

Edizione **2022**

Bilancio *di sostenibilità*

Indice

	Lettera agli stakeholder		
	Highlights 2022		
	Nota metodologica		
1.0	Il nostro approccio alla sostenibilità	09	
1.1	I nostri stakeholder	10	
1.2	I temi materiali	12	
1.3	Il nostro contributo per l'Agenda 2030	17	
2.0	La nostra identità	20	
2.1	Le società di W-Group	22	
2.2	La nostra storia	24	
2.3	Mission e valori	26	
2.4	Governance	28	
2.5	La gestione etica del business	30	
2.6	La gestione della catena di fornitura	33	
2.7	Il modello di business	34	
3.0	Generare opportunità di crescita e sviluppo	35	
3.1	La crescita dei lavoratori e delle imprese	36	
3.2	Le politiche attive per il lavoro	38	
3.3	La soddisfazione di lavoratori e imprese	40	
3.4	Le nostre persone	42	
3.5	Il valore economico generato e distribuito	49	
3.6	Innovazione e sviluppo digitale	51	
3.7	Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali	52	
3.8	Officina Futuro Fondazione W-Group	53	
	FOCUS: Il supporto di MAW all'emergenza Ucraina	57	
4.0	Avere cura delle nostre persone	62	
4.1	Salute e sicurezza	63	
4.2	Diversità e inclusione	66	
4.3	Welfare e benessere in azienda	70	
	FOCUS: MAW è certificata Great Place To Work!	72	
5.0	Il nostro impegno per l'ambiente	74	
5.1	Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	75	
	FOCUS: Continua il nostro impegno per la Carbon Neutrality	78	
	<i>Tabelle degli indicatori</i>	79	

Lettera agli stakeholder

Terza edizione del bilancio di sostenibilità di MAW: anno dopo anno prosegue il nostro impegno nella realizzazione di un futuro sempre più sostenibile.

Anche nel 2022 abbiamo lavorato sodo per aiutare persone e aziende a crescere insieme, offrendo opportunità professionali, formazione e supporto costante a sostegno dello sviluppo delle comunità locali e proseguendo nel nostro percorso di crescita con l'apertura di altre 23 filiali in Italia, per avvicinarci sempre di più al territorio.

Nel 2022 ha proseguito il percorso di consolidamento del Gruppo, che ha registrato un fatturato di 536 milioni di fatturato e un EBITDA a 36 milioni, e si è poi concluso il processo di costruzione del Gruppo, con la nascita di W-Executive, We Hunt, W-Advisory e Winside, società impegnate nelle attività di head hunting, middle management e supporto in-site alle aziende più grandi. Grazie alla nascita di queste realtà siamo ora in grado di offrire un supporto a 360° in risposta a tutte le esigenze di aziende e persone. Lo facciamo da qualche mese anche al di fuori dei confini nazionali, avendo iniziato il processo di internazionalizzazione in Francia e Spagna.

Il presente bilancio descrive il nostro impegno nel campo della sostenibilità in un anno difficile, nel quale alle conseguenze della pandemia si sono aggiunte quelle causate da un contesto geo-politico sempre più complesso. Inflazione, aumento dei costi dell'energia e difficoltà per le aziende di trovare le figure professionali necessarie sono state le tre principali sfide che tutti noi abbiamo dovuto affrontare ogni giorno.

Eppure, le difficoltà incontrate, per quanto ardue, raccontano di un mercato del lavoro dove la sostenibilità risulta essere sempre di più un fattore essenziale per la sua sussistenza. Fenomeni come la great resignation e il quiet quitting sono l'espressione massima di questa situazione perché dimostrano che l'unica soluzione di sviluppo per il mondo del lavoro nel quale ci troviamo, è quella di porre al centro le persone, le loro esigenze, il loro benessere e la loro crescita.

Il talento è diventato il centro del nostro sistema lavoro: oggi non sono più le aziende a scegliere le persone, ma sono le persone a scegliere le aziende in cui crescere e in cui portare il proprio potenziale. Per sopravvivere le aziende non possono fare altro che mettere al centro delle proprie strategie le persone e costruire per loro ambienti dove siano stimolate ad esprimere al massimo le proprie capacità.

Perché è solo puntando sulle persone e aiutandole a crescere che è possibile avere collaboratori motivati, preparati e capaci di accompagnare le aziende al successo.

Curare la relazione con le proprie persone è la chiave dello sviluppo del mondo del lavoro di oggi e W-Group lavora per portare questo nuovo modello di sviluppo nella società, vivendolo in primis al proprio interno.

Anche nel 2022 MAW è stata riconosciuta come leader nella qualità, intesa come soddisfazione delle persone, con una percentuale di recensioni a 5 stelle del 96% su Google.

Gentilezza, ascolto, comprensione e accompagnamento costante sono fra i bisogni più sentiti dalle persone e sono proprio quelli a cui le aziende sono chiamati a rispondere, per riuscire ad attrarre, trattenere e crescere i migliori talenti.

Su questo modello, MAW e W-Group, concentreranno il loro impegno anche nei prossimi anni, per realizzare così un mondo del lavoro sempre più ricco e sostenibile.



Federico Vione

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

Highlights 2022



Fatturato
€ 442.787.829



23 Nuove filiali aperte



Recensioni Google
4.81 / 5



178 Nuove assunzioni
dipendenti interni



31.674 Lavoratori in
somministrazione

3628 Lavoratori stabilizzati



– 48.161 Ore di formazione dei
somministrati

26.833 Ore di formazione
dipendenti interni



411 (80% del tot. dip) Donne in
azienda

14 (64% del tot dei dip al
top man) Donne al top
management

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 srl, Gotaway srl, MAC - Men at Code srl, 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 nel corso dei due rispettivi periodi di rendicontazione, 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 dell'ultimo biennio, 2021 e 2022. MAW rendiconta le proprie performance, non finanziarie, con cadenza annuale.

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. 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

Nota metodologica

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 CO₂, come richiesto dai GRI Standards, il calcolo delle emissioni di Scope1, 2 e 3 è stato fatto 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.

Si specifica che i dati relativi alla consistenza della forza lavoro dell'esercizio 2021 sono stati rettificati rispetto a quanto precedentemente pubblicato a seguito di un aggiornamento dei dati disponibili.

Approvazione e pubblicazione

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

Il bilancio di MAW fra i 12 High Performer dell'Index Future Respect 2022 di ConsumeLab.

Il Bilancio di Sostenibilità di MAW 2021 è stato riconosciuto nel 2022 fra i 12 High Performer dell'Index Future Respect 2022 di ConsumeLab, il Centro Studi promosso dalla società di Marketing e Comunicazione Markonet, impegnato nella promozione della cultura della Sostenibilità, attraverso la condivisione delle migliori pratiche e dei casi di successo estratti dai Bilanci delle imprese, sulla base di valutazioni effettuate da un team di accademici e professionisti di alto livello.

L'Index Future Respect presenta ogni anno i bilanci più apprezzati dai Consumatori, che si sono distinti per:

- Una presentazione chiara ed esaustiva della propria governance sostenibile;
- Aver evidenziato le migliori pratiche utili alla promozione della cultura della Sostenibilità, con una efficace narrazione, coinvolgente e distintiva;
- Una descrizione comprensibile, di facile lettura e puntuale, delle attività che garantiscono il profitto e la crescita dell'azienda senza impatti negativi all'esterno;
- La capacità conseguente di generare fiducia nella comunità e di facilitare scelte consapevoli nei consumatori.

I bilanci vengono selezionati attraverso un processo a più fasi, che coinvolge sia esperti che consumatori.

Il processo di selezione che ha avuto come esito l'inserimento del Bilancio di MAW nell'Index Future Respect 2022, ha visto dapprima un gruppo di esperti di ConsumeLab scegliere dal database di 2.500 bilanci di Nextpedia, i 200 ritenuti più conformi ai criteri di selezione. I bilanci selezionati, sono stati poi sottoposti ad un campione di 300 Consumatori, attenti e sensibili agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, che ha individuato i 50 report ritenuti più interessanti in ottica consumeristica, inserendoli nell'Index Future Respect 2022. Infine, è stata aperta una votazione popolare fra il 10 ottobre e il 10 novembre, che ha decretato i 12 migliori report, detti "High Performer", fra i quali è stato incluso anche il Bilancio di MAW.

La selezione è stata oggetto di un piano di comunicazione volto alla condivisione del riconoscimento ottenuto, che ha visto la pubblicazione della notizia sui portali e sui profili social di CoinsumerLab e di MAW.

In questo capitolo

Il nostro approccio alla sostenibilità

00

I nostri stakeholder

00

I temi materiali

00

Il nostro contributo per l'Agenda 2030

00

01. Il nostro approccio alla sostenibilità

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.

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.

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

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 WGroup 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 WGroup, 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:

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

Stakeholder	Modalità di coinvolgimento
Dipendenti diretti	Sono presenti diverse iniziative in cui vengono coinvolti i dipendenti come, per esempio, degli incontri mensili sull'andamento di WGroup, sulla condivisione di obiettivi e su nuovi progetti e iniziative.
Lavoratori somministrati	MAW è attiva oltre che sul sito aziendale, su diversi canali Social, per promuovere iniziative rivolte ai candidati e lavoratori. Inoltre, per misurare il grado di soddisfazione dei nostri lavoratori, viene erogata la customer satisfaction su base annuale.
Aziende clienti	Le aziende ricevono periodicamente Newsletter normative per essere sempre aggiornate sul mondo del lavoro, o comunicazioni relative ai profili professionali interessanti o corsi di formazione affini al settore. Inoltre, al fine di poter misurare il grado di soddisfazione della clientela, annualmente, viene erogata la customer satisfaction.
Investitori e azionisti	Gli investitori sono costantemente aggiornati attraverso conference call e presentazioni di analisi su diverse tematiche "ESG" (Environment, Social and Governance).
Comunità	MAW è attiva da anni con sponsorizzazioni di attività sportive o dilettantistiche e con donazioni a enti del territorio, finanziamenti di iniziative e progetti di ricerca legate all'evoluzione del mondo del lavoro. Inoltre, Officina Futura Fondazione W Group organizza da molteplici anni laboratori di progettazione tecnologica nelle scuole secondarie di I e II grado del territorio italiano, al fine di orientare le giovani ragazze alle materie STEM.
Fornitori	La comunicazione avviene per la gestione degli acquisti.
Istituzioni ed Enti pubblici	Si svolgono incontri con i rappresentanti di istituzioni ed enti pubblici.

I nostri stakeholder

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

Sindacati	Vengono svolti incontri con i rappresentanti sindacali per la gestione di controversie o conciliazioni.
Associazioni di categoria	MAW partecipa ad incontri con i rappresentanti delle Associazioni di categoria di riferimento.

I temi *materiali*

Al fine di informare in modo chiaro e trasparente gli interlocutori sulle proprie performance sociali, ambientali ed economiche, WGroup 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.

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, WGroup 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 comunità locali.

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.

WGroup 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.

I temi materiali

Impatti negativi

Negativo	
Tema materiale	Impatto per W-Group
Salute e sicurezza	2,32
Impatto ambientale delle attività	2
Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani	1,65
Opportunità di sviluppo e carriera	1,65
Compliance	1,458

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".
- Impatto ambientale delle attività: il Gruppo e 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. WGroup 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 L. 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 WGroup.

Impatti positivi

Positivo	
Tema materiale	Impatto per W-Group
Gestione della catena di fornitura	3
Benessere e coinvolgimento di dipendenti e lavoratori	3
Supporto allo sviluppo delle comunità locali	3
Opportunità di sviluppo e carriera	3,7
Compliance	4
Formazione di dipendenti e lavoratori	4
Criteri e politiche di selezione	4
Sostenibilità economica aziendale	4
Innovazione e trasformazione digitale	5

I seguenti temi materiali, che derivano da impatti positivi, sono stati ordinati assegnando un punteggio più basso a quelli per i quali WGroup può migliorarne la gestione

I temi *materiali*

ed un punteggio più alto a quelli su cui ha già un impatto fortemente positivo:

- Gestione della catena di fornitura: il Gruppo si impegna ad avere un impatto positivo, selezionando i propri fornitori in funzione dei principi di trasparenza e imparzialità e sostenibili.
- 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.
- Compliance: il Gruppo si impegna continuamente a rinnovare le proprie politiche e prassi per garantire la responsabilità sociale delle proprie attività.
- 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 e per i dipendenti interni. 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.
- Sostenibilità economica aziendale: il Gruppo si impegna ad avere un impatto positivo, nel mondo del lavoro, il quale si ripercuote positivamente su tutti coloro che entrano in contatto con questa realtà, generando un indotto economico positivo anche per gli stakeholder.
- 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 WGroup.

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

WGroup. 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. Il tema fa inoltre riferimento ai presidi e alle attività di verifica e formazione poste in essere da parte del Gruppo per la tutela e il rispetto dei diritti umani di dipendenti interni e lavoratori.
	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

<i>Prosperity</i>	Criteri e politiche di selezione	Il tema fa riferimento a criteri di selezione e retention equi e inclusivi, volti a facilitare l'incontro tra le esigenze di dipendenti e candidati con le richieste di MAW e delle organizzazioni clienti, con una particolare attenzione alla creazione di sinergie per l'individuazione, il supporto alla crescita e l'accompagnamento dei candidati che meglio possono rispondere alle richieste delle aziende clienti. Inoltre MAW pone attenzione anche ai tassi di turnover interni e alle iniziative di retention e attrattività poste in essere.
	Formazione di dipendenti e lavoratori	Il tema fa riferimento all'attenzione che il Gruppo pone nei confronti del costante aggiornamento dei propri dipendenti e dei lavoratori somministrati per il continuo sviluppo di competenze professionali e trasversali, al fine di rispondere al meglio 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

<i>Temi trasversali e di governance</i>	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 compliance, regolamenti e normative, oltre che all'adozione di strumenti (quali Codice Etico, Modello 231, ecc.) e policy aziendali che garantiscano una condotta delle attività trasparente e orientata al rispetto dei valori etici e di integrità che contraddistinguono l'operato di MAW.</p> <p>Si considera anche il tema di "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>
---	------------	--

Il nostro contributo *per l'Agenda 2030*



Nel 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile con i relativi 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs), ai quali sono collegati 169 target e oltre 240 indicatori, da raggiungere entro il 2030. MAW, nella definizione e comprensione del proprio sviluppo sostenibile e ampliamento della responsabilità sociale, ha identificato gli SDGs a cui contribuisce maggiormente tramite iniziative e progetti posti in essere. L'obiettivo è infatti quello di dare evidenza del proprio contributo al raggiungimento di tali obiettivi nel corso del tempo.

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



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



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



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



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



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



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



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

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, in particolare i paragrafi dedicati alla rendicontazione dei risultati delle iniziative intraprese, è strutturato in base a questa classificazione.

A tale riguardo, nel corso di tutto il 2022 è stato perseguito il monitoraggio sistematico della dashboard di sostenibilità, nonché dei KPI quantitativi, per verificare lo stato di avanzamento delle attività intraprese per dimensione, tematica materiale ed SDG.

AREA	<i>People</i>	<i>Planet</i>	<i>Prosperity</i>	<i>Temi trasversali e di governance</i>
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
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

In questo capitolo

Il nostro approccio alla sostenibilità

00

I nostri stakeholder

00

I temi materiali

00

Il nostro contributo per l'Agenda 2030

00

02. La nostra identità

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 le attività di head hunting ed executive search;
- **Gotaway**, per l'Outsourcing delle attività produttive e della logistica;
- **InJob**, per il Professional Staffing;
- **MAC**, per i Servizi Digitali;
- **Officina Futuro Fondazione W-Group**, per l'inclusione nel mondo del lavoro.

L'obiettivo di W-Group è presidiare tutti i segmenti relativi ai servizi per il lavoro e raggiungere il miliardo di ricavi entro il 2025.



La nostra *identità*

Il Gruppo 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, MAC e Officina Futuro Fondazione MAW (successivamente denominata Officina Futuro Fondazione W-Group).

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 nasce W-Group.

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

- W Executive, 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.

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 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 percorsi di riqualificazione professionale e di incentivi diretti alle aziende per stimolarne l'inserimento in organico.

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

MAW è presente in Italia con 99 filiali e 10 poli della divisione SAS, nei quali al 31/12/2022 erano in essere 512 dipendenti diretti, così distribuiti:

- 37 filiali e 5 poli in Lombardia
- 22 filiali e 2 poli in Veneto
- 8 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 nel Lazio
- 1 filiale in Trentino Alto Adige

Con un portfolio clienti di 5.874 rispetto ai 4.411 del 2021 e fornendo lavoro a 31.674 persone rispetto alle 26.980 del 2021, MAW chiude il 2022 con un fatturato di € 442.787.829, 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 2022, ha assunto 7 nuove risorse raggiungendo un totale di 21 dipendenti diretti in essere al 31/12/2022.

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

Le società di W-Group

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

Howay chiude il 2022 con un fatturato di € 7.695.997.

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 31/12/2022 conta 42 dipendenti diretti, con un'assunzione di 32 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 € 4.611.399.

MEN AT CODE S.r.l.

È la società del Gruppo attiva in 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 12 dipendenti al 31/12/2022 con 2 nuovi assunti nel 2022.

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 € 1.150.058.

INJOB S.p.a

È un'Agenzia per il lavoro fondata in Italia nel 2001, con sede a Verona. Oltre alla sede centrale, Injob conta un totale di 19 filiali in Italia, in particolare in Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto e Trentino, per un totale di 109 dipendenti diretti al 31/12/2022, con un aumento di 59 collaboratori rispetto al 2021.

Anche per Injob 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 2022 l'apertura di 3 nuove filiali, rispetto alle 16 del 2021.

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

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

Injob chiude il 2022 con un fatturato di € 69.142.349.

Le società di W-Group

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 anche una sede a Bari, aperta a fine 2021 e in funzione ufficialmente dal 2022. In collaborazione con le altre società del Gruppo opera, comunque, anche nelle città di Vicenza, Firenze, Roma e Palermo.

Nel 2022 è iniziata, inoltre, una prima fase di espansione internazionale che vedrà nel 2023 l'apertura dei primi uffici W Executive in Spagna e Francia.

Conta 81 dipendenti al 31/12/2022 e chiude il 2022 con un fatturato di € 8.351.850.

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, 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.

Nello specifico Officina Futuro si propone di:

- Combattere la 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.

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), 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.

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 InJob 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 InJob 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.

2022

Nel 2022, nonostante un contesto geopolitico 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. Infine, nel 2022 viene ufficialmente lanciato Winside, il nuovo servizio di MAW e InJob dedicato ai contesti d'impresa più complessi. Winside prevede la realizzazione di soluzioni customizzate per supportare i clienti nella ricerca, selezione e gestione di numeri importanti di lavoratori in somministrazione o assunti direttamente, e la fornitura di servizi di coordinamento HR, mettendo a disposizione una risorsa qualificata, da inserire direttamente all'interno dell'azienda cliente.

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

MAW 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. Sono le persone a guidare lo sviluppo delle imprese e le persone oggi più che mai cercano aziende che si prendano cura di loro, che le aiutino a crescere professionalmente e personalmente e che diano loro tutti gli strumenti di cui hanno bisogno per sviluppare al massimo il proprio potenziale.

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 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. Perché è solo attraverso la presenza fisica nei vari territori che è possibile sviluppare relazioni davvero dirette, umane e di fiducia con le persone ed è solo così che è possibile conoscere sempre meglio il tessuto economico locale, per offrire alle aziende soluzioni ad hoc realmente efficaci. Per questo MAW ha scelto di aprire nuove sedi sul territorio, nelle grandi città, così come nei piccoli centri, all'interno delle regioni già presidiate.

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.

MAW ha ottenuto nel 2021 la certificazione SA8000, per l'impegno dimostrato nel rispetto di temi quali: lotta alla discriminazione, salute e sicurezza, orario di lavoro, pratiche disciplinari e retribuzione; la legittimità, la lealtà, la correttezza e soprattutto la trasparenza.

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.

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

MAW ha adottato un sistema di amministrazione tradizionale che prevede 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).

I membri del CDA sono nominati sulla base di una serie di criteri di selezione quantitativi (n° dispari di membri) 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 14 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 2022 il Top management, composto da soci, quadri e dirigenti, conferma la presenza del 64% di donne e del 34% di uomini, lasciando invariata la composizione rispetto al biennio precedente. Inoltre, lo stesso, è rappresentato dal 68% di persone nella fascia di età tra i 30 e i 50 anni e il 32% sopra i 50 anni. Nel Top management è presente anche una minima percentuale di categorie protette, il 5%, in linea, quindi, con gli anni 2020 e 2021.

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 come amministratore. MAW detiene la maggior parte delle azioni (l'85%), il restante 15% è suddiviso fra il Rappresentante Noè (10%) e Stefano Genovese (5%).

InJob è amministrata da un consiglio di amministrazione,

composto dal presidente Carlo De Paoli e dai consiglieri 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, Bossi Alessandro e Maria Ottavio Campigli.

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 amministratori - Barbara Di Pasqua, delegata dal CDA.

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 di MAW, a seguito di approvazione dei Fondi, definisce l'indirizzo strategico e operativo da seguire di anno in anno e il conseguente impatto di MAW sulle comunità locali.

Mission e valori

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 figura 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

MAW 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 a preservare l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

Planet

MAW 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

MAW 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;
- Promuove lo sviluppo delle comunità locali grazie al sostegno di iniziative sociali, umanitarie e culturali tramite l'erogazione di liberalità.

Mission e valori

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.

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 presente bilancio, a seguito dell'approvazione finale da parte dei

membri del CDA di MAW.

La redazione del bilancio di sostenibilità 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 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 2022, non è stata segnalata alcuna non conformità, mentre le segnalazioni anonime ricevute in tema etico/sociale sono state tutte gestite.

La gestione etica *del business*

MAW, in coerenza con le proprie politiche aziendali, ha avviato nel 2011 un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione di un “Modello di organizzazione, gestione e controllo”, secondo le normative delineate nel D. Lgs. 231/2001.

Attraverso questo modello MAW ha:

- individuato le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisposto specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuato 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, 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.

A Dicembre 2022 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 di nuovi reati presupposto e alla nuova mappatura dei rischi per la definizione delle aree sensibili della società.

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.

I membri dell'OdV per tutte queste società sono:

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

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 comunicato 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 hanno implementato un sistema di Whistleblowing, un canale di segnalazione anonima, per garantire l'anonimato di coloro che effettuano segnalazioni di 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

La gestione etica *del business*

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.
- 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 Injob si fa riferimento alle modalità indicate sul sito internet del Garante www.garanteprivacy.it.

Per quanto riguarda MAW, nello specifico, essa raccoglie i dati sensibili dei candidati tramite la loro iscrizione, e il caricamento del CV, sul proprio sito e anche tramite la candidatura alle offerte di lavoro pubblicate su altri canali di reclutamento disponibili online.

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

Le società MAW, Howay e Injob hanno nominato, inoltre, un responsabile del trattamento dei dati (DPO) in carica per tutto il 2022 rispettivamente:

- EUCS S.R.L.S. Unipersonale per MAW, contattabile alla email info@eucs.it
- L'Avv. Barbara Anzani per Howay, contattabile alla email dpo-gdpr@formaw.it
- L'Avv Maria Grassetto per Injob, 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
- Injob
- W-Executive

MAW, Howay, Injob 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

di "Anticorruzione", così come sui temi di "Compliance". Si specifica che non sono stati registrati casi di anticorruzione nell'ultimo triennio e che, nell'ultimo triennio, 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 segnalazione all'OdV relative a non conformità con leggi e normative, in materia sociale ed economica, o segnalazioni ricevute tramite canale di whistleblowing.

Le certificazioni

Anche per l'anno 2022, le società del Gruppo certificate sono:

- 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, e 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

La gestione etica *del business*

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.

discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro, retribuzione e sistema di gestione.

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 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,

Gestione della catena *di fornitura*

La politica di MAW e di tutte le società di WGroup, 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.

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.

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.

Nel corso del 2022 MAW si è rivolta a più di 600 fornitori, i quali risultano come principali:

- Fornitori per la gestione dell'infrastruttura
- Consulenti
- Fornitori informatici

Il modello *di Business*

Il modello strategico di business del Gruppo si fonda su:

1. Persone al centro: mettiamo al centro la crescita dei nostri lavoratori, il loro benessere e la loro realizzazione professionale;
2. Vicinanza territoriale: l'efficacia delle soluzioni che proponiamo a lavoratori e aziende nasce dalla presenza capillare sul territorio, condizione necessaria per acquisire una conoscenza approfondita delle dinamiche economiche di ciascun tessuto industriale. Pur proseguendo il nostro percorso di crescita e diventando sempre più grandi manteniamo sempre il nostro focus sul locale perché crediamo che solo comprendendo le specificità di ciascuna realtà sia possibile costruire nuove opportunità;
3. Condivisione dei migliori modelli di business: esportiamo le migliori soluzioni sperimentate in ciascun settore o territorio per garantire ai clienti innovazione e sviluppo;
4. Digitalizzazione e innovazione: investiamo nel nostro sviluppo digitale e delle aziende clienti, abbiamo l'esperienza per consigliare la soluzione tecnologica migliore fra quelle presenti nel mercato e abbiamo il know how per progettare infrastrutture digitali ad hoc per automatizzare i processi delle aziende.



In questo capitolo**Generare opportunità di crescita e sviluppo**

00

La crescita dei lavoratori e delle imprese

00

Le politiche attive per il lavoro

00

La soddisfazione di lavoratori e imprese

00

Le nostre persone

00

Il valore economico generato e distribuito

00

Innovazione e sviluppo digitale

00

Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali

00

Officina Futuro Fondazione W-Group

00

FOCUS: Il supporto di MAW all'emergenza Ucraina

00

03. **Generare opportunità** *di crescita e sviluppo*

Generare opportunità *di crescita e sviluppo*

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

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

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

Infine, i lavoratori assunti tramite MAW a tempo indeterminato possono contare su un progetto personalizzato di orientamento e ricollocamento.

Favorendo la crescita dei lavoratori, MAW è in grado di fornire alle aziende i professionisti di cui hanno bisogno per raggiungere i propri obiettivi di business.

MAW si pone l'obiettivo di diventare un punto di riferimento per le proprie aziende clienti, non solo per la ricerca e selezione del personale, ma anche per conoscere il mercato del lavoro e anticipare le nuove sfide attuando le strategie migliori per continuare a crescere.



La crescita dei lavoratori e delle imprese

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

Opportunità di sviluppo e carriera dei lavoratori in somministrazione

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

Nel 2022 sono state inserite nella nostra banca dati 40.422 persone, a fronte di una valutazione positiva da parte degli addetti di filiale, rispetto alle 29.676 del 2021. Si tratta di persone che sono state proposte alle nostre aziende clienti o formate tramite i nostri corsi di riqualificazione professionale.

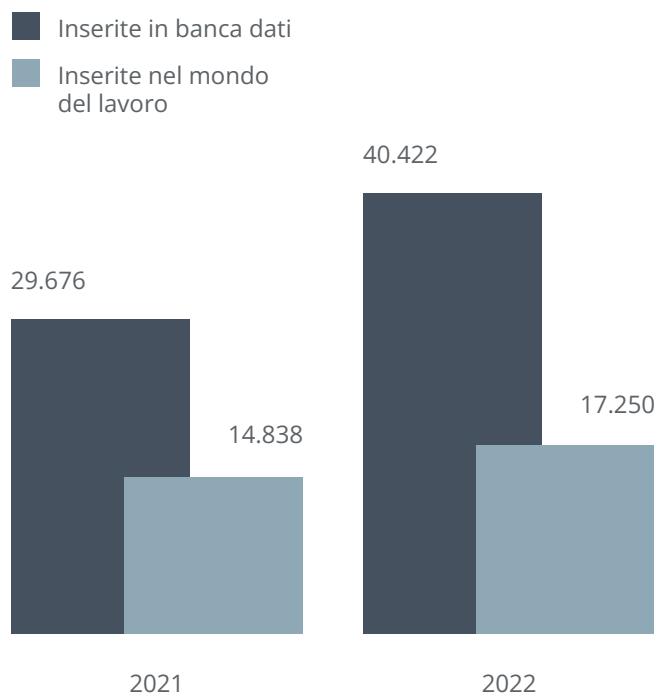
Di queste persone, sempre nel 2022, grazie alle attività di MAW, complessivamente ne sono state impiegate 17.250 con un contratto di lavoro; si tratta del 43% delle persone inserite in banca dati.

Nel 2022 risulta sempre più evidente la difficoltà di reperimento di candidati idonei e che trovino il giusto match con la richiesta del cliente, motivo per cui, rispetto al 2021, la percentuale di persone inserite nel mondo del

lavoro risulta essere più bassa.

Nel 2021 si contavano 14.838 persone inserite nel mondo del lavoro (un numero più basso rispetto al 2022) ma che rappresentava il 50% dei candidati inseriti in banca dati.

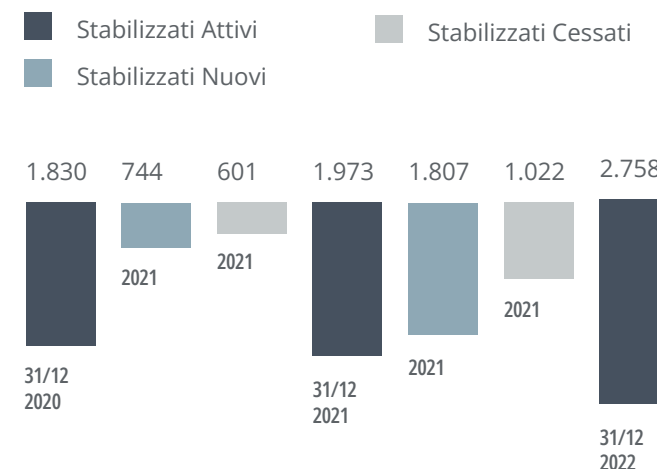
L'obiettivo primario di MAW rimane sempre quello di trovare una corrispondenza tra le aspettative del candidato e le richieste delle aziende, ma un altro dato che evidenzia questa difficoltà è la percentuale di contratti i cui lavoratori "completano" la missione che dal 90% del 2021 scende all'80% nel 2022.



Anche nel 2022 MAW ha incrementato il numero dei dipendenti assunti a tempo indeterminato garantendo quindi continuità lavorativa ai dipendenti storici.

Nel 2022 sono state stabilizzate 1807 persone a fronte delle 744 nel 2021, arrivando quindi ad un numero totale di stabilizzati al 31/12/2022 di 2758 rispetto alle 1973 nel 2021.

Ciò significa che il numero di nuove stabilizzazioni del 2022 è aumentato di più del doppio rispetto al 2021, dando fiducia e investendo nei dipendenti più meritevoli.

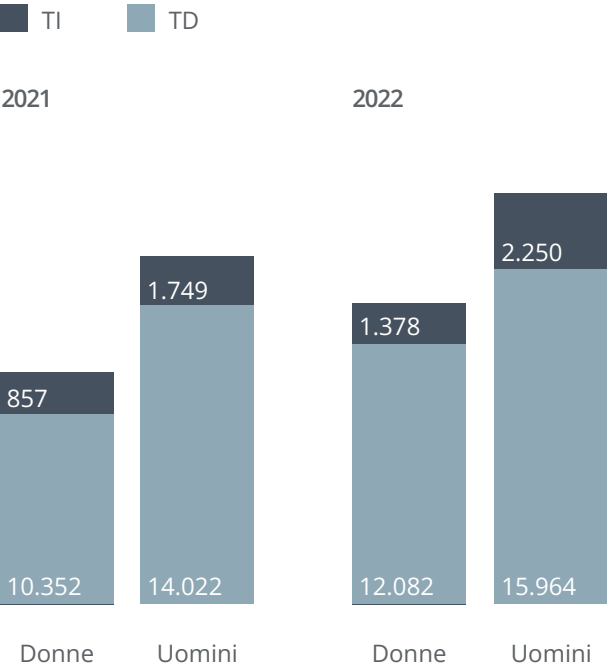


Dando uno sguardo alla composizione dei dipendenti somministrati a tempo determinato vediamo che, un altro degli obiettivi che MAW persegue da anni, è quello di eliminare la disparità tra uomo e donna, infatti anche

La crescita dei lavoratori e delle imprese

nel 2022 è cresciuto il numero di lavoratrici donne somministrate da 10.352 nel 2021 a 12.082 nel 2022, mentre gli uomini da 14.022 nel 2021 a 15.964 nel 2022.

Allo stesso modo questa crescita si può vedere anche nella composizione dei dipendenti a tempo indeterminato; nel 2021 avevamo 857 donne e 1.749, mentre nel 2022 siamo passati a 1.378 donne e 2.250 uomini; ciò significa che, grazie alle politiche di MAW che promuovono uno sviluppo equo e inclusivo, nel 2022, sono state assunte a tempo indeterminato più donne che uomini.



La formazione per i lavoratori in somministrazione

Per favorire la crescita professionale di candidati ed ex-lavoratori e l'obiettivo di creare nuove opportunità di lavoro, MAW porta avanti da anni il processo di "Riqualificazione e Crescita professionale".

Questo processo trova applicazione per:

- Permettere il reinserimento nel mondo del lavoro nel minor tempo possibile;
- Rendere spendibile un candidato nel caso in cui non possieda le competenze richieste dal mercato.

Alla base di questo processo vi è come strumento fondamentale la formazione, per questo MAW utilizza Forma.Temp come strumento formativo per rendere più spendibili gli ex-lavoratori o i nuovi candidati, prevedendo percorsi di formazione finalizzati a sviluppare le competenze attraverso percorsi formativi ad hoc.

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

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

	2021			2022		
	Nr. Corsisti	Nr. Corsi	Nr. Ore	Nr. Corsisti	Nr. Corsi	Nr. Ore
Formazione base	1.264	120	5.560	1.385	150	5.356
Formazione professionale	3.921	318	26.670	4.240	358	29.386
On the job	78	56	3.416	152	142	6.473
Tempi indeterminati	169	162	6.480	218	196	6.946
TOTALE	5.432	656	42.126	5.995	846	48.161

La crescita *dei lavoratori e delle imprese*

- Qualificazione professionale
- Qualificazione professionale in affiancamento

Di seguito i dati relativi alle tipologie di corsi erogati nel corso nell'ultimo biennio e come si può vedere dalla tabella sia il numero di corsi che le ore erogate sono aumentati nel 2022 rispettivamente 29% (corsi), del 14% (ore di formazione) rispetto al 2021.

Le politiche attive *per il lavoro*

Nel 2022 MAW è accreditata presso Regione Lombardia per l'erogazione di servizi al lavoro e alla formazione, presso le Regioni Veneto, Friuli Venezia Giulia, Toscana e Abruzzo per i servizi al lavoro.

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

Le politiche attive creano collegamenti tra i candidati e le aziende e vengono attuate tramite interventi di natura pubblica a sostegno di fasce deboli del mercato del lavoro, che mirano a favorirne l'inserimento o il reinserimento lavorativo attraverso percorsi di riqualificazione professionale o di incentivi diretti alle aziende per stimolarne l'inserimento in organico.

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

Le politiche attive hanno l'obiettivo di:

- 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.

Per fare questo MAW, nel 2022, si è dotata di un nuovo gruppo interamente dedicato allo sviluppo delle Politiche attive con il quale vi è una collaborazione costante delle filiali sul territorio.

Le politiche attive, di cui MAW si occupa, si distinguono in:

1. Misure finanziate da fondi pubblici:
 - Bandi nazionali
 - Bandi regionali
2. Misure finanziate da privati:
 - Tirocini
 - Outplacement

Il Tirocinio

Il tirocinio extracurriculare, detto anche stage, è uno strumento di politica attiva con l'obiettivo di accrescere le competenze professionali, acquisirne di nuove e favorire l'ingresso nel mondo del lavoro del tirocinante.

Lo stage non rappresenta un rapporto di lavoro, ma un momento utile a orientarsi nelle scelte professionali, secondo le disposizioni specifiche delle varie Regioni presso cui si svolge il tirocinio.

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 2022 MAW ha attivato 260 tirocini e inserito oltre 1000 persone in percorsi di Politiche Attive del Lavoro, facendoli seguire da un tutor professionista, orientandoli nella ricerca attiva del lavoro o in percorsi di formazione (attraverso programmi di Garanzia Giovani, Dote Unica Lavoro, GOL).

La soddisfazione di lavoratori e imprese

Misurare la soddisfazione dei clienti e dei lavoratori è fondamentale per MAW poiché permette all'organizzazione di migliorare l'attività, soprattutto perché, in un mercato competitivo, diventa un elemento chiave per creare anche la strategia di business. Per questo motivo, anche per il 2022 è stata effettuata la rilevazione della customer satisfaction e tutti i reclami ricevuti sono stati gestiti nel minor tempo possibile.

La customer satisfaction e la gestione dei reclami si confermano uno strumento utile all'organizzazione per:

- Sviluppare piani di miglioramento sul servizio offerto per i clienti, i lavoratori e i candidati;
- Fidelizzare clienti e lavoratori;
- Influenzare la reputazione dell'azienda;
- Acquisire nuovi clienti e candidati.

1. Customer satisfaction rivolta ai lavoratori

La rilevazione del gradimento del servizio da parte di lavoratori viene effettuata tramite:

- il monitoraggio delle recensioni di Google in termini numerici (totale recensioni) e media del livello di gradimento;
- inviando una form on line composta da domande chiuse e domande aperte.

La soddisfazione relativa alle recensioni di Google risulta

stabile, dal 2021, con un punteggio di 4,52* passando a 4,81 nel 2022 su 5.

In riferimento alla customer satisfaction, tramite una form online, si è deciso di indagare sulla soddisfazione di particolari tematiche quali:

- La disponibilità e professionalità del personale MAW;
- Se periodicamente i lavoratori vengono contattati dal personale MAW per sapere come procede il percorso lavorativo, per aggiornamenti sullo stato lavorativo o per proporre nuove opportunità;
- Se sono stati informati in merito al welfare per i lavoratori in somministrazione (EBITEMP) e rispetto alla possibilità di partecipare a corsi di formazione

professionalizzante;

- Il gradimento rispetto agli strumenti digitali che MAW mette a disposizione;
- Il livello di gradimento generale.

Dalla rilevazione è emerso che i dipendenti MAW sono estremamente professionali ed educati (3.68/4), che nel periodo di contratto i lavoratori vengono costantemente affiancati (74%). Tra gli spunti di miglioramento, è emerso la possibilità di offrire maggiori corsi di formazione.

A livello generale, la soddisfazione risulta essere di 3.5/4 in linea con il punteggio del 2021.

cordiali e disponibili
efficienti educati preziosi
attenzione verso i lavoratori
professionisti
aiutano le Persone ottimo servizio
competenti vicina in tutto eccellente
personale preparato, gentile, preciso

La soddisfazione di lavoratori e imprese

2. Customer satisfaction rivolta ai clienti

Per tutti i clienti che hanno avuto almeno un rapporto in somministrazione con MAW o hanno utilizzato il servizio SAS, nel 2022, è stata avviata la customer satisfaction inviando una form online. In questo caso l'obiettivo è quello di indagare le seguenti tematiche:

- Se l'offerta commerciale risulta essere molto 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.

I risultati, indagati anche nell'anno 2021, risultano essere migliorati e il gradimento generale dei clienti è passato da 3.41/4 a 3.74/4.

3. Reclami

MAW misura la qualità del servizio anche attraverso il sistema di gestione dei reclami, i quali nel 2022 risultano essere 32, 2 in più rispetto al 2021, e riconducibili alle

seguenti tematiche:

Causa reclamo	2021	2022
Problema sito	47%	0%
Problema su Busta paga	20%	12%
Gestione candidato/lavoratore	33%	88%
Gestione cliente	0%	0%

Per tutti i reclami è prevista la presa in carico in massimo 48h dal momento dell'inserimento.

Rispetto al 2021, con l'implementazione di costanti migliorie alla piattaforma dedicata a candidati e lavoratori, nel 2022 non sono stati registrati reclami relativamente al sito.

Sono, però, notevolmente cresciuti i reclami relativi alla gestione di candidati e lavoratori, nello specifico relativamente al Processo di selezione, viene segnalata la mancanza di aggiornamento post colloquio in filiale o relativamente alla presentazione del candidato in azienda. Mentre per quanto riguarda il Processo di gestione del lavoratore, viene segnalata una mancata tempestività di risposta da parte delle filiali alle necessità dei lavoratori. Sempre rispetto al 2021, si evince un notevole miglioramento relativamente ai tempi di gestione dei reclami, passando da 10 giorni ad un unico giorno. Questo miglioramento è dato dal fatto che la gestione delle problematiche segnalate è riconducibile ad una singola giornata lavorativa

siamo pienamente soddisfatti del servizio, non possiamo chiedere di meglio
profili sempre in linea con le nostre richieste
servizio ottimo e di qualità
affidabili
supporto costante
preparati
personale molto efficace
seri e professionali
siamo molto soddisfatti
attenta alle nostre esigenze

*I dati relativi alla customer dell'esercizio 2021 sono stati rettificati rispetto a quanto precedentemente pubblicato, a seguito di un aggiornamento dei dati disponibili.

Le nostre persone

Il 2022 è stato un anno importante per MAW: l'azienda è cresciuta a livello economico, come organizzazione, ma soprattutto come numero di dipendenti diretti, offrendo a migliaia di candidati opportunità di lavoro, formazione e orientamento.

MAW ha continuato, anche per l'anno 2022, a sviluppare nuovi strumenti per crescere e trasformare talenti attraverso i processi di:

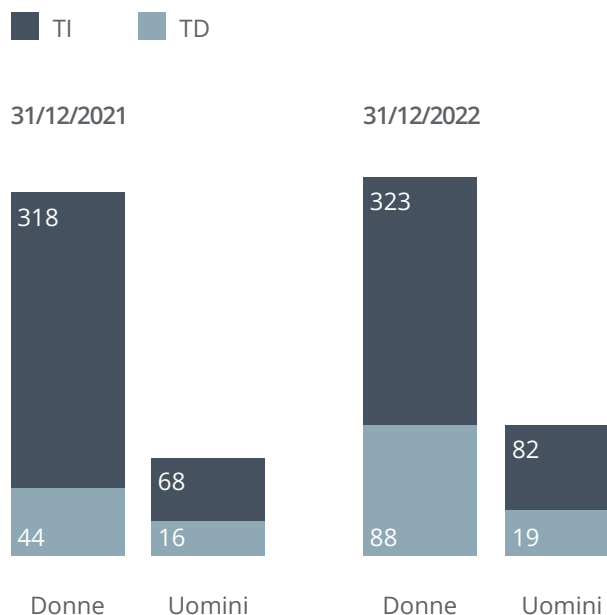
- Searching, rafforzando le partnership con le università per far conoscere la realtà MAW e reclutare nuovi talenti;
- Onboarding, implementando un programma di formazione studiato ad hoc per le singole funzioni;
- Gestione dei talenti, sviluppando la professionalità delle persone.

Distribuzione dei dipendenti interni per tipologia di contratto

Nel 2022 MAW, in coincidenza con l'apertura di nuove filiali, ha visto un notevole aumento dei dipendenti diretti e si conferma un'azienda composta per la maggior parte da donne. Passando da 318 donne assunte a tempo indeterminato e 44 a tempo determinato, a 323 donne assunte a tempo indeterminato e 88 a tempo determinato, rimane di fatto invariata la percentuale totale rispetto al personale MAW, che si attesta ancora all'80%.

Nel 2022 si evince anche un aumento degli uomini in azienda, passando da 68 uomini assunti a tempo

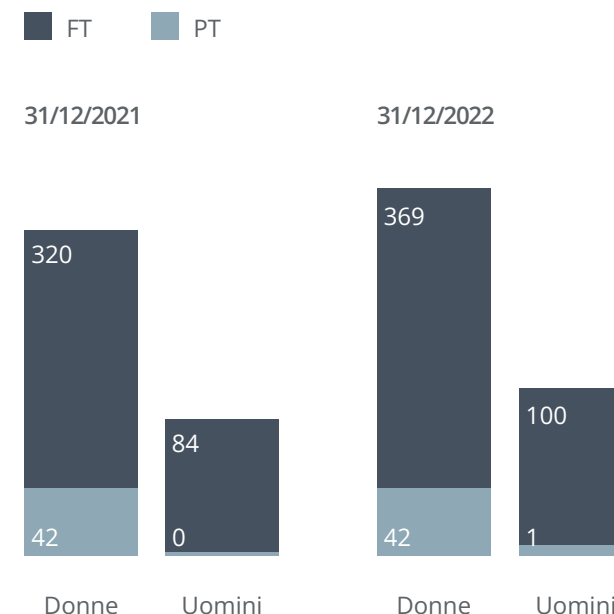
indeterminato e 16 a tempo determinato a 82 uomini assunti a tempo indeterminato e 19 a tempo determinato. L'aumento degli uomini risulta, per il 2022, maggiore rispetto all'aumento delle donne (+20% uomini e +13% donne), indipendentemente dalla tipologia di contratto.



In funzione dell'aumento dei dipendenti diretti, si evince nel 2022 una notevole variazione anche nella distribuzione dei contratti, part-time o full-time, stipulati:

- 101 uomini di cui solo 1 con contratto part-time (84 full-time nel 2021);

- 411 donne di cui solo 42 con contratto part-time, (320 full-time e 42 part-time nel 2021).



Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti interni

Come riportato nel paragrafo precedente, il 2022 è stato un anno di forte evoluzione e di cambiamenti interni all'organizzazione, che ha generato un aumento del tasso di nuovi assunti, calcolato come rapporto dei nuovi assunti del periodo e i dipendenti attivi a fine periodo,

Le nostre persone

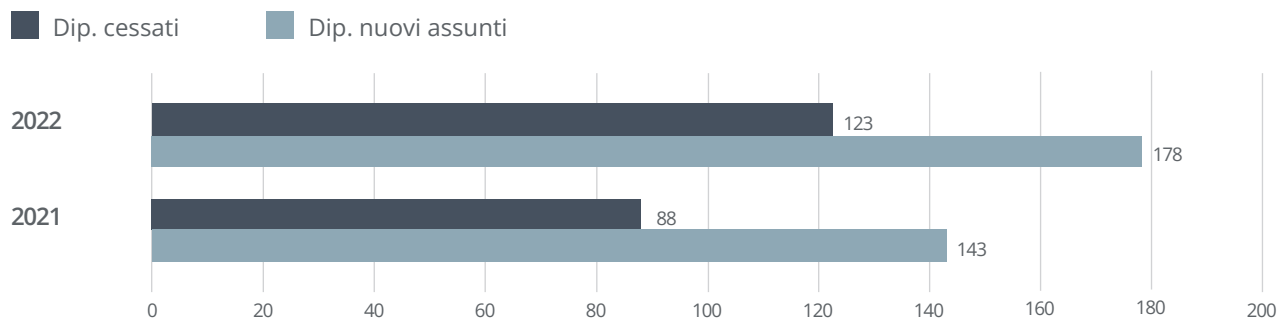
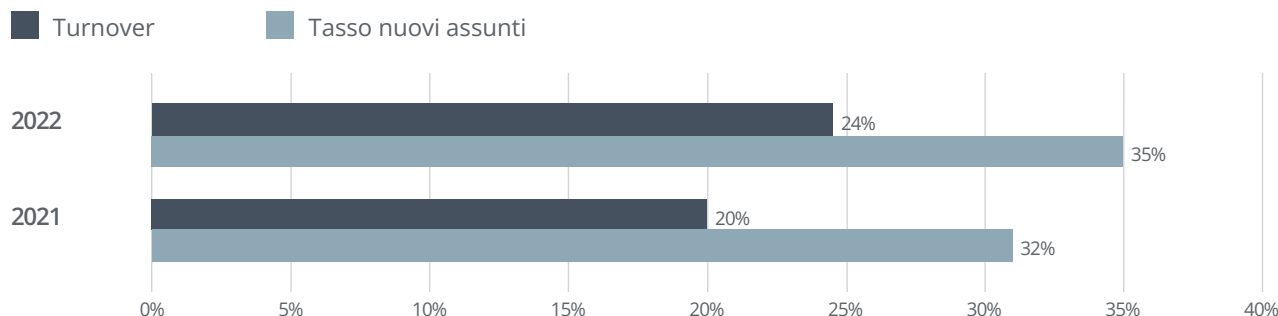
passando dal 32% nel 2021 al 35% nel 2022.

Il turnover, invece, calcolato come rapporto dei cessati del periodo sui dipendenti attivi a fine periodo, era del 20% nel 2021, mentre nel 2022 cresce al 24%. Diminuisce però la percentuale di dipendenti che hanno presentato le dimissioni, passando da un 76% nel 2021 ad un 67% nel 2022.

Nel 2021, il 6% delle dimissioni sono state convalidate in sede protetta, si tratta di dipendenti con figli di età

inferiore ai 3 anni, aumentato all'11% nel 2022. Questo dato, seppur in leggero aumento, si considera accettabile vista la nuova organizzazione aziendale all'aumento generale dei dipendenti diretti.

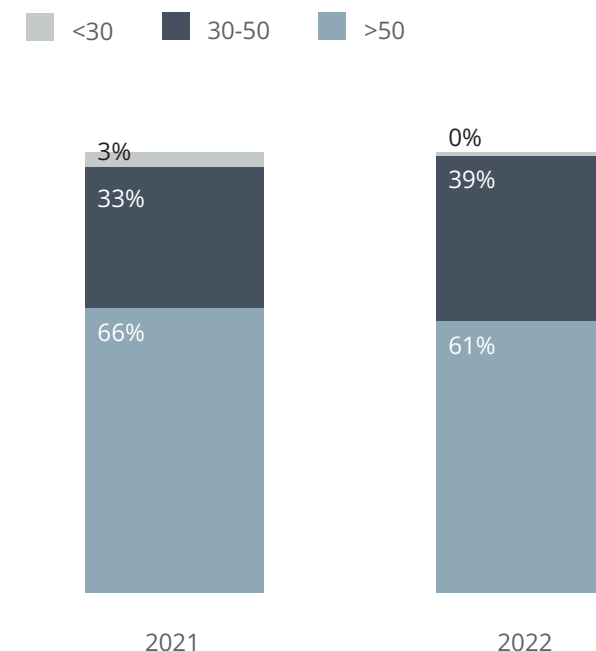
Con l'obiettivo di ridurre costantemente il numero di dimissioni, MAW si pone, come azione di miglioramento, l'approfondimento delle motivazioni che portano un dipendente alle dimissioni e la promozione di nuove iniziative, allo scopo di favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata.



Distribuzione dei dipendenti interni per fasce di età

Nel dettaglio, nel 2022 sono state assunte 178 persone, rispetto alle 143 del 2021, suddivise nelle seguenti fasce di età:

- 61% nella fascia di età < 30 anni (66% nel 2021)
- 39% nella fascia dai 30 a 50 anni (31% nel 2021)
- 0% nella fascia superiore ai 50 anni, si tratta di

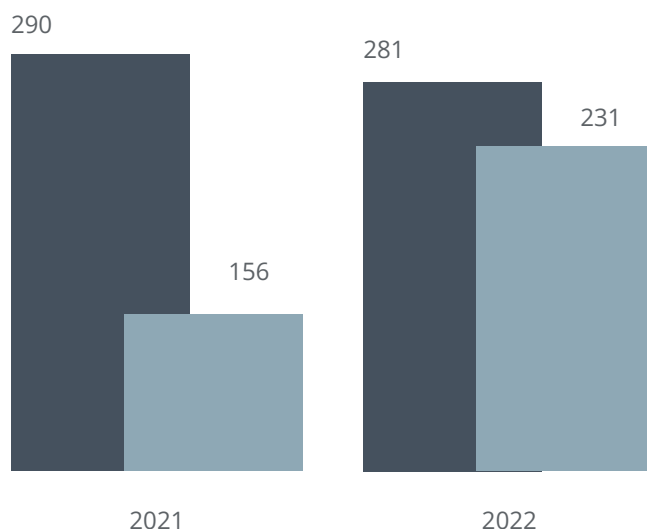


Le nostre persone

persone inserite nella fascia manageriale (3% nel 2021);

Un altro degli obiettivi che MAW continua a perseguire, in termini di dipendenti diretti, è quello di aumentare la percentuale di persone con più di due anni di anzianità in azienda. Dato in diminuzione nel 2022, 55%, rispetto al 2021, 65%, in quanto influenzato pesantemente dall'aumento cospicuo delle nuove assunzioni.

■ In MAW da +2 anni
■ In MAW da -2 anni



Formazione erogata ai dipendenti interni

Nel 2022 si conferma l'efficacia della policy per la formazione del personale interno che vede aumentare, inoltre, l'offerta formativa, la quale viene strutturata considerando ruolo, anzianità e i talenti di ogni singola persona.

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 2022 sono state erogate in totale 26.833 ore di formazione, rispetto alle 23.646 del 2021. L'aumento può essere riconducibile all'aumento del personale interno

	2021	2022
Ore di formazione erogate ai dipendenti	23.646	26.833
Top Management	512	169
Middle Management	3.839	4.992
Impiegati	19.295	22.173
Ore medie di formazione erogate ai dipendenti	45,38	52,41
Top Management	24,33	7,66
Middle Management	34,58	41,98
Impiegati	49,59	57,89
Uomini	41,31	50,44
Donne	46,33	52,89

Le nostre persone

e alla ormai consolidata modalità di erogazione tramite webinar, che permette una maggiore possibilità di partecipazione da parte degli utenti.

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 nel periodo, e la stessa risulta di 52 ore di formazione per ogni dipendente, che corrisponde a più di una settimana lavorativa.

Il trend vede sempre in crescita le ore di formazione erogate agli impiegati (inquadramento dal 3° al 6° livello) e al Middle management, che necessitano di sviluppare le proprie competenze di anno in anno.

A fronte della crescita del personale MAW, la formazione sui temi di:

- Salute e sicurezza, rappresenta il 12% (rispetto al l'5%* nel 2021)
- Formazione su altri temi: rappresenta l'88% (rispetto al 95%* del 2021)

Il 91% delle ore di formazione del 2022 sono state erogate tramite webinar, questo perché come anticipato nel paragrafo precedente, la formazione a distanza permette una fruizione più semplice e soprattutto il coinvolgimento di una platea molto più ampia di partecipanti. Nel 2021 le ore di formazione erogate tramite webinar erano il 96% delle ore totali.

Al termine di ogni corso viene erogato un questionario di gradimento anonimo che ogni partecipante deve

compilare per valutare:

- L'adeguatezza dei contenuti del corso;
- La docenza;
- Se è sufficiente la formazione erogata su quelle tematiche.

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

TIPOLOGIA GRADIMENTO	GRADIMENTO
Alta formazione	9,4/10
Formazione di base	9,2/10
Formazione facoltativa (scelta dai dipendenti)	8,8/10

Attrarre, accogliere, formare: il nuovo progetto formativo dedicato ai nostri talenti

MAW, dal 2018, ha avviato una serie di progetti che hanno l'obiettivo unico di attrarre e trattenere talenti in azienda:

- Progetti di "Attrazione", con la mappatura delle università, incontri pilota in università e ITS;
- Progetti di "Accoglienza", definizione del piano di

onboarding e creazione di un modello OTJ;

- Progetti di "Digitalizzazione della Formazione", la gestione dei corsi è totalmente automatizzata.

Nel 2022, per proseguire in questa direzione, è stata fatta un'accurata analisi di tutti i principali player del nostro settore, già presenti nel mondo education e abbiamo appreso che per allinearci e intercettare i migliori talenti era necessario creare un format orientato alla Gen Z.

Prendendo spunto anche da studi esterni, che hanno coinvolto più di 14.000 Gen Zs e 8.000 Millenials in 46 paesi diversi, generazioni che rappresentano l'89% dell'organico W-Group, sono emersi i seguenti punti di attenzione:

1. Sostenere le persone che lottano contro lo «stress finanziario/economico»;
2. Dare l'opportunità alle persone di partecipare al cambiamento e all'impresa;
3. Implementare strategie di lavoro ibrido, in termini di ruoli, modalità e obiettivi;
4. Promuovere la sostenibilità climatica coinvolgendo le persone dell'organizzazione;
5. Creare un ambiente che si prenda cura della «salute mentale» dei lavoratori.

Sono stati realizzati diversi strumenti per accogliere le nuove Awesome People, elaborando soluzioni tailor made per i singoli team come, ad esempio, i corsi di:

Le nostre *persone*

- Comunicazione Elegante, momento formativo sviluppato in 3 incontri da 3 ore che ha l'obiettivo di allenare l'assertività e l'eleganza comunicativa, passando dal pragmatismo e dal team working;
- Team Coaching, momenti necessari per migliorare le performance e il benessere del proprio team, sia tramite la classica forma «incontri di miglioramento» sia tramite interventi personalizzati.

La formazione e la gestione del «growing mindset» sono processi consolidati nella nostra cultura aziendale, utili nella costruzione di un'unica realtà multi brand:

- Inclusione, sostenibilità, attenzione alla persona: questi sono i principi fondamentali del progetto formativo 0>36 mesi, un'esperienza di crescita professionale e personale che si lega con i processi di on boarding e che ha diversi punti "d'interazione";
- L'utilizzo del modello learning by doing e delle sessioni webinar "brevi" massimizzano la capacità di trasmettere conoscenza applicabile nella quotidianità;
- Welcome > NOA gestire questo processo sarebbe un'impresa sovraumana, per questo motivo abbiamo sviluppato un «collega 100% digitale» che agisce insieme a noi e ci assiste.

**I dati relativi alla formazione 2021 sono stati rettificati rispetto a quanto precedentemente pubblicato, a seguito di un aggiornamento dei dati disponibili.*

Il valore economico *generato e distribuito*

Il 2022 è stato un anno di importante ripresa per MAW che, nonostante forti cambiamenti a livello aziendale e organizzativo, è riuscita a generare un indotto economico positivo creando valore sostenibile tra gli stakeholders.

Vi è stata una crescita di tutte le linee di business, generando un impatto significativo nel mondo del lavoro, registrando ottime performance finanziarie e allo stesso tempo mantenendo comunque una forte stabilità del punto di vista economico.

Come riportato precedentemente, il 2022 è stato un anno di investimenti importanti per aumentare le dimensioni della struttura; si può, infatti, vedere come sia aumentato il numero i dipendenti interni, delle filiali sul territorio, delle nuove linee di business, come "Winside" e una sezione dedicate interamente allo sviluppo delle Politiche attive, e come ogni anno MAW investe nello sviluppo di nuove e moderne infrastrutture tecnologiche a servizio del business.

Come si evince dalla tabella sottostante, anche nel 2022 il valore economico viene principalmente distribuito per la remunerazione del personale e dei fornitori, come conseguenza dell'inserimento di un alto numero di dipendenti e dell'aumento delle filiali sul territorio.

Come il 2021, una percentuale è distribuita alla comunità attraverso erogazioni liberali e sponsorizzazioni, mentre la restante parte rappresenta il valore economico trattenuto.

Valore economico direttamente generato e distribuito

MAW	UdM	2021	2022
Valore economico direttamente generato	€	387.935.802	453.036.767
Valore economico distribuito	€	373.350.909	434.072.535
Remunerazione dei fornitori	€	24.632.778	24.327.771
Remunerazione del personale	€	342.551.368	398.751.265
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	€	5.568.944	7.808.177
Remunerazione dei finanziatori	€	597.819	3.080.322
Valore distribuito alla comunità	€	283.498	105.000
Valore economico trattenuto	€	12.727.436	15.750.393
Utile	€	6.407.249	3.213.839

Innovazione e sviluppo digitale

L'innovazione tecnologica rimane un punto fondamentale per MAW al fine di offrire un servizio di eccellenza a dipendenti interni, clienti, lavoratori somministrati e candidati.

Nel 2022 MAW ha destinato, allo sviluppo di nuove tecnologie e al mantenimento di un sistema aziendale pratico e sicuro, più di € 950.000.

Gli investimenti più importanti riguardano i seguenti progetti:

Innovazione, digitalizzazione e sviluppo di nuove tecnologie

- Chatbot: nel 2022 MAW ha iniziato l'implementazione di un progetto sperimentale per testare una nuova tecnologia con l'obiettivo di efficientare l'attività di reclutamento e selezione. È un software che simula ed elabora le conversazioni umane, consentendo agli utenti di interagire con i dispositivi digitali come se stessero comunicando con una persona reale.
- MAW APP: creazione di una nuova applicazione dedicata interamente ai candidati e lavoratori disponibile tramite Store IOS e Android. Questa è l'evoluzione successiva alla completa revisione delle

aree riservate dedicate agli utenti esterni. Sempre nel 2022, infatti, è stata implementata una nuova grafica e interfaccia per la registrazione, candidatura e gestione dell'area riservata di questi utenti al fine di rendere sempre più fruibile il servizio.

- Upgrade tecnologico sistema legacy: è stato avviato un progetto di ammodernamento tecnologico dei sistemi core che risultano ormai obsoleti, con l'obiettivo di renderli più performanti e sicuri visto l'importante utilizzo.

Questi tre progetti sono stati avviati dal reparto IT nel 2022 e verranno testati per tutto il 2023, prima del rilascio effettivo.

Sicurezza dei sistemi

- Infrastruttura e server: anche in questo ambito vengono implementate tutti gli anni nuove soluzioni per proteggere i dati Aziendali, in particolare, nel 2022 sono stati implementati un nuovo Antivirus EDR su tutto il parco macchine, una soluzione DLP (Data Lost Prevention) e un nuovo sistema per il monitoraggio delle performance dell'infrastruttura.

Innovazione e trasformazione digitale

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

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 alcuni casi, vedono come sostenitrici e promotrici le stesse aziende clienti di MAW.

MAW unisce le forze con le imprese del territorio 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

- 21 contratti gestiti
- 190.353 €

2022

- 18 contratti gestiti
- 264.520€

Le sponsorizzazioni sportive

Anche per il 2022 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 alla squadra, attualmente in Serie A, dei Centurioni punto di

riferimento rugbistico in provincia di Brescia, territorio dove MAW ha una forte presenza e dove è riuscita a sviluppare un legame profondo, sia con le aziende che con i lavoratori.

L'accordo firmato con i Centurioni è di natura quinquennale, per un valore pari a 100.000€, 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.

L'elemento che lega MAW ai Centurioni, e che rappresenta la base del business di entrambe le società, è il lavoro. Uno degli obiettivi della società rossoblù è proprio quello di educare, attraverso il rugby, i propri giocatori e di favorirne l'inserimento nel tessuto economico e sociale del territorio bresciano, tanto che a partire dal 2016 mette a disposizione degli atleti seniores interessati un posto di lavoro.

Active Sport a.s.d

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

Il sostegno di MAW all'Handbike Team di Active nasce dalla condivisione degli stessi obiettivi a favore dei soggetti fragili, sia attraverso l'attività sportiva (tennis

Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali

in carrozzina, handbike, nuoto, badminton e vela) così come attraverso il lavoro. Active Sport si impegna inoltre, attraverso i diversi progetti nelle scuole e i progetti con la Doms Salutis (sportello alla pari e progetto sport therapy), a coinvolgere sempre più persone con traumi fisici invalidanti a tornare ad una vita attiva e ad un reinserimento sociale completo.

Feel Sport: il sostegno alla squadra Gnari Rugby Team



L'attenzione al tema della diversità e dell'inclusione ha portato MAW a sostenere per la stagione sportiva 2021/2022 la prima squadra bresciana di mixed ability rugby, costituita dall'associazione sportiva Feel Sport, la Gnari Mixed Ability Rugby, che vede nel ruolo di capitano il collega della società Howay del gruppo, Fabio Reboni. La Gnari Mixed Ability Rugby rappresenta un esempio significativo di inclusione, essendo composta da maschi

e femmine, giovani e adulti, ex giocatori professionisti e giocatori amatoriali o semplicemente appassionati di questo sport. Non si tratta di una modalità adattata di rugby: è un rugby con contatto pieno, dove tutti i membri della squadra sono portati a dare il meglio di sé, a dimostrare e sviluppare le proprie abilità in una logica di inclusione e crescita in linea con i valori di MAW e di tutto il gruppo.

Nel 2022 la squadra Gnari Mixed Ability Rugby si è unita alle squadre Cron Chivasso Rugby e Padova Mixed Ability Rugby, formando una squadra italiana maschile che grazie al sostegno dei vari sponsor, fra i quali anche Howay, ha preso parte ai mondiali della disciplina mixed ability disputati a Cork in Irlanda. Ai mondiali di Cork la squadra femminile ha ottenuto il secondo posto e la squadra maschile l'ottavo posto.

Donazioni e atti di liberalità

MAW prosegue, anche per il 2022, la donazione di 100.000€ che ogni anno viene destinata a Officina Futuro Fondazione W-Group, a supporto delle iniziative di inclusione nel mondo del lavoro.

Inoltre, nel 2022 sono stati donati 5.000€ all'Università degli studi di Milano Bicocca, per il supporto alle attività di progetto di crowdsourcing del Dipartimento di Scienze Economico Aziendali e Diritto per l'Economia, YOURVISION.

MAW è stata l'unica Agenzia per il lavoro sponsor dell'iniziativa ed il motivo per cui siamo stati selezionati è proprio per l'esperienza già maturata nel campo del Crowdsourcing, grazie al nostro progetto interno, partito

nel 2019, PIN Design Thinking, basato esattamente sullo stesso meccanismo di generazione di idee.

Obiettivo di Yourvision era quello di favorire la collaborazione fra professionisti di settori diversi, per stimolare l'elaborazione di nuove idee su tematiche diventate oggi prioritarie, per le imprese nel post-pandemia. Da giugno a settembre 2000 persone, appartenenti ad oltre 400 aziende aderenti, si sono incontrate su una piattaforma di progettazione collaborativa appositamente realizzata per il progetto, sulla quale potevano condividere idee e spunti innovativi in merito ai seguenti macro-temi:

- Transizione digitale
- Green HR, sostenibilità, innovazione sociale
- Creazione di valore condiviso sul territorio
- Relazioni tra persone in epoca di smart working
- Integrazione vita-lavoro
- Partnership pubblico-privato
- Open innovation
- Collaborazione tra grandi imprese, PMI e università

Le idee più votate sono state fatte confluire nel "Manifesto del lavoro".

Associazioni di categoria

Per il 2022 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

Il nostro supporto al territorio *e alle comunità locali*

un impatto positivo sulla comunità locale, in attinenza con i valori e l'impegno sociale di MAW.

Di seguito sono presentate le principali associazioni con cui MAW sta portando avanti determinati progetti da circa 3 anni:

- AIDP GRUPPO REGIONALE EMILIA ROMAGNA
- APINDUSTRIA MANTOVA
- APINDUSTRIA VENEZIA - CONFAPI VENEZIA
- ASSOLAVORO
- ASSOLOMBARDA
- CONFAPI 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

**officina
futuro
fondazione
W-Group**

Officina Futuro Fondazione W-Group è la fondazione del Gruppo nata nel 2019 che 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 gap 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 collabora 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 è un progetto gratuito di creatività

digitale e imprenditorialità nato nell'anno scolastico 2014-2015 per avvicinare le ragazze alla tecnologia e alle carriere STEM (Science, Technology, Engineering and Maths).

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 lavorano in questo settore meno di 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 16% e rappresenta solo un terzo dei laureati in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica. Una percentuale molto bassa se si considera che in Italia più della metà dei laureati è donna (59,2%). Diventa allora 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

Officina Futuro Fondazione W-Group

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.

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 forme mentis. L'intero percorso rifiuta la contrapposizione tra sapere scientifico e umanistico, ma 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 a favore della collettività o del territorio. 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.

Officina Futuro Fondazione W-Group

Alcuni progetti presentati nel 2022

BOLOGNA – LICEO SABIN

Tema del progetto

Come celebrare il 50° anniversario della scuola attraverso il lavoro delle studentesse

Area Strumentale

Progettazione, modellazione e stampa 3D, Web Design e Web Development

Prodotto

"50 Sabin" un sito web dedicato all'istituto e gadget modellati e successivamente stampati in 3D, il tutto in occasione del 50° anniversario della scuola.



BR CISTERNINO – LICEO DON QUIRICO PUNZI

Tema del progetto

Valorizzazione storica, artistica, gastronomica del territorio.

Area Strumentale

Web Design e Web Development

Prodotto

"Cisternino è bella, pittata con il pennello..." sito web informativo dedicato al territorio, al suo interno sono presenti sezioni dedicate alle tradizioni, ai luoghi da visitare e alle ricette tipiche. Le ragazze hanno realizzato anche un app per permettere ai visitatori di scoprire, tramite un test, il percorso più adatto a loro tra quelli pensati dalle girls (percorso rilassante, dinamico o culturale).



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.

Quali sono gli effetti di GCIB?

Nel 2019 è stato avviato uno studio in collaborazione con Michela Carlana (Harvard University e LEAP Università Bocconi) e Margherita Fort (Università di Bologna), per comprendere se sollecitando queste competenze, chiave per il mondo del lavoro delle studentesse, riesce a far avvicinare più ragazze a percorsi di formazione in ambito scientifico riducendo le barriere che ne limitano l'accesso.

Lo studio sta valutando l'impatto del programma sulle scelte, gli orientamenti e la percezione di barriere verso specifici percorsi formativi e di carriera delle ragazze direttamente coinvolte, ma anche sulla diffusione degli stereotipi di genere tra i loro compagni e compagne. I dati sono stati raccolti, ad oggi, su un campione di circa 4.500 studenti in 16 delle 37 scuole secondarie di I grado

Officina Futuro Fondazione W-Group

partecipanti al progetto nell'anno scolastico 2018-2019. Dalla prima fase di questo studio è emerso che il 54% delle ragazze intervistate sostiene che il proprio genere rappresenti una barriera nel perseguire il desiderato percorso di formazione, con un picco che raggiunge il 66% per le ragazze che avevano fatto domanda a GCIB e quindi con un interesse più elevato alle materie STEM; tra i ragazzi, la fazione di chi ha questa opinione è risultata essere inferiore, attestandosi sul 41%.

I risultati preliminari della ricerca hanno suggerito che la percezione di queste barriere può essere ridotta di 15 punti percentuali circa: un ammontare che grossomodo corrisponde alle disparità osservate tra studenti e studentesse.

Stando agli altri risultati della ricerca, partecipare a GCIB aumenterebbe anche la frazione di ragazze interessate alla matematica di 15 punti percentuali, all'educazione tecnica di 6 punti percentuali e alla professione di programmatrice di circa 10 punti percentuali. L'effetto su aspirazioni e percezione delle barriere legate agli stereotipi di genere indica che il progetto GCIB potrà avere un impatto sostanziale nell'influenzare scelte di istruzione ed occupazione delle ragazze che vi partecipano.

Al seguente link sono disponibili i risultati dettagliati della ricerca: [GCIB - Lo studio](#).



* Costanza Turrini – Project Manager di Girls Code It Better” e Barbara Di Pasqua – Amministratrice di Officina Futuro Fondazione W-Group ricevono il “Premio dei Premi”, coordinato da COTEC – Fondazione per l’Innovazione su concessione del presidente della Repubblica

Officina Futuro Fondazione W-Group

Premi e riconoscimenti

- Nell'anno scolastico 2019-2020, in collaborazione con il Comune di Bologna Ufficio Pari Opportunità, Tutela delle differenze e Contrasto alla violenza di genere e attraverso il progetto "Verso l'agenda 2030: ragazze e donne in forma-azione scientifica", approvato e finanziato dalla Regione Emilia Romagna, GCIB ha sperimentato i primi Club nelle scuole superiori e, dopo il successo della prima edizione, nell'anno scolastico 2020-2021 ha rinnovato la collaborazione realizzando anche i laboratori online.
- GCIB ha preso parte a Coolest Project (Milano) in collaborazione con Edizioni "Il Castoro", al Festival della Mente a Sarzana (2019) proponendo in entrambi i casi due laboratori.
- Con grande soddisfazione nell'anno scolastico 2020-2021 GCIB ha ricevuto la nomina di Twinkle "Learning Heros", in occasione della giornata Internazionale dell'Educazione dell'UNESCO 2021. Durante la piena emergenza Coronavirus GCIB ha contribuito alla ripresa dell'apprendimento e della scuola.
- Il team di GCIB ha partecipato, in qualità di Formatori, al Club dei Docenti di Treccani.
- 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".

(<https://innovazione.gov.it/notizie/articoli/competenze-digitali-i-4-progetti-vincitori-del-premio-nazionale/>)

- 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. (https://cotec.it/en_US/premio-nazionale-per-innovazione-premio-dei-premi-xii-edizione-2022/)

Officina Futuro Fondazione *W-Group*

I numeri di GCIB

2021

2022

**1.600** girls**2.700** girls**82** scuole**130** scuole**19** sostenitori e partner**21** sostenitori e partner**16** regioni italiane**16** regioni italiane

DALLA PARTENZA DEL PROGETTO (A.S. 2014/2015) AD OGGI

520 club**+10.000** girls**223** scuole**16** regioni italiane

Focus *Il supporto di MAW all'emergenza Ucraina*

Come molte altre realtà del mondo HR, anche MAW si è mobilitata per offrire un supporto concreto nella gestione dell'emergenza causata dallo scoppio del conflitto russo-ucraino ad inizio anno.

Nello specifico, le filiali MAW si sono impegnate nel contattare telefonicamente i propri lavoratori di nazionalità ucraina, invitandoli a venire in filiale, per comprendere meglio la loro situazione, capire se avessero famigliari coinvolti nel conflitto e raccogliere tramite un questionario le loro esigenze in termini di: alloggio, abbigliamento, device tecnologici, materiali scolastici, tutoraggio e accessori per bambini e anziani.

A seguito delle esigenze mappate, sono state organizzate le seguenti attività:

- Consegna di buoni spesa dal valore di 200€ ai lavoratori ucraini che ospitassero in casa i propri famigliari;
- Donazione di alcuni dei dispositivi tecnologici (PC e telefoni) di MAW;
- Realizzazione di una raccolta interna di abbigliamento, materiali scolastici e accessori per bambini e anziani, che ha coinvolto in particolar modo i lavoratori delle filiali presenti nei territori di residenza dei lavoratori ucraini.

Parallelamente è stata effettuata una piccola donazione tramite uno dei nostri corsi Forma.temp per operatori calzaturieri, organizzato in collaborazione con Consorzio Toscana Manifatture e l'azienda Fracopel S.p.A. I corsisti di Howay hanno messo a disposizione le loro competenze per realizzare 77 paia di scarpe che sono state donate alle donne ucraine e ai loro bambini, ospitati presso la Fondazione Francesca Rava - N.P.H. Italia.

Oltre al supporto offerto in maniera diretta ai nostri lavoratori, MAW ha preso parte anche alle azioni di solidarietà strutturate da Assolavoro con l'accordo siglato a sostegno dei rifugiati di qualsiasi nazionalità sottoposti a protezione internazionale e temporanea, per un totale stanziato di 45 Milioni di €. L'accordo ha visto coinvolti tutti i soggetti del settore della somministrazione lavoro, in prima fila per offrire lavoro, formazione e prestazioni di welfare a chi si è visto costretto ad abbandonare il proprio Paese, la propria casa e molto spesso la propria famiglia, per fuggire da un conflitto.

In questo capitolo

Avere cura delle persone

00

Salute e sicurezza

00

Diversità e inclusione

00

Welfare e benessere in azienda

00

FOCUS: MAW è certificata Great Place To Work!

00

04. **Avere cura** *delle nostre persone*

Avere cura *delle nostre persone*

MAW e tutte le aziende di W-Group, basano i rapporti tra le persone sui valori di trasparenza, equità, lealtà e fiducia, impegnandosi ad offrire condizioni di lavoro rispettose della dignità personale, dei diritti umani, delle pari opportunità e offrendo un ambiente di lavoro professionalizzante.

Tra i propri obiettivi, si pone di 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, a 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. Inoltre, si impegna a fornire un ambiente di lavoro sicuro e stimolante, ad adempiere, in materia di salute e sicurezza, agli obblighi di legge, ma soprattutto ad assicurare il benessere dei lavoratori e a preservare l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

Quanto sopra citato è l'insieme dei valori e dei principi che MAW ha deciso di adottare nello svolgimento della propria attività, dei processi aziendali, nelle strategie di business, ma anche nel rapporto con tutti i propri interlocutori (Stakeholders).

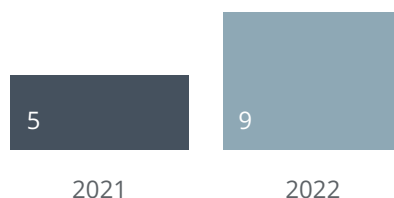
Salute e sicurezza

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

Anche nel 2022 si conferma, in azienda, la presenza, come previsto dal D. Lgs. 81/08, del Responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RSPP) e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Inoltre, il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), nel quale sono stati identificati i principali rischi relativi all'utilizzo dei videotermini, allo stress da lavoro-correlato e tutto quanto concerne i rischi legati al lavoro impiegatizio, è in costante aggiornamento.

Infortuni sul lavoro dei dipendenti diretti

Nel 2022 sono stati registrati 9 infortuni, tutti in itinere. Nel 2021 sono stati registrati invece 5 infortuni, di cui 3 in itinere, un numero leggermente più alto, ma comunque accettabile in rapporto all'aumento del numero di dipendenti attivi. Nessuno degli infortuni registrati nel 2022, così come per il 2021, ha avuto gravi conseguenze.



Cresce in corrispondenza, per il 2022, anche il tasso di infortunio LTIF calcolato come rapporto tra il numero di infortuni totale per 1.000.000 diviso le ore lavorate nel periodo (870.836), per il 2022 è pari a 10,33, rispetto a 7,43 nel 2021.

MAW, al fine di ridurre i rischi, collabora costantemente con l'RSPP e il medico del lavoro al fine di verificare i piani annuali di formazione sulla sicurezza e mappare nuovi eventuali rischi, verifica inoltre il piano visite mediche annuale secondo il protocollo sanitario, e su base mensile, verifica gli infortuni avvenuti tramite apposita reportistica condivisa anche con l'OdV.

Infortuni sul lavoro dei lavoratori in somministrazione

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

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

Il contratto di somministrazione può prevedere, art. 35 comma 4 D. Lgs 81/2015, che tale obbligo sia adempiuto

dall'utilizzatore e, pertanto, sarà quest'ultimo ad osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

Pertanto, MAW delega gli adempimenti in materia di "salute e sicurezza" all'impresa utilizzatrice attraverso il contratto di somministrazione e l'allegato 1 modello B. 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 anche al lavoratore alla firma di ogni singolo contratto, permettendo quindi una revisione costante delle informazioni contenute all'interno del modulo.

MAW, per agevolare l'informazione, la formazione e l'addestramento sui rischi relativi alla sicurezza e alla salute in generale, prevede per il cliente un servizio gratuito di erogazione del corso sicurezza base di 4 ore, erogato in modalità e-learning. Qualora il cliente lo richieda, la filiale MAW si occuperà, dell'attivazione del corso, ma rimane in capo all'utilizzatore verificare l'effettivo conseguimento dell'attestazione finale, così come previsto dal CCNL delle Agenzie per il Lavoro.

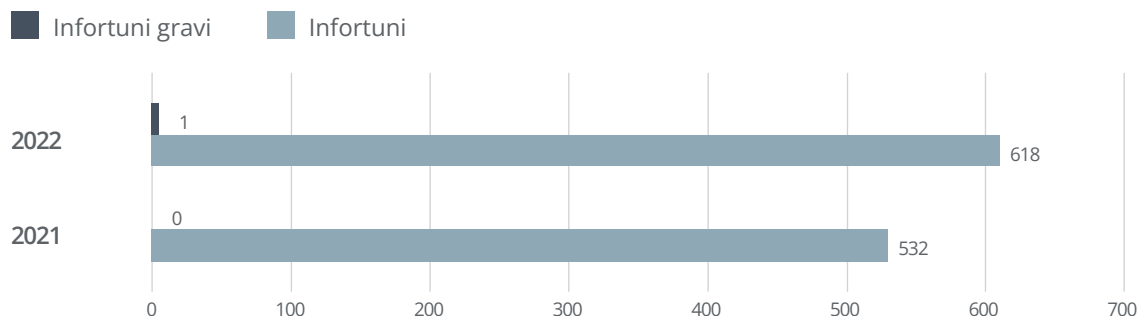
Salute e sicurezza

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 ai dipendenti diretti, in quanto l'andamento è legato ai rischi presenti presso le imprese utilizzatrici.

Nel 2022 sono stati registrati 618 infortuni, uno dei quali con conseguenze "gravi", nel 2021 erano stati registrati 532 infortuni tutti senza "gravi" conseguenze. Anche in questo caso si può notare come gli infortuni siano aumentati in coincidenza dell'aumento del volume dei lavoratori somministrati.

Come da definizione dell'INAIL, gli infortuni in itinere vanno esclusi dal conteggio, MAW ha deciso, però, di considerarli avendo un'incidenza sul numero totale: da 103 nel 2021, gli infortuni in itinere sono passati a 135 nel 2022, in linea con gli anni precedenti.



Diversità e inclusione

MAW, come tutte le aziende del Gruppo, promuove una cultura inclusiva che non dia sostegno ad alcuna forma di discriminazione in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o altro.

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

A fronte di questa forte attività di diffusione e condivisione dei principi sopra citati, anche per il 2022:

- 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, la gestione della maternità. Questo ha l'obiettivo di presidiare il sistema affinché non si presentino situazioni di gender gap.

Dal 13 agosto 2022 è entrato in vigore il Decreto trasparenza che introduce nuovi obblighi informativi in capo al datore di lavoro nei confronti del lavoratore e MAW si è subito attivata per l'adeguamento degli obblighi di informativa in capo a datori di lavoro. Il provvedimento ha l'obiettivo di semplificare le modalità di accesso alle informazioni per i lavoratori, al fine di garantire, appunto, maggiore trasparenza e garantire la conoscenza delle condizioni di lavoro.

Tale informativa, al fine di esplicitare meglio i diritti dei lavoratori, non solo in termini retributivi, contiene:

- il luogo di lavoro, in mancanza del quale il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;

- la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine e la durata prevista dello stesso;
- la durata del periodo di prova, se previsto;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del congedo per ferie, nonché l'indicazione di altri congedi retribuiti cui il lavoratore ha diritto;
- la tipologia di rapporto di lavoro;
- la durata del periodo di prova, se previsto;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- la programmazione dell'orario ordinario di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli elementi aggiuntivi sulle modalità di esecuzione della prestazione nel caso esse siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Diversità e inclusione

Tali informazioni, parte già integrante nel contratto di lavoro, sono state riportate in un'apposita informativa che viene consegnata e fatta firmare insieme al contratto stesso.

Diversità tra i dipendenti interni

Come per il 2021, anche nel 2022, si conferma che il numero di donne in azienda è prevalente a tutti i livelli presi in esame.

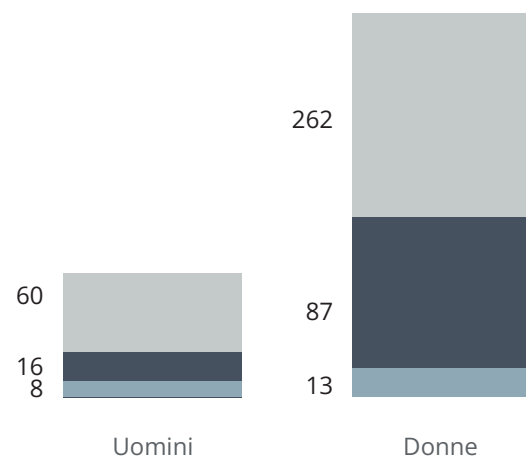
Resta invariato nel 2022 il numero di uomini al "top management" di 8 persone, mentre aumenta di 1 il numero di donne al medesimo livello, passando da 13 a 14. Si evince, invece, un lieve aumento del numero di uomini al "middle management" da 16 a 20 nel 2022 e rimane invariato il numero di donne, 87, al presente livello. Per quanto riguarda invece i livelli "impiegatizi" sono aumentati sia gli uomini che le donne, rispettivamente da 60 a 73 uomini nel 2022 e da 262 a 310 donne nel 2022.

La distribuzione dei dipendenti per fascia di età rimane pressoché invariata nel 2022, confermandosi un'azienda giovane:

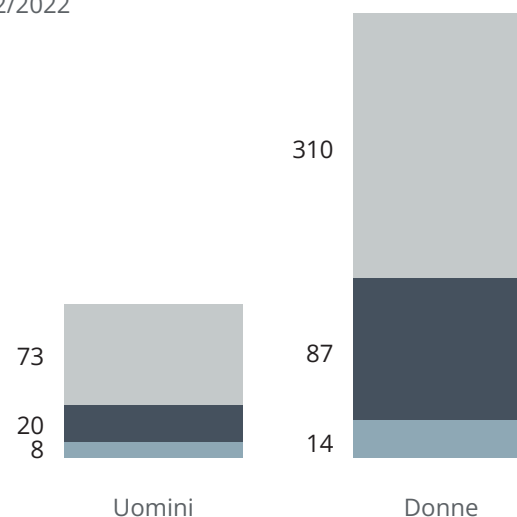
- i dipendenti si concentrano prevalentemente nella fascia di età tra i 30-50 anni: era al 60% nel 2021 e scende al 54% nel 2022;
- nella fascia fino ai 30 anni si passa dal 37% nel 2021 al 44% nel 2022;
- nella fascia superiore ai 50 anni si passa dal 2% nel 2021 al 3% nel 2022.

■ Impiegati ■ Middle ■ TOP

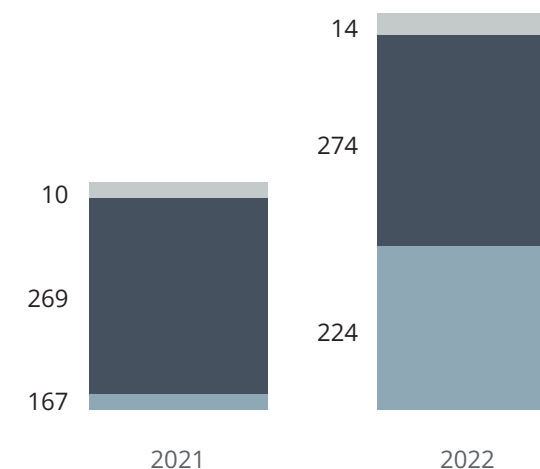
31/12/2021



31/12/2022



■ <30 ■ 30-50 ■ >50



Diversità e inclusione

Le categorie protette rappresentano il 3% della popolazione, un punto percentuale in meno rispetto al 2021. Le 13 categorie protette attive al 31/12/2022 sono suddivise in 1 dipendente al Top Management (che corrisponde al 5% del Top Management), 1 dipendente nel Middle Management (che corrisponde al 1% del Middle Management) e 11 dipendenti nel gruppo impiegati (che corrispondono al 3% degli impiegati).

Diversità tra i lavoratori in somministrazione

Per quanto riguarda la platea dei lavoratori in somministrazione il numero di uomini rimane prevalente e invariato, anche nel 2022, e rappresenta il 57,5% circa dei lavoratori, mentre le donne sono il 42,5% del totale dei lavoratori.

Anche la divisione per fascia di età rimane costante:

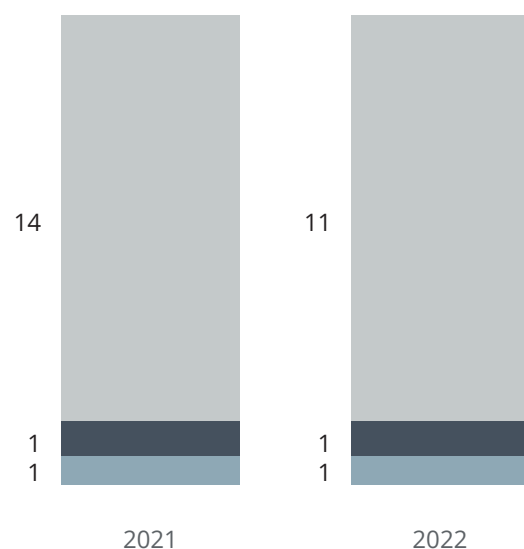
- nella fascia fino ai 30 anni si passa dal 43% nel 2021 al

44% nel 2022

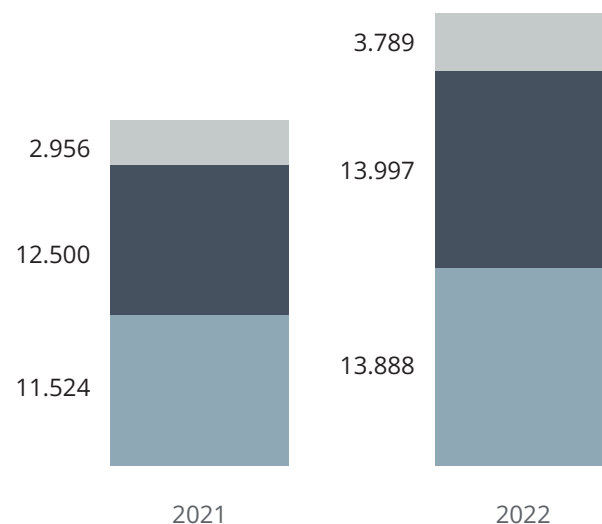
- nella fascia di età tra i 30-50 anni: era al 46% nel 2021 e scende al 44% nel 2022;
- nella fascia superiore ai 50 anni si passa dal 11% nel 2021 al 12% nel 2022.

Anche il numero dei lavoratori stranieri è leggermente aumentato passando dal 40%, nel 2021, al 44% nel 2022 dei lavoratori totali. Si evince come tutta la rete applichi le policy di eticità e pari opportunità diffuse da MAW.

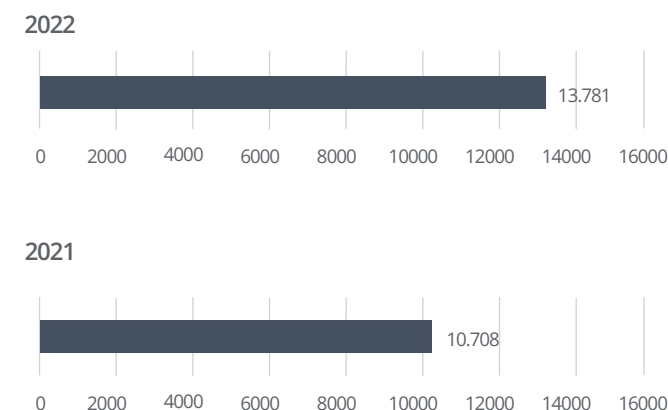
■ Top ■ Middle ■ Impiegati



■ <30 ■ 30-50 ■ >50

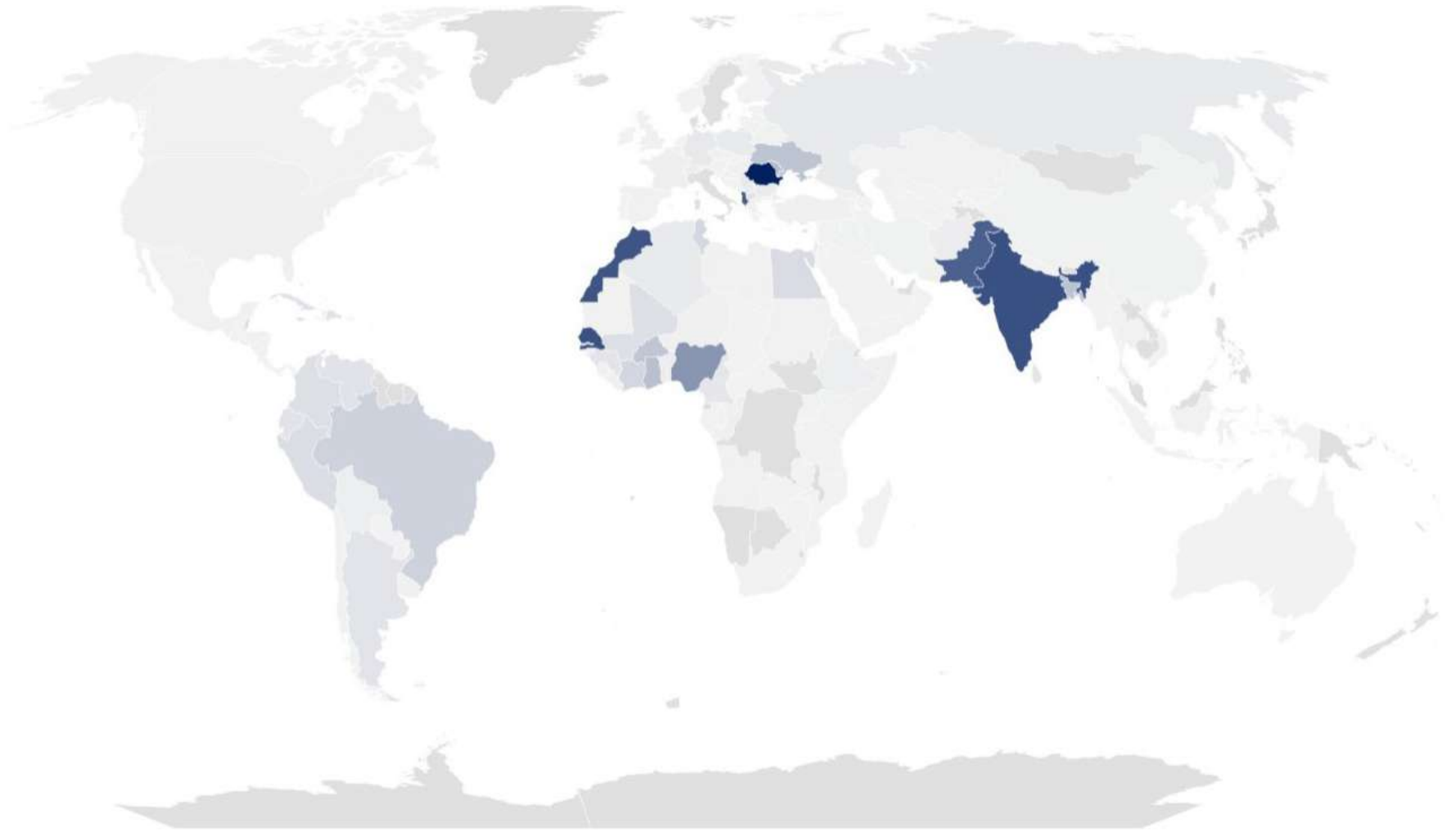


■ Lavoratori stranieri



Diversità e inclusione

Paesi di provenienza
dei nostri lavoratori
somministrati stranieri



Welfare e benessere *in azienda*

Anche per il 2022, MAW conferma il Piano Welfare aziendale per i propri dipendenti diretti.

Il piano, come ogni anno, è stato rivisto e studiato con l'obiettivo di andare incontro al maggior numero di esigenze dei dipendenti e di migliorare la qualità della vita ed il benessere personale.

Per questo, per il 2022 è stata fornita a tutto il personale una nuova piattaforma welfare dedicata contenente un considerevole ampliamento dell'offerta e dei servizi rispetto agli anni precedenti.

Il piano welfare dà la possibilità di usufruire dei seguenti servizi:

- 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;
- Polizza Assicurativa.

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.

Inoltre, MAW, tramite la piattaforma di Welfare è riuscita a rimborsare a dicembre 2022 (come previsto dal D.L. Aiuti) le bollette relative alle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale dei dipendenti interni che ne hanno fatto richiesta.

Nel 2022 gli aventi diritto all'utilizzo di una prestazione Welfare erano 262 dipendenti e tutti ne hanno usufruito, così come nel 2021. Questo è un dato importante e di forte orgoglio per MAW, che tutti gli anni si impegna per proporre nuovi servizi e prestazioni al fine di soddisfare le diverse esigenze delle persone in azienda.

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 2022 si è registrato, in generale, un tasso di adesione alla previdenza complementare circa del 15% dei dipendenti interni di MAW.

In riferimento ai lavoratori in somministrazione, che possono anch'essi aderire al fondo Fon.te, o altri fondi pensione aperti, nel 2022 la percentuale di adesione ai fondi pensione si attesta intorno al 1,6%.

Tali dati restano quindi invariati rispetto al 2021.



Prestazioni Welfare per i lavoratori in somministrazione: EBITEMP

Anche i lavoratori in somministrazione possono accedere a prestazioni di welfare, di sostegno al reddito e agevolazioni tramite Ebitemp, l'ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo costituito attraverso un

Welfare e benessere *in azienda*

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: prestazioni relative al sostegno, alla tutela dei lavoratori in somministrazione e in agevolazioni per i lavoratori in somministrazione.

Il sostegno prevede prestazioni come:

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

La tutela prevede prestazioni come:

- tutela sanitaria;
- tutela per l'infortunio.

Le agevolazioni prevedono prestazioni come:

- agevolazioni per prestiti;
- agevolazioni per i trasporti necessari per raggiungere il

luogo di lavoro;

- agevolazioni per la mobilità territoriale.

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.

Nel 2022 sono state presentate insieme ai lavoratori 613 prestazioni rispetto alle 695 del 2021, al 31.12.2022 ne sono state finanziate il 24%, leggermente meno rispetto al 2021 (39%). Si specifica che la restante parte potrà essere evasa anche nel corso del 2023.

Di seguito le pratiche presentate dai lavoratori:

Prestazione	Presentate 2021	Finanziate 2021	% Finanziate 2021	Presentate 2022	Finanziate 2022	% Finanziate 2022
Agevolazione alla mobilità	11	5	45%	10	0	0%
Contributo per l'acquisto di materiale informatico finalizzato al lavoro in smart working	5	0	0%	0	0	-
Contributo per l'acquisto di materiale informatico finalizzato alla didattica a distanza	8	3	38%	0	0	-
Contributo per l'asilo nido	18	12	67%	21	9	43%
Indennità per infortunio	16	3	19%	6	1	17%
Prestazioni per rifugiati	0	0	-	13	0	0%
Prestiti personali	170	65	38%	177	44	25%
Sostegno "una tantum" per l'adozione e l'affidamento	1	0	0%	0	0	-

Welfare e benessere *in azienda*

Prestazione	Presentate 2021	Finanziate 2021	% Finanziate 2021	Presentate 2022	Finanziate 2022	% Finanziate 2022
Sostegno alla maternità	5	2	40%	2	0	0%
Sostegno alla non autosufficienza	12	8	67%	11	5	45%
Sostegno all'istruzione	174	97	56%	177	48	27%
Tutela sanitaria	272	77	28%	196	38	19%
Totale complessivo	695	272	39%	613	145	24%

Focus: MAW è certificata Great Place To Work!

MAW nel 2022 ha partecipato al Great Place to Work®, una società di ricerca, tecnologia e consulenza organizzativa che analizza gli ambienti di lavoro raccogliendo e analizzando le opinioni dei collaboratori e la employee experience.

Attraverso una survey di clima organizzativo che viene sottoposta ai dipendenti dell'azienda che vuole ascoltare le opinioni dei propri collaboratori, si raccolgono le opinioni e i feedback dei propri collaboratori (in modalità anonima e tutelata) rispetto all'ambiente di lavoro e alla cultura aziendale con l'obiettivo di fornire strumenti per migliorare l'azienda, il benessere delle persone e il business.



Focus: MAW è certificata Great Place To Work!

La survey si articola in 5 diverse dimensioni di analisi:

I principali risultati emersi:

LE 5 DIMENSIONI



CREDIBILITÀ
Comunicare a due vie
Competenza
Integrità



RISPETTO
Sviluppo professionale
Coinvolgimento
Cura



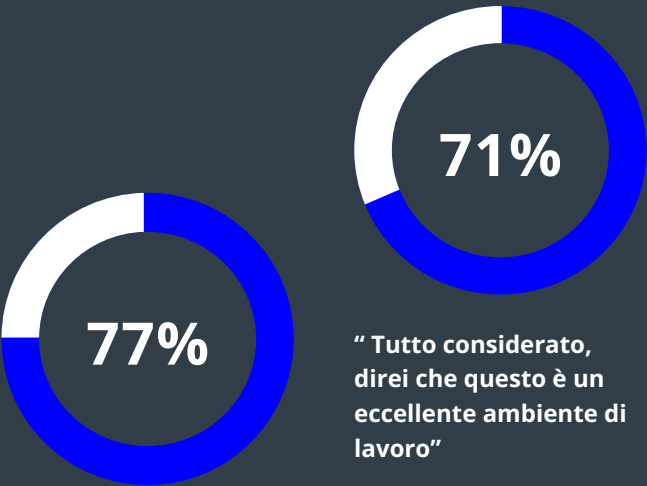
EQUITÀ
Equità del trattamento
Imparzialità
Giustizia



ORGOGGIO
Lavoro individuale
Gruppo di lavoro
Immagine aziendale



COESIONE
Confidenza
Accoglienza
Senso di squadra



Trust Index ©

Da questa analisi è stato possibile mettere in evidenza i PUNTI DI FORZA di MAW:

- 1. DIVERSITY: all'interno della nostra azienda le persone vengono trattate in modo imparziale indipendentemente dall'origine etnica, dal sesso e dall'orientamento sessuale.

Nel mondo del lavoro attuale, la tutela delle diversità è riconosciuta sempre di più come un valore da parte delle organizzazioni.

LE 5 DIMENSIONI 91%

462 questionari distribuiti, 428 risposte



Credibilità 79%



Rispetto 72%



Equità 73%



Orgoglio 81%



Coesione 82%

- 2. ORGOGLIO: il senso di orgoglio per quanto l'azienda fa nel contesto lavorativo e come contribuisce all'interno della comunità è uno dei punti di forza della vostra realtà.

Questo spinge le persone a dare qualcosa in più per portare a termine il lavoro, rendendo soddisfatti i clienti.

- 3. FIDUCIA E LEADERSHIP: da parte di tutti, la Direzione viene percepita come appassionata, competente e equa nella gestione dell'azienda.

Focus: MAW è certificata Great Place To Work!

Quasi la totalità della popolazione aziendale dichiara di avere un'ottima fiducia nella Direzione.

4. ACCOGLIENZA E CELEBRAZIONE: quando una persona è assunta e fa il suo ingresso in azienda, viene fatta sentire la benvenuta: si festeggiano gli eventi speciali e i successi, indipendentemente da chi li ha portati.

5. GESTIONE DEI RESPONSABILI: i responsabili si comportano in modo onesto ed etico. Gestiscono le persone dando loro responsabilità, con un'ottima tolleranza all'errore.

Il tutto, mantenendo elevata la fiducia reciproca.

Ma soprattutto, successivamente a questa attività di analisi interna, MAW ha deciso di impegnarsi sulle AREE DI MIGLIORNAMENTO evidenziate nella survey, sviluppando nuovi progetti e coinvolgendo direttamente i propri dipendenti:

1. WORK LIFE BALANCE: trovare un buon bilanciamento tra lavoro e vita privata è un tema sempre più delicato. Work life balance non significa solo smart working, bensì avere un equilibrio nella gestione di due aspetti molto vicini.

2. BENESSERE PSICOLOGICO: il benessere psicologico è uno degli aspetti fondamentali per lavorare bene. Tale tematica è emersa esponenzialmente con la pandemia dove si è accelerata l'unione tra sfera privata e lavorativa.

3. BENEFIT: i Benefit possono essere una delle tante leve motivazionali di retention dei collaboratori in

azienda. Ne esistono diverse tipologie, ma quelli costruiti sulle persone sono i più efficaci.

4. INNOVAZIONE: solo una parte dei collaboratori è soddisfatto della possibilità di sperimentare nuove modalità di lavoro, indipendentemente dal risultato. Infatti, le opportunità di innovazione potrebbero essere molte di più.

5. FORMAZIONE: fare formazione in azienda significa investire sulle persone per aumentare le competenze, sia del singolo che del gruppo di lavoro. Il risultato è l'evoluzione professionale delle persone e la crescita del business aziendale.

Con grande orgoglio MAW si è certificata Great Place to Work® perché i valori che guidano le nostre attività con candidati e lavoratori sono gli stessi che stanno alla base del rapporto con i nostri dipendenti interni. Quello che si trova in MAW è un ambiente accogliente, flessibile, stimolante e divertente, dove ogni persona viene accolta come parte integrante del team, viene supportata nell'esprimere al meglio le proprie capacità e accompagnata nella realizzazione dei propri sogni. In MAW ogni risorsa viene valorizzata nei suoi punti di forza e aiutata a crescere, anche attraverso un articolato programma di formazione interna.

Trasparenza e condivisione sono principi cardine per la nostra società, che fa del coinvolgimento delle persone nelle decisioni aziendali una modalità operativa ormai standardizzata, capace di generare innovazione e crescita, a vantaggio dei nostri stessi lavoratori e delle aziende clienti.

MAW è una realtà fortemente egualitaria e meritocratica: le persone sono libere di contribuire allo sviluppo dell'azienda e i risultati conseguiti vengono riconosciuti e celebrati, anche attraverso appuntamenti ricorrenti durante l'anno. Il divertimento è un elemento centrale nella nostra azienda, perché crediamo che i migliori risultati possano arrivare solo dalla passione che mettiamo in quello che facciamo.

In questo capitolo

Il nostro impegno per l'ambiente

00

Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi

00

FOCUS: Continua il nostro impegno per la Carbon Neutrality

00

05. Il nostro impegno per l'ambiente

Il nostro impegno *per l'ambiente*

Nonostante la sostenibilità ambientale non rientri tra i temi materiali a maggiore impatto, MAW anche nel 2022 ha deciso di continuare il percorso avviato nell'ultimo triennio per ridurre il più possibile il proprio impatto ambientale attraverso la promozione di progetti e l'utilizzo di comportamenti sostenibili.

MAW si è quindi concentrata nel trovare nuove modalità per 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.

Ha continuato a diffondere tra i propri collaboratori l'idea e l'importanza di ridurre gli spostamenti di lavoro, prediligendo invece standard comunicativi digitali e sensibilizzando costantemente i propri dipendenti all'uso responsabile delle risorse e il corretto smaltimento dei rifiuti.

Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi

La lotta agli sprechi e il consumo responsabile sono parte integrante del nostro impegno e in questo senso MAW ha perseguito, anche nel 2022, la propria politica per ridurre il più possibile le emissioni di CO₂:

- Continua il processo di conversione del parco auto, passando ad auto alimentate a benzina e diesel con emissioni inferiori a 130 g/CO₂ e ad 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
- Utilizzo di materiali, arredamento vario e selezione di fornitori che possano garantire la sostenibilità delle pratiche messe in atto per la ristrutturazione dei locali. Questo, nel 2022, è stato un punto di particolare attenzione per l'ufficio interno che si occupa di gestire le infrastrutture aziendali, visto il numero elevato di nuove aperture di filiali, ristrutturazioni e trasferimenti.

L'impegno di MAW per la riduzione delle emissioni

- Energia elettrica e gas metano

Per 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. Il consumo di questi due viene ricavato direttamente dalle bollette.

Si specifica inoltre che dal 2021 MAW fa esclusivo utilizzo di energia elettrica proveniente da fonte rinnovabile.

Come si evince dalle tabelle il consumo di gas è diminuito notevolmente grazie all'installazione di pompe di calore a scapito di caldaie a gas mentre è aumentato del 23% il consumo di elettricità, in linea con la crescita del numero di filiali.

Consumi energetici	UdM	2021	2022
Gas Naturale	GJ	3.887,30	2.584,77
Energia elettrica	GJ	2.611,65	3.227,24

- Parco auto

Come anticipato nel paragrafo precedente, continua progressivamente la conversione ecologica del parco auto con un monitoraggio costante anche dei consumi di combustibile per auto, al fine di avere una maggiore completezza nel calcolo delle emissioni.

Le auto aziendali nel 2021 erano 106 e nel 2022 sono diventate 119, di queste 111 rientrano nella policy sopra descritta, cioè si tratta di auro con emissioni inferiori a 130 g/CO₂ o automobili ibride/ elettriche. L'obiettivo di MAW di rimanere sopra il 90 % delle auto ecologiche è stato pienamente raggiunto anche nel 2022, nonostante un aumento dei km percorsi.

Parco auto	2021	2022
Km percorsi	833.143	1.159.223
Conversione parco auto	92%*	93%

**I dati relativi al parco auto dell'esercizio 2021 sono stati rettificati rispetto a quanto precedentemente pubblicato a seguito di un aggiornamento dei dati disponibili.*

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

		2021	2022
Emissioni di Scope 1	tCO ₂	313,60	227,71
Emissioni di Scope 2	tCO ₂	0	0,81

Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi

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) 147,65
- Perdite di refrigerante 80,07
- Parco auto aziendali 49,70

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

- Elettricità (parco auto aziendale) 0,81
- Elettricità (fissa) 0,00

Come specificato prima, MAW, anche nel corso del 2022 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 rendicontare tutte le emissioni connesse all'attività dell'azienda e non solo quelle inerenti agli Scope 1 e 2.

Nello specifico, il Framework di riferimento utilizzato nel 2022 per il calcolo delle emissioni di Scope 3 è stato fatto insieme a ClimatePartner, fornitore di riferimento dal 2021 per la misurazione della propria carbon footprint.

Il calcolo è stato effettuato in conformità alle direttive del Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Protocollo GHG).

I principi osservati per il calcolo della Corporate Carbon Footprint e i relativi report, 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.

Il calcolo comprende differenti categorie di emissioni indirette che vengono generate dalla catena del valore dell'azienda e nello specifico, le categorie di emissioni considerate applicabili per il business di MAW e le cui emissioni sono state considerate nel calcolo dello Scope 3, sono le seguenti:

- Spostamento dei dipendenti da e verso il luogo di lavoro 919,13 t CO₂
- Viaggi di lavoro 236,83;
- Emissioni generate da combustibili per la produzione di energia elettrica 96,52 t CO₂
- Acquisto di beni e servizi (Dispositivi elettronici, stampe, acqua..)105,36 t CO₂

	UdM	2021	2022
Emissioni di Scope 3	tCO2	1.604,3	1636
Energia elettrica	GJ	2.611,65	3.227,24

Il risultato 2022 è in linea con l'anno precedente (+ 2% vs. 2021). Nonostante questo, la tendenza è in miglioramento considerando:

Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi

- Allargamento del perimetro - ora inclusivo di office paper e parte legata alla gastronomia;
- Intensità per dipendente – pari a 3.2 t Co2e/ dipendente in calo del 13% rispetto al 2021;
- Intensità per filiale – pari a 15.01 t Co2e/filiale, in calo del 29% rispetto al 2021.

Questo rappresenta una riduzione dell'intensità carbonica dell'azienda nonostante una crescita organica sia in termini di dipendenti (+17%) che sedi considerate (+43%).

- Consumi infrastrutturali e firma digitale

Anche per il 2022, il consumo di acqua derivante principalmente dall'utilizzo dell'acqua per uso civile viene stimato in funzione del costo a bilancio, utilizzando come fattore di conversione 1,37 €/m3 (costo dell'acqua fino a 30 m3). Come si evince dalle tabelle il consumo di acqua è aumentato, in linea con l'aumento del numero di filiali e relativo personale all'interno delle sedi sia all'aumento del costo dell'acqua.

Consumi infrastrutturali	2021	2022
consumo di acqua	12.019 m3	16.654 m3
Conversione parco auto	92%*	93%

Nel 2022 continua l'aumento dell'utilizzo della forma digitale a scapito dei contratti in formato cartaceo.

Si può vedere, però, come nello stesso anno è aumentato notevolmente il costo per l'acquisto di carta; Su richiesta della Direzione, a fronte degli aumenti dei costi per l'acquisto della stessa, si è scelto di investire anticipatamente nel rifornimento di carta da mettere a magazzino per i prossimi anni.

Allo stesso tempi l'aumento della spesa per lo smaltimento dei materiali è dovuto al rinnovo e ristrutturazione di filiali già esistenti del territorio oltre che per i trasferimenti e l'apertura delle nuove.

Digitalizzazione	2021	2022
FEA clienti	71%	78%
FEA lavoratori	97%	98%
Consumo carta	6.432,40 €	23.606,8 €
Smaltimento materiali	18.683,20 €	37.326,4 €

Focus: *Continua il nostro impegno per la Carbon Neutrality*

Dobbiamo agire ora se vogliamo contenere l'aumento delle temperature globali entro il limite di

1,5 °C. Le misure di riduzione delle emissioni, tuttavia, spesso devono essere implementate passo per passo e per un periodo di tempo più lungo. Con la collaborazione di ClimatePartner anche nel 2022 abbiamo deciso di compensare le emissioni residue finanziando progetti di protezione del clima certificati.

Le emissioni che per MAW è ancora impossibile non generare vengono compensate mediante un progetto di protezione del clima rivolto a un altro luogo sulla Terra, così anche nel 2022 abbiamo ottenuto la certificazione di azienda Carbon Neutral.

Ciò vuol dire che si è impegnata nuovamente per:

1. Calcolare le emissioni di gas serra relative all'anno 2022
2. Che ci impegniamo ogni giorno per evitare e ridurre tali emissioni, aggiornando costantemente il calcolo, monitorando gli eventuali progressi ed identificando le aree di miglioramento
3. Che per garantire che tutte le emissioni vengano compensate all'interno dei confini del sistema stabiliti, al risultato complessivo viene aggiunto un margine di sicurezza pari a 10%. In questo modo è possibile compensare eventuali incertezze legate all'utilizzo di valori derivanti da database, oppure ipotizzati o stimati.

4. Che abbiamo dato il nostro sostegno ad uno dei progetti di compensazione di Climate Partner, riconosciuti a livello internazionale, grazie al quale entro la fine del 2023 avremo compensato le nostre emissioni di CO₂ non eliminabili.

Il progetto che abbiamo scelto anche per il 2022 prevede un duplice intervento; la compensazione della CO₂ avviene attraverso il finanziamento di un progetto di protezione del clima tramite energia solare in India e per ogni tonnellata di CO₂ compensata versiamo un contributo per la ricostruzione del Parco Regionale Campo dei Fiori in Italia, nei pressi del Sacro Monte di Varese, devastato da una tempesta nel 2020. L'obiettivo

è quello di riqualificare la zona danneggiata, ripulendo il territorio dagli alberi sradicati e piantumando le aree interessate nel rispetto dell'ecosistema e della vegetazione locale.

Il progetto prevede l'installazione di moduli solari fotovoltaici in tre stati federati indiani per sostituire l'energia elettrica altrimenti prodotta dalle centrali termoelettriche e dai combustibili fossili. L'obiettivo è anche quello di produrre effetti positivi sull'economia locale, in quanto crea posti di lavoro per la costruzione e la gestione dell'impianto e favorisce l'insediamento di imprese alla luce della migliore disponibilità di energia elettrica nella regione.



Focus: Continua il nostro impegno per la Carbon Neutrality

Inoltre, abbiamo scelto un impegno regionale perché con il nostro progetto combinato, oltre a compensare le emissioni con un progetto certificato, vogliamo fare qualcosa anche per la natura sul territorio local. Per incentivare la protezione del clima regionale, in aggiunta a ogni tonnellata di CO₂ compensata, ci impegniamo in un'iniziativa locale. In questo modo possiamo promuovere la protezione del clima a livello globale e regionale.

Il progetto di protezione del clima è certificato secondo gli standard internazionali. Sfrutta il sole per produrre energia rinnovabile.

A questo link trovate info e foto sul progetto scelto: www.climatepartner.com/1423

Grazie a questo progetto entro la fine del 2022 avremo compensato in tutto ben 1799.67 t di CO₂, (la scelta è quella di compensare una quantità superiore alle 1636 tCO₂ considerando un cuscinetto di sicurezza del 10% per eventuali imprecisioni nei calcoli).



Energia Solare, Karnataka, Uttar Pradesh e Maharashtra, India
climatepartner.com/1423



Ricostruzione del Parco Regionale Campo dei Fiori in Italia



Ricostruzione del Parco Regionale Campo dei Fiori in Italia

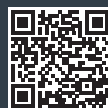


Tabelle degli indicatori

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
GRI 2: Informativa generale 2021			
Profilo dell'organizzazione			
2.1 Dettagli organizzativi	2.1. Le società di W Group; 2.4 La Governance		
2.6 Attività, catena del valore e altri	2. 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	-	
2.7 Dipendenti	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese. 3.3 Le nostre persone		-
2.28 Appartenenza ad associazioni	3.7 Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali		-
Strategia			
2.22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder		-
Etica e integrità			
2.23 Impegno in termini di policy	2.3. Mission e valori		-
Governance			

Tabelle degli indicatori

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
2.9 Struttura e composizione della governance	2.4 La governance	-	
Coinvolgimento degli stakeholder			
2.29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.1 I nostri stakeholder	-	
2.30 Contratti collettivi	4.2 Diversità e inclusione	-	
Pratiche di rendicontazione			
2.2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	-	
3.1 Processo di determinazione dei temi materiali	Nota metodologica	-	
3.2 Elenco di temi materiali	1.2 I temi materiali	-	
3-3 Gestione dei temi materiali	1.2 I temi materiali		
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

STANDARD SPECIFICI 2019

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
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		-
403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.1 Salute e sicurezza		-
403-3 Servizi di medicina del lavoro	4.1 Salute e sicurezza		-
403-4 Partecipazione a consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.1 Salute e sicurezza		-
403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.4 Le nostre persone al centro		-
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	4.1 Salute e sicurezza		-
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		-
403-9 Infortuni sul lavoro	4.1 Salute e sicurezza		-
Tema materiale: Diversità ,inclusione e rispetto dei diritti umani			
GRI 3: Modalità di gestione			

STANDARD SPECIFICI 2019

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	4.2. Diversità e inclusione; 2.5 La gestione etica del business		
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	4.2. Diversità e inclusione; 2.5 La gestione etica del business		
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	4.2. Diversità e inclusione; 2.5 La gestione etica del business		
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		
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		
Tema materiale: Benessere e coinvolgimento di dipendenti e lavoratori			
GRI 103: Modalità di gestione			
3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	4.3. Welfare e benessere in azienda		-
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	4.3. Welfare e benessere in azienda		-

STANDARD SPECIFICI 2019

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	4.3. Welfare e benessere in azienda	-	
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	-	
Tema materiale: Impatto ambientale delle attività			
GRI 103: Modalità di gestione			
3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	5.1. Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	-	
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	5.1. Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	-	
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	5.1. Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	-	
GRI 302: Energia			
3.3 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	5.1. Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi	-	
GRI 305: Emissioni			

STANDARD SPECIFICI 2019

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	5.1. Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi		-
305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	5.1. Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi		-
305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	5.1. Impiego responsabile di risorse e riduzione degli sprechi		
Tema materiale: Criteri e politiche di selezione			
GRI 103: Modalità di gestione			
3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	3.1. La crescita dei lavoratori e delle imprese; 3.4 Le nostre persone		
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	3.1. La crescita dei lavoratori e delle imprese; 3.4 Le nostre persone		
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	3.1. La crescita dei lavoratori e delle imprese; 3.4 Le nostre persone		
GRI 102: Informativa generale			
2.7 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	3.1. La crescita dei lavoratori e delle imprese; 3.4 Le nostre persone		
GRI 401: Occupazione			

STANDARD SPECIFICI 2019

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
401-1 Nuove assunzioni e turnover	3.4 Le nostre persone	-	
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; 3.4 Le nostre persone		
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	3.1. La crescita dei lavoratori e delle imprese; 3.4 Le nostre persone		
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	3.1. La crescita dei lavoratori e delle imprese; 3.4 Le nostre persone		
GRI 404: Formazione e istruzione			
404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	3.4 Le nostre persone	-	
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; 3.4 Le nostre persone		

STANDARD SPECIFICI 2019

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	3.1. La crescita dei lavoratori e delle imprese; 3.4 Le nostre persone		
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	3.1. La crescita dei lavoratori e delle imprese; 3.4 Le nostre persone		
Tema materiale: Supporto allo sviluppo delle comunità locali			
GRI 3: Modalità di gestione			
3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	3.7 Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali	-	
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	3.7 Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali	-	
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	3.7 Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali	-	
GRI 413: Comunità locali			
413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	3.7 Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali		
Tema materiale: Sostenibilità economica aziendale			
GRI 3: Modalità di gestione			
3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	3.5 Il valore economico generato e distribuito	-	

STANDARD SPECIFICI 2019

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	3.5 Il valore economico generato e distribuito	-	
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	3.5 Il valore economico generato e distribuito	-	
GRI 201: Performance economiche			
201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	3.5 Il valore economico generato e distribuito	-	
Tema materiale: Innovazione e trasformazione digitale			
GRI 3: Modalità di gestione			
3.3 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	3.6 L'innovazione e sviluppo digitale	-	
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	3.6 L'innovazione e sviluppo digitale	-	
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	3.6 L'innovazione e sviluppo digitale	-	
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	-	

STANDARD SPECIFICI 2019

Informativa	Sezione di riferimento	Pag.	Note
3.3 La modalità di gestione e le sue componenti	2.5 La gestione etica del business		-
3.3 Valutazione delle modalità di gestione	2.5 La gestione etica del business		-
GRI 2: Compliance socioeconomica			
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.5 La gestione etica del business		
GRI 205: Anticorruzione			
205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	2.5 La gestione etica del business		-
205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	2.5 La gestione etica del business		-
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		-

Altri indicatori

Tema materiale: Sostenibilità economica aziendale

Fatturato annuo	2. La nostra identità	-
Numero di filiali	2.1 Le società di W Group	
Reclami registrati nell'anno	3.3 La soddisfazione di lavoratori e imprese	
Giorni di risoluzione medi a reclamo	3.3 La soddisfazione di lavoratori e imprese	

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	
Nuovi lavoratori somministrati avviati	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	
Composizione dei dipendenti somministrati	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	
Formazione dei dipendenti somministrati: numero di corsisti	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	
Formazione dei dipendenti somministrati: numero di corsi erogati	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	
Formazione dei dipendenti somministrati: ore di corso erogate	3.1 La crescita dei lavoratori e delle imprese	

Tema materiale: Innovazione e sviluppo tecnologico

Spesa totale dedicata ad attività di ricerca e sviluppo	3.6 L'innovazione e la digitalizzazione	
---	---	--

Altri indicatori

Tema materiale: Supporto allo sviluppo delle comunità locali

Numero di contratti di sponsorizzazione gestiti	3.7 Il nostro supporto al territorio e alle comunità locali
---	---

Tema materiale: Salute e sicurezza

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

Tema materiale: Salute e sicurezza

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

Tema materiale: Impatto ambientale delle attività

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

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

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

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

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

