



Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario

Al 31 dicembre 2021 ai sensi del D.LGS. 254/2016

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE	5
1. NOTA METODOLOGICA	6
2. L'IDENTITÀ AZIENDALE	9
2.1 Principali tappe storiche	11
2.2 Mission, valori e Modello di Business	13
2.3 Il modello di governance	14
2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti	16
2.5 Il Contributo di Openjobmetis allo sviluppo sostenibile	22
2.6 Il rating ESG	26
3. RISCHI	28
4. GESTIONE DELLE TEMATICHE ATTINENTI AL PERSONALE DI STRUTTURA	32
4.1 Le politiche praticate dal Gruppo	32
4.2 Indicatori di performance	35
5. GESTIONE DELLE TEMATICHE SOCIALI E DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	46
5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis S.p.A. e da Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro e indicatori di performance	46
5.2 Relazioni industriali e associazioni di categoria	58
5.3 Il supporto alla comunità: politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis e indicatori di performance	59
5.4 La catena di fornitura: politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis e indicatori di performance	62
6. GESTIONE DELLA LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	63
6.1 Le politiche praticate dal Gruppo e indicatori di performance	63
7. GESTIONE DELLE TEMATICHE AMBIENTALI	65
7.1 Le politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis	65
7.2 Indicatori di performance	67
8. GRI CONTENT INDEX	69
9. RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO	73

Dati societari

Openjobmetis S.p.A.

Aut.Prot: N.1111 – SG del 26/11/2004

Sede Legale

Via Bernardino Telesio 18 – 20145 Milano

Direzione Generale e Uffici

Via Marsala 40/C Centro Direzionale Le Torri, 21013 Gallarate (VA)

Dati Legali

Capitale sociale deliberato e sottoscritto Euro 13.712.000

Iscritto al registro Imprese di Milano Codice Fiscale 13343690155

Sito internet

www.openjobmetis.it

**Professionalmente.
Personalmente.**



Lettera del Presidente

Signori Azionisti,

il 2021 è stato un anno molto importante per la nostra Società. A gennaio abbiamo annunciato l'acquisizione di Quanta, Agenzia per il Lavoro tra le prime operanti in Italia, operazione poi conclusa in maggio.

Nel corso del 2021, abbiamo integrato in tempi molto rapidi tutte le attività delle Società del Gruppo Quanta, che da ultimo sono state o saranno fuse nell'ambito delle società del Gruppo Openjobmetis, con effetti a partire dal Gennaio del 2022, concretizzando così quella strategia di crescita che Vi avevamo illustrato in fase di quotazione sul segmento STAR di Euronext Milan.

Nel corso del 2021 abbiamo poi dato seguito anche a quella *“presa di coscienza - avvenuta nel 2020 - del fatto che le tematiche ESG saranno al centro dell'operato delle imprese e dei loro stakeholder, almeno tanto quanto quelle economico-finanziarie”*, come Vi describevo nella Lettera del Presidente della DNF 2020.

Ci siamo voluti mettere alla prova e abbiamo richiesto a Sustainalytics, società del Gruppo Morningstar e leader nella realizzazione di ricerche, rating e dati ESG, un giudizio sul rischio *Environmental, Social and Governance* di Openjobmetis. Ebbene, il rating ottenuto è stato pari a 12,5 (LOW ESG RISK), ed ha consentito ad Openjobmetis di posizionarsi nei primi posti tra le società quotate nel settore HR service.

Forti di questo buon risultato, abbiamo proseguito, con ancora maggior convinzione, nel percorso volto a valorizzare le tematiche ESG nell'ambito delle attività del Gruppo, anche attraverso la formalizzazione di specifiche Politiche (Politica anticorruzione, Politica delle segnalazioni, Politica gestione del personale somministrato, Politica gestione delle risorse umane), al fine di rendere noto l'impegno della Società nei rispettivi ambiti di applicazione.

L'assemblea di Openjobmetis del 30 aprile 2021 ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione, che è composto da 10 membri, dei quali la maggioranza è indipendente e il numero del consigliere appartenenti al genere meno rappresentato è pari a quattro.

Infine, abbiamo affinato ulteriormente la rendicontazione non finanziaria del Gruppo, anche attraverso l'aggiornamento dell'Analisi di Materialità, la pubblicazione nel presente documento della Matrice di Materialità, oltre che la rendicontazione di nuovi indicatori volti a verificare il cosiddetto *“Gender Pay Gap”* (Divario retributivo di genere), ovvero la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini.

Siamo certi che gli ulteriori sforzi messi in campo dal Gruppo per migliorare il proprio impatto ESG e il miglioramento della rendicontazione dei relativi KPIs sia apprezzato da tutti i nostri stakeholder, a partire da azionisti e dipendenti.

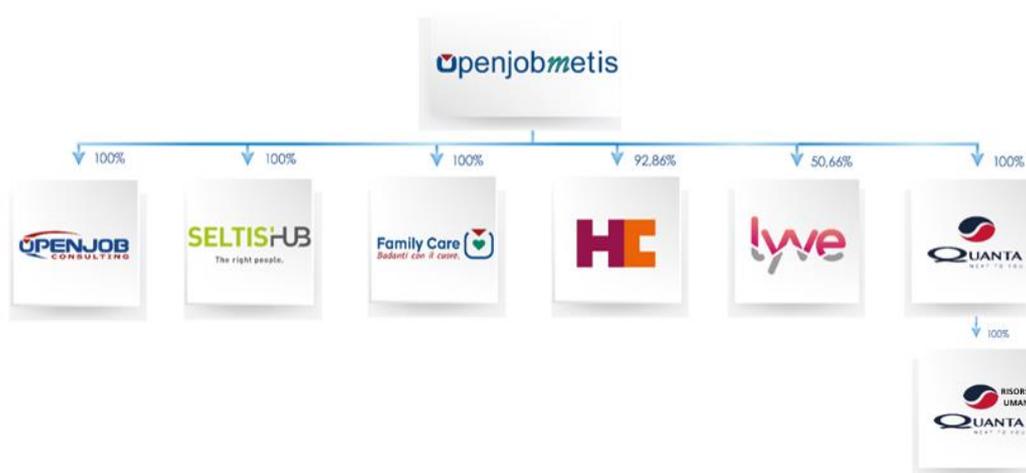
Il Presidente

Marco Vittorelli

1. Nota metodologica

La presente Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario (di seguito anche “Dichiarazione”) del Gruppo Openjobmetis redatta ai sensi del D.lgs. 254 del 30 dicembre 2016 costituisce un documento, redatto annualmente, distinto dalla Relazione sulla Gestione, ma parte integrante della documentazione relativa alla Relazione Finanziaria Annuale 2021. Il perimetro di rendicontazione è costituito da Openjobmetis S.p.A. e dalle società da essa controllate e consolidate al 31 dicembre 2021. Quanta S.p.A., acquisita in data 26 Maggio 2021, è inclusa nel perimetro di rendicontazione da Giugno a Dicembre 2021, salvo dove diversamente indicato nel testo della Dichiarazione. Nella seguente tabella e nella relativa rappresentazione grafica, si riportano le società controllate al 31 Dicembre 2021, incluse nell’area di consolidamento ai fini della presente Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario:

<u>SOCIETÀ CONTROLLATA</u>	<u>% DI CONTROLLO</u>	<u>PERIODO DI CONSOLIDAMENTO</u>
<i>Openjob Consulting S.r.l.</i>	100,00%	Gennaio-Dicembre
<i>Seltis Hub S.r.l.</i>	100,00%	Gennaio-Dicembre
<i>Family Care S.r.l. – APL</i>	100,00%	Gennaio-Dicembre
<i>HC S.r.l.</i>	92,86%	Gennaio-Dicembre
<i>Lyve S.r.l.</i>	50,66%	Gennaio-Dicembre
<i>Quanta S.p.A.</i>	100,00%	Giugno-Dicembre
<i>Quanta Risorse Umane S.p.A.</i>	100,00%, tramite Quanta S.p.A.	Giugno-Dicembre



In data 2 dicembre 2021 è stato iscritto presso il Registro delle Imprese competente l’atto di fusione per incorporazione di Quanta S.p.A. in Openjobmetis S.p.A. Gli effetti civilistici, contabili e fiscali della fusione sono decorsi – ai sensi dell’art. 2504-bis, comma 2, del Codice Civile – dal giorno 1 gennaio 2022.

L’ambito di rendicontazione è coerente con i contenuti sopra riportati. L’assetto proprietario non ha registrato cambiamenti significativi nel perimetro e nel periodo di rendicontazione considerati.

I dati e le informazioni riportate fanno riferimento all'anno di rendicontazione al 31 dicembre 2021 (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2021) e, al fine di fornire un confronto degli scostamenti del triennio 2019- 2021, sono rendicontati anche i dati e le informazioni relativi agli esercizi 2019 e 2020. Gli elementi utili alla comprensione dell'andamento del triennio sono stati inseriti in apposite note di commento all'interno del documento. Il documento è stato redatto in conformità ai **GRI Standards: opzione Core**. Il dettaglio per regione geografica richiesto da alcuni indicatori del GRI, non è stato fornito per i dati attinenti al personale, in quanto le attività del Gruppo si svolgono in Italia.

La Dichiarazione contiene informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse. L'ampiezza e la qualità della rendicontazione riflettono il principio di materialità (rilevanza), elemento previsto dalla normativa di riferimento e caratterizzante gli standard GRI: i temi trattati all'interno della Dichiarazione sono quelli che, dopo un'attenta valutazione, sono stati considerati rilevanti in quanto in grado di riflettere gli impatti delle attività specifiche del Gruppo o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder. Il processo per l'individuazione degli stakeholder, la definizione delle tematiche materiali rilevanti, e la redazione della Dichiarazione sono stati coordinati da un Gruppo di Lavoro e approvati dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A.. Si evidenzia che i temi riguardanti l'impatto ambientale del Gruppo, di carattere non particolarmente rilevante proprio per la tipologia di attività svolta da Openjobmetis S.p.A. e dalle sue controllate, ai sensi del Decreto 254/16, sono stati comunque approfonditi all'interno della presente Dichiarazione. Per la raccolta delle informazioni relative alle tematiche materiali, oggetto di rendicontazione della presente Dichiarazione, il Gruppo di Lavoro ha previsto l'utilizzo di schede di raccolta dati, consegnate ai referenti delle funzioni aziendali coinvolte. I dati sono stati elaborati e verificati dai vari responsabili di funzione.

Aggiornamento Analisi di Materialità

Nel 2021 l'Analisi di Materialità è stata aggiornata e razionalizzata rispetto alla Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario 2020, attraverso l'inserimento di due nuove tematiche rilevanti, ovvero: 1) *Formazione e sviluppo delle nostre persone* (nella quale, rispetto alla precedente DNF, confluiscono le tematiche *Formazione istruzione e sviluppo* e *Sistemi retributivi di valutazione incentivante*) e 2) *Supporto alla creazione di lavoro* (nella quale, rispetto alla precedente DNF, confluiscono le tematiche *Creazione di lavoro* e *Criteri e politiche di selezione*). Inoltre, la tematica *Compliance* è confluita nelle tematiche rilevanti *Anticorruzione* e *Privacy*. Da ultimo, la *Gestione della catena di fornitura responsabile* non è più annoverata tra le tematiche rilevanti, date le caratteristiche operative del Gruppo e data la tipologia dei nostri fornitori.

La Tassonomia Europea

Nell'ambito del Piano d'azione della Commissione Europea per finanziarie la crescita sostenibile, la Commissione ha definito uno specifico sistema di classificazione volto a identificare le attività economiche sostenibili dal punto di vista ambientale (cosiddetta "Tassonomia delle attività eco-sostenibili"), quale importante fattore abilitante per supportare gli investimenti sostenibili e adottare le indicazioni del Green Deal europeo.

In accordo all'art. 8 del Regolamento 2020/852 ("Regolamento sulla Tassonomia UE") e dei relativi atti delegati, nel corso del 2021 Openjobmetis ha svolto un esercizio di valutazione circa l'idoneità delle proprie attività ai primi due obiettivi previsti della Tassonomia EU (mitigazione dei cambiamenti climatici e adattamento ai cambiamenti climatici). In virtù degli atti delegati e considerando la tipologia dei servizi offerti da Openjobmetis S.p.A. e dalle sue controllate, nel 2021 il Gruppo non ha registrato attività che rientrano nelle categorie che sarebbero da evidenziare ai fini della Tassonomia dell'UE, pertanto non si registrano ricavi, spese operative e investimenti "eligible" ai fini di suddetta Tassonomia. Il Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. in data 16 Marzo 2022 ha approvato il presente documento.

La dichiarazione consolidata di carattere non finanziario è sottoposta a esame limitato “limited assurance engagement” secondo quanto previsto dal principio “ISAE 3000 Revised” da parte di KPMG S.p.A.

La Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario al 31 Dicembre 2021 ai sensi del D.LGS 254/2016, viene depositata con il fascicolo di Bilancio e verrà messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale nei termini di legge prescritti. La documentazione sarà disponibile anche sul sito internet della società all’indirizzo: <http://www.openjobmetis.it>.

2. L'identità aziendale

Openjobmetis S.p.A. è un'Agenzia per il Lavoro (ApL) presente sul mercato italiano da oltre 20 anni, quotata Euronext Milan - segmento STAR - gestito da Borsa Italiana (capitalizzazione di mercato € 172,2 mln al 31 Dicembre 2021) e attiva principalmente nella somministrazione di lavoro generalista e nella somministrazione di lavoro specializzato nell'ambito dell'assistenza familiare attraverso la controllata Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro. Inoltre, attraverso le altre controllate, offre un ampio ventaglio di servizi alle imprese negli ambiti della ricerca e selezione, del change management e della ricollocazione e formazione del personale. I ricavi del Gruppo Openjobmetis nel 2021 si sono attestati ad € 720,8 milioni.

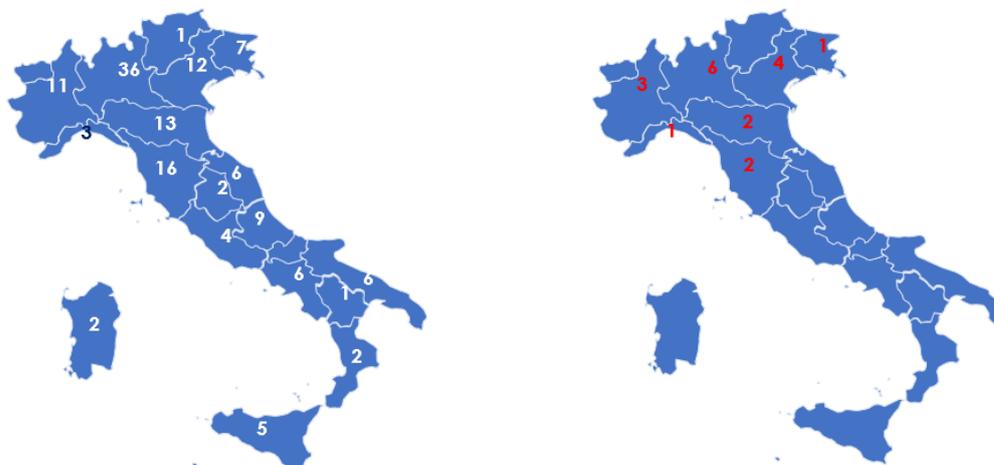
Al 31 Dicembre 2021 Openjobmetis S.p.A. la quale si occupa principalmente di somministrazione di lavoro generalista, controllava direttamente il 100% di:

- **Seltis Hub S.r.l.**, focalizzata nella ricerca e selezione del personale (anche con disabilità) per conto terzi ed in head hunting digitale; ha incorporato la Società Jobdisabili S.r.l. con atto del 19 Aprile 2021 ed efficacia a partire dal 26 Aprile 2021.
- **Openjob Consulting S.r.l.**, focalizzata su attività di gestione delle buste paga e attività connesse alla formazione, in supporto alla controllante.
- **Family care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro**, focalizzata nella somministrazione di assistenti familiari dedicati ad anziani e persone non autosufficienti.
- **Quanta S.p.A.**, focalizzata nella somministrazione di lavoro generalista, con focus anche sui settori aerospaziale, ICT, navale ed energetico e nella selezione del personale. La Società è stata acquisita in data 26 Maggio 2021. Openjobmetis S.p.A., tramite Quanta S.p.A., controllava indirettamente il 100% di **Quanta Risorse Umane S.p.A.**, società focalizzata sull'analisi, progettazione e realizzazione di interventi di formazione, addestramento e aggiornamento delle risorse umane e altri servizi in outsourcing.

Inoltre Openjobmetis S.p.A. controlla direttamente il 92,86% di **HC S.r.l.**, società focalizzata su formazione, coaching e outplacement e il 50,66% di **Lyve S.r.l.**, acquisita nel corso del 2020, società di formazione che opera soprattutto nel settore dei servizi assicurativi e finanziari.

Grazie a una solida esperienza acquisita nel tempo, Openjobmetis S.p.A. rappresenta un ponte di collegamento tra le imprese in cerca di personale e le risorse in cerca di occupazione, con l'obiettivo di incrociare in modo ottimale domanda e offerta di lavoro e assicurare con tempestività l'impiego di personale qualificato, nel rispetto dei diritti e dei doveri dei lavoratori.

Il Gruppo Openjobmetis è presente su tutto il territorio nazionale con la sua sede centrale a Gallarate, in provincia di Varese, e una rete di oltre **150 filiali** al 31 dicembre 2021, 19 delle quali interamente dedicate ai servizi di assistenza familiare offerti dalla controllata Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro. La presenza capillare rappresenta un grande valore aggiunto, in quanto la profonda conoscenza dei vari contesti territoriali italiani permette alle società del Gruppo di garantire professionalità, supporto e risposte immediate, personalizzate ed efficaci ad aziende operanti in ogni settore, a famiglie e ai candidati. Nella seguente rappresentazione viene indicata la distribuzione delle filiali del Gruppo sul territorio italiano. Le filiali di Openjobmetis S.p.A. e di Quanta S.p.A., generaliste, al 31 Dicembre 2021 coprono l'intero territorio italiano, mentre le attività di Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro sono concentrate nel nord Italia.



Gli impatti della pandemia da Covid-19 e la resilienza del Gruppo Openjobmetis

Gli impatti della diffusione del Covid-19, sebbene ancora presenti nell'economia generale, non hanno interessato in maniera significativa i risultati conseguiti dal Gruppo Openjobmetis. Come nell'anno precedente, il Gruppo ha dimostrato una notevole resilienza e capacità di adattamento, conseguendo ricavi addirittura superiori rispetto ai livelli pre-pandemici (+39,4% rispetto al 2020 e +27,5% rispetto al 2019).

Openjobmetis S.p.A. ha operato regolarmente nel corso del periodo, continuando a garantire il normale supporto alle aziende utilizzatrici. Il Protocollo Aziendale delle misure adottate per il contrasto e il contenimento della diffusione del Coronavirus SARS-Cov-2, già adottato dalla Società a partire dalle prime fasi della diffusione del virus, è stato via via perfezionato e adeguato alle norme vigenti nelle diverse fasi della pandemia. Per tutelare la salute dei propri dipendenti, nella prima parte dell'anno, la Società ha mantenuto attivo un piano di Lavoro Agile per tutte quelle attività che possono essere svolte dal domicilio del lavoratore, compatibilmente con le esigenze aziendali e nel rispetto delle mansioni e attività, anche in base alle dimensioni degli ambienti di lavoro.

La scelta di non usufruire della cassa integrazione per il personale di struttura ha permesso al Gruppo di rimanere vigile e operare tempestivamente rispetto alla ripartenza del mercato, influenzata dall'avanzare della campagna vaccinale.

Tra le altre misure di prevenzione che la Società ha adottato e mantenuto si segnalano l'obbligo di misurazione della temperatura e di igienizzazione delle mani ad ogni ingresso in azienda, la fornitura di DPI giornalieri ai tutti i dipendenti, un'attenta organizzazione e gestione degli spazi comuni, oltre che un'attenta e precisa pulizia e sanificazione dei locali.

Il Gruppo ha altresì attivato una mail dedicata al fine di effettuare un tracciamento preciso dei positivi e delle quarantene. Come richiesto dal DI 127/2021, è stato applicato l'obbligo di esibire a partire dal 15 ottobre la certificazione verde COVID-19 sia per il personale di struttura che per i somministrati.

Per ulteriori informazioni e considerazioni si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale 2021

2.1 Principali tappe storiche

Openjobmetis S.p.A. è stato il primo operatore del settore a quotarsi sull'Euronext Milan di Borsa Italiana – segmento STAR. Tale traguardo è il risultato di un intenso percorso di crescita che ha contraddistinto il Gruppo sin dall'inizio. L'avventura inizia nel 2001, data in cui nasce Openjob S.p.A. Dal dicembre 2004, attraverso una serie di acquisizioni di importanti operatori del settore (tra cui Pianeta Lavoro, In Time, QuandoccoRe, e un ramo di JOB (Just on Business) inizia il progetto di espansione che nel 2011 compie il suo passo decisivo attraverso l'operazione di integrazione con Metis S.p.A., Agenzia per il Lavoro attiva dall'anno 2000 e operante su scala nazionale. Con l'operazione viene acquisito anche il controllo di Seltis S.r.l., società specializzata in attività di ricerca e selezione di middle e top management. Nel dicembre del 2011 nasce Openjobmetis S.p.A.. Nel gennaio 2013, Openjobmetis S.p.A. acquisisce Corium S.r.l., società attiva nel settore dell'outplacement. Nel 2018 Openjobmetis S.p.A. acquista il 100% di Meritocracy S.r.l., una piattaforma specializzata nell'head hunting digitale e il 70% di HC S.r.l., una educational company che realizza interventi dedicati allo sviluppo e alla motivazione delle risorse umane nelle organizzazioni.

A gennaio 2020, HC S.r.l. si è fusa con Corium S.r.l., dando vita alla “nuova” HC S.r.l., ampliando la gamma di servizi offerti, non più soltanto nell'ambito del change management ma anche in quello dell'outplacement. L'integrazione tra le due imprese renderà possibile una maggiore efficienza e una nuova coesione.

Da gennaio 2020 inoltre è operativa Family Care S.r.l. – Agenzia per il lavoro (dotata di Aut. Provv. Prot. N. 199 del 18/11/2019), costituita ad ottobre 2019 e controllata al 100% da Openjobmetis S.p.A.. La creazione di tale Società autonoma e il successivo conferimento delle attività relative alla precedente Divisione Family Care, rappresenta la naturale evoluzione dell'esperienza maturata dal 2015 da Openjobmetis S.p.A. nella ricerca e somministrazione di assistenti familiari (comunemente denominati badanti) dedicati ad anziani e persone non autosufficienti.

Sempre nel gennaio del 2020 Openjobmetis S.p.A. ha acquisito il 100% del capitale di Jobdisabili S.r.l., proprietaria del marchio “Jobmetoo” (<https://www.jobmetoo.com>), una piattaforma online specializzata nella ricerca e selezione del personale con disabilità, che facilita l'incontro di persone appartenenti alle categorie protette con il mondo del lavoro e delle aziende. Successivamente, con efficacia a partire dal 26 Aprile 2021, Jobdisabili S.r.l. è stata dichiarata fusa per incorporazione nella Società Seltis HUB S.r.l. L'operazione è stata effettuata al fine di riorganizzare il Gruppo Openjobmetis accentrando nella Società Seltis HUB S.r.l. i servizi HR ad alto valore aggiunto.

Nel novembre 2020 Openjobmetis ha acquisito il 50,66% di Lyve S.r.l., società di formazione nell'ambito dei servizi assicurativi e finanziari.

In data 26 Maggio 2021 Openjobmetis S.p.A., ha perfezionato, l'acquisizione del 100% del capitale di Quanta S.p.A., e indirettamente del 100% della controllata Quanta Risorse Umane S.p.A., operazione già annunciata nel gennaio dello stesso anno. Successivamente, nel dicembre 2021, è stato stipulato l'atto di fusione di Quanta S.p.A. in Openjobmetis S.p.A.. Gli effetti civilistici, contabili e fiscali della fusione sono decorsi – ai sensi dell'art. 2504-bis, comma 2, del Codice Civile – dal giorno 01 gennaio 2022.

Si riportano qui di seguito le principali tappe della storia del Gruppo sino al 2021.

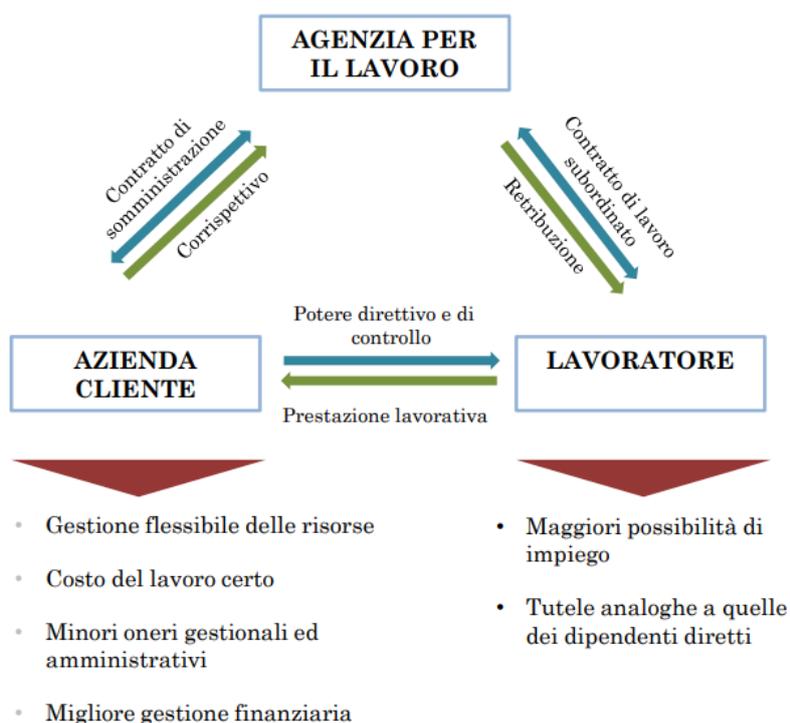
- 2001** ● **Openjob SpA inizia la sua avventura di business nel 2001.** A **luglio** entra nella compagine societaria “Wisequity”, Fondo di private equity gestito da Wise SGR. Nel dicembre successivo, inizia il progetto di espansione, messo in atto, attraverso gli anni, con quattro acquisizioni: Pianeta Lavoro, In Time, QuandoccoRe, JOB - Just On Business (ramo d’azienda).
- 2011** ● A **marzo** prende il via l’integrazione con **Metis SpA: nasce così Openjobmetis SpA.**
- 2015** ● Dal **3 dicembre** Openjobmetis SpA **è la prima e unica Agenzia per il Lavoro quotata su Euronext Milan di Borsa Italiana**, segmento STAR.
- 2018** ● Openjobmetis consolida la strategia di diversificazione dei servizi acquisendo **Meritocracy Srl**, piattaforma specializzata nella ricerca del personale, in particolare per le professioni digitali, e la maggioranza di **HC Srl**, eccellenza nella consulenza in materia di sviluppo individuale e supporto al cambiamento organizzativo.
- Da gennaio è operativa l’Agenzia per il lavoro **Family Care Srl** dedicata alla ricerca e selezione di assistenti familiari.

2020 ● A novembre nasce **Seltis Hub Srl**, il nuovo centro di esperienze, competenze e opportunità in ambito HR di Openjobmetis.

Openjobmetis acquista **Jobdisabili Srl** e la sua piattaforma Jobmetoo e il 50,66% di **Lyve Srl**, società di formazione aziendale dedicata alle compagnie assicurative e agli istituti bancari.
- 2021** ● A **maggio Quanta SpA** entra a far parte del Gruppo Openjobmetis.

2.2 Mission, valori e Modello di Business

Il mondo del lavoro è in continuo cambiamento e il Gruppo Openjobmetis si prefigge l'obiettivo di essere un player di primo piano nel settore delle risorse umane, ponendosi come partner di riferimento delle aziende interessate ai servizi offerti e punto di riferimento per i lavoratori interessati ad entrare, rientrare o riposizionarsi nel mondo del lavoro.



Attraverso la propria attività, il Gruppo si impegna a:

- Contribuire alla crescita dell'occupazione in Italia
- Creare valore per i propri azionisti
- Contribuire al benessere e alla crescita professionale dei propri dipendenti
- Trasferire elementi di progresso economico e civile alla comunità nel rispetto dei valori a cui il Gruppo si ispira

Ciò avviene attraverso un processo di crescita e sviluppo costanti, una strategia basata sulla differenziazione e sulla specializzazione, un attento controllo di gestione, professionalità, integrità e soluzioni mirate. Attraverso il lavoro di squadra, le persone del Gruppo Openjobmetis sono in grado di individuare nuove opportunità e trovare le soluzioni ottimali per i propri clienti. Allo stesso tempo il Gruppo favorisce lo sviluppo dei rapporti umani, ostacolando gli individualismi, a vantaggio di sinergie orientate alla qualità del servizio offerto. Inoltre, il Gruppo Openjobmetis crede nel valore aggiunto della diversità, fatta di culture ed esperienze differenti con le quali ogni giorno le persone entrano in contatto. Lavoratori e clienti che pensano e agiscono in modo diverso sono considerati una ricchezza per questo tipo di business.

Mettendo a disposizione non solo gli ormai consolidati servizi di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione, formazione e consulenza HR, ma puntando sempre di più sull'innovazione quale fattore critico di successo, il Gruppo Openjobmetis mira a contribuire in maniera sempre più determinante alla soddisfazione di aziende utilizzatrici e lavoratori, proponendo soluzioni mirate e servizi efficienti e innovativi che permettano di affrontare le continue evoluzioni del mondo del lavoro.

Attraverso la comunicazione aziendale, il Gruppo provvede a diffondere il contenuto della missione del business in modo da rendere tutti i dipendenti partecipi del conseguimento degli obiettivi aziendali e mantenere uniformemente alti gli standard qualitativi di erogazione del proprio servizio.

2.3 Il modello di governance

La corporate governance fa riferimento al sistema di amministrazione e controllo della Società, ossia all'insieme di meccanismi e di regole, giuridiche e tecniche, per il governo dell'impresa, orientato alla creazione di valore per gli azionisti e per tutti gli stakeholders dell'azienda. Il modello di governance costituisce un elemento fondante dell'attività della Società e, affiancando la strategia d'impresa, è volto a sostenere il rapporto di fiducia fra Openjobmetis S.p.A. e i propri stakeholders e a contribuire al raggiungimento dei risultati di business, creando valore sostenibile nel lungo periodo.

Openjobmetis S.p.A. è organizzata secondo il modello tradizionale di amministrazione e controllo e la sua organizzazione, in conformità a quanto previsto dalla legislazione italiana in materia di società con azioni quotate, vede la gestione aziendale affidata al Consiglio di Amministrazione e attribuisce al Collegio Sindacale le funzioni di vigilanza. La revisione legale dei conti è affidata a una società di revisione. In particolare, Openjobmetis S.p.A. è governata da:

a) **Il Consiglio di Amministrazione** incaricato di provvedere alla gestione aziendale ed investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli che la legge riserva in modo tassativo all'Assemblea dei soci. L'assemblea di Openjobmetis del 30 aprile 2021 ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione, che è composto da 10 membri, dei quali la maggioranza è indipendente e il numero dei consiglieri appartenenti al genere meno rappresentato è pari a quattro. In concomitanza del rinnovo degli organi sociali, il nuovo Consiglio di Amministrazione, tenuto conto della Raccomandazione 16, comma 1 del Codice di Corporate Governance e della esigenza di razionalizzazione e sistematizzazione delle funzioni da attribuire ai comitati, ha deliberato di istituire al proprio interno:

- **Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità¹**, competente in tema di controllo dei rischi, sostenibilità e operazioni con parti correlate, con il compito di supportare le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative alla gestione dei rischi derivanti da fatti pregiudizievoli di cui il Consiglio stesso sia venuto a conoscenza, ovvero relative al sistema di controllo interno e di gestione di rischi della Società, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni periodiche di carattere finanziario e non finanziario. Il Comitato svolge, inoltre, funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione al fine di promuovere la costante integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nelle strategie aziendali, creando al contempo valore per gli azionisti e gli stakeholder nel medio-lungo termine, nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile. Infine, ha il

¹ Al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità sono state assegnate le prerogative del Comitato Parti Correlate, del Comitato ESG e del Comitato Controllo e Rischi

compito di effettuare le attività in materia di operazioni con parti correlate, nonché di formulare appositi pareri motivati, in conformità a quanto previsto dall'articolo 2391-bis del c.c. e dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato.

- **Il Comitato Remunerazioni** - già in essere alla data dell'approvazione del Bilancio 2020 - con il compito di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione di una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, monitorandone la concreta applicazione, presentando proposte o esprimendo pareri in merito alle remunerazioni nonché alla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione.

b) **Il Collegio Sindacale**, tenuto a vigilare, tra l'altro, sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione; a vigilare sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Società alle società controllate per l'adempimento degli obblighi di comunicazione previsti dalla legge; sul processo di informativa finanziaria.

c) **L'Assemblea degli azionisti**, competente a deliberare, tra l'altro, in merito all'approvazione del bilancio e alla destinazione degli utili, alla nomina e alla revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione, alla nomina dei componenti del Collegio Sindacale e circa i relativi compensi, all'acquisto e alla alienazione delle azioni proprie, ai piani di azionariato, alle modifiche dello statuto sociale, all'emissione di obbligazioni convertibili.

Con la quotazione sul Mercato Telematico Azionario, segmento STAR (oggi "Euronext STAR Milan"), di Borsa Italiana e con l'adesione al vigente Codice di Corporate Governance delle Società Quotate (già "Codice di Autodisciplina"), Openjobmetis S.p.A. è divenuta soggetta ad una serie di ulteriori vincoli – fissati nell'ambito di un quadro normativo vario ed articolato – il cui principale motivo ispiratore si rinviene nell'esigenza di tutela e di garanzia del risparmiatore/investitore. La disciplina complessivamente applicabile si compone di disposizioni di legge, previsioni regolamentari, normativa di matrice privatistica e provvedimenti amministrativi – aventi un significativo impatto, tra gli altri, sul tema dell'organizzazione della Società e del suo funzionamento. Il rispetto di tali regole, unitamente all'adozione di presidi e policy sia interne che pubbliche (ad esempio per l'emersione e la gestione di eventuali conflitti di interesse, o in tema di diversità), rappresenta una garanzia sulla qualità delle pratiche di governance adottate dalla Società in tema, ad esempio, di partecipazioni rilevanti, di composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo o sulla gestione o di operazioni con parti correlate. Una fotografia aggiornata dell'assetto della Società, anche su tali tematiche, è rinvenibile nella relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari di cui all'articolo 123-bis del D.Lgs. 58/1998.

Nel corso dell'anno 2021 la Società ha proseguito, con sempre maggior convinzione, il percorso volto a valorizzare le tematiche ESG nell'ambito della propria attività. In tale ottica si colloca l'aggiornamento, ad inizio 2022, di specifiche Politiche che hanno inteso rendere noto (attraverso pubblicazione sul sito internet aziendale) l'impegno della Società nei seguenti ambiti:

- Politica anticorruzione
- Politica gestione del personale somministrato
- Politica gestione delle risorse umane
- Politica delle segnalazioni

Openjobmetis S.p.A. ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al fine di elaborare e realizzare un sistema di governance aderente a elevati standard etici, in grado di favorire la diffusione costante della cultura del controllo e una maggiore sensibilizzazione verso comportamenti responsabili e consapevoli oltre che di definire chiari presidi a prevenzione di possibili reati. Il Modello, adottato per la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28.05.2012, e successivamente aggiornato, ha finalità di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ed è indirizzato ai soggetti che intrattengono rapporti con Openjobmetis S.p.A. La Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001 scegliendo di nominare un Organismo plurisoggettivo, così da garantire la compresenza nell'Organismo di più competenze e di maggior efficacia. L'ODV ha l'obiettivo di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico adottati dalla Società, nonché di promuoverne l'aggiornamento. Da segnalare che la Società provvede costantemente alla diffusione del Modello tra i propri stakeholder interessati, con particolare riferimento al personale diretto e al personale delle società controllate. A tal fine, nel corso del 2021 Openjobmetis S.p.A., avvalendosi dell'expertise della società controllata Lyve S.r.l., ha attivato un innovativo corso online di autoformazione rivolto a dipendenti e neoassunti delle società del Gruppo sul Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 della Società.

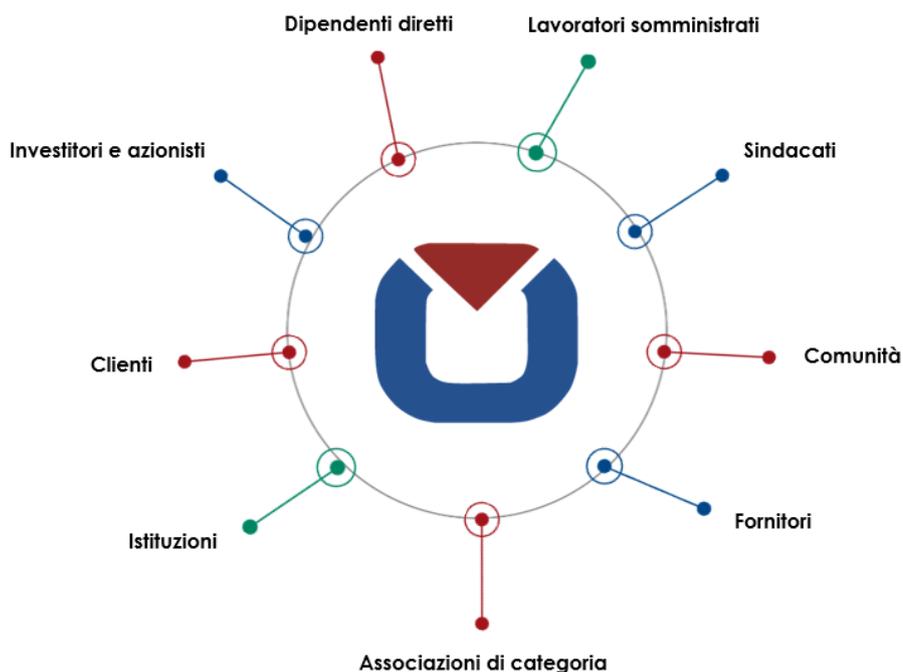
2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti

La Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario contiene le informazioni ambientali, sociali, relative ai diritti umani e alla lotta alla corruzione che sono state considerate materiali per il Gruppo.

La mappatura degli stakeholder rilevanti del Gruppo

Al fine di individuare tali tematiche, il Gruppo Openjobmetis nel corso del 2021 ha effettuato una mappatura dettagliata dei propri stakeholder, selezionati tra quelli interessati in modo più significativo alle attività e ai servizi del Gruppo stesso e ritenuti fondamentali per raggiungere gli obiettivi di business, identificandone il grado di influenza/dipendenza. Di seguito è riportata la mappa dei principali stakeholder identificati²:

² Rispetto alla precedente Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario di Openjobmetis S.p.A. non si annoverano tra gli stakeholder rilevanti le Organizzazioni non governative.



Openjobmetis considera molto importante coltivare costantemente le relazioni con i propri stakeholder, individuando i canali di incontro più efficaci per ogni categoria, al fine di monitorare aspettative, bisogni ed opinioni. La tabella seguente sintetizza alcuni dei canali di interazione con gli stakeholder e le loro principali aspettative.

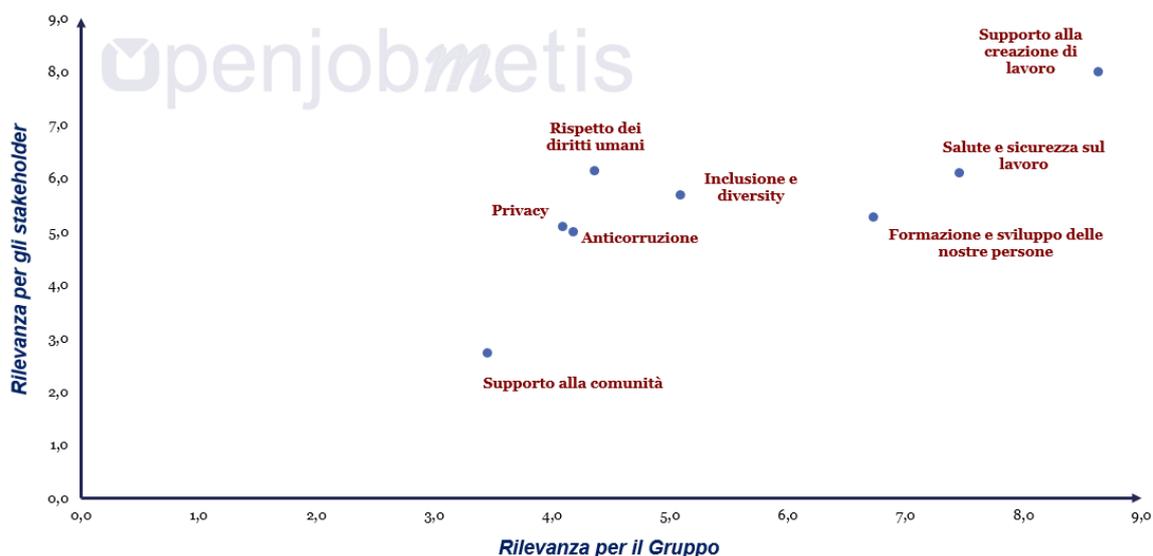
<u>STAKEHOLDER</u>	<u>PRINCIPALI CANALI DI INCONTRO</u>	<u>PRINCIPALI ASPETTATIVE</u>
<i>Dipendenti diretti</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo costante con la Direzione Risorse Umane • Intranet Aziendale (Op&Go) • Informativa periodica da parte della Direzione Aziendale relativamente a principali risultati, obiettivi futuri aziendali o sui principali aspetti di eventuali operazioni straordinarie • Incontri di formazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Informazione su strategie e risultati del Gruppo • Gestione responsabile dell'azienda • Formazione e sviluppo professionale • Ambiente di lavoro stimolante • Pari opportunità

STAKEHOLDER	PRINCIPALI CANALI DI INCONTRO	PRINCIPALI ASPETTATIVE
Lavoratori somministrati	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporto diretto e continuativo attraverso le filiali dislocate sul territorio • Sezione ad hoc sito internet aziendale (https://www.openjobmetis.it/it/candidati) 	<ul style="list-style-type: none"> • Un'occupazione che risponda ai desiderata • Formazione adeguata che permetta una crescita professionale e personale • Rapidità nella risposta della rete commerciale (ad esempio su esiti colloqui)
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporto diretto e continuativo con la rete commerciale • Interazioni tramite telefono, posta, e-mail 	<ul style="list-style-type: none"> • Rete commerciale competente e professionale • Rapidità nell'evasione delle richieste • Elevata flessibilità • Perfetto match tra necessità ed offerta di personale somministrato adeguatamente formato
Investitori e azionisti	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblea degli Azionisti • Conference call a seguito di comunicazioni rilevanti • Comunicazioni e informazioni price sensitive • Roadshow ed incontri ad hoc • Dialogo quotidiano (incontri su richiesta dal vivo, tramite telefono e scambio di e-mail) • Sito web sezione investitori (https://investitori.openjobmetis.it/it/investitori) 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidamento e rafforzamento della conoscenza della Società e del suo modello di business • Creazione di valore • Gestione trasparente e responsabile • Rapidità nella risposta e disponibilità • Adeguata gestione dei rischi
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporti quotidiani (interazioni tramite telefono, posta, e-mail) 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuità della fornitura • Rispetto delle condizioni contrattuali
Istituzioni, sindacati, associazioni di categoria, comunità in generale	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri ad hoc • Incontri tra il management di Openjobmetis e i rappresentanti delle istituzioni, delle associazioni, delle organizzazioni e delle comunità locali 	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione a progetti di pubblica utilità • Partecipazione attiva ai tavoli di discussione

Le tematiche non finanziarie rilevanti per il Gruppo – La Matrice di Materialità

Il Gruppo Openjobmetis ha inoltre svolto un'analisi di materialità per identificare le tematiche non finanziarie rilevanti riconducibili all'attività del Gruppo. Attraverso una dettagliata analisi della documentazione interna e di fonti esterne, quali per esempio benchmark con i principali competitors, è stata realizzata una nuova lista dei temi potenzialmente rilevanti per il Gruppo Openjobmetis.

Ciascun tema potenzialmente rilevante è stato valutato dalle prime linee aziendali mediante la definizione del grado di importanza dal punto di vista del Gruppo e dal punto di vista degli stakeholder. In particolare, per fornire il punto di vista esterno al Gruppo, le tematiche sono state valutate dai singoli componenti del Gruppo di Lavoro, i quali si sono immedesimati nei propri stakeholder di riferimento. Mettendo in relazione tale valutazione con l'importanza attribuita a ciascun tema secondo il punto di vista interno del Gruppo, è stata individuata la **Matrice di Materialità** del Gruppo Openjobmetis. La Matrice di Materialità, infatti, evidenzia il grado di rilevanza attribuito alle tematiche rilevanti per il Gruppo secondo la prospettiva interna (asse orizzontale) e secondo la prospettiva esterna, ovvero quella degli stakeholder del Gruppo (asse verticale). Nell'immagine che segue viene riportata la Matrice di Materialità del Gruppo Openjobmetis.



Il processo per l'identificazione degli stakeholder e la definizione delle tematiche materiali è stato coordinato internamente da un Gruppo di Lavoro appositamente creato ai fini della predisposizione della Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario. Tale Gruppo di Lavoro è coordinato dalla Funzione Amministrazione e Finanza e ha coinvolto i responsabili delle principali funzioni aziendali. La Matrice di Materialità del Gruppo è stata aggiornata e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. in data 12 Novembre 2021. La seguente tabella ha l'obiettivo di indicare il perimetro di ogni tematica materiale e le relative implicazioni e i principali obiettivi per il Gruppo.

<u>TEMATICA RILEVANTE</u>	<u>PERIMETRO</u>		<u>PRINCIPALI IMPLICAZIONI E PRINCIPALI OBIETTIVI</u>
Supporto alla creazione di lavoro	<p>Personale somministrato</p> <p>I candidati possono candidarsi inserendo i propri dati sui siti delle società del gruppo oppure recandosi fisicamente in filiale, dove possono iscriversi al sistema.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Openjobmetis segue i candidati nel loro percorso di formazione e qualificazione e li accompagna nel percorso di entrata nel mondo del lavoro. All'uopo, per rendere maggiormente efficiente la gestione dei candidati somministrati sotto tali aspetti, Openjobmetis ha introdotto dal 2019 la figura del "Candidate Manager" • Attraverso la propria attività il Gruppo favorisce la creazione di lavoro regolare in Italia. Questo avviene attraverso il matching tra le qualità delle risorse selezionate e i desiderata delle aziende utilizzatrici, nonché attraverso la formazione delle persone. • In taluni casi alla fine del periodo di lavoro in somministrazione il lavoratore viene assunto dall'azienda utilizzatrice, consolidando così il rapporto col cliente e contribuendo alla creazione di occupazione. • A dimostrazione dell'impegno del Gruppo, nel febbraio del 2022 è stata approvata dal CDA di Openjobmetis la Politica di Gestione del personale somministrato, insieme alla Politica di Gestione delle Risorse Umane, entrambe scaricabili dal sito internet della Società (www.openjobmetis.it).
Salute e sicurezza sul lavoro	Personale di struttura	<p>Il Gruppo presidia tale tematica con la funzione "Sicurezza sul lavoro". I rischi legati alle tematiche di salute e sicurezza dei dipendenti sono gestiti tramite diverse procedure ed istruzioni operative nelle quali, per la capogruppo e tutte le società controllate, sono definiti i principi comportamentali, le responsabilità e gli adempimenti dei soggetti che vigilano sull'ambiente di lavoro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Attraverso i presidi all'uopo istituiti Openjobmetis si pone l'obiettivo di fare rispettare le norme relative a salute e sicurezza a tutti i dipendenti.
	Personale somministrato	<p>In riferimento all'articolo 35, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, l'azienda somministratrice deve adempire all'obbligo di formazione, informazione ed addestramento in materia di salute e sicurezza del lavoratore somministrato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il Gruppo Openjobmetis adempie all'obbligo di informazione nei confronti del lavoratore, ma non somministra formazione ed addestramento, in quanto solitamente posti a carico dell'utilizzatore. In questa ipotesi, in caso di infortunio, il ruolo di Openjobmetis è la gestione amministrativa dello stesso, ancorché non coinvolta nel processo di verifica delle responsabilità. È attiva una procedura per il monitoraggio dell'onere formativo, anche in relazione all'esposizione del rischio totale.

<u>TEMATICA RILEVANTE</u>	<u>PERIMETRO</u>		<u>PRINCIPALI IMPLICAZIONI E PRINCIPALI OBIETTIVI</u>
Formazione e sviluppo delle nostre persone	Personale di struttura	La formazione dei dipendenti di struttura del Gruppo è gestita principalmente dalla Direzione del Personale. La formazione è erogata sia attraverso piattaforme digitali che attraverso la modalità in presenza.	<ul style="list-style-type: none"> Openjobmetis punta a creare un sistema integrato e strutturato per offrire ai propri dipendenti di sede e di filiale un percorso di formazione efficiente ed efficace.
	Personale somministrato	Openjobmetis segue il percorso del candidato in somministrazione attraverso la funzione del "Candidate Manager". La Direzione Commerciale è responsabile della selezione delle società terze atte ad erogare i corsi. Detti corsi sono finanziati attraverso l'ente bilaterale Forma.Temp.	Openjobmetis considera strategica la formazione impartita ai propri lavoratori somministrati. La formazione accresce il bagaglio delle risorse aumentando la probabilità di essere inviati in missione in aziende operanti in svariati settori e magari essere assunti direttamente dall'azienda stessa alla fine del percorso lavorativo in somministrazione, facilitando di fatto la loro continuità lavorativa.
Inclusione e diversity	Personale di struttura	Come indicato nel Codice Etico Openjobmetis si oppone a qualsiasi tipo di discriminazione basata sulla diversità di razza, di lingua, di colore, di fede e di religione, di opinione e orientamento politico, di nazionalità, di etnia, di età, di sesso e orientamento sessuale, di stato coniugale, di invalidità e aspetto fisico, di condizione economico-sociale.	<p>Il gruppo dichiara espressamente che nessun favoritismo e/o discriminazione viene perpetrato nei confronti dei candidati.</p> <p>Openjobmetis, a conferma dell'impegno verso la tematica, tramite la controllata Seltis Hub si è dotata di un Brand Ambassador Inclusione e Diversity, Daniele Regolo, fondatore di Jobmetoo, portale dedicato alla ricerca di persone con disabilità, ora business line di Seltis Hub.</p>
Rispetto dei diritti umani	Personale di struttura e Personale somministrato	La tutela e la promozione dei diritti umani sono di fatto considerati da tutte le Società del Gruppo fattori imprescindibili del proprio modo di operare.	L'azienda si impegna a rispettare i diritti umani dei propri dipendenti e dei somministrati, in ottemperanza alla legislazione italiana in merito. La funzione "labour consulting" supporta i lavoratori dipendenti e somministrati nel caso vengano commesse delle violazioni o ingiustizie nei loro confronti.
Anticorruzione	Openjobmetis S.p.A. ha adottato il Modello Organizzativo 231, aggiornato a novembre 2020. La successiva attività di risk assessment per le società controllate non ha fatto emergere rischi differenti rispetto a quelli a cui è soggetta la capogruppo.		<p>L'obiettivo del Gruppo è quello di mantenere a livello zero gli episodi riconducibili a reati di corruzione.</p> <p>A dimostrazione dell'impegno del Gruppo, nel febbraio del 2022 sono state approvate dal CDA di Openjobmetis la Politica Anticorruzione e la politica delle Segnalazioni, entrambe scaricabili dal sito internet della Società (www.openjobmetis.it).</p>
Privacy	Il Gruppo è dotato di un Ufficio privacy, posto al di sotto della direzione del personale e di un Data Protection Officer (DPO), a cui sono stati conferiti i poteri dal consiglio di amministrazione.		Sul sito delle società del gruppo è presente un'informativa privacy completa in merito al trattamento dei dati personali di candidati e lavoratori, nonché delle altre categorie di cui vengono trattati i dati personali.

<u>TEMATICA RILEVANTE</u>	<u>PERIMETRO</u>	<u>PRINCIPALI IMPLICAZIONI E PRINCIPALI OBIETTIVI</u>
Supporto alla comunità	Il Gruppo si impegna, a promuovere e valorizzare il territorio, a sostenere il mercato del lavoro ed indirettamente l'economia del nostro Paese.	Openjobmetis partecipa attivamente ad iniziative ed attività al fine di sostenere la comunità in cui opera. Attraverso la sede e le filiali dislocate in tutto il territorio nazionale la Società ha l'opportunità di dialogare con i rappresentanti delle comunità locali al fine di restituire valore al territorio.

2.5 Il Contributo di Openjobmetis allo sviluppo sostenibile

Nel settembre del 2015 i 193 Paesi Membri delle Nazioni Unite hanno adottato l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, un rivoluzionario e vasto programma d'azione focalizzato sull'approccio basato sulle tre dimensioni chiave della sostenibilità: ambientale, sociale ed economica/governance. Sono 17 gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) sanciti in essa e 169 i relativi target. Gli SDGs, rispetto ai precedenti Millennium Development Goals, rappresentano un chiaro appello all'azione da parte di tutte le nazioni, delle imprese, della società civile nel suo complesso in un contesto di collaborazione a 360° tra Paesi sviluppati e in via di sviluppo. L'Italia è impegnata istituzionalmente nel raggiungimento degli SDGs tramite l'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS), nata nel 2016 per diffondere la consapevolezza della rilevanza dell'Agenda 2030 e per perseguire gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

A seguito di un'attenta analisi compiuta nel corso del 2021, il Gruppo Openjobmetis ha individuato 9 SDGs a cui contribuisce maggiormente con la propria attività di business; a 3 di questi (**4-Istruzione di qualità, 8-Lavoro dignitoso e crescita economica, 10-Ridurre le disuguaglianze**), definiti prioritari, Openjobmetis contribuisce direttamente attraverso le proprie attività core. A 5 di questi (**3-Salute e benessere, 5-Parità di genere, 9-Imprese innovazione e infrastruttura, 11-Città e comunità sostenibili, 16-Pace, giustizia e istituzioni solide**), definiti secondari, Openjobmetis contribuisce in modo indiretto. Infine, è stato individuato un obiettivo (**17-Partnership per gli obiettivi**) a cui Openjobmetis contribuisce trasversalmente in ragione delle attività svolte. Le seguenti tabelle riassumono la correlazione tra gli SDGs individuati e come il Gruppo contribuisca al raggiungimento degli obiettivi ad essi correlati.

SDGs prioritari	SDGs secondari
	 
	    
	  

SDG trasversale



	 
<p>Col supporto del Forma.Temp³ e degli Enti da esso accreditati, Openjobmetis S.p.A. garantisce corsi di formazione, di upskilling e re-skilling alle proprie risorse somministrate, garantendo risorse che rispondano appieno alle esigenze delle aziende clienti, contribuendo così indirettamente all'aumento delle quote di occupazione nell'industria. Inoltre, Openjobmetis è attenta alla formazione dei propri dipendenti diretti, con corsi che spaziano tra molte tematiche (Cybersecurity, sviluppo delle competenze personali, IT etc) incluse quelle ESG. È in programma per il 2022 un corso online che verrà erogato a tutti i dipendenti del Gruppo con l'obiettivo di formarli e sensibilizzarli ulteriormente su temi ambientali generali come il risparmio energetico, l'utilizzo responsabile della carta, la riduzione dell'utilizzo della plastica, gli spostamenti responsabili e altri.</p>	

³ Per informazioni relative all'Ente bilaterale Forma.Temp si rimanda al Capitolo 5.1 - Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis S.p.A. e da Family Care S.r.l. - Agenzia per il Lavoro e indicatori di performance della presente relazione

	<div data-bbox="432 349 911 434" style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;">      </div> <p>Attraverso l'attività caratteristica, Openjobmetis supporta le proprie aziende clienti (per lo più piccole e medie imprese italiane), operanti trasversalmente in tutti i settori, inclusi quelli tecnologici e ad elevata intensità di lavoro, nel raggiungimento dei più alti standard di produttività, fornendo personale qualificato e adeguatamente formato, contribuendo così indirettamente all'aumento di PIL nazionale.</p> <p>Inoltre Openjobmetis, mettendo in contatto lavoratori, anche disoccupati, col mondo del lavoro e delle imprese, si pone come primario attore nel garantire un lavoro dignitoso e regolare, senza alcuna discriminazione, a uomini e donne, compresi giovani e anche persone con disabilità, grazie all'attività della business line Jobmetoo della controllata Seltis Hub S.r.l.. L'attività del Gruppo contribuisce altresì alla riduzione della disoccupazione, sia totale che giovanile, considerando l'alta incidenza di lavoratori giovani tra i somministrati.</p> <p>La parità del trattamento retributivo⁴, pilastro della somministrazione in Italia, garantisce un'equa remunerazione per lavori di equo valore, rendendo meno attrattivo il lavoro irregolare, aiutando ad evitare vere situazioni di sfruttamento, come avviene nel caso del caporalato.</p> <p>Openjobmetis, attraverso l'attività della controllata Family Care, che offre assistenti familiari regolari alle famiglie bisognose, contribuisce indirettamente alla salute e al benessere della popolazione non autosufficiente.</p> <p>Openjobmetis S.p.A. si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al fine di elaborare e realizzare un sistema di governance aderente a elevati standard etici, in grado di favorire la diffusione costante della cultura del controllo e una maggiore sensibilizzazione verso comportamenti responsabili e consapevoli, contribuendo indirettamente alla riduzione della corruzione e degli abusi di potere.</p>

⁴ Per maggiori informazioni sulla parità del trattamento retributivo dei somministrati si faccia riferimento al capitolo 5.1 *Clienci e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis S.p.A. e da Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro e indicatori di performance*



10
RIDURRE LE
DISUGUAGLIANZE


3 SALUTE E BENESSERE


5 PARITÀ DI GENERE


11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

L'attività caratteristica di Openjobmetis contribuisce direttamente a ridurre le disuguaglianze, offrendo lavoro regolare a tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro.

Il Gruppo Openjobmetis ha rafforzato ulteriormente l'impegno nella riduzione delle disuguaglianze, varando, a Febbraio 2022, la Politica di Gestione delle Risorse Umane e la Politica di Gestione del Personale somministrato, entrambe scaricabili dal sito internet di Openjobmetis (www.openjobmetis.it)



17
PARTNERSHIP
PER GLI OBIETTIVI

Openjobmetis S.p.A., che svolge l'attività di somministrazione di lavoro in virtù di un'autorizzazione ministeriale ex articolo 4, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 276/2003, si propone come partner del settore pubblico nella ricollocazione dei percettori del Reddito di Cittadinanza, come previsto dalla Legge di Bilancio 2022 (Legge 30 dicembre 2021, n. 234).

La seguente tabella evidenzia i collegamenti tra i temi materiali emersi dall'analisi di materialità svolta da Openjobmetis e gli SDGs individuati:

Temi materiali 2021	SDGs collegati
Formazione e sviluppo delle nostre persone	
Supporto alla creazione di lavoro	
Salute e sicurezza sul lavoro	
Rispetto dei diritti umani	
Inclusione e diversity	
Supporto alla comunità	
Anticorruzione	
Privacy	



Legenda: in arancione, gli SDGs secondari.

2.6 Il rating ESG

I fatti legati alla crisi pandemica internazionale accaduti nel 2020, hanno generato l'occasione per un'ulteriore presa di coscienza da parte di Openjobmetis dell'importanza che le tematiche ESG dovrebbero avere nell'operato delle imprese almeno tanto quanto quelle economiche-finanziarie. Ciò ha spinto l'azienda a misurare le proprie performance, non solo economiche ma anche ambientali e sociali, e ad assumersi la responsabilità nei confronti degli interlocutori, sia interni sia esterni, rispetto agli impatti generati, identificando strategie e obiettivi di miglioramento. Così, nel corso del 2021 Openjobmetis ha dato il via al processo di integrazione della sostenibilità nella strategia aziendale che ha portato all'avvio di svariati tavoli di lavoro su tematiche di sostenibilità, come ad esempio il welfare dei dipendenti, la leadership femminile, la formazione dei dipendenti ed altri.

Nel corso del 2021 Openjobmetis ha ottenuto da Sustainalytics, società del Gruppo Morningstar e leader nella realizzazione di ricerche, rating e dati ESG (Environmental, Social and Governance), un punteggio in tema ESG (ESG Risk Rating) che complessivamente è pari a 12,5 (LOW ESG RISK).

Il rating ottenuto consente ad Openjobmetis di posizionarsi nei primi posti tra le società quotate nel settore HR service.

Nella sua analisi, Sustainalytics ha indicato un livello basso di ESG Risk Exposure, evidenziando che la qualità della gestione e protezione dei dati (Privacy e Cybersecurity) e del capitale umano (Human Capital) sono aspetti strategici per l'azienda. In particolare, sia per quanto attiene la gestione del personale diretto, sia per quello somministrato, si è tenuto conto di numerosi aspetti, tra cui la capacità di non discriminazione e di valorizzazione dell'inclusione, la qualità del lavoro e la formazione continua del personale stesso. Openjobmetis è stata valutata positivamente, anche tenendo conto della gestione dei rischi connessi al lavoro, le ore lavorate e il salario minimo.

Inoltre, Sustainalytics ha valutato l'ESG Risk Management che fa riferimento alla gestione delle politiche, programmi e performance ESG da parte di Openjobmetis, evidenziando un punteggio positivo (average). Le attività adottate si sono dimostrate conformi agli standard GRI, la rendicontazione dei propri impatti economici, ambientali e/o sociali, riconosciuta a livello internazionale, in linea con le migliori pratiche di oggi.

A marzo 2021, Openjobmetis ha ottenuto anche la medaglia d'oro dall'agenzia EcoVadis, una delle più importanti piattaforme internazionali di rating della eco-sostenibilità, che classifica le organizzazioni sulla base di 21 criteri in quattro ambiti: Ambiente, Diritti Umani e Lavoro, Etica e Approvvigionamento Sostenibile.

Queste importanti valutazioni premiano il lavoro di tutta Openjobmetis volto a integrare, in modo sempre più marcato, la sostenibilità all'interno della strategia aziendale, nella convinzione che scegliere valori responsabili significativi contribuire a generare consapevolezza sociale e a migliorare non solo la performance finanziaria, ma anche le relazioni con investitori, fornitori e clienti.



3. Rischi

Il Gruppo Openjobmetis si impegna a garantire in modo efficace la salvaguardia dei diritti di tutti i propri stakeholder, dai dipendenti agli azionisti alle comunità locali interessate dalla propria attività. Per raggiungere questo scopo, la Società gestisce i propri rischi di impresa attraverso attività e controlli che mirano a definire e presidiare al meglio i rischi stessi al fine di minimizzarne e contenerne le conseguenze. Una cattiva gestione dei rischi potrebbe avere, infatti, delle ripercussioni negative per l'intero Gruppo, soprattutto per quanto riguarda la reputazione e la continuità delle attività oltre che per mancate opportunità di business. In particolare, la Società si è dotata di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, definito come "l'insieme di regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi".

A questo fine il Gruppo ha individuato i propri rischi e, attraverso un'attività di Enterprise Risk Assessment, li ha valutati in termini di probabilità di accadimento ed impatto del rischio, sia a livello inerente (potenziale) che a livello residuo. I controlli interni sono di conseguenza pianificati dando la priorità alle attività di controllo relative ai rischi la cui valutazione è risultata, da un punto di vista residuale, più elevata, nonché ai rischi per cui è emersa una più ampia differenza fra la valutazione inerente e la valutazione residua. L'attività di valutazione dei rischi è periodicamente aggiornata.

Tra tutti i rischi individuati dalla Società, quelli connessi alla gestione, già presentati all'interno della Relazione sull'andamento della gestione sono i seguenti:

- Rischi connessi al settore, alle modifiche normative e alla perdita delle autorizzazioni Ministeriali
- Rischi connessi alla reputazione
- Rischio di liquidità
- Rischi connessi a procedimenti giudiziari e/o arbitrali e alla possibile inadeguatezza del fondo rischi
- Rischio di tasso di interesse
- Rischio di cash flow e di credito

Si rimanda alla Relazione sull'andamento della gestione per ulteriori informazioni rispetto ai principali rischi individuati e il loro monitoraggio.

Al fine di rispondere in maniera esaustiva alle richieste del legislatore, il Gruppo ha inoltre identificato alcuni rischi legati alle tematiche esplicitate dal D.Lgs. 254/2016 e alle tematiche di sostenibilità considerate materiali.

Rispetto al contesto e all'attività svolta dal Gruppo i principali rischi rispetto ai clienti e ai lavoratori somministrati sono principalmente relativi a potenziali interruzioni del rapporto di somministrazione e la non conformità regolamentare rispetto anche all'evoluzione del contesto del mondo lavorativo che richiede sempre più nuove e aggiornate competenze professionali. Inoltre, l'elevato numero di contratti di somministrazione richiede necessariamente un'attenta gestione delle tematiche relative alla normativa sulla Privacy. I principali rischi rispetto ai fornitori afferiscono a temi legati alla corruzione e ad eventuali temi di non conformità normativo regolamentare in materia di salute e sicurezza. Il Gruppo Openjobmetis richiede che i propri fornitori adottino un elevato standard comportamentale e allo stesso tempo un'alta qualità del bene o servizio prestati. Rispetto alle comunità locali il principale rischio individuato è quello reputazionale, che può impattare negativamente sui rapporti del Gruppo con i propri clienti e conseguentemente sulle prospettive di sviluppo del business.

Il Gruppo valuta e gestisce il rischio di corruzione e di attuazione di comportamenti non etici o fraudolenti tramite un'attenta e accurata mappatura dei rischi ai fini dell'adozione del Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs.

231/2001 e tramite l'adozione di politiche e pratiche aziendali, che sono orientate all'onestà, alla lealtà e all'integrità.

Nell'anno 2021 la Società ha individuato e valutato specifici rischi in ambito sostenibilità con particolare riferimento alla propria capacità di promuovere e comunicare i temi ESG (ambientali, sociali, di governance) nella strategia e nelle priorità aziendali. L'impatto di questi rischi si evidenzia soprattutto nell'ambito delle risorse umane e in particolare sulla capacità dell'azienda di attrarre e mantenere talenti, ovvero le persone in grado di sviluppare ulteriormente il business.

Nella seguente tabella sono riportati i principali rischi, mappati sulla base degli impatti nei confronti degli stakeholder del Gruppo e del legame con la tematica materiale di riferimento.

<u>AREA TEMATICA</u>	<u>POTENZIALI RISCHI ASSOCIATI</u>	<u>IMPATTO (Stakeholder)</u>
<p><i>Gestione delle tematiche sociali e rispetto dei diritti umani</i></p>	<p><u>Rispetto ai clienti e ai lavoratori somministrati</u> – Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non conformità normativo-regolamentare in materia di salute e sicurezza dei lavoratori somministrati • Competenze professionali inadeguate • Mancata tutela della privacy • Errato o mancato pagamento degli stipendi dovuti • Errori nell'elaborazione delle buste paga • Errori nell'elaborazione di fatture di vendita del servizio <p><u>Rispetto ai fornitori</u> – Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non conformità normativo-regolamentare in materia di salute e sicurezza • Corruzione per intermediazione <p><u>Rispetto alle comunità locali</u> – Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Danni reputazionali <p><u>Rispetto ai sindacati e le associazioni di categoria</u> – Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perseguimento di interessi associativi differenti dagli interessi delle altre ApL <p>Openjobmetis S.p.A. ritiene che il rischio di instabilità dei rapporti con i sindacati per i lavoratori somministrati abbia una probabilità di accadimento molto ridotta, grazie alle ottime relazioni esistenti tra il Gruppo e gli interlocutori di riferimento che apprezzano la reputazione di Openjobmetis S.p.A.</p>	<p><u>Interno:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gruppo Openjobmetis <p><u>Esterno:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori somministrati - Clienti - Investitori e azionisti - Fornitori - Comunità - Sindacati - Istituzioni - Associazioni di categoria
<p><i>Gestione del personale di struttura</i></p>	<p>Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non conformità normativo-regolamentare in materia di salute e sicurezza • Non conformità normativo-regolamentare sul lavoro <p>Per quanto riguarda le tematiche attinenti al personale di struttura, Openjobmetis ritiene che la sana e buona gestione delle risorse umane, testimoniata dal basso tasso di turnover e dal ridotto numero di contenziosi rilevati sino ad oggi, mitiga tali rischi, sia per il personale che per il Gruppo stesso.</p>	<p><u>Interno:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gruppo Openjobmetis

<u>AREA TEMATICA</u>	<u>POTENZIALI RISCHI ASSOCIATI</u>	<u>IMPATTO (Stakeholder)</u>
<i>Gestione delle tematiche relative alla lotta alla corruzione attiva e passiva</i>	Rischi connessi a: <ul style="list-style-type: none"> • Corruzione • Contenziosi • Frode da parte di personale di struttura • Non compliance con la normativa vigente • Mancato rispetto delle disposizioni riguardanti il modello organizzativo 231/2001 	<u>Interno:</u> - Gruppo Openjobmetis <u>Esterno:</u> - Clienti - Investitori e azionisti - Fornitori - Istituzioni
<i>Gestione della tematica ambientale</i>	In considerazione delle caratteristiche del settore in cui il Gruppo opera e dei processi interni, attualmente l'unico rischio identificato riguarda la non conformità normativo-regolamentare ambientale.	<u>Interno:</u> - Gruppo Openjobmetis

I rischi connessi alla tematica ambientale si possono concretizzare all'interno del Gruppo con conseguenze e impatto minimi, in ragione della non rilevanza della tematica, data dalla tipologia di business del Gruppo. Nello specifico i rischi sono connessi alle attività di ufficio: dal corretto smaltimento di toner e di sistemi per illuminazione, alla corretta modalità di raccolta differenziata ordinaria, allo smaltimento di carta e dispositivi informatici obsoleti. Il Gruppo ha adottato specifiche procedure interne per il corretto smaltimento dei toner e ha esternalizzato il servizio di smaltimento per carta, legno, sistemi per illuminazione e dispositivi informatici a fornitori specificamente accreditati anche in riferimento ai requisiti di legge in materia.

I rischi connessi alle tematiche sociali e al rispetto dei diritti umani si possono concretizzare all'interno del Gruppo o nel rapporto con i vari stakeholder. In particolare, si possono configurare - come indicato in tabella - diverse conseguenze imputabili a molteplici cause. Il Gruppo opera in particolare con un accentramento delle competenze tecnico-normative a garanzia dell'elevato livello di qualità del servizio offerto a clienti e lavoratori somministrati. Con riferimento al rischio di possibili errori nell'elaborazione dei cedolini e delle fatture Openjobmetis S.p.A. prevede un adeguato sistema interno di rilevazione delle presenze sul luogo di lavoro e della conseguente elaborazione dei dati in riferimento alla normativa da applicare in materia di diritto del lavoro. Gli eventuali casi di errori rilevati sui cedolini vengono risolti a seguito di un'analisi della motivazione degli errori stessi.

La società ritiene importante migliorare la qualità dei propri servizi e rilevare eventuali situazioni di illecito anche grazie alle segnalazioni e ha quindi predisposto e adottato una specifica Politica che permette di ricevere e gestire riservatamente eventuali segnalazioni sia da parte di personale interno che da parte dei vari stakeholder. Il pacchetto procedurale interno, il Sistema dei controlli interno e il programma di formazione del personale sono elementi significativi di presidio di questi rischi. In riferimento al rischio connesso alle tematiche di sicurezza sul lavoro per i lavoratori somministrati, Openjobmetis S.p.A. è da sempre attenta alla tematica prevedendo specifiche modalità di raccolta dati per un'informazione chiara ai lavoratori oltre a specifici strumenti di controllo. Inoltre, Openjobmetis S.p.A. ha adottato specifiche procedure di gestione di eventuali segnalazioni al fine di intervenire su eventuali errori e/o anomalie nello svolgimento delle attività. Rispetto ai rischi di corruzione e non conformità normativo-regolamentare in materia di salute e sicurezza nei confronti dei fornitori, Openjobmetis S.p.A. ha adottato un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, con procedure atte a limitare questi rischi, ed un Codice Etico ad esso allegato.

La Società adotta il principio di precauzione nella gestione dei vari processi aziendali - strettamente connesso all'analisi dei rischi - al fine di prevenire sul nascere eventuali rischi. Si segnala ad esempio l'attenzione a non

prestare i servizi di somministrazione ad aziende ad elevato rischio in tema di sicurezza sul lavoro o a prevedere specifici controlli e autorizzazioni, in casi particolari come, ad esempio, l'assunzione di personale minorenni.

I rischi connessi alle tematiche di gestione del personale di struttura si possono concretizzare all'interno del Gruppo relativamente a non conformità normative e regolamentari sul lavoro. Il Gruppo pone particolare attenzione alla tematica della sicurezza sul lavoro attraverso specifiche procedure e strumenti atti a gestire il tema. In generale il Gruppo ritiene centrale il ruolo delle proprie risorse umane, della preparazione professionale e dell'alta motivazione del personale anche in relazione ad una capillarità di presenza geografica sull'intero territorio nazionale.

I rischi connessi alle tematiche della lotta alla corruzione si possono concretizzare in azioni volte e commettere reati specifici con impatto sia sul Gruppo che sugli stakeholder nel loro complesso considerando sia il rischio in ottica attiva che passiva. L'adozione di un Modello di Controllo e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 è volto a ridurre proprio il rischio di commissione di reati di corruzione mediante l'adozione di specifiche procedure, oltre al Codice Etico, come ad esempio una chiara gestione del processo di spesa, di scelta dei fornitori, delle spese di rappresentanza, dei rapporti con gli Enti Pubblici. La formazione del personale dipendente specificatamente volta a questi temi e l'adozione di clausole contrattuali dedicate nei rapporti con clienti, fornitori e business partner ha l'obiettivo di contenere questo rischio. Si segnala che la formazione dedicata alla tematica dell'anticorruzione ha visto il coinvolgimento di tutto il personale diretto della società capogruppo e delle controllate nell'ambito del più ampio percorso formativo sull'adozione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 all'interno del quale si può stimare che circa il 26% della durata del corso è dedicato all'anticorruzione (pari a 30 minuti). Il corso nel 2021 è stato aggiornato ai fini di una maggior efficacia ed è stato seguito in versione on line da tutto il personale dipendente attivo di tutte le società del gruppo. Come si evince dalla tabella che segue, nel 2021 la formazione ha visto quindi una crescita del numero delle persone coinvolte e delle ore complessive rispetto agli anni precedenti. A tutto il personale dipendente infine è stato richiesto, attraverso l'Intranet aziendale *Op&Go*, di prendere visione del Modello Organizzativo, a seguito dell'ultimo aggiornamento, avvenuto nel corso del 2020.

	2019	2020	2021
Ore complessive dedicate all'anticorruzione	34,1	36,6	337
N° di dipendenti formati	66	71	674

4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura

4.1 Le politiche praticate dal Gruppo

Per il Gruppo Openjobmetis, le persone costituiscono il fulcro di tutte le attività aziendali. Sono i promotori di un *modus operandi* caratterizzato da una costante crescita e specializzazione, elevata professionalità e creatività nella ricerca delle migliori soluzioni per i propri clienti e per i propri lavoratori somministrati.

Nel febbraio del 2022 il CDA di Openjobmetis ha approvato la Politica di Gestione delle Risorse Umane, frutto di un percorso già intrapreso anni prima, a dimostrazione del fatto che per Openjobmetis il successo si fonda, tra l'altro, sul valore aggiunto dato dalla sinergia di quanti vi lavorino all'interno. Il rapporto tra Openjobmetis e il proprio personale diretto si basa sulla promozione dello sviluppo sociale, economico ed occupazionale, oltre che sul rispetto e tutela dei diritti umani. Openjobmetis adotta nella gestione delle relazioni con il proprio personale diretto comportamenti legali, etici, rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori tra cui: tutela dei diritti umani, imparzialità nella ricerca, selezione e assunzione, rifiuto del lavoro forzato, minorile o irregolare, crescita delle persone e valutazione delle performance e diversità, inclusione e non discriminazione.

A livello organizzativo, la responsabilità della corretta gestione dei dipendenti è esercitata dal Direttore del Personale e dall'Amministratore Delegato. Per quanto riguarda la selezione del personale di struttura, in caso di necessità di nuove figure professionali, è cura del Responsabile della funzione aziendale di sede o del Team Leader comunicare la richiesta del fabbisogno di organico alla Direzione del Personale e all'Amministratore Delegato il quale, in ultima analisi, autorizza il processo di ricerca e selezione delle nuove risorse. Il reclutamento delle nuove risorse può avvenire attraverso diversi canali (es. utilizzo di piattaforme per la ricerca e selezione, sito aziendale, ecc.), la ricerca diretta di candidati che sono in possesso delle esperienze e competenze ricercate, il *job posting* interno e il passaparola, attraverso l'app proprietaria Jonny Job. È cura del Responsabile della funzione aziendale di sede o del Team Leader definire gli specifici requisiti richiesti (Titolo di studio, esperienze, competenze tecniche e soft) e i relativi criteri di selezione. La funzione aziendale che svolge il colloquio è responsabile di raccogliere il Curriculum Vitae del candidato, compilare la "scheda raccolta dati personale diretto" e redigere la "scheda ricerca personale diretto" riepilogativa della storia della ricerca. A seconda del ruolo e delle responsabilità che il candidato andrà a ricoprire, può essere previsto un colloquio con la direzione di riferimento. Nella scheda del candidato prescelto dovranno essere indicate le motivazioni che hanno determinato la preferenza sugli altri candidati.

Si riporta qui di seguito in maniera più dettagliata il processo che coinvolge il personale di sede diretto.

Il processo di selezione rivolto all'assunzione del personale diretto (diretto di Sede, Filiale sul territorio, Divisione Specializzata o Società Controllata): il processo di Selezione è gestito in una prima fase dai rispettivi Responsabili di Funzione organizzativa di sede o dai Team Leader dell'Area o Divisione di riferimento che effettuano un primo colloquio e presentano una rosa di almeno 3 candidati alla Direzione del Personale.

La Direzione del Personale organizza un secondo colloquio per approfondire la motivazione al cambiamento, le competenze soft, la condivisione di valori con il team in cui la nuova Risorsa verrà inserita e con il Gruppo. Al termine di questo secondo incontro la Direzione del Personale, in accordo con il Responsabile di funzione, identifica la Risorsa più adatta e presenta un profilo riepilogativo al Direttore del Personale e/o all'Amministratore Delegato per l'approvazione finale.

Il processo di selezione si articola in una serie di fasi coordinate attraverso l'utilizzo di strumenti specifici declinati ad hoc in base alle figure ricercate. Nella forma più generale il processo comprende quattro momenti principali:

1. Job Analysis

- Descrizione delle aree di responsabilità ed attività di cui la risorsa si dovrà occupare e linee di riporto
- Titolo di studio, esperienze pregresse e competenze tecniche necessarie per lo svolgimento della mansione (conoscenze informatiche, conoscenza lingue straniere, etc)
- Definizione, sulla base della mansione, delle attitudini, delle competenze soft, dei comportamenti attesi e delle motivazioni
- Definizione degli aspetti contrattuali (tipo di contratto, livello di inquadramento, Ral, Benefit, data di decorrenza)

2. Reclutamento

Fase iniziale definita secondo due possibilità di reperimento candidature:

- interne al Gruppo Openjobmetis – Attraverso Job Posting pubblicati su portale Aziendale o segnalazioni operate dai Responsabili di Funzione su criteri meritocratici
- esterne al Gruppo Openjobmetis – Attraverso l'utilizzo di piattaforme di recruiting (Linkedin, Monster, Indeed, etc) o ricerca e selezione diretta (head hunting)

Terminata la raccolta delle candidature potenzialmente interessanti e gestita l'autorizzazione al trattamento dei dati sensibili dei candidati, si passa alla fase di pre-screening attraverso l'esame dei CV reperiti o pervenuti spontaneamente.

3. Valutazione

Divisa in due o più momenti, in base alla funzione, al ruolo ed alla tipologia contrattuale di riferimento:

- Primo contatto telefonico, al fine di valutare la presenza dei requisiti di base ed una prima analisi sulle motivazioni al cambiamento e sulle aspettative del candidato
- Colloqui individuali, da due a quattro, al fine di verificare ed approfondire le esperienze pregresse, le competenze tecniche e le competenze soft, attitudinali e motivazioni del candidato

Gli strumenti utilizzati per la selezione variano a seconda dalle esigenze di ruolo e sono:

- interviste tecnico/professionali,
- Interviste situazionali e metodo STARS (Situation, Task, Action, Results, Score)
- Assessment center e colloqui di gruppo
- Questionari e test di personalità

4. Inserimento

Fase finale del processo di selezione in cui avviene:

- La contrattualizzazione operata dall'Ufficio del Personale del Gruppo ed il successivo inserimento del candidato ritenuto idoneo al ruolo
- Il processo di formazione e training on the job previsto dal ruolo

L'intero processo di selezione è improntato al rispetto delle pari opportunità (di genere, di religione, di origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale, convinzioni personali etc.).

Nel 2021, a causa del protrarsi dell'emergenza Covid e a tutela della salute di dipendenti e candidati il Gruppo Openjobmetis ha svolto le diverse fasi della ricerca e selezione sempre avvalendosi di piattaforme di video conferenza, come Zoom o Teams, a seconda anche della disponibilità e familiarità del candidato con lo strumento.

Valutazione delle performance e sviluppo di carriera: Ogni dipendente del Gruppo viene valutato annualmente dal proprio responsabile in merito non solo alle proprie performance ma anche in merito alle proprie competenze.

% Dipendenti valutati per categoria professionale suddivisi per genere						
%	31.12.19		31.12.20		31.12.21	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Quadri	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Impiegati	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nello specifico la valutazione avviene attraverso confronti su: assolvimento del carico di lavoro assegnato, capacità di partecipazione a più linee di attività, capacità di iniziativa per la soluzione di problemi/difficoltà operative, capacità nel rispondere a necessità improvvise ed urgenze, capacità di adattamento nello svolgere compiti diversi, capacità di integrazione e di collaborazione con colleghi, capacità di lavorare in team e, per i responsabili di funzioni capacità di *People Management* (coordinamento, sviluppo e coaching delle proprie risorse) e capacità di gestione del cambiamento.

Gli sviluppi di carriera e promozioni delle risorse del Gruppo vengono proposti dai Responsabili di funzione alla Direzione sulla base dei risultati dell'analisi delle performances degli anni di attività, come descritti in precedenza. Sarà decisione della Direzione se accogliere le proposte pervenute o rimandarle per una successiva valutazione. dal 2020 è stato impostato un sistema di rilevazione dei *feedback* a cura dei *Team Leader* e coordinato dalla Direzione del Personale che permette di raccogliere e tracciare periodicamente un feedback dell'operato delle figure commerciali. È stato poi successivamente realizzato un percorso di raccolta del feedback e analisi delle performance anche per le figure di selezione e amministrazione.

Nel biennio 2020-2021 il Gruppo Openjobmetis per far fronte all'emergenza Covid e salvaguardare la salute dei dipendenti, clienti e del personale somministrato ha fatto uso in maniera strutturata ed organizzata dello strumento dello smartworking anche per figure con mansioni esecutive. Per approfondire la tematica relativa alla sicurezza sul lavoro in relazione al Covid 19 si rimanda al capitolo 4.2 Indicatori di performance – *Sicurezza sul lavoro e Covid 19*.

Al fine di preservare il livello di engagement di tutto il personale, la continua condivisione, il senso di appartenenza e di supportare i responsabili nella gestione dei loro team da remoto, sono state previste diverse attività di formazione tramite webinar. In particolare, sono stati effettuati percorsi di *People Management* per i capi funzione, percorsi di gestione dei collaboratori con particolare focus sulla restituzione del *feedback* per i *Team Leader*, seminari sulla comunicazione per i selezionatori e webinar sull'utilizzo delle piattaforme di recruiting per tutto il personale.

Infine, si segnala che il Gruppo gestisce la transizione del proprio personale di struttura verso il pensionamento a norma di legge.

Sistema di incentivazione del Gruppo Openjobmetis: Anche per l'anno 2021 il Gruppo ha previsto l'introduzione di un piano di incentivazione che prevede un bonus pool che viene deciso in sede di Budget e la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di un EBITDA target. Il sistema premiante prevede:

- a) Un premio calcolato sulla base di criteri “quantitativi”, strettamente legato alla performance economico-finanziaria, che sarà erogato al raggiungimento di soglie target dei KPIs individuati. Il bonus pool di ciascuna filiale sarà allocato sulla base dei risultati ottenuti. Una “curva di incentivazione” individua la percentuale di bonus da erogare ai team leader e alle filiali, tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- b) Un premio calcolato sulla base di criteri “qualitativi”, a discrezione della Direzione, volto a premiare le performance non legate a risultati economico-finanziari (ad esempio la motivazione, l’organizzazione e la capacità di gestire eventi straordinari).

Il premio “qualitativo” sarà complessivamente minoritario rispetto a quello “quantitativo”, che costituirà la maggiore parte del bonus pool. A chiusura del processo è previsto un incontro con la Direzione per la discussione dei dati finali e per un feedback sull’anno di competenza.

Il sistema premiante è stato presentato al personale interessato, i targets di area sono stati condivisi e discussi con i *team leader* a cui sono stati assegnati anche obiettivi qualitativi relativi proprio alla gestione e sviluppo dei collaboratori e alla restituzione del feedback.

Per quanto attiene al personale di sede, vi è una periodica analisi delle performance a cura dei responsabili di funzione che, con il supporto della Direzione del Personale, suggeriscono sviluppi di carriera e promozioni.

Nel paragrafo seguente è dato riscontro quantitativo e qualitativo degli sforzi attuati dal Gruppo per l’attuazione dei principi di meritocrazia, equità e trasparenza nella gestione della propria forza lavoro diretta.

4.2 Indicatori di performance

L’organico complessivo del Gruppo Openjobmetis al 31 dicembre 2021 è di 767 persone, di cui il 76% donne, la cui preponderante presenza costituisce un elemento di continuità negli anni in controtendenza alla realtà italiana. Come sottolineato in precedenza, nei dati riportati sono incluse le società Quanta S.p.A. e Quanta Risorse Umane S.p.A. (che apportano 91 dipendenti per il 2021). Il personale risulta in aumento del 16,9% rispetto al 2020. Tutti i dipendenti sono assunti con contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) e quindi risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva.

Dipendenti per categoria professionale suddivisi per genere									
%	31.12.19			31.12.20			31.12.21		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	1,7%	0,3%	-	1,5%	0,3%	0,0%	1,7%	0,4%
Quadri	5,2%	18,3%	7,7%	5%	16,2%	7,3%	4,9%	19,9%	8,5%
Impiegati	94,8%	80,0%	92,0%	95%	82,4%	92,4%	95,1%	78,5%	91,1%

Il 91,1% dei dipendenti appartiene alla categoria professionale degli impiegati, contro il restante 8,5% appartenente alla categoria dei quadri e lo 0,4% a quella dei dirigenti. I dati relativi al 2021 sono in linea con quelli consuntivati nel 2020.

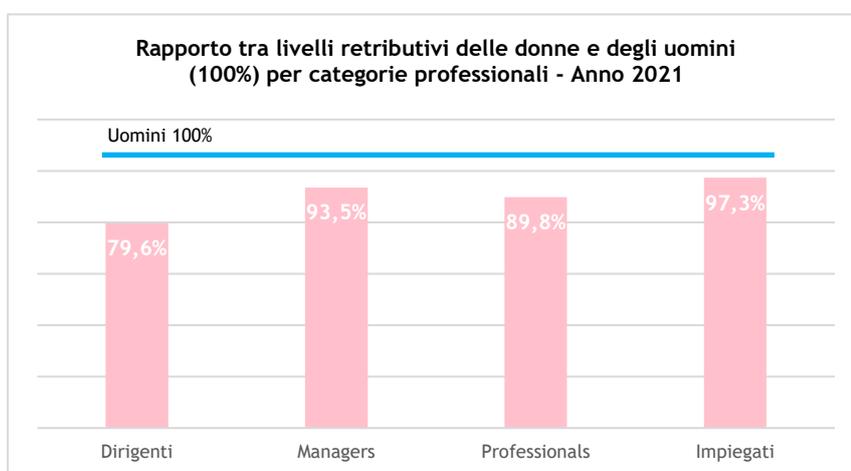
La tabella che segue evidenzia la percentuale di dipendenti che sono stati premiati in base ai risultati ottenuti.

Dipendenti per categoria professionale che hanno beneficiato di retribuzione incentivante			
%	31.12.19	31.12.20	31.12.21
Dirigenti	50,0%	50,0%	66,7%
Quadri	49,0%	18,8%	70,8%

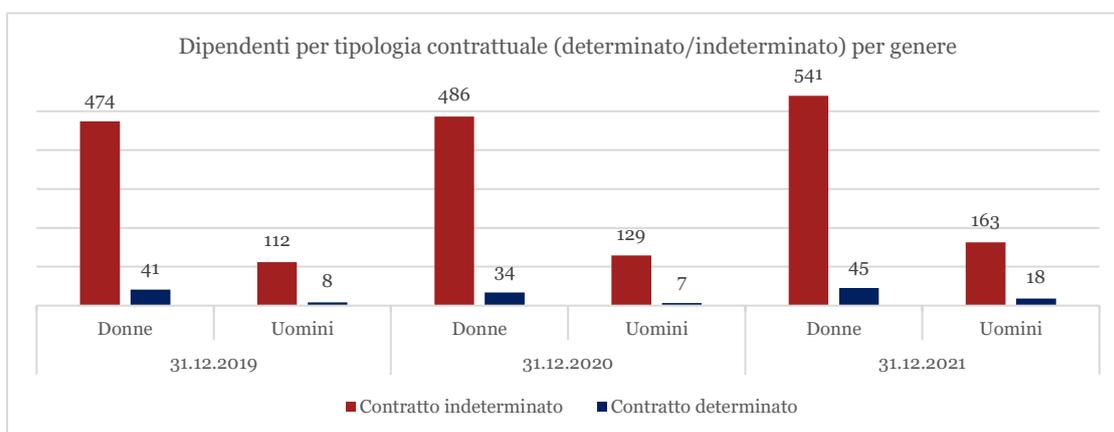
Dipendenti per categoria professionale che hanno beneficiato di retribuzione incentivante			
%	31.12.19	31.12.20	31.12.21
Impiegati	14,5%	8,1%	19,5%

La retribuzione incentivante è stata distribuita nel 2021 a dipendenti di genere femminile per il 66,3% del totale. Tale preponderanza di genere è dovuta alla maggior concentrazione di persone di sesso femminile tra i dipendenti del Gruppo. L'incidenza di chi ha ricevuto la retribuzione incentivante nel 2021 supera i livelli del 2019, pre-Covid.

Dal 2021 il Gruppo rendiconta il rapporto dei livelli retributivi delle donne e quelli degli uomini per livelli di inquadramento: Dirigenti, Manager (Quadri CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi), Professionals (Livello 1 CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi), Impiegati (Restanti livelli CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi). Nel grafico che segue, fatti 100% i livelli retributivi degli uomini per l'anno 2021, sono esplicitati i livelli di retribuzione per le donne.



Dipendenti per tipologia contrattuale (determinato/indeterminato) per genere									
n.	31.12.19			31.12.20			31.12.21		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratto indeterminato	474	112	586	486	129	615	541	163	704
Contratto determinato	41	8	49	34	7	41	45	18	63
Totale	515	120	635	517	136	656	586	181	767



Turnover in entrata per fascia d'età ⁵									
%	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	64,1%	150,0%	69,1%	34,6%	100,0%	39,3%	68,5%	112,5%	74,2%
30 - 50 anni	11,0%	14,3%	11,7%	8,6%	15,3%	10,0%	15,2%	36,0%	19,9%
≥ 51 anni	7,0%	11,1%	8,2%	4,0%	9,5%	5,6%	21,2%	35,1%	26,2%
Totale	17,3%	18,3%	17,5%	10,8%	16,9%	12,0%	20,8%	39,2%	25,2%

Nel 2021 sono entrate a far parte del Gruppo Openjobmetis 192 persone, rispetto a 79 nel 2020. Il Gruppo ha registrato quindi un tasso di turnover in entrata pari a 25,1%.

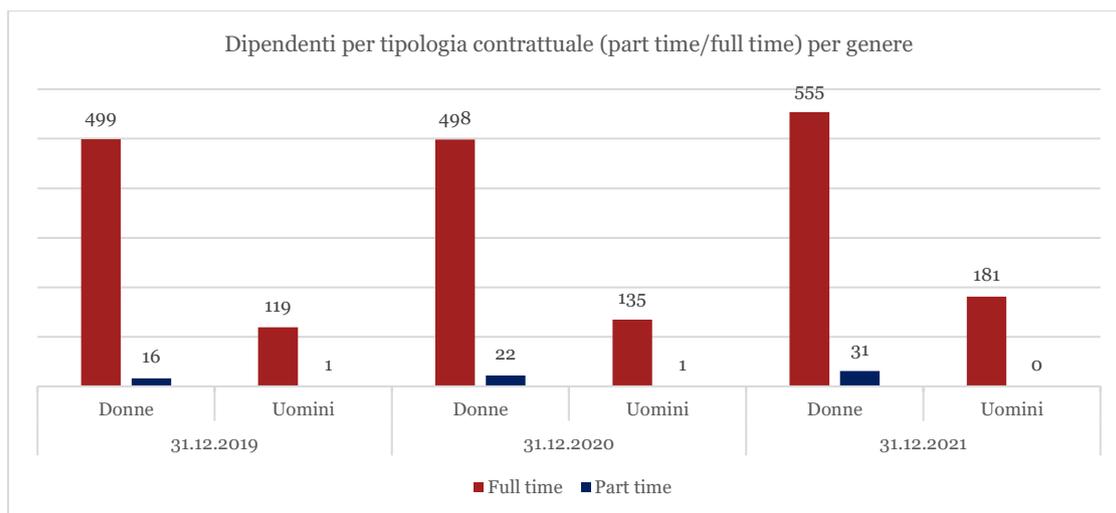
Turnover uscita per fascia d'età ⁵									
%	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	39,1%	100,0%	42,6%	23,1%	25,0%	23,2%	16,7%	50,0%	21,0%
30 - 50 anni	12,3%	15,3%	12,8%	8,6%	4,5%	7,8%	10,7%	10,3%	10,6%
≥ 51 anni	11,6%	11,1%	11,5%	6,0%	4,8%	5,6%	7,6%	0,0%	4,9%
Totale	15,5%	17,5%	15,9%	9,8%	5,1%	8,8%	10,9%	9,9%	10,7%

Nel 2021, hanno lasciato il Gruppo 82 persone rispetto a 58 persone nel 2020. Nella maggior parte dei casi si tratta di uscite volontarie. Le altre uscite riguardano principalmente cessazioni di contratti a tempo determinato e sostituzioni. Nel 2021 sia i dati di turnover in entrata che turnover in uscita, se confrontati con quelli nel 2020, mostrano un trend in aumento. L'aumento del turnover in entrata è dovuto principalmente al consolidamento di Quanta S.p.A. e della controllata Quanta Risorse Umane S.p.A⁶. Il turnover in uscita invece è salito a quota 10,7%, raggiungendo i livelli pre-Covid del 2019 (9,8%).

Dipendenti per tipologia contrattuale (part time/full time) per genere									
n.	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full time	499	119	618	498	135	633	555	181	736
Part time	16	1	17	22	1	23	31	0	31
Totale	515	120	635	520	136	656	586	181	767

⁵ Il turnover in entrata è calcolato rapportando i dipendenti entrati a far parte del Gruppo al numero totale dei dipendenti. Il turnover in uscita è calcolato rapportando i dipendenti usciti dal Gruppo al totale dei dipendenti.

⁶ Nel calcolo del turnover sono stati considerati i soli dipendenti del Gruppo Quanta rimasti in forza a seguito dell'acquisizione.



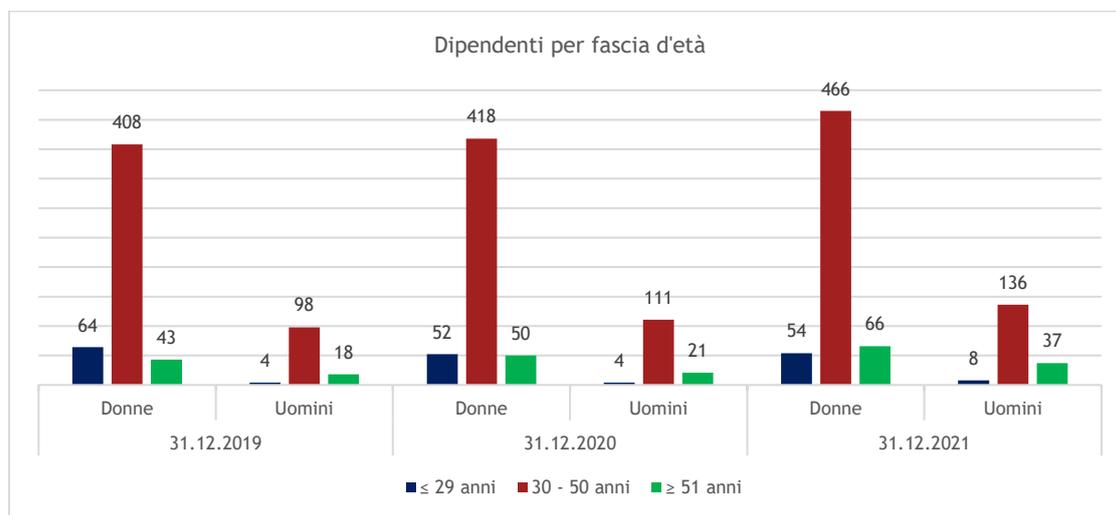
Il 96,0% del personale è assunto con contratto full time, contro il restante 4,0% che usufruisce del contratto part time. Il dato è in linea con quanto consuntivato nel 2020.

La Direzione del Personale ha l'obiettivo di garantire alle proprie persone le condizioni più adeguate al fine di poter svolgere serenamente la propria funzione. Anche nelle varie occasioni di acquisizioni di nuove Società avvenute negli anni, il Gruppo ha sempre saputo amalgamare gruppi eterogenei di persone, ottenendo pertanto un buon livello di integrazione tra gli stessi. Il Gruppo Openjobmetis, difatti, non ha mai assunto comportamenti lesivi sia in ordine alla tutela della *diversity* che in ragione della tutela dei diritti umani, come indicato nella propria Politica di gestione del personale di struttura. Inoltre, nessun comportamento discriminatorio è stato mai rilevato. Il Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. ha adottato, in data 19 dicembre 2017, la "Politica in materia di diversità per la composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo", successivamente modificata, da ultimo, in data 04 febbraio 2021, la quale mira a garantire il buon funzionamento degli organi societari del Gruppo regolandone la composizione e prevedendo che i membri degli stessi siano in possesso di requisiti personali e professionali che ne determinino il più elevato grado di eterogeneità e competenza, contribuendo ad apportare maggiore indipendenza di giudizio e capacità di confronto. L'assemblea ordinaria degli azionisti, convocata in data 30 aprile 2021, ha nominato il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale in carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2023. Al 31 dicembre 2021 il CdA del Gruppo si compone come segue:

Componenti del CdA per fascia d'età al 31.12.21						
	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini	% Totale
≤ 29 anni	-	-	-	-	-	-
30 - 50 anni	1	-	1	10,0%	-	10,0%
≥ 51 anni	3	6	9	30,0%	60,0%	90,0%
Totale	4	6	10	40,0%	60,0%	100,0%

In aggiunta a quanto già indicato in precedenza rispetto al modello di Governance di Openjobmetis S.p.A., per ulteriori informazioni rispetto al sistema di Corporate Governance di Openjobmetis S.p.A. e i relativi Comitati costituiti, si rimanda al capitolo 4.0 (Consiglio di Amministrazione) della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Dipendenti fascia d'età									
n.	31.12.19			31.12.20			31.12.21		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	64	4	68	52	4	56	54	8	62
30 - 50 anni	408	98	506	418	111	529	466	136	602
≥ 51 anni	43	18	61	50	21	71	66	37	103
Totale	515	120	635	520	136	656	586	181	767



Per quanto riguarda l'età dei dipendenti del Gruppo, la maggior parte dell'organico (78,5%) appartiene alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni. La percentuale di dipendenti con meno di 29 anni si attesta all' 8,1% e quella con più di 51 anni si attesta al 13,4%. I valori sono in linea con quelli relativi al 2020.

Dipendenti fascia d'età e per categoria professionale												
%	31.12.19				31.12.20				31.12.21			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
≤ 29 anni	-	-	10,7%	10,7%	-	-	8,5%	8,5%	0,0%	0,0%	8,1%	8,1%
30 - 50 anni	-	5,5%	74,2%	79,7%	-	5,0%	75,6%	80,6%	0,0%	6,1%	72,4%	78,5%
≥ 51 anni	0,3%	2,2%	7,1%	9,6%	0,3%	2,1%	8,5%	10,9%	0,4%	2,9%	10,2%	13,4%
Totale	0,3%	7,7%	92,0%	100,0%	0,3%	7,1%	92,6%	100,0%	0,4%	9,0%	90,6%	100,0%

Il Gruppo si impegna a favorire l'inserimento delle persone svantaggiate, riconoscendo il valore della diversità e promuovendo l'integrazione di diversamente abili (*Legge 68/99, art.1*) e categorie protette (*Legge 68/99, art.18*).

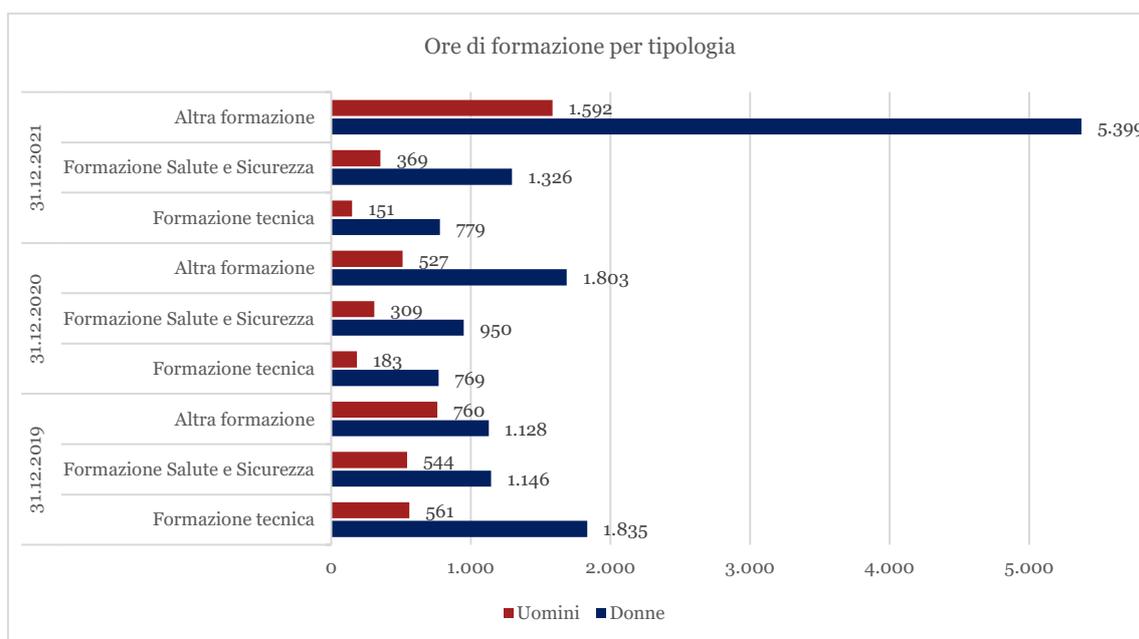
Dipendenti diversamente abili e categorie protette									
n.	31.12.19			31.12.20			31.12.21		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Quadri	-	-	-	1	-	1	1	0	1
Impiegati	27	3	30	28	6	34	29	6	35
Totale	27	3	30	29	6	35	30	6	36

Il numero di dipendenti diversamente abili e appartenenti a categorie protette alla data del 31-12-2021 è di 36 persone, in linea col dato del 2020 (35 persone).

La formazione del personale di struttura⁷

Il Gruppo Openjobmetis ha sempre ritenuto la formazione professionale una priorità. Sin dai primi giorni dall'assunzione, tutti i dipendenti sono seguiti attraverso un percorso formativo che tratta sia gli aspetti specifici della mansione, sia gli aspetti più generali delle policy e delle pratiche aziendali. Le tabelle seguenti indicano le ore di formazione e il numero di partecipanti ai corsi.

Ore di formazione totali per categoria professionale									
n.	31.12.19			31.12.20			31.12.21		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	1	1	0	4	4
Quadri	780	540	1.319	317	237	554	718	558	1.276
Impiegati	3.329	1.325	4.654	3.205	781	3.986	6.786	1.550	8.336
Totale	4.109	1.865	5.973	3.522	1.019	4.541	7.504	2.112	9.616
Formazione tecnica ⁸	1.835	561	2.395	769	183	952	779	151	930
Formazione Salute e Sicurezza	1.146	544	1.690	950	309	1.259	1.326	369	1.695
Altra formazione	1.128	760	1.888	1.803	527	2.330	5.399	1.592	6.991



Nel corso del 2021 sono state erogate complessivamente 9.616 ore di formazione, più del doppio rispetto al 2020 (4.541 ore) e ben oltre rispetto al 2019 (5.973 ore). Da segnalare che nel corso del 2021 è stato erogato un corso ad hoc (annoverato nella categoria “Altra Formazione”), somministrato per sensibilizzare i dipendenti sulla Cybersecurity al fine di ridurre al minimo rischi di potenziali attacchi *hacker*. Inoltre sono stati erogati corsi per sviluppare le competenze di ascolto ed abilità di ricerca della struttura commerciale, corsi per integrare le competenze manageriali dei Team Leader, oltre a corsi tecnici per sviluppare le abilità necessarie all'utilizzo del CRM aziendale e a corsi relativi alla formazione in tema di Modello Organizzativo ex D. Lgs 231/01.

⁷ I dati riportati nel paragrafo “La formazione del personale di struttura” non includono Quanta S.p.A. e Quanta Risorse Umane S.p.A. in quanto dette Società non avevano predisposto adeguati sistemi di raccolta.

⁸ A partire dal 2020 si è deciso di includere nella formazione tecnica esclusivamente la formazione per neoassunti. Nel 2019 la formazione neoassunti si è attestata a 1.874 ore e nel 2018 a 2.439 ore.

Ciascun team leader, o responsabile di funzione, si occupa di valutare eventuali corsi di formazione da somministrare alla propria struttura, a seconda delle specifiche esigenze.

Ore medie di formazione per categoria professionale									
n.	31.12.19			31.12.20			31.12.21		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	0,5	0,5	-	1,3	1,3
Quadri	28,9	24,5	26,9	12,2	10,8	11,5	24,8	15,5	19,6
Impiegati	6,8	13,8	8,0	6,5	7,0	6,6	12,2	10,9	11,9
Totale	8,0	15,5	9,4	6,8	7,5	7,0	12,8	11,7	12,5

Nel 2021, il Gruppo ha erogato in media 12,5 ore di formazione per dipendente, in deciso aumento rispetto a quanto consuntivato nel corso del 2020 (7,0 ore), ma anche rispetto al periodo pre-Covid (9,4 ore nel 2019). Il Gruppo è costantemente impegnato nella definizione di programmi di formazione volti allo sviluppo e al miglioramento continuo del personale. A seguito del diffondersi della crisi pandemica che ha portato molte persone ad adottare la modalità di remote-working, i corsi di formazione, pur essendo aumentanti, sono stati rimodulati nella modalità di erogazione e quindi difficilmente confrontabili con gli anni precedenti.

Nel corso del 2021 il Gruppo, coerentemente con i propri impegni nell'ambito della promozione dello sviluppo sostenibile, ha avviato una serie di attività di coinvolgimento e sensibilizzazione dei dipendenti in merito ai temi ESG. In particolare, sono in corso di definizione alcune attività volte a sensibilizzare le persone del Gruppo in relazione agli impatti ambientali e ai comportamenti responsabili da tenere in ufficio.

Si segnala infine che ogni dipendente del Gruppo ha la possibilità di accedere, attraverso una piattaforma denominata "OJM Channel", a corsi di formazione ("webinar") impartiti dai propri colleghi su temi selezionati, come novità legislative, procedure di lavoro, sviluppo di capacità personali etc.

Iniziative di "welfare" per il personale di struttura

Anche nel 2021 sono state confermate due iniziative molto apprezzate dai dipendenti della sede operativa di Gallarate (VA), che hanno potuto beneficiare per il secondo anno consecutivo di un migliore "work-life balance". Di seguito sono descritte le due iniziative.

- Servizio di ritiro pacchi e posta personale "OJM Delivery": a tutti i dipendenti è stato consentito di utilizzare la sede di Openjobmetis come indirizzo di spedizione dei propri acquisti online privati. L'ufficio Logistica della Società è responsabile della gestione della corrispondenza dei dipendenti, dalla ricezione e sanificazione alla consegna finale, oltre che all'invio di eventuali resi.

- Servizio “Lavanderia Easy Clean”: sfruttando la collaborazione con una lavanderia della città di Gallarate, è stato messo a disposizione dei dipendenti un servizio gratuito di ritiro e consegna del bucato presso l’Ufficio Logistica di Openjobmetis.

Istruzioni d’uso

★ **Dove?**
Presso l’ufficio logistica al piano terra. I colleghi ti forniranno tutto il supporto necessario

★ **Quando?**
Lunedì per ricevere il bucato lavato e stirato venerdì, giovedì per riceverlo il lunedì successivo

★ **Il conto?**
Paghi alla fine di ogni mese, comodamente in sede tramite carta di credito/bancomat

Easy
Clean



Acquista e inserisci come indirizzo di spedizione questi dati:
Nome Cognome c/o Openjobmetis SpA
Via Marsala 40/C, 21013, Gallarate (VA)

Procedi al pagamento online: ricorda che il servizio non consente il pagamento in contassegno

Quando il tuo acquisto arriverà in sede i colleghi della logistica ti avviseranno e potrai ritirarlo nel loro ufficio




La società, inoltre, implementerà a partire dal 2022 un pacchetto di coperture assicurative integrative di assistenza sanitaria destinata ai quadri.

Sicurezza sul lavoro del personale di struttura

Le condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo Openjobmetis rispettano i requisiti in materia di sicurezza sul lavoro nonché gli standard ergonomici e ambientali corretti per il lavoro di ufficio.

Rispetto a queste tematiche, il Gruppo ha provveduto alla valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi previsto dall’art. 28, TUS sia per la sede operativa che per ciascuna delle filiali presenti sul territorio italiano. Il Modello adottato dalla Società ha permesso di identificare i rischi e i pericoli nei luoghi di lavoro e prevede l’aggiornamento periodico di detta valutazione dei rischi.

Openjobmetis ha nominato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (“RSPP”), dotato delle necessarie conoscenze e competenze tecniche. Le attività di sorveglianza sanitaria e di primo soccorso medico sono formalizzate, secondo quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), a cura del medico competente coordinatore e, per quanto di competenza, degli addetti al primo soccorso.

Al fine di assolvere gli adempimenti previsti dagli artt. 38 ss. TUS in materia di sorveglianza sanitaria presso la sede operativa nonché presso tutte le filiali dislocate in Italia è stato nominato il Medico Competente Coordinatore (di seguito anche “MC”). Il MC è coinvolto con le altre funzioni aziendali competenti nell’attuazione degli obblighi di sicurezza e nella valutazione dei rischi ed è inoltre incaricato di coordinare i medici competenti dislocati sul territorio, al fine di uniformare il protocollo sanitario e garantire una visione globale delle problematiche connesse.

Nel rispetto dei requisiti prescritti dall’art. 47 TUS, sono stati eletti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (“RLS”), ai quali è stata regolarmente impartita la formazione prevista dall’art. 37 TUS.

Il Gruppo ha istituito un preciso protocollo che prevede sia le visite di idoneità sia la formazione prescritta per legge, nonché i relativi aggiornamenti.

Per quanto riguarda gli infortuni, nel corso del 2021 ne sono stati registrati 3, di cui 1 in itinere, rispetto a 2 infortuni nel 2020. Nel 2021 si sono registrati 113 giorni persi per infortuni, rispetto a 15 giornate nel 2020. Nel 2021, in relazione al personale diretto non vi sono stati casi di infortuni mortali, né sono stati riscontrati casi di malattia professionale. Non si segnalano infortuni con gravi conseguenze nell'ultimo triennio.

Infortuni, ore lavorate e indici di frequenza ⁹			
<i>n.</i>	2019	2020	2021
Infortuni in itinere	2	2	1
Infortuni sul luogo di lavoro	-	-	2
Totale ore lavorate ('000)	1.090	1.080	1.201
Indice di frequenza infortuni in itinere	1,8	1,9	0,83
Indice di frequenza infortuni sul luogo di lavoro	-	-	1,66

Per quanto riguarda gli indici di salute e sicurezza, l'indice di gravità del Gruppo si attesta nel 2021 a 0,7, rispetto a 0,1 nel 2020. Nel 2021 son avvenuti 2 infortuni sul luogo di lavoro, con un indice di frequenza pari a 1,66 (non si erano verificati incidenti sul lavoro nel 2020) L'indice di frequenza degli infortuni in itinere passa da 1,9 del 2020 a 0,83 del 2021, in virtù di un unico infortunio in itinere del 2021 rispetto ai due verificatesi nel 2020.

⁹Indice Frequenza=(n°infortuni * 1.000.000)/(tot ore lavorate)

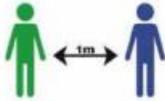
Sicurezza sul lavoro e Covid 19

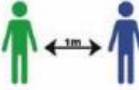
Openjobmetis S.p.A. ha operato regolarmente durante tutto il corso del 2021 (come del resto nel corso dei picchi pandemici del precedente esercizio), garantendo il normale supporto alle aziende utilizzatrici. Le attività di sede e di filiale sono state svolte in piena sicurezza grazie ad un attento e costante monitoraggio dei casi di positività al Covid-19 tra i propri dipendenti e familiari, promuovendo in questi casi l'utilizzo dello *smartworking*.

Il "Protocollo aziendale delle misure adottate per il contrasto e il contenimento della diffusione del Coronavirus SARS.CoV-2", di cui si sono dotate Openjobmetis S.p.A. e le sue controllate nel corso del 2020 per fronteggiare l'emergenza Covid 19 si è dimostrato efficace al fine di contenere i contagi e preservare la salute dei dipendenti e l'operatività delle Società. Il documento disciplina alcuni aspetti del lavoro in modalità "Smart Working", le modalità di accesso in azienda di dipendenti di sede e di filiale, di fornitori ed eventuali visitatori esterni, di candidati presso le filiali. Inoltre contiene raccomandazioni sulle particolari precauzioni igieniche da adottare e su come i dipendenti debbano comportarsi negli spazi comuni dell'azienda. Sono state installati agli ingressi degli uffici aziendali misuratori automatici della temperatura corporea e colonnine di gel disinfettante per le mani. Inoltre, si è provveduto a separare le postazioni contigue mediante pannelli di plexiglas. Ad ogni dipendente è stato consegnato un kit DPI composto da mascherine, visiere protettive facciali, oltre a gel disinfettante per le mani. Le mascherine vengono periodicamente riconsegnate in numero adeguato a ciascun dipendente. Infine, al fine di organizzare al meglio tutti i risvolti operativi legati all'emergenza Covid 19, è stata creata una mail ad hoc alla quale tutto il personale di struttura può inviare comunicazioni e domande relative alla pandemia. Quest'ultimo presidio è stato molto utile per individuare ed evitare sul nascere potenziali esposizioni al virus.

In più occasioni (ad esempio al rientro dalle ferie estive ed invernali) al personale di struttura del Gruppo è stata data la possibilità di effettuare test sierologici o tamponi gratuitamente. L'iniziativa è stata accolta molto positivamente da tutti i dipendenti.

Le infografiche che seguono, installate nei diversi locali dell'azienda, mostrano alcune delle raccomandazioni e best practice per il contenimento dell'infezione da agenti virali.

 <p>Usa sempre la mascherina</p>	 <p>Mantieni sempre la distanza interpersonale di 1 m</p>	 <p>Durante le operazioni di igienizzazione/ sanificazione aerea i locali</p>	 <p>Smaltisci i rifiuti negli appositi contenitori</p>	 <p>Non toccarti occhi, naso e bocca con le mani</p>
<p>Per igienizzare/sanificare la tua postazione di lavoro o le attrezzature di uso comune (maniglie, forno a microonde) puoi usare alternativamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alcool Spray 70% - Rifax San 		<p>USALO COSI': Alcool Spray 70%</p> <p>Agita la bomboletta per qualche secondo Spruzza il prodotto sulla superficie da igienizzare a una distanza di 25 cm Attendi almeno 30 secondi Asciugare con un panno pulito monouso di carta</p> <p>Attenzione: non vaporizzare in prossimità di fonti di calore. Tenere lontano da fonti di calore, superfici calde, scintille, fiamme libere o altre fonti di accensione.</p> <p>Lava le mani oppure igienizzale con apposito gel dopo l'operazione di pulizia</p>		<p>USALO COSI': Rifax San</p> <p>Spruzza il prodotto sulla superficie</p> <p>Distribuisce il prodotto sulla superficie con un panno pulito monouso di carta</p> <p>Fai agire il prodotto per almeno 15 minuti senza asciugare (il prodotto è autoasciugante).</p> <p>Lava le mani oppure igienizzale con apposito gel dopo l'operazione di pulizia</p>

 <p>Disposti su 2 file.</p> <p>Sx: puoi accedere direttamente al tavolo per consumare il pasto</p> <p>Dx: Se devi usare il microonde o prendere il tuo pranzo dal frigo</p>	 <p>Usa sempre la mascherina</p>	 <p>Mantieni sempre la distanza interpersonale di 1 m</p>	 <p>Utilizza il gel disinfettante</p>	 <p>Ingresso consentito a massimo 11 persone</p>	 <p>Raggiungi la tua postazione indossando sempre la mascherina</p>	
 <p>La mascherina potrà essere rimossa solo per la consumazione del pasto.</p>	 <p>Non toccarti occhi, naso e bocca con le mani</p>	 <p>Copri bocca e naso con fazzoletti monouso se starnutisci o tossisci o in mancanza usa la piega del gomito</p>	 <p>Alla taletta dei microonde è consentito l'ingresso a massimo 2 persone alla volta</p>	 <p>PRIMA e DOPO ogni utilizzo disinfetta le superfici che hai toccato (maniglia forno o frigo)</p>	 <p>Smaltire i rifiuti negli appositi contenitori</p>	 <p>Ricorda di igienizzare i contenitori che porti da casa</p>

5. Gestione delle tematiche sociali e del rispetto dei diritti umani

Il Gruppo Openjobmetis crede nell'importanza della gestione delle relazioni con i propri stakeholder, ritenute indispensabili anche al fine di garantire la propria credibilità. Il Gruppo e il proprio personale agiscono con trasparenza, lealtà e nel rispetto dei diritti umani di tutti i portatori di interesse. Il Gruppo presidia tale aspetto anche attraverso la Politica di Gestione del personale somministrato, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. nel Febbraio del 2022. Openjobmetis si impegna ufficialmente a promuovere e supportare il rispetto dei diritti umani all'interno della propria organizzazione e nelle proprie relazioni commerciali. Inoltre riconosce tale principio come fattore imprescindibile del proprio modo di operare.

Le tematiche materiali identificate dal Gruppo, afferenti alla sfera sociale, si declinano in base alle relazioni poste in essere con i propri stakeholder di riferimento. In particolare esse riguardano:

- La gestione della relazione con i clienti e i lavoratori somministrati e la tutela della loro privacy
- La gestione delle relazioni con sindacati e associazioni di categoria
- Le iniziative poste in essere per supportare la comunità locale

5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis S.p.A. e da Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro e indicatori di performance

Openjobmetis S.p.A. offre un sistema integrato di servizi a favore di oltre 9.500 imprese utilizzatrici, mentre Family Care S.r.l. - Agenzia per il Lavoro rivolge i propri servizi di assistenza familiare ad oltre 3.000 famiglie.

Attraverso il servizio di somministrazione di lavoro, attività principale del Gruppo, Openjobmetis S.p.A. e Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro garantiscono ai lavoratori gli stessi diritti, le stesse tutele e la stessa retribuzione, a parità di mansioni svolte, dei lavoratori dipendenti diretti delle aziende o delle famiglie presso le quali i somministrati sono “inviati in missione”. La parità di trattamento retributivo è infatti uno dei pilastri della somministrazione di lavoro in Italia ed è un diritto previsto dal D.lgs. 81/2015 art. 35 comma 1 (*per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore*) e dal CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro Art. 30 comma 1 (*al lavoratore/trice è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice inquadrati al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa*). La forma di flessibilità garantita dal lavoro temporaneo rappresenta oggi, in Italia, una soluzione efficace nei confronti di un mercato del lavoro sempre più instabile e complesso. Openjobmetis S.p.A. favorisce la ricollocazione dei lavoratori e, allo stesso tempo, rappresenta un'ottima opportunità per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro offre ai candidati assistenti familiari un'opportunità di lavoro pienamente regolare, con tutte le relative tutele. Si segnala infatti che il settore degli assistenti familiari è ampiamente esposto al fenomeno del lavoro irregolare: si stima¹⁰ infatti che circa il 60% dei soggetti operanti in Italia non è assunto con regolare CCNL. Inoltre, grazie al lavoro somministrato e alle agevolazioni nella sfera formativa, Openjobmetis S.p.A. e Family Care S.r.l. – Agenzia per il lavoro contribuiscono a intercettare e formare figure professionali e tecniche altamente specializzate, ormai rare sul territorio italiano. Ne deriva che il business del Gruppo ha un impatto considerevole non solo nei confronti delle aziende utilizzatrici, ma genera valore per tutta la comunità e per il tessuto produttivo con cui si interfaccia.

¹⁰ Fonte: The European House Ambrosetti

Openjobmetis S.p.A.

Openjobmetis S.p.A. fornisce i propri servizi principalmente ad aziende private, lungo tutto il processo di somministrazione, dalla ricerca della figura professionale richiesta dal cliente sino alla gestione del rapporto di lavoro, e svolge la propria attività in virtù dell'autorizzazione a tempo indeterminato rilasciata dal Ministero del Lavoro. Le caratteristiche dei servizi sono definite dalla Direzione e sono in linea con la Certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001:2015 ottenuta sia a livello di sede che di filiali. Inoltre in data 12 Gennaio 2022 l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha confermato a Openjobmetis S.p.A. il Rating di legalità col punteggio di **2 stelle** + (su 3). Il Gruppo Openjobmetis è presente, attraverso un esteso *network* di 141 filiali generaliste (al 31 dicembre 2021, incluse le filiali di Quanta S.p.A.), su tutto il territorio nazionale. Vista l'articolazione su base territoriale, ogni area geografica è affidata alla responsabilità di un Team leader, il quale gestisce le diverse filiali operanti nella propria area di competenza.

La gestione dei servizi di somministrazione è strutturata nelle seguenti aree:

- gestione dei rapporti commerciali con i clienti (o "utilizzatori");
- reclutamento, selezione e formazione dei lavoratori somministrati;
- gestione della missione;
- adempimenti amministrativi, durante e dopo la missione.

Al fine di ricercare nuovi potenziali clienti, le risorse di Openjobmetis S.p.A. effettuano una mappatura costante del territorio e un monitoraggio continuo del mercato. Una volta individuato un nuovo cliente, Openjobmetis S.p.A. provvede a contattarlo per individuarne le esigenze, analizzare il contesto lavorativo di destinazione, definire con esso il profilo della risorsa professionale più adatta e pianificare l'attività di reclutamento e selezione.

A seguito dell'esito positivo della verifica preliminare della solvibilità del nuovo cliente, Openjobmetis S.p.A. ricerca all'interno del proprio database i profili professionali potenzialmente rispondenti alle esigenze dell'utilizzatore finale. In caso di esito negativo, è avviata un'attività di selezione *ad hoc* finalizzata a trovare nel mercato del lavoro uno o più candidati con un profilo adeguato. L'inserimento della risorsa è generalmente preceduto da un ulteriore colloquio da tenersi direttamente con il cliente. Una volta che l'utilizzatore esprime il proprio gradimento relativamente alla risorsa segnalata, la filiale di zona di Openjobmetis S.p.A., in stretta collaborazione e con il supporto della sede, procede all'espletamento delle procedure amministrative per la definizione del contratto di somministrazione, che includono la formalizzazione, da una parte, di un contratto di assunzione a tempo determinato o indeterminato con la risorsa selezionata e, dall'altro, di un contratto commerciale di somministrazione con il cliente.

Ciascuna filiale svolge un ruolo essenziale nella gestione del cliente. In particolare, verifica la sua soddisfazione nei confronti della risorsa somministrata mediante:

- analisi di eventuali reclami e segnalazioni da parte o dei clienti stessi o dei lavoratori somministrati;
- informazioni acquisite dalla Direzione nel corso di incontri con clienti direzionali;

Come definito nei principi base di "Politica e Obiettivi della Qualità", Openjobmetis S.p.A. intende perseguire l'obiettivo di garantire la soddisfazione del Cliente. Openjobmetis S.p.A. infatti assicura il successo dei propri servizi attraverso un sistema di qualità dinamico, il coinvolgimento di tutto il personale aziendale e lo sviluppo di una cultura basata sull'analisi e la consapevolezza dei rischi. Tali obiettivi vengono monitorati attraverso:

- audit di sede e di filiale costanti, intesi come strumenti di verifica e di confronto attivo;
- monitoraggi costanti dei processi in essere e della relativa documentazione.

Quanta S.p.A.

Quanta S.p.A. – Agenzia per il Lavoro era attiva nella somministrazione generalista. Come già indicato nella presente relazione la Società è stata inclusa nel consolidato di Openjobmetis per i mesi da giugno a dicembre. Con efficacia 1 Gennaio 2022, Quanta S.p.A. si è fusa per incorporazione in Openjobmetis S.p.A.

Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro

Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro, operativa dal 2020, offre alle famiglie italiane un servizio di assistenza a domicilio integrata per anziani e persone diversamente abili, oltre ad assistenza ospedaliera, assicurando un aiuto personalizzato, sicuro ed idoneo. La Società si rivolge alle famiglie attraverso una rete di 19 filiali (al 31 dicembre 2021) dislocate in posizioni strategiche delle principali città del nord Italia. Le famiglie utilizzatrici sono assistite lungo tutto il processo della somministrazione: dalla ricerca dell'assistente familiare che risponde a tutti i requisiti posti dal cliente, sino alla gestione del rapporto di lavoro. La Società svolge la propria attività in virtù di un'autorizzazione ministeriale provvisoria ex articolo 4, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 276/2003 (secondo le previsioni di legge per le nuove APL, viene concessa una concessione ministeriale provvisoria che decorso il termine di 2 anni può essere richiesta a tempo indeterminato).

La gestione dei servizi di somministrazione è strutturata nelle seguenti aree:

- gestione dei rapporti con le famiglie clienti;
- reclutamento, selezione e formazione degli assistenti familiari;
- gestione della missione;
- adempimenti amministrativi, durante e dopo la missione.

Ogni filiale infine costituisce il primo punto di riferimento di lavoratori somministrati e famiglie clienti per eventuali reclami o segnalazioni.

Nel 2021 il Gruppo Openjobmetis ha dato lavoro a circa 62.000 persone, rispetto ad oltre 48.000 nel 2020. La variazione è da imputare principalmente al recupero dalla pandemia da Covid.19, oltre che dal consolidamento di Quanta.

Le seguenti tabelle mostrano le principali caratteristiche dei lavoratori somministrati del Gruppo dal 2019 al 2021.

Lavoratori somministrati per genere			
%	31.12.19	31.12.20	31.12.21
Donne	44,4%	44,2%	44,5%
Uomini	55,6%	55,8%	55,5%

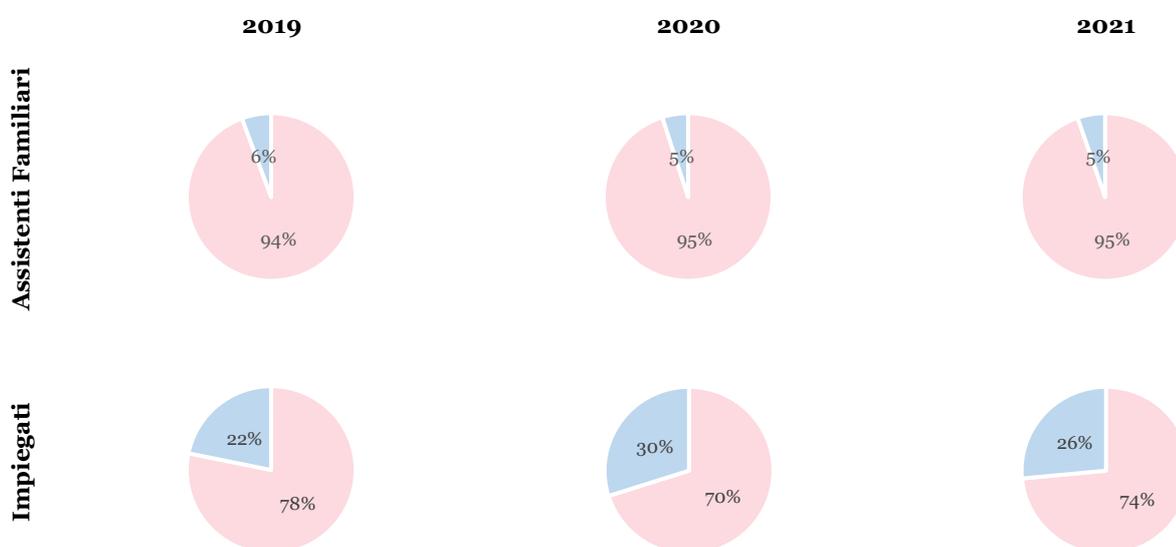
Nel 2021, il 55,5% dei lavoratori somministrati è stato di genere maschile, contro il 44,5% di genere femminile; la distribuzione è di fatto invariata rispetto all'anno precedente.

Tutti i lavoratori somministrati sono assunti nel rispetto della contrattazione collettiva applicabile. I CCNL più significativi in termini di occupati somministrati negli anni sono i seguenti: commercio, metalmeccanica, turismo, alimentari, servizi di pulizia, gomma, tessili, legno e arredamento, pubblici esercizi e autotrasporti.

Per la peculiarità del servizio nel 2021 circa il 91,4% dei lavoratori somministrati ha avuto un contratto a tempo determinato¹¹. L'incidenza sul totale dei contratti è leggermente diminuita rispetto a quella consuntivata nel 2020 (92,6%).

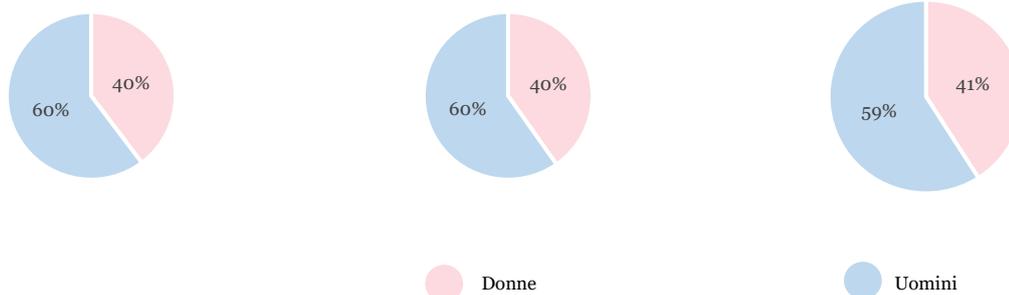
Missioni attive per categoria professionale			
%	31.12.19	31.12.20	31.12.21
Assistenti Familiari	2,9%	5,0%	4,8%
Impiegati	32,1%	23,8%	30,1%
Operai	65,0%	71,2%	65,1%

Nel 2021 il 65,1% dei lavoratori somministrati è appartenuto alla categoria professionale degli Operai, mentre la restante parte appartiene alla categoria degli impiegati, rappresentante il 30,1% del totale e alla categoria degli assistenti familiari, pari al 4,8% del totale. La variazione del mix tra le figure di impiegati ed operai rispetto al 2020 è principalmente imputabile ai differenti impatti della pandemia sui diversi settori nel 2020. Si può notare infatti che l'incidenza delle categorie sul totale si riporta nel 2021 ai livelli pre-Covid. I grafici che seguono mostrano la distribuzione del genere tra i diversi profili. Non si rilevano scostamenti significativi nel corso degli anni se non relativamente alla percentuale di donne fra gli impiegati nel 2020 (70%), probabile impatto della pandemia da Covid 19. Nel 2021 si nota che si inverte la tendenza dell'incidenza delle donne tra gli impiegati (74%), riportandosi ad un livello più vicino a quello pre-Covid (78%).



¹¹ I valori riportati sono stati calcolati sulla base del numero delle missioni attive nell'anno, ovvero le missioni in essere al 31.12 del periodo di rendicontazione.

Operai



Openjobmetis contribuisce anche all'integrazione di lavoratori di nazionalità non italiana, che costituiscono circa il 21,8% dei somministrati inviati in missione nel 2021 (rispetto al 22% del 2020), come si evince dalla seguente tabella.

Lavoratori somministrati per nazionalità			
%	31.12.19	31.12.20	31.12.21
Italia	80,0%	78,0%	78,2%
Resto dell'Unione Europea	5,7%	6,8%	5,4%
Resto del mondo	14,3%	15,2%	16,4%

Infine quasi la metà dei lavoratori somministrati medi nell'anno appartiene alla fascia di età fino ai 29 anni (45,0%), indice del positivo contributo di Openjobmetis alla creazione di lavoro nella fascia più giovane della popolazione, quella che storicamente nel nostro Paese ha sempre accusato un maggiore tasso di disoccupazione (a Novembre 2021 il tasso di disoccupazione giovanile si è attestato, secondo ISTAT a circa 28%). Il 42,9% ha tra 30 e 50 anni. Solo il 12,1% dei lavoratori ha più di 51 anni:

Lavoratori somministrati per fasce d'età			
%	31.12.19	31.12.20	31.12.21
≤ 29 anni	42,2%	40,1%	45,0%
30 - 50 anni	45,2%	45,9%	42,9%
≥ 51 anni	12,5%	14,0%	12,1%

Sicurezza sul lavoro del personale somministrato

Per quanto riguarda i principi comportamentali e le responsabilità in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro con riferimento ai lavoratori somministrati, va premesso che l'impresa utilizzatrice è il soggetto concretamente in grado di conoscere il proprio specifico ambiente lavorativo e la propria organizzazione, e quindi in grado di dominare i fattori di rischio che incombono sul lavoratore in somministrazione. Per tale ragione è richiesto normalmente al cliente di informare, formare ed addestrare specificamente ed efficacemente i lavoratori somministrati destinati a svolgere la prestazione lavorativa nel corso della missione. Gli adempimenti agli obblighi in materia di sicurezza, infatti, sono normalmente posti a carico dell'impresa utilizzatrice. In ogni caso, come previsto dal C.C.N.L. di categoria, contestualmente all'assunzione e comunque anteriormente alla missione del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice, Openjobmetis S.p.A. per incrementare il grado di consapevolezza del Personale somministrato rispetto alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro presso l'impresa utilizzatrice,

consegna a ciascun lavoratore in somministrazione la “Nota informativa al personale in materia di sicurezza sul lavoro (D. lgs. 81/2008 e s.m.i.).

In alcuni casi, o a fronte di specifici accordi col cliente, Openjobmetis S.p.A. organizza formazione in materia di SSL tramite soggetti terzi qualificati.

La seguente tabella indica il numero di infortuni per tipologia ed i relativi indici di frequenza.

Infortuni totali, ore lavorate E indici di frequenza ¹²			
n.	2019	2020	2021
Infortuni in itinere	126	101	182
Infortuni sul luogo di lavoro	661	507	865
Infortuni mortali	4	2	-
Infortuni Totali	791	610	1.047
<i>Di cui</i>			
<i>Infortuni con gravi conseguenze¹³</i>	2	2	-
Totale ore lavorate (*000)	27.069	22.627	34.491
Indice di frequenza infortuni in itinere	4,7	4,5	5,3
Indice di frequenza infortuni sul luogo di lavoro	24,4	22,4	25,1
Indice di frequenza infortuni mortali	0,1	0,1	-
Indice di frequenza infortuni totali	29,2	27,0	30,4
Indice di frequenza infortuni con gravi conseguenze	0,1	0,1	-

Nel corso del 2021, il numero di infortuni per milione di ore lavorate si è attestato a 30,4 rispetto a 27,0 nel 2020, riportandosi intorno ai livelli pre-Covid (29,2 nel 2019). Nel corso del 2021 non si sono verificati infortuni mortali di somministrati in missione presso imprese utilizzatrici (rispetto a 2 infortuni mortali nel 2020).

Malattie professionali									
% rispetto al totale dei somministrati	31.12.19			31.12.20			31.12.21		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Malattie professionali	0,024%	0,019%	0,021%	0,047%	0,033%	0,039%	0,011%	0,035%	0,024%

Nel 2021 si è registrata una diminuzione dell’incidenza delle malattie professionali tra i lavoratori somministrati rispetto all’anno precedente, passando dallo 0,039% del 2020 allo 0,024% del 2021. L’indicatore si è riportato ai livelli pre-Covid (0,021%).

Nel 2021, il tasso di assenteismo¹⁴ dei lavoratori somministrati si è attestato al 3,37%, in diminuzione rispetto al 3,62% del 2020, ma non ancora in linea con i livelli pre-Covid (2,64% nel 2019).

La formazione dei lavoratori somministrati

Openjobmetis S.p.A., Family Care S.r.l. – Agenzia per il lavoro forniscono ai candidati e ai lavoratori somministrati, sia a tempo determinato e che a tempo indeterminato, tutta la formazione di cui necessitano per migliorare le proprie *skill* ed essere quindi inseriti più facilmente nel mondo del lavoro. Tale formazione è promossa dal Fondo

¹²Indice Frequenza=(n°infortuni * 1.000.000)/(tot ore lavorate)

¹³ Nel 2020 entrambi gli infortuni con gravi conseguenze si sono verificati sul luogo di lavoro. Nel 2019 1 è avvenuto in itinere.

¹⁴ Ai fini del calcolo, sono state considerate le ore di malattia, infortunio, maternità, D.Lgs. 104, allattamento, donazione del sangue, congedo matrimoniale e permessi di vario genere.

per la formazione professionale dei lavoratori temporanei, Forma.Temp, l'ente bilaterale la cui attività è controllata e vigilata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Forma.Temp è finanziato dal contributo, pari al 4% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali, dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione lavoro a tempo determinato e indeterminato. In base a quanto stabilito dal Vademecum Forma.Temp, ai fini del finanziamento, la formazione deve essere erogata da Enti iscritti negli elenchi del Fondo stesso. Questi enti sono sottoposti al controllo del Fondo Forma.Temp attraverso appositi audit.

Tutti i corsi non prevedono costi di alcun genere a carico dei partecipanti. L'individuazione delle tematiche dei corsi di formazione, organizzati con il finanziamento del Fondo Forma.Temp, è strettamente correlata alle esigenze del mercato del lavoro o della singola azienda utilizzatrice. Infatti, qualora necessario o specificamente richiesto dal cliente, ai candidati selezionati viene chiesto di partecipare ad appositi corsi di formazione professionale finalizzati a fornire a tali soggetti le competenze necessarie per lo svolgimento della propria attività anche presso il cliente finale. I contenuti e gli aspetti organizzativi dei corsi (durata, orari, sede di svolgimento) sono stati decisi da Openjobmetis S.p.A., da Quanta S.p.A. e da Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro; relativamente alle prime due, APL generaliste, la formazione è stata decisa generalmente in accordo con il cliente, sulla base delle sue specifiche ed effettive necessità.

Ore di formazione totali			
<i>n.</i>	31.12.19	31.12.20	31.12.21
Somministrati	42.630	36.236	57.548
Disoccupati	48.541	25.530	47.289
Totale	91.171	61.766	104.837

Complessivamente, nel 2021 sono state erogate **più di 100.000 ore di formazione**, in aumento rispetto al 2020 (+69,7%): il 45,1% delle ore erogate sono state destinate ai lavoratori disoccupati. L'aumento delle ore di formazione totali è da attribuirsi principalmente al recupero dalla pandemia da Covid 19, oltre che dal consolidamento di Quanta.

Allievi					
<i>n.</i>	31.12.19	31.12.20	31.12.21		
			Donne	Uomini	Tot
Somministrati	2.169	2.122	1.929	1.332	3.261
Disoccupati	5.698	4.120	2.996	2.144	5.140
Totale	7.867	6.242	4.925	3.476	8.401

Sempre al recupero dalla pandemia ed a Quanta sono da attribuire l'aumento del numero di allievi, che passano da 6.242 nel 2020 a 8.401 nel 2021. Alla data di inizio dei corsi la maggior parte di allievi risultano essere disoccupati (61,2%) contro il restante 38,8% di somministrati. A partire dal 2021 Openjobmetis renderà i dati relativi agli allievi dei corsi di formazione, suddivisi per genere, a dimostrazione dell'attenzione della Società alle tematiche sostenibili.

I corsi erogati hanno riguardato diversi settori lavorativi. Il Regolamento prevede quattro tipologie di formazione somministrazione a tempo determinato¹⁵.

1. Formazione di base

Gli interventi finanziati all'interno di questa tipologia formativa mirano al trasferimento e allo sviluppo di competenze di base che rispondono all'esigenza di migliorare l'occupazione delle risorse umane. Sono programmi di breve durata che riguardano il trasferimento di competenze trasversali che sono spendibili in qualsiasi contesto lavorativo. All'interno di questa categoria rientrano i corsi di formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, i corsi di lingue straniere e i corsi d'informatica. I destinatari sono disoccupati, inoccupati e lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato.

2. Formazione professionale

La formazione professionale mira alla creazione di competenze o specializzazioni professionali. È la tipologia più importante per l'entità di risorse economiche impiegate. Si tratta di uno strumento molto efficace per il processo di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Rientrano in questa categoria i percorsi formativi di qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento.

Tale tipologia di formazione può prevedere inoltre il coinvolgimento, in qualità di docenti, del personale diretto dell'azienda utilizzatrice. Questo permette di favorire l'inserimento di risorse appositamente formate per quella realtà aziendale che, essendo immediatamente operative, riducono le tempistiche correlate all'apprendimento della mansione.

3. Formazione *on the job*

La Formazione On the Job è destinata ad "accompagnare" i lavoratori somministrati nella prima fase di inserimento in un nuovo contesto lavorativo e mira principalmente a raccordare la professionalità del lavoratore con le esigenze più strettamente collegate all'espletamento della mansione nei contesti individuati. Ciò avviene attraverso attività didattiche affiancate da un tutor interno all'impresa utilizzatrice e monitorate da un *mentor* esterno.

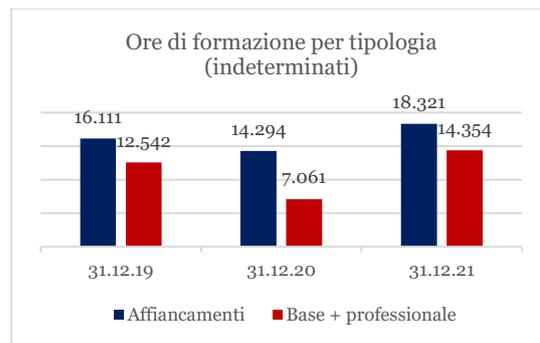
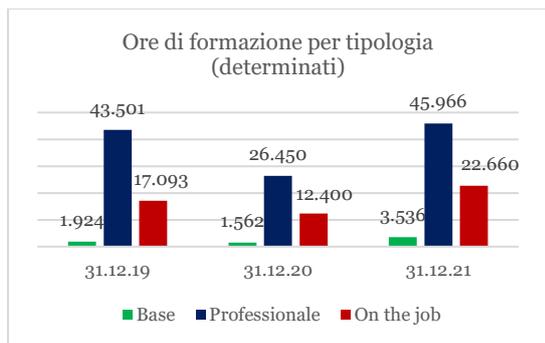
4. Formazione per tempi indeterminati

Questa tipologia, che racchiude tutte le tre formazioni sopra esposte, è riservata ai lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

Nelle seguenti tabelle è riportato il panorama dell'attività formativa offerta dal Gruppo, che comprende sia le ore di formazione erogate, divise per tipologia, sia il numero di partecipanti a tali corsi.

Ore di formazione per tipologia (determinati)			
n.	31.12.19	31.12.20	31.12.21
Base	1.924	1.562	3.536
Professionale	43.501	26.450	45.966
<i>On the job</i>	17.093	12.400	22.660
Totale	62.518	40.412	72.162

¹⁵ Il Verbale d'intesa per il rinnovo del CCNL delle Agenzie di somministrazione di lavoro sottoscritto dalle Parti sociali in data 21 dicembre 2018 ha previsto l'utilizzo del "fondo formazione TI" per interventi formativi su platee diverse da quelle stabilite, nella misura massima del 60% delle risorse disponibili al 31 dicembre 2018 nel conto "formazione e integrazione al reddito TI" di ciascuna ApL.



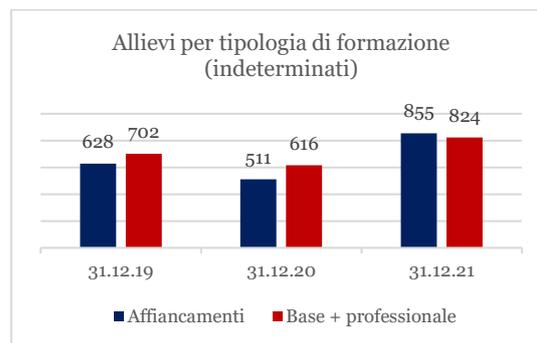
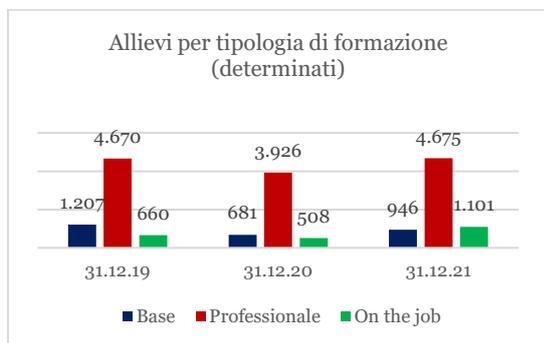
Le ore di formazione erogate ai lavoratori somministrati a tempo determinato, nel 2021, sono aumentate del 78,6% rispetto all'anno precedente. L'andamento si è riscontrato in tutte le tipologie di formazione dedicata ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. Il motivo di questa variazione è da ascrivere al recupero dalla pandemia da Covid 19 oltre che al consolidamento di Quanta. La stessa dinamica, seppur meno accentuata, si può ritrovare nelle ore di formazione erogate a lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo indeterminato che nel 2021 aumentano di circa il 53,0% rispetto al 2020, come si può desumere dalla seguente tabella.

Ore di formazione per tipologia (indeterminati)			
n.	31.12.19	31.12.20	31.12.21
Affiancamenti	16.111	14.294	18.321
Base + professionale	12.542	7.061	14.354
Totale	28.653	21.355	32.675

Nelle tabelle che seguono viene indicato il numero degli allievi per tipologia di corso. Sia assunti a tempo determinato, che indeterminato. Nel 2021 gli allievi a tempo determinato aumentano del 31,4% rispetto al 2020, mentre quelli a tempo indeterminato aumentano di circa il 49,0%.

Allievi per tipologia di formazione (determinati)					
n.	31.12.19	31.12.20	31.12.21		
			Donne	Uomini	Tot
Base	1.207	681	528	418	946
Professionale	4.670	3.926	2.805	1.870	4.675
On the job	660	508	588	513	1.101
Totale	6.537	5.115	3.921	2.801	6.722

Allievi per tipologia di formazione (indeterminati)					
n.	31.12.19	31.12.20	31.12.21		
			Donne	Uomini	Tot
Affiancamenti	628	511	507	348	855
Base + professionale	702	616	497	327	824
Totale	1.330	1.127	1.004	675	1.679



L'individuazione delle tematiche dei corsi di formazione erogati con il finanziamento Forma.Temp è strettamente correlata alle esigenze del mercato del lavoro o della singola azienda utilizzatrice. I corsi hanno riguardato diversi settori lavorativi, tra cui i principali: il calzaturiero, il settore della pelletteria, quello della saldatura e quello dell'informatica avanzata. È in continuo sviluppo anche la formazione delle figure della grande distribuzione, degli operatori fiscali, degli operatori di diversi call center. Tutti questi corsi hanno ottenuto un alto gradimento da parte dei corsisti e buoni risultati di sbocchi occupazionali per i partecipanti stessi.

Infine si segnala che vengono previsti appositi corsi di formazione per le categorie svantaggiate. Nel 2021 sono state erogate 442 ore di formazione (rispetto a 1.700 nel 2020), in correlazione con le richieste di formazione delle nostre aziende clienti, per un totale di 18 allievi nel 2021 e 71 nel 2020.

Creazione di lavoro

Openjobmetis S.p.A. calcola ogni anno la percentuale¹⁶ di disoccupati che dopo un corso professionale ottiene un posto di lavoro somministrato (indice di placement da formazione). Per l'anno 2021 questa percentuale si è attestata al 40,17% al 31 gennaio 2022, contro il 47,32% al 31 gennaio 2020. Si ricorda che il dato relativo al 2021 potrà essere in evoluzione fino a giugno 2022, dal momento che un'assunzione, per poter concorrere a tale statistica, può avvenire entro sei mesi dalla data di fine corso.

Oltre al placement diretto, descritto sopra, l'attività di Openjobmetis favorisce anche indirettamente l'occupazione stabile. Molti dei somministrati inviati in missione presso le aziende clienti infatti, alla fine del periodo di lavoro tramite agenzia, vengono assunti direttamente dalle imprese. Nel corso del 2021 con questa modalità sono state assunte 2.526 risorse rispetto alle 1.809 nel 2020. Il valore si è riportato intorno ai livelli pre-Covid (2.775 assunzioni nel 2019).

Il Gruppo ritiene che sia l'indice di placement da formazione che il numero di risorse assunte dalle aziende clienti al termine della missione siano rappresentativi del valore aggiunto che l'attività di Openjobmetis S.p.A. genera nei confronti della collettività.

¹⁶ Il valore è calcolato secondo i parametri previsti da Forma.Temp, riportati all'interno del Vademecum contenente le note operative per la gestione delle attività formative finanziate dal Fondo. In particolare, la percentuale indica il rapporto tra il numero delle assunzioni comunicate entro sei mesi dalla fine del corso e il numero degli allievi che hanno ricevuto l'attestato di partecipazione ai corsi professionali. Le persone con disabilità che hanno partecipato ai corsi non rientrano nel calcolo, così come coloro che non hanno ottenuto l'attestato.

La tutela della Privacy

Il Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A., con delibera del 15 Maggio 2018 ha conferito all'Amministratore Delegato i poteri di delegato privacy, nonché la cura di tutti gli obblighi previsti dalla normativa. Nel corso del medesimo Consiglio di Amministrazione sono stati conferiti i poteri al Data Protection Officer (DPO) precedentemente nominato.

Con delibera, rispettivamente, del 13 aprile 2021 e del 30 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione di Seltis Hub S.r.l. ed il Consiglio di Amministrazione di Family Care S.r.l. hanno nominato il proprio DPO individuandolo nella medesima persona del DPO della Controllante Openjobmetis S.p.A.

Si precisa, inoltre, che la Società Quanta S.p.A. al momento dell'acquisizione da parte di Openjobmetis S.p.A. aveva nominato un proprio DPO il cui incarico è cessato, per effetto della scadenza naturale dell'incarico, nel maggio 2021. In vista della fusione per incorporazione in Openjobmetis S.p.A., avvenuta con effetto dall' 1 gennaio 2022, non si è proceduto alla nomina formale, benché la funzione di DPO sia stata sin da subito espletata, di fatto, dal DPO della controllante Openjobmetis S.p.A.

Openjobmetis S.p.A., Seltis HUB S.r.l., Family Care S.r.l., Lyve S.r.l. e Quanta S.p.A. hanno pubblicato nel proprio sito internet un'informativa completa, con riferimento alla policy aziendale, in merito al trattamento dei dati personali di candidati e lavoratori, nonché delle altre categorie di interessati di cui vengono trattati i dati personali. Tutte le Società dirette e coordinate da Openjobmetis S.p.A. aggiornano costantemente la propria modulistica cartacea – ove presente – contenente l'informativa sul trattamento dei dati personali dalle stesse effettuato ed hanno reso disponibili alle filiali del Gruppo attraverso la rete intranet la modulistica necessaria.

Il sito di Openjobmetis S.p.A. ed il sito di Family Care S.r.l. prevedono la possibilità di registrazione da parte dei candidati che aspirino ad una posizione lavorativa in somministrazione e/o presso la struttura, previa lettura dell'informativa e rilascio di appositi consensi al trattamento dei dati personali, ove necessari. Qualora, invece, i dati personali vengano trattati per mezzo di strumenti cartacei, sono state predisposte ed aggiornate procedure e istruzioni operative ISO 9001 che disciplinano gli adempimenti posti in capo agli operatori di filiale.

Quanta S.p.A. attraverso il proprio sito internet riceveva le candidature da parte di candidati aspiranti a posizioni lavorative in somministrazione, previa lettura dell'informativa e rilascio di appositi consensi al trattamento dei dati personali, ove necessari.

Con riferimento alla Società Seltis HUB S.r.l., i soggetti che intendano candidarsi spontaneamente o in risposta ad un annuncio pubblicato dalla Società devono obbligatoriamente registrarsi, attraverso il sito aziendale o altri portali di recruiting ad esso collegato, alla banca dati della Società. La registrazione è subordinata alla presa visione di apposita informativa ed al rilascio di appositi consensi al trattamento dei dati secondo le preferenze liberamente espresse da ciascun candidato, ove necessari. In caso di ricezione di *curricula* attraverso strumenti differenti, sono state fornite indicazioni al personale di Seltis HUB S.r.l. affinché provveda alla creazione nella banca dati di un *account* in favore del candidato; la finalizzazione di tale registrazione è subordinata in ogni caso alla conferma da parte del candidato mediante accesso alla banca dati con lettura dell'informativa ed accettazione al trattamento dei propri dati personali. Il candidato ha un tempo limitato per portare a termine la propria registrazione, pena la cessazione di qualsivoglia trattamento di dati da parte di Seltis HUB S.r.l.

La banca dati adottata da Seltis HUB S.r.l. è stata progettata ed implementata sin dall'origine per rispondere ad esigenze di *compliance* con il GDPR e, per questo, sono state previste procedure automatizzate di conservazione/cancellazione dei dati personali secondo le preferenze espresse dai candidati stessi. Inoltre, sono state previste modalità atte a consentire un accesso limitato da parte degli Utenti aziendali ai dati personali dei

candidati secondo una politica di segregazione dei dati impostata secondo un criterio geografico di disponibilità al lavoro in una o più Regioni del territorio italiano (ciascuna delle quali è assegnata ad una o più filiali della Società), sempre secondo una preferenza liberamente espressa dal candidato in fase di registrazione e successivamente modificabile.

Gli interessati possono richiedere la cancellazione o esercitare i propri diritti “privacy” mediante invio di mail all'indirizzo <mailto:privacy@openjob.it>, privacy@seltishub.it, privacy@familycarebadanti.it, info@lyveformazione.it o privacy@hu-co.it.

Non sono stati rilevati casi di reclami sostanziali riguardanti la violazione della privacy dei clienti o perdite di dati degli stessi.

5.2 Relazioni industriali e associazioni di categoria

La gestione dei rapporti con le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) e con le associazioni di categoria è di fondamentale importanza per la continuità del business di Openjobmetis S.p.A. Le ottime relazioni che intercorrono tra la Società e dette categorie di stakeholder sono una garanzia dell'impegno a svolgere la propria attività nel rispetto delle regole dello specifico settore della somministrazione e nella completa salvaguardia dei diritti dei propri lavoratori somministrati.

L'ufficio aziendale delegato a tale scopo gestisce i rapporti diretti con Assosomm e con i rappresentanti nazionali ed i segretari generali delle (OO.SS.).

Openjobmetis S.p.A. (così come Family Care S.p.A. – Agenzia per il Lavoro e come lo è stata Quanta S.p.A. fino all'integrazione in Openjobmetis S.p.A.) è associata ad Assosomm, una delle Associazioni Italiane delle Agenzie per il Lavoro. La Società collabora attivamente alle iniziative dell'associazione, condividendo lo scopo di fornire, e ricevere, la massima assistenza in termini operativi, giuridici e contrattuali riguardo le istanze di tutte le ApL (Agenzie per il Lavoro). Dal 2020 sono stati istituiti gruppi di lavoro associativi che svolgono incontri mensili, salvo urgenze. In ciascun gruppo è presente un rappresentante di Openjobmetis con il coordinamento sempre dell'ufficio Labour Consulting. Inoltre, Openjobmetis è anche membro della Commissione Paritetica contrattuale che si riunisce mensilmente per chiarire eventuali dubbi interpretativi relativi al CCNL di settore. Durante il 2021 gli incontri hanno avuto come scopo anche quello di recepire le novità normative stante il periodo di emergenza sanitaria, e renderli attuativi all'interno del settore.

I principali incontri con le OO.SS. riguardano le procedure di ricollocazione dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato o riguardano richieste di natura economica legate, quasi sempre, ad elementi di detta natura non comunicati a Openjobmetis S.p.A. dai clienti e previsti da loro contratti integrativi.

5.3 Il supporto alla comunità: politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis e indicatori di performance

Openjobmetis, con le sue diverse società controllate, è un'azienda dal forte radicamento territoriale. A stretto contatto con le comunità locali, la Società è naturalmente portata a incontrare persone e associazioni culturali, sociali e sportive. Mettendo l'ascolto come valore fondante della propria natura di azienda di servizio, Openjobmetis ha trovato, anche nel 2021, numerosi modi di sostenere non soltanto il mondo del lavoro, ma anche l'economia sociale all'interno della quale persone e aziende sono oggi chiamate a muoversi. Si tratta di scenari delicati, spesso resi ancora più fragili dalla pandemia. Di seguito vengono riportate alcune iniziative, tra le più significative del 2021¹⁷:

URBAN AWARD - Openjobmetis ha sostenuto, in qualità di partner, l'edizione 2021 del Premio Urban Award, ideato da Viagginbici. L'obiettivo dell'iniziativa è quello di promuovere la mobilità sostenibile e di premiare quei Comuni virtuosi che presentano progetti innovativi e incentivano l'utilizzo di mezzi di trasporto sempre più green, come la bicicletta e il monopattino. Per questa edizione Openjobmetis - sempre attenta ai temi dell'inclusività, grazie alla controllata Seltis Hub e alla relativa business line **Jobmetoo** - ha proposto agli organizzatori di istituire la '**Menzione speciale Jobmetoo**', un premio dedicato al Comune che si è maggiormente distinto per le iniziative di mobilità inclusiva presentate.

4 WEEKS 4 INCLUSION – Openjobmetis con la controllata **Seltis Hub** ha partecipato alla seconda edizione dell'iniziativa 4Weeks 4Inclusion organizzata da TIM, che si è svolta dal 22 ottobre 2021 al 22 novembre 2021. Quattro settimane di webinar, oltre 200 aziende partecipanti per promuovere un dibattito interdisciplinare con i rappresentanti di istituzioni, business community e associazioni sindacali volto alla valorizzazione delle diversità. In questa importante cornice, **Daniele Regolo, Brand Ambassador D&I di Seltis Hub** ha affrontato e sviluppato nel webinar 'Donne e sorde: il rumore del successo!' due tematiche importanti quali il gender gap e la disabilità. Le voci e le storie delle ospiti Consuelo Agnesi, Valeria Cotura e Ilaria Galbusera, tre donne sorde e tre affermate professioniste hanno impreziosito e dato valore al webinar.

DYNAMO CAMP - in occasione della festività di Natale 2021, **Openjobmetis** ha effettuato una donazione all'Onlus Dynamo Camp, primo camp in Italia finalizzato ad ospitare i bambini e i ragazzi malati in terapia o durante il periodo post ospedalizzazione.

SUMMIT CONFINDUSTRIA BRESCIA - Openjobmetis al fianco di Confindustria Brescia durante l'undicesima edizione di SummIT, l'annuale appuntamento con l'innovazione e le tecnologie digitali promosso dal Settore Terziario di Confindustria Brescia ha posto l'accento sull'equilibrio tra l'obiettivo della sostenibilità ambientale e la salvaguardia sociale ed economica. Durante l'evento Processo alla Sostenibilità sono stati analizzati i vari aspetti critici della sostenibilità e le possibili attività da attuare per potenziare la salvaguardia sociale ed economica partendo proprio dall'ambito produttivo e lavorativo.

INCHIESTA SULLA SOSTENIBILITÀ - In occasione del Salone del Risparmio, AcomeA, SGR attiva nella gestione degli investimenti, ha organizzato l'evento 'Inchiesta sulla sostenibilità: parola agli imprenditori' a cui ha partecipato in veste di relatore il nostro Presidente **Marco Vittorelli**. Un evento moderato da Alessandro Sallusti, giornalista e Direttore di Libero Quotidiano, dedicato al tema della sostenibilità. Una tavola rotonda di confronto tra aziende per riflettere e approfondire il ruolo della sostenibilità in ambito business.

¹⁷ Il totale delle donazioni relative ai progetti indicati ammonta a circa euro 223.000

BLU PULITO: donazione da parte di **Openjobmetis** destinata a sostenere l'attività mirata a pulire i fondali e le sponde del lungolago di Porto Ceresio, territorio varesino.

ORGOGGIO VARESE: **Openjobmetis** aderisce a Orgoglio Varese, un progetto nato per sostenere lo sport del territorio varesino partendo dalla principale realtà sportiva, per seguito e storia, che è **Pallacanestro Varese** fino ad arrivare alle società dilettantistiche o giovanili. Attraverso un supporto economico concreto, diamo valore all'impegno di tanti ragazzi e sportivi.

TAXI CON IL CUORE: Grazie a questa iniziativa, la società controllata **Family Care**, dedicata alla cura degli anziani, insieme a Radio Taxi Varese, ha messo a disposizione, per tutto l'anno, corse gratuite in taxi per raggiungere con comodità i centri vaccinali più vicini della città di Varese. In seguito, Family Care ha ampliato il servizio offrendo la stessa opportunità a tutti gli Over 70 per qualsiasi necessità di tipo medico. Visite specialistiche, cure riabilitative, interventi: per tutte queste necessità curative, a Varese, la comunità degli anziani ha potuto contare su Taxi con il Cuore, in gestione operativa alla filiale Family Care della città.

MILANO DIGITAL WEEK 2021: Partecipazione della società controllata **Lyve S.r.l.** al talk show digitale dedicato a promuovere buone pratiche per **garantire sostenibilità** e inclusione nel mondo del lavoro e della formazione.

WEBINAR WOMEN GO DIGITAL: serie di incontri con la partecipazione di **Lyve**, organizzati da Women Go Digital, progetto della Consulta Femminile di Milano, con l'obiettivo di promuovere la costruzione consapevole della propria identità digitale, costruire la giusta consapevolezza delle proprie azioni legata al tema della sicurezza dei dati e delle informazioni pubblicate e condivise, per cogliere le opportunità che offrono i canali social, costruire la giusta consapevolezza delle proprie azioni legata al tema della sicurezza dei dati e delle informazioni pubblicate e condivise, per cogliere le opportunità che offrono i canali social.

Le attività della **Responsabilità Sociale di Impresa** di Openjobmetis si articolano anche nell'ambito **dell'inclusione lavorativa e sociale**. Sosteniamo la dignità del lavoro, l'opportunità di impiego per qualsiasi individuo, promuovendo la legalità e il rispetto, condannando qualsiasi forma di sfruttamento lavorativo delle persone, in particolare dei soggetti fragili, svantaggiati e minori.

Pertanto, abbiamo siglato delle partnership con associazioni e aziende per poter condividere insieme un percorso volto a:

- Creare consapevolezza del mondo del lavoro e degli strumenti per poter accedervi
- Creare opportunità di formazione e opportunità occupazionali

Siamo fortemente convinti che il riscatto personale nasca attraverso la possibilità di un lavoro. In questo ambito il Gruppo ha avviato una serie di iniziative. Di seguito vengono riportate le più significative del 2021.

EXTRAPULITA - **Openjobmetis** ha deciso di sostenere questo progetto di reinserimento nel mondo del lavoro dei soggetti socialmente più deboli (italiani e stranieri, con particolare attenzione ai richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale e nazionale).

PROGETTO ABANTU - LAI MOMO – ANGELI DEL BELLO ONLUS - Abbiamo avviato una collaborazione con le associazioni Abantu e Lai Momo per agevolare e promuovere l'inclusione sociale e lavorativa per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, con particolare attenzione agli obiettivi 1-Sconfiggere la povertà, 5-Parità di genere, 8-Lavoro dignitoso e crescita economica, 10-Ridurre le disuguaglianze.

PROGETTO BABELE A.P.S. Associazione di Promozione Sociale - Collaborazione per agevolare e promuovere l'inclusione sociale e lavorativa dei soggetti migranti, ospiti dei progetti Sai/Siproimi Babele A.P.S.

WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION - Openjobmetis, a fine novembre 2021, ha presentato la richiesta del riconoscimento Welcome per il 2022. È il riconoscimento annuale dell'UNHCR - Agenzia ONU per i rifugiati, rivolto alle aziende che hanno assunto richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale o ne hanno favorito l'inserimento lavorativo attraverso programmi di tirocinio e di formazione.

I nostri numeri: 1101 richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale inseriti dal 1 gennaio 2021 al 31 novembre 2021 con un contratto di durata maggiore di 30 gg, di cui 1033 uomini e 68 donne.

C.R.I. - MOI Fondazione Compagnia di San Paolo - OPENJOBMETIS – PAVIMENTAL - Openjobmetis ha avviato una partnership con C.R.I. e l'azienda Pavimental, azienda del Gruppo Autostrade, per progettare e sviluppare attività atte a promuovere l'inclusione sociale e lavorativa di richiedenti.

A.L.S. – Associazione Lavoratori Stranieri MCL Sicilia/ Umana Solidarietà – OPENJOBMETIS – Aziende del Distretto DOP dei Fichi d'India: Openjobmetis ha avviato una partnership con MCL e Umana Solidarietà per progettare e sviluppare attività atte a promuovere l'inclusione sociale e lavorativa di richiedenti asilo in Sicilia.

NOWALLS: abbiamo avviato una partnership con Nowalls per progettare e sviluppare attività atte a promuovere l'inclusione sociale e lavorativa di persone fragili e migranti, a seguito di un percorso di apprendimento della lingua italiana e di coaching. Nello specifico, abbiamo simulato colloqui di selezione, dando una restituzione e valutazione sulle competenze, oltre ad aver supportato alcune persone nella ricerca di opportunità lavorative.

5.4 La catena di fornitura: politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis e indicatori di performance

Come indicato nel Codice Etico, Allegato I al modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, il Gruppo Openjobmetis richiede che fornitori e collaboratori adottino comportamenti legali, etici e rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori, con particolare riguardo alla tutela dei diritti fondamentali dell'uomo, al divieto di discriminazione, alla tutela dell'infanzia, al divieto di lavoro forzato, alla tutela dei diritti sindacali, alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, al rispetto degli orari di lavoro e del principio di equa retribuzione e rispetto dell'ambiente. Ad oggi i fornitori del Gruppo Openjobmetis sono più di 2.200. Al fine di fornire una descrizione della catena di fornitura del Gruppo e delle principali tipologie di fornitori coinvolti, nella seguente tabella si riporta, in percentuale, la suddivisione dei fornitori del Gruppo al 31 dicembre 2019 -2020 e 2021 in riferimento al valore d'acquisto della fornitura. Come si evince dalla tabella, e coerentemente al settore di riferimento, la maggior parte degli acquisti riguardano importi inferiori ai 1.000 Euro per anno. Inoltre, i principali acquisti del Gruppo sono relativi a servizi professionali, di consulenza e di enti di formazione e sono erogati da soggetti operanti sul territorio nazionale.

Fornitori per valore di acquistato			
	31.12.19	31.12.20	31.12.21
≤ 1.000 €	67,7%	58,0%	56,8 %
1.001 € - 10.000 €	19,2%	24,2%	21,9 %
> 10.000 €	13,1%	17,8%	21,3 %

Date le caratteristiche del business del Gruppo e la tipologia dei fornitori, a seguito delle risultanze dell'analisi di materialità effettuata nel 2021, la Catena di fornitura responsabile non è più annoverata tra le tematiche rilevanti di Openjobmetis.

6. Gestione della lotta alla corruzione attiva e passiva

6.1 Le politiche praticate dal Gruppo e indicatori di performance

Openjobmetis S.p.A. si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al fine di elaborare e realizzare un sistema di governance aderente a elevati standard etici, in grado di favorire la diffusione costante della cultura del controllo e una maggiore sensibilizzazione verso comportamenti responsabili e consapevoli, come tale idoneo ad evitare e/o ridurre il rischio di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. La volontà di Openjobmetis S.p.A. di aderire ai principi del D.Lgs. 231/2001, trova riscontro anche nel Codice Etico della stessa che costituisce il principio ispiratore giuridicamente rilevante di tutto quanto previsto e disposto dal Modello organizzativo (di seguito, anche solo Modello).

In data 13 novembre 2020 Openjobmetis S.p.A. ha completato il settimo aggiornamento – dal 2012, anno dell'adozione – del proprio Modello al fine di mantenere il documento in linea con le evoluzioni della normativa in materia D.Lgs. 231/2001, oltre che con le *best practices* di riferimento. Con tale ultimo aggiornamento la Società ha mantenuto l'impostazione e la struttura del documento come rivista nella precedente modifica del dicembre 2019 con l'introduzione di una Parte Speciale – in sostituzione di precedenti Protocolli (aventi un taglio procedurale/operativo) – aggiornando il Modello ai nuovi reati cd tributari recentemente entrati a far parte dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001. Nel suo complesso il Modello identifica, per ogni famiglia di reato ritenuta applicabile e rilevante per la Società ex D.Lgs. n. 231/2001, l'elenco dei processi aziendali interessati e le relative norme di comportamento generale; in particolare vengono identificate le unità organizzative coinvolte ed i controlli posti in essere dalla Società per ogni processo interessato. Il Modello contempla, tra gli altri, i presidi riguardo i reati societari cui l'ente, in virtù dello status di società quotata, è soggetta per via della quotazione sull'Euronext STAR Milan gestito da Borsa Italiana. Anche le prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 in materia di Whistleblowing (art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001), recepite nel Modello a partire dalla modifica del dicembre 2019, sono attuate anche tramite l'adozione di una specifica Politica per le segnalazioni (già esistente come Policy interna fin dal 2019) e di un canale dedicato per le segnalazioni.

Da segnalare che nel corso dell'anno 2021 non sono pervenute alla Società segnalazioni relative a fatti o atti riconducibili a condotte illecite rilevanti.

All'attività di aggiornamento del Modello Organizzativo segue sempre un'attività di diffusione dello stesso ai fini della sua corretta adozione ed attuazione. Fin dall'adozione del Modello da parte della Società, nell'anno 2012, si rileva una diffusione del Modello Organizzativo Aziendale – di cui il Codice Etico è parte integrante – verso gli stakeholder nelle seguenti modalità:

- pubblicazione sul sito aziendale della Parte Generale del Modello Organizzativo, oltre che del Codice Etico e del Sistema Disciplinare;
- adozione di specifiche clausole contrattuali aventi l'obiettivo sia di comunicare l'esistenza del Modello Organizzativo e del Codice Etico sia di vincolarne la controparte al rispetto degli stessi. In particolare, tali clausole sono adottate nei confronti di dipendenti diretti della capogruppo e delle società controllate, clienti, dipendenti in somministrazione, fornitori, stagisti, collaboratori;
- formazione, in particolare al personale di struttura; a beneficio dei dipendenti in somministrazione il Modello Organizzativo è affisso, per estratto, sulla bacheca aziendale presente nelle filiali.

La Società ha realizzato nell'anno 2021 un percorso formativo riservato ai dipendenti diretti avente un obiettivo non solo di aggiornamento rispetto alle ultime novità apportate al documento nel novembre 2020 ma anche di rilettura e approfondimento dei principi ispiratori della normativa e del Modello, affinché il personale – seppure con modalità differenziate in funzione della categoria di appartenenza – risulti sempre più efficacemente consapevole dei rischi connessi alla mancata adozione dei presidi adottati dalla Società, in un'ottica di riduzione della possibilità di commissione di reati rientranti nella sfera di applicabilità del D.Lgs. 231/01. Il corso, realizzato in modalità on line avvalendosi dell'expertise della società controllata Lyve S.r.l., risulta essere di particolare efficacia e fruibilità grazie alla semplicità espositiva, agli esempi concreti customizzati e alle esercitazioni.

Ad oggi per nessuna delle Società del Gruppo Openjobmetis sono state erogate sanzioni per responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e non risultano episodi riconducibili al reato di corruzione.

La Società considera il proprio Modello Organizzativo redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, elemento di presidio ai reati di corruzione. A livello operativo esistono adeguate procedure interne adottate e verificate nella loro corretta applicazione, con particolare riferimento al processo commerciale, al processo di gestione delle spese di rappresentanza e a quello relativo agli acquisti.

In riferimento alle società controllate – ed al netto di quanto si dirà più sotto in relazione alle società del gruppo Quanta, oggetto di acquisizione nel corso dell'anno 2021 – si segnala che, anche per via delle dinamiche di funzionamento del Gruppo, oltre che dell'articolazione del sistema di controllo interno, le stesse sono soggette ad un'analisi dei propri processi interni al fine di rilevare eventuali rischi di commissione di reati afferenti il D.Lgs. 231/2001 e di individuare conseguenti presidi operativi idonei. I risultati di tale attività non fanno emergere ad oggi, in capo alle società controllate, una sensibilità ai rischi ex D.Lgs. 231/2001 diversi da quelli a cui è soggetta la Capogruppo, anche considerato che le attività svolte in autonomia – rispetto al supporto da questa fornito – riguardano prioritariamente la sola erogazione dei servizi alla clientela. Sono state individuate comunque delle aree di miglioramento e di intervento in ottica compliance 231/2001, indipendentemente dall'adozione di una soluzione dedicata a prevenzione del rischio 231/2001. I dipendenti diretti delle società controllate sono peraltro a conoscenza del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 della Capogruppo, e sono vincolati al rispetto dello stesso nei limiti di quanto ad essi applicabile; oltre alla disponibilità della versione integrale del Modello Organizzativo, sono destinatari della formazione – già prevista per i dipendenti di struttura della Capogruppo – sia all'inizio dell'incarico lavorativo, sia in occasione delle successive formazioni periodiche, compresa quella realizzata nel corso del 2021.

Da segnalare che già precedentemente all'acquisizione da parte di Openjobmetis, le società Quanta S.p.A. e Quanta Risorse Umane S.p.A. erano dotate di propri Modelli Organizzativi sulla base di un'analisi dei rischi di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001, e avevano provveduto altresì a nominare un Organismo di Vigilanza composto da soggetti esterni alle società stesse; anche per esse il Modello Organizzativo redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 costituisce fondamentale elemento di presidio ai reati di corruzione.

Per quanto riguarda la conformità alle normative vigenti, il Gruppo Openjobmetis si adopera affinché siano poste in essere tutte le misure necessarie per il rispetto e l'adempimento di tali normative, anche in considerazione dei rischi connessi al cambiamento del quadro normativo nazionale che interessa il contratto di somministrazione. Si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale 2021 per approfondimenti in merito ad eventuali non conformità e contenziosi di tipo giuslavoristico e fiscale avvenute nel corso del 2021.

7. Gestione delle tematiche ambientali

7.1 Le politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis

Tutte le organizzazioni dovrebbero riflettere su tematiche come emissioni, cambiamento climatico, consumo di risorse naturali. Nello specifico, è necessario valutare approfonditamente gli impatti che le attività del proprio business generano verso l'ambiente esterno. In considerazione della tipologia di servizi offerti, le attività del gruppo Openjobmetis implicano limitati impatti ambientali in termini di consumi energetici, emissioni di gas ad effetto serra e consumo di risorse naturali. Tuttavia, il Gruppo si impegna nel quotidiano nello svolgimento delle proprie attività affinché i consumi energetici siano ridotti e le norme a difesa dell'ambiente siano costantemente rispettate.

Si riportano qui di seguito alcune iniziative volte alla riduzione dell'impatto ambientale e allo sviluppo della consapevolezza dei dipendenti e dei lavoratori somministrati rispetto a tali tematiche:

- salvaguardia dell'ambiente come tematica esplicitata all'interno del Codice Etico;
- iniziative volte alla minimizzazione del proprio impatto ambientale:
 - ✓ installazione di nuove lampade LED in tutte le filiali di nuova apertura, ove possibile;
 - ✓ utilizzo di piattaforme informatiche che consentono ai clienti la possibilità di scegliere la contrattualizzazione digitale del personale assunto in somministrazione. La stessa modalità può essere utilizzata oggi per l'invio del cedolino al lavoratore somministrato, il quale può scegliere di riceverlo via mail al posto di ritirarlo in forma cartacea presso la filiale.
 - ✓ fornitura di carta per il Gruppo con la certificazione FSC (*Forests for all forever*), che testimonia l'impegno e il rigore nei confronti delle tematiche ambientali.
 - ✓ nell'ottica della salvaguardia dell'ambiente, i tradizionali bicchieri di plastica delle colonnine dell'acqua poste ai piani della sede sono stati sostituiti con altri di carta riciclabile ed ecologici.
 - ✓ al fine di favorire gli spostamenti a impatto zero dei propri dipendenti, Openjobmetis ha dotato la sede e le filiali di biciclette e monopattini elettrici che il personale può prenotare ed utilizzare gratuitamente.

Inoltre, nel corso del 2021 Openjobmetis si è dotata di un **Mobility Manager** al fine di promuovere e realizzare interventi di organizzazione e gestione della mobilità necessaria alle risorse umane. L'obiettivo ultimo è la riduzione strutturale dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane causato dalle necessità di spostamento dei dipendenti. Nel corso del 2021 OJM ha avviato un progetto di mobilità sostenibile con l'obiettivo di ottimizzare gli spostamenti interni attraverso: l'analisi del parco auto aziendale, l'efficientamento degli spostamenti casa-lavoro.



Infine, si segnala che Lyve S.r.l., controllata al 50,66% da Openjobmetis S.p.A., società di formazione che opera soprattutto nel settore dei servizi assicurativi e finanziari ha ottenuto la **certificazione Carbon Neutral**, limitatamente alle attività di erogazione di corsi tramite piattaforme digitali, da parte di Climate Partner.



Il parco auto del Gruppo

Nel 2021, il parco auto è costituito da un totale di 307 auto rispetto a 268 vetture nel 2020, di cui 298 a noleggio e 9 di proprietà. L'incremento della flotta aziendale è dovuto sia al potenziamento della rete commerciale del Gruppo, sia al consolidamento di Quanta. Dopo il positivo test negli anni precedenti, anche in ottica di riduzione del proprio impatto ambientale, il Gruppo ha deciso di raddoppiare la propria flotta ibrida. Nel 2021 le ibride passano a 10 autovetture, da 5 nel 2020. Inoltre, le auto a benzina passano da 4 nel 2020 a 20 nel 2021. Tutti i restanti veicoli sono *diesel* (tra cui quattro "mild hybrid"). Relativamente all'impiego di autovetture elettriche nella flotta aziendale, il Gruppo ha testato questa tipologia di automezzi nel recente passato, e, nei prossimi anni, ne valuterà l'introduzione in virtù dell'evoluzione tecnologica dei mezzi e della maggiore diffusione delle stazioni di ricarica.

Da ultimo il consumo di acqua non è considerato dal Gruppo un elemento rilevante poiché la stessa è utilizzata solo a scopo sanitario. Anche in questo caso, tuttavia, il Gruppo Openjobmetis interviene prontamente in caso di segnalazioni di possibili guasti all'interno dei propri uffici e filiali.

Rispetto alla produzione di rifiuti, quest'ultima è generalmente molto limitata. Per lo più viene consumata carta e la raccolta differenziata dipende dalle modalità di gestione dei condomini o dal comune di appartenenza. All'interno

del deposito dei materiali sono smaltiti eventuali esuberanti di legno, carta e ferro, tramite fornitore abilitato. Infine, il toner e le cartucce delle stampanti esausti, prodotti dal personale di sede e delle filiali del Gruppo, sono smaltiti secondo la normativa vigente.

7.2 Indicatori di performance

Il Gruppo si impegna a contenere i propri consumi energetici. Le principali fonti energetiche consumate dal Gruppo sono energia elettrica e gas naturale: il consumo di energia elettrica fa riferimento prevalentemente all'illuminazione e alla climatizzazione degli uffici amministrativi e delle filiali dislocate in tutto il territorio nazionale; il consumo di gas naturale è invece legato al riscaldamento degli uffici amministrativi e delle filiali¹⁸.

	Consumi di energia			
	Udm	31.12.19 ¹⁹	31.12.20 ²⁰	31.12.21
Energia elettrica	MWh	771,9	725,1	742,9
Gas naturale	m ³	84.157	89.209	90.217
Energia elettrica	GJ	2.778,8	2.610,2	2.674,4
Gas naturale ²¹	GJ	3.315,8	3.514,8	3.554,5
Totale GJ	GJ	6.094,6	6.125,0	6.228,9

Nel 2021, il Gruppo ha stimato per la propria sede centrale e le proprie filiali un consumo di circa 742,9 MWh di energia elettrica, non molto superiore rispetto al dato dell'anno precedente (725,1 MWh). La variazione è dovuta principalmente agli impatti della pandemia da Covid-19 nel corso del 2020. Si segnala che i consumi di energia elettrica nel 2021 sono in calo rispetto al periodo pre-Covid (771,9 MWh nel 2019). Per quanto riguarda il gas naturale, i consumi stimati si attestano a 90.217 metri cubi, di poco superiore a quanto consumato nel 2020 (89.209 MWh).

Il Gruppo ha quantificato le emissioni di gas serra associate direttamente o indirettamente alle proprie attività caratteristiche. Di seguito sono riportate le emissioni di gas ad effetto serra di Scopo 1 e di Scopo 2.

	Emissioni di gas ad effetto serra ²²			
	Udm	31.12.19	31.12.20	31.12.21
Scopo 1	tCO2	1.488	1.568	1.459
Scopo 2	tCO2	220	206	192
Totale	tCO2	1.708	1.774	1.650

All'interno dello Scopo 1 sono state considerate tutte le emissioni derivanti dagli *asset* posseduti o controllati dal Gruppo. Il calcolo include le tonnellate di CO₂ prodotte dall'utilizzo di gas naturale e dalle auto del parco macchine, comprese sia quelle di proprietà che quelle a noleggio, avendo il Gruppo Openjobmetis il controllo di queste ultime. Si segnala che nel corso del 2021 sono stati consumati dal parco auto del Gruppo circa 301 migliaia di litri di gasolio e circa 25 migliaia di litri di benzina. Nello Scopo 2 sono state considerate le emissioni derivanti dalla produzione di energia elettrica consumata dal Gruppo, in quanto il calcolo include le emissioni per le quali l'organizzazione è indirettamente responsabile.

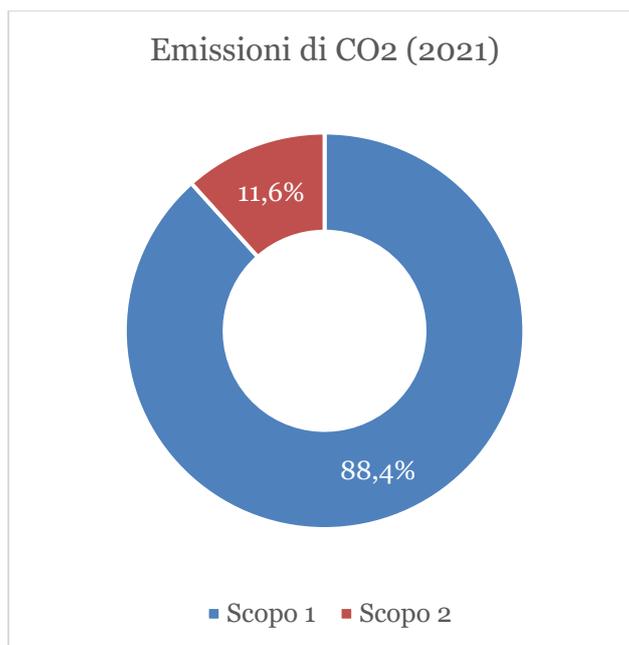
¹⁸ I dati non includono i consumi di Quanta, in quanto gli spazi adibiti ad uffici e filiali sono stati oggetto di intensa razionalizzazione geografica, avvenuta nel corso dell'integrazione.

¹⁹ Il dato a fine anno è stato stimato utilizzando i parziali ad ottobre per l'energia elettrica ed a settembre per il gas naturale.

²⁰ Il dato a fine anno è stato stimato utilizzando i parziali ad ottobre per l'energia elettrica ed a settembre per il gas naturale.

²¹ Ipotizzando un potere calorifico superiore medio di 39,4 MJ/MC

²² Per il calcolo delle emissioni di CO₂ derivanti dal consumo di gas naturale e di energia elettrica sono stati utilizzati i parametri standard nazionali definiti da ISPRA. Per il calcolo delle emissioni di CO₂ derivanti dal parco auto aziendali sono stati utilizzati i fattori emissivi medi di ISPRA, aggiornati all'ultima versione disponibile sul sito (<http://www.sinanet.isprambiente.it/it/sia-ispra/fetransp/>)



Nel 2021, si stima che le emissioni complessive del Gruppo siano state pari a 1.650 tonnellate di CO₂, in leggera diminuzione rispetto al 2020 (1.774 tonnellate di CO₂). La variazione dei fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni di CO₂, che tengono conto tra l'altro di un parco auto in media meno inquinante, aiutano a spiegare il delta. Le emissioni di gas ad effetto serra di Scopo I (dirette) costituiscono l'88,4%, mentre le emissioni di Scopo 2 (indirette) sono il restante 11,6%.

Per quanto riguarda i consumi di carta, la carta certificata FSC è la principale tipologia utilizzata dal Gruppo, in oltre l'80% dei casi.

	Carta consumata ²³			
	Udm	31.12.19	31.12.20	31.12.21
Carta FSC	t	28,2	19,8	21,0
Carta vergine	t	3,6	1,8	3,9
Totale	t	31,8	21,6	24,9

Nel corso del 2021 il Gruppo ha consumato 24,9 tonnellate di carta, circa 3,3 tonnellate in più rispetto al 2020. Il dato riflette il marcato recupero dell'attività in presenza rispetto al 2020.

²³ Volume acquistato durante il periodo di riferimento.

8. GRI Content Index

GRI Content Index	Capitolo/ Paragrafo di riferimento	Omissioni	Note
Informativa Generale e profilo			
102 General Disclosure 2016			
102-1: Nome dell'organizzazione	2.0 L'identità aziendale, pag. 9		
102-2: Principali marchi prodotti e servizi	2.0 L'identità aziendale, pag. 9		
102-3: Luogo della sede principale	Dati societari, pag. 4		
102-4: Luogo delle attività	2.0 L'identità aziendale, pag. 9		
102-5: Proprietà e forma giuridica	2.0 L'identità aziendale, pag. 9		
102-6: Mercati serviti	2.0 L'identità aziendale, pag. 9		
102-7: Dimensione dell'organizzazione	2.0 L'identità aziendale, pag. 9 4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 35 5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis S.p.A., pag. 46		
102-10: Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	2.1 Principali tappe storiche, pag. 11-12 8. GRI Content Index, pag. 69		Non si evidenziano modifiche significative relative alla catena di fornitura dell'organizzazione
102-11: Principio di precauzione	3.0 Rischi, pag. 30		
102-12: Iniziative esterne	8. GRI Content Index, pag. 69		Non si evidenziano particolari iniziative esterne a cui il Gruppo ha aderito nel corso del 2021
102-13: Adesione ad associazioni	5.2 Relazioni industriali e associazioni di categoria, pag. 58		
102-14: Dichiarazione di un alto Dirigente	Lettera del Presidente, pag. 5		
102-15: Impatti chiave, rischi e opportunità	3. Rischi, pag. 28-31		
102-16: Valori, principi, standard e norme di comportamento	2.2 Mission, valori e Modello di Business pag. 13		
102-18: Struttura della Governance	2.3 Il modello di governance, pag. 14		
102-40: Elenco dei gruppi di stakeholder	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 16		
102-42: Individuazione e selezione degli stakeholder	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 16		
102-43: Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 16, 17 e 18		
102-44: Temi e criticità chiave sollevati	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 16, 17 e 18		
102-45 Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	1. Nota metodologica, pag. 6		
102-46: Definizione dei contenuti del report e perimetri dei temi	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 16		
102-47: Elenco dei temi materiali	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 16		
102-48: Revisione delle informazioni	8. GRI Content Index, pag. 69		Non si evidenziano variazioni dei dati precedentemente pubblicati
102-49: Modifiche nella rendicontazione	1. Nota Metodologica pag. 6 e 7		
102-50: Periodo di rendicontazione	1. Nota metodologica, pag. 6		
102-51: Periodo del report più recente	8. GRI Content Index pag. 69		La DNF 2020 è stata pubblicata in data 30 marzo 2021
102-52: Periodicità della rendicontazione	1. Nota metodologica, pag. 72		
102-53: Contatti per richiedere informazioni riguardanti i report	8. GRI Content Index, pag. 72		
102-54: Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	1. Nota metodologica, pag. 7		
102-55: Indice dei contenuti GRI	8. GRI Content Index, pag. 69		
102-56: Assurance esterna	9. Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario pag. 73		
Formazione e sviluppo delle nostre persone			
404: Educazione e formazione 2016			

GRI Content Index	Capitolo/ Paragrafo di riferimento	Omissioni	Note
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 20 4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 40-41		
404-1: Ore medie di formazione annue per dipendente, suddivise per genere e categoria*	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag.41 5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis S.p.A. e indicatori di performances – La formazione dei lavoratori somministrati, pag. 51-55	Il GRI non contiene i dati della consolidata Quanta S.p.A in quanto la società è stata acquisita nel corso del 2021.	
Sistemi retributivi di valutazione incentivanti			
404: Educazione e formazione 2016			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 20 4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 32-35		
404-3: % dei dipendenti che ricevono regolarmente una valutazione di performances e sviluppo di carriera	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 34		
Anticorruzione			
205: Anticorruzione 2016			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.3 Il modello di governance, pag. 14-16 2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 21 6. Gestione della lotta alla corruzione attiva e passiva, pag. 54 e 55		
205-3: Incidenti di corruzione avvenuti e azioni prese	6. Gestione della lotta alla corruzione attiva e passiva, pag. 63-64		
Supporto alla creazione di lavoro			
203: Impatti economici indiretti 2016			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 16 5.1 Clienti e lavoratori somministrati (Creazione di lavoro), pag. 55		
102-36: Descrizione del processo di determinazione delle remunerazioni	5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis e indicatori di performances, pag. 46	Riguarda esclusivamente Openjobmetis S.p.A. e Family Care S.r.l., in quanto l'attività di somministrazione di lavoro è svolta solo da dette società.	
203-2: Impatti economici indiretti rilevanti	5.1 Clienti e lavoratori somministrati (Creazione di lavoro), pag. 55	-	
401: Occupazione 2016			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 20 4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 32-34		
102-8: Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 35-39		
102-41: Accordi di contrattazione collettiva	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura pag. 35		
401-1: Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica*	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 37		
Salute e sicurezza sul lavoro			
403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 20 4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 42-45 5.1 Clienti e lavoratori somministrati, pag. 50-51		
403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag.42	-	
403-2: Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag.42		
403-3: Servizi di medicina sul lavoro	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 42		

GRI Content Index	Capitolo/ Paragrafo di riferimento	Omissioni	Note
403-4: Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 42		
403-5: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 42 5.1 Clienti e lavoratori somministrati, pag. 50		
403-6: Promozione della salute dei lavoratori	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 42		
403-7: Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 42-43		
403-9: Infortuni sul lavoro*	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 43 e 51		
Inclusione e diversity*			
405: Diversità e pari opportunità 2016			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 21		
102-22: Composizione del più alto organo di governo e dei suoi comitati	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura pag. 38 Per ulteriori informazioni rispetto al sistema di Corporate Governance di Openjobmetis S.p.A. e i relativi Comitati costituiti, si rimanda al capitolo 4.0 ("Consiglio di Amministrazione") della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari		
405-1: Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 35-39	-	
Rispetto dei diritti umani			
406: Non discriminazione 2016			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 21 4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 35		
406-1: Incidenti discriminatori e azioni correttive prese	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 38	-	
Privacy			
418: Privacy dei clienti 2016			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 21 5.1 Clienti e lavoratori somministrati, pag. 56-57		
418-1: Reclami sostanziali riguardanti le violazioni della privacy del cliente e le perdite dei dati dei clienti	5.1 Clienti e lavoratori somministrati, pag. 56-57	-	
Supporto alla comunità			
413: Comunità locali - 2016			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 21 5.3 Il supporto alla comunità, pag. 59-61		
413-1: Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	5.3 Il supporto alla comunità, pag. 59-61		
Aspetti ambientali			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	7.1 Le politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis, pag. 65-66		
301-1: Materiali utilizzati per peso o volume	7. Gestione delle tematiche ambientali, pag. 68		
302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione	7. Gestione delle tematiche ambientali, pag. 67	Il GRI non contiene i dati della consolidata Quanta S.p.A in quanto la società è stata acquisita nel corso del 2021.	
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	7. Gestione delle tematiche ambientali, pag. 67-68	Il GRI non contiene i dati della consolidata Quanta S.p.A in quanto la società è stata acquisita nel corso del 2021.	
305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	7. Gestione delle tematiche ambientali, pag. 67-68	Il GRI non contiene i dati della consolidata Quanta S.p.A in quanto la società è stata acquisita nel corso del 2021.	

*Gli indicatori individuati per le suddette tematiche sono stati riadattati e utilizzati anche in riferimento alla gestione dei lavoratori somministrati.

Contatti

La redazione del presente documento è a cura della Funzione Amministrazione e Finanza. Per qualsiasi ulteriore informazione, commento, richiesta ci si può rivolgere a investor.relator@openjob.it.

Milano, lì 16 Marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Marco Vittorelli



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Vittor Pisani, 25
20124 MILANO MI
Telefono +39 02 6763.1
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspace@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. 30 dicembre 2016 n. 254 e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018

*Al Consiglio di Amministrazione della
Openjobmetis S.p.A.*

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016 n. 254 (di seguito anche il "Decreto") e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Openjobmetis (di seguito anche il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2022 (di seguito anche la "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "La Tassonomia Europea" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) n. 852 del 18 giugno 2020.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale della Openjobmetis S.p.A. per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), da essi individuato come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'art. 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare

la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code) emesso dall'International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e ai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (di seguito anche "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Openjobmetis S.p.A. responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1 Analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato.
- 2 Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.

- 3 Comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo.
- 4 Comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto, lettera a).

- 5 Comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Openjobmetis S.p.A. e con il personale delle società Quanta S.p.A., Family Care S.r.l., Openjob Consulting S.r.l., Seltis Hub S.r.l., Quanta Risorse Umane S.p.A. e HC S.r.l. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario al gruppo di lavoro responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili,
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per le società Openjobmetis S.p.A., Quanta S.p.A., Family Care S.r.l., Openjob Consulting S.r.l., Seltis Hub S.r.l. e Quanta Risorse Umane S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.



Gruppo Openjobmetis
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2021

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Openjobmetis relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards").

Le nostre conclusioni sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Openjobmetis non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "La Tassonomia Europea" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) n. 852 del 18 giugno 2020.

Milano, 24 marzo 2022

KPMG S.p.A.

Luisa Polignano
Socio

OPENJOBMETIS S.P.A.

Agenzia per il Lavoro

Aut. Prot. N. 1111-SG del 26/11/2004

Sede legale

Via Bernardino Telesio, 18 - 20145 Milano

Direzione generale e uffici

Via Marsala, 40/C - Centro Direzionale Le Torri - 21013 Gallarate (VA)

Dati Legali

Capitale sociale deliberato e sottoscritto Euro 13.712.000

Cod. Fisc./P.IVA/Nr. Iscr. Reg. Imprese di Milano-MB-Lodi 13343690155