella formazione, per dare a candidati e lavoratori le competenze più richieste dalle imprese e favorire il match fra domanda e offerta di lavoro.

Come MAW nel 2023 abbiamo gestito un totale di 1.145 corsi di formazione. In particolare, abbiamo gestito ben 70 percorsi di Academy, progettati in collaborazione con le stesse aziende clienti, grazie ai quali siamo riusciti a rispondere in maniera altamente efficace alle loro specifiche esigenze, garantendo contemporaneamente un veloce inserimento lavorativo dei nostri candidati.

In tutto il nostro percorso di crescita abbiamo sempre scelto di investire sul benessere e sulla valorizzazione di tutti i talenti, costruendo relazioni di fiducia. Il mondo del lavoro attuale poggia, infatti, le sue basi su un paradigma del tutto nuovo: oggi non sono più le aziende a scegliere le persone, ma sono le persone a scegliere le aziende nelle quali entrare a lavorare.

Le aziende, quindi, sono chiamate ad ascoltare le esigenze delle proprie persone e a costruire ambienti di lavoro capaci di rispondere ai loro bisogni sia professionali che personali, di favorire il loro benessere e il loro sviluppo. Stando ai dati raccolti dai nostri lavoratori, risulta evidente infatti, come quello che i lavoratori realmente cercano in un'azienda non è solo uno stipendio buono, ma anche e soprattutto un buon clima lavorativo, dove possano sentirsi bene con capi e colleghi e realizzarsi come individui. Investire sulla crescita e sul benessere delle proprie persone, quindi, è necessario perché anche le aziende possano realizzare

una crescita davvero sostenibile, basata su motivazione, coinvolgimento e continuità lavorativa.

È questo l'obiettivo che ci ha guidati come MAW e come W Group in questi anni e che ci ha portati a diventare leader della qualità per i nostri lavoratori, oltre che Great Place To Work in Italia nel 2023. E sarà sempre quest'obiettivo che continueremo a perseguire anche in futuro, per rendere davvero il mondo del lavoro un posto migliore.



Federico Vione

CEO and Business Owner di MAW S.p.A. e di W Group.

Highlights 2023

<p>€ 452.283.866</p> <p>Fatturato</p>	<p>4.84/5 </p> <p>Recensioni Google</p>	<p>141 </p> <p>Nuove assunzioni dipendenti interni</p>
<p>31.124 </p> <p>Lavoratori in somministrazione</p> <hr/> <p>3.453</p> <p>Lavoratori stabilizzati</p>	<p>56.400 </p> <p>Ore di formazione dei somministrati</p> <hr/> <p>18.079</p> <p>Ore di formazione dipendenti interni</p>	<p>470 </p> <p>(80% del tot. dip) Donne in azienda</p> <hr/> <p>15</p> <p>Donne al top management (63% del tot. dei dip. al top management)</p>

Nota metodologica

Premessa

Il presente Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche "Bilancio") di MAW 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

Il perimetro della rendicontazione del presente Bilancio di Sostenibilità include le attività di MAW e delle altre società di WGroup (di seguito anche "Gruppo") nella fattispecie: Howay S.r.l., Gotaway S.r.l., Men At Code S.r.l., Officina Futuro Fondazione WGroup e W Executive.

Nelle sezioni "1. Il nostro approccio alla sostenibilità" e "2. 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 MAW, oltre a fornire un quadro più completo stante lo stretto legame con le attività della capogruppo.

Le restanti sezioni rendicontano dati e informazioni relative a MAW e includono, per una più piena comprensione, alcuni box di dettaglio dedicati ad iniziative specifiche supportate dalle altre Società.

Con specifico riferimento ai dipendenti somministrati, si precisa che il numero complessivo di dipendenti segnalato nel testo, fa riferimento ai dipendenti attivi nel corso dell'anno, ovvero a tutti coloro che, almeno per un giorno sono stati dipendenti somministrati di MAW.

Per quanto riguarda, invece, i dipendenti diretti il numero

complessivo fa riferimento alle persone in essere al 31/12 dell'anno.

Periodo di reporting

Il presente Bilancio ha come oggetto le informazioni e i dati non finanziari degli anni di rendicontazione che vanno dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023. Tuttavia, al fine di consentire una valutazione sull'andamento dinamico delle attività, sono riportati a fini comparativi anche i dati e le informazioni relativi all'esercizio precedente (2022). MAW rendiconta le proprie performance, non finanziarie, con cadenza annuale.

Eventuali modifiche ai dati già resi noti negli anni precedenti sono state indicate nel testo del documento, incluse le motivazioni degli eventuali restatement.

Materialità e linee guida per la rendicontazione

Il processo di reporting e l'elaborazione del documento sono stati coordinati dal Gruppo di Lavoro costituito dalle principali funzioni direttive di MAW, il quale ha, inoltre, coordinato il processo di analisi per la ridefinizione delle tematiche materiali.

La raccolta dei dati si è basata sui processi di reporting in essere, laddove esistenti.

Il Bilancio è stato predisposto utilizzando come riferimento tecnico-metodologico i Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (di seguito "GRI Standards") emessi dal Global Reporting Initiative nel 2016 e considerando gli aggiornamenti avvenuti successivamente. In particolare, al fine di rendicontare le informazioni riportate all'interno del presente Bilancio di

Sostenibilità, MAW ha scelto di predisporre il documento utilizzando un set selezionato di GRI Standards, secondo l'opzione With reference.

La scelta degli indicatori GRI è stata effettuata tenendo in considerazione l'importanza dei temi con maggiore impatto per la Società. In appendice al documento è presente la tabella degli indicatori GRI (GRI Content Index) in cui sono riportati gli indicatori relativi alle tematiche materiali.

Per la redazione del documento sono stati considerati i principi di rendicontazione per la definizione dei contenuti e della qualità del report, riportati all'interno della Sezione GRI 1 dei GRI Standards, in particolare:

1. Contesto di sostenibilità
2. Completezza
3. Accuratezza
4. Equilibrio
5. Chiarezza
6. Comparabilità
7. Tempestività
8. Verificabilità

Si precisa che il presente Bilancio di Sostenibilità non è stato sottoposto ad attività di assurance da parte di soggetti terzi.

Come previsto dal nuovo standard di rendicontazione, il suddetto documento, contiene le informazioni considerate impattanti per il Management della Società e per i suoi stakeholder e specifica sia come i fattori di sostenibilità influenzano lo sviluppo e le performance aziendali, sia come l'attività dell'azienda impatta sulla

società esterna e sull'ambiente. Per il dettaglio dell'analisi si rimanda alla sezione "1. Il nostro approccio alla sostenibilità".

Con riferimento ai consumi energetici e alla loro rappresentazione in GJ, come richiesto dai GRI Standards, sono stati utilizzati i parametri standard nazionali forniti dall'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA), mentre, per l'energia elettrica, è stato utilizzato il fattore di conversione del Department for Environment, Food and Rural Affairs del Regno Unito (DEFRA).

Per quanto riguarda il calcolo delle emissioni di Scope 1, 2 e 3 è stato svolto con il Framework di riferimento in conformità alle direttive del Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Protocollo GHG), utilizzando il tool di ClimatePartner, fornitore dal 2021 per la misurazione della propria carbon footprint.

Approvazione e pubblicazione

Il Bilancio di Sostenibilità è stato condiviso e approvato a maggio 2024 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: compliance@w-group.it.

1.0 Il nostro approccio *alla sostenibilità*

In questo capitolo	Il nostro approccio alla sostenibilità	08
	I nostri stakeholder	09
	I temi materiali	10
	Il nostro contributo per l'Agenda 2030	15

Il nostro approccio *alla sostenibilità*

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.

W Group ha scelto di impegnarsi coinvolgendo e sensibilizzando costantemente le persone del proprio Gruppo, al fine di promuovere, tra loro, la diffusione di una cultura di sostenibilità ed ha identificato quindi tre ambiti fondamentali verso i quali indirizza il proprio impegno e definisce i propri obiettivi aziendali. 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): W Group è determinato a contribuire allo sviluppo di un mondo 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): W Group è determinato 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): W Group è determinato 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.

I nostri stakeholder

In linea con i principi di rendicontazione GRI Standards, un'organizzazione è tenuta a prendere in considerazione l'importanza delle aspettative di tutti i soggetti portatori di interessi (stakeholder).

Risulta, pertanto, fondamentale il dialogo con gli stakeholder, le cui opinioni o decisioni, i cui atteggiamenti o comportamenti, possono oggettivamente influenzare in modo positivo o negativo il raggiungimento di uno specifico obiettivo dell'organizzazione. Il dialogo con tali soggetti permette, infatti, di comprenderne le esigenze e le aspettative consentendo a W Group 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 W Group, sulla base delle linee guida GRI Standards, per poi definire la matrice di materialità e dare priorità alle tematiche di sostenibilità.

Gli stakeholder sono stati disposti su tre differenti livelli di coinvolgimento:

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

I temi materiali

Al fine di informare in modo chiaro e trasparente gli interlocutori sulle proprie performance sociali, ambientali ed economiche, W Group e MAW hanno deciso di intraprendere un percorso volontario di rendicontazione che si conclude con la stesura del Bilancio di Sostenibilità, adottando come riferimento gli Standard internazionali della Global Reporting Initiative (GRI Standard) 2021.

La tutela dell'ambiente, il benessere delle persone e lo sviluppo economico sono temi in cui il Gruppo crede fortemente e sui quali investe quotidianamente le proprie risorse, al fine di garantire una crescita stabile e duratura nel lungo periodo. Il Bilancio di Sostenibilità, nasce, infatti, con l'intento di fornire una disclosure relativa a tutti gli argomenti che riflettono gli impatti sociali, ambientali ed economici significativi di un'organizzazione e che possono quindi influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Nel 2020, al fine di identificare i temi di sostenibilità più rilevanti per il business, era stato definito l'universo di tematiche potenzialmente materiali da sottoporre alla valutazione dei responsabili delle funzioni aziendali interne, che avevano poi assegnato a ciascuna tematica un grado di rilevanza, sia dal loro punto di vista sia da quello degli stakeholder.

Nel 2022, il Gruppo ha svolto l'analisi di materialità secondo la nuova metodologia prevista dai GRI Standards 2021, e ha definito i temi da rendicontare al fine di fornire una chiara rappresentazione della rilevanza degli impatti economici, ambientali e sociali delle attività svolte. Il risultato emerso è che si confermano, senza variazione rispetto agli anni precedenti, i temi a maggiore impatto per l'azienda e per il Gruppo.

L'analisi di materialità, secondo la metodologia della prioritizzazione degli impatti, si compone delle seguenti fasi:

1. Comprensione del contesto in cui opera il Gruppo;
2. Identificazione degli impatti attuali e potenziali da esso generati e valutazione della loro significatività positiva o negativa;
3. Definizione dei temi da rendicontare stabilendo la priorità degli impatti;
4. Validazione della lista dei temi materiali da inserire nel Bilancio di Sostenibilità.

Nel 2023, si conferma l'analisi di materialità dell'anno precedente, confermando, quindi, i temi materiali a maggior impatto per il Gruppo.

I temi materiali per W Group

Per la redazione del Bilancio di Sostenibilità, al fine di identificare gli impatti significativi che emergono lungo la catena del valore, W Group ha eseguito un'analisi del contesto in cui svolge la propria attività di business.

Una volta effettuata tale analisi, è stata identificata la propria catena del valore e sono stati individuati i principali impatti che l'organizzazione genera o potrebbe generare sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Gli impatti possono essere di diversa natura:

- Positivi, se contribuiscono allo sviluppo sostenibile, negativi se causano danni agli individui, alla comunità o all'ambiente, compromettendo lo sviluppo sostenibile;
- Effettivi nel caso in cui siano già stati generati, potenziali se non sono ancora avvenuti ma

potrebbero verificarsi.

W Group ha inoltre valutato e classificato i propri impatti sulla base di due parametri:

- Gravità determinata dall'intensità dell'effetto dell'impatto, dalla diffusione dello stesso sulla catena del valore e dalla difficoltà di contrastare o riparare il danno che ne deriva su una scala da 1 a 5;
- Probabilità quindi la possibilità che l'impatto si manifesti, tenendo conto delle azioni che l'azienda adotta per mitigare lo stesso su una scala da 0% a 100%.

Gli impatti di W Group

Gli impatti ambientali, sociali ed economici individuati sono stati valutati dal management aziendale, che ha definito la loro significatività tenendo conto delle priorità strategiche del Gruppo e delle relative aree di impatto. In seguito all'esercizio di rendere prioritario gli impatti sulla base della loro rilevanza per l'azienda, sono stati individuati i temi materiali corrispondenti.

Impatti negativi

I seguenti temi materiali, che derivano da impatti negativi, sono stati ordinati in base alla loro rilevanza, assegnando un punteggio superiore a quelli maggiormente rilevanti per il Gruppo e per gli stakeholder, in quanto più gravi e/o probabili.

- **Salute e sicurezza:** il Gruppo si impegna a tenere sotto controllo, tramite verifiche periodiche, gli adempimenti obbligatori in materia di salute e sicurezza dei dipendenti e i casi di infortunio considerati "gravi".

I temi materiali

- **Impatto ambientale delle attività:** il Gruppo è in particolare MAW, nonostante il business dedicato ai servizi, si impegna comunque da anni nell'obiettivo di tenere sotto controllo le emissioni di CO2 e ridurre l'impatto ambientale. Nell'ultimo triennio ha così implementato un sistema di monitoraggio interno dei consumi di energia elettrica, gas naturale e acqua (principali fonti di consumo dell'azienda) al fine di applicare politiche e azioni per ridurre l'impronta carbonica e compensare le emissioni.
- **Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani:** le azioni che il Gruppo si impegna a perseguire si traducono in un'offerta di condizioni di lavoro per i dipendenti diretti rispettose della dignità personale, dei diritti umani, delle pari opportunità e in un ambiente di lavoro professionalizzante. Inoltre, il Gruppo si impegna a condurre il processo di selezione e assunzione dei dipendenti diretti e somministrati nel pieno rispetto della diversità, delle pari opportunità, dell'eterogeneità e della non discriminazione, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta. W Group tiene sotto controllo gli adempimenti contrattuali in termini di orario di lavoro al fine di evitare eventuali costrizioni dei lavoratori diretti all'effettuazione di lavoro straordinario e/o mancato smaltimento delle ferie e permessi. Infine, ha fatto assoluto divieto di assunzione diretta o in somministrazione di lavoratori sotto i 16 anni e garantisce la libertà di associazione dei lavoratori.
- **Opportunità di sviluppo e carriera:** il Gruppo si impegna costantemente a verificare che non vi siano violazioni del CCNL in termini retributivi e corrispondenza di salari che non garantiscono la minima sussistenza per i dipendenti interni e somministrati.
- **Compliance:** per far fronte ad eventuali violazioni in termini di "Reati presupposto", parte delle aziende del

Gruppo, ha deciso di adottare il Modello Organizzativo 231 con un organismo di vigilanza e di un sistema per la gestione della qualità. Per quanto riguarda i temi relativi alla privacy e data security, ha messo in atto una serie di politiche per garantire il rispetto delle misure per il trattamento dei dati personali per gli stakeholder collegati a W Group.

Impatti positivi

I seguenti temi materiali, che derivano da impatti positivi, sono stati ordinati assegnando un punteggio più basso a quelli per i quali W Group può migliorarne la gestione ed un punteggio più alto a quelli su cui ha già un impatto fortemente positivo.

- **Benessere e coinvolgimento di dipendenti e lavoratori:** il Gruppo si impegna ad erogare welfare e benefit integrativi per i dipendenti diretti e per i somministrati, tramite Ebitemp.
- **Supporto allo sviluppo delle comunità locali:** il Gruppo si impegna a sostenere iniziative di inclusione nel mondo del lavoro, sponsorizzare società e associazioni presenti sul territorio, al fine di favorirne la crescita economica, e a creare partnership con associazioni per progettazione di percorsi formativi e progetti di alternanza scuola lavoro.
- **Opportunità di sviluppo e carriera:** il Gruppo si impegna ad offrire opportunità di inserimento nel mondo del lavoro di categorie "sensibili", per esempio, attraverso dei percorsi di politiche attive al lavoro e, più in generale, si impegna a fornire opportunità di sviluppo di carriera.
- **Formazione di dipendenti e lavoratori:** il Gruppo si impegna a fornire opportunità formative per riqualificazione e crescita professionale sia ai lavoratori diretti che somministrati.
- **Criteri e politiche di selezione:** il Gruppo si impegna

ad intraprendere azioni per attrarre nuovi talenti e di conseguenza favorire il turnover positivo. Dal punto di vista del business, invece, questo impegno si traduce nel garantire un servizio di qualità per clienti e lavoratori, al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta.

- **Innovazione e trasformazione digitale:** il Gruppo si impegna a garantire una continuità di servizio a tutti gli utenti che scelgono di utilizzare i sistemi digitali W Group.

Impatti Negativi		
Tema materiale	Impatto per W Group	
Salute e sicurezza	<div></div>	2,32
Impatto ambientale delle attività	<div></div>	2,00
Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani	<div></div>	1,65
Opportunità di sviluppo e carriera	<div></div>	1,65
Compliance	<div></div>	1,48

Impatti Positivi		
Tema materiale	Impatto per W Group	
Benessere e coinvolgimento di dipendenti e lavoratori	<div></div>	3
Supporto allo sviluppo delle comunità locali	<div></div>	3
Opportunità di sviluppo e carriera	<div></div>	3,7
Formazione di dipendenti e lavoratori	<div></div>	4
Criteri e politiche di selezione	<div></div>	4
Innovazione e trasformazione digitale	<div></div>	5

I temi materiali

Nella tabella vengono riportati i temi materiali, appena descritti, collegati alle tre dimensioni People, Planet e Prosperity che guidano l'approccio di sostenibilità di W Group. A queste si aggiunge la classificazione relativa a tematiche più trasversali e di governance che fanno riferimento, in particolare, alle seguenti tematiche di Compliance: etica, anticorruzione, privacy e data security.

Dimensione	Temi	Descrizione
<i>People</i>	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 attuate 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, inclusione e rispetto dei diritti umani	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. Inoltre, il tema fa riferimento ai presidi e alle attività di verifica e formazione attuate da parte del Gruppo per la tutela e il rispetto dei diritti umani di dipendenti interni e dei lavoratori.
	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 propri 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.
<i>Planet</i>	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.

I temi materiali

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 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, W Group 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 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 l'adozione di strumenti informatici e tecnologici innovativi e all'avanguardia, a beneficio di dipendenti interni, lavoratori e organizzazioni clienti.

I temi materiali

Temi trasversali e di governance	Compliance	<p>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 del Gruppo.</p> <p>Si considera anche il tema "Anticorruzione" che fa riferimento al monitoraggio delle attività di business e delle funzioni aziendali al fine di contrastare fermamente eventuali episodi di corruzione (attiva e passiva).</p> <p>Infine, si fa riferimento al tema di Privacy e Data security nonché 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).</p>
	Gestione della catena di fornitura	<p>Il tema fa riferimento agli aspetti relativi al processo di selezione, valutazione e monitoraggio dei fornitori sulla base di diversi criteri (tecnici, professionali, patrimoniali e di impatto ambientale e sociale), con particolare attenzione anche all'ambito del rispetto dei diritti umani.</p>

Il nostro contributo *per l'Agenda 2030*



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

W Group nella definizione e comprensione del proprio sviluppo sostenibile e ampliamento della responsabilità sociale, ha identificato gli SDGs da concretizzare, tramite iniziative e progetti.

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

Il nostro contributo *per l'Agenda 2030*

Tutti gli SDGs identificati come prioritari per il Gruppo, sono correlati alle dimensioni People, Planet e Prosperity e l'intero Bilancio di sostenibilità, in particolare i paragrafi dedicati alla rendicontazione dei risultati delle iniziative intraprese, è strutturato in base a questa classificazione.

AREA	People	Planet	Prosperity	Temi trasversali e di governance
TEMI DI SOSTENIBILITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Salute e sicurezza • Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani • Benessere e coinvolgimento dei lavoratori 	<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"> • Compliance • Gestione responsabile della catena di fornitura
SDGs	  		  	
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 • Candidati • Lavoratori in somministrazione • Clienti • Fornitori • Sindacati • Associazioni di categoria

2.0 La nostra identità

In questo capitolo

La nostra identità

Le società di W Group	18
La nostra storia	20
Mission e valori	23
Governance	26
La gestione etica del business	27
Gestione della catena di fornitura	30
Il modello di Business	33
	34

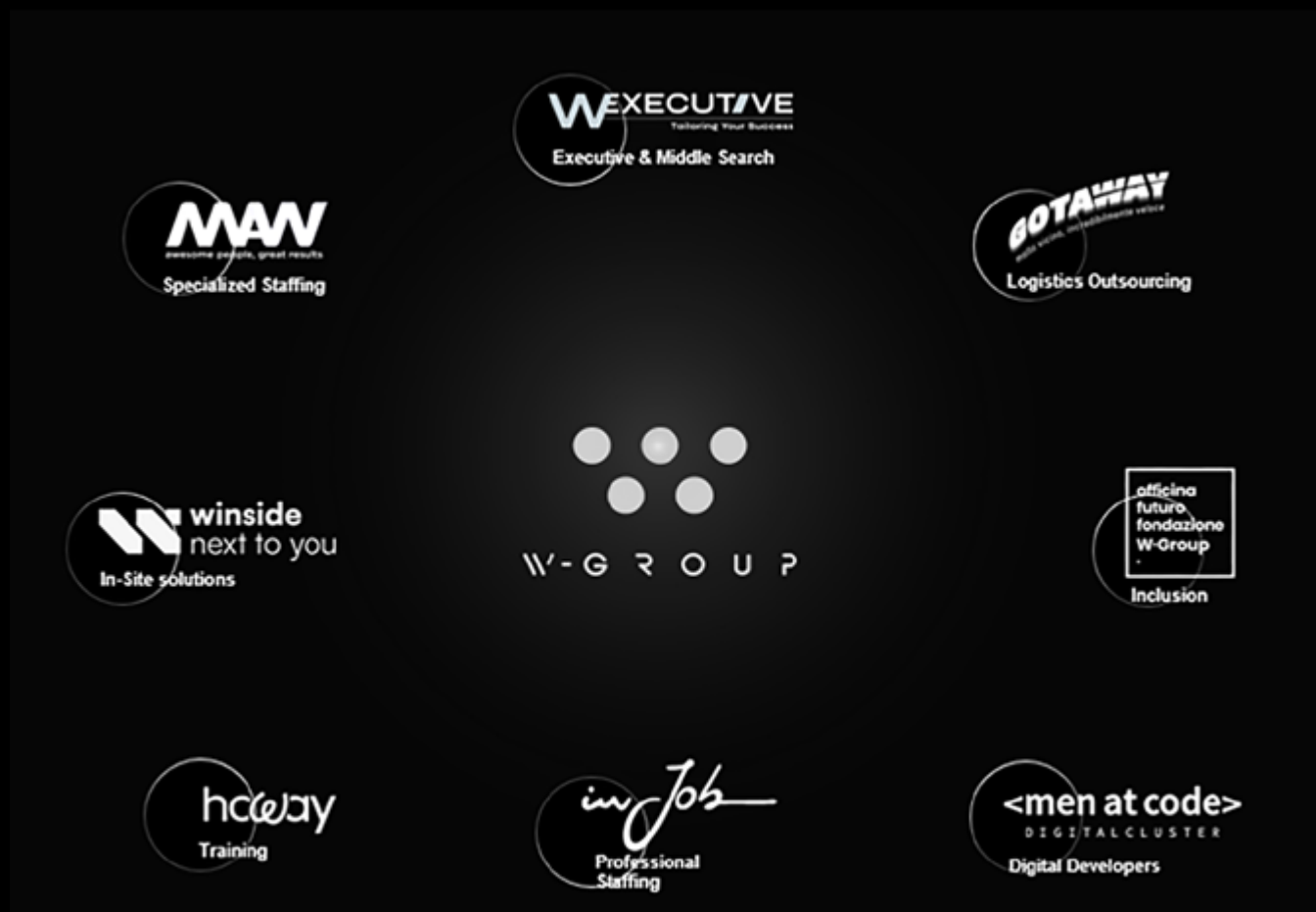
La nostra identità

Nel 2021 nasce W Group, un gruppo italiano multi-brand e multi-service di soluzioni HR a supporto di tutte le esigenze di aziende e persone, il cui ruolo è quello di gestire le attività di assunzione, di finanziamento e coordinamento tecnico, gestionale e finanziario delle società controllate o collegate.

Il Gruppo è costituito da società specializzate, ognuna con la propria indipendenza, nei diversi segmenti dei servizi per il lavoro, per rispondere a tutte le esigenze in ambito HR:

- **MAW**, per la Somministrazione lavoro e il Permanent Staffing;
- **Howay**, per la Formazione;
- **W Executive**, per la Ricerca e Selezione di Dirigenti e Board Members, che comprende anche i brand WeHunt e W Advisory, rispettivamente specializzati nelle attività di headhunting per il middle-senior management e in consulenza e sviluppo organizzativo;
- **Gotaway**, per l'Outsourcing delle attività produttive e della logistica;
- **InJob**, per il Professional Staffing;
- **Men At Code**, per i Servizi Digitali;
- **Officina Futuro Fondazione W Group**, per l'inclusione nel mondo del lavoro.

Dallo staffing all'head hunting, dal middle management alla formazione, l'obiettivo di WGroup è presidiare tutti i segmenti relativi ai servizi per il lavoro e raggiungere il miliardo di ricavi entro il 2025.



La nostra *identità*

W Group ha iniziato a prendere forma a partire dal 2019, per poi formalizzarsi ufficialmente a Gennaio 2021 come Gruppo MAW, comprendente MAW, ForMAW (successivamente denominata HoWay), Gotaway, Men At Code e Officina Futuro Fondazione W Group ETS.

Nel 2021 il Gruppo MAW entra in una nuova fase della sua storia, ricevendo il più grande finanziamento mai realizzato nel settore HR in Italia, da parte di 3 dei più importanti fondi di Private Equity al mondo. I finanziamenti ottenuti danno il via ad un forte processo di crescita di MAW e di tutto il gruppo, che viene inaugurato, dapprima, con l'acquisizione dell'International Recruitment Company InJob e poi con la definizione di un ambizioso piano di crescita su tutto il territorio nazionale, sia in termini di filiali sia d'inserimenti di nuovi dipendenti.

A guidare la crescita del Gruppo è l'Amministratore Delegato Federico Vione, manager con una carriera ventennale in ruoli dirigenziali in ambito HR, presso una delle più importanti realtà multinazionali del settore, che riceve la nomina ufficiale ad Ottobre 2021. Con Vione il Gruppo MAW evolve dando vita a W Group.

Oltre ad inglobare le società del Gruppo MAW e In Job, nel 2022 W Group vede, infatti, l'ingresso ufficiale anche di altre realtà:

- **WExecutive**, specializzata in head hunting e nella ricerca e selezione di figure da inserire in ruoli di executive, middle e senior management, oltre che nella realizzazione di progetti mirati di HR Advisory per aziende e fondi di investimento;
- **Winside**, la realtà del gruppo dedicata al supporto HR per i contesti d'impresa più complessi, con

grandi volumi di personale e di lavoro da gestire, che presenta fra i suoi servizi principali quello del supporto HR on-site, mediante la messa a disposizione di un consulente dedicato da inserire direttamente presso le aziende clienti.

Nel 2023 con W Executive nascono nuovi brand:

- **WeHunt**: specializzato nelle attività di head hunting di professionisti qualificati che ricoprono un ruolo di Middle Management
- **W Advisory**: specializzata nelle attività di consulenza e sviluppo organizzativo.

Le società di W Group

MAW S.p.A.

MAW S.p.A., capogruppo di W Group, è una delle principali Agenzie per il Lavoro presenti in Italia autorizzata dal Ministero del Lavoro e iscritta all'albo di riferimento. Fondata a Brescia nel 1998, MAW negli anni ha vissuto uno sviluppo costante, con una crescita di quasi il 19% annuo a partire dal 2010, rispetto ad una media del 10% del mercato delle altre Agenzie Per il Lavoro (APL).

Il core business dell'azienda si fonda sulle seguenti attività principali:

- Ricerca, selezione e assunzione diretta di personale specializzato e generico da mettere a disposizione delle aziende con contratti a termine o a tempo indeterminato, facendosi carico di tutti gli aspetti relativi alla gestione delle risorse umane, dall'adempimento delle pratiche amministrative alla formazione;
- Ricerca e selezione di figure chiave, profili con esperienza o con competenze tecniche specifiche per l'inserimento diretto in azienda, attraverso la divisione Search and Selection (di seguito anche "SAS");
- Supporto alle imprese più grandi con importanti volumi di lavoro e di personale, tramite il team di Winside, mediante attività di consulenza, somministrazione, ricerca e selezione, gestione centralizzata delle risorse per le aziende multisite e coordinamento dei diversi fornitori HR, anche attraverso la messa a disposizione di uno specialista da inserire direttamente all'interno dell'azienda cliente;
- Organizzazione di corsi di formazione completamente gratuiti finanziati dal fondo Forma.Temp per candidati in cerca di lavoro e lavoratori in somministrazione.

Dal 2022 MAW ha ampliato anche la divisione interna dedicata alle Politiche Attive, con la quale supporta l'occupabilità dei propri candidati a rischio di esclusione dal mondo del lavoro, mediante attività di orientamento, bilancio delle competenze e percorsi di accompagnamento al lavoro.

Obiettivo di MAW è quello di aiutare persone e aziende a crescere insieme nel mondo del lavoro. Quello che fa è costruire percorsi di formazione e sviluppo che, da una parte aiutano le imprese ad avere le risorse di cui hanno bisogno, e dall'altra facilitano l'ingresso e la crescita delle persone nel mondo del lavoro. Si prende cura dei lavoratori durante tutto il loro percorso professionale: ascolta le loro aspirazioni, aiuta a sviluppare il loro potenziale e ad acquisire le competenze di cui il mercato del lavoro ha più bisogno. Per MAW la crescita di un'azienda viaggia necessariamente in parallelo con la crescita delle persone.

MAW è presente sul territorio con 101 filiali e 11 poli della divisione SAS in tutto il territorio italiano, nei quali al 31/12/2023 erano in essere 594 dipendenti diretti, così distribuiti:

- 37 filiali e 5 poli in Lombardia
- 22 filiali e 2 poli in Veneto
- 9 filiali e 1 polo in Friuli Venezia Giulia
- 5 filiali e 1 polo in Piemonte
- 15 filiali e 1 polo in Emilia Romagna
- 4 filiali in Toscana
- 4 filiali in Abruzzo
- 1 filiale nelle Marche
- 2 filiali e 1 polo nel Lazio

- 2 filiali in Trentino Alto Adige

Con un portfolio di 6345 clienti nel 2023 e fornendo lavoro a 31.124 persone, numero in linea con il 2022, MAW chiude il 2023 con un fatturato di € 463.451.781, confermando le sue performance di crescita.

HOWAY S.r.l.

Società di formazione di W Group, con sede a Brescia, è nata nel 2018 come ForMAW ed è stata soggetta, nel 2022, ad un cambio di denominazione sociale in Howay S.r.l.

Howay, nel 2023, ha assunto 8 nuove risorse raggiungendo un totale di 28 dipendenti diretti in essere al 31/12/2023.

Il core business dell'azienda si fonda sulle seguenti attività principali:

- 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 ed erogazione di percorsi di formazione tailor made per le aziende clienti, progettati sulla base dei loro specifici fabbisogni formativi
- Supporto alle aziende nell'ottenimento di finanziamenti per la formazione dei propri dipendenti e dei propri dirigenti mediante l'utilizzo di fondi interprofessionali a disposizione delle imprese, consulenza nella scelta dei Fondi a cui aderire e supporto costante in tutte le fasi dell'iter di finanziamento;

Le società di W Group

- Erogazione di percorsi di formazione in modalità webinar o tramite piattaforma e-learning
- Consulenza relativamente all'organizzazione e alla strategia aziendale.

Howay chiude il 2023 con un fatturato di € 11.503.310.

GOTAWAY S.r.l.

È la società del Gruppo che si occupa di gestire in appalto la logistica e le attività produttive delle aziende clienti. È stata ufficialmente costituita nel 2019 e al 31/12/2023 conta 168 dipendenti diretti, con un'assunzione di 73 collaboratori avvenuta nel corso dell'anno. La sede principale è situata a Brescia, in cui sono ubicati l'ufficio amministrativo e l'ufficio delle risorse umane. Gotaway S.r.l. ha per oggetto le seguenti attività, da esercitare tramite appalto o subappalto:

- Logistica di magazzino: esecuzioni di carico e scarico merci, stoccaggio, magazzinaggio, distribuzione e gestione di depositi e magazzini;
- Fine linea;
- Kitting e assemblaggio;
- Imballaggio e confezionamento;
- Lavori di pulizie di stabili, sanificazione, igienizzazione e disinfestazione.

Gotaway chiude il 2022 con un fatturato di € 7.237.131.

MEN AT CODE S.r.l.

È la società del Gruppo attiva nel campo dei Servizi Digitali, IT e Sviluppo Web, costituita nel 2016. Ha sede a

Brescia e una seconda sede operativa a Milano. In tutto conta 11 dipendenti al 31/12/2023 con 4 nuovi assunti nel 2023.

Men At Code si occupa di:

- Sviluppo di piattaforme gestionali, software ed applicativi
- Sviluppo di siti web
- Design digitale e creatività
- Comunicazione digitale

Le principali attività di Men At Code riguardano:

- Produzione di software, gestionali e applicativi web;
- Studio, progettazione, sviluppo e gestione di banche dati e archivi informatici strutturati per la gestione dei dati;
- Consulenza nei processi di digitalizzazione delle imprese.

Men At Code chiude il 2022 con un fatturato di € 1.474.416.

IN JOB S.p.a

È un'Agenzia per il lavoro fondata in Italia nel 2001, con sede a Verona. Oltre alla sede centrale, In Job conta un totale di 24 filiali in Italia, in particolare in Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto e Trentino, per un totale di 138 dipendenti diretti al 31/12/2023, con un aumento di 15 collaboratori rispetto al 2022.

Anche per In Job l'ingresso in W Group ha dato il via ad un processo di sviluppo, con la definizione di un piano di nuove aperture, che ha visto nel 2023 l'apertura di 5

nuove filiali, rispetto alle 3 del 2022.

In Job opera nello stesso campo d'attività di MAW, seppure con una maggiore focalizzazione sulla ricerca di alti potenziali, professionisti, middle e top manager.

Anche In Job, tramite il servizio Winside, offre supporto HR alle grandi imprese con grandi volumi di lavoro e di personale.

In Job chiude il 2023 con un fatturato di € 77.717.719,74.

W EXECUTIVE S.r.l.

È la nuova società di W Group specializzata nelle attività di head hunting e nella ricerca e selezione di figure professionali altamente qualificate da inserire in ruoli executive, oltre che in ruoli di middle e senior management attraverso il brand WeHunt.

W Executive comprende al proprio interno anche il brand W Advisory, focalizzato sulla realizzazione di progetti mirati di HR Advisory per aziende e fondi di investimento.

A fine 2022 la sede legale è stata spostata a Milano, mentre la sede amministrativa rimane a Brescia e coincide con quella di MAW e di W Group. W Executive conta 7 uffici nelle città di Bari, Vicenza, Firenze, Roma, Palermo e, infine, Torino e Bologna, aperti nel 2023.

Nel 2023 è iniziata una prima fase di espansione internazionale con l'apertura dei primi uffici W Executive in Spagna, Francia, Inghilterra e Svizzera.

Conta 161 dipendenti al 31/12/2023 e chiude il 2023 con un fatturato di € 17.985.680, raddoppiato rispetto al 2022.

Le società di W Group

OFFICINA FUTURO FONDAZIONE W GROUP

Il Gruppo vede la presenza anche di Officina Futuro Fondazione W Group, la Fondazione ufficialmente costituita nel 2019 come Officina Futuro Fondazione MAW e divenuta, nel 2022, la fondazione dell'intero Gruppo, che opera nel settore dell'orientamento al lavoro, educazione, istruzione e formazione lavorativa ed è impegnata nella realizzazione di progetti di inclusione nel mondo del lavoro a favore di quelle persone che più faticano a trovare una collocazione e una stabilità in ambito lavorativo.

Nel 2023 la Fondazione è diventata Ente del Terzo Settore (ETS), quindi, la nuova ragione sociale è Officina Futuro Fondazione W Group ETS.

Nello specifico Officina Futuro si propone di:

- Combattere le disparità e gli stereotipi;
- Sviluppare nuove e diverse abilità;
- Costruire progetti di orientamento e ri-orientamento;

La prima iniziativa di cui Officina Futuro si occupa è Girls Code It Better, che prevede l'organizzazione di club di creatività digitale e imprenditorialità rivolti alle ragazze delle secondarie di I e II grado, con l'obiettivo di avvicinarle alle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Maths), per ridurre, in prospettiva, le disparità di genere in ambito scientifico, e favorire pari opportunità di ingresso e crescita nel mondo del lavoro.

Nel 2023 parte il nuovo progetto STEM Your Brain, il club scolastico rivolto a ragazze e ragazzi della scuola primaria e secondaria di II grado che ha l'obiettivo di avvicinarli alla creatività digitale, l'imprenditorialità e il pensiero

computazionale attraverso la tecnologia e le materie STEM.

Ad oggi il team di Officina Futuro è composto da 4 persone.

1998

Nel 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

Nel 2001 viene nominato Amministratore Delegato Francesco Turrini.

2003

Nel 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.

2008

Nel 2008 MAW, nonostante la crisi finanziaria mondiale, ha mantenuto la quota di mercato acquisita limitando le perdite.

2014

Nel 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. Inoltre, 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

Nel 2016 nasce Men at Code S.r.l., digital agency attiva nella realizzazione degli ecosistemi digitali delle aziende.

La nostra storia

2017

Nel 2017 MAW vende le quote di partecipazione dei soci non operativi ad un fondo spagnolo Proa Capital Iberian Buyout Fund II F.C.R., gestito da ProA Capital de Inversiones. Questa operazione è stata fondamentale per lo sviluppo di MAW, in occasione della quale ha deciso di rendere soci i manager della prima linea.

2018

Nel 2018 entra in vigore il Decreto Dignità (Legge n. 96/2018), che introduce limitazioni ai contratti a termine e alla somministrazione lavoro disincentivando, di fatto, il ricorso alla somministrazione lavoro a termine. Inoltre, nasce ForMAW S.r.l., società di formazione sotto il controllo di MAW.

2019

Nel 2019 nasce Gotaway S.r.l. società di outsourcing in ambito logistico sotto il controllo di MAW e nel corso dello stesso anno, nasce anche Officina Futuro Fondazione MAW, che prende in carico il progetto Girls Code It Better.

2020

Nel 2020 MAW, nonostante la pandemia da Sars-Cov2, realizza un fatturato di 278.435.617 €, in linea con quello dell'anno precedente e gestendo un totale di 20.412 lavoratori somministrati. In tale contesto MAW, ForMAW, Gotaway e Men at Code hanno rafforzato maggiormente la propria collaborazione, per riuscire a creare soluzioni ad hoc per supportare le aziende clienti nell'affrontare le difficoltà dell'emergenza sanitaria in atto. Si definisce la volontà di costituire un gruppo per affrontare in maniera strategica i cambiamenti nel mondo del lavoro.

2021

Nel 2021, a seguito della costante crescita realizzata da MAW nel corso degli anni, viene realizzato quello che può essere definito il più grande investimento in Italia nel mercato delle APL da parte di tre dei più grandi Fondi di Private Equity al mondo. Francesco Turrini rimane nel Consiglio di amministrazione della società, mentre il ruolo di Amministratore Delegato passa a Federico Vione. Nel corso dell'anno entra a far parte del Gruppo anche In Job S.p.A., Agenzia per il Lavoro nata a Verona nel 2001. L'investimento ricevuto dà il via ad un forte processo di crescita all'interno del Gruppo,

che prevede l'apertura di nuove filiali in tutta Italia sia di MAW che di In Job e il raddoppio dell'organico interno.

Inoltre, nasce W Executive S.r.l., società specializzata nelle attività di head hunting e nella ricerca e selezione di figure professionali altamente qualificate da inserire in ruoli executive.

Nasce ufficialmente W Group, il nuovo gruppo italiano multi-brand e multi-service attivo nel mercato HR.

La nostra storia

2022

Nel 2022, nonostante un contesto geo-politico sempre più complesso, MAW ha portato avanti il proprio impegno nel favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, anche e soprattutto mediante la costruzione di percorsi professionali di formazione e sviluppo.

Inoltre, nel corso del 2022, è avvenuto il cambio di denominazione sociale di ForMAW, diventata Howay, che assume la gestione della formazione per tutte le società di W Group, e Officina Futuro Fondazione MAW diventa Officina Futuro Fondazione W Group, divenendo la Fondazione ufficiale del gruppo.

2023

Nel 2023, MAW ha vissuto una fase di stabilizzazione del proprio business nel contesto di una progressiva crescita del Gruppo, che proprio nel 2023 ha visto l'espansione anche all'estero con l'apertura delle nuove sedi di W Executive in Spagna, Francia, Inghilterra e Svizzera.

La nostra storia

Mission e valori

Aiutare aziende e persone a crescere insieme nel mondo del lavoro

L'obiettivo di MAW è quello di favorire l'incontro fra il mondo dei lavoratori e quello delle aziende, per supportare la loro crescita e lo sviluppo nel mercato del lavoro.

A tal fine, i professionisti MAW analizzano l'andamento del mercato del lavoro nei settori e nei territori presidiati e mappano le esigenze delle imprese, in termini di figure e competenze ricercate. Parallelamente, progettano il miglior percorso professionale per i propri candidati, in linea con le loro esigenze, attitudini e competenze, prevedendo percorsi di formazione per dare loro le skills più richieste dalle aziende. In questo modo, MAW facilita il loro ingresso nel mercato del lavoro e, allo stesso modo, contribuisce allo sviluppo delle imprese.

Awesome People, Great Results

Per riuscire a trovare e trattenere i talenti, insieme ai quali realizzare i propri obiettivi di business, le imprese sono chiamate a costruire ambienti di lavoro che rispondano a queste necessità, dove le persone si sentano ascoltate, valorizzate e accompagnate al successo.

MAW, infatti, crede in un mondo del lavoro fondato sulla crescita delle persone, nel quale le imprese pongano al centro delle proprie scelte la soddisfazione, la realizzazione professionale e il benessere dei lavoratori.

Il principio che guida ogni azione in MAW è Awesome People Great Results, il che significa che, per MAW, le aziende possono raggiungere i migliori risultati solo valorizzando le persone e il loro talento.

Proprio per questo, MAW pone al centro di qualsiasi strategia i propri candidati e lavoratori, sia diretti che in somministrazione.

Ascolto, accompagnamento e supporto costante nel percorso di crescita professionale sono le linee guida che i professionisti MAW seguono con grande attenzione nel proprio lavoro e sono caratteristiche riconosciute e apprezzate anche dai lavoratori, come dimostrano le recensioni positive ricevute nel corso degli anni.

La centralità delle persone è un valore fondante condiviso da tutte le società di W Group, le quali si impegnano nel costruire al proprio interno ambienti di lavoro capaci di favorire il benessere dei propri dipendenti e lo sviluppo del loro potenziale.

Vicinanza e fiducia

Strettamente correlata alla centralità delle persone è anche la vicinanza al territorio, in quanto, è solo attraverso la presenza fisica nei vari territori che è possibile conoscere sempre meglio il tessuto economico locale, per offrire alle aziende soluzioni ad hoc realmente efficaci.

Generare un impatto positivo sul territorio

Lo sviluppo sostenibile è parte integrante della stessa mission di MAW, che in quanto Agenzia per il Lavoro fa di occupazione, formazione e sviluppo delle comunità i suoi stessi obiettivi.

Governance

W Group è gestita tramite un consiglio di amministrazione, che vede nella carica di presidente Vito Gerardo Maria Torciano e come consiglieri Santiago Gomez Fraile, Francesco Turrini, Federico Vione e Enrique De La Rubia Cano. Le azioni della Holding sono detenute al 100% da STG Alternative Investments GP S.A.R.L.

Tutte le società di W Group sono soggette a direzione e coordinamento da parte di MAW.

MAW ha adottato un sistema di amministrazione attraverso la nomina da parte dell'assemblea dei soci di un Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri: il Presidente Vito Gerardo Maria Torciano, l'Amministratore Delegato di MAW Federico Vione, a cui è affidata la gestione dell'impresa, e i consiglieri Francesco Turrini, Santiago Gomez Fraile e Enrique De La Rubia Cano, ai quali sono attribuiti i poteri di amministrazione definiti di volta in volta dal Consiglio. La carica di procuratore di MAW è rivestita da Mara Prandi, che svolge anche la funzione di Chief Operating Officer (COO) di MAW e da Matteo Abeni Chief Financial Officer (CFO); per quanto riguarda la gestione delle Politiche attive i procuratori Francesco Petroni, Valentina Marica Melfa, Flavia Serenella Vescovi.

I membri del CDA sono nominati sulla base di una serie di criteri di selezione quantitativi e qualitativi condivisi, nell'ottica di garantire, da una parte, una composizione adeguata alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della Società e del Gruppo, e dall'altra la presenza di professionalità ed esperienze commisurate agli obblighi del ruolo ricoperto.

MAW suddivide le proprie filiali sul territorio in gruppi, denominati aree, le quali sono gestite da 24 Management Partner. Per rendere sempre più efficiente la gestione

delle varie aree, nel corso del processo di crescita di MAW, ogni area è stata suddivisa in diversi Centri di Responsabilità, ognuno dei quali vede alla propria direzione un'Area Manager che riporta al proprio Management Partner.

Nel 2023 il Top management, composto da soci, quadri e dirigenti, conferma la presenza del 63% di donne e del 37% di uomini, lasciando invariata la composizione rispetto al biennio precedente. Inoltre, lo stesso, è rappresentato dal 67% di persone nella fascia di età tra i 30 e i 50 anni e il 33% sopra i 50 anni. Nel Top management è presente anche una minima percentuale di categorie protette, l'8%, in aumento rispetto al 2021 e 2022.

Howay, la cui totalità delle azioni o quote è detenuta da MAW, è rappresentata da un Amministratore Unico e la carica è ricoperta da una donna, Mara Prandi.

Anche **Gotaway** è rappresentata dall'Amministratore Unico, Enrique De La Rubia Cano. Il 95% delle azioni è detenuto da MAW, mentre il restante 5% è in capo a Riccardo Florian.

Men at Code è gestita, invece, tramite un sistema di amministrazione pluripersonale collegiale, con Alessandro Giuseppe Maria Noè come Rappresentante d'impresa e Daniele Paderno Amministratore. MAW detiene la maggior parte delle azioni (l'85%), il restante 15% è suddiviso fra il Rappresentante Noè (10%) e Stefano Genovese (5%).

In Job è amministrata da un consiglio di amministrazione, il cui presidente è Carlo De Paoli e i consiglieri sono Francesco Turrini e Federico Vione. Le quote o azioni sociali della società sono di proprietà di MAW per l'82%, Carlo De Paoli per il 15% e Enrica Ronchi per il 3%.

W Executive è gestita da un Amministratore Unico, Federico Vione. Il 70% delle quote o azioni sociali è detenuto da MAW, il 20% da Pietro Valdes e il restante da Giuseppe Guerra, Alessandro Bossi, Ottavio Maria Campigli, Danilo Curti, Eleonora Ferri, Raffaele Bonfitto, Filippo Cesarino, Daniele Cocca, Maria Francesca Cova, Francesco Impellizzeri, Eugenio Somaini.

Officina Futuro Fondazione W Group 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 1 amministratore - Barbara Di Pasqua, delegata dal CDA e da 2 consiglieri, Costanza Turrini e Francesco Turrini.

Tutte le società del Gruppo confermano l'adozione del presupposto "better safe than sorry" nella gestione delle proprie attività, presupposto recepito e utilizzato a livello di governance e nella prassi con riferimento agli aspetti inerenti alle relazioni con i propri clienti e lavoratori.

La governance nella supervisione della gestione degli impatti

Il CDA definisce l'indirizzo strategico, di sviluppo e operativo da seguire di anno in anno e il conseguente impatto di MAW sulle comunità locali; attribuisce al proprio interno specifici compiti e responsabilità, mediante un sistema di attribuzione di procure e deleghe aziendali per aree di competenza.

Gli obiettivi vengono stabiliti a seguito di un confronto con i vari management partner, che riportano un'analisi periodica dell'andamento del mercato del lavoro e delle attività di MAW nel proprio territorio di riferimento.

La delega degli obiettivi viene effettuata mediante una comunicazione da parte dell'AD ai responsabili dei vari processi, i quali sono chiamati a presentare periodicamente lo stato di avanzamento dei lavori e a sollevare eventuali criticità

Per quanto riguarda tutte le altre società del gruppo, la definizione dell'indirizzo strategico e dei relativi impatti è affidata al proprio CDA o all'Amministratore Unico in carica, dietro approvazione dell'Assemblea dei Soci, fra i quali MAW configura come socio di maggioranza.

Per quanto riguarda l'ambito della sostenibilità, il CDA di MAW ha disposto la redazione di una Policy ESG. Nella stessa sono indicati i valori e i principi che MAW, e le altre società di W Group, hanno deciso di adottare nello svolgimento delle proprie attività, dei processi aziendali, nelle strategie di core business e nel rapporto con tutti i propri stakeholders, relativamente agli ambiti People, Planet e Prosperity.

People

Il Gruppo si impegna a:

- Offrire condizioni di lavoro rispettose della dignità personale, dei diritti umani, delle pari opportunità e un ambiente di lavoro professionalizzante;
- Garantire la libertà di associazione dei lavoratori e il diritto alla contrattazione collettiva;
- Promuovere la diffusione dei propri valori etici anche tra gli stakeholder con cui si interfaccia nello svolgimento delle proprie attività;
- Condurre il processo di selezione del personale per l'organico interno, e 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;
- Adempiere, in materia di salute e sicurezza, agli obblighi di legge;
- Assicurare il benessere dei lavoratori e preservare l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

Planet

Il Gruppo 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;
- Adottare processi e tecnologie volti a ridurre i consumi e le emissioni di CO₂, per contribuire alla mitigazione del cambiamento climatico;
- Sensibilizzare i propri dipendenti all'uso responsabile delle risorse e il corretto smaltimento dei rifiuti;
- Ridurre gli spostamenti di lavoro, prediligendo, invece, strumenti di comunicazione digitale;
- Creare e mantenere un sistema di monitoraggio sull'impatto ambientale rispetto al proprio operato.

Prosperity

Il Gruppo si impegna a:

- Favorire politiche economiche che agevolino un lavoro stabile e sicuro;
- Investire nella ricerca e nella tecnologia a beneficio di lavoratori e aziende;

- Implementare criteri di selezione equi e inclusivi, volti a facilitare l'incontro tra le esigenze dei candidati e delle organizzazioni;
- Porre attenzione alla formazione per il continuo aggiornamento dei propri dipendenti e dei lavoratori somministrati per sviluppare competenze professionali e trasversali;
- Promuovere la crescita delle proprie persone con specifici programmi volti alla specializzazione dei propri talenti in tutti i ruoli e livelli di responsabilità;
- Ridurre le disparità di reddito che sono attualmente in aumento e distribuire la ricchezza in maniera sempre più omogenea;
- Assicurare la sostenibilità economica delle attività di business, nonché lo sviluppo nel lungo periodo, generando ricchezza per lavoratori e organizzazioni;
- Promuovere lo sviluppo delle comunità locali grazie al sostegno di iniziative sociali, umanitarie e culturali tramite l'erogazione di liberalità.

Per garantire il rispetto e la realizzazione di questi principi, l'impegno della governance è orientato ad:

- Adottare un sistema incentrato sul controllo dei rischi d'impresa e alla trasparenza nei confronti del mercato;
- Operare nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative, vigenti nei paesi in cui svolge la propria attività, in conformità alle procedure previste dai protocolli interni;
- Condannare ogni fenomeno di corruzione, concussione e riciclaggio di denaro, adottando tutte le opportune misure al fine di prevenire ed evitare la commissione di tali reati. A conferma di tale impegno in merito agli aspetti sopra indicati, MAW si è dotata di un Organismo di Vigilanza che ha il

compito di controllare eventuali violazioni del modello organizzativo adottato;

- Lavorare con i propri stakeholder per contribuire a costruire un futuro sicuro e sostenibile;
- Condividere le proprie policy aziendali, mediante la pubblicazione delle stesse sul sito MAW;
- Coinvolgere e sensibilizzare tutti i dipendenti diretti, per promuovere fra di loro una cultura della sostenibilità.

alcuna segnalazione di illeciti o non conformità o relativa a tematiche etico/sociale.

Il Collegio Sindacale, anch'esso rappresenta l'organo di controllo della società, si riunisce periodicamente e ha il compito di vigilare sull'osservanza di norme e di leggi di statuto, verifica il rispetto dei principi amministrativi e contabili.

In linea con i principi sopra citati, ogni anno viene redatto e reso pubblico, mediante la pubblicazione sul sito MAW e un apposito progetto di comunicazione, il suddetto bilancio a seguito dell'approvazione finale da parte dei membri del CDA di MAW.

La redazione del suddetto bilancio si basa su un sistema di monitoraggio, per il quale sono stati definiti, dal CDA, in fase iniziale, dei KPI in riferimento ai GRI Standards.

Ai vari stakeholder è stata data la possibilità di segnalare, anche in forma anonima, eventuali criticità mediante degli specifici strumenti come, ad esempio, indirizzi mail dedicati e sezioni di contatto messe a disposizione direttamente sul sito MAW. Ogni tipologia di segnalazione (segnalazioni di non conformità al Modello Organizzativo, relative ai principi etici e sociali, ...) arriva direttamente all'Organo di Vigilanza.

Tutte le segnalazioni ricevute vengono condivise con il COO Mara Prandi, che a sua volta informa l'AD e il CDA di MAW, per definire eventuali nuove strategie correttive da adottare.

In termini di compliance, nel 2023, non è stata registrata

La gestione etica *del business*

MAW ha adottato 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 le 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;
- Introdotto 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 (OdV), 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 aggiornamento, l'OdV redige un verbale che viene condiviso con la Direzione.

- L'Organismo di Vigilanza ha anche il compito di proporre all'attenzione del Consiglio di amministrazione eventuali modifiche o aggiornamenti al Codice Etico e/o dei Modelli Organizzativi in base all'evoluzione delle Leggi e delle attività aziendali.

Nel 2023 è stato revisionato il Codice Etico e il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di MAW, in seguito all'introduzione del nuovo canale whistleblowing e della relativa procedura per la segnalazione, nel rispetto degli adempimenti previsti dal D.L. 24/2023.

Come MAW, anche Howay, W Executive e InJob si sono dotate di un Modello Organizzativo 231 e di un Codice Etico, i quali riprendono gli stessi principi di MAW e sono stati aggiornati nel 2023 per la stessa finalità.

MAW e le altre società citate si impegnano, quindi, a far conoscere il Modello 231 e il Codice Etico a tutti i propri stakeholders, rendendoli disponibili direttamente dal sito web. Inoltre, in qualsiasi contratto di fornitura, servizio e consulenza è inserita una specifica clausola contrattuale tramite la quale viene comunicata l'adozione di un Modello 231 e di un Codice Etico. Infine, in risposta a quanto stabilito dal D. Lgs. 231, le società hanno istituito specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

Inoltre, per tutte le società che hanno adottato il Modello 231 e il Codice Etico, sono stati confermati i canali di comunicazione diretta con l'Organismo di Vigilanza, consistenti in un indirizzo di posta elettronica dedicato (odv@maw.it, odv@howay.it, odv@w-executive.it e odv@injob.com) ai quali possono essere inoltrate tutte le segnalazioni da parte del personale delle società.

Tutte le società sopra citate nel 2023 hanno adeguato, così come previsto dal D.L. 24/2023, il sistema di

segnalazione Whistleblowing e la relativa procedura per la gestione delle segnalazioni. Il canale è accessibile direttamente dal sito web delle singole società e dà accesso ad una piattaforma che garantisce la riservatezza di coloro che effettuano segnalazioni di illeciti, reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza, nell'ambito del proprio rapporto di lavoro.

Tutte le società di W Group, nel rispetto delle indicazioni contenute nel Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati UE/2016/679, 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.

Le informative privacy di tutte le società del gruppo sono visionabili sui relativi siti internet. Inoltre, i lavoratori interni di tutte le società sono stati formalmente incaricati e formati sul tema privacy.

Tramite le varie informative privacy redatte, tutte le società del gruppo garantiscono agli interessati il diritto di ottenere indicazioni relativamente a:

- Origine dei dati personali;
- Finalità e modalità del trattamento;
- La logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
- Gli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'art. 2 quaterdecies D.Lgs. 101/2018;
- Soggetti o le categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza, in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.

La gestione etica *del business*

Inoltre, si garantisce all'interessato 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@howay.it, privacy@gotaway.it, privacy@menatcode.it, privacy@wexecutive.it. Per quanto riguarda la società In Job si fa riferimento alle modalità indicate sul sito internet del Garante www.garanteprivacy.it.

Le società MAW, Howay e In Job hanno nominato, inoltre, un responsabile del trattamento dei dati (DPO) in carica per tutto il 2023 rispettivamente:

- EUCS S.R.L.S. Unipersonale per MAW e Howay, contattabile alla email info@eucs.it
- L'Avv Maria Grassetto per In Job, contattabile alla mail dpo@injob.com

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

- [MAW](#)
- [Howay](#)
- [Gotaway](#)
- [Men At Code](#)
- [In Job](#)
- [W Executive](#)

Inoltre, dal 2018 e per tutto il 2023, MAW ha fatto parte

del gruppo di lavoro in Assolavoro che ha lavorato alla creazione di un Codice di condotta di settore che ha visto l'approvazione da parte dell'autorità Garante e la pubblicazione in G.U. il 6 marzo 2024.

Anche per quanto riguarda l'apertura delle nuove società estere site in Francia, Spagna, UK e Svizzera, nel corso del 2023, è iniziato il processo di costruzione della governance privacy.

Per ognuna di queste società, insieme a consulenti locali, si sta lavorando per adeguare il modello privacy di Gruppo alle specificità del Paese (Francia e Spagna) o alla specifica normativa privacy (UK e Svizzera). Il lavoro di implementazione continuerà per tutto il 2024.

MAW, Howay, In Job e W Executive, al fine di comunicare e informare tutti i dipendenti, a tutti i livelli dell'organizzazione, sulle politiche e procedure, hanno introdotto inoltre la formazione obbligatoria in materia sui temi di "Compliance", quali, Anticorruzione, Regolamento privacy e verrà implementata per tutti i nuovi assunti la formazione anche per le segnalazioni "Whistleblowing". Si specifica che non sono stati registrati casi di anticorruzione nell'ultimo triennio e non sono state registrate denunce comprovate riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti.

Allo stesso modo, nell'ultimo triennio non sono pervenute segnalazioni all'OdV relative a non conformità con leggi e normative, in materia sociale ed economica, o segnalazioni ricevute tramite il canale di whistleblowing.

Si segnala che nel corso del 2023 alla società è stato notificato un ricorso per comportamento anticompetitivo.

Maw si è costituita in giudizio contestando integralmente

quanto dedotto dalla ricorrente poiché infondato. La causa è ancora pendente alla data di redazione del presente bilancio di sostenibilità.

Le certificazioni

Anche per l'anno 2023, sono state rinnovate le certificazioni delle società del Gruppo:

- MAW, UNI EN ISO 9001 (dal 2004), CRMS FP 07:2015 (dal 2017) e SA8000 (dal 2021);
- Howay, certificata UNI EN ISO 9001:2015 (dal 2018).

Con la certificazione UNI EN ISO 9001:2015 si garantisce la Qualità dei servizi erogati e un'attenzione continua al cliente. L'impegno costante è quello di:

- Creare un rapporto di partnership con i clienti, offrendo un servizio di consulenza sulla gestione delle risorse umane;
- 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.

La politica aziendale per la qualità, fondata sui principi del Risk Management, si fonda sulla 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 gestione etica *del business*

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.

Inoltre MAW, con la certificazione del credito CRMS FP 07:2015, si pone l'obiettivo di garantire i flussi finanziari aziendali, di erogare, monitorare e incassare i propri crediti riducendo al minimo i problemi di insolvenza e i ritardi di pagamento. Una corretta gestione del credito commerciale e dei pagamenti è, infatti, la componente strategica che consente a MAW di sviluppare strategie commerciali e garantire una solidità aziendale.

La certificazione SA8000 per la Responsabilità Sociale ha l'obiettivo, invece, di migliorare l'ambiente di lavoro, sia dal punto di vista fisico che umano. Gli ambiti su cui MAW interviene, attraverso questa certificazione, sono il lavoro infantile, lavoro obbligato, salute e sicurezza, libertà di associazione, diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro, retribuzione e sistema di gestione.

Nel 2023, MAW ha iniziato un percorso per ottenere la certificazione Parità di genere UNI PdR 125:2022. Per iniziare, è stata svolta un'analisi per comprendere a che punto fosse l'azienda rispetto ai requisiti della norma. Tale analisi ha permesso, per la prima volta, di verificare il livello di parità di genere all'interno dell'azienda e stendere un piano strategico secondo questa ottica. Lo Stage 1 e 2 di certificazione sono stati pianificati entro il primo semestre 2024.

Gestione della catena *di fornitura*

La politica di MAW e di tutte le società di W Group, per quanto concerne l'utilizzo dei fornitori esterni, è quella di selezionare con particolare attenzione i fornitori che condividano i principi di trasparenza, imparzialità, correttezza ed etica.

Nel corso del 2023 MAW si è rivolta a più di 800 fornitori e i principali rientrano nelle categorie della gestione dell'infrastruttura e approvvigionamento, consulenza per progetti speciali e fornitori dei sistemi informatici.

Ogni società effettua la scelta dei fornitori in maniera individuale, sulla base di una serie di valutazioni relative al rapporto qualità/prezzo, o altri criteri ritenuti importanti, ponendo sempre attenzione anche al tema della sostenibilità, preferendo fornitori che garantiscano un minor impatto ambientale nello svolgimento delle proprie attività, quindi sostenibili anche dal punto di vista economico e sociale.

Seppur la selezione dei fornitori viene gestita in maniera autonoma dai singoli dipartimenti, vi è sempre un controllo e un'interazione, nella fase precedente alla firma del contratto, con le funzioni di Staff dedicate, per la verifica della compliance rispetto alle tematiche di Salute e Sicurezza, GDPR, criteri ISO.

Inoltre, ogni società ha l'obiettivo di differenziare la propria fornitura, ricercando costantemente nuove aziende a cui eventualmente rivolgersi, per evitare eventuali blocchi o ritardi nelle attività.

Il modello *di Business*

Il modello strategico di business si fonda su:

- 1. Persone al centro:** MAW è convinta che solo le imprese capaci di mettere le persone e i loro bisogni al centro delle proprie strategie potranno raggiungere il successo. Per questo ogni giorno ci prendiamo cura dei lavoratori e li accompagniamo lungo tutto il loro percorso professionale, perché possano raggiungere la soddisfazione professionale che cercano e sviluppare appieno il proprio talento, per metterlo al servizio delle aziende. È così che siamo in grado di portare ai nostri clienti lavoratori preparati, motivati, che garantiscono continuità lavorativa.
- 2. Focus locale:** MAW crede che solo costruendo relazioni dirette e personali possiamo fare la differenza per i nostri lavoratori e le aziende clienti. Per questo sono state aperte diverse nuove filiali, nelle grandi città, ma anche nei piccoli centri. È grazie alla presenza fisica sui territori, che si può sviluppare una conoscenza approfondita delle caratteristiche e delle esigenze di ciascun tessuto economico locale.
- 3. MAW offre supporto per qualsiasi esigenza in ambito HR:** grazie alla collaborazione con le altre società del Gruppo, è in grado di offrire alle aziende clienti un supporto a 360 ° nel campo della gestione delle risorse umane, offrendo soluzioni anche nell'executive search, head hunting, servizi HR in-site, formazione, outsourcing logistico e produttivo, ICT e marketing strategico.
- 4. MAW supporta clienti e lavoratori con la migliore tecnologia:** conosciamo gli strumenti digitali più efficaci presenti nel mercato e siamo in grado di progettarne di nuovi, per aiutare le aziende clienti ad ottimizzare al massimo i processi HR interni.



3.0 Generare opportunità di crescita e sviluppo

In questo capitolo

Generare opportunità di crescita e sviluppo	36
Garantire la soddisfazione e la crescita dei lavoratori e delle imprese	37
La soddisfazione di lavoratori e imprese	41
Le nostre persone	43
Il valore economico generato e distribuito	47
Innovazione e sviluppo digitale	48
Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali	49
Officina Futuro Fondazione W Group ETS	51
Case History: Talent attraction	55

Generare opportunità *di crescita e sviluppo*

MAW si impegna ad aiutare le Persone a trovare il loro posto nel mondo del lavoro, sostenendo le aspirazioni professionali che i candidati e lavoratori vogliono raggiungere, ponendosi come obiettivo una continuità lavorativa.

Su tale base, MAW, sviluppa un percorso professionale incentrato sulle competenze dei singoli, proponendo corsi di formazione professionalizzanti gratuiti, attraverso il Fondo Forma.Temp., con l'intento di migliorare le competenze e le prospettive di carriera dei nostri candidati e lavoratori, favorendo non solo una crescita individuale ma anche la possibilità di acquisire le attuali competenze richieste dal mercato del lavoro.

Inoltre, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, MAW, offre un progetto personalizzato di orientamento e sviluppo professionale.

Attraverso le Politiche Attive per il Lavoro, invece, MAW eroga i servizi al Lavoro messi a disposizione dalle amministrazioni pubbliche, facilitando la ricerca di una prima occupazione o il reinserimento nel mondo del lavoro.

MAW si pone l'obiettivo di diventare un punto di riferimento per i candidati e i lavoratori, investendo sulle loro competenze e sui loro obiettivi di crescita professionale.

Contemporaneamente, sostiene le aziende clienti, attraverso il continuo impegno nell'ambito della ricerca e selezione del personale e nella conoscenza continua dei cambiamenti a cui è sottoposto il mercato del lavoro, anticipando le nuove sfide e attuando le strategie migliori per continuare a crescere.

Garantire la soddisfazione e la crescita *dei lavoratori e delle imprese*

MAW si impegna, nell'utilizzo di criteri di selezione equi ed inclusivi, valorizzando i dipendenti e i candidati affiancandoli nella ricerca del lavoro, evidenziandone le competenze, proponendo loro opportunità lavorative in linea con le aspirazioni professionali.

Il ruolo di MAW è quello di mettere in contatto le imprese con i lavoratori più idonei alle loro esigenze, ma allo stesso tempo, crede che l'adattabilità sia fondamentale per garantire una corrispondenza tra le aspettative dell'impresa e le qualità uniche dei singoli lavoratori.

L'impegno non si esaurisce nella fase di ricerca e selezione, ma prosegue attraverso un dialogo aperto e continuo con le imprese, cercando feedback costanti in ottica di miglioramento.

MAW, inoltre, monitora attentamente il progresso e il successo dei lavoratori collocati nelle varie aziende, contribuendo in questo modo a costruire connessioni lavorative vantaggiose per entrambe le parti.

Opportunità di sviluppo e carriera dei lavoratori in somministrazione

Nel 2023 sono state inserite in banca dati, a fronte di una valutazione positiva dei consulenti HR, 45.108 persone, rispetto alle 40.422 inserite nel 2022.

Si tratta di candidati che sono stati proposti alle aziende clienti o per i quali è stato proposto un percorso di riqualificazione professionale.

Di queste, nel 2023 ne sono state impiegate complessivamente con un contratto di lavoro 16.097

persone, corrispondente al 36% di quelli inserite in banca dati.

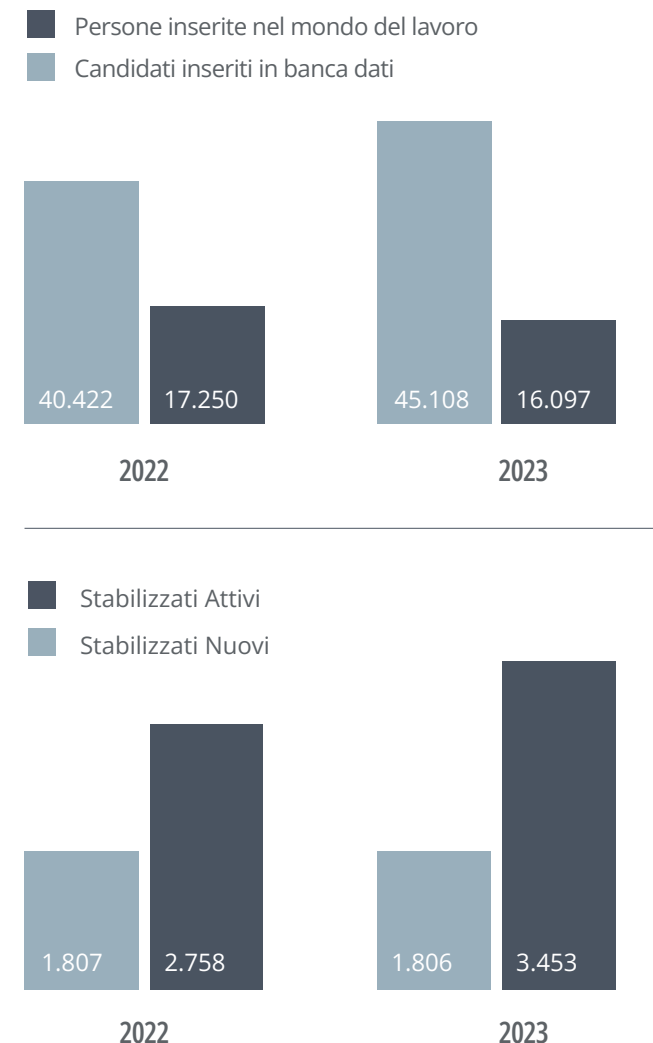
Nel 2023 è stata riscontrata una particolare difficoltà nel reperire candidati in linea con le posizioni lavorative aperte, motivo per il quale si rileva percentuale più bassa di inserimento nel mondo del lavoro rispetto al 2022 (17.250 ovvero il 43% di quelli inserite in banca dati).

La complessità nel ricercare candidati qualificati deriva da vari fattori, tra cui dinamiche di mercato, competizione settoriali e mutevoli aspettative dei lavoratori.

Si è notato come nell'ultimo triennio la percentuale di lavoratori che termina il rapporto di lavoro è in diminuzione, per questo, l'impegno di MAW è anche quello di monitorare la "missione" lavorativa, supportando i lavoratori durante tutta la durata contrattuale.

Nel 2023 la percentuale di contratti, i cui lavoratori, portano a termine la "missione" è dell'81%, dato in leggero miglioramento rispetto al 2022, si evince che le attività di monitoraggio e presidio dei consulenti HR presenti sul territorio hanno contribuito al miglioramento di questo andamento.

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, MAW persegue la sua politica di continuità lavorativa per dipendenti storici, infatti, nel 2023 sono state stabilizzate 1806 persone, arrivando quindi ad un numero totale di stabilizzati al 31/12/2023 di 3453 rispetto alle 2758 al 31/12/2022.



Garantire la soddisfazione e la crescita *dei lavoratori e delle imprese*

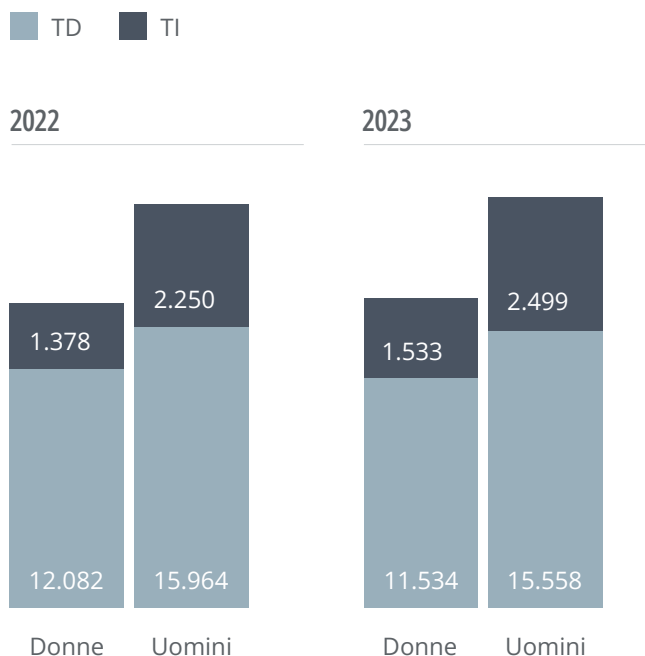
Uno degli impegni di MAW è quello di creare una cultura aziendale inclusiva, ponendosi come obiettivo la diminuzione della disparità di genere, in quanto, uomini e donne devono godere delle stesse opportunità.

La composizione dei dipendenti somministrati a tempo indeterminato è passata, nel 2022, da 1.378 donne e 2.250 uomini, a 1.533 donne e 2.499 uomini nel 2023.

La composizione dei dipendenti somministrati a tempo determinato è variata, nel 2022, da 12.082 donne e 15.964 uomini, a 11.534 donne e 15.558 uomini del 2023.

La diminuzione del numero di donne somministrate a tempo determinato, rappresenta una conseguenza della riduzione del numero totale di lavoratori assunti nel 2023.

MAW continua a lavorare, nell'ottica di miglioramento del dato sopra riportato, creando un ambiente di lavoro che rifletta la diversità e promuova l'equità, cercando allo stesso tempo di rispondere alle dinamiche del mercato del lavoro in modo efficace.



La formazione per i lavoratori in somministrazione

La formazione continua dei nostri candidati, lavoratori ed ex-lavoratori è un pilastro fondamentale di MAW in quanto ne migliora le competenze e le prospettive individuali.

MAW da anni promuove la "Riqualificazione e Crescita professionale" un programma di formazione dedicato ai candidati e agli ex-lavoratori che si pone come obiettivo

la creazione di nuove opportunità lavorative. Questo permette agli ex-lavoratori e ai candidati di essere reinseriti nel mondo del lavoro nel minor tempo possibile andando ad ampliare le loro competenze professionali adeguandole alle richieste attuali dal mercato del lavoro.

Alla base di questo processo vi sono una serie di iniziative di formazione gratuita che consentano di rendere più "spendibili" gli ex-lavoratori o i nuovi candidati grazie all'utilizzo di fondi di formazione professionale come il Forma.Temp.

Il 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 un contributo, a carico delle Agenzie per il Lavoro, pari al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori somministrati.

Gli interventi formativi dedicati ai candidati 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.

Garantire la soddisfazione e la crescita *dei lavoratori e delle imprese*

Di seguito sono indicati i dati relativi alle tipologie di corsi erogati nel corso nell'ultimo biennio, da cui si ha evidenza che il numero di corsi e le ore erogate sono aumentati nel 2023.

	2022			2023		
	Nr. Corsisti	Nr. Corsi	Nr. Ore	Nr. Corsisti	Nr. Corsi	Nr. Ore
Formazione base	1.385	150	5.356	1.663	165	7.858
Formazione professionale	4.240	358	29.386	4.384	413	30.298
On the job	152	142	6.473	194	171	6.300
Tempi indeterminati	218	196	6.946	1.181	396	11.944
Totale	5.995	846	48.161	7.422	1.145	56.400

Garantire la soddisfazione e la crescita *dei lavoratori e delle imprese*

Le politiche attive per il lavoro

Il servizio di Politiche Attive del Lavoro (PAL), presente in MAW dal 2022, si pone l'obiettivo di sostenere l'occupazione lavorativa attraverso interventi di natura pubblica a sostegno delle fasce della popolazione considerate "deboli" per l'inserimento nel mercato del lavoro, come ad esempio disoccupati, persone iscritte al collocamento mirato, over 50 e categorie svantaggiate.

Tale servizio prevede il reinserimento lavorativo attraverso percorsi di riqualificazione professionale o incentivi diretti alle aziende per incoraggiare l'inserimento in organico di tali categorie di persone.

MAW è accreditata per servizi legati alle Politiche Attive del Lavoro presso:

- Regione Lombardia per l'erogazione di servizi al lavoro e alla formazione;
- Regioni Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Toscana, Marche, Abruzzo e Piemonte per i servizi al lavoro.

MAW, inoltre, è soggetto promotore di tirocini presso le Regioni Lombardia, Veneto, Piemonte, Emilia-Romagna, Abruzzo, Marche, Lazio e Toscana.

Questi interventi sono promossi dall'ANPAL, Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, dalle Regioni e da altri soggetti pubblici.

Le Politiche Attive del Lavoro si pongono diversi obiettivi, tra cui:

- Guidare i candidati verso l'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro, a seguito di attività di

orientamento, Upskilling e/o Reskilling;

- Affiancare i candidati nella ricerca attiva del lavoro, dalla preparazione del curriculum e della lettera di presentazione all'invio delle candidature;
- Aiutare i candidati a sostenere in modo consapevole gli iter selettivi, attraverso Role play, simulazioni di colloquio individuale, o di gruppo, e assesment;
- Porre particolare attenzione a quelle categorie di persone che per varie fragilità necessitano di maggior supporto da parte dei nostri tutor professionisti;
- Creare network con associazioni del terzo settore o servizi sociali.

Queste strategie sono finanziate sia da fondi pubblici (Bandi nazionali o regionali) che privati (Tirocini o Outplacement) e nascono per incentivare l'occupabilità delle fasce più "deboli".

Nel 2023, grazie al servizio di Politiche Attive del Lavoro, sono stati avviati 4 progetti suddivisi in:

- Garanzia Giovani Lombardia
- GOL LOMBARDIA
- GOL VENETO
- GOL TOSCANA

Nel 2023 sono state inserite oltre 1700 persone, rispetto alle 1000 del 2022, in percorsi di Politiche Attive del Lavoro.

Questi percorsi sono stati seguiti da 10 tutor professionisti che hanno guidato i partecipanti nella ricerca attiva del lavoro o nei percorsi di formazione, come Garanzia Giovani e GOL.

Il Tirocinio

Il tirocinio extracurricolare, conosciuto anche come "stage", è un importante strumento nell'ambito delle Politiche Attive del Lavoro. Si pone l'obiettivo di migliorare le competenze professionali, acquisirne di nuove e di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

È importante sottolineare che lo "stage" non costituisce un rapporto di lavoro, ma è un'opportunità per orientarsi nelle scelte professionali, secondo le disposizioni specifiche delle varie Regioni presso cui si svolge lo stesso.

L'obiettivo di MAW, oltre ad accrescere le competenze dei destinatari e favorire il loro ingresso nel mondo del lavoro, è quello di supportare le aziende nell'identificare le necessità in termini di risorse extra-curricolari da inserire nel team e nella ricerca e selezione dei profili.

Nel 2023 MAW ha attivato 710 tirocini rispetto ai 260 del 2022.

La soddisfazione di lavoratori e imprese

All'interno di un mercato sempre più competitivo, l'attenzione rivolta alla soddisfazione dei clienti, dei candidati e lavoratori diventa un aspetto cruciale per il successo e la crescita di MAW:

- Per migliorare la fidelizzazione dei clienti e lavoratori;
- Per influenzare positivamente la reputazione dell'azienda;
- Per acquisire nuovi clienti e candidati.

Per questo motivo, anche per il 2023 è stata condotta un'indagine di Customer Satisfaction e un'analisi e gestione tempestiva di tutti i reclami ricevuti.

Customer Satisfaction rivolta ai lavoratori e candidati

Per quanto riguarda la soddisfazione dei lavoratori, questa viene misurata attraverso due monitoraggi diversi:

- Le recensioni Google, espressa in termini numerici (totale recensioni) e media del livello di gradimento;
- Un'indagine diffusa tramite una form di compilazione online.

Le recensioni su Google hanno registrato, nel 2023, un punteggio di 4,84 su 5 in linea con il 4,81 censito nel 2022.

Per i lavoratori e candidati è stata predisposta una Customer Satisfaction che indaga vari aspetti, tra cui:

- La disponibilità e professionalità del personale MAW;
- La frequenza con cui vengono contattati dal personale di MAW per aggiornamenti sul loro percorso lavorativo o proporre nuove opportunità lavorative;

- Le informazioni fornite in merito al welfare per i lavoratori in somministrazione (EBITEMP) e rispetto la possibilità di accedere ai corsi di formazione professionalizzanti;
- Il grado di soddisfazione rispetto agli strumenti digitali che MAW mette a disposizione;
- Con quale probabilità raccomanderebbe MAW ad un amico, familiare o conoscente;
- Il livello di soddisfazione generale.

Per quanta riguarda i lavoratori è emerso che:

1. I dipendenti MAW sono estremamente professionali ed educati (3,68/4)
2. Il 66% ha dichiarato di essere stato contattato dal personale di MAW per aggiornamenti sul loro percorso lavorativo o proporre nuove opportunità lavorative
3. I dipendenti si ritengono soddisfatti degli strumenti digitali (3,46/4)
4. A livello generale, la soddisfazione risulta essere di (3,51/4).

Tutti i risultati sono in linea con il punteggio del 2022.

Anche i candidati ritengono che il personale sia professionale ed educato, mentre, a livello di soddisfazione generale, sono emersi come spunto di miglioramento il supporto nella ricerca di un lavoro e degli strumenti digitale.

Nel 2023 è stato inserito anche un "cluster" di indagine dedicato alle persone che hanno partecipato ad un percorso di politiche attive o un tirocinio con MAW.

Sia persone che hanno partecipato ad un percorso di

politiche attive e i tirocinanti hanno dichiarato che:

5. Sono soddisfatti del servizio offerto (3,6/4)
6. Il personale è educato e professionale (3,5/4)
7. Il personale è stato chiaro nella descrizione del percorso formativo (3,6/4)
8. L'organizzazione delle attività è stata adeguata (3,5/4)

Customer Satisfaction rivolta ai clienti

Per tutti i clienti che hanno avuto almeno un rapporto in somministrazione con MAW o hanno utilizzato il servizio di Search and Selection (SAS), anche per il 2023, è stata inviata la Customer Satisfaction con l'obiettivo di indagare le seguenti tematiche:

- Se l'offerta commerciale risulta essere chiara e trasparente;
- Se riscontrano una coerenza rispetto ai profili dei candidati che MAW ha presentato, rispetto alle loro esigenze;
- Se trovano soddisfacente la consulenza svolta dalle nostre filiali;
- Il livello di gradimento generale.

Il gradimento generale rilevato nell'anno 2023, è passato da 3,74/4 a 3,60. Tale punteggio risulta essere leggermente più basso in quanto sono emersi spunti di miglioramento sulla coerenza dei profili che presentati ai clienti, rispetto alle esigenze.

La soddisfazione *di lavoratori e imprese*

Reclami

MAW misura la qualità del servizio anche attraverso il sistema di gestione dei reclami. Nel 2023 sono stati registrati 15 reclami, un numero decisamente inferiore rispetto ai 32 del 2022, riconducibili alle seguenti tematiche:

Causa reclamo	2022	2023
Problema sito	0%	33%
Problema su Busta paga	12%	13%
Gestione candidato/lavoratore	88%	47%
Altri motivi	0%	7%

Nel 2023, è stata intensificata l'attività di formazione e sensibilizzazione dei consulenti HR sul corretto processo di gestione delle risorse; questo ha portato ad una diminuzione dei reclami relativi alla gestione di candidati e lavoratori.

I tempi di gestione sono passati da 1 a 2 giorni lavorativi, nonostante il leggero aumento nelle tempistiche di gestione, il numero è ritenuto comunque accettabile.

Le nostre persone

MAW, oltre alla continua crescita economica e organizzativa, ha lavorato per offrire a migliaia di candidati opportunità lavorative, programmi di formazione e orientamento mirato, stabilità contrattuale per i dipendenti interni e si è distinta anche per programmi di sviluppo professionali mirati, formulati tramite un’attenta gestione delle formazione e dei piani di carriera.

Anche nel 2023 MAW ha continuato a sviluppare processi di:

- **Searching**, rafforzando le partnership con le università per far conoscere la realtà MAW e reclutare nuovi talenti;
- **Onboarding**, implementando un programma di formazione studiato ad hoc per le singole funzioni;
- **Gestione dei talenti**, sviluppando la professionalità delle persone.

MAW che da sempre si impegna a garantire una stabilità occupazionale e concrete opportunità di crescita professionale, nel 2023 vede l’84% dei dipendenti interni assunti con un contratto a tempo indeterminato, dato in crescita rispetto al 79% del 2022.

Questo dato sottolinea la fiducia nel talento delle persone e testimonia l’impegno a fornire stabilità e opportunità di sviluppo a coloro che contribuiscono in modo significativo al successo aziendale.

La distribuzione percentuale di dipendenti interni con contratto part-time e full-time rispetto all’anno precedente è rimasta invariata, il 92% ha un contratto full-time e l’8% ha un contratto part-time.

Al 31/12/2023, i dipendenti full-time sono 544 (422 donne e 122 uomini) mentre i dipendenti part-time sono 50 (48 donne e 2 uomini).

Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti interni

Il tasso dei nuovi assunti, calcolato come il rapporto dei nuovi assunti del periodo e i dipendenti attivi a fine periodo, è del 24%, in calo rispetto al 35% del 2022.

Tale decremento è dovuto al fatto che le attività di espansione sul territorio, nel 2023, si sono stabilizzate, dopo forte incremento nel corso del 2022.

Complessivamente sono stati assunti 141 dipendenti di cui 37 uomini e 104 donne.

I nostri dipendenti interni

Al 31/12/2023 si registravano 594 dipendenti interni, di cui il 79% di donne.

Dipendenti per tipologia di contratto e genere

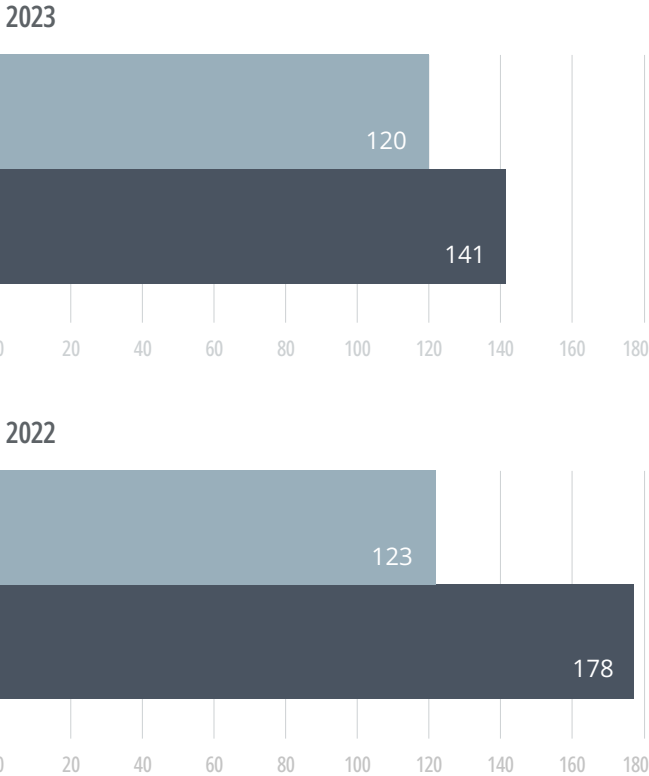
31/12	2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Contratto determinato	88	19	81	17
Contratto indeterminato	323	82	389	107
Totale	411	101	470	124

NUOVI ASSUNTI PER FASCIA DI ETA' E GENERE						
Anni	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	20	88	108	24	76	100
30-50	16	54	70	12	28	40
>50	0	0	0	1	0	1
Totale	36	142	178	37	104	141

Le nostre persone

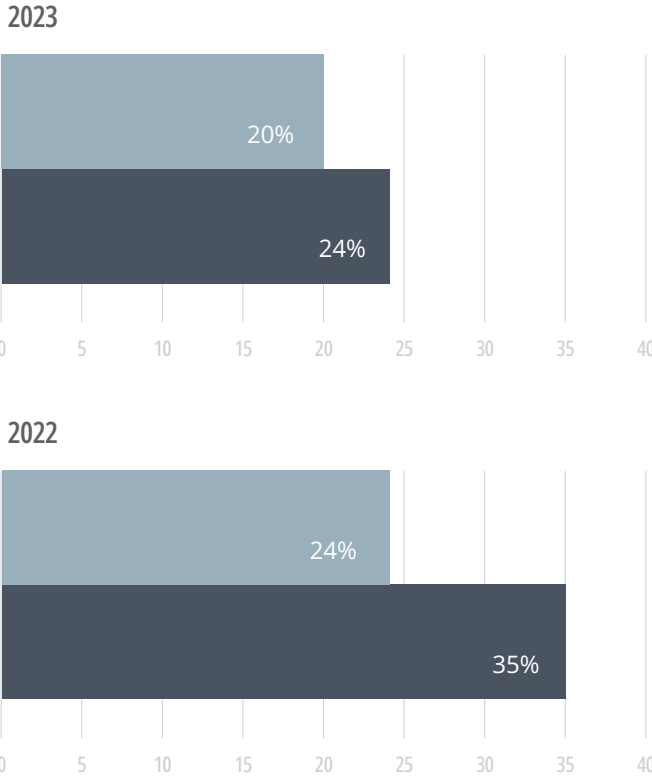
Per quanto riguarda il turnover, calcolato come il rapporto dei cessati del periodo sui dipendenti attivi a fine periodo, nel 2023 è del 20%, in diminuzione rispetto al dato al 24% del 2022.

Dipendenti cessati
Dipendenti nuovi assunti



Tra gli obiettivi che MAW si pone vi è la riduzione del numero dimissioni. Per questo si impegna a lavorare sulle motivazioni che portano un dipendente a dimettersi, in modo da poter lavorare nell’ottica di creare

Tasso di turnover
Tasso nuovi assunti



nuove iniziative che vadano a favorire la conciliazione vita-lavoro.

La percentuale di dipendenti che hanno presentato le dimissioni è del 68%, percentuale quasi invariata rispetto al 2022. Diminuisce, invece, la percentuale di dipendenti che hanno presentato le dimissioni in sede protetta, ovvero dipendenti con figli di età inferiore ai 3 anni, dall’11% del 2022 al 4% del 2023. Uno degli obiettivi che MAW si era, infatti, posta nel 2022, era quello di incrementare le politiche sulla genitorialità al fine di conciliare la vita lavorativa con quella familiare dei dipendenti.

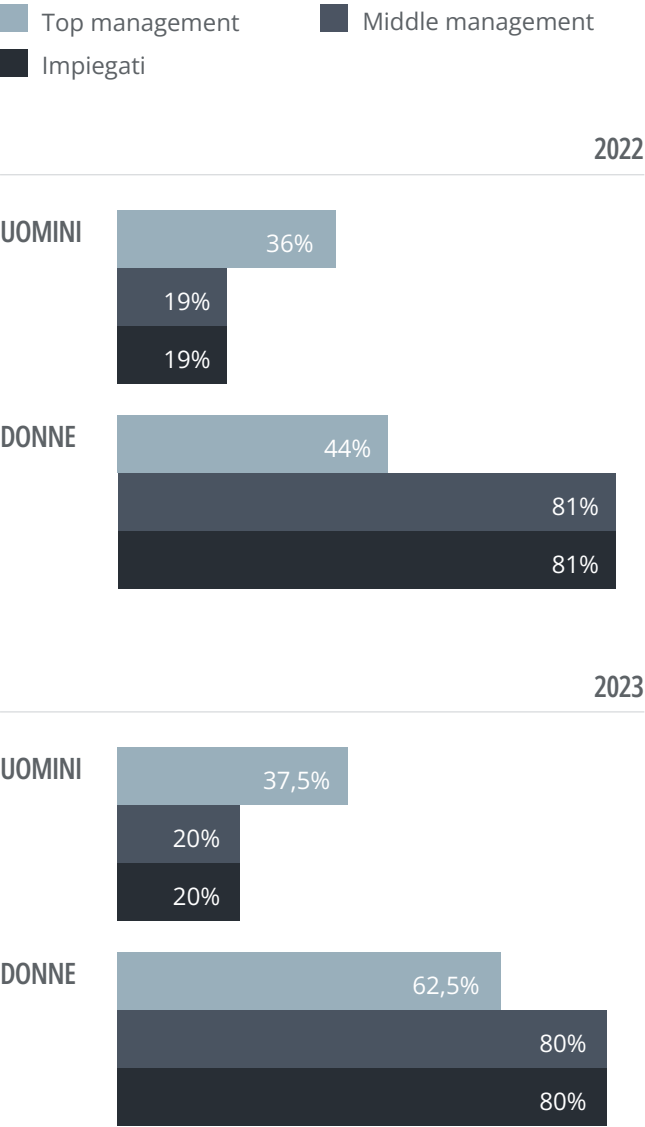
Tra le iniziative che hanno portato al miglioramento di tale dato, nel 2023, sono stati introdotti la flessibilità di orario e la possibilità di usufruire dello smart working secondo specifici accordi interni.

Distribuzione dei dipendenti interni per qualifica

Nel corso dell’ultimo triennio è rimasta sostanzialmente invariata la distribuzione dei dipendenti per qualifica e genere, nel 2023 il 75% della popolazione aziendale è costituita da impiegati, il 21% è costituita da middle management (impiegati di primo e secondo livello) e il 4% è costituita da top management (quadri, dirigenti e soci).

Nel dettaglio, nel top management sono presenti il 37,5% uomini e il 62,5% donne, nel segmento del middle management e degli impiegati sono presenti il 20% di uomini e l’80% di donne.

Le nostre persone



Distribuzione dei dipendenti interni per fasce di età

MAW si conferma un’azienda composta da dipendenti giovani con un’età media di 33 anni.

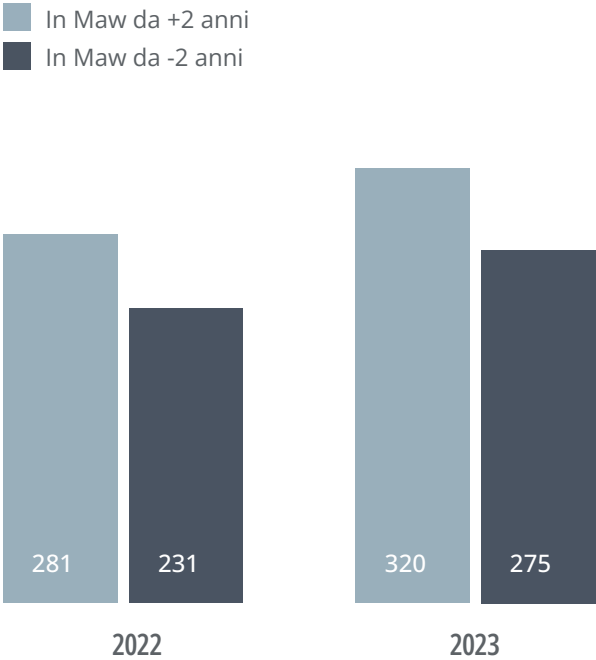
Nel 2023 sono state assunte 141 persone, suddivisi nelle seguenti fasce di età:

- 71% nella fascia di età < 30 anni (61% nel 2022)
- 28% nella fascia dai 30 a 50 anni (39% nel 2022)
- 1% nella fascia superiore ai 50 anni (0% nel 2022);

Un altro dato importante da tenere monitorato per MAW è la permanenza dei dipendenti in azienda.

Si è visto che il turnover si concentra principalmente nei primi due anni di inserimento, pertanto, sono stati sviluppati percorsi di crescita ben definiti e incrementata la formazione per lo sviluppo delle competenze professionali.

Ad oggi si può dire che la percentuale di persone con più di due anni di anzianità in azienda rimane stabile rispetto al 2022, con una percentuale del 54%, ma non si riscontra un sostanziale miglioramento di tale dato come si evince dal trend dell’ultimo triennio. Pertanto, MAW si impegna a valutare le esigenze di dipendenti sulla base delle quali svilupperà nuovi piani di miglioramento per trattenere i talenti.



Le nostre persone

Formazione erogata ai dipendenti interni

La formazione dei dipendenti interni rimane per MAW un pilastro fondamentale per accrescere le conoscenze e le competenze di ciascuno. Per questo motivo si impegna, come dimostrato anche dalla nostra policy per la formazione del personale interno, a garantire un’offerta formativa strutturata sulla considerazione del ruolo, anzianità e gli obiettivi lavorativi di ogni singola persona.

	2022	2023
Ore di formazione erogate ai dipendenti	26.833	18.079
Top Management	169	159
Middle Management	4.992	2.642
Impiegati	22.173	15.278
Ore medie di formazione erogate ai dipendenti	52,41	30,44
Top Management	7,66	6,60
Middle Management	41,98	21,66
Impiegati	57,89	34,10
Uomini	50,44	29,34
Donne	52,89	30,72

La formazione erogata si suddivide nelle seguenti tipologie:

- **Formazione obbligatoria:** 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.

Nel 2023 sono state erogate in totale 18.079 ore di formazione, rispetto alle 26.833 del 2022. Tale dato dipende dalla revisione della proposta formativa, per cui alcuni corsi sono stati accorpati rendendoli più specifici e andando così a diminuire le ore totali di formazione.

Si specifica che la media delle ore di formazione erogate viene calcolata effettuando il rapporto tra le ore di formazione erogate nel periodo e i dipendenti attivi nello stesso periodo.

La formazione sui temi relativi alla “Salute e Sicurezza” e “Formazione su altri temi” è rimasta invariata nel 2023, rispettivamente rappresenta il 13% e 87%.

Le ore di formazione erogate tramite webinar sono state il 74% rispetto al 91% del 2022. La diminuzione delle ore di formazione erogate tramite questo canale, con il conseguente aumento delle ore di formazione in aula, è dovuto dall’avvio del progetto pilota “Personal Learning Network” che consiste in una modalità di apprendimento innovativo e dinamico che coinvolge il gruppo in maniera interattiva, confrontandosi su argomenti specifici con l’obiettivo di condividere la propria esperienza

e conoscenza al fine di accrescere le competenze professionali.

Al fine di valutare la qualità del corso, l’accuratezza, l’impatto dei corsi di formazione e identificare le aree di miglioramento, viene erogato un questionario di gradimento anonimo che ogni partecipante deve compilare a fine corso. Si chiede ai partecipanti di valutare la loro soddisfazione complessiva, l’adeguatezza dei contenuti, i docenti, la pertinenza delle informazioni fornite rispetto alla tematica trattata.

Dai risultati emersi sul gradimento generale si evince il funzionamento dell’accurata pianificazione che ogni anno viene effettuata dalla squadra dedicata all’education.

Tipologia gradimento	Gradimento
Alta formazione	4,47/5
Formazione di base	4,55/5
Formazione facoltativa (scelta dai dipendenti)	4,6/5

Il valore economico *generato e distribuito*

Il 2023, come già citato nei capitoli precedenti, per MAW, è stato un anno di stabilità dopo i forti cambiamenti a livello aziendale e organizzativo vissuti negli anni precedenti.

A fronte di questo, MAW è riuscita comunque a generare un indotto economico positivo creando valore sostenibile tra gli stakeholders, confermando una crescita di tutte le linee di business e generando un impatto significativo nel mondo del lavoro.

Come si evince dalla tabella sottostante, anche nel 2023 il valore economico viene principalmente distribuito per la remunerazione del personale, implementando in particolar modo la forza commerciale sul territorio.

MAW	UdM	2022	2023
Valore economico direttamente generato	€	453.036.767	464.203.899
Valore economico distribuito	€	434.072.535	441.601.681
Remunerazione dei fornitori	€	24.327.771	26.784.921
Remunerazione del personale	€	398.751.265	402.292.996
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	€	7.808.177	8.526.080
Remunerazione dei finanziatori	€	3.080.322	3.883.364
Valore distribuito alla comunità	€	105.000	114.320
Valore economico trattenuto	€	15.750.393	22.602.218
Utile	€	3.213.839	6.642.845

Innovazione e sviluppo digitale

L'innovazione tecnologica rimane un punto fondamentale per la strategia di MAW al fine di offrire un servizio di eccellenza a tutti gli stakeholder.

Nel 2023 MAW ha destinato € 987.000 allo sviluppo di nuove tecnologie e al mantenimento di un sistema aziendale sicuro, si sono consolidati strumenti già presenti, sono stati apportati miglioramenti alle piattaforme e gestionali in uso e introdotto nuovi servizi.

Gli investimenti più importanti riguardano i seguenti progetti:

- Intelligenza artificiale: sistema che ha l'obiettivo di sviluppare soluzioni innovative basate su un motore di intelligenza artificiale proprietario che porti miglioramenti e ha la finalità di aumentare la produttività. Il 2023 è stato un anno di test del nuovo sistema ed è previsto il rilascio nel corso del 2024.
- Infrastruttura e server: anche in questo ambito vengono implementate tutti gli anni nuove soluzioni per proteggere i dati aziendali. Nel 2023 sono stati rinnovati tutti i sistemi di sicurezza nell'HQ con il monitoraggio perimetrale, la segmentazione delle reti, il monitoraggio dei servizi interni ed è stato introdotto il nuovo sistema di autenticazione VPN e 2FA.



MAW	UdM	2021	2022	2023
Spesa totale dedicata ad attività di ricerca e sviluppo	€	843.000	965.000	987.000

Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali

L'attenzione di MAW alle comunità locali e il suo impegno nella valorizzazione delle specificità del tessuto imprenditoriale e lavorativo di ciascun territorio, si manifestano anche attraverso il sostegno ad una serie di iniziative sportive e culturali che in molti casi vedono come sostenitrici e promotrici le stesse aziende clienti.

MAW unisce le forze con le imprese per rafforzare il proprio impegno nel favorire lo sviluppo locale e il benessere delle comunità, oltre che con le sponsorizzazioni definite dalla sede centrale, anche tramite le opportunità presenti sul territorio raccolte dalle filiali.

Sponsorizzazioni: l'investimento

2021	2022	2023
21 contratti gestiti	18 contratti gestiti	18 contratti gestiti
190.353 €	264.520 €	246.116 €

Di seguito si riportano le principali sponsorizzazioni del 2023:

Le principali sponsorizzazioni sportive

Anche per il 2023 MAW ha deciso di investire nella sponsorizzazione di società e associazioni sportive presenti nei territori presidiati dalle filiali. Oltre a rappresentare un'interessante metafora del lavoro come percorso di crescita e di miglioramento continuo, lo sport per MAW rappresenta anche uno strumento con il quale sviluppare una serie di competenze trasversali fondamentali, utili anche in ambito lavorativo.

• 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, con il quale MAW ha parlato ad oltre 100 aziende del territorio sui temi di Industria 4.0. e gestione 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 dalla 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 ai Centurioni, il nuovo club nato l'anno precedente dall'ex Rugby Lumezzane, punto di riferimento rugbistico in provincia di Brescia, che per la stagione 2023/2024 ha scelto di rinunciare alla Serie A e di ritornare in serie C.

L'accordo firmato con i Centurioni è di natura quinquennale, per un valore pari a 100.000€, e ha visto MAW diventare Stadium Sponsor della squadra. La

qualifica ha garantito alla nostra Agenzia l'intitolazione della nuova struttura sportiva ad uso esclusivo de I Centurioni, il MAW Stadium, che ospita tutte le partite interne delle varie formazioni della società rossoblù.

Ciò che unisce MAW ai Centurioni non è solo un legame di natura territoriale, che deriva da una forte presenza di MAW in Valtrompia - zona di origine del club, dove la nostra agenzia ha saputo sviluppare nel corso dell'ultimo ventennio relazioni solide con aziende e lavoratori – ma anche dalla condivisione degli stessi valori.

Uno degli obiettivi della società rossoblù è proprio quello di educare i propri atleti, attraverso il rugby, ad una serie di virtù quali coraggio, perseveranza, disciplina, lealtà, rispetto e spirito di sacrificio, fondamentali sul campo tanto quanto nel lavoro. Inoltre, il club si impegna da sempre per favorire l'inserimento dei propri talenti nel tessuto economico e sociale del territorio bresciano, tanto che a partire dal 2016 mette a disposizione degli atleti seniores interessati un posto di lavoro. Anche su questo punto I Centurioni hanno trovato in MAW un partner allineato e impegnato.

• 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 degli stessi obiettivi a favore dei soggetti fragili, sia attraverso l'attività sportiva (tennis in carrozzina, handbike, nuoto, badminton e vela) così

Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali

come attraverso il lavoro. Active Sport si impegna inoltre, attraverso i diversi progetti nelle scuole e i progetti con la Domus Salutis (sportello alla pari e progetto sport therapy), a coinvolgere sempre più persone con traumi fisici invalidanti a tornare ad una vita attiva e ad un reinserimento sociale completo.iiCeccato Racing s.r.l.iFra le sponsorizzazioni attivate nel 2023 c'è anche quella della Ceccato Racing, che con la sua BMW M4 GT3 ha preso parte al Campionato Italiano GT3 Endurance.

Il sostegno al sistema imprenditoriale

Il 2023 ha visto MAW offrire il proprio supporto anche ad una serie di altre iniziative attivate in Lombardia e Veneto a supporto dello sviluppo del sistema imprenditoriale locale.

• Fabbrica del Futuro – Confindustria Brescia

Nel corso del 2023 MAW e Howay hanno offerto il proprio sostegno insieme a diverse aziende del territorio bresciano alla realizzazione della Fabbrica del Futuro, l'iniziativa realizzata da Confindustria Brescia in occasione di Brescia Bergamo Capitale Italiana della Cultura 2023.

Il progetto ha visto la realizzazione di un padiglione posizionato nel centro della città, che ha accolto le migliori pratiche delle imprese associate sotto diversi punti di vista (welfare, sostenibilità, capitale umano, innovazione, relazioni industriali, rapporto con il territorio), selezionate attraverso un Concorso di Idee, a rappresentare una sintesi del saper fare bresciano e della fabbrica del "domani".

Donazioni e atti di liberalità

Nel 2023 sono stati destinati a donazioni e atti di liberalità 114.320 € a supporto delle seguenti iniziative:

come ogni anno viene destinato a Officina Futuro Fondazione W Group una somma a supporto delle iniziative di inclusione nel mondo del lavoro.

Accanto a questa donazione, MAW ha scelto di offrire il proprio supporto alla realizzazione della Corsa dei Nasi Rossi 2023 - 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 è stato devoluto al reparto pediatrico di Chirurgia dell'Asst Spedali Civili di Brescia, per sostenere l'acquisto di nuove apparecchiature mediche. La Corsa dei Nasi Rossi aveva già visto MAW fra i propri sostenitori nelle precedenti edizioni, dal 2018 al 2020. Infine, nel 2023 MAW ha rinnovato anche il proprio sostegno al "Progetto Cuore Informa", l'iniziativa locale attivata nel comune di Iseo (BS), per l'installazione di 5 defibrillatori di prima emergenza in 5 luoghi sensibili ad alta frequentazione, già sostenuta nel 2018. Sempre nel 2023, è stata fatta una donazione a Legambiente, associazione ambientalista, con la quale MAW ha partecipato a due giornate di volontariato per la raccolta dei rifiuti in due diverse località.

Associazioni di categoria

Per il 2023 MAW si è relazionata con le associazioni di categoria del territorio per realizzare progetti di formazione e sviluppo rivolti sia a lavoratori che aziende. I progetti realizzati hanno come obiettivo quello di avere un impatto positivo sulla comunità locale, in attinenza

con i valori e l'impegno sociale di MAW.

Di seguito sono presentate le principali associazioni a cui MAW ha scelto di legarsi:

- **AIDP GRUPPO REGIONALE EMILIA ROMAGNA**
- **APINDUSTRIA MANTOVA**
- **APINDUSTRIA VENEZIA - CONFAP VENEZIA**
- **ASSOLAVORO**
- **ASSOLOMBARDA**
- **CONFAP INDUSTRIA PIACENZA**
- **CONFINDUSTRIA BERGAMO**
- **CONFINDUSTRIA BRESCIA**
- **CONFINDUSTRIA LUCCA - TOSCANA NORD**
- **CONFINDUSTRIA CHIETI PESCARA**
- **CONFINDUSTRIA PIACENZA**
- **CONFINDUSTRIA VENETO ORIENTALE**
- **CONSORZIO TOSCANA MANIFATTURE**
- **CONFINDUSRIA TERAMO**
- **CONFINDUSTRIA EMILIA**
- **UNIONE IND. PORDENONE / CONFINDUSTRIA ALTO ADRIATICO**
- **UNINDUSTRIA REGGIO EMILIA**
- **UNIONE INDUSTRIALI TORINO**

Officina Futuro Fondazione W Group ETS

officina futuro fondazione W-Group

Officina Futuro Fondazione W Group ETS nata nel 2019 opera nel settore dell'orientamento al lavoro, dell'educazione, istruzione e formazione lavorativa ed è impegnata nella realizzazione di progetti di inclusione nel mondo

del lavoro a favore di quelle persone che più faticano a trovare una collocazione e una stabilità in ambito lavorativo.

Officina Futuro vuole promuovere una maggiore consapevolezza sociale, con l'obiettivo di ridurre in particolar modo le disparità di trattamento tra generi sul luogo di lavoro e di rimuovere stereotipi di genere tuttora esistenti.

Il suo impegno è rivolto all'orientamento consapevole, al recupero del divario formativo, al riallineamento delle competenze e conoscenze per favorire l'inserimento lavorativo di soggetti o categorie anche temporaneamente fragili o socialmente svantaggiati.

Tale impegno viene realizzato attraverso:

- Attività di orientamento e laboratori in tutti gli ordini di scuola primaria, secondaria di primo grado, secondaria di secondo grado, istruzione superiore e universitaria, sia pubblica che privata; attività educative e innovative rivolte principalmente a settori di popolazione o territori, che si trovano in un determinato periodo storico o in condizione di svantaggio rispetto alle richieste del mercato del lavoro; attività di formazione extra-scolastica; corsi di formazione professionale per soggetti che necessitano di un riallineamento delle competenze per rimanere nel mondo del lavoro;

- Eventi, seminari e incontri sul territorio;
- Attività di ricerca scientifica con l'obiettivo di individuare, studiare e rimuovere ostacoli temporanei, o radicati, per portare al successo lavorativo categorie o soggetti in condizione di svantaggio.

Ogni giorno Officina Futuro si impegna nella promozione delle pari opportunità e parità di genere, collaborando con scuole, aziende e istituzioni per portare avanti il proprio progetto. Negli anni ha saputo stimolare l'attenzione e l'impegno di numerose realtà in tutta Italia, dando vita ad un'ampia rete di soggetti pubblici e privati, che insieme alla fondazione, collaborano per dare vita ad un mondo del lavoro più inclusivo.



Girls Code It Better

Officina Futuro Fondazione W Group organizza, gestisce, coordina e promuove su tutto il territorio nazionale Girls Code It Better (GCIB), un progetto gratuito di creatività

digitale e imprenditorialità nato nell'anno scolastico 2014-2015 con l'obiettivo di avvicinare le ragazze alle materie STEM (Science, Technology, Engineering and Maths) tradizionalmente considerate distanti dall'universo femminile.

In Europa il divario di genere, nelle competenze digitali, continua ad essere uno dei maggiori ostacoli alla partecipazione delle donne al mondo del lavoro e alla digital society in genere, ad esempio in Italia lavora una donna su due. Le aziende cercano sempre più figure professionali con competenze tecniche e digitali e mentre cresce questa richiesta la percentuale di specialisti ICT

donna in Italia, secondo il Digital Economy and Society Index (DESI) della Commissione Europea, è ferma al 19% e rappresenta solo un terzo dei laureati in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica. Diventa necessario avvicinare le ragazze ai percorsi di maggiore appeal per il mondo del lavoro, attraverso attività di orientamento e formazione.

Girls Code It Better nasce da questa consapevolezza e mira a combattere quegli stereotipi formativi, che ancora vedono le ragazze poco inclini alle materie tecniche e scientifiche, e che precludono loro l'ingresso in percorsi di studio e lavoro in ambito STEM.

I Club

GCIB prevede la creazione di Club (laboratori) extra-curricolari pomeridiani e gratuiti rivolti alle scuole secondarie di primo grado (45 ore) e secondo grado (35 ore) nei quali 20 ragazze, selezionate in maniera casuale fra tutte le candidate, sono guidate da un coach-docente, (un insegnante della scuola) e un coach-maker (reclutato sul territorio) per affrontare un tema/problema e l'elaborazione di un progetto che preveda lo sviluppo di un'area tecnica strumentale scelta tra:

- Schede elettroniche e automazione;
- Progettazione, modellazione e stampa 3D;
- Web design e web development;
- Programmazione APP e gaming;
- Realtà virtuale e aumentata;
- Videomaking e grafica.

Officina Futuro Fondazione W Group ETS

I club GCIB, in programma da Novembre ad Aprile, non si limitano alla semplice sperimentazione delle tecnologie, ma prevedono una metodologia didattica più ampia, che si rifà all'impianto PBL Enzo Zecchi. I pilastri del progetto sono: collaborazione, costruzione della conoscenza, valorizzazione delle diverse formae mentis. L'intero percorso rifiuta la contrapposizione tra sapere scientifico e umanistico e spinge le studentesse ad appropriarsi delle conoscenze necessarie e degli strumenti utili alla realizzazione di un progetto.

Il laboratorio ha come finalità principale quella di avvicinare le partecipanti alla progettazione e creazione attraverso l'uso delle tecnologie. Il punto di partenza è una sfida che i coach docenti pongono alle ragazze e che riporta un interesse generale che nasce dagli obiettivi di sostenibilità dell'Agenda 2030. In risposta a tale sfida le ragazze sono chiamate a ideare, progettare e realizzare un prodotto/servizio che possa risolvere il problema sottoposto.

Ogni fase del percorso vede le partecipanti impegnate nella scoperta di ciò che la tecnologia può permettere loro di creare. Nei club GICB le ragazze possono sperimentare in prima persona come il genere non sia un elemento discriminante nell'acquisizione delle competenze tecnologiche e apprendono contemporaneamente un uso consapevole e opportuno delle tecnologie innovative.

Per le ragazze delle scuole secondarie di secondo grado il percorso ha valore di PCTO.

Sostenitori e Partner

GCIB può contare su un'ampia rete di aziende e istituzioni

pubbliche che offrono al progetto diverse forme di sostegno, sia di tipo economico per l'acquisto delle strumentazioni tecnologiche da mettere a disposizione delle ragazze, che a livello di contributo attivo allo sviluppo del progetto, andando a definire insieme le tematiche che le ragazze dovranno affrontare.

In collaborazione con i propri sostenitori e partner GCIB organizza ciclicamente una serie di eventi nazionali e iniziative per promuovere una maggiore conoscenza e consapevolezza del progetto anche sul territorio. uNel 2023 ci sono stati 12 contributi da donazioni liberali da parte di sostenitori privati e 9 contributi/bandi da enti pubblici (come rimborsi su rendicontazione dei progetti svolti).

Premi e riconoscimenti

- Nel 2022 GCIB ha ricevuto il **Premio Nazionale Competenze digitali**, l'iniziativa promossa dal Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nell'ambito di Repubblica Digitale e realizzata con la collaborazione di Formez Pa, nella categoria "Digitale contro il divario di genere".
- Alla XII edizione del Premio Nazionale dell'Innovazione (2022) il progetto si è aggiudicato, **"Il premio dei Premi"**, che viene assegnato annualmente a soggetti che operano nell'industria, nel design, nel terziario, nella PA e nelle Università e che si sono contraddistinti per l'originalità delle innovazioni che hanno sviluppato relativamente a prodotti, processi, modelli di business.
- Nel 2023 Girls Code It Better è stata selezionata fra le iniziative più innovative e sostenibili al FORUM PA e

si aggiudica il premio di **"PA Sostenibile 2023"** per la categoria Istruzione, Formazione e Lavoro.

- Nel 2023, anno europeo dedicato alle competenze, GCIB si distingue fra i 330 progetti candidati a **European Digital Skills Awards 2023**, premio organizzata da Digital Skills and Jobs Platform, in collaborazione con la Commissione Europea e le Coalizioni Nazionali per le Competenze e l'Occupazione di tutta l'Europa e si aggiudica il premio Digital Skills award nella categoria "Women in ICT Careers".



Officina Futuro Fondazione W Group ETS

Nel 2023 le studentesse che hanno aderito al progetto frequentano per l'80 % la scuola secondaria di primo grado e di queste il 46% frequentano il primo anno della scuola secondaria di primo grado, il primo anno, il 32% il secondo anno e il 22% il terzo. Le ragazze più motivate sono quelle che hanno terminato la scuola primaria mentre si è riscontrato che quelle di terza abbiano maggiormente subito lo stereotipo che le vede poco inclini alle materie STEM.

A tutte le ragazze candidate e iscritte a GCIB è stato somministrato un questionario nel quale è emerso che il 25 % dei partecipanti pensa di continuare gli studi in un liceo scientifico e solo il 5% pensa di iscriversi ad un istituto tecnico a indirizzo informatico.

Le 80% delle ragazze delle scuole superiori pensa di continuare gli studi frequentando l'università e di queste il 51% pensa di proseguire in studi in ambito scientifico.



STEM Your Brain

Visto l'impatto di Girls Code It Better all'interno degli Istituti scolastici, Officina Futuro Fondazione W Group ha sviluppato un nuovo progetto

raddoppiando in questo modo il suo impegno nello sviluppo delle competenze STEM tra i giovani, che saranno i protagonisti della società di domani.

STEM Your Brain è una proposta eterogenea rivolta a ragazze e ragazzi dalla scuola primaria alla secondaria di II grado con l'obiettivo di avvicinare gli studenti alla creatività digitale, l'imprenditorialità e il pensiero computazionale attraverso la tecnologia.

Il primo percorso STEM Your Brain inizierà nel 2024 coinvolgendo due scuole del bolognese.



DALLA PARTENZA DEL PROGETTO
(A.S. 20144/2015) AD OGGI

Girls _____

+13k

Scuole _____

341

Regioni italiane _____

17

Club _____

520

I NUMERI DI GCIB
RAGGIUNTI NEL 2023

Girls _____

2.900

Club _____

140

Regioni italiane _____

17

Case History: Talent attraction

Il progetto Talent Attraction, nato ad ottobre 2021, si pone l'obiettivo di costruire delle soluzioni che favoriscano la riduzione del gap esistente tra mondo business e mondo education, aiutando le nuove generazioni a costruire il loro futuro professionale.

In un mercato del lavoro competitivo e in continua evoluzione, MAW riconosce l'importanza di reclutare individui talentuosi e appassionati che possano contribuire in modo attivo al successo a lungo termine dell'azienda.

Il progetto "Talent Attraction" si pone l'obiettivo di aiutare le imprese a conoscere meglio la Gen Z, con i suoi valori e peculiarità, in quanto si ritiene che solo grazie ad una consapevolezza più approfondita sulle nuove generazioni, ci si possa muovere per trovare soluzioni che permettano di essere più attraenti.

MAW realizza delle attività che si basano sul principio della gamification, in questo modo:

- Gli studenti di scoprire il mondo del lavoro
- Le imprese osservano le dinamiche di gioco e misurano le competenze di ciascuno studente.

Le iniziative che fanno parte di questo progetto avviate nel 2023 sono:

- 1. Eventi Education:** sono collaborazioni in cui MAW assume il ruolo di docente. Offrendo esperienze che consentono di consolidare i rapporti con le scuole ospitanti e di individuare talenti promettenti. Durante questi eventi vengono organizzate attività mirate a guidare le giovani generazioni nel mondo del lavoro, offrendo orientamento al talento, formazione HR, trasformazione dei valori in opportunità lavorative e altri contenuti tailor made.

Nel 2023 sono stati effettuati un totale di 27 Eventi Education che hanno coinvolto complessivamente 439 studenti.

- 2. Eventi Business:** consistono in workshop informativi, di coaching e gaming rivolti alle aziende. Durante tali occasioni, si affrontano tematiche relative al mercato del lavoro e si presentano le più moderne strategie di coinvolgimento delle nuove generazioni, sfruttando dati reali e strumenti interattivi, stimolando il confronto e la collaborazione.

Nel 2023 sono stati effettuati 3 eventi che hanno coinvolto 67 aziende;

- 3. Eventi Ibridi:** sono occasioni che coinvolgono studenti e imprese che permettono l'incontro delle parti attraverso le seguenti iniziative:

- Welcome On Board;
- Career Game
- Altri eventi Taylor made.

Gli eventi realizzati nel 2023 sono stati 10, le aziende che hanno preso parte all'iniziativa sono 27 mentre gli studenti 491.

Welcome On Board

Welcome On Board (WOB) rappresenta un innovativo format di orientamento ideato da MAW per favorire l'incontro tra i giovani GenZ e le aziende.

Questa iniziativa offre un'opportunità di confronto paritario, facilitando l'interazione tra le imprese e gli studenti e permettendo a questi ultimi di conoscere le realtà imprenditoriali locali, rendendo di conseguenza le

aziende più attrattive per i giovani della GenZ.

Attraverso una serie di "giochi strutturati", gli studenti alla fine del percorso hanno l'occasione di restituire alle aziende dei risultati tangibili, tra cui la "Carta dell'Innovazione" contenente nuove idee e proposte di sviluppo negli ambiti people, process e technology.

Nel 2023 sono state realizzate 3 edizioni di Welcome On Board le quali hanno coinvolto 20 aziende e circa 426 studenti.

Career Game

Il Career Game nasce con l'obiettivo di permettere agli studenti di relazionarsi con il mondo del lavoro in un modo un po' diverso dal solito: giocando!




Il Career Game consiste in una sfida pratica progettata dall'azienda ospitante e consente a ciascun studente di mettere in gioco le proprie abilità e conoscenze del settore, approcciandosi all'azienda.

Di seguito, due esempi di Career Game utilizzati:

- Il primo è stato realizzato presso un'azienda del settore metalmeccanico. Alcuni studenti di quinta superiore si sono sfidati nella montatura di un piccolo impianto pneumatico.
- Il secondo è stato effettuato presso l'Università degli studi Gabriele D'Annunzio di Chieti-Pescara in cui sono state coinvolte 5 imprese e sono state organizzate 5 escape rooms dove 59 studenti hanno avuto modo di mettersi alla prova nelle esperienze di gaming proposte, scoprendo come il loro talento può diventare un valore aggiunto per le aziende.

Nel 2023 MAW ha realizzato in totale 7 edizioni coinvolgendo 7 aziende e circa 65 studenti.

Case History: *Talent attraction*

<div>Eventi Education</div> <div></div> <div><div>27</div><div>Eventi</div></div> <div><div>439</div><div>Studenti partecipanti</div></div>	<div>Eventi Business</div> <div></div> <div><div>3</div><div>Edizioni</div></div> <div><div>67</div><div>Aziende coinvolte</div></div>	
<div>Eventi Ibridi</div> <div><div>3</div><div>Edizioni</div></div> <div><div>20</div><div>Aziende coinvolte</div></div> <div><div>426</div><div>Studenti partecipanti</div></div>	<div>Welcome on Board</div> <div><div>3</div><div>Edizioni</div></div> <div><div>20</div><div>Aziende coinvolte</div></div> <div><div>426</div><div>Studenti partecipanti</div></div>	<div>Career Game</div> <div></div> <div><div>7</div><div>Edizioni</div></div> <div><div>7</div><div>Aziende coinvolte</div></div> <div><div>65</div><div>Studenti partecipanti</div></div>

4.0 **Avere cura** *delle nostre persone*

In questo capitolo

Avere cura delle nostre persone

58

Salute e sicurezza

59

Diversità e inclusione

61

Welfare e benessere in azienda

63

Great Place to Work!

65

Case History: Un passo in più

67

Avere cura *delle nostre persone*

MAW e tutte le aziende di W Group fondano la propria attività su principi di trasparenza, equità, lealtà e fiducia, impegnandosi a fornire un ambiente di lavoro che rispetti la dignità personale e i diritti umani, garantendo condizioni lavorative professionalizzanti e rispettose. Gli stessi principi etici vengono richiesti anche nel rapporto con gli stakeholder.

Tra i propri valori, MAW, si impegna a garantire la libertà di associazione dei lavoratori e il diritto alla contrattazione collettiva.

Il processo di selezione del personale viene effettuato nel pieno rispetto della diversità e delle pari opportunità, eliminando qualsiasi forma di discriminazione, favoritismo o agevolazione.

MAW, inoltre, si impegna a fornire un ambiente di lavoro sicuro e stimolante, adempiendo a tutti gli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza, ma soprattutto ad assicurare il benessere dei lavoratori e a preservare l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

Salute e sicurezza

L'attenzione alla salute e sicurezza dei lavoratori, sia essi interni che somministrati, è da sempre una priorità di MAW che si impegna a garantire un ambiente di lavoro conforme alla normativa vigente prevista nel D. Lgs. 81/08.

Questa priorità deve rappresentare non solo un adempimento di legge ma anche un elemento distintivo della cultura aziendale, contribuendo in tal modo a migliorare l'ambiente di lavoro.

Sono previsti, in azienda, come richiesto dal D. Lgs. 81/08 le seguenti figure per la sicurezza:

- Il Responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RSPP);
- I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Entrambi i responsabili si occupano delle modifiche o delle integrazioni al Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), un documento in cui sono identificati i principali rischi relativi all'utilizzo dei videoterminali, allo stress da lavoro-correlato e tutto ciò che concerne i rischi legati al lavoro impiegatizio.

Ai fini di adempiere alla normativa vigente, vengono garantiti, a tutto il personale interno, corsi di formazione sulla sicurezza generale e specifica e ne viene monitorato l'effettivo svolgimento.

Viene effettuata, inoltre, la visita medica ai dipendenti, sia al momento dell'assunzione sia periodicamente, nel corso della durata del rapporto di lavoro e gli infortuni vengono annotati nell'apposito registro.

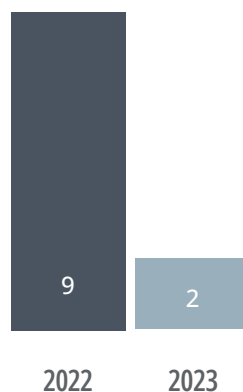
Infortuni sul lavoro dei dipendenti diretti

Nel corso del 2023 non sono stati registrati infortuni sul luogo di lavoro, si è, invece, ridotto a 2 il numero di infortuni in itinere, rispetto ai 9 registrati nel 2022.

Di conseguenza decresce nel 2023 anche il tasso di infortuni LTIF, calcolato come il rapporto tra il numero di infortuni totali per 1.000.000 diviso le ore lavorate nel periodo (per un totale di 968.114 ore). Per il 2023 è pari a 2,07 rispetto al 10,33 del 2022.

MAW, al fine di ridurre i rischi relativi alla salute dei propri dipendenti, collabora costantemente con l'RSPP e con il medico del lavoro per la stesura dei piani di formazione per la sicurezza, gli eventuali aggiornamenti del DVR e la pianificazione delle visite mediche annuali, secondo quanto previsto dal protocollo sanitario e in collaborazione con l'Ufficio HR di MAW.

Viene, inoltre, monitorato, su base mensile, attraverso apposita reportistica, il numero degli infortuni che viene condiviso con l'ODV nel corso delle riunioni trimestrali.



Infortuni sul lavoro dei lavoratori in somministrazione

Come previsto dal D. Lgs 81/2015 all'art.35 comma 4, l'Agenzia Per il Lavoro (APL), in qualità di datore di lavoro, ha l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi per la salute e sicurezza connessi alle attività produttive, di effettuare l'addestramento e la formazione 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, in qualità di APL, delega gli adempimenti in materia di salute e sicurezza all'impresa utilizzatrice attraverso il contratto di somministrazione e l'allegato 1 modello B. Tale allegato, 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.

Tutto il personale MAW dedicato alla gestione amministrativa dei lavoratori in somministrazione è formato in merito a questa tematica, facendo riferimento alle linee guida e procedure aziendali per la corretta gestione, in fase di assunzione; pertanto, questo modulo viene fatto firmare al lavoratore alla firma di ogni singolo

Salute e sicurezza

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 rispetto agli infortuni registrati relativamente ai dipendenti diretti, in quanto l'andamento è legato ai rischi presenti presso le imprese utilizzatrici.

Nel 2023 sono stati registrati 619 infortuni e nessuno di questi ha riportato delle conseguenze gravi per il lavoratore, rispetto al 2022 dove erano stati registrati 618 infortuni, uno dei quali con conseguenze gravi.

Come da definizione dell'INAIL, gli infortuni in itinere vanno esclusi dal conteggio; MAW ha deciso, però, di considerarli avendo un'importante incidenza sul numero totale: da 135 nel 2022, gli infortuni in itinere sono passati a 149 nel 2023.

Diversità e inclusione

Come in tutte le aziende del Gruppo, anche in MAW la diversità e l'inclusione sono le fondamenta per la costruzione di un ambiente di lavoro equo, stimolante e innovativo. Per tale motivo MAW adotta una cultura inclusiva che valorizza la diversità, evitando qualsiasi forma di discriminazione basata su razza, origine nazionale, territoriale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o altro.

Per questo, tutte le funzioni aziendali vengono formate secondo principi etici, promuovendo politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità.

Partendo dal processo di selezione, si valuta da un lato il potenziale dei candidati sulla base delle loro competenze e delle aspettative, dall'altro le esigenze aziendali, sempre nel rispetto delle pari opportunità.

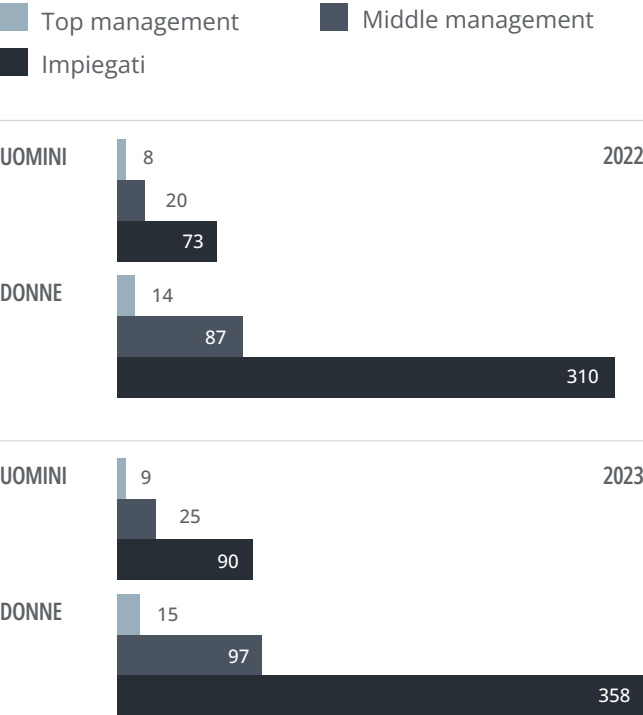
A fronte di questa forte attività di diffusione e condivisione dei principi sopra citati, anche per il 2023:

- Non sono stati registrati casi di discriminazione;
- Tutti i dipendenti, sia diretti che somministrati, sono coperti da accordi di contrattazione collettiva: per quanto riguarda i dipendenti diretti viene applicato il CCNL settore Commercio terziario, mentre per i lavoratori in somministrazione si fa riferimento al CCNL dell'azienda utilizzatrice;
- MAW 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;
- MAW si preoccupa anche dell'inserimento di persone diversamente abili con una particolare attenzione a fornire strumenti di lavoro e ambienti adeguati alle loro esigenze e in conformità alla normativa vigente;

- MAW ha predisposto un monitoraggio costante di alcuni indicatori quali, la percentuale di donne in posizioni manageriali, la percentuale di donne assunte e dati relativi alla gestione della maternità. Questo ha l'obiettivo di presidiare il sistema affinché non si presentino situazioni di gender gap.

Diversità tra i dipendenti interni

Come già detto precedentemente, anche nel 2023 si conferma che il numero di donne in azienda, a tutti i livelli, è prevalente.



Resta quasi invariato il numero di uomini al top management pari a 9 persone nel 2023, rispetto alle 8 del 2022, mentre aumenta di una sola persona il numero di donne, al medesimo livello, passando da 14 a 15.

In leggero aumento è sia il numero di uomini al middle management passato da 20 a 25 nel 2023, che il numero di donne, passato da 87 a 97 nel 2023.

Per quanto riguarda invece "la categoria degli impiegati", nel 2023, sono aumentati sia gli uomini che le donne, rispettivamente da 73 a 90 uomini e da 310 a 358 donne.

Per quanto riguarda le categorie protette, nel 2023, queste rappresentano ancora il 3% della nostra popolazione aziendale, percentuale che rimane invariata rispetto al 2022.

Approfondendo maggiormente questo dato si può osservare che le 16 categorie protette attive al 31/12/2023 si distribuiscono in tal modo:

- 2 dipendenti nel Top Management (che corrispondono al 8% del Top Management);
- 14 dipendenti tra gli impiegati (che corrispondono al 3% del totale).

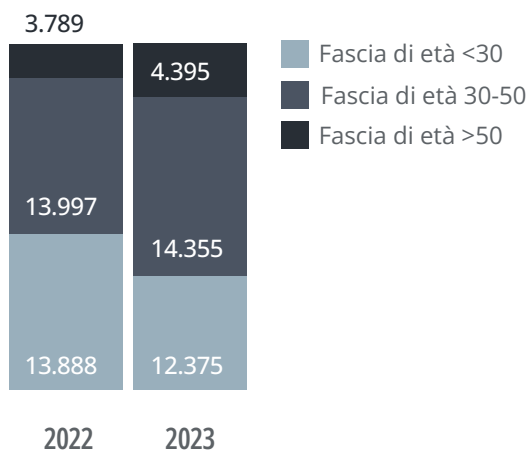
Diversità e inclusione

Diversità tra i lavoratori in somministrazione

Esaminando la diversità tra i lavoratori in somministrazione, il numero di uomini rimane prevalente e invariato anche nel 2023 e rappresenta il 58% dei lavoratori, mentre le donne sono il 42% del totale.

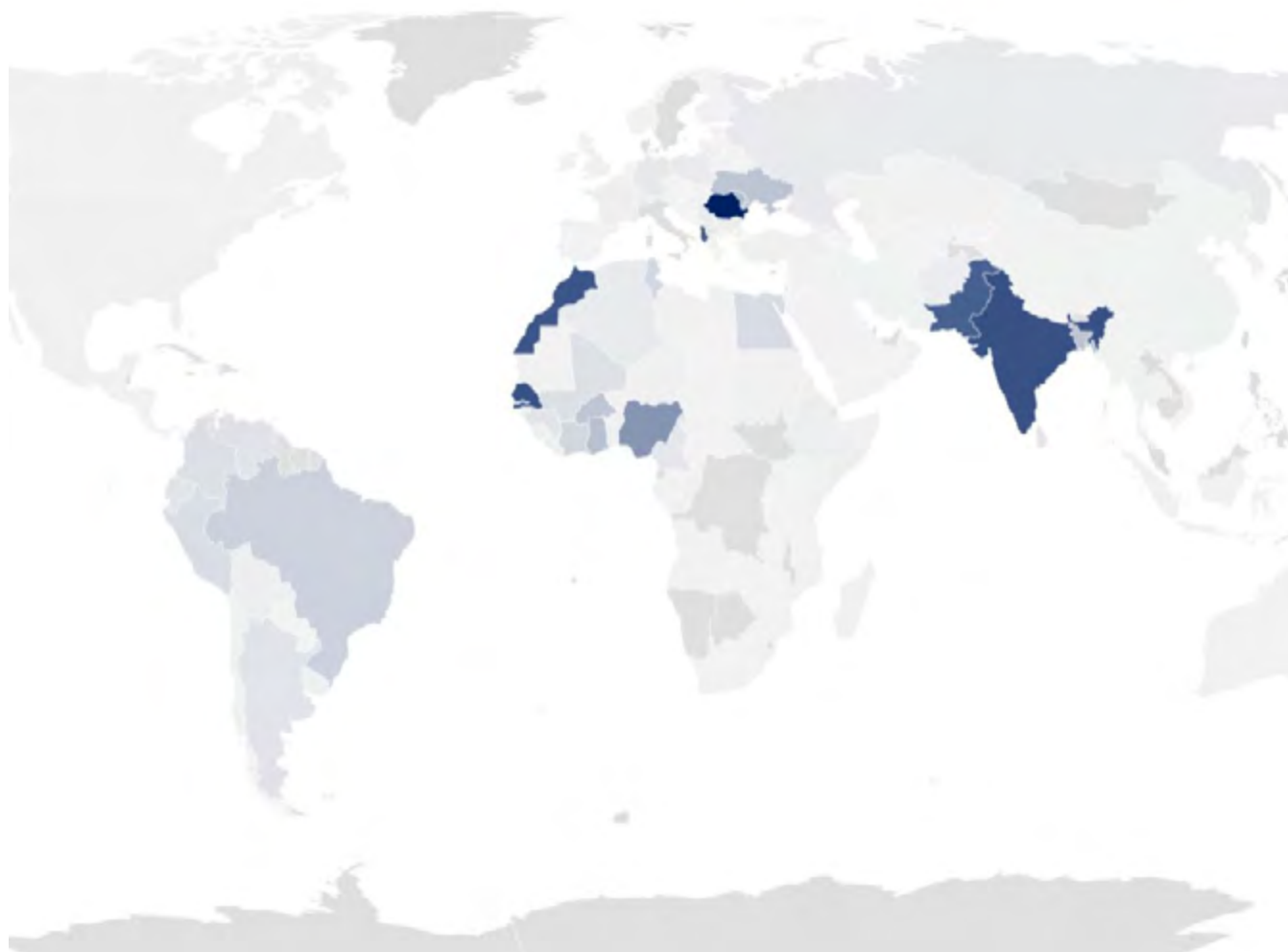
Anche la divisione per fascia di età rimane pressoché costante:

- Nella fascia fino ai 30 anni si passa dal 44% del 2022 al 39,7% del 2023;
- Nella fascia di età tra i 30-50 anni dal 44% nel 2022 al 46,1% del 2023;
- Nella fascia superiore ai 50 anni si passa dal 12% nel 2022 al 14,1% del 2023.



La percentuale di lavoratori con cittadinanza straniera resta invariata, pari al 45% nel 2023 rispetto al 44% dell'anno precedente.

Paesi di provenienza dei nostri lavoratori somministrati stranieri



Welfare e benessere *in azienda*

Anche per il 2023 MAW conferma il Piano Welfare aziendale per i dipendenti interni.

Il piano, come ogni anno, è stato rivisto e studiato con l'obiettivo di andare incontro al maggior numero di esigenze dei dipendenti ponendo l'attenzione alla salute e al benessere contribuendo, in questo modo, a migliorare la qualità della vita lavorativa.

Il Piano Welfare aziendale anche nel 2023 prevede:

- Rimborso rette asilo nido;
- Voucher baby sitter;
- 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;
- Acquisto di buoni viaggi, aerei, treni, hotel ecc.;
- Mobilità sostenibile: possibilità di richiedere il rimborso di mezzi di trasporto o a noleggio;
- Voucher di acquisto sui principali portali on line;
- Car Policy;
- Fondo Est e UniSalute;

Sono, infine, sempre disponibili sconti e convenzioni per tutti i dipendenti (per l'acquisto di abbigliamento, elettrodomestici, altri prodotti di elettronica, ecc.) che si aggiornano mensilmente sempre tramite la piattaforma del fornitore.

Nel 2023 gli aventi diritto all'utilizzo di una prestazione Welfare erano 404 dipendenti dei quali 302 lo hanno utilizzato (il 75%), rispetto ai 220 dipendenti che hanno

utilizzato il welfare nell'anno 2022 su 262 aventi diritto (l'84%).

Visto il dato di utilizzo in diminuzione, per il 2024, MAW ha pensato a nuovi servizi da integrare per ampliare l'offerta ai dipendenti, affinché tutti i beneficiari lo possano utilizzare.

Fondi e convenzioni MAW dedicate alla previdenza complementare

MAW, che per tutti dipendenti diretti applica il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore commercio terziario, ha come Fondo negoziale di previdenza complementare di riferimento il Fon.Te.

Oltre al Fondo di riferimento per il settore, MAW da anni, ha una convenzione attiva, che tutti i dipendenti diretti possono utilizzare, con altri due Fondi pensione aperti: Generali Global e Seconda pensione di Amundi.

L'adesione è ovviamente libera e volontaria e per aderire è sufficiente compilare in ogni sua parte e sottoscrivere l'apposito modulo di adesione del fondo di riferimento che va consegnato all'Ufficio del personale.

MAW, per contribuire al finanziamento di questi fondi, a fronte di un conferimento volontario a carico del dipendente di un minimo dello 0,55%, ha scelto di versare in aggiunta l'1,55% della retribuzione lorda (quella utile al calcolo TFR).

Nel 2023 si è registrato, in generale, un tasso di adesione alla previdenza complementare circa del 17% dei dipendenti interni di MAW, una percentuale leggermente più alta rispetto al 2022 (15%).

In riferimento ai lavoratori in somministrazione, che

possono anch'essi aderire al fondo Fon.te, o altri fondi pensione aperti, nel 2023 la percentuale di adesione ai fondi pensione si attesta ancora intorno al 1,6%.



Prestazioni Welfare per i lavoratori in somministrazione: EBITEMP

MAW assicura anche ai lavoratori in somministrazione prestazioni di welfare, di sostegno al reddito e agevolazioni tramite Ebitemp, l'ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo costituito 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.

Ebitemp suddivide i servizi in 3 macroaree:

1. 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;

Welfare e benessere *in azienda*

- Sostegno al reddito.
- 2. Tutela prevede prestazioni** come:
- Tutela sanitaria;
 - Tutela per l'infortunio.
- 3. Agevolazioni** prevedono prestazioni come:
- Agevolazioni per prestiti;
 - Agevolazioni per i trasporti necessari per raggiungere il luogo di lavoro;
 - Agevolazioni per la mobilità territoriale.

In fase di **prima assunzione** tutti gli operatori di filiale, dedicati alla gestione amministrativa del personale, si occupano di spiegare al lavoratore che cos'è Ebitemp, i vantaggi dell'adesione e le relative procedure e modulistiche per potervi accedere. In caso di necessità, le filiali MAW sul territorio sono a disposizione dei lavoratori per supportarli nell'apertura delle pratiche direttamente sul sito di Ebitemp.

I lavoratori in somministrazione che hanno presentato almeno una richiesta ad Ebitemp nel corso del 2023 sono stati 995.

- Sono state presentate 1940 richieste, delle quali:
- 1276 sono state erogate o sono pronte per l'erogazione;
 - 260 pratiche risultano ancora non completate, in quanto manca parte della documentazione;
 - 404 sono state respinte per mancanza dei requisiti.

L'importo totale erogato al 31/12/2023 per le pratiche presentate dai suddetti lavoratori è stato di € 506.649.

Prestazioni EBITEMP	2023
Buono acquisto libri per i figli	269
Buono acquisto libri per il lavoratore	1
Buono acquisto libri per il lavoratore – apprendista	0
Contributo adozione	0
Contributo asilo nido	41
Contributo asilo nido padri	17
Contributo retta universitaria	1
Contributo trasporto extraurbano	10
Piccoli Prestiti	365
Polizza Infortuni	29
Sostegno alle persone con invalidità al 100%	10
Sostegno alla maternità	1
Sostegno alla maternità - integrazione	5
Tutela sanitaria	1.191
Totale	1.940

La regione in cui ci sono state più richieste, da parte dei lavoratori somministrati nel 2023, è la Regione Lombardia con 978 richieste, seguita dalla Regione Veneto con 389 richieste e Emilia Romagna con 198 richieste.

La distribuzione a livello regionale delle richieste più dettagliata, è la seguente:

Regione	Maw
Lombardia	978
Veneto	389
Emilia Romagna	198
Friuli	147
Piemonte	73
Toscana	56
Marche	17
Trentino Alto Adige	17
Campania	15
Abruzzo	12
Lazio	7
Sicilia	4
Calabria	3
Umbria	2
Puglia	1
Non inserita	21
Totale complessivo	1.940

Great Place To Work!

MAW, insieme a W Group, anche nel 2023 ha ottenuto il riconoscimento Great Place to Work® che testimonia il costante impegno intrapreso dal 2021 per la creazione di un ambiente di lavoro che favorisca la crescita e il benessere delle persone che compongono l'azienda.

L'indagine effettuata, in modalità anonima e tutelata, ha l'obiettivo di misurare le opinioni dei dipendenti riguardo al clima lavorativo attraverso il sondaggio Trust Index© che indaga e analizza 5 dimensioni su una scala da "Quasi sempre falso" a "Quasi sempre vero".



Great Place To Work!



Credibilità

- Comunicazione a due vie
- Competenza
- Integrità



Rispetto

- Sviluppo professionale
- Coinvolgimento
- Cura



Equità

- Equità del trattamento
- Imparzialità
- Giustizia



Orgoglio

- Lavoro individuale
- Gruppo di lavoro
- Immagine aziendale



Coesione

- Confidenza
- Accoglienza
- Collaborazione

Questa indagine ha permesso di avere una visione concreta dell'azienda comprendendo i punti di forza e le criticità in tema di: Leadership, Comunicazione, Gestione, Sviluppo professionale, Collaborazione, Organizzazione, Compensation.

Il risultato generale è leggermente migliorato dal 2022 al 2023 passando da un TRUST INDEX del 77% al 78%.

Nel 2023 la percentuale di partecipazione è stata del 83% dei dipendenti e il 70% considera MAW un eccellente ambiente di lavoro, dato in linea con il 2022.

Le opinioni fornite nel 2023 dai dipendenti sulle 5 dimensioni indagate sono in linea con quelli dell'anno precedente. In leggera crescita la dimensione della Credibilità con 81% (rispetto al 79% del 2022) e dell'Equità con il 75% (rispetto al 73% del 2022).

MAW insieme a tutte le società di W Group è risultata essere caratterizzata da un ambiente accogliente, flessibile e stimolante dove ciascun individuo è considerato parte integrante del team. Ogni persona viene supportata al meglio delle proprie capacità e guidata nella realizzazione dei propri obiettivi lavorativi.

Da questa analisi è stato possibile evidenziare i punti di forza di MAW e di W Group:

1. ORGOGLIO: il 91% crede che i clienti valuteranno molto positivamente il servizio offerto, l'87% dei dipendenti prova senso di orgoglio per quanto svolto dall'azienda nel contesto lavorativo e l'85% apprezza il contributo dato alla comunità;

2. FIDUCIA E LEADERSHIP: l'86% delle persone che hanno risposto al questionario, ritengono che la Direzione sia competente ed equa nella gestione dell'azienda ponendo in essa molta fiducia;

3. DIVERSITY & INCLUSION: nel mondo del lavoro attuale è fondamentale fornire un ambiente di lavoro che tuteli la diversità e la riconosca come un valore. Il 95% dei dipendenti ritiene che di essere trattato in modo imparziale indipendentemente dal sesso, il 98% rispetto all'origine etnica e il 97% rispetto all'orientamento sessuale.

Seppur i dati risultano essere in percentuale positivi, l'analisi ha anche evidenziato alcuni punti di attenzione sulle seguenti tematiche sulle quali MAW si è subito adoperata per approfondire l'analisi e attuare nuove misure di miglioramento:

1. WORK LIFE BALANCE: trovare un buon bilanciamento tra lavoro e vita privata è un tema sempre più delicato. Il 42% dei dipendenti ritiene che MAW e W Group debbano incoraggiare maggiormente i propri dipendenti a trovare un equilibrio fra lavoro e vita privata e impegnarsi a rendere l'ambiente sano dal punto di vista psicologico.

2. BENEFIT: Seppur i dati risultano essere in percentuale positivi, l'analisi ha anche evidenziato alcuni punti di attenzione sulle seguenti tematiche sulle quali MAW si è subito adoperata per approfondire l'analisi e attuare nuove misure di miglioramento nell'area del "benessere organizzativo" e della "riconoscenza e benefit".

Case History: *Un passo in più*

W Group è da sempre impegnata a garantire il rispetto dei fondamentali diritti umani, ripudiando qualsiasi forma di discriminazione e violenza.

Howay e MAW dal 2019 promuovono attivamente la parità di genere e combattono la violenza sulle donne attraverso iniziative concrete tramite l'organizzazione di corsi gratuiti.

Anche nel 2023, a tale proposito, è stati organizzati 5 percorsi di formazione gratuiti per addetti alla produzione di calzature, finanziato dal fondo Forma. Temp è organizzato da Howay in collaborazione con il Consorzio Toscana Manifatture. Sono state formate 52 persone di cui 37 sono state collocate in aziende del comparto calzaturiero.

Sono state realizzate 160 paia di scarpe rosse, con l'utilizzo di pellame di scarto regalato dalle aziende, che verranno utilizzate per un'iniziativa pianificata per il 2024, presso il centro commerciale "Elnòs Shopping" di Brescia, che darà il via alla prima edizione della mostra "Un passo in più".

L'intento di questo spazio espositivo sarà quello di creare un ambiente di riflessione e sensibilizzazione sulle disuguaglianze di genere e sulla cultura dell'abuso. Un momento pensato per suscitare emozioni e per sostenere un cambiamento sociale che promuova uguaglianza, rispetto e sicurezza per le donne.

Tra gli elementi chiave della mostra ci saranno le scarpette rosse, simbolo delle vittime di violenza; un paravento ornato da un drappo rosso che rappresenta la violenza nascosta dietro le sottili pareti della quotidianità e una sedia con un maglione abbandonato, evocativo del vuoto lasciato dalle vittime. All'interno, inoltre, sarà presente un pannello "Fate rumore" dove potranno

essere raccolti i pensieri, messaggi e tutti i "NO".

Alla mostra sarà presente anche un punto informativo WeWorld, un'organizzazione italiana indipendente impegnata da oltre 50 anni con progetti di cooperazione allo sviluppo e di aiuto umanitario, che opera in 27 Paesi, compresa l'Italia, dove è attivo il programma Spazio Donna WeWorld.

La mostra rappresenta un'opportunità unica per riflettere, sensibilizzare e agire contro la violenza di genere. Le scarpette esposte sono solo oggetti, ma simboli di impegno e solidarietà. Ogni paio di scarpe

rosse rappresenta un passo avanti nella lotta contro la violenza sulle donne.

La mostra va oltre la semplice esposizione di questi lavori: è un potente richiamo all'azione contro ogni forma di violenza di genere. È un'occasione per celebrare la forza, la resilienza e la bellezza delle donne, invitando tutti a unirsi a noi in questo importante evento. Più che un'esposizione, questa mostra è un momento per riflettere, sensibilizzare e mobilitarsi. Insieme si può fare la differenza e costruire un futuro più sicuro per le donne, libero dalla paura.



5.0 Il nostro impegno per l'ambiente

In questo capitolo

Il nostro impegno per l'ambiente

69

Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi

70

Case History: Azioni concrete per un futuro sostenibile

73

Il nostro impegno *per l'ambiente*

Nonostante MAW abbia un impatto ambientale limitato, vista la sua attività, anche nel 2023, adotta un approccio finalizzato all'efficienza attraverso la promozione di progetti e comportamenti sostenibili, minimizzando l'uso delle risorse e adottando approcci orientati all'efficienza energetica.

MAW si è quindi concentrata nel trovare nuove modalità per 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.

Ha continuato, quindi, a diffondere tra i propri collaboratori la consapevolezza e l'importanza di pratiche sostenibili, incoraggiando, ad esempio, la riduzione degli spostamenti, l'adozione di comunicazione digitali e l'uso responsabile delle risorse.

Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi

La lotta agli sprechi e il consumo responsabile sono parte integrante dell'impegno per l'ambiente e in questo senso MAW ha perseguito, anche nel 2023, la propria politica per ridurre il più possibile le emissioni di CO2, tramite:

- L'utilizzo di auto alimentate a benzina e diesel con emissioni inferiori a 130 g/CO2 e di automobili ibride o elettriche;
- L'utilizzo della FEA (Firma Elettronica Avanzata) come strumento di firma standard sia per clienti che lavoratori;
- L'utilizzo di energia rinnovabile certificata e ricerca di nuovi fornitori che garantiscano tale approvvigionamento;
- L'utilizzo di carta ecologica Certificata FSC e EU Ecolabel, conforme allo standard ISO 14020;
- La riconversione dell'illuminazione della sede e delle filiali con lampadine LED;
- L'utilizzo di materiali, arredamento vario e selezione di fornitori che possano garantire la sostenibilità delle pratiche messe in atto per la ristrutturazione dei locali.

Nel 2023 è stato ideato un progetto per incrementare la consapevolezza riguardo alle tematiche ambientali. È stata infatti pianificata una formazione specifica che inizierà ad essere erogata a tutto il personale nel 2024 con l'obiettivo di sensibilizzare i dipendenti sull'adozione di pratiche sostenibili non solo sul posto di lavoro, ma anche nella vita privata.

L'impegno di MAW per la riduzione delle emissioni

• Energia elettrica e gas metano

In MAW, il consumo di energia elettrica deriva dall'alimentazione dei dispositivi tecnologici e l'illuminazione degli uffici, mentre il gas metano deriva dall'utilizzo solo della caldaia per l'alimentazione del riscaldamento e acqua calda. MAW dal 2021 utilizza esclusivamente energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili.

Il consumo di energia elettrica e gas viene monitorato attraverso le bollette da cui si evince che il consumo di energia elettrica è leggermente aumentato mentre vi è stato un incremento maggiore sul consumo di gas. Tale aumento può essere associato al fatto che le filiali trasferite nel 2023, per ampliamento del business e dell'organico, risiedono in uffici che hanno una metratura maggiore rispetto a quella precedente, pertanto, vi è stato un maggiore consumo di gas per riscaldare gli uffici.

Consumi energetici	UdM	2021	2022	2023
Gas Naturale	GJ	3.887,30	2.584,77	3.281,60
Energia elettrica	GJ	2.611,65	3.227,24	3.298,78

• Parco auto

In linea con il percorso intrapreso gli anni scorsi, MAW continua il suo impegno nel processo di conversione ecologia del parco auto, monitorando costantemente i consumi di combustibile per ottenere un calcolo più accurato delle emissioni.

Come parte del nostro impegno, MAW sta proseguendo nel percorso di riduzione delle emissioni dirette di CO2 (Scope 1) derivanti dal consumo di gasolio o benzina per le auto aziendali.

L'obiettivo che da anni MAW si è prefissata è quello di rinnovare il parco auto sostituendo i veicoli più inquinanti con quelli meno impattanti sulle emissioni di CO2.

Il numero di auto aziendali nel 2023 è aumentato passando da 119 del 2022 a 138 del 2023. Di queste, 102 rientrano nella policy aziendale, ossia hanno emissioni inferiori a 130 g/CO2 o sono automobili di tipo ibrido o elettrico.

Vista la crisi del mercato dovuta ai ritardi nella produzione delle auto, è stato difficile, nel 2023, perseguire l'obiettivo che MAW si è prefissata, rendendo necessario una revisione della car list aziendale, al fine di garantire la consegna delle stesse con tempi in linea alle esigenze lavorative dei dipendenti.

Per questo sono aumentate le auto aziendali con emissioni superiori a 130 g/CO2 a scapito di quelle ibride, plug-in e con emissioni inferiori a 130 g/CO2.

Ad oggi la distribuzione del parco auto di MAW è così composta:

Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi

Tipologia auto	2022	2023
Benzina emissioni inferiori a 130 g/CO2	5	12
Benzina emissioni superiori a 130 g/CO2	0	2
Diesel emissioni inferiori o uguali a 130 g/CO2	55	21
Diesel emissioni superiori a 130 g/CO2	6	24
Hybrid con emissioni inferiori a 130 g/CO2	28	43
Hybrid con emissioni superiori a 130 g/CO2	1	8
Plug-in con emissioni inferiori a 130 g/CO2	23	27
Elettrica	1	1
Totale	119	138

Parco auto	2022	2023
Km percorsi	1.159.223	1.104.33
Conversione parco auto	93%	74%

• Emissioni di Scope 1 (dirette), Scope 2 (indirette) e Scope 3

		2022	2023
Emissioni di Scope 1	tCO2	227,71	466,23
Emissioni di Scope 2	tCO2	0,81	14,06

Le emissioni di gas serra in atmosfera sono principalmente associate ai consumi energetici di MAW e si dividono in:

Emissioni dirette di **Scope 1** generate dall'Azienda che considera:

- Riscaldamento (auto-generato): 189,30 tCO2
- Perdite di refrigerante: 12,30 tCO2
- Parco auto aziendali: 264,63 tCO2

Emissioni di **Scope 2** relative all'energia elettrica acquistata per fabbisogno interno che considera:

- Elettricità (parco auto aziendale): 14,06 tCO2
- Elettricità (fissa): 0,00 tCO2

Come specificato precedentemente, MAW, anche nel corso del 2023 ha consumato energia elettrica esclusivamente proveniente da fonte rinnovabile, non generando quindi emissioni di Scope 2 se non per il parco auto elettrico.

Nel 2021 MAW ha avviato un processo di monitoraggio e rendicontazione delle proprie emissioni di Scope 3, al fine di identificare e misurare tutte le emissioni connesse all'attività aziendale, andando oltre quelle rilevanti per gli Scope 1 e 2.

Anche nel 2023 è proseguita la collaborazione con ClimatePartner, fornitore di riferimento per la misurazione della carbon footprint, al fine di calcolare le emissioni di Scope 3. Tale calcolo viene effettuato in conformità alle direttive del Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Protocollo GHG).

I principi osservati per il calcolo per l'impronta di carbonio aziendale, secondo il Protocollo GHG, sono cinque:

- **Rilevanza:** il calcolo deve considerare solo quelle emissioni che influenzano in modo significativo la carbon footprint dell'azienda. Il relativo report deve supportare in modo decisivo i processi decisionali all'interno e all'esterno dell'azienda.
- **Completezza:** il report deve includere tutte le emissioni relative ai confini del sistema stabiliti. Eventuali eccezioni significative non considerate devono essere documentate, rese pubbliche e motivate.
- **Coerenza:** vengono utilizzati metodi omogenei per poter comparare le emissioni nel corso del tempo.
- **Trasparenza:** gli aspetti rilevanti devono essere trattati e documentati in modo obiettivo e convincente, così da rendere il report chiaro e comprensibile.
- **Accuratezza:** i calcoli delle emissioni non devono essere sistematicamente né sovrastimati né sottostimati. Eventuali incertezze devono essere ridotte il più possibile. Il report deve essere tanto preciso da consentire agli utenti di acquisire la sicurezza necessaria per poter prendere decisioni appropriate.

Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi

Il calcolo comprende diverse categorie di emissioni indirette generate dalla catena del valore dell'azienda. Tali categorie, le cui emissioni sono state considerate nel calcolo dello Scope 3, sono le seguenti:

- Spostamento dei dipendenti da e verso il luogo di lavoro 1.021,33 tCO2 (Scope 3 categoria 7: Employee Commuting);
- Viaggi di lavoro 139,33 tCO2 (Scope 3 categoria 6: Business Travel);
- Emissioni generate da combustibili per la produzione di energia elettrica 122,70 tCO2 (Scope 3 categoria 3: Fuel- and Energy-Related Activities Not Included in Scope 1 or Scope 2);
- Acquisto di beni e servizi (Dispositivi elettronici, stampe, acqua ecc.) 83,96 tCO2 (Scope 3 categoria 1: Purchased Goods and Services)

	UdM	2022	2023
Spostamento dei dipendenti da e verso il luogo di lavoro	tCO2	919,13	1021,33
Viaggi di lavoro	tCO2	236,83	139,33
Emissioni generate da combustibili per la produzione di energia elettrica	tCO2	96,52	122,70
Acquisto di beni e servizi	tCO2	105,36	83,96
Emissioni di Scope 3	tCO2	1357,84	1367,33

Il risultato 2023 è in linea con l'anno precedente.

• Consumi infrastrutturali e firma digitale

Anche per il 2023, il consumo d'acqua principalmente destinato all'uso civile, viene stimato sulla base del costo a bilancio, utilizzando come fattore di conversione 2 €/m3 (costo dell'acqua fino a 30 m3).

Si osserva una leggera diminuzione del consumo di acqua nel 2023, in linea con la stabilizzazione del numero di filiali e del personale all'interno delle sedi.

Consumi infrastrutturali	2022	2023
Consumo di acqua (m3)	16.654	16.501

Nel 2023, MAW ha deciso di intraprendere un progetto per ridurre gli sprechi e promuovere l'uso consapevole delle risorse idriche, nonché la riduzione della plastica.

Questo progetto, che si realizzerà concretamente nel 2024, prevede l'istallazione di erogatori di acqua che si allacciano alla rete idrica locale, nella sede centrale di Brescia e in 20 filiali nel 2024, per poi estenderli a tutte le altre filiali negli anni successivi.

Questo progetto offre ai dipendenti un'alternativa sostenibile alle tradizionali bottiglie di plastica, in quanto, insieme all'erogatore installato in ufficio, verranno distribuite borracce riutilizzabili a ciascun dipendente.

Con questa iniziativa non solo si vuole contribuire alla riduzione dei rifiuti plastici, ma anche a sensibilizzare e coinvolgere attivamente i dipendenti nell'adozione di pratiche sostenibili all'interno e al di fuori del luogo di lavoro.

• Firma digitale, consumo carta e smaltimento materiali

Nel 2023 si registra un ulteriore incremento dell'utilizzo della forma digitale a scapito dei documenti in formato cartaceo, come riportato nella tabella sottostante.

Digitalizzazione	2022	2023
FEA clienti	78%	79,67 %
FEA lavoratori	98%	98,38 %

Nello stesso periodo si è verificato una notevole riduzione dei costi per l'acquisto della carta. In quanto nel 2022 la Direzione aveva scelto di anticipare gli investimenti nell'approvvigionamento di carta da mettere a magazzino per l'utilizzo negli anni successivi.

È aumentata, invece, la spesa per lo smaltimento dei materiali di consumo che è attribuibile in particolar modo allo:

- Smaltimento di materiali per la ristrutturazione delle filiali sul territorio, per le quali sono stati smaltiti 103.000 kg;
- Smaltimento di altri materiali misti, inteso come materiale non pericoloso cellphane, polistirolo, plastica ecc., per le quali sono stati smaltiti 62.500 kg

Materiale di consumo	2022	2023
Consumo carta	23.606,8 €	7.639 €
Smaltimento materiali	37.326,4 €	44.836 €

Case History: Azioni concrete per un futuro sostenibile

MAW ha ampliato il suo impegno per la salvaguardia del pianeta sia a livello regionale, finanziando progetti locali per promuovere la protezione del clima, sia a livello globale.

Dopo il riconoscimento come **Great Place To Work** conseguito nel 2022, MAW ha formato una squadra di ambassador interni per il progetto Great Place To Work, impegnati nell'elaborazione di nuove proposte per rendere MAW un posto di lavoro sempre più accogliente e attrattivo.

Sono state 9 in tutto le proposte avanzate, con riferimento a 4 aree tematiche differenti: Innovazione, Formazione, Benessere Psicologico e Work-Life Balance.

La prima iniziativa realizzata dai nostri Ambassador nell'ambito del progetto Great Place to Work, per migliorare l'ambiente lavorativo e il benessere

psicologico è stato il Great World to live.

Il progetto nasce dal desiderio di accorciare le distanze fisiche tra i dipendenti e di creare delle opportunità di incontro e di collaborazione.

Grazie al progetto Great World to live, organizzato con Legambiente, è stato possibile effettuare nel 2023 due iniziative di volontariato aziendale finalizzate ad aiutare concretamente il Pianeta riqualificando due aree, quali, il Parco delle Stagioni a Brescia e il Lido di Spina a Ravenna. Dalla pulizia del Parco delle Stagioni a Brescia è stato possibile raccogliere circa 18 kg di piccoli rifiuti urbani come tappi, pezzi di plastica e di carta e ben 1.500 mozziconi, molto rischiosi per l'ambiente perché rappresentano una potenziale causa di occlusione dei canali di scolo.

Lo stesso intervento è stato effettuato presso il Lido di Spina a Ferrara, i risultati sono stati più che positivi: sono stati raccolti 6 Kg di vetro, 40 Kg di indifferenziata, 203 mozziconi, per un totale di 200 kg di rifiuti, che non essendo biodegradabili, si trasformano in micro-plastiche altamente inquinanti!

Queste attività non solo beneficiano l'ambiente, ma favoriscono la costruzione di un team coeso e consapevole.

MAW si impegnerà anche per il 2024 attraverso azioni concrete e collaborative per creare un futuro sostenibile per tutti, combattendo attivamente il cambiamento climatico e promuovendo una cultura di responsabilità sociale e ambiente.



Tabelle degli indicatori

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
GRI 2: Informativa generale 2021			
2.1 Dettagli organizzativi	2.1 Le società di W Group; 2.4 La Governance	20 27	-
2.6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	2.0 La nostra identità; 2.1 Le società di W Group ; 2.6 Gestione della catena di fornitura; 3.4 Il valore economico generato e distribuito; Nota metodologica	17 20 33 47	-
2.7 Dipendenti	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese. 3.3 Le nostre persone	37 43	-
2.28 Appartenenza ad associazioni	3.6 Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali	49	-
2.22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder		-
2.23 Impegno in termini di policy	2.3 Mission e valori	26	-
2.9 Struttura e composizione della governance	2.4 La governance	27	-
2.29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.1 I nostri stakeholder	09	-
2.30 Contratti collettivi	4.2 Diversità e inclusione	61	-
2.2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica		-
3.1 Processo di determinazione dei temi materiali	Nota metodologica		-

Tabelle degli indicatori

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
3.2 Elenco di temi materiali	1.2 I temi materiali	10	-
3.3 Gestione dei temi materiali	1.2 I temi materiali	10	
2.4 Revisione delle informazioni	-		Adeguamento General Disclosures 2021
2.3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	-	
2.5 Assurance esterna	-		Il presente report non è sottoposto ad assurance di parte terza

TemI materiali

Tema materiale: Salute e sicurezza

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro

403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.1 Salute e sicurezza	59	-
403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.1 Salute e sicurezza	59	-
403-3 Servizi di medicina del lavoro	4.1 Salute e sicurezza	59	-
403-4 Partecipazione a consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.1 Salute e sicurezza	59	-
403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.3 Le nostre persone	43	-
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	4.1 Salute e sicurezza	59	-
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	4.1 Salute e sicurezza	59	-
403-9 Infortuni sul lavoro	4.1 Salute e sicurezza	59	-

Tema materiale: Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani

GRI 3: Modalità di gestione

3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	4.2 Diversità e inclusione; 2.5 La gestione etica del business	61 30	-
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	4.2 Diversità e inclusione; 2.5 La gestione etica del business	61 30	-

Temì materiali

3.3 Valutazione delle modalità di gestione	4.2 Diversità e inclusione; 2.5 La gestione etica del business	61 30	-
GRI 405: Diversità e pari opportunità			
405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	2.4 Governance; 4.2 Diversità e inclusione	27 61	-
GRI 406: Non discriminazione			
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.2 Diversità e inclusione; 2.5 La gestione etica del business	61 30	-
Tema materiale: Benessere e coinvolgimento di dipendenti e lavoratori			
GRI 3: Modalità di gestione			
3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	4.3 Welfare e benessere in azienda	63	-
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	4.3 Welfare e benessere in azienda	63	-
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	4.3 Welfare e benessere in azienda	63	-
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	4.3 Welfare e benessere in azienda	63	-
Tema materiale: Impatto ambientale delle attività			
GRI 3: Modalità di gestione			
3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	5.1 Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	70	-

Temi materiali

3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	5.1 Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	70	-
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	5.1 Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	70	-
GRI 302-1: Energia			
3.3 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	5.1 Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	70	-
GRI 305: Emissioni			
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	5.1 Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	70	-
305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	5.1 Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	70	-
305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	5.1 Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	70	-
Tema materiale: Criteri e politiche di selezione			
GRI 3: Modalità di gestione			
3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37	-
	3.3 Le nostre persone	43	
3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37	-
	3.3 Le nostre persone	43	
3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37	-
	3.3 Le nostre persone	43	
GRI 102: Informativa generale			
2.7 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37	-
	3.3 Le nostre persone	43	

Temi materiali

GRI 401: Occupazione

401-1 Nuove assunzioni e turnover	3.3 Le nostre persone	43	-
-----------------------------------	-----------------------	----	---

Tema materiale: Formazione di dipendenti e lavoratori

GRI 3: Modalità di gestione

3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37	-
	3.3 Le nostre persone	43	-

3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37	-
	3.3 Le nostre persone	43	-

3.3 Valutazione delle modalità di gestione	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37	-
	3.3 Le nostre persone	43	-

GRI 404: Formazione e istruzione

404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	3.3 Le nostre persone	43	-
--	-----------------------	----	---

Tema materiale: Opportunità di sviluppo e carriera

GRI 3: Modalità di gestione

3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37	-
	3.3 Le nostre persone	43	-

3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37	-
	3.3 Le nostre persone	43	-

3.3 Valutazione delle modalità di gestione	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37	-
	3.3 Le nostre persone	43	-

TemI materiali

Tema materiale: Supporto allo sviluppo delle comunità locali

GRI 3: Modalità di gestione

3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	3.6 Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali	49	-
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	3.6 Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali	49	-
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	3.6 Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali	49	-

GRI 413: Comunità locali

413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	3.6 Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali	49	
---	---	----	--

Tema materiale: Sostenibilità economica aziendale

GRI 3: Modalità di gestione

3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	3.4 Il valore economico generato e distribuito	47	-
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	3.4 Il valore economico generato e distribuito	47	-
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	3.4 Il valore economico generato e distribuito	47	-

GRI 201: Performance economiche

201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	3.4 Il valore economico generato e distribuito	47	-
--	--	----	---

Tema materiale: Innovazione e trasformazione digitale

GRI 3: Modalità di gestione

-

Temi materiali

3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	3.5 L'innovazione e sviluppo digitale	48	-
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	3.5 L'innovazione e sviluppo digitale	48	-
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	3.5 L'innovazione e sviluppo digitale	48	-
Tema materiale: Compliance			
GRI 3: Modalità di gestione			
3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	2.5 La gestione etica del business	30	-
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	2.5 La gestione etica del business	30	-
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	2.5 La gestione etica del business	30	-
GRI 205: Anticorruzione			
205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	2.5 La gestione etica del business	30	-
205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	2.5 La gestione etica del business	30	-
GRI 418: Privacy dei clienti			
418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	2.5 La gestione etica del business	30	-

Altri indicatori

Tema materiale: Sostenibilità economica aziendale

Fatturato annuo	2.0 La nostra identità	17
Numero di filiali	2.1 Le società di W Group	20
Reclami registrati nell'anno	3.2 La soddisfazione di lavoratori e imprese	41
Giorni di risoluzione medi a reclamo	3.2 La soddisfazione di lavoratori e imprese	41

Tema materiale: Formazione di dipendenti e lavoratori

Numero di persone che si sono rivolte a MAW	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37
Nuovi lavoratori somministrati avviati	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37
Composizione dei dipendenti somministrati	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37
Formazione dei dipendenti somministrati: numero di corsisti	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37
Formazione dei dipendenti somministrati: numero di corsi erogati	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37
Formazione dei dipendenti somministrati: ore di corso erogate	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	37

Tema materiale: Innovazione e sviluppo tecnologico

Spesa totale dedicata ad attività di ricerca e sviluppo	3.5 L'innovazione e la digitalizzazione	48
---	---	----

Altri indicatori

Tema materiale: Supporto allo sviluppo delle comunità locali

Numero di contratti di sponsorizzazione gestiti	3.6 Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali	49
---	---	----

Tema materiale: Salute e sicurezza

Infortuni sul lavoro (lavoratori somministrati)	4.1 Salute e sicurezza	59
---	------------------------	----

Tema materiale: Salute e sicurezza

Prestazioni Welfare per i lavoratori in somministrazione – Presentate e finanziate	4.3 Welfare e benessere in azienda	63
--	------------------------------------	----

Tema materiale: Impatto ambientale delle attività

Consumo d'acqua in metri cubi	5.1 Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	70
-------------------------------	---	----

Km percorsi all'anno dalla flotta auto	5.1 Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	70
--	---	----

FEA clienti	5.1 Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	70
-------------	---	----

FEA lavoratori	5.1 Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	70
----------------	---	----

Spesa per il consumo di carta	5.1 Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	70
-------------------------------	---	----

awesome people,
great results

