



INIZIATIVE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE 2025



ManpowerGroup™

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 3
MANPOWERGROUP NEL MONDO	pag. 4
Storia e Valori	pag. 5
ManpowerGroup sostiene	pag. 6
ManpowerGroup condanna	pag. 6
L'impegno sulla sostenibilità di ManpowerGroup nel mondo	pag. 6
Diversity & Inclusion	pag. 8
Premi e riconoscimenti	pag. 9
Il Codice di condotta etica e professionale di ManpowerGroup	pag. 11
European Works Council	pag. 12
LA CERTIFICAZIONE SA 8000:2014®	pag. 12
Politica SA 8000	pag. 14
Approfondimento per ogni singolo requisito	pag. 16
IL GRUPPO MANPOWER IN ITALIA	pag. 22
Iniziative di sostenibilità	pag. 23
Studi e ricerche	pag. 38
Canali di comunicazione	pag. 39
I SERVIZI DEL GRUPPO MANPOWER	pag. 41
Ricerca e selezione del personale	pag. 41
Somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato	pag. 42
Staff Leasing	pag. 43
Formazione e Politiche attive per il Lavoro	pag. 44
Assessment	pag. 48
Career Management	pag. 49
Outsourcing – Manpower TBO	pag. 49
GLI STRUMENTI	pag. 50

MIGLIORAMENTO CONTINUO	pag. 51
DIRITTI E DOVERI DELL'UTENTE	pag. 51
RELAZIONI SINDACALI	pag. 51
I NOSTRI FORNITORI	pag. 52

INTRODUZIONE

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

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

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

È determinante il principio per cui:

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

MANPOWERGROUP NEL MONDO

Da oltre 75 anni, ManpowerGroup si contraddistingue per il grande impegno e la forte consapevolezza del ruolo che riveste nella società. È nostro dovere aiutare i clienti ad operare con maggiore efficienza e nel rispetto di principi etici, offrire alle nostre persone numerose possibilità per svolgere un lavoro significativo e creare in questo modo comunità più sostenibili in cui vivere e lavorare. La nostra profonda conoscenza delle ambizioni dei clienti e del potenziale umano ci permettono di trarre vantaggio da opportunità inesplorate che portano tutti ad ottenere risultati superiori alle aspettative.

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

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

In aggiunta al nostro lavoro con circa 400.000 clienti e oltre 2 milioni di dipendenti, collaboratrici e collaboratori all'anno, promuoviamo attivamente molte iniziative nel mondo destinate ad aiutare chi invece ha limitate opportunità d'impiego. La cultura ed il tessuto sociale della nostra azienda sono tesi a "fare le cose per bene e a fare del bene", per assicurare il successo dei nostri azionisti e per agire in modo responsabile nei confronti di tutti i nostri stakeholder.

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

Codice di condotta etica e professionale

Il nostro marchio e la nostra reputazione hanno oltre 75 anni di storia e oggi siamo tutti rivestiti della responsabilità di promuoverli e proteggerli.

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

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

Storia e Valori

La nostra storia

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

I nostri valori

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

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

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

PEOPLE: LE PERSONE

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

KNOWLEDGE: LA CONOSCENZA

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

INNOVATION: L'INNOVAZIONE

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

ManpowerGroup sostiene

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

- Disoccupate/i e lavoratrici e lavoratori svantaggiate/i
- Disabili
- Persone private dei diritti civili (minorità, immigranti)
- Vittime di disastri (tsunami, terremoti, uragani)
- Vittime di soprusi (traffico umano)
- Rifugiati
- Giovani

ManpowerGroup condanna

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

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

L'impegno sulla sostenibilità di ManpowerGroup nel mondo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2022 - Pubblicato il Report ESG Global 2022 **"Working to Change the World"**

2023 - Pubblicato il Report ESG Global 2023 **"Working to Change the World"**

2024 - Pubblicato il Report ESG Global 2024 **"Working to Change the World"**

2025 - Pubblicato il Report ESG Global 2024-2025 **"Working to Change the World"**

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

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

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

Gender Equality – ci impegniamo per abbattere il gender gap con iniziative interne all'azienda e progetti per le aziende clienti. Oggi in Italia in ManpowerGroup la componente femminile è il 75% e le donne manager sono esattamente il 65%.

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

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

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

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

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

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

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

Our Working to Change the World Plan



Delivering on Our Purpose:

*We believe meaningful, sustainable employment
has the power to change the world*

Diversity & Inclusion

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

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

La nostra è una storia fondata sul lavoro delle **donne**: in diverse key country, fondamentali per ManpowerGroup, la Managing Director/Country Manager è donna, come negli Stati Uniti e nella stessa Italia. A livello globale, le donne sono il 36% del Global Leadership Team.

In Italia, oggi, la componente femminile è del 75%. Le donne manager sono oltre il 65% del totale dei manager, e nel board sfiorano il 50%.

Premi e Riconoscimenti

Riconoscimenti globali

1. **World's Most Ethical Companies** — Nel 2025, per il 16° anno consecutivo, il gruppo Manpower è stato nominato da Ethisphere Institute "World's Most Ethical Companies" per il suo comprovato impegno nei confronti della leadership etica, della conformità, della responsabilità sociale delle imprese e delle pratiche commerciali in generale.
2. **Everest Group Peak Matrix** – Il Gruppo Manpower è stato nominato leader globale RPO per 13 anni consecutivi e TAPFIN riconosciuta come leader MSP per otto anni consecutivi.
3. **Best Place to Work for LGBTQ Equality** – Il Gruppo Manpower ha ottenuto il punteggio perfetto nel Corporate Equality Index per il settimo anno consecutivo.
4. **Disability Equality Index** – Il Gruppo Manpower è stato riconosciuto come uno dei migliori posti di lavoro negli Stati Uniti dal Disability Equality Index per il sesto anno consecutivo.
5. **FTSE4 Good** – Il Gruppo Manpower è stato inserito nel FTSE4 Good Index Series per tredici anni consecutivi.
6. Il Gruppo Manpower è posizionato al 1.829 nella classifica **Forbes Global 2000** del 2021.
7. **Dow Jones Sustainability Index** – Il Gruppo Manpower è stato nominato per tredici anni consecutivi nel Dow Jones Sustainability Indices (DJSI), l'obiettivo standard per il riconoscimento dei leader della sostenibilità aziendale.
8. **SBTi** – I nostri obiettivi lato Environment, ovvero diventare NetZero entro il 2045 o prima, sono stati scientificamente convalidati da SBTi.
9. **Catalyst Champion for Change** – Il Gruppo Manpower è riconosciuto come Catalyst Champion for Change ed è tra le oltre 70 aziende premiate per l'avanzamento delle donne, in particolare delle donne di colore
10. **Glass Lewis** – Il gruppo Manpower è riconosciuto da Glass Lewis e Sustainalytics nel 2° percentile di tutte le aziende (94 su 13.676), primo nei Servizi HR (#1 su 57) e quarto nei Servizi Commerciali (13 su 380).
11. Nella classifica **MCSI ESG** ManpowerGroup ha ottenuto lo status di AA Leader.
12. **EcoVadis Platinum** – Il gruppo Manpower ha ottenuto una medaglia di Platino nella valutazione EcoVadis 2024, migliorando rispetto alla precedente valutazione in Oro e posizionandosi nell'1% migliore di tutte le aziende valutate a livello mondiale, oltre ad aver guadagnato nuove medaglie in 13 paesi, espandendo così la copertura EcoVadis a oltre 25 paesi complessivamente.

Riconoscimenti Italia

1. **UNHCR - Welcome-Working for Refugee Integration** – Manpower nel 2025 è stata premiata da UNHCR per l'impegno verso l'integrazione lavorativa dei rifugiati in Italia. Fondazione Human Age Institute ETS, invece, ha ricevuto il logo We Welcome come riconoscimento per il rilevante impegno dimostrato nella promozione di interventi specifici per l'inserimento lavorativo dei rifugiati.
2. **Premio RADAR** – Manpower si è aggiudicata il 2° premio nella categoria "Diversity & Inclusion" del Contest 2024 "Company for Generation Z" di Radar Academy.
3. **Ecovadis 2023 rating GOLD** – Manpower si riconferma azienda virtuosa del settore, ottenendo il rating GOLD per l'anno 2023 nella certificazione EcoVadis.
4. **Bollino ITS Academy** – Manpower ha ottenuto nel 2023 il Bollettino ITS Academy di Confindustria, come riconoscimento dell'impegno profuso nel corso dell'anno precedente per sostenere e promuovere le fondazioni ITS presenti sul territorio nazionale.
5. **Regenerative Leader Award** – La Fondazione Human Age Institute ETS, nella persona della sua Presidente, Dott.ssa Anna Gionfriddo, è stata insignita del premio Regenerative Leader, nell'ambito dell'evento Common Home 2024 dedicato alla celebrazione delle iniziative di Sostenibilità, iniziative Filantropiche volte a favorire una società più inclusiva. La Presidente di Fondazione Human Age Institute ETS è stata premiata per i progetti di inclusione lavorativa dedicati a rifugiati, donne vittima di violenza, inoccupati, carcerati.

Certificazioni ManpowerGroup Italia

1. **Certificazione per parità di Genere UniPdR 125:2022** – Le società del Gruppo Manpower in Italia hanno ottenuto UNI/PdR 125:2022, certificazione per l'impegno nella parità di genere e nel supporto dell'empowerment femminile.
2. **Certificazione Etica SA8000** – Manpower srl e Talent Solutions srl hanno scelto di certificare il proprio impegno per la Responsabilità sociale, per garantirne una valutazione e parametri oggettivi di misurazione. I principi di questa certificazione sono applicati a tutte le società del gruppo in Italia.
3. **Certificazione Ambientale ISO 14001:2015** – Tutte le società del Gruppo Manpower per la sede di Milano in coerenza con gli ESG e in particolare con il pillar «planet», svolgono le loro attività al fine di prevenire ogni impatto ambientale.
4. **Certificazione Sicurezza ISO 45001:2018** – Manpower srl e Talent Solutions srl hanno ricevuto questa certificazione per la gestione attenta e responsabile della Salute e della Sicurezza sul lavoro.
5. **Certificazione Qualità ISO 9001:2015** – Tutte le società del Gruppo Manpower in Italia sono certificate per il servizio di alto livello qualitativo e professionale offerto alle/ai proprie/i candidate/i e aziende clienti.

Il Codice di condotta etica e professionale di ManpowerGroup

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

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

Manpower somministra il corso di formazione “CODICE DI CONDOTTA ETICA E PROFESSIONALE” a tutte/i le/i dipendenti ogni anno. Tale corso comporta un questionario di verifica dell'apprendimento.

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

Scopo

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

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

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

Diversità e inclusività

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

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

I nostri valori aziendali riflettono la convinzione che tutti debbano avere opportunità eque per svolgere un lavoro significativo, non solo perché è la cosa giusta da fare, ma anche perché dar lavoro alle persone

migliori, a prescindere dal loro background, è un vantaggio per tutti. Singoli, comunità e clienti potranno prosperare insieme quando ognuno svolge un lavoro significativo.

Ciò vale in materia di assunzione, licenziamento, indennità, trasferimento, cessazione, reclutamento, compensi, azioni correttive e promozione. Per ulteriori informazioni sulle politiche di ManpowerGroup sulla diversità, visitare: <https://www.manpowergroup.com/sustainability>

European Works Council

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

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

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

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

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

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

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

LA CERTIFICAZIONE SA 8000:2014®

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

I requisiti di questa certificazione sono:

LAVORO INFANTILE

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

LAVORO FORZATO

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

SALUTE E SICUREZZA

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

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

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

DISCRIMINAZIONE

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

PRATICHE DISCIPLINARI

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

ORARIO DI LAVORO

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

REMUNERAZIONE

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

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

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

SISTEMA DI GESTIONE

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

Politica SA 8000

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le nostre Aziende:

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

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

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

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

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

Inoltre reclami/ ricorsi

In caso di reclami relativi a carenze rispetto alle tematiche di responsabilità sociale, qualora le parti interessate non abbiano ottenuto risposte adeguate o qualora permangano situazioni di Non Conformità di particolare rilevanza alle quali l'Azienda non abbia posto rimedio, possono rivolgere eventuali reclami/ ricorsi all'ente di certificazione TUV Italia srl Viale Fulvio Testi 280/6 20126 Milano, telefono 02 241301, mail tuv.ms@tuv.com. È altresì possibile inviare ricorsi, anche anonimi e nella forma ritenuta più opportuna, all'Organismo di accreditamento (SAAS) indirizzandola a: SAAS, 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, New York 10010, USA (e-mail: saas@saasaccreditation.org; fax: +212-684-1515), che tratterà il reclamo secondo le proprie procedure.

Approfondimento per ogni singolo requisito

Identificazione degli stakeholder

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

Stakeholder interni:

Azionisti, Management, dipendenti diretti, lavoratrici e lavoratori somministrate/i.

E come Stakeholder esterni:

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

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

INTERNI

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

ESTERNI

- Correttezza, trasparenza e legalità nei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate;
- Promozione della tutela dei diritti della persona;
- Trasparenza e dialogo con le istituzioni;
- Attuazione di tutte le azioni preventive e correttive, derivanti anche dalle procedure di verifica disposte, atte a risolvere le non conformità dei processi, prodotti e servizi;
- Generare maggiore fiducia da parte dei clienti, delle organizzazioni sociali dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- Migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo della correttezza degli adempimenti in merito alla gestione del personale.

Sistema di Gestione della responsabilità Sociale

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

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

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

Lavoro infantile

Cosa richiede la Norma:

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

La situazione delle società del Gruppo Manpower (Manpower Srl, Experis Srl, Talent Solutions Srl, Manpower TBO Srl, Manpowergroup Service srl):

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

Per le lavoratrici e i lavoratori somministrate/i sono in vigore procedure specifiche per tutelare eventuali minori di 18 anni.

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

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

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

Nessuna segnalazione di lavoro infantile.

Lavoro Obbligato

Cosa dice la Norma:

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

La situazione delle società del Gruppo Manpower (Manpower Srl, Experis Srl, Talent Solutions Srl, Manpower TBO Srl ManpowerGroup Service Srl):

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

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

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

Anticipi TFR

L'articolo disciplina le modalità di accesso all'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), introducendo condizioni più favorevoli rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente. In particolare,

viene prevista la possibilità di ottenere un'anticipazione fino al 70% del TFR maturato già al compimento del quinto anno di anzianità aziendale, per le casistiche stabilite dalla legge, per il sostenimento di spese preadottive in caso di adozione o affido e per spese funebri relative a familiari conviventi.

Dal compimento dell'ottavo anno di anzianità aziendale, è possibile richiedere un anticipo fino al 70% del TFR anche per un secondo anticipo legato a spese mediche, sia personali sia per familiari fiscalmente a carico, per spese connesse a separazione o scioglimento di unioni civili, nonché per il ripristino della prima casa di abitazione danneggiata da calamità naturali ufficialmente riconosciute dalle Autorità competenti.

Sempre dall'ottavo anno di anzianità, è inoltre consentita un'anticipazione fino al 50% del TFR per sostenere spese di ristrutturazione della prima casa di abitazione.

Tutte le richieste di anticipo devono essere accompagnate da idonea documentazione che dimostri sia il diritto all'anticipazione sia l'effettivo sostenimento della spesa. Non possono essere concesse anticipazioni nel caso in cui il TFR sia vincolato a garanzia di finanziamenti, soggetto a pignoramenti o accantonato presso fondi di previdenza complementare. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati dall'articolo, restano valide le disposizioni di legge e quelle previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

Salute e sicurezza

Cosa dice la Norma:

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

La situazione delle società del Gruppo Manpower (Manpower Srl, Experis Srl, Talent Solutions Srl, Manpower TBO Srl):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gli infortuni si mantengono molto bassi come numero e come gravità; tuttavia, sono rese disponibili alcune elaborazioni statistiche in merito. Il monitoraggio degli indici avviene secondo quanto indicato dalla norma UNI 7249, "Statistiche degli infortuni sul lavoro", che per il periodo risultano essere i seguenti:

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

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Cosa dice la Norma:

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

La situazione delle società del Gruppo Manpower (Manpower Srl, Experis Srl, Talent Solutions Srl, Manpower TBO Srl, ManpowerGroup Service Srl):

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

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

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

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

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

Discriminazione

Cosa dice la Norma:

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

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

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

La situazione delle società del Gruppo Manpower (Manpower Srl, Experis Srl, Talent Solutions Srl, Manpower TBO Srl, ManpowerGroup Service Srl):

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

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

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

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

Congedi parentali padri

Secondo quanto previsto dalla policy presente nella nostra intranet aziendale (che però necessita di un aggiornamento), ne hanno diritto i lavoratori padri in alternativa al congedo di maternità obbligatoria per i tre mesi successivi al parto o per la parte residua non fruita dalla madre a seguito del verificarsi di almeno una delle seguenti condizioni:

- Morte della madre;
- Grave infermità della madre;
- Abbandono del figlio da parte della madre;
- Affidamento esclusivo del bambino al padre.

Procedure disciplinari

Cosa dice la Norma:

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

La situazione delle società del Gruppo Manpower (Manpower Srl, Experis Srl, Talent Solutions Srl, Manpower TBO Srl, ManpowerGroup Service Srl):

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

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

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

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

I dati relativi a tutte le Società del Gruppo non evidenziano criticità particolari.

Lavoratrici e lavoratori in Somministrazione

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

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

Orario di lavoro

Cosa dice la Norma:

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

La situazione delle società del Gruppo Manpower (Manpower Srl, Experis Srl, Talent Solutions Srl, Manpower TBO Srl, ManpowerGroup Service Srl):

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

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

Retribuzione

Cosa dice la Norma:

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

La situazione delle società del Gruppo Manpower (Manpower Srl, Experis Srl, Talent Solutions Srl, Manpower TBO Srl, ManpowerGroup Service Srl):

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

Diffusione del sistema

È stata predisposta una sezione della intranet aziendale dedicata al Sistema SA8000, nella sezione sono stati pubblicati tutti i documenti di interesse del sistema. Tutte/i le/i dipendenti dirette/i delle due società oggetto di certificazione sono obbligate/i a seguire un corso on line sulla certificazione SA8000:2014.

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

Social Performance Team

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

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

Comunicazione interna ed esterna

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

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

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

IL GRUPPO MANPOWER IN ITALIA

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

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

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



Iniziative di Sostenibilità

La missione di Manpower è quella di supportare lo sviluppo del mondo del lavoro. Oggi più che mai, sono le Persone l'asset che permette di vincere la sfida con il mercato: la capacità di collegare i propri obiettivi di business con la People Strategy è sempre più determinante per avere successo. Le nostre persone, i nostri clienti e le/i nostre/i candidate/i, contribuiscono singolarmente al successo aziendale. Aiutiamo le persone a sviluppare la propria carriera tramite il lavoro e la formazione.

Le iniziative del Gruppo Manpower in Italia hanno come scopo principale la diffusione della cultura del talento e del merito nel nostro Paese, mettendo a disposizione la propria esperienza e i propri strumenti, in particolare a favore delle/dei giovani, la fascia che risente maggiormente del periodo di crisi e della mancanza di meritocrazia e di mobilità sociale.

Crediamo fortemente nel potenziale di ogni singola persona e da oltre sette anni il Gruppo Manpower ha dato vita alla **Fondazione Human Age Institute ETS**, per creare uno spazio in cui sia possibile realizzare iniziative per il talento, dedicate in particolare alle persone più fragili.

In questo report le iniziative di Manpower in Italia sono quindi legate fortemente, e svolte in collaborazione, alla Fondazione, e suddivise secondo i nostri pillars ESG.

Le iniziative di ManpowerGroup Italia

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

INIZIATIVE ESTERNE

MyPath

MyPath è il programma di Manpower che consente ai talenti di accedere alle opportunità e agli strumenti di cui necessitano per lo sviluppo della loro employability, rispondendo all'esigenza di supporto e guida per orientarsi e crescere in un mercato del lavoro che cambia velocemente.

Attraverso i Talent Agent – professionisti Manpower dedicati al programma - vengono individuate le persone a cui viene proposto di partecipare. I Talent Agent di Manpower supportano, guidano e valorizzano le competenze delle/dei partecipanti durante tutto il percorso di carriera, connettendo il loro potenziale con le esigenze delle aziende.

Il programma mette a disposizione dei talenti l'accesso a:

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

Ogni 3 mesi, sono consegnati i MyPath Excellence Award. Il recognition program premia le lavoratrici e i lavoratori più motivate/i e le/i Talent Agent che più si sono spese/i per mettere in campo la strategia con cui vogliamo competere in questo mercato.

Inoltre, le lavoratrici e i lavoratori di MyPath possono beneficiare di:

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

I numeri di My Path nel 2025 di Manpower Srl:

- oltre 598 Talent Agent Manpower dedicati alle/ai partecipanti al programma (selezionatrici e selezionatori, dipendenti dirette/i di Manpower dedicate/i all'attività di gestione lavoratrici/lavoratori in somministrazione con potenziale)
- oltre 13.322 partecipanti (lavoratrici e lavoratori in somministrazione)
- oltre 8716 hanno già ricevuto un training specifico

Junior Achievement

Manpower Srl è da oltre 20 anni partner di Junior Achievement Italia, la più grande organizzazione no profit al mondo dedicata all'educazione economico-imprenditoriale nelle scuole, con l'obiettivo di colmare il divario tra istruzione, imprenditorialità ed economia. A conferma di questo impegno, il 27 novembre 2024 Anna Gionfriddo, Amministratrice Delegata di ManpowerGroup Italia, è stata nominata Presidente di Junior Achievement Italia (JA Italia).

In particolare, Manpower supporta i "Campionati di Imprenditorialità", il programma di Junior Achievement Italia rivolto alle scuole secondarie di secondo grado, che negli ultimi 20 anni ha coinvolto oltre 11 mila studenti italiani, aiutandoli a sviluppare competenze imprenditoriali e trasversali. Nel 2025 il programma ha raggiunto oltre 6.000 studenti e studentesse delle scuole secondarie di secondo grado che, durante l'anno scolastico, hanno lavorato per realizzare un vero progetto imprenditoriale.

Nell'ambito di questa iniziativa, ManpowerGroup da molti anni attribuisce e consegna il premio *Ready for Work*, assegnato alle squadre che si distinguono per preparazione al mondo del lavoro, miglioramento delle competenze e capacità di apprendimento continuo (*learnability*).

L'impegno di ManpowerGroup con Junior Achievement si estende anche a livello europeo e globale. Nel 2024 il contest internazionale *Gen-E, European Entrepreneurship Festival*, il più grande evento europeo dedicato all'imprenditorialità giovanile, si è svolto per la prima volta in Italia, a Catania, in Sicilia dal 2 al 4 luglio 2024.

The Exchange

A partire dal 2024, ManpowerGroup ha lanciato "The Exchange. Disegniamo insieme il mondo del lavoro", un'annual conference con l'obiettivo di approfondire i temi relativi al futuro del lavoro, una giornata a partecipazione gratuita e a beneficio della collettività: persone, aziende, istituzioni, mondo scolastico e accademico. Nel 2024 abbiamo affrontato i temi della transizione di questa era: Green e AI, iniziando ad affacciarsi al tema trasversale dell'intergenerazionalità e della convivenza di 5 generazioni nel mondo del lavoro. Nel 2025, nell'edizione del 4 giugno a Milano, abbiamo ulteriormente approfondito questo focus dedicando "The Exchange" alla Generazione Z, che ne è stata anche protagonista. Attraverso una challenge diffusa sui social media, sono state/i individuate/i 9 giovani che hanno partecipato nei panel intervenendo sul palco insieme alle aziende e dialogando su come costruire un futuro del lavoro con le nuove generazioni. Alcune classi scolastiche e molte/i giovani che si sono candidate/i nella piattaforma hanno partecipato come pubblico, intervenendo grazie alle modalità interattive dell'evento.

The Exchange è anche un "Road to", un tour attraverso l'Italia che porta questi temi in diverse città per raggiungere il territorio e approfondire i temi trattati e i punti del Manifesto che ogni anno viene creato dalle/dai partecipanti. La prima tappa del "Road to The Exchange" 2025 è stata il 26 novembre a Roma presso la sala stampa della Camera dei Deputati, un'occasione per ribadire l'impegno - anche alla presenza di istituzioni - nel trovare soluzioni per il futuro del lavoro delle persone più giovani.

Partnership con gli ITS

Gli ITS fanno parte del segmento di formazione terziaria non universitaria che risponde alla domanda delle imprese di nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche per promuovere i processi di innovazione. Inoltre, gli ITS offrono la possibilità di conseguire titoli riconosciuti a livello europeo.

Manpower è partner di molti ITS per supportare l'individuazione delle competenze e profili professionali più richiesti dalle aziende, crea sinergie di valore nelle aree tecnologiche di riferimento, potendo contare su un forte presidio territoriale e su un patrimonio di relazioni con migliaia di aziende.

Manpower è anche fondatore di alcuni ITS come la Fondazione ITS Green Energy Puglia, l'iniziativa promossa da Manpower e dall'Istituto Tecnico Statale "Altamura-da Vinci" di Foggia, che ha avviato il primo corso di formazione in "Tecnico superiore per la gestione, manutenzione e verifica di impianti energetici".

Carta Giovani

La Carta Giovani Nazionale è una iniziativa promossa dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale che si rivolge ai cittadini italiani ed europei residenti in Italia di età compresa tra 18 e 35 anni compiuti.

La CGN consente di ottenere agevolazioni per accedere a beni e servizi di carattere culturale, sportivo e legato al benessere. È valida online e su tutto il territorio nazionale.

Manpower è la prima società del settore, a cui è seguita Experis, del nostro stesso gruppo, ad entrare a far parte di Carta Giovani Nazionale per offrire alle/ai giovani anteprime sugli annunci di lavoro e sconti sui master per la formazione IT.

LGBTQIA+: Diversity at Work

Per sottolineare l'ingaggio a favore della comunità LGBTQIA+, Manpower realizza una serie di iniziative, alcune concentrate nel mese di giugno, il pride month, che comprendono la cosiddetta "employee activation", la diffusione di un toolkit per personalizzare con i colori arcobaleno la propria foto profilo nei social, la propria firma, ecc.

Eventi dedicati a chi cerca lavoro

Manpower organizza ed eroga circa 200 eventi ogni anno dedicati soprattutto alle persone più giovani, alle scuole e alle università, ma in generale a tutti coloro che cercano lavoro, attraverso il programma YTIA (spiegato di seguito) o in generale come orientamento al lavoro. Lo scopo è offrire alle persone le prime skills per la ricerca del lavoro, un panorama del mercato del lavoro per orientarsi, talvolta anche un supporto nelle future scelte scolastiche in relazione alle professioni ricercate. Manpower si propone di allargare il più possibile il bacino dei talenti con cui entra in contatto, favorendo inclusione e diversità, per permettere ad un numero sempre più ampio di persone di conoscere come approcciare la ricerca del lavoro e inserirsi in modo sempre più rapido.

Alcuni di questi eventi sono dedicati a settori specifici, come il progetto "Future Horeca" che ha raggiunto oltre 30 istituti alberghieri in tutta Italia.

Inoltre, Manpower, in collaborazione con Roma Capitale, ha organizzato quattro recruiting day in diversi municipi della città per facilitare l'incontro tra persone in cerca di lavoro e aziende con posizioni aperte. L'iniziativa, presentata a Palazzo Valentini insieme ai promotori istituzionali, ha avuto l'obiettivo di rafforzare l'occupabilità locale e sostenere il tessuto economico romano attraverso occasioni di selezione diffuse sul territorio.

Altri interventi di Manpower si sono svolti in eventi meno convenzionali, come il Jabba Festival a Lecce dedicato a fumetti, cinema, giochi e cultura pop, e il FantaExpo di Salerno, [il Festival del Fumetto, dell'Animazione e dell'Intrattenimento](#).

YTIA

Young Talent in Action è il programma Manpower che accompagna le/i giovani talenti nel mondo del lavoro di oggi. In Manpower crediamo nel talento e supportiamo da sempre le/i giovani alla ricerca di occupazione nel rinforzare le proprie soft skills o competenze trasversali, le caratteristiche richieste dalle aziende che fanno veramente la differenza nel mondo del lavoro. In questo spazio digitale le/i candidate/i

possono allenare il proprio talento, con l'accesso a esercizi pratici, video pillole, podcast e tanto altro: <https://www.manpower.it/it/candidati/orientamento/ytia>

YTIA è anche una serie che comprende diversi moduli che vengono erogati nelle scuole e nelle università per supportare gli studenti nell'orientamento e nella ricerca del lavoro.

Progetto corridoi lavorativi migranti

Manpower, in partnership con la Comunità di Sant'Egidio e Mays International, ha avviato in Costa d'Avorio la prima missione del progetto dei "corridoi lavorativi", volto a favorire l'ingresso regolare in Italia di lavoratrici e lavoratori richieste/i dalle imprese. La visita ha permesso di definire il modello formativo e selezionare le prime persone, che saranno qualificate in tecnica elettromeccanica per rispondere al fabbisogno delle aziende italiane. L'iniziativa, ispirata all'esperienza dei Corridoi Umanitari, punta a coniugare opportunità occupazionali e sviluppo professionale, con un primo contingente previsto di 300 persone.

Includere per crescere

"Includere per crescere" è il progetto di Elis, centro di formazione, di cui Manpower è partner insieme ad altre aziende, che si prefigge di integrare nelle aziende persone con esperienze professionali pregresse, che a causa di un bisogno o una fragilità sono al momento escluse dal mondo del lavoro.

Nella prima fase abbiamo coinvolto donne con figli, costrette a lasciare il lavoro a causa delle esigenze familiari. Manpower ha collaborato a costruire e realizzare un percorso gratuito di career coaching, per potenziare le competenze digitali, focalizzare quelle maturate in contesti extra-lavorativi e conoscere le figure professionali richieste dalle aziende. Il progetto è ancora in corso ma le prime persone coinvolte (18) hanno trovato un lavoro presso aziende terze o presso ManpowerGroup.

La prossima fase di "Includere per crescere" si occuperà di persone **immigrate o rifugiate**, persone ex carcerate o carcerate, over 55 disoccupate, persone con disabilità.

NextGen Experience

Nel 2025 ManpowerGroup ha lanciato un progetto innovativo di orientamento coinvolgente e interattivo dedicato alle nuove generazioni, con l'obiettivo di incontrare i futuri Sales **Consultant** del Gruppo e far vivere loro l'esperienza di Manpower come Employer. Attraverso gli **incontri nelle università italiane**, Manpower ha portato direttamente nei campus la propria esperienza e visione, offrendo alle/ai giovani un'occasione concreta per avvicinarsi al mondo del lavoro al ruolo di Sales Consultant e sviluppare consapevolezza sulle caratteristiche di un ruolo dinamico e stimolante, con l'opportunità di intraprendere un percorso professionale di valore. Il progetto nasce per promuovere un'esperienza completa di formazione e orientamento che consente alle studentesse e agli studenti di arricchire il loro percorso, esplorare la professione Sales del settore HR e candidarsi per un percorso di inserimento strutturato. Alcuni di questi eventi, a Roma e a Milano, hanno ospitato l'Avvocata Cathy La Torre, che è intervenuta per portare un messaggio di apertura, inclusione e contro ogni discriminazione, supportando ManpowerGroup nel posizionamento come azienda inclusiva e desiderosa di accogliere ogni differenza.

Experis con SAP

Experis ha avviato insieme a SAP in Italia il programma "People to Work by SAP", per offrire formazione e certificazioni SAP finanziate con fondi pubblici a persone in cerca di lavoro o in riqualificazione. L'iniziativa, già attiva in diversi Paesi europei, mira a sviluppare competenze digitali avanzate in risposta alla trasformazione tecnologica del mercato del lavoro. Il programma prevede percorsi formativi completi – dalle soluzioni SAP alle soft skills – e consente di ottenere certificazioni riconosciute, facilitando

l'inserimento professionale: l'85% delle/dei partecipanti certificate/i ha già trovato una nuova occupazione nel settore IT.

Make in South

Il Gruppo Manpower ha partecipato nel 2025 a **"Make in South"**. ManpowerGroup è partner di Make in South, gli eventi della realtà siciliana "Isola" che fanno incontrare talenti, imprese, istituzioni e associazioni a Catania (e online) per dare vita a idee e progetti innovativi all'interno del bacino del Mediterraneo, con ampio focus sui temi del lavoro.

INIZIATIVE INTERNE

Nel 2025, il Gruppo Manpower rafforza il proprio impegno verso gli obiettivi di Diversità, Equità, Inclusione e Benessere (DEIB). La nostra missione si concentra su quattro pilastri fondamentali per creare un ambiente di lavoro più equo e inclusivo:

- **Gender Diversity:** puntiamo a raggiungere il 50% di leadership femminile entro il 2025 nei livelli 1 e 2 dell'organizzazione;
- **Local Diversity:** ci impegniamo a garantire che almeno il 7% della nostra forza lavoro sia rappresentato da persone con disabilità;
- **Inclusive Culture:** promuoviamo l'engagement delle/dei dipendenti appartenenti a diverse comunità, con almeno un Business Resource Group (BRG) attivo nel Paese;
- **Societal Impact:** mettiamo al centro il benessere e la salute delle persone, misurando il numero di individui impattati positivamente dalle nostre iniziative.

Attraverso questi obiettivi, vogliamo consolidare una cultura aziendale inclusiva e responsabile, capace di generare valore per le persone e la società.

Gender Diversity

Nel 2025, in continuità con il progetto dedicato a questa giornata, è stato organizzato un webinar focalizzato sui temi dell'emancipazione femminile e del ruolo attivo che ciascuno può avere nel promuovere una cultura più equa e inclusiva. L'incontro è stato costruito a partire dalla visione di tre spezzoni di tre film differenti e tre domande chiave:

- *Billy Elliot: Fin dall'infanzia ci insegnano che ci sono cose da femmine e cose da maschi. Secondo voi è uno stereotipo che ancora viene inculcato e, laddove lo sia ancora, come possiamo superarlo?*
- *Un muro chiamato Gender Gap: Partendo dal film che abbiamo visto, nel mondo lavorativo, nelle relazioni con clienti e candidate/i cosa possiamo fare per cambiare gli stereotipi?*
- *Pregiudizio imbecille: Qual è il ruolo che gli uomini devono giocare e come le donne possono allearsi?*

Come ultimo punto dell'incontro, verrà commentata una frase del film 'Diamanti' di Ozpetek:

- *Sembra che non contiamo niente, ma tutte insieme siamo tutto.*

A queste domande hanno risposto colleghe e colleghi di diverse generazioni dell'azienda, offrendo punti di vista autentici e generando un dialogo trasversale capace di ispirare riflessioni e azioni concrete. L'obiettivo è stato rafforzare l'impegno di ManpowerGroup nel valorizzare il talento femminile,

promuovere il coinvolgimento attivo degli uomini nella lotta agli stereotipi di genere e costruire una cultura organizzativa fondata su equità, rappresentanza e partecipazione.

Bimbi in ufficio 2025

Nel 2025 abbiamo aperto le porte delle nostre sedi ai figli e alle figlie delle persone di ManpowerGroup accogliendo oltre 300 bambini in 71 filiali diverse in tutta Italia l'evento verrà replicato con un nuovo format educativo dedicato alla **sostenibilità ambientale**: *Un Pianeta da salvare*.

I bambini e le bambine sono stati coinvolti in un'attività di **animazione scientifica** che, attraverso giochi, quiz, scene teatrali ed esperimenti dal vivo, hanno affrontato in modo chiaro e coinvolgente alcuni dei temi ambientali più attuali:

- dalla dipendenza da combustibili fossili alle fonti di energia rinnovabile
- dallo spreco all'uso consapevole di acqua, suolo e risorse naturali
- dal consumo lineare all'economia circolare e al riuso

Durante lo spettacolo, guidati da un esperto di energia e una biologa marina, le/i partecipanti scopriranno:

- come riprodurre i bisogni energetici e l'utilizzo dei combustibili fossili
- le caratteristiche fisiche dell'anidride carbonica
- gli effetti del riscaldamento globale
- il funzionamento di una turbina eolica e di un pannello solare
- lo spreco quotidiano di acqua e l'impronta idrica di cibi e oggetti
- cosa sono le microplastiche e le "isole di plastica"
- l'acidificazione degli oceani
- la sostenibilità delle scelte quotidiane, come coltivare un orto sul balcone o scegliere modalità di trasporto a basso impatto ambientale

Il format ha unito **divulgazione scientifica, comicità teatrale e partecipazione attiva**, rendendo l'apprendimento un'esperienza divertente e memorabile per bambine, bambini e genitori.

Valore D

ManpowerGroup nel 2024 è partner di Valore D. Valore D è al fianco delle imprese per sviluppare ambienti di lavoro proiettati verso il futuro, capaci di valorizzare tutti i talenti. Le attività dell'associazione accelerano la trasformazione delle aziende in luoghi più valorizzanti, grazie a nuovi modelli di leadership, una continua contaminazione e lo scambio di buone pratiche, per rendere la società un posto migliore in cui lavorare e vivere. L'obiettivo è promuovere un mondo professionale senza discriminazioni in cui l'empowerment femminile, la valorizzazione delle differenze e l'inclusione siano acquisiti e diventino motore di crescita e sviluppo sostenibile, per le aziende e per il paese. Come rete di aziende, Valore D, si impegna perché vengano riconosciute le differenze individuali come fondamenta della società. Lavorano per la creazione e lo sviluppo di modelli organizzativi capaci di includere e valorizzare le diversità, a partire da quella di genere, attraverso la partecipazione, la collaborazione e il dialogo tra le aziende associate.

Local Diversity

PizzAut

Nel 2025, in occasione del Winter Break, ManpowerGroup Italia ha realizzato un evento aziendale online trasmesso in diretta dall'Auditorium della sede principale, con la presenza della CEO. I Direttori e le Direttrici delle diverse funzioni hanno partecipato collegandosi da diverse sedi sul territorio italiano, favorendo così un coinvolgimento esteso e diffuso.

Durante l'incontro sono intervenuti anche colleghe e colleghi collegati da tutto il mondo, insieme a Jonas Prising, Chief Executive Officer di ManpowerGroup, che ha voluto portare il proprio saluto alla nostra comunità aziendale internazionale.

Al termine dell'evento è stato organizzato un momento di condivisione simbolica, durante il quale è stato proposto un brindisi accompagnato da panettoni e pandori messi a disposizione in tutte le sedi italiane. I prodotti dolciari sono stati acquistati da **PizzAut**, un'iniziativa sociale che gestisce pizzerie e laboratori professionali con l'obiettivo di promuovere l'inclusione lavorativa di giovani adulte/i autistiche/i, offrendo loro formazione, autonomia e opportunità di inserimento professionale.

Questa collaborazione rappresenta per noi un gesto concreto di sostegno a progetti a forte impatto sociale, in linea con il nostro impegno verso la responsabilità sociale d'impresa e la promozione di comunità più inclusive.

Inclusive Culture

Webinar Generi e Generazioni

Nel corso del 2025, l'azienda ha promosso iniziative mirate a rafforzare la cultura dell'inclusione, con particolare attenzione al dialogo tra fasce d'età diverse. In quest'ottica è stato realizzato il webinar "Generi e Generazioni", un momento formativo dedicato ad approfondire le dinamiche intergenerazionali che oggi attraversano il mondo del lavoro. La coesistenza di generazioni differenti rende infatti sempre più necessario individuare modalità efficaci per attrarre, coinvolgere e trattenere talenti, costruendo contesti nei quali ogni età sia valorizzata e in cui il confronto diventi un elemento di crescita per l'intera organizzazione.

Il webinar — proposto in formato formazione di 2 ore con sessione Q&A, fruibile sia in presenza sia in modalità ibrida — ha offerto insight, strumenti pratici e strategie utili a favorire ambienti di lavoro basati sulla collaborazione, sull'ascolto reciproco e sulla comprensione dei diversi stili comunicativi e valoriali. L'iniziativa ha rappresentato un tassello importante nel percorso aziendale verso la creazione di spazi inclusivi, capaci di riconoscere la ricchezza della diversità generazionale e di tradurla in un reale vantaggio collettivo.

"Generi e Generazioni – La Newsletter dell'estate!"

Nel corso del 2025, ManpowerGroup ha continuato a promuovere iniziative dedicate alla diffusione di una cultura inclusiva. Il 1° agosto è stata inviata a tutte le persone dell'organizzazione la newsletter "Generi e Generazioni – La Newsletter dell'estate!", un'edizione speciale pensata per accompagnare il periodo estivo con spunti di riflessione su identità, diritti, confronto intergenerazionale e valorizzazione delle differenze. La comunicazione proponeva una selezione di libri, film e serie TV legati ai temi dell'inclusione, dell'autodeterminazione e delle relazioni tra generazioni, configurandosi come una vera e propria "valigia culturale" per stimolare consapevolezza anche fuori dal contesto lavorativo. La newsletter rilanciava inoltre la registrazione e le slide del webinar "Generi e Generazioni" con l'avvocata e attivista Cathy La Torre, tenutosi nelle settimane precedenti, offrendo così l'opportunità a tutte e tutti di approfondire i temi trattati. L'iniziativa si è conclusa con un messaggio di augurio per una pausa estiva rigenerante, accompagnato dall'invito a mantenere uno sguardo aperto alla diversità e alla costruzione di ambienti sempre più equi, rispettosi e inclusivi.

Societal Impact

Learn to #Care

Learn To #Care è un percorso di apprendimento ideato da ManpowerGroup per supportare la crescita personale e la cura di sé. In un mondo sempre più frenetico e competitivo, Learn To #Care riconosce che

prendersi cura di sé non è solo importante per lo sviluppo professionale, ma anche per quello personale. Si tratta di un'opportunità unica per esplorare e approfondire temi legati al benessere psicofisico, alla cura degli altri e all'ambiente che ci circonda.

Learn To #Care riflette uno dei valori principali di ManpowerGroup: CARE. Questo percorso promuove l'importanza di un ambiente di lavoro sano e sostenibile, dove la cura di sé e degli altri è fondamentale. L'obiettivo è migliorare non solo la qualità della vita individuale, ma anche creare un clima aziendale positivo, che stimoli motivazione e benessere tra tutti.

Parentsmile

Nel 2024 abbiamo avviato una collaborazione con Parentsmile che è proseguita nel 2025 per offrire alle ManpowerGroup People un pacchetto di servizi a supporto della genitorialità e non solo,

La partnership include:

- 18 webinar su vari argomenti divisi per fasce di interesse tra cui la fertilità, il periodo neonatale, l'età dello sviluppo, la preadolescenza, l'adolescenza e la menopausa.
- Un servizio medico esclusivo con uno sconto del 20% per prestazioni erogate online e a domicilio come pediatra, nutrizionista, osteopata...

Questa iniziativa è progettata per assistere le persone di ManpowerGroup nella conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Wellhub

ManpowerGroup rinnova anche nel 2025 il suo impegno per il wellbeing aziendale con uno dei servizi più apprezzati dalle nostre persone: il programma benessere in collaborazione con **Wellhub**, partner per il benessere olistico.

Questa iniziativa riflette la nostra volontà di supportare attivamente il benessere di chi lavora con noi, offrendo soluzioni pratiche, economiche e flessibili.

Grazie a **Wellhub**, tutte le ManpowerGroup People possono accedere a una vasta gamma di servizi dedicati alla salute e al fitness. Oltre alla possibilità di allenarsi in strutture convenzionate presenti in tutto il territorio nazionale, è disponibile un accesso illimitato alle app di benessere per tracciare i propri obiettivi, trovare ispirazione e meditare.

Inoltre, con l'attivazione di alcuni piani personali, è possibile usufruire non solo dell'ingresso alle strutture convenzionate, ma anche di **colloqui one-to-one con psicologi e/o nutrizionisti**, per supportare in modo ancora più mirato il benessere psicofisico e la cura di sé.

Inoltre, **Wellhub** offre una serie di **webinar durante tutto l'anno**, per supportare e approfondire vari argomenti:

Nel 2025 sono stati fatti degli incontri informativi una volta al mese per spiegare l'offerta e i benefici del progetto rispetto ai seguenti pillar:

- Gennaio: Webinar sulla nutrizione
- Febbraio: Webinar Family & Friend
- Marzo: Webinar sul sonno
- Aprile: Webinar sul fitness
- Maggio: Webinar sul benessere emotivo
- Giugno: Webinar sullo Yoga
- Luglio: Webinar sulle attività in estate
- Settembre: Webinar sulla routine di benessere
- Ottobre: Webinar sulla Mindfulness
- Novembre: Webinar sulla terapia
- Dicembre: Semplifica, risparmia, cresci: come il minimalismo finanziario potenzia il tuo futuro

- Inoltre, sono previsti anche degli eventi online con campagne a premio:
- Gennaio: Dieta Flexitariana: un passo verso un'alimentazione più vegetale e sostenibile
- Maggio: Una strada spesso in salita: crescere personalmente al netto di trappole mentali e ostacoli

Stimulus

ManpowerGroup rafforza il suo impegno per il benessere delle proprie persone attraverso la collaborazione con Stimulus, società di consulenza specializzata nella prevenzione dei rischi psicosociali e nella promozione di ambienti di lavoro sani e sostenibili.

Questa partnership mira a offrire strumenti concreti per affrontare le sfide quotidiane, fornendo contenuti e materiali di valore che aiutano a migliorare il benessere mentale e organizzativo. Grazie a Stimulus, le ManpowerGroup People hanno accesso a un'ampia gamma di risorse per sviluppare consapevolezza e supportare il proprio equilibrio psicologico:

- Webinar: sessioni di formazione per approfondire tematiche chiave legate al benessere sul lavoro;
- Podcast: contenuti audio con spunti pratici e riflessioni su argomenti di interesse;
- Meditazioni Guidate Live: momenti di rilassamento e consapevolezza per favorire la gestione dello stress.

ManpowerGroup continua così a investire nel benessere delle sue persone, creando un ambiente lavorativo in cui la salute mentale è una priorità e uno strumento essenziale per la crescita personale e professionale.

Serenis

Attraverso questa collaborazione, le/i dipendenti di ManpowerGroup hanno la possibilità di iniziare un percorso di psicoterapia con uno psicoterapeuta esperto, per prendersi cura di sé a 360 gradi. La convenzione include 3 sedute gratuite di psicoterapia individuale, e 10 sedute a un prezzo agevolato. Inoltre, il primo colloquio conoscitivo è sempre gratuito e si aggiungerà alle sedute gratuite che hai a disposizione.

Serenis è una piattaforma digitale autorizzata che offre percorsi di psicoterapia, psichiatria e supporto psicologico online. Tutti i professionisti di Serenis sono esperti con una media di 13 anni di esperienza nel campo e provengono dal mondo reale, ma hanno scelto di offrire il loro supporto anche online attraverso questa piattaforma. Serenis è un centro medico riconosciuto che offre un'ampia gamma di servizi per il benessere mentale.

Con questa iniziativa, ManpowerGroup continua il suo impegno nel promuovere il benessere psicologico delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori, offrendo strumenti concreti per affrontare le sfide quotidiane e favorire una salute mentale equilibrata.

Iniziative di engagement interno

Nel corso del 2025, ManpowerGroup ha lanciato numerose iniziative e contest interni con l'obiettivo di favorire l'engagement e il senso di appartenenza delle/dei dipendenti. Queste iniziative sono pensate per stimolare la partecipazione attiva e creare un ambiente lavorativo più coeso e motivante. Le iniziative sono state varie:

- Contest fotografico estivo,
- Contest fotografico natalizio Welcome to your baby: invio a tutti i neogenitori di un gadget ManpowerGroup e un albero da piantare e invio a tutte le neomamme un invito a iscriversi alla Newsletter dedicata
- Questionario molestie sul lavoro

PowerNet

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

ALTRE INIZIATIVE

Job Station

Un nostro team lavora in Job Stations, centri di smartworking assistiti per l'inclusione lavorativa di persone con storie di disagio psichico. Luoghi accoglienti dove possono lavorare in serenità, interfacciandosi con le colleghe e i colleghi dell'azienda attraverso strumenti tecnologici e grazie al supporto di tutor esperti. Ad oggi abbiamo 4 persone con disagio psichico in job station.

Reeboot your commute

ManpowerGroup si è impegnata a diventare "Net Zero" entro il 2045. Ciò significa che ci adopereremo per non introdurre nell'atmosfera gas serra, che contribuiscono alla crisi climatica. Per raggiungere questo ambizioso obiettivo è stata predisposta una Survey che il nostro Gruppo ha lanciato a livello internazionale. Si tratta di una ricerca che coinvolge tutte/i le/i dipendenti e le/i nostre/i associates che lavorano presso le aziende clienti. L'obiettivo è valutare l'impatto ambientale degli spostamenti casa-lavoro e viceversa, a partire dai mezzi con cui ognuno si reca al lavoro.

Future Leader Program

Per favorire e supportare la crescita della Leadership delle/dei nostre/i giovani talenti, a partire dall'anno 2019 è stato promosso il programma Future Leader Program. Pilastro fondante per lo sviluppo della Leadership in Manpower, il programma è dedicato agli *high potential*, in particolare a coloro che da una posizione di Individual Contributor hanno l'aspirazione, la motivazione e il potenziale per transitare verso una posizione di First Level Leader. Lanciato nel 2019, il Future Leader Program, ha conosciuto nel corso degli anni un ampliamento del numero di Paesi coinvolti, assumendo sempre più una dimensione Global.

WELFARE AZIENDALE

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

Tra queste:

- Manpower ha implementato un sistema di lavoro agile (c.d. Smart Working), denominato N-Power: un accordo destinato a tutte/i le/i dipendenti di Manpower Gruppo, con la finalità di promuovere un nuovo paradigma organizzativo, una nuova visione del mondo del lavoro e della cultura aziendale. Tutte/i le/i dipendenti del Gruppo possono aderire allo smartworking e adottare un nuovo modello di relazione con l'azienda, attraverso cui vergono valorizzate le collaborazioni

e una leadership aziendale che mantenga alti l'engagement, la motivazione, il senso di identità e appartenenza e l'adesione ai valori aziendali. Continua la riduzione della plastica all'interno dei nostri uffici, eliminazione della plastica dalle vending-machine, e introduzione **distributori d'acqua**.

- Accesso esclusivo a un **portale per usufruire di campagne acquisti e scontistiche** a condizioni di particolare favore presenti su tutto il territorio nazionale. L'accesso al portale è stato esteso alle lavoratrici e ai lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato per i quali è stato avviato il ManpowerGroup Associate Program, un programma di benefit e welfare dedicato.
- **Opera in fiore** – progetto di welfare aziendale che si prende cura dell'alimentazione delle/dei dipendenti della sede di Milano - Via Rossini, fornendo frutta fresca e sostenendo l'inserimento lavorativo di persone disabili con la cooperativa sociale OPERA in FIORE. Una scelta etica che crea valore e percorsi virtuosi di sviluppo e sostenibilità.

Le iniziative di Fondazione Human Age Institute ETS (di seguito anche “FHAi ETS” o “La Fondazione”)

Fondata il 15 aprile 2014 da Manpower Italia S.r.l., la Fondazione Human Age Institute ETS è una Fondazione Corporate non erogativa e senza scopo di lucro, nata per promuovere la sostenibilità sociale e i valori del Gruppo Manpower. Nel 2020, a seguito della fusione societaria, Manpower S.r.l. è diventata socio unico della Fondazione.

A marzo 2024 ha raggiunto un obiettivo di grande rilevanza per il suo posizionamento nel mondo di chi opera nella filantropia: la Fondazione è stata riconosciuta e accreditata come Ente del Terzo Settore, confermando in tal modo il valore del suo operare nel sociale.

La missione della Fondazione è promuovere la sostenibilità sociale attraverso la progettazione e la realizzazione di iniziative orientate all'inclusione lavorativa delle persone in condizione di svantaggio, riconoscendo nel lavoro un fattore abilitante fondamentale per garantire o restituire dignità a ogni individuo.

L'obiettivo della Fondazione è favorire l'employability di persone che incontrano difficoltà nell'accesso al mondo del lavoro, vivendo situazioni sfavorevoli o contesti sociali e personali critici. Opera attraverso percorsi di formazione e di empowerment, finalizzati a fornire ai beneficiari competenze specialistiche e soft skills indispensabili per l'inserimento o il reinserimento professionale. L'operato si ispira ai principi ESG, bussola del Gruppo Manpower, con particolare attenzione alla “S”, ovvero all'impatto sociale delle proprie azioni.

La Fondazione opera attraverso modelli innovativi come Empowerment Lab (laboratori di orientamento e formazione al lavoro) e Awareness Journey (percorsi di sensibilizzazione nelle aziende).

La Fondazione rafforza e valorizza una rete ampia e sinergica di Enti del Terzo Settore, istituzioni, aziende e persone che condividono l'impegno per l'inclusione lavorativa, a livello nazionale e internazionale. È parte della base associativa di Assifero, punto di riferimento per la filantropia istituzionale in Italia, e contribuisce attivamente al Comitato Editoriale di VITA, storica voce del Terzo Settore, dell'Innovazione Sociale e dell'Attivismo Civico, nonché unica impresa sociale editoriale partecipata dai soggetti sociali.

Assifero e l'impegno nella filantropia istituzionale

Fondazione Human Age Institute ETS è membro di Assifero, l'Associazione Nazionale delle Fondazioni ed Enti Filantropici in Italia.

Nel giugno 2025, la Segretaria Generale di Fondazione è stata nominata Consigliera del Consiglio nazionale di Assifero, composto da 15 membri.

La Fondazione partecipa a due programmi strategici: "Future Chair", volto a promuovere il dialogo intergenerazionale nelle fondazioni e favorire la partecipazione attiva delle/dei giovani nei processi decisionali, e "Elaborare policy per eliminare la violenza di genere", che mira a integrare la prospettiva di genere in tutte le attività filantropiche attraverso la strategia I.I.A. - Informare, Integrare, Amplificare.

I PROGETTI DELLA FONDAZIONE HUMAN AGE INSTITUTE ETS:

Progetto *Non è mai troppo tardi*

Fondazione Human Age Institute ETS ha realizzato il progetto "Non è mai troppo tardi", selezionato e sostenuto dal Fondo per la Repubblica Digitale - Impresa Sociale, con l'obiettivo di favorire la riattivazione professionale di persone disoccupate in condizione di svantaggio tra i 35 e 50 anni. Il programma, avviato a inizio 2024 e concluso a fine 2025, ha previsto un percorso integrato: formazione digitale, laboratori di empowerment, orientamento personalizzato e placement con il coinvolgimento di aziende e partner territoriali. In 20 mesi sono state erogate 11 edizioni tra Roma (6), Milano (3) e Torino (2), intercettando 751 persone e selezionando 168 beneficiari. Le attività hanno incluso 792 ore di formazione e orientamento, mentoring e follow-up, oltre a 2 Job Day e 9 Recruitment Day preceduti da preparazione mirata (CV, simulazioni, scouting). Sono stati realizzati 260 colloqui di placement, offerte 105 opportunità e concretizzati 87 inserimenti/riattivazioni. Oltre ai risultati quantitativi, il progetto ha generato impatti qualitativi: aumento della fiducia, potenziamento delle competenze comunicative e digitali, creazione di reti professionali.

Guardando al futuro, la Fondazione punta a trasformare "Non è mai troppo tardi" in un modello replicabile e scalabile, capace di generare impatto su larga scala.

Progetto *Transcending Barriers*

Dal febbraio 2025, Fondazione Human Age Institute ETS è partner del progetto europeo Transcending Barriers, finanziato dal programma CERV - Citizens, Equality, Rights and Values della Commissione Europea, con conclusione prevista per gennaio 2027. Il progetto, guidato dall'Università degli Studi di Brescia, coinvolge organizzazioni non profit e istituzioni di Spagna, Bulgaria e Lituania.

All'interno dell'iniziativa, Fhai ETS coordina il Work Package 4 - Mentoring Activities, dedicato alle attività di supporto diretto alle persone trans che affrontano barriere nell'accesso o nella permanenza nel mercato del lavoro.

Il programma di mentoring offre un accompagnamento personalizzato che integra supporto emotivo e professionale, orientamento nelle fasi di transizione lavorativa, sviluppo delle competenze e accesso a reti di aziende inclusive. L'approccio è pensato per affrontare concretamente le discriminazioni e gli ostacoli che le persone trans incontrano nel mondo del lavoro, rafforzando la loro capacità di autodeterminazione e la sicurezza nel perseguire i propri obiettivi professionali. Al centro vi è il riconoscimento dei talenti e delle aspirazioni di ciascuna persona.

Le attività a cura di Fondazione comprendono la redazione delle linee guida per il mentoring, seguita da un evento transnazionale iniziale dedicato alla loro presentazione e al coordinamento dei Mentor. Successivamente, prendono avvio i percorsi individuali, che coinvolgeranno complessivamente tra 12 e 20 persone trans nei quattro Paesi partner. Ogni partecipante seguirà un ciclo di mentoring strutturato; per un totale di ore compreso tra 240 e 400 ore complessive, ogni persona beneficerà di circa 20 ore.

Il percorso si conclude con la redazione di quattro report nazionali che analizzano risultati, apprendimenti e buone pratiche, garantendo così la trasferibilità e la futura scalabilità del modello.

In qualità di coordinatore dell'azione del Work Package 4, Fondazione Human Age Institute ETS mette a disposizione la propria esperienza sui temi dell'inclusione lavorativa e dell'empowerment, integrando

metodologie consolidate come l'Empowerment Lab (percorsi di orientamento e formazione al lavoro), il career path guidance e il coaching individuale. Grazie al network di ManpowerGroup, il programma beneficia inoltre di un collegamento privilegiato con aziende sensibili ai temi della Diversity e Inclusion, facilitando l'accesso a opportunità concrete per i beneficiari coinvolte.

A livello di sistema, il progetto mira a generare un cambiamento culturale tra HR Manager e aziende, promuovendo una gestione della Diversity più consapevole e inclusiva.

Le buone pratiche e i risultati raccolti nei report nazionali costituiranno una base replicabile per sviluppare politiche e interventi futuri, con l'obiettivo di generare un impatto sostenibile su scala europea.

Progetto in azienda farmaceutica - Inclusione e gestione della transizione di genere sul luogo di lavoro

Nel dicembre 2025, la Fondazione ha realizzato un intervento di Awareness Journey in un'azienda del settore farmaceutico, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e fornire strumenti concreti per la corretta gestione di persone in transizione di genere. L'iniziativa, svolta in modalità ibrida, è stata condotta da professionisti di ALA Milano ETS, realtà con cui FHA ETS ha intessuto diverse collaborazioni. Il programma ha affrontato concetti chiave di identità e orientamento di genere, stereotipi e pregiudizi, processi di transizione, uso corretto dell'alias nei sistemi aziendali e buone prassi operative. Sono state incluse testimonianze dirette di persone transgender e un approfondimento sugli aspetti normativi. Infine, la sessione si è conclusa con un dialogo aperto tra dipendenti e relatori. L'intervento ha contribuito a consolidare la consapevolezza interna, favorire relazioni basate sul rispetto e rafforzare una cultura aziendale orientata all'inclusione, in linea con le normative e le best practice.

Progetto WE.LA.PA - Welfare, Lavoro, Pari Opportunità

WE.LA.PA, finanziato dalla Regione Veneto nell'ambito del FSE+ 2021–2027 e realizzato nella Provincia di Treviso, ha l'obiettivo di promuovere la parità di genere in ambito lavorativo e professionale, in coerenza con la normativa regionale sulla parità retributiva e sul sostegno all'occupazione femminile.

Il progetto ha operato su due direttrici:

- la parità come condizione di equità e inclusione sociale;
- il rafforzamento del ruolo delle donne nella vita professionale, contrastando stereotipi e favorendo la conciliazione vita-lavoro.

Sono stati realizzati confronti pubblici, focus group con studenti per superare stereotipi e l'evento Le Equilibriste con il contributo di Save the Children Italia sui carichi di cura.

Elemento distintivo è stata la rete di partner istituzionali, aziendali e associativi, valorizzata con un Protocollo di Rete (dicembre 2024).

L'iniziativa ha diffuso linguaggi inclusivi, promosso nuovi modelli organizzativi e sensibilizzato imprese e comunità sul Gender Pay Gap, consolidando interventi efficaci e una cultura basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze.

Ready for IT - Il digitale per l'inclusione dei rifugiati

Il progetto "Ready for IT" (2024/2025), realizzato in collaborazione con Fondazione Italiana Accenture ETS e con il supporto operativo di Experis Italia (ManpowerGroup), ha l'obiettivo di favorire l'inclusione digitale e l'accesso alle opportunità professionali nel settore tecnologico per giovani e adulti rifugiati.

Il percorso formativo integra webinar di gruppo, mentoring personalizzato e orientamento professionale, con un focus sullo sviluppo delle soft skills e sulla comprensione del mercato del lavoro italiano. L'approccio pratico ha previsto corsi avanzati in intelligenza artificiale, programmazione, data management e cybersecurity, arricchiti da workshop interattivi e sessioni di orientamento.

La Fondazione e Experis hanno curato l'individuazione dei beneficiari motivati e l'organizzazione delle attività formative, contribuendo in modo significativo anche alle inclusioni lavorative delle/dei partecipanti favorendo la crescita professionale e integrazione sociale.

Il progetto mira a generare un impatto duraturo, rafforzando learnability, employability e creando connessioni con aziende sensibili alla diversità.

Impegno per l'inclusione lavorativa dei rifugiati - Progetti con aziende

Nel biennio 2024-2025, la Fondazione Human Age Institute ETS ha confermato il proprio impegno sul tema dell'inclusione lavorativa delle persone rifugiate, collaborando con aziende del territorio nazionale e coinvolgendo UNHCR.

Le iniziative hanno incluso:

- Awareness Journey per sensibilizzare le/i dipendenti sul diritto a un lavoro dignitoso e sulle sfide affrontate dai rifugiati.
- Cabine di regia con le funzioni HR, per gestire aspetti burocratici, garantire supporto costante all'inserimento e monitoraggio.

Il progetto ha favorito l'avvio di percorsi professionali e di integrazione sociale, generando impatti su quattro livelli:

- Beneficiari: maggiore stabilità e opportunità di crescita.
- Dipendenti: comprensione delle sfide e arricchimento culturale.
- Aziende: rafforzamento del brand interno, responsabilità sociale e innovazione dei team.
- Comunità: riduzione dei pregiudizi e creazione di un modello replicabile di accoglienza.

Questo impegno conferma la volontà della Fondazione di promuovere inclusione, dignità e opportunità, trasformando la diversità in valore per tutti.

Premio Welcome - Working for Refugee Integration

Il logo Welcome, promosso da UNHCR, viene attribuito alle aziende che hanno assunto persone rifugiate o attivato percorsi di tirocinio e formazione dedicati. Il logo We Welcome, invece, è riservato alle organizzazioni del Terzo Settore che si impegnano a sensibilizzare il mondo aziendale e a favorire l'inserimento lavorativo dei rifugiati.

Entrambi i riconoscimenti sono conferiti annualmente e rappresentano un'importante opportunità per valorizzare le buone pratiche di inclusione.

Nel 2024, per il terzo anno consecutivo, la Fondazione Human Age Institute ETS ha ottenuto il logo We Welcome, grazie al suo ruolo di facilitatore nei processi di incontro tra imprese e persone rifugiate. Questo impegno è proseguito anche nel 2025, confermando la centralità del tema nelle attività della Fondazione.

Progetto con azienda del settore biomedicale - Inclusione lavorativa di rifugiati

Avviato nel 2024, il progetto ha coinvolto un'azienda del settore biomedicale con l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo di persone beneficiarie di protezione internazionale o richiedenti asilo all'interno del loro organico.

La Fondazione Human Age Institute ETS ha gestito tutte le fasi operative, partendo dall'analisi dei job profile e dei talent needs con l'azienda, per poi attivare la rete di partner non profit e pubbliche amministrazioni. Sono stati realizzati Empowerment Lab individuali, pensati per rafforzare autostima e competenze dei beneficiari, e forniti strumenti per la preparazione ai colloqui e il supporto all'inserimento. Il percorso continua con un monitoraggio post-placement tramite cabine di regia, per garantire stabilità e successo dell'integrazione. Sono stati inoltre organizzati Awareness Journey per sensibilizzare le/i dipendenti sul valore dell'integrazione multiculturale e favorire il loro coinvolgimento.

La collaborazione ha portato alla candidatura dell'azienda per il logo UNHCR Welcome 2025, rafforzandone il posizionamento come realtà responsabile e attenta alle tematiche sociali.

Eventi di sensibilizzazione e networking al fine di facilitare l'inclusione

Nel marzo 2025, la Fondazione ha partecipato a "Talenti senza confini - Le opportunità derivanti dall'inclusione dei rifugiati nel mondo del lavoro", ospitato da PwC e dedicato al dialogo tra imprese, istituzioni e Terzo Settore su inclusione, talento e sostenibilità. L'agenda ha affrontato trend del mercato, programmi come UNHCR - Welcome, partnership profit-non profit, corridoi lavorativi e Carta Blu UE, attivando una rete intersettoriale e azioni concrete post-evento. A novembre 2025, con Flora Fund a Verona, l'evento "Lavoro senza confini" ha confermato l'impegno di Fondazione nel favorire l'inserimento di migranti e rifugiati, valorizzando quadro normativo, modelli già attivi e co-progettazione in tavole rotonde e laboratori.

Inclusione lavorativa di donne vittime di violenza

Nel biennio 2024/2025, la Fondazione ha accompagnato un'azienda del settore servizi integrati di telecomunicazioni nell'inclusione lavorativa di donne vittime di violenza, con la collaborazione di Save the Children - Sportello Antiviolenza in merito all'intercettazione delle donne beneficiarie.

Il percorso, basato su pratiche consolidate, ha previsto azioni di Empowerment Lab individuali per accompagnare le beneficiarie nel loro ingresso nel mondo del lavoro, e Awareness Journey rivolti alle/ai dipendenti, dedicati alla sensibilizzazione sul tema della violenza sulle donne e sull'importanza di un ambiente di lavoro inclusivo.

L'azienda ha promosso occasioni di confronto per valorizzare quanto appreso sul campo, mentre il monitoraggio è stato svolto attraverso cabine di regia valutando una doppia prospettiva: da un lato l'integrazione sociale e relazionale e la soddisfazione delle beneficiarie, dall'altro l'innovazione e il clima culturale nei team aziendali impattati sul progetto.

Progetto di inclusione lavorativa con una Società di Gestione del Risparmio

Avviato nel 2021 come progetto pilota e rinnovato nel 2024 per il triennio successivo, il programma ha l'obiettivo di favorire l'inclusione lavorativa di persone provenienti da situazioni di svantaggio, promuovendo una cultura aziendale aperta alla valorizzazione delle diversità. Il progetto si fonda su un modello di partnership cross-settoriale (Pubblico-Privato e Profit-Non Profit) e sui principi di innovazione sociale, per rispondere alle sfide di un contesto socioeconomico in rapida evoluzione.

Nel corso del 2025, la Fondazione ha accompagnato persone in condizioni di difficoltà verso percorsi di inserimento lavorativo, generando un impatto positivo sia per i beneficiari, che hanno migliorato le proprie condizioni di vita, sia per l'azienda, che ha rafforzato il proprio impegno verso la responsabilità sociale. Il progetto si è evoluto coinvolgendo attivamente i Tenant (conduttori degli immobili gestiti dalla società) e la rete di organizzazioni non profit del territorio nazionale, che hanno segnalato persone provenienti da contesti di disagio giovanile, violenza di genere o con background migratorio.

Progetto *Accompagna una Famiglia* - Educazione al Lavoro

Per l'edizione 2024/2025 la Fondazione ha aderito al programma nazionale "Accompagna una Famiglia", promosso da Caritas Italiana e Fondazione Conad ETS con il contributo di Fondazione Snam ETS. Il progetto ha coinvolto oltre cento famiglie in undici diocesi italiane, attivando percorsi su educazione alimentare, energetica, finanziaria e al lavoro. In questo contesto la Fondazione ha sviluppato la componente di Educazione al Lavoro, rafforzando la capacità dei territori di riconoscere i bisogni occupazionali e offrire un accompagnamento competente e strutturato. Sono stati progettati ed erogati moduli formativi per i volontari Caritas, finalizzati a potenziare le competenze nell'orientamento al lavoro: politiche attive, trend del mercato, accesso ai programmi territoriali (GOL), lettura dei bandi, strumenti di posizionamento (CV efficaci, reputazione digitale, piattaforme). L'esperienza ha evidenziato come l'integrazione tra formazione, orientamento e rete incida sulla autonomia delle famiglie vulnerabili. La seconda edizione (2025/2026) estende il modello ad altre diocesi, consolidando competenze e ampliando i benefici generati.

Studi e ricerche

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

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

Di seguito le ricerche pubblicate nel 2025:

- **"Working to Change the World. A human-first, just transition"**: Il report si concentra sui progressi e gli impegni dell'azienda nelle aree ambientali, sociali e di governance (ESG), evidenziando iniziative chiave in tre pilastri strategici: Pianeta, Persone & Prosperità e Principi di Governance.
- **"Accelerating Adaptability" 2025 Global Workforce Trends**: Il report analizza le trasformazioni del mondo del lavoro, evidenziando quattro forze chiave: the expansive workforce, new ways of working, digital transformation e accelerating global change. All'interno di queste macro-tendenze, il report individua 16 aspetti chiave che stanno ridefinendo il mercato del lavoro.
- **"Future Forward: Costruire un percorso professionale sostenibile nell'era dell'AI"**. Questo paper illustra i risultati dell'ultima indagine ManpowerGroup Employment Outlook Survey e del CIO Outlook di Experis sull'utilizzo dell'AI da parte delle aziende e sulle loro aspettative nei confronti di lavoratrici e lavoratori. Inoltre, contiene alcune indicazioni specifiche per aiutare le persone a sviluppare un percorso professionale adatto ad affrontare le sfide del futuro nell'era dell'AI generativa e generativa, superando le aspettative delle aziende in ambito AI.

- **“World of work for Generation Z in 2025.”** Il report approfondisce lo scenario globale della Gen Z nel mondo del lavoro, considerando sia ciò che le persone desiderano e sia ciò che la leadership aziendale osserva nel loro comportamento. Conoscere meglio la loro situazione e dare uno sguardo a come potrà evolvere nei prossimi cinque anni ci aiuterà ad adottare le strategie più indicate per assicurare loro una posizione stabile nelle nostre organizzazioni.
- **“Global Talent Barometer”:** Il report esplora le aspettative e le percezioni delle lavoratrici e dei lavoratori italiane/i riguardo al loro impiego. L'obiettivo principale è comprendere meglio tre indicatori chiave attraverso i quali le persone valutano il proprio lavoro: benessere; soddisfazione; fiducia.
- **“Talent shortage”:** Il Talent Shortage Survey è l'indagine condotta annualmente da Manpower che rivela ogni anno la percentuale delle imprese che dichiara difficoltà a reperire sul mercato figure professionali qualificate. L'indagine restituisce anche dati nazionali, che Manpower mette a disposizione nei propri siti e pagine social, oltre ad una classifica con le figure più richieste, punto di riferimento per chi desidera orientarsi sul mercato del lavoro e sulle scelte da compiere.
- **“MEOS - Previsioni ManpowerGroup sull'Occupazione” (ManpowerGroup Employment Outlook Survey):** Le Previsioni ManpowerGroup sull'Occupazione o MEOS (ManpowerGroup Employment Outlook Survey), diffuse ogni trimestre da Manpower, mettono in evidenza le prospettive di assunzione e l'andamento del mercato del lavoro, informando in particolare chi è in cerca di occupazione sulle previsioni di occupazione nel trimestre successivo. I dati in Italia sono segmentati per aree geografiche, settori e dimensione aziendale.

Newsletter e workshop giuridici

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

Canali di comunicazione

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

www.manpowergroup.it

www.manpower.it

www.experis.it

www.jeffersonwells.it

<https://www.mpgtalentsolutions.com/it/it>

<https://info.manpower.it/human-age-institute>



Manpower Italia e Manpower TBO

<https://www.facebook.com/manpower.italia>

Experis Italia

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

Experis Academy

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



ManpowerGroup Italia

<https://twitter.com/manpowergroupit>

Experis Italia

<https://twitter.com/ExperisItalia>

Fondazione Human Age Institute ETS

<https://twitter.com/humanageinsit>

Talent solutions

https://twitter.com/MPG_TSolutions



ManpowerGroup Italia

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

Manpower Italy e Manpower TBO

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

Experis Italia

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

Experis Academy

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

Jefferson Wells

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

ManpowerGroup Talent Solutions

<https://www.linkedin.com/company/manpower-business-solutions/>

Fondazione Human Age Institute ETS

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



Manpower Italia

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

Experis Italia

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



ManpowerGroup Italia

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

Fondazione Human Age Institute ETS

<https://www.youtube.com/channel/UCAqWva2JPx6bufqkujdtXA/featured?app=desktop>

LINC



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

Oggi LINC è un magazine digitale:

<https://www.manpowergroup.it/lincmagazine>

Ogni numero è realizzato con il contributo sia di firme prestigiose sia di giovani talenti, a cui viene commissionato ogni volta un contenuto originale. Nel 2025 è stata pubblicata un'edizione speciale cartacea (a fianco, la copertina del numero).

I SERVIZI DEL GRUPPO MANPOWER

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

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

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

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

Ricerca e selezione del personale

Manpower Srl ed Experis Srl

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

Le Organizzazioni devono attrarre le migliori risorse per l'inserimento diretto, che siano giovani con potenziale che fanno il loro primo ingresso nel mondo del lavoro o individui nel pieno della loro carriera

che possono prendersi responsabilità immediate. La crescita di un'Azienda oggi passa soprattutto attraverso la scelta e l'inserimento dei migliori Talenti per le posizioni chiave.

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

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

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

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

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

#Beyond

"Beyond – a diversity approach" è un progetto nato dalla volontà del Gruppo Manpower di impegnarsi in un percorso di cultura dell'inclusione che coinvolgesse anche le aziende. Le imprese si rivolgono alle e ai consulenti di Manpower della divisione permanent professional per inserimenti di persone appartenenti alle **categorie protette**, per le quali i nostri team si impegnano sia su programmi di inserimento di persone con disabilità/invalidità ma anche su progetti di inclusione attraverso iniziative rivolte a gruppi di lavoro delle aziende partner.

Nel 2025 sono state inserite 530 persone appartenenti alle categorie protette nelle aziende.

La divisione **"#Beyond"** di Manpower Professional si occupa di fornire soluzioni consulenziali alle aziende partner ai fini degli adempimenti di L.68/99 per valorizzare ogni singola candidatura che incontrano, trasferire alle aziende partner una value proposition di stampo inclusivo.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato

Manpower Srl ed Experis Srl

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

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

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

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

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

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

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

Manpower si occupa delle/dei proprie/i lavoratrici/lavoratori somministrate/i anche dopo lo svolgimento della missione, proponendo, quando è possibile, ulteriori opportunità lavorative.

Staff leasing

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

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

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

APPRENDISTATO IN STAFF LEASING

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

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

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

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

Formazione e Politiche Attive per il Lavoro

Talent Solutions Srl

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

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

Tali servizi vengono erogati attraverso:

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

FORMAZIONE

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

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

Formazione finanziata

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

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

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

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

Forma.Temp

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

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

Gli interventi formativi dedicati alle/ai candidate/i a missione di lavoro e alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione sono:

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

Gli interventi formativi invece dedicati alle/ai candidate/i a missione di lavoro e alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione sono:

- Riqualificazione professionale
- Qualificazione professionale
- Qualificazione professionale in affiancamento
- Formazione per apprendistato professionalizzante

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

- Orientamento
- Bilancio di Competenze
- Formazione

Per i soggetti coperti da protezione internazionale è prevista la possibilità di usufruire di percorsi formativi così come definiti dalla misura denominata Form. Integra:

- Bilancio di competenze
- Corso di italiano per stranieri
- Educazione civica
- Formazione professionalizzante

POLITICHE ATTIVE

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

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

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

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

Manpower ha più di cento sedi accreditate nelle varie regioni.

I servizi delle Politiche Attive per il lavoro

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

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

In questo momento il bando principale presente a livello nazionale è GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori)



Il programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) nasce con l'obiettivo di rilanciare l'occupazione in Italia e combattere la disoccupazione.

L'offerta di GOL comprende una serie di servizi integrati, basati sulla cooperazione tra settore pubblico e privato. Prevede percorsi di accompagnamento al lavoro, di aggiornamento o riqualificazione professionale, e percorsi in rete con gli altri servizi territoriali (sociali, socio-sanitari, di conciliazione, educativi) nel caso di bisogni complessi, quali quelli di persone con disabilità o con fragilità.

Il programma è dedicato a beneficiari di ammortizzatori sociali o altri sostegni al reddito, soggetti fragili (giovani, donne con particolari situazioni di svantaggio, persone con disabilità, over 55), working poor, persone disoccupate senza sostegni al reddito.

GOL non è un programma a cui iscriversi, ma una nuova offerta di servizi per il lavoro. Il piano è attuato dalle Regioni e Province autonome.

Per conoscere il progetto di attuazione della tua regione oppure recati nella filiale Manpower più vicina a te.

Per ulteriori informazioni visita il [sito del Ministero del Lavoro](#).

Per ulteriori informazioni sulle Politiche attive vai sul nostro sito:

<https://www.manpower.it/it/candidati/orientamento/pal>

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

- Lavoratrici e lavoratori svantaggiate/i ai sensi del regolamento UE 800/2009: giovani disoccupate/i da più di sei mesi, disoccupati adulti da più di 12 mesi, donne in reinserimento lavorativo, immigrate/i, lavoratrici e lavoratori in mobilità, disoccupate/i over 50
- Lavoratrici e lavoratori che sono sospese/i dal lavoro: CIG in deroga, CIG Straordinaria o Procedura concorsuale
- Lavoratrici e lavoratori in mobilità: in deroga, ordinaria ex L.223/91 L. 236/93 Gli Strumenti

Nel 2025 Manpower ha supportato oltre 20mila persone attraverso le Politiche attive per il lavoro.

Bandi

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

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

Altre opportunità

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

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

Manpower Academy

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

Grazie ad una peculiare conoscenza del territorio costruita in più di 25 anni di attività delle nostre oltre 270 filiali, Manpower attiva una profonda sinergia con le aziende clienti, al fine di creare un circolo virtuoso di know how, competenze ed esperienze per rispondere ai loro bisogni.

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

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

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

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

A fine 2023 abbiamo attivato un nuovo laboratorio, sito a Modena e dedicato alle attività di verniciatura per carrozzeria, presso il quale stiamo realizzando numerosi corsi sia dedicati ad Aziende specifiche che rivolti alle aziende del Distretto dell'automotive che sul territorio modenese sono molte, e tutte in forte difficoltà riferite al Talent Shortage.

La selezione dei corsisti per queste attività laboratoriali viene svolta su tutto il territorio nazionale, poiché queste "Scuole di Mestiere" rappresentano un luogo unico in Italia dove poter acquisire competenze e abilità pratiche di così alta specializzazione, in grado di garantire un'occupazione a candidate/i disoccupate/i che valutano anche l'opzione del trasferimento.

Le aziende che richiedono il personale formato presso i nostri centri e laboratori sono sia grandi Gruppi che piccole realtà territoriali.

Assessment

Manpower ASSESSMENT LAB prosegue anche nel 2025 la sua attività. Si tratta della Soluzione Manpower per la valutazione delle competenze dei profili entry level ed experienced in ingresso in azienda, in relazione a permanent placement e contratti di somministrazione a tempo determinato e indeterminato.

Career Management

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

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

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

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

Outsourcing

Manpower TBO Srl

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

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

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



INDUSTRIAL

- Logistica
- Fine linea
- Supporto alla Produzione



SERVICES

- Accoglienza
- Processi Amministrativi (Back-Office, Call Center, CUP)
- Sales & Marketing Promo
- Soluzioni Innovative



SPORTS & EVENTS

- Produzione Eventi
- Gestione Eventi Aziendali, Promozionali e Sportivi
- Gestione Steward & Security Stadio

GLI STRUMENTI

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

Manpower online

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

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

CORE (Center of Recruiting Excellence)

È una soluzione innovativa per la ricerca e selezione, nata per offrire rapidità, efficacia e certezza alle nostre Aziende clienti. Sul CORE si concentrano i servizi di ricerca e selezione per i nostri clienti (large e medium enterprise), in particolare afferenti alle liste della Direzione Commerciale, perché il CORE è sinonimo di efficienza. I Recruiter del CORE gestiscono le ricerche strategiche con l'obiettivo di creare valore per l'Azienda in termini di qualità, rapidità e successo rispetto agli obiettivi del Cliente. Il CORE ha il Candidato, la Persona con tutte le sue caratteristiche e competenze, al centro del proprio focus, a beneficio delle Aziende Clienti. Il CORE, eccellenza nella ricerca e selezione di Manpower, incarna alla perfezione la mission del Gruppo Manpower, che fa incontrare i Talenti con le Organizzazioni.

Per raggiungere questi obiettivi nel CORE operano Recruiter:

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

COD

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

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

MIGLIORAMENTO CONTINUO

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

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

DIRITTI E DOVERI DELL'UTENTE

Diritti

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

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

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

Le/i candidate/i sono informate/i riguardo lo stato delle loro candidature, indipendentemente dai risultati delle loro applicazioni. Manpower non accetta alcun corrispettivo dalle candidate e dai candidati.

Doveri

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

RELAZIONI SINDACALI

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

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

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

I NOSTRI FORNITORI

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

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

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

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

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

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

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