



# Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario

Al 31 dicembre 2020 ai sensi del D.LGS. 254/2016



# Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE	5
1. NOTA METODOLOGICA	6
2. L'IDENTITÀ AZIENDALE	8
2.1 Principali tappe storiche	10
2.2 Mission, valori e Modello di Business	12
2.3 Il modello di governance	13
2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti	14
3. RISCHI	21
4. GESTIONE DELLE TEMATICHE ATTINENTI AL PERSONALE DI STRUTTURA	25
4.1 Le politiche praticate dal Gruppo	25
4.2 Indicatori di performance	28
5. GESTIONE DELLE TEMATICHE SOCIALI E DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	38
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	38
5.2 Relazioni industriali e associazioni di categoria	49
5.3 Il supporto alla comunità: politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis e indicatori di performance	50
5.4 La catena di fornitura: politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis e indicatori di performance	52
6. GESTIONE DELLA LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	54
6.1 Le politiche praticate dal Gruppo e indicatori di performance	54
7. GESTIONE DELLE TEMATICHE AMBIENTALI	56
7.1 Le politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis	56
7.2 Indicatori di performance	57
8. GRI CONTENT INDEX	60
9. RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO	64

# Dati societari

Openjobmetis S.p.A.  
Aut.Prot: N.1111 – SG del 26/11/2004

*Sede Legale*  
Via G. Fara 35 – 20124 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](http://www.openjobmetis.it)

**Professionalmente.  
Personalmente.**



## Lettera del Presidente

Signori Azionisti,

il 2020 è stato un anno eccezionale per tutti noi, per la nostra Organizzazione, per il nostro Paese, per il mondo intero. Forse solo in questo periodo, per la prima volta dalla fine della Seconda Guerra mondiale, sono stati messi in discussione nello stesso momento due capisaldi della nostra civiltà: la salute e il benessere economico. L'impatto della pandemia sulle nostre vite è stato ed è tuttora trasversale. A poco più di un anno dall'inizio di questa nuova "epoca", non c'è istante della nostra giornata, gesto che compiamo o particolare che non ci ricordi quello che stiamo vivendo. Proprio nella *"Lettera del Presidente"* in cui Vi presentavo la Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario dello scorso anno comunicavo che avevamo appena iniziato ad affrontare le nuove improvvise difficoltà che si erano appena palesate, al fine di salvaguardare la salute ed il benessere dei nostri dipendenti e contemporaneamente permettere al Gruppo la normale operatività.

Nel corso del 2020, anche a causa degli eventi legati alla pandemia, si è generata l'occasione per una ulteriore presa di coscienza del fatto che le tematiche ESG dovrebbero essere al centro dell'operato delle imprese e dei loro stakeholder almeno tanto quanto quelle economico-finanziarie. È per questo che abbiamo deciso di istituire un Comitato ESG, insediatosi in ottobre 2020, con funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione su tematiche attinenti a fattori ambientali, sociali e di governance. Tra l'altro, in quanto quotata al segmento STAR, Openjobmetis rispetta vincoli di composizione degli Organi Sociali particolarmente stringenti, in linea con le migliori pratiche in ambito ESG. Infine, ad ulteriore dimostrazione del nostro impegno, abbiamo ulteriormente migliorato la nostra rendicontazione in tale ambito: la DNF, a partire da quest'anno, è redatta in conformità ai GRI Standards, opzione "Core". Siamo certi che questo sforzo ulteriore sarà certamente apprezzato dai nostri azionisti, dai nostri dipendenti, e da tutti gli altri stakeholder.

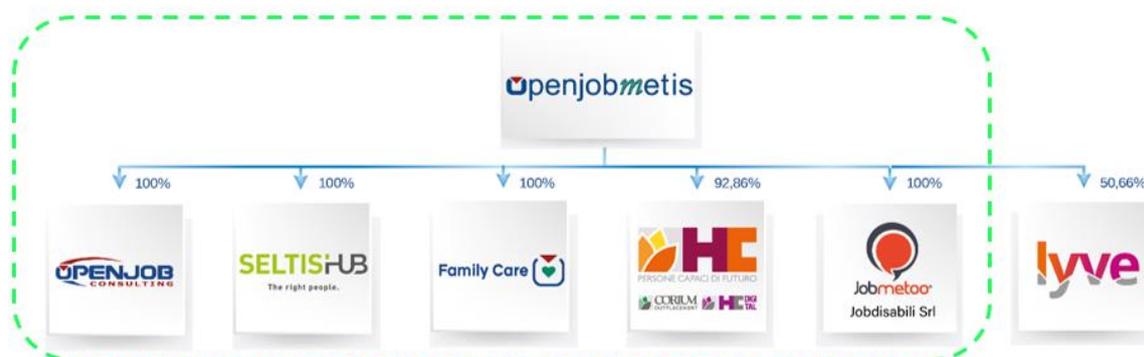
Il Presidente

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 2020. Il perimetro di rendicontazione è costituito da Openjobmetis S.p.A. e dalle società da essa controllate e consolidate integralmente al 31 dicembre 2020, escludendo la controllata al 50,66% Lyve S.r.l., acquisita in data 9 novembre 2020, per la quale, avuto riguardo all’orientamento prevalente, quale anche rappresentato nella Circolare Assonime n. 13 del 12 Giugno 2017, si è ritenuto, di avviare il consolidamento delle informazioni di carattere non finanziario a partire dal giorno 1 gennaio 2021. Di seguito si riportano le società controllate incluse nell’area di consolidamento ai fini della presente Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario:

- Openjob Consulting S.r.l.
- Seltis Hub S.r.l.
- HC S.r.l.
- Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro
- Jobdisabili S.r.l.



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; si segnala tuttavia che un azionista ha comunicato in data 5 giugno 2020 il superamento della soglia rilevante del 10% grazie alla maturazione ed attribuzione del voto maggiorato, maturato dopo due anni di possesso continuativo delle azioni.

I dati e le informazioni riportate fanno riferimento all’anno di rendicontazione al 31 dicembre 2020 (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2020) e, al fine di fornire un confronto degli scostamenti del triennio 2018- 2020, sono rendicontati anche i dati e le informazioni relativi agli esercizi 2018 e 2019. Gli elementi utili alla comprensione dell’andamento del biennio 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. Si evidenzia che i temi riguardanti l'ambiente, di carattere non rilevante proprio per la tipologia di attività svolta da Openjobmetis S.p.A. e le 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. Non ci sono stati cambiamenti significativi rispetto a periodi di rendicontazione precedenti nell'elenco dei temi materiali e dei perimetri dei temi.

Il Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. in data 16 Marzo 2021 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 2020 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 e la Borsa Italiana S.p.A. 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 20 anni, quotata nel Mercato Azionario - segmento STAR - gestito da Borsa Italiana (capitalizzazione di mercato € 92,0 mln al 31 Dicembre 2020) 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 2020 si sono attestati ad € 517,0 milioni. L'attuale configurazione della società prende vita nel 2011 dalla fusione fra le società Openjob S.p.A. e Metis S.p.A..

Openjobmetis S.p.A. la quale si occupa principalmente di somministrazione di lavoro generalista, controlla direttamente il 100% di:

- **Seltis Hub S.r.l.**, focalizzata nella ricerca e selezione del personale per conto terzi ed in head hunting digitale che ha incorporato la società Meritocracy S.r.l. nel corso del 2020;
- **Openjob Consulting S.r.l.**, focalizzata nella gestione delle attività formative finanziate.
- **Family care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro**, focalizzata nella somministrazione di assistenti familiari dedicati ad anziani e persone non autosufficienti.
- **Jobdisabili S.r.l.**, società 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.

Inoltre Openjobmetis S.p.A. controlla direttamente il 92,86% di **HC S.r.l.** (dopo la fusione tra HC S.r.l. e Corium S.r.l., avvenuta nel corso del 2020), società focalizzata su formazione, coaching e outplacement. Infine Openjobmetis S.p.A. controlla 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. Come precedentemente illustrato il perimetro di consolidamento del presente documento, non include quest'ultima società.

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 130 filiali al 31 dicembre 2020, 16 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. Nell'immagine seguente viene indicata la distribuzione delle filiali del Gruppo sul territorio italiano. Come si evince dai dati le filiali di Openjobmetis S.p.A. 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 dell'epidemia da Covid 19 hanno interessato anche i risultati del Gruppo Openjobmetis, in particolare modo durante il secondo trimestre dell'anno. Nel corso di questo periodo, infatti, a causa del "lockdown" imposto dal Governo italiano, hanno dovuto chiudere la maggior parte delle attività produttive in Italia, eccezion fatta per le cosiddette attività essenziali alle quali è stato concesso di proseguire la normale operatività, tra le quali si annovera anche Openjobmetis S.p.A..

A partire dal 4 Maggio (dal 27 Aprile solo per determinate imprese e distretti del settore manifatturiero oltre che le aziende del comparto costruzioni) è stato implementato dal Governo un piano di rientro alla normalità, cosiddetta Fase 2, con contestuale pianificazione della graduale riapertura delle attività. Questo si è riflesso sull'andamento dei ricavi del Gruppo che in Maggio sono stati in forte recupero rispetto ad Aprile, ma ovviamente non ancora ai livelli di Maggio 2019. Il recupero è continuato nel mese di Giugno, accelerando nel terzo trimestre del 2020 e nell'ultima parte dell'anno: anche il gap rispetto all'anno precedente si è via via assottigliato, fino a raggiungere negli ultimi mesi dell'anno livelli di fatto allineati a quelli del 2019, nonostante il perdurare del complesso contesto e il manifestarsi di una recrudescenza dei contagi da Covid-19 nei mesi autunnali, con contestuali misure varate dal Governo al fine di contenere la pandemia. Il trend appena descritto dimostra che Openjobmetis, ed in generale il settore delle Agenzie per il Lavoro in Italia, ha manifestato una notevole resilienza alla crisi economica derivata dalla pandemia. Ciò può essere spiegato da due peculiarità: a) Openjobmetis è minimamente esposta ai settori più colpiti dalla crisi, ovvero quello del turismo, dell'Ho.Re.Ca. (Hotel, Restaurant e Catering) e quello della logistica e dei trasporti; b) Openjobmetis è generalista: offrendo lavoro ad aziende operanti in tutti i settori, la Società riesce a differenziare i rischi legati a specifici settori. Tale premessa ci porta a considerare che, in relazione al modello di business del Gruppo e al contesto in cui questo opera, l'impatto della pandemia e la conseguente crisi non sia di natura strutturale, ma circoscritta al particolare *momentum*. Per quanto attiene agli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro in relazione alla pandemia, si rimanda al capitolo 4. *Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura* della presente relazione. Per ulteriori informazioni e approfondimenti si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale 2020.

## 2.1 Principali tappe storiche

Openjobmetis S.p.A. è stato il primo operatore del settore a quotarsi sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana. Tale traguardo è il risultato di un intenso percorso di crescita che ha contraddistinto il Gruppo sin dall'inizio. La sua 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, QuandoccoRre, 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.

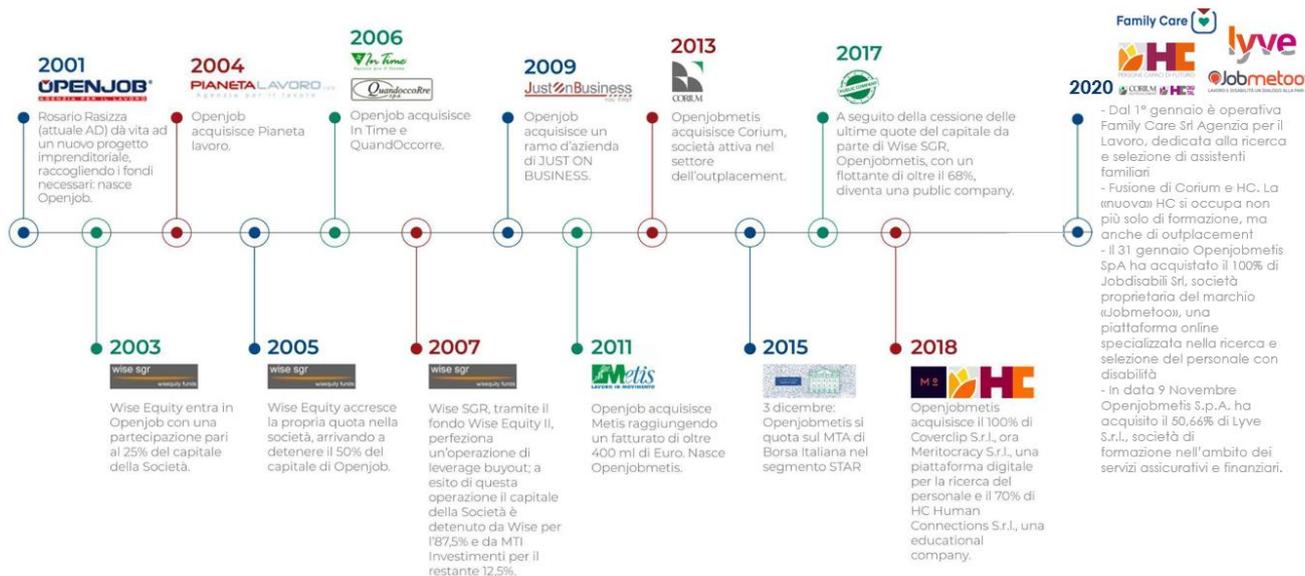
Da gennaio 2020 inoltre è operativa Family Care S.r.l. – Agenzia per il lavoro (dotata di Aut. Provv. Prot. N. 199 del 18/11/2019), costituita ad ottobre 2019 e controllata al 100% da Openjobmetis S.p.A.. La creazione di tale Società autonoma e il successivo conferimento delle attività relative alla 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.

Ultima in ordine di tempo, ma non per importanza, l'acquisizione del 50,66% di Lyve S.r.l., avvenuta nel novembre del 2020, società di formazione nell'ambito dei servizi assicurativi e finanziari.

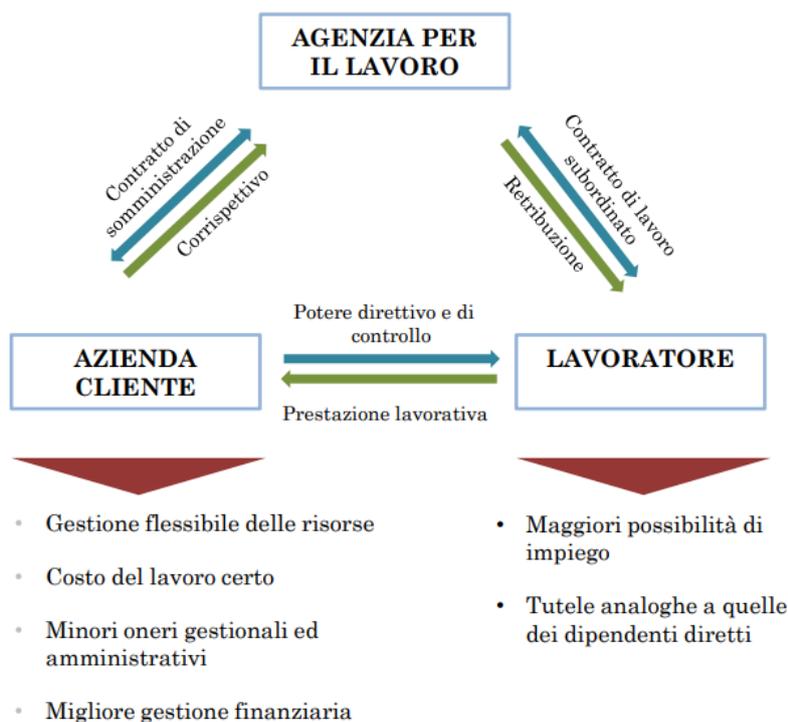
In data 25 Gennaio 2021 Openjobmetis ha annunciato di avere sottoscritto un accordo per l'acquisizione del 100% del capitale di Quanta S.p.A. e del 100% del capitale sociale di Quanta Ressources Humaines SA, nonché indirettamente delle rispettive controllate italiane ed estere. L'operazione è condizionata all'ottenimento del nulla osta da parte dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato; il closing è previsto avvenire entro il mese di Maggio 2021.

Si riportano qui di seguito le principali tappe della storia del Gruppo sino al 2020.



## 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.

La Società è inoltre dotata di quattro Comitati endoconsiliari:

- **Il Comitato Controllo e Rischi** ha 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 finanziarie periodiche.
- **Il Comitato Parti Correlate**, istituito 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 Remunerazione** ha, tra gli altri, il compito di fornire proposte ai fini della definizione da parte del Consiglio di Amministrazione di una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.
- **Il Comitato ESG**, istituito nel corso del 2020 con l'obiettivo di promuovere la costante integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nelle nostre strategie aziendali, creando allo stesso tempo valore per gli azionisti e gli stakeholder nel medio-lungo termine, nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile.

b) **Il Collegio Sindacale** tenuto a vigilare, tra l'altro, sull'osservanza della legge e dello statuto, nonché 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; e 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, 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 interne (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.

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 28/5/2012, 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 231/01 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.

## **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 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 identificati:



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.

<b><u>STAKEHOLDER</u></b>	<b><u>PRINCIPALI CANALI DI INCONTRO</u></b>	<b><u>PRINCIPALI ASPETTATIVE</u></b>
<b><i>Dipendenti</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogo costante con la Direzione Risorse Umane</li> <li>• Intranet Aziendale (Op&amp;Go)</li> <li>• Informativa periodica da parte della Direzione Aziendale relativamente a principali risultati, obiettivi futuri aziendali o sui principali aspetti di eventuali operazioni straordinarie</li> <li>• Incontri di formazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informazione su strategie e risultati del Gruppo</li> <li>• Gestione responsabile dell'azienda</li> <li>• Formazione e sviluppo professionale</li> <li>• Ambiente di lavoro stimolante</li> <li>• Pari opportunità</li> </ul>
<b><i>Clienti</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapporto diretto e continuativo con la rete commerciale</li> <li>• Interazioni tramite telefono, posta, e-mail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rete commerciale competente e professionale</li> <li>• Rapidità nell'evasione delle richieste</li> <li>• Elevata flessibilità</li> <li>• Perfetto match tra necessità ed offerta di personale somministrato adeguatamente formato</li> </ul>

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

#### Le tematiche non finanziarie rilevanti per il Gruppo

Successivamente alla mappatura degli stakeholder rilevanti, il Gruppo Openjobmetis ha svolto un'analisi di materialità<sup>1</sup> per identificare le tematiche non finanziarie rilevanti. Attraverso una dettagliata analisi della documentazione interna e di fonti esterne, quali per esempio benchmark con i principali competitors, è stata realizzata una 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, sono emerse le seguenti tematiche più o meno rilevanti rispetto alle specifiche attività del business:

<sup>1</sup> Il Gruppo non ha ritenuto necessario ripetere l'analisi di materialità ai fini della rendicontazione non finanziaria, dal momento che nel 2020 non sono intervenuti cambiamenti significativi nella tipologia di business e nelle modalità operative della Società e delle sue controllate rispetto al 2019.

Molto rilevanti	Rilevanti
Formazione, istruzione e sviluppo	Creazione di lavoro
Anticorruzione	Salute e sicurezza sul lavoro
	Criteri e politiche di selezione
	Inclusione e diversity
	Rispetto dei diritti umani
	Privacy
	Supporto alla comunità
	Gestione della catena di fornitura responsabile
	Compliance
	Sistemi retributivi di valutazione incentivanti

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 lista delle tematiche non finanziarie rilevanti e molto rilevanti per il Gruppo è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. in data 12 Dicembre 2019. La matrice di materialità della presente relazione è invariata rispetto alla Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario relativa all'esercizio 2019. 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.

<b><u>TEMATICA RILEVANTE</u></b>	<b><u>PERIMETRO</u></b>		<b><u>PRINCIPALI IMPLICAZIONI E PRINCIPALI OBIETTIVI</u></b>
<b><i>Formazione, istruzione e sviluppo</i></b>	<b><i>Personale di struttura</i></b>	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.	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.
	<b><i>Personale somministrato</i></b>	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.
<b><i>Anticorruzione</i></b>	Openjobmetis S.p.A. ha adottato il Modello Organizzativo 231, aggiornato a dicembre 2019. 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.		L'obiettivo del Gruppo è quello di mantenere a livello zero gli episodi riconducibili a reati di corruzione.

<u>TEMATICA RILEVANTE</u>	<u>PERIMETRO</u>		<u>PRINCIPALI IMPLICAZIONI E PRINCIPALI OBIETTIVI</u>
<b>Creazione di lavoro</b>	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.
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>	<b>Personale di struttura</b>	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.	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.
	<b>Personale somministrato</b>	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.	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.
<b>Criteri e politiche di selezione</b>	<b>Personale di struttura</b>	La tematica è presidiata dalla direzione del personale. La selezione del personale diretto (dipendenti di sede, filiali sul territorio, divisioni specializzate o società controllate) è effettuata tramite un processo che inizia da un primo contatto fino a diversi colloqui individuali e di gruppo. Molte figure entrano tramite stage e affiancamento professionale.	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 e il job posting interno. È cura del Responsabile della funzione aziendale di sede o del Team Leader definire gli specifici requisiti richiesti e i relativi criteri di selezione.
	<b>Personale somministrato</b>	I candidati possono candidarsi inserendo i propri dati sui siti delle società del gruppo oppure recandosi fisicamente in filiale, dove possono iscriversi al sistema.	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 nel 2019 la figura del "Candidate Manager"

<u>TEMATICA RILEVANTE</u>	<u>PERIMETRO</u>		<u>PRINCIPALI IMPLICAZIONI E PRINCIPALI OBIETTIVI</u>
<b><i>Inclusione e diversity</i></b>	<b><i>Personale di struttura</i></b>	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.	Il gruppo dichiara espressamente che nessun favoritismo e/o discriminazione viene perpetrato nei confronti dei candidati.
<b><i>Rispetto dei diritti umani</i></b>	<b><i>Personale di struttura e Personale somministrato</i></b>	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.
<b><i>Privacy</i></b>	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.
<b><i>Supporto alla comunità</i></b>	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.
<b><i>Gestione della catena di fornitura responsabile</i></b>	Nel proprio Codice Etico 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 e rispetto dell'ambiente.		Per la natura dell'attività svolta dal gruppo i fornitori di Openjobmetis e delle sue controllate sono di piccole dimensioni (la maggior parte <1.000€ di servizi e/o materiali forniti per anno). Ciò premesso, dal 2017 viene somministrato ai fornitori più significativi un questionario al fine di verificarne i requisiti e le caratteristiche. Dal 2018 detto questionario prevede tra le altre anche domande su tematiche ESG

<b><u>TEMATICA RILEVANTE</u></b>	<b><u>PERIMETRO</u></b>		<b><u>PRINCIPALI IMPLICAZIONI E PRINCIPALI OBIETTIVI</u></b>
<b><i>Compliance</i></b>	Openjobmetis ha sviluppato un Codice Etico e un Modello Organizzativo 231. Tramite analisi di risk assessment sono state individuate aree di miglioramento e di intervento in ottica compliance 231/01, tenendo conto nell'eventuale caso di adozione generale del modello 231 per le società controllate.		Openjobmetis si impegna a rispettare la normativa vigente con l'obiettivo di non incorrere in incidenti o sanzioni.
<b><i>Sistemi retributivi di valutazione incentivante</i></b>	<b><i>Personale di struttura</i></b>	Openjobmetis si è impegnata a formalizzare un sistema di incentivazione al fine attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita dell'attività del Gruppo.	L'entrata in produzione del nuovo sistema di incentivazione è slittata al 2021 a causa delle difficoltà emerse in corso d'anno legate agli impatti della pandemia da Covid 19.

### 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 arbitrari 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 231/01 e tramite l'adozione di politiche e pratiche aziendali, che sono orientate all'onestà alla lealtà e all'integrità.

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.

<b><u>AREA TEMATICA</u></b>	<b><u>POTENZIALI RISCHI ASSOCIATI</u></b>	<b><u>IMPATTO (Stakeholder)</u></b>
<p><b><i>Gestione delle tematiche sociali e rispetto dei diritti umani</i></b></p>	<p><u>Rispetto ai clienti e ai lavoratori somministrati</u> – Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Non conformità normativo-regolamentare in materia di salute e sicurezza dei lavoratori somministrati</li> <li>• Competenze professionali inadeguate</li> <li>• Mancata tutela della privacy</li> <li>• Errato o mancato pagamento degli stipendi dovuti</li> <li>• Errori nell’elaborazione delle buste paga</li> </ul> <p>Errori nell’elaborazione di fatture di vendita del servizio</p> <p><u>Rispetto ai fornitori</u> – Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Non conformità normativo-regolamentare in materia di salute e sicurezza</li> <li>• Corruzione per intermediazione</li> </ul> <p><u>Rispetto alle comunità locali</u> – Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Danni reputazionali</li> </ul> <p><u>Rispetto ai sindacati e le associazioni di categoria</u> – Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perseguimento di interessi associativi differenti dagli interessi delle altre ApL</li> </ul> <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"> <li>- Gruppo Openjobmetis</li> </ul> <p><u>Esterno:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavoratori somministrati</li> <li>- Clienti</li> <li>- Investitori e azionisti</li> <li>- Fornitori</li> <li>- Comunità</li> <li>- Sindacati</li> <li>- Organizzazioni non governative</li> <li>- Istituzioni</li> <li>- Associazioni di categoria</li> </ul>
<p><b><i>Gestione del personale di struttura</i></b></p>	<p>Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Non conformità normativo-regolamentare in materia di salute e sicurezza</li> <li>• Non conformità normativo-regolamentare sul lavoro</li> </ul> <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"> <li>- Gruppo Openjobmetis</li> </ul>
<p><b><i>Gestione delle tematiche relative alla lotta alla corruzione attiva e passiva</i></b></p>	<p>Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corruzione</li> <li>• Contenziosi</li> <li>• Frode da parte di personale di struttura</li> <li>• Non compliance con la normativa vigente</li> <li>• Mancato rispetto delle disposizioni riguardanti il modello organizzativo 231/2001</li> </ul>	<p><u>Interno:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gruppo Openjobmetis</li> </ul> <p><u>Esterno:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clienti</li> <li>- Investitori e azionisti</li> <li>- Fornitori</li> <li>- Istituzioni</li> </ul>

<b><u>AREA TEMATICA</u></b>	<b><u>POTENZIALI RISCHI ASSOCIATI</u></b>	<b><u>IMPATTO (Stakeholder)</u></b>
<b><i>Gestione della tematica ambientale</i></b>	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 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 di 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 speak up policy 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 uno specifico Codice Etico e un Modello Organizzativo con procedure atte a limitare questi rischi.

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 propri servizi di somministrazione ad aziende ad elevato rischio in tema di sicurezza sul lavoro o a specifici controlli e autorizzazioni a procedere in casi specifici 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 con eventuali rischi legati 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 a prevenire 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 231/01 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 231/01 all'interno del quale si può stimare che circa il 26% della durata del corso è dedicato all'anticorruzione. Come si evince dalla tabella che segue, nel 2020 la formazione ha visto il coinvolgimento di una parte del personale (71 dipendenti) per un totale di circa 36,6 ore complessive dedicate alla tematica dell'anticorruzione (circa 30 minuti a persona). Nell'anno precedente la formazione ha riguardato 66 dipendenti per un totale di circa 34 ore. A tutto il personale dipendente infine è stato richiesto attraverso l'Intranet aziendale *Op&Go* di prendere visione del Modello Organizzativo, a seguito dell'aggiornamento avvenuto nel corso del 2020.

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Ore complessive dedicate all'anticorruzione	28,3	34,1	36,6
N° di dipendenti formati	55	66	71

## 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.

Attualmente, non è presente una politica formalizzata di Gruppo relativa alle diverse tematiche inerenti alla gestione delle risorse umane, come la selezione, la formazione e lo sviluppo di carriera. Il Gruppo Openjobmetis viene supportato da gennaio 2020 da un Consulente HR di comprovata esperienza al fine di predisporre e adottare nel tempo una politica basata sul riconoscimento dei meriti, sulle pari opportunità e sullo sviluppo delle risorse umane, riflettendo le politiche già praticate nella prassi in tutte le Società del Gruppo.

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 e il *job posting* interno. 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 2020 a causa 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. In particolare è stata la piattaforma Zoom oppure 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 attentamente 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						
%	31.12.18		31.12.19		31.12.20	
	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 verte 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. Per l'anno 2020 è stato impostato un sistema di rilevazione dei *feedback* che i *Team Leader* dovranno predisporre ogni tre mesi circa l'operato delle figure commerciali.

Nel 2020 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 durante le fasi della pandemia 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: Per l'anno 2020 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 nuovo 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.

A causa degli impatti del Covid 19 sui risultati aziendali il sistema incentivante è risultato inefficace nel premiare le performance meritevoli. Conseguentemente si sono dovute applicare delle deroghe al fine di riconoscere la premialità a quei casi, peraltro limitati anche nell’importo, che in caso contrario sarebbero risultati penalizzati senza motivo.

Per quanto attiene al personale di sede, nel corso del 2021 verranno identificati i nuovi criteri per la corretta valutazione della performance.

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 2020 è di 656 persone, di cui quasi l’80% donne, la cui preponderante presenza costituisce un elemento di continuità negli anni e dimostra l’impegno del Gruppo nel sostegno al principio della parità di genere. Il personale risulta in aumento del 3,3% rispetto al 2019<sup>2</sup>. 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									
%	31.12.18			31.12.19			31.12.20		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	1,7%	0,3%	-	1,7%	0,3%	-	1,5%	0,3%
Quadri	5,1%	16,0%	7,2%	5,2%	18,3%	7,7%	5%	16,2%	7,3%
Impiegati	94,9%	82,3%	92,5%	94,8%	80,0%	92,0%	95%	82,4%	92,4%

Il 92,4% dei dipendenti appartiene alla categoria professionale degli impiegati, contro il restante 7,3% appartenente alla categoria dei quadri e lo 0,3% a quella dei dirigenti. I dati relativi al 2020 sono in linea con quelli consuntivati nel 2019.

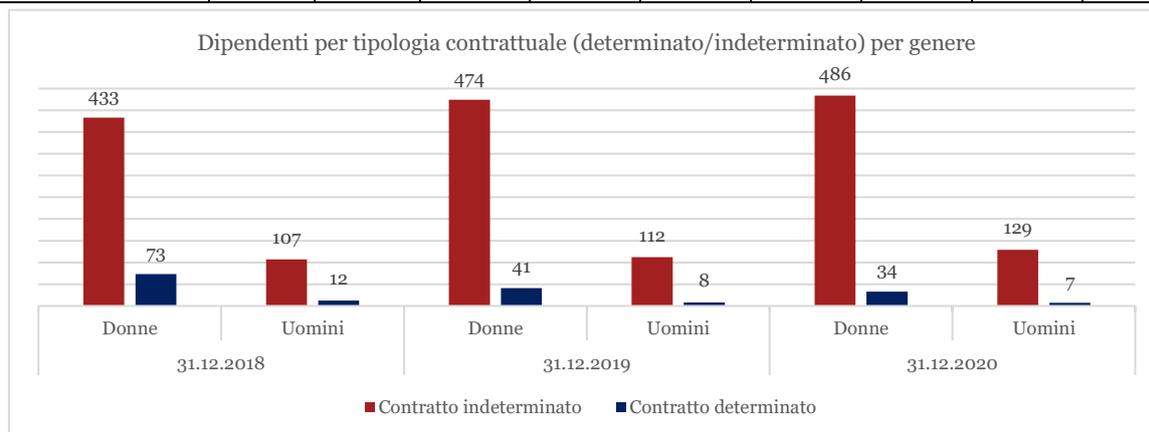
La tabella che segue evidenzia la percentuale di dipendenti che sono stati premiati in base ai risultati ottenuti

Dipendenti per categoria professionale che hanno beneficiato di retribuzione incentivante			
%	31.12.18	31.12.19	31.12.20
Dirigenti	50,0%	50,0%	50,0%
Quadri	60,0%	49,0%	18,8%
Impiegati	67,1%	14,5%	8,1%

<sup>2</sup> Si segnala che la Società Jobdisabili S.r.l. fa parte del perimetro di rendicontazione a partire dal 2020.

La retribuzione incentivante è stata distribuita nel 2020 a dipendenti di genere femminile per il 79,3% del totale, in linea con l'anno precedente. Tale preponderanza di genere, è dovuta alla maggior concentrazione di persone di sesso femminile tra i dipendenti del Gruppo. L'andamento della distribuzione della retribuzione incentivante nel 2020 rispetto al 2019 riflette l'effetto dell'impatto della pandemia da Covid 19. All'uopo si segnala l'incondizionata ed irrevocabile rinuncia da parte di tutti i beneficiari individuati per la prima tranche del piano di Phantom Stock Option al diritto di esercizio delle opzioni maturate per un valore di Euro 441 migliaia.

Dipendenti per tipologia contrattuale (determinato/indeterminato) per genere									
n.	31.12.18			31.12.19			31.12.20		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratto indeterminato	433	107	540	474	112	586	486	129	615
Contratto determinato	73	12	85	41	8	49	34	7	41
<b>Totale</b>	<b>506</b>	<b>119</b>	<b>625</b>	<b>515</b>	<b>120</b>	<b>635</b>	<b>517</b>	<b>136</b>	<b>656</b>



L'impegno del Gruppo per una collaborazione a lungo termine con i propri dipendenti è anche dimostrato dall'elevata percentuale di dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, che si attesta al 93,8% dell'organico complessivo, in aumento rispetto al 2019 (92,3%) e con una netta prevalenza di figure femminili (circa il 79% sul totale dipendenti). Il restante 6,2% dei dipendenti è assunto con contratti a tempo determinato.

Turnover in entrata per fascia d'età <sup>3</sup>									
%	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	57,6%	100,0%	60,0%	64,1%	150,0%	69,1%	34,6%	100,0%	39,3%
30 - 50 anni	11,5%	14,9%	12,2%	11,0%	14,3%	11,7%	8,6%	15,3%	10,0%
≥ 51 anni	0,0%	7,1%	1,9%	7,0%	11,1%	8,2%	4,0%	9,5%	5,6%
<b>Totale</b>	<b>16,6%</b>	<b>16,8%</b>	<b>16,6%</b>	<b>17,3%</b>	<b>18,3%</b>	<b>17,5%</b>	<b>10,8%</b>	<b>16,9%</b>	<b>12,0%</b>

Nel 2020 sono entrate a far parte del Gruppo Openjobmetis 79 persone, rispetto a 111 nel 2019. Il Gruppo ha registrato quindi un tasso di turnover in entrata pari a 12,0%<sup>4</sup>.

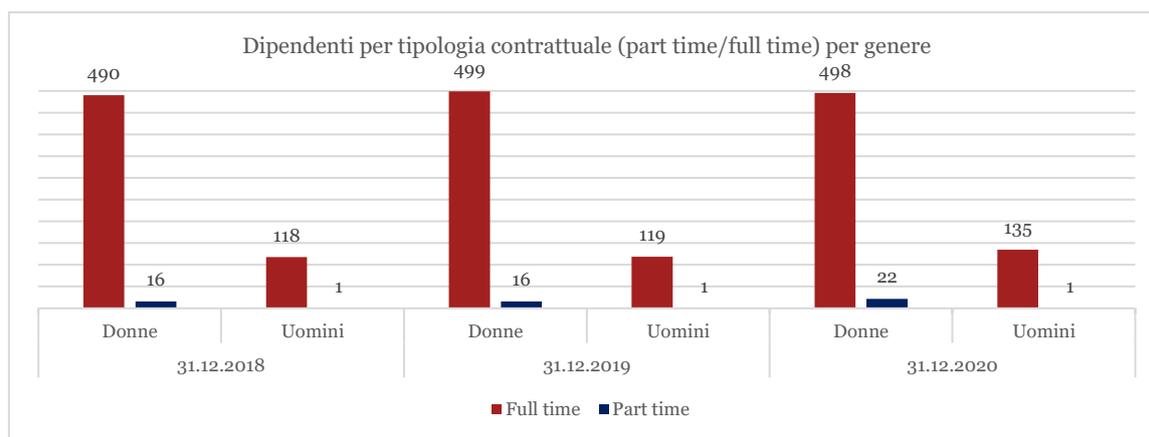
Turnover uscita per fascia d'età <sup>3</sup>									
%	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	36,4%	75,0%	38,6%	39,1%	100,0%	42,6%	23,1%	25,0%	23,2%
30 - 50 anni	13,3%	15,8%	13,8%	12,3%	15,3%	12,8%	8,6%	4,5%	7,8%
≥ 51 anni	0,0%	21,4%	5,6%	11,6%	11,1%	11,5%	6,0%	4,8%	5,6%
<b>Totale</b>	<b>15,2%</b>	<b>18,5%</b>	<b>15,8%</b>	<b>15,5%</b>	<b>17,5%</b>	<b>15,9%</b>	<b>9,8%</b>	<b>5,1%</b>	<b>8,8%</b>

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Per l'omogeneità del confronto con il 2019, si precisa che 6 nuovi arrivi del 2020 si riferiscono ai dipendenti della società Jobdisabili S.r.l., inclusa nel perimetro di rendicontazione a partire dal 2020.

Nel 2020, hanno lasciato il Gruppo 58 persone rispetto a 101 persone nel 2019. Nella maggior parte dei casi si tratta di uscite volontarie. Le altre uscite riguardano principalmente cessazioni di contratti a tempo determinato e sostituzioni. Nel 2020 sia i dati di turnover in entrata che turnover in uscita, se confrontati con quelli nel 2020, mostrano un trend in calo. Ciò è da imputare principalmente alla pandemia che nel corso dell'anno ha rallentato e in alcuni casi impossibilitato i flussi fisiologici del mercato del lavoro.

Dipendenti per tipologia contrattuale (part time/full time) per genere									
n.	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full time	490	118	608	499	119	618	498	135	633
Part time	16	1	17	16	1	17	22	1	23
<b>Totale</b>	<b>506</b>	<b>119</b>	<b>625</b>	<b>515</b>	<b>120</b>	<b>635</b>	<b>520</b>	<b>136</b>	<b>656</b>



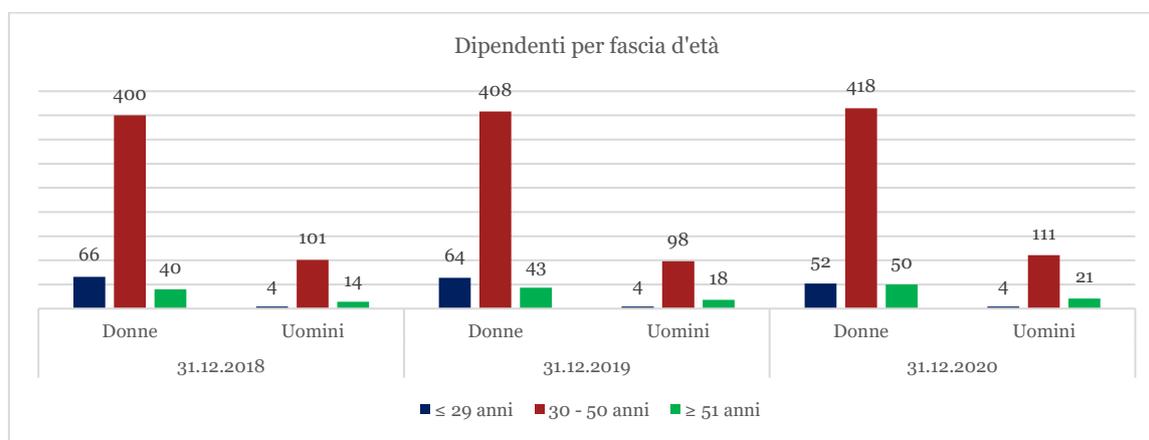
Il 96,5% del personale è assunto con contratto full time, contro il restante 3,5% che usufruisce del contratto part time. Il dato è in linea con quanto consuntivato nel 2019.

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. 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", 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 24 aprile 2018, ha nominato il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale in carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2020. Al 31 dicembre 2020 il CdA del Gruppo si compone come segue:

Componenti del CdA per fascia d'età al 31.12.20						
	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini	% Totale
≤ 29 anni	-	-	-	-	-	-
30 - 50 anni	1	-	1	11,1%	-	11,1%
≥ 51 anni	1	7	8	11,1%	77,8%	88,9%
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>22,2%</b>	<b>77,8%</b>	<b>100,0%</b>

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.	31.12.18			31.12.19			31.12.20		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	66	4	70	64	4	68	52	4	56
30 - 50 anni	400	101	501	408	98	506	418	111	529
≥ 51 anni	40	14	54	43	18	61	50	21	71
<b>Totale</b>	<b>506</b>	<b>119</b>	<b>625</b>	<b>515</b>	<b>120</b>	<b>635</b>	<b>520</b>	<b>136</b>	<b>656</b>



Per quanto riguarda l'età dei dipendenti del Gruppo, la maggior parte dell'organico (80,6%) 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' 8,5% e quella con più di 51 anni si attesta al 10,9%. I valori sono in linea con quelli relativi al 2019.

Dipendenti fascia d'età e per categoria professionale												
%	31.12.18				31.12.19				31.12.20			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
≤ 29 anni	-	-	11,2%	11,2%	-	-	10,7%	10,7%	-	-	8,5%	8,5%
30 - 50 anni	-	5,3%	74,9%	80,2%	-	5,5%	74,2%	79,7%	-	5,0%	75,6%	80,6%
≥ 51 anni	0,3%	1,9%	6,4%	8,6%	0,3%	2,2%	7,1%	9,6%	0,3%	2,1%	8,5%	10,9%
<b>Totale</b>	<b>0,3%</b>	<b>7,2%</b>	<b>92,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,3%</b>	<b>7,7%</b>	<b>92,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,3%</b>	<b>7,1%</b>	<b>92,6%</b>	<b>100,0%</b>

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*).

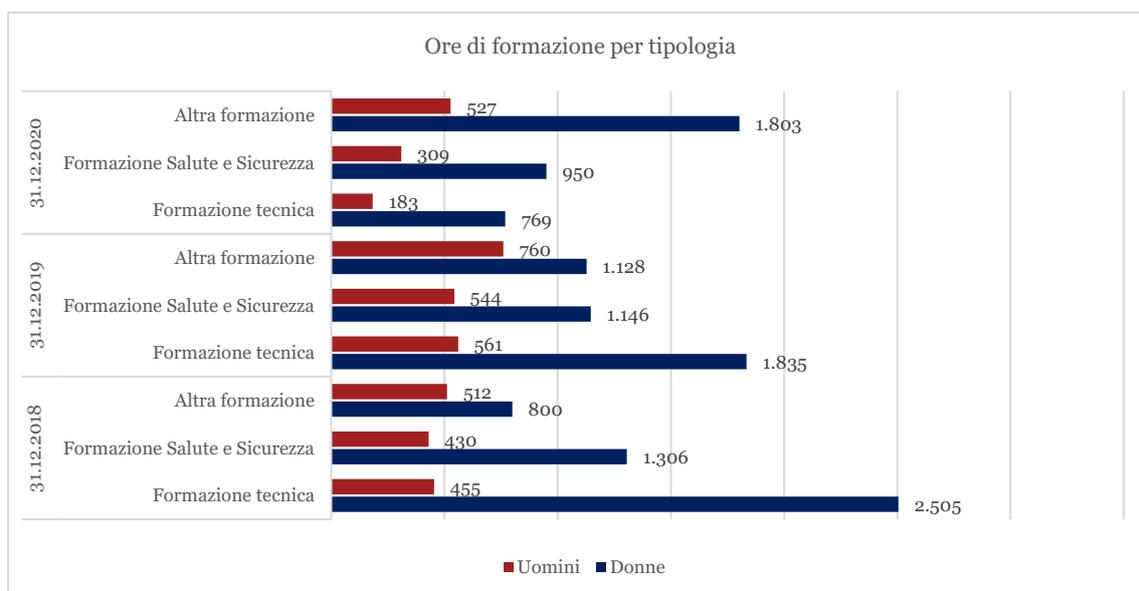
Dipendenti diversamente abili e categorie protette									
n.	31.12.18			31.12.19			31.12.20		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Quadri	1	-	1	-	-	-	1	-	1
Impiegati	29	5	34	27	3	30	28	6	34
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>35</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>35</b>

Il numero di dipendenti diversamente abili e appartenenti a categorie protette alla data del 31-12-2020 è di 35 persone, superiore al dato del 2019 (5 persone in più).

### La formazione del personale di struttura

Il Gruppo Openjobmetis ha sempre ritenuto la formazione professionale una priorità. Sin dai primi giorni di 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.	31.12.18			31.12.19			31.12.20		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	8	8	-	-	-	-	1	1
Quadri	733	366	1.099	780	540	1.319	317	237	554
Impiegati	3.878	1.023	4.901	3.329	1.325	4.654	3.205	781	3.986
<b>Totale</b>	<b>4.611</b>	<b>1.397</b>	<b>6.008</b>	<b>4.109</b>	<b>1.865</b>	<b>5.973</b>	<b>3.522</b>	<b>1.019</b>	<b>4.541</b>
Formazione tecnica <sup>5</sup>	2.505	455	2.960	1.835	561	2.395	769	183	952
Formazione Salute e Sicurezza	1.306	430	1.736	1.146	544	1.690	950	309	1.259
Altra formazione	800	512	1.312	1.128	760	1.888	1.803	527	2.330



<sup>5</sup> 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.

Nel corso del 2020 sono state erogate complessivamente 4.541 ore di formazione. Il dato consuntivato riflette un calo di circa il 24% rispetto all'anno precedente. Il trend delle ore di formazione erogate è stato influenzato principalmente dalla pandemia da Covid 19. Inoltre si segnala che nel corso dell'anno Openjobmetis ha lavorato sulla qualità dei programmi dei corsi per neoassunti al fine di renderli più efficienti ed efficaci. In tale ambito le ore di formazione per corso sono passate da 22 a 14, mantenendo allo stesso tempo inalterato il bagaglio di conoscenze trasmesse agli allievi.

Per quanto riguarda la formazione diversa, nel 2020 c'è stato un incremento di circa il 23% rispetto al 2019. Nel 2020 sono stati impartiti nuovi corsi, rivolti principalmente alla rete commerciale, per lo sviluppo di competenze di leadership, di valutazione delle performance, di competenze di comunicazione e di creazione e gestione di relazioni con clienti e candidati. L'erogazione di detta didattica è avvenuta principalmente attraverso piattaforme digitali.

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.	31.12.18			31.12.19			31.12.20		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	4,0	4,0	-	-	-	-	0,5	0,5
Quadri	28,2	19,3	24,4	28,9	24,5	26,9	12,2	10,8	11,5
Impiegati	8,1	10,4	8,5	6,8	13,8	8,0	6,5	7,0	6,6
<b>Totale</b>	<b>9,1</b>	<b>11,7</b>	<b>9,6</b>	<b>8,0</b>	<b>15,5</b>	<b>9,4</b>	<b>6,8</b>	<b>7,5</b>	<b>7,0</b>

Nel 2020, il Gruppo ha erogato in media 7,0 ore di formazione per dipendente, in flessione rispetto a quanto consuntivato nel corso del 2019. Questo trend è dovuto principalmente agli impatti della pandemia che ha influenzato l'erogazione dei corsi "in presenza". Il Gruppo ha reagito immediatamente alla situazione dettata dalla crisi pandemica, organizzando, laddove possibile, corsi erogati su piattaforme digitali.

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.

#### Nuove iniziative di "welfare" per il personale di struttura

Nel corso del 2020 sono state lanciate due iniziative, principalmente al fine di migliorare il "work-life balance" dei dipendenti della sede operativa di Gallarate (VA):

- Servizio di ritiro pacchi e posta personale "OJM Delivery": da Settembre a tutti i dipendenti è stato consentito di utilizzare la sede di Openjobmetis come indirizzo di spedizione dei propri acquisti online privati. Alla consegna presso l'Ufficio Logistica di Openjobmetis il dipendente riceverà una mail con le istruzioni per il ritiro.

- Servizio “Lavanderia Easy Clean”: sfruttando la collaborazione con una lavanderia della città, 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




### 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 2020 ne sono stati registrati 2, come nel 2019, tutti in itinere e dunque nessuno occorso sul luogo lavoro. Nel 2020 i giorni persi per infortunio mostrano una diminuzione del 50% rispetto all'anno precedente (15 giornate contro le 30 registrate nel 2019). Nel 2020, 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 <sup>6</sup>			
<i>n.</i>	2018	2019	2020
Infortuni in itinere	7	2	2
Infortuni sul luogo di lavoro	-	-	-
Totale ore lavorate ('000)	1.077	1.090	1.080
Indice di frequenza infortuni in itinere	6,5	1,8	1,9
Indice di frequenza infortuni sul luogo di lavoro	-	-	-

Per quanto riguarda gli indici di salute e sicurezza, l'indice di gravità del Gruppo si attesta nel 2020 a 0,1, in diminuzione rispetto al 2019. Parimenti, l'indice di frequenza risulta in linea con l'anno precedente, seppure in leggero aumento (da 1,8 a 1,9), trattandosi comunque di soli infortuni in itinere. Il tasso di assenteismo risulta in aumento rispetto a quello consuntivato l'anno precedente, principalmente a causa del contesto pandemico che ha favorito l'insorgere di malattia o sospetta malattia. Si ricorda che per il 2018, per il 2019 e per il 2020, la totalità degli infortuni è costituita dalla categoria "in itinere", ovvero quelli occorsi durante il tragitto casa-lavoro e lavoro-casa del dipendente.

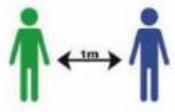
<sup>6</sup>Indice Frequenza=(n°infortuni \* 1.000.000)/(tot ore lavorate)

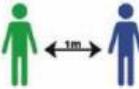
Sicurezza sul lavoro e Covid 19

Openjobmetis S.p.A. ha continuato ad operare regolarmente durante il periodo di “lockdown” e successivamente nella restante parte dell’anno, garantendo il normale supporto alle aziende utilizzatrici. Le attività di sede e di filiale sono state svolte in piena sicurezza grazie ad un piano di lavoro agile implementato in maniera molto efficiente, basato sull’impiego di piattaforme digitali di condivisione e comunicazione. L’azienda ha ufficialmente riaperto i propri uffici in data 18 Maggio 2020.

Per fronteggiare l’emergenza Covid 19 Openjobmetis S.p.A. e le sue controllate si sono dotate del “Protocollo aziendale delle misure adottate per il contrasto e il contenimento della diffusione del Coronavirus SARS.CoV-2”, contenente le misure adottate all’interno della Società per contrastare e contenere il rischio biologico derivato da detto agente virale. Inoltre 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"> <li>- Alcool Spray 70%</li> <li>- Rifrax San</li> </ul> 		<p><b>USALO COSI':</b> <b>Alcool Spray 70%</b></p> <p>Agita la bomboletta per qualche secondo Spruzza il prodotto sulla superficie da igienizzare a una distanza di 25 cm Attendi almeno <b>30 secondi</b> Asciugare con un panno pulito monouso di carta</p> <p><b>Attenzione:</b> 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><b>USALO COSI':</b> <b>Rifrax San</b></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 <b>almeno 15 minuti</b> 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 in assenza di politiche e procedure formalizzate, in quanto 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.

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 responsabile della catena di fornitura
- 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 7.500 imprese utilizzatrici, mentre Family Care S.r.l. - Agenzia per il Lavoro rivolge i propri servizi di assistenza familiare ad oltre 1.000 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 stima<sup>7</sup> 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.

---

<sup>7</sup> 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 definiti 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 20 Febbraio 2019 l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha deliberato di attribuire a Openjobmetis S.p.A. il Rating di legalità col punteggio di **2 stelle** (su 3), successivamente rinnovato in data 12 Gennaio 2021, con punteggio di **2 stelle +** (su 3). Openjobmetis S.p.A. è presente, attraverso un esteso *network* di 122 filiali (al 31 dicembre 2020), su tutto il territorio nazionale. Vista l'articolazione della Società 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.

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

Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro, operativa dal 1 gennaio 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 16 filiali (al 31 dicembre 2020) dislocate in posizioni strategiche delle principali città del nel 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 2020 il Gruppo Openjobmetis ha dato lavoro ad oltre 48.000 persone, rispetto ad oltre 56.000 nel 2019. La variazione è da imputare principalmente alla pandemia da Covid 19.

Le seguenti tabelle mostrano le principali caratteristiche dei lavoratori somministrati del Gruppo dal 2018 al 2020.

Lavoratori somministrati per genere			
%	31.12.18	31.12.19	31.12.20
Donne	44,3%	44,4%	44,2%
Uomini	55,7%	55,6%	55,8%

Nel 2020, il 55,8% dei lavoratori somministrati è di genere maschile, contro il 44,2% 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.

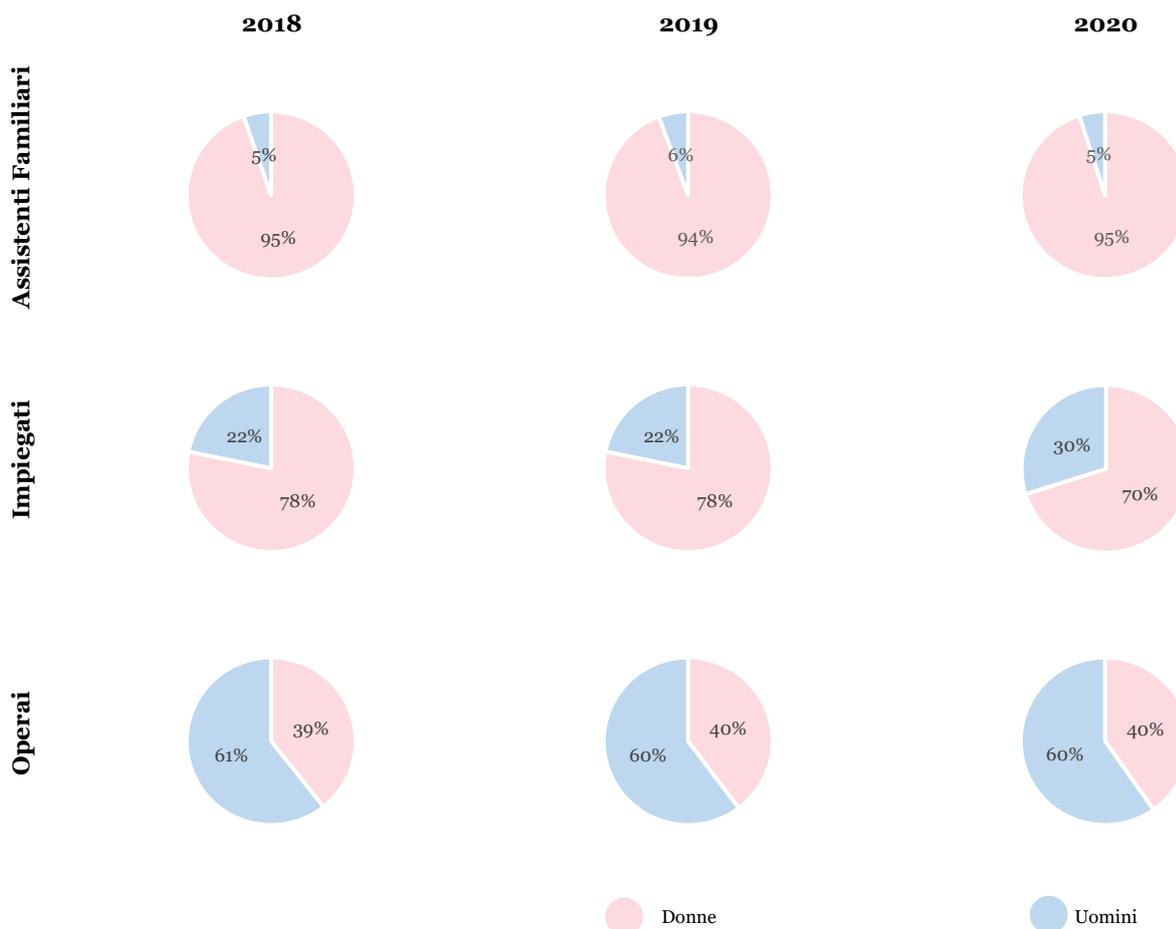
Per la peculiarità del servizio nel 2020 circa il 93% dei lavoratori somministrati ha avuto un contratto a tempo determinato<sup>8</sup>. Tale incidenza sul totale dei contratti è leggermente diminuita rispetto a quella consuntivata nel 2019 (96%).

Missioni attive per categoria professionale			
%	31.12.18	31.12.19	31.12.20
Assistenti Familiari	1,8%	2,9%	5,0%
Impiegati	30,7%	32,1%	23,8%
Operai	67,5%	65,0%	71,2%

Nel 2020 il 71,2% dei lavoratori somministrati è appartenuto alla categoria professionale degli Operai, mentre la restante parte appartiene alla categoria degli impiegati, rappresentante il 23,8% del totale e alla categoria degli

<sup>8</sup> 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.

assistenti familiari, pari a circa il 5% del totale. Nel 2020 le missioni imputabili alla figura degli assistenti familiari sono risultate in crescita rispetto al dato consuntivato nel 2019 (2,9%), in coerenza col piano di sviluppo dell'attività. La variazione del mix tra le figure di impiegati ed operai rispetto al 2019 è principalmente imputabile ai differenti impatti della pandemia sui diversi settori. 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, probabile impatto della pandemia da Covid 19.



Openjobmetis S.p.A. contribuisce anche all'integrazione di lavoratori di nazionalità non italiana, che costituiscono circa il 22% dei somministrati inviati in missione nel 2020 (rispetto al 20% del 2019), come si evince dalla seguente tabella.

Lavoratori somministrati per nazionalità			
%	31.12.18	31.12.19	31.12.20
Italia	82,0%	80,0%	78,0%
Resto dell'Unione Europea	5,5%	5,7%	6,8%
Resto del mondo	12,5%	14,3%	15,2%

Infine quasi la metà dei lavoratori somministrati medi nell'anno appartiene alla fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni (45,9%). Il 40,1% ha meno di 29 anni. Solo il 14,0% dei lavoratori ha più di 51 anni:

Lavoratori somministrati per fasce d'età			
%	31.12.18	31.12.19	31.12.20
≤ 29 anni	41,4%	42,2%	40,1%
30 - 50 anni	45,1%	45,2%	45,9%
≥ 51 anni	13,5%	12,5%	14,0%

### 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 <sup>9</sup>			
n.	2018	2019	2020
Infortuni in itinere	84	126	101
Infortuni sul luogo di lavoro	699	661	507
Infortuni mortali	2	4	2
<b>Infortuni Totali</b>	<b>785</b>	<b>791</b>	<b>610</b>
<i>Di cui</i>			
<i>Infortuni con gravi conseguenze<sup>10</sup></i>	-	2	2
Totale ore lavorate (*000)	29.067	27.069	22.627
Indice di frequenza infortuni in itinere	2,9	4,7	4,5
Indice di frequenza infortuni sul luogo di lavoro	24,0	24,4	22,4
Indice di frequenza infortuni mortali	0,1	0,1	0,1
Indice di frequenza infortuni totali	27,0	29,2	27,0
Indice di frequenza infortuni con gravi conseguenze	-	0,1	0,1

<sup>9</sup>Indice Frequenza=(n°infortuni \* 1.000.000)/(tot ore lavorate)

<sup>10</sup> Nel 2020 entrambi gli infortuni con gravi conseguenze si sono verificati sul luogo di lavoro. Nel 2019 1 è avvenuto in itinere.

Nel corso del 2020, il numero di infortuni per milione di ore lavorate si è attestato a 27,0, in leggera diminuzione rispetto al 2019 (29,2). Nel corso del 2020 si sono verificati 2 infortuni mortali di somministrati in missione presso imprese utilizzatrici, in diminuzione rispetto al 2019 (4 infortuni mortali).

Malattie professionali									
% rispetto al totale dei somministrati	31.12.18			31.12.19			31.12.20		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Malattie professionali	0,011%	0,052%	<b>0,034%</b>	0,024%	0,019%	<b>0,021%</b>	0,047%	0,033%	<b>0,039%</b>

Nel 2020 si è registrato un aumento dell'incidenza delle malattie professionali tra i lavoratori somministrati rispetto all'anno precedente, passando dallo 0,021% del 2019 allo 0,039% del 2020.

Nel 2020, il tasso di assenteismo dei lavoratori somministrati si è attestato al 3,62%, rispetto al 2,64% del 2019<sup>11</sup>. Il trend è dovuto all'aumento delle ore di malattia e sospetta malattia a causa della pandemia da Covid 19.

#### La formazione dei lavoratori somministrati

Openjobmetis S.p.A. e 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 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) vengono decisi da Openjobmetis S.p.A. e da Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro; relativamente alla prima la formazione è decisa generalmente in accordo con il cliente, sulla base delle sue specifiche ed effettive necessità.

Ore di formazione totali			
n.	31.12.18	31.12.19	31.12.20
Somministrati	35.139	42.630	36.236
Disoccupati	47.044	48.541	25.530
<b>Totale</b>	<b>82.183</b>	<b>91.171</b>	<b>61.766</b>

<sup>11</sup> 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.

Complessivamente, nel 2020 sono state erogate più di 60.000 ore di formazione, in diminuzione rispetto al 2019 (-32,3%): il 41,3% delle ore erogate sono state destinate ai lavoratori disoccupati. La contrazione delle ore di formazione totali è da attribuirsi principalmente all'impatto della pandemia da Covid 19.

n.	Allievi		
	31.12.18	31.12.19	31.12.20
Somministrati	2.557	2.169	2.122
Disoccupati	5.659	5.698	4.120
<b>Totale</b>	<b>8.216</b>	<b>7.867</b>	<b>6.242</b>

Sempre alla pandemia è da attribuirsi la diminuzione del numero di allievi, che passano da 7.867 nel 2019 a 6.242 nel 2020. Alla data di inizio dei corsi la maggior parte di allievi risultano essere disoccupati (66,0%) contro il restante 34,0% di somministrati.

I corsi erogati hanno riguardato diversi settori lavorativi. Il Regolamento prevede quattro tipologie di formazione somministrazione a tempo determinato<sup>12</sup>.

#### 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.

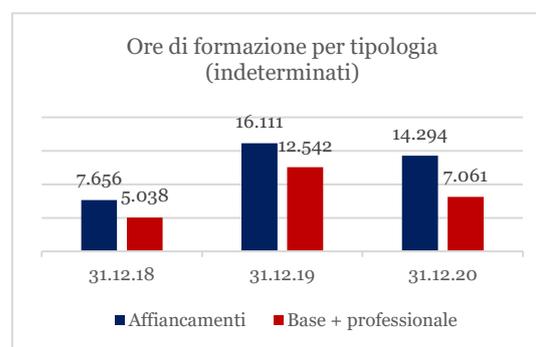
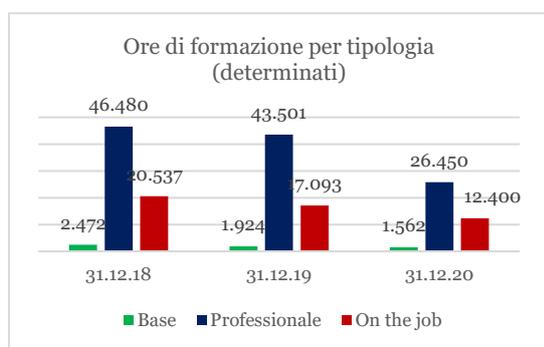
#### 4. Formazione per tempi indeterminati

<sup>12</sup> 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.

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.	31.12.18	31.12.19	31.12.20
Base	2.472	1.924	1.562
Professionale	46.480	43.501	26.450
On the job	20.537	17.093	12.400
<b>Totale</b>	<b>69.489</b>	<b>62.518</b>	<b>40.412</b>



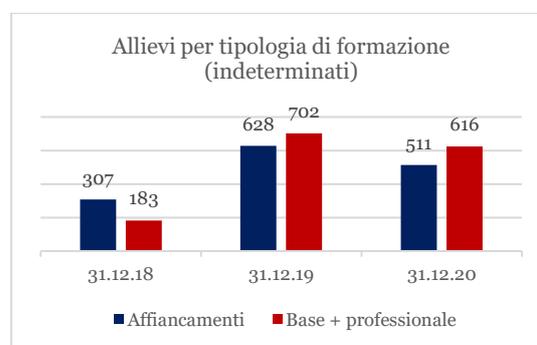
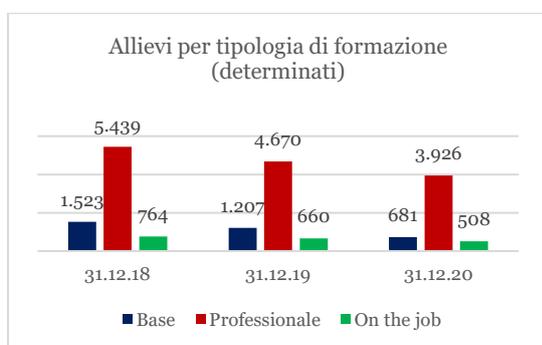
Le ore di formazione erogate ai lavoratori somministrati a tempo determinato, nel 2020, sono diminuite del 35,4% rispetto all'anno precedente. La flessione si è avuta in tutte le tipologie di formazione dedicata ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. L'andamento è da ascrivere principalmente all'impatto della pandemia da Covid 19. 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 2020 si riducono di circa il 25,5% rispetto al 2019, come si può desumere dalla seguente tabella.

Ore di formazione per tipologia (indeterminati)			
n.	31.12.18	31.12.19	31.12.20
Affiancamenti	7.656	16.111	14.294
Base + professionale	5.038	12.542	7.061
<b>Totale</b>	<b>12.694</b>	<b>28.653</b>	<b>21.355</b>

Nelle tabelle che seguono viene indicato il numero degli allievi per tipologia di corso. Sia assunti a tempo determinato, che indeterminato. Nel 2020 gli allievi a tempo determinato diminuiscono del 21,8% rispetto al 2019, mentre quelli a tempo indeterminato diminuiscono di circa il 15,3%.

Allievi per tipologia di formazione (determinati)			
n.	31.12.18	31.12.19	31.12.20
Base	1.523	1.207	681
Professionale	5.439	4.670	3.926
On the job	764	660	508
<b>Totale</b>	<b>7.726</b>	<b>6.537</b>	<b>5.115</b>

Allievi per tipologia di formazione (indeterminati)			
n.	31.12.18	31.12.19	31.12.20
Affiancamenti	307	628	511
Base + professionale	183	702	616
<b>Totale</b>	<b>490</b>	<b>1.330</b>	<b>1.127</b>



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 2020 sono state erogate 1.700 ore di formazione (aumento del 36% rispetto al 2019 in correlazione con le richieste di formazione delle nostre aziende clienti) per un totale di 71 allievi nel 2020 e 56 nel 2019.

### Creazione di lavoro

Openjobmetis S.p.A. calcola ogni anno la percentuale<sup>13</sup> di disoccupati che dopo un corso professionale ottiene un posto di lavoro somministrato (indice di placement da formazione). Per l'anno 2020 questa percentuale si è

<sup>13</sup> 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.

attestata al 47,32% al 31 gennaio 2021, contro il 46,82% al 31 gennaio 2020 (il placement finale del 2019 si è attestato al 49,63%). Si ricorda che il dato relativo al 2019 potrà essere in evoluzione fino a giugno 2020, 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 la creazione di lavoro. 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 2020 con questa modalità sono state assunte 1.809 risorse rispetto alle 2.775 nel 2019. La flessione è da imputare agli impatti della pandemia da Covid 19.

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.

### 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. Si è infine previsto che detti poteri fossero estesi anche nei confronti di Seltis HUB S.r.l. (già Seltis S.r.l., rif. atto di fusione con Meritocracy S.r.l. e successivo cambio di denominazione), HC S.r.l. (già Corium S.r.l., rif. atto di fusione e cambio di denominazione) ed Openjob Consulting S.r.l., in ottemperanza alla facoltà concessa dall'art. 37 comma 2 del GDPR.

Si precisa, inoltre, che la Società Jobdisabili S.r.l. al momento dell'acquisizione da parte di Openjobmetis S.p.A. aveva nominato un proprio DPO il cui incarico è rimasto valido sino alla data del 31 dicembre 2020.

Openjobmetis S.p.A., Seltis HUB S.r.l., Family Care S.r.l., Jobdisabili S.r.l. e HC S.r.l. 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 cui vengono trattati i dati personali.

Openjobmetis S.p.A., Seltis HUB S.r.l., HC S.r.l., Jobdisabili S.r.l., Family Care S.r.l. ed Openjob Consulting S.r.l. hanno, inoltre, aggiornato la 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.

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.

I soggetti che intendano candidarsi spontaneamente o in risposta ad un annuncio pubblicato da Job Disabili S.r.l. devono obbligatoriamente registrarsi, attraverso il sito aziendale, alla banca dati della Società.

Gli interessati possono richiedere la cancellazione o esercitare i propri diritti "privacy" mediante invio di mail all'indirizzo, [privacy@seltishub.it](mailto:privacy@seltishub.it), [privacy@familycarebadanti.it](mailto:privacy@familycarebadanti.it), [privacy@jobmetoo.com](mailto:privacy@jobmetoo.com) o [privacy@hu-co.it](mailto: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. 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 2020 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.

Ogni anno dalla prima edizione del 2016 Openjobmetis partecipa all'iniziativa Associativa promossa da Assosomm legata alle "Filiali in rosa", una giornata a favore delle quote rosa nel mondo del lavoro, che era programmata relativamente al 2020 per Sabato 7 marzo, in prossimità della Festa della Donna. Purtroppo tale iniziativa è stata annullata a causa della pandemia da Covid 19 che proprio in quei giorni si stava diffondendo in Italia.

Davanti a un buon caffè potremo parlare insieme di:

- Rientro nel mondo del lavoro dopo un periodo di stop
- Aggiornamento del cv
- Bilancio delle competenze professionali
- Malattia e maternità: affrontiamo tutti i dubbi
- Prospettive occupazionali e formative

Prenota con anticipo il tuo appuntamento chiamando la filiale più vicina.  
L'elenco delle filiali aderenti è disponibile su: [www.assosomm.it](http://www.assosomm.it)

Iniziativa realizzata in collaborazione con

LILT  
L'ISTITUTO ITALIANO PER LA LAVORO  
QUALITÀ FORMAZIONE  
PREVENZIONE E SVILUPPO

ASSOSOMM  
ASSOCIAZIONE ITALIANA DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

Seguici su

[www.assosomm.it](http://www.assosomm.it)

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

Il Gruppo Openjobmetis - in modo omogeneo con la sua copertura territoriale data dalle oltre 130 filiali operative in tutta Italia al 31 Dicembre 2020 di cui 16 interamente dedicate all'assistenza familiare domiciliare (operata attraverso la società controllata Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro) - si impegna, grazie alle numerose iniziative messe in atto allo scopo di promuovere e valorizzare il territorio, a sostenere il mercato del lavoro ed indirettamente l'economia del nostro Paese. Proprio la conoscenza approfondita dei distretti produttivi regionali e delle vocazioni industriali di assortite e differenti città e territori, ci consente di supportare, in ultima analisi, il sistema economico nazionale, che ha nelle PMI il proprio fiore all'occhiello oltre che un vero e proprio asse portante. Ogni giorno, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, coltivando il talento di persone giovani o già formate, individuando le figure professionali più adeguate e offrendo aiuto e sostegno ad anziani e persone non autosufficienti e alle loro famiglie, il Gruppo si propone di rispondere alle necessità specifiche delle aziende utilizzatrici, con un occhio di riguardo alle specificità del territorio nel quale esse agiscono. Tutto questo favorisce l'attivazione di un circolo virtuoso che consente di generare benessere per l'intera comunità. Infine, grazie anche all'ingresso di Jobdisabili S.r.l., Openjobmetis ha potuto allargare il proprio raggio d'azione in tutti quei contesti dove l'inclusione di persone con disabilità, o appartenenti alle categorie protette, hanno pari opportunità di contribuire al successo con il proprio apporto umano e professionale.

Il 2020 è stato certamente un anno complesso, segnato dalla pandemia da Covid 19 che ha messo a dura prova non solo tutto il sistema produttivo, ma anche il modo di intendere le relazioni e gli scambi commerciali. Nuove modalità di lavoro hanno preso piede con il trascorrere dei mesi, grazie alle possibilità offerte da piattaforme digitali di condivisione e di comunicazione. Openjobmetis si è inoltre resa protagonista, in questo complesso contesto, di un intenso lavoro di ricerca, selezione e somministrazione di figure professionali particolarmente preziose; pensiamo per esempio alla campagna di reclutamento nel settore agroalimentare, grazie alla quale sono state impegnate numerose persone nella raccolta di prodotti ortofrutticoli che rischiavano di restare incolti presso i siti produttivi, o di infermieri professionali, figure queste ultime particolarmente ricercate.

Il Gruppo si fa spesso promotore nella diffusione della cultura: sponsorizza eventi di carattere sportivo e artistico, organizza conferenze stampa e incontri atti a comunicare la cultura del lavoro e sostiene progetti di beneficenza e raccolta fondi. Relativamente all'anno 2020 nessuna Società del Gruppo Openjobmetis ha ricevuto sanzioni correlate a comunicazioni di marketing nell'ambito della comunicazione di dette attività a supporto della comunità o più generalmente in comunicazione, pubblicità, promozioni o sponsorizzazioni.

Di seguito vengono riportate alcune iniziative, tra le più significative del 2020<sup>14</sup>:

URBAN AWARD - Openjobmetis ha sostenuto, in qualità di partner, l'edizione 2020 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.

---

<sup>14</sup> Il totale delle donazioni relative ai progetti indicati ammonta a circa euro 95.000

**DYNAMO CAMP:** in occasione della festività di Natale 2020, 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.

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

**BLU PULITO:** donazione 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.

**COLLISIONI GRAZIE:** Openjobmetis partner dell'iniziativa Collisioni GRAZIE, un evento caratterizzato da una serie di concerti estivi di star della musica nazionali e internazionali, esclusivamente dedicato a chi, durante i mesi bui dell'emergenza Covid, ha lavorato perché tutto potesse continuare.

**PARCO DEI NONNI:** pensato da Family Care Apl mutua le esperienze estere in tema di *healing garden*, il Parco dei Nonni offre, oltre a un luogo di sosta rinnovato, anche numerosi giochi per praticare un allenamento fisico sicuro e confortevole..



#### 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 1.700. 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 2018 -2019 e 2020 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			
	31.12.18	31.12.19	31.12.20
≤ 1.000 €	62,3%	67,7%	57,98%
1.001 € - 10.000 €	20,9%	19,2%	24,21%
> 10.000 €	16,8%	13,1%	17,82%

Fin dal 2017 la tematica della sostenibilità della catena di fornitura è stata oggetto di approfondimento all'interno del Gruppo. La procedura Acquisti a tal proposito prevede la responsabilità della scelta, gestione e valutazione dei fornitori, in carico ai vari responsabili di funzione e il presidio di forniture diverse, attraverso modalità dedicate.

L'accreditamento dei fornitori è stato adottato a fine 2017 ed ha l'obiettivo, attraverso la compilazione di un questionario dedicato, di verificare i requisiti e le caratteristiche dei fornitori più significativi. Dal 2018 il questionario di accreditamento sottoposto ai fornitori prevede tra le altre anche domande su temi ambientali e sociali (ad esempio si richiede di dichiarare se in possesso di certificazione ambientale, di codice etico, si richiede se si adotta il modello organizzativo ex d.lgs. 231/01, se si redige il bilancio sociale etc.). Data la nostra realtà e la tipologia dei nostri fornitori, le tematiche ESG non vengono di norma recepite dai nostri interlocutori, data anche la loro dimensione media e la natura dei servizi e dei prodotti offerti. Inoltre, in ottica di promozione e valorizzazione del territorio in cui si trovano la sede legale (Milano) e la sede operativa (Gallarate, VA) e anche al fine di minimizzare gli impatti ambientali relativi alla movimentazione di merci e persone, i responsabili di funzione, quando possibile, scelgono fornitori che operano in detto territorio, privilegiando questo aspetto rispetto ad altre tematiche ESG, che comunque vengono valutate in fase di analisi dei questionari di accreditamento. Tutti i responsabili di funzione provvedono a far compilare il questionario ai fornitori preventivamente alla sottoscrizione del contratto e all'acquisto. Una volta effettuate le verifiche e consegnato il modulo di accreditamento, il fornitore viene considerato "accreditato". Tutti i responsabili di funzione hanno quindi la possibilità di scegliere il fornitore anche in base alle risposte fornite in ambito ESG e sono tenuti a vigilare sull'effettiva permanenza dei requisiti contenuti nel modulo di accreditamento e sul rispetto delle dichiarazioni rilasciate nello stesso. Il Gruppo ritiene necessario che l'attività svolta da ogni fornitore sia attentamente supervisionata da ogni singolo capo funzione di riferimento al fine di evitare disservizi, anomalie e criticità.

È previsto quindi che venga svolta una valutazione dei fornitori, secondo i seguenti criteri:

- verifica delle difformità sui requisiti obbligatori
- rilevazione di gravi inadempienze o non conformità
- perdita dei requisiti richiesti al fornitore
- criticità di natura etica/reputazionale

Viene comunque ritenuto necessario che ogni capo funzione, in aggiunta ai criteri indicati, tenga in considerazione eventuali elementi di valutazione quali l'esclusività del fornitore, referenze o titoli professionali, la disponibilità e capacità economico-finanziaria.

## 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 l'ultimo recente 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 23/01. 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 sul MTA gestito da Borsa Italiana. Anche le prescrizioni del D. Lgs 231/01 in materia di Whistleblowing (art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs 231/01) recepite nel Modello a partire dalla modifica del dicembre 2019, sono attuate anche tramite l'adozione di una specifica Speak up Policy e di un canale dedicato per le segnalazioni.

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.

A seguito dell'aggiornamento effettuato in data 13 novembre 2020, la Società ha programmato per l'anno 2021 un percorso formativo riservato ai dipendenti diretti avente un obiettivo non solo di aggiornamento rispetto alle ultime novità apportate al documento 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.

Ad oggi per nessuna delle Società del Gruppo Openjobmetis sono state erogate sanzioni per responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto Legislativo 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 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. 231/01 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. 231/01 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 231/01, indipendentemente dall'adozione di una soluzione dedicata a prevenzione del rischio 231/01. I dipendenti diretti delle società controllate sono peraltro a conoscenza del Modello Organizzativo ex D. Lgs 231/01 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, all'inizio dell'incarico lavorativo.

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 2020 per approfondimenti in merito ad eventuali non conformità e contenziosi di tipo giuslavoristico e fiscale avvenute nel corso del 2020.

## 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;
  - ✓ introduzione di un'istruzione operativa che consente 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.



Nel 2020 è stato incrementato il numero delle auto ibride nella flotta aziendale, essendo state aggiunte altre due KIA Niro Hybrid oltre alle tre già presenti. Oltre a queste il Gruppo sta testando un'ulteriore tipologia di vettura detta "mild hybrid", che presenta un motore elettrico che a differenza del "full hybrid" non dà trazione in determinate circostanze, ma supporta il motore endotermico rendendo più efficiente il suo funzionamento e garantendo comunque una maggiore efficienza energetica del mezzo. Nel 2020, il parco auto è costituito da un totale di 268 auto (nel 2019 la flotta del gruppo era costituita da 254 vetture), di cui 261 a noleggio a lungo termine e 7 di proprietà. L'incremento della flotta aziendale è dovuto principalmente ad un potenziamento della rete commerciale del Gruppo. Tutti i veicoli sono *diesel* (tra cui due "mild hybrid"), eccetto le cinque vetture "full hybrid", e quattro auto a benzina di cui tre di proprietà. Nel corso del 2020 il Gruppo ha testato a fondo una Fiat 500 "full electric", tuttavia si ritiene che l'autonomia reale di questa tipologia di vetture non sia ancora sufficiente e comunque risulti inferiore rispetto alle attese. Inoltre le infrastrutture di ricarica presenti sul territorio italiano continuano ad essere insufficienti rispetto alle esigenze del Gruppo. Non si esclude la possibilità di testare in futuro nuove automobili elettriche.

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 esuberi 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 filiali.

	Consumi di energia			
	Udm	31.12.18	31.12.19 <sup>15</sup>	31.12.20 <sup>16</sup>
Energia elettrica	MWh	807,2	771,9	725,1
Gas naturale	m <sup>3</sup>	86.264	84.157	89.209
Energia elettrica	GJ	2.906,1	2.778,8	2.610,2
Gas naturale <sup>17</sup>	GJ	3.398,8	3.315,8	3.514,8
<b>Totale GJ</b>	<b>GJ</b>	<b>6.304,9</b>	<b>6.094,6</b>	<b>6.125,0</b>

Nel 2020, il Gruppo ha stimato per la propria sede centrale e le proprie filiali un consumo di circa 725,1 MWh di energia elettrica, inferiore rispetto al dato dell'anno precedente (-6,0%). La variazione è dovuta principalmente alla chiusura degli uffici dovuta alla pandemia da Covid-19. Si segnala che i consumi di energia elettrica erano in calo anche nel 2019 rispetto al 2018, nonostante le acquisizioni del Gruppo e un organico in crescita. Per quanto riguarda il gas naturale, i consumi stimati si attestano a 89.209 metri cubi, di poco superiore a quanto consuntivato nel 2019 (84.157).

<sup>15</sup> Il dato a fine anno è stato stimato utilizzando i parziali ad ottobre per l'energia elettrica ed a settembre per il gas naturale.

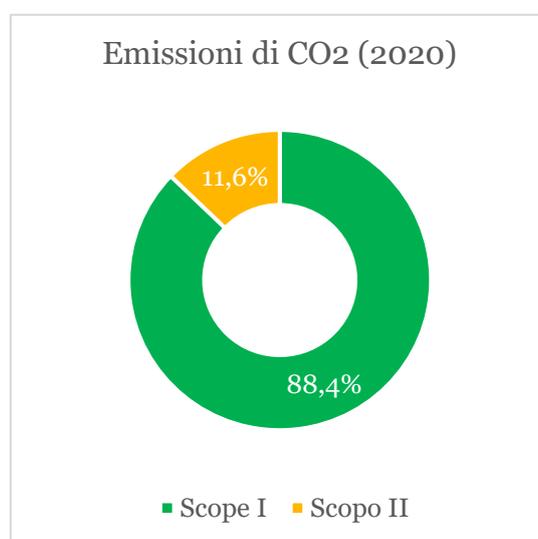
<sup>16</sup> Il dato a fine anno è stato stimato utilizzando i parziali ad ottobre per l'energia elettrica ed a settembre per il gas naturale.

<sup>17</sup> Ipotizzando un potere calorifico superiore medio di 39,4 MJ/MC

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 I e di Scopo II.

	Emissioni di gas ad effetto serra <sup>18</sup>			
	Udm	31.12.18	31.12.19	31.12.20
Scopo I	tCO2	1.287	1.488	1.568
Scopo II	tCO2	267	220	206
<b>Totale</b>	tCO2	<b>1.554</b>	<b>1.708</b>	<b>1.774</b>

All'interno dello Scopo I sono state considerate tutte le emissioni derivanti dagli *asset* posseduti o controllati dal Gruppo. Il calcolo include le tonnellate di CO<sub>2</sub> 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. Nello Scopo II 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.



Nel 2020, si stima che le emissioni complessive del Gruppo siano state pari a 1.774 tonnellate di CO<sub>2</sub>, in leggero aumento di circa il 3,9% rispetto al 2019. Questo scostamento è dovuto principalmente al potenziamento della flotta auto aziendale. Le emissioni di gas ad effetto serra di Scopo I (dirette) costituiscono l'88,4%, mentre le emissioni di Scopo II (indirette) sono il restante 11,6%, valori che non si scostano da quelli consuntivati l'anno precedente.

Per quanto riguarda i consumi di carta, la carta certificata FSC è la principale tipologia utilizzata dal Gruppo, in oltre il 90% dei casi.

	Carta consumata <sup>19</sup>			
	Udm	31.12.18	31.12.19	31.12.20
Carta FSC	t	31,5	28,2	19,8
Carta vergine	t	2,9	3,6	1,8
<b>Totale</b>	t	<b>34,4</b>	<b>31,8</b>	<b>21,6</b>

<sup>18</sup> Per il calcolo delle emissioni di CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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/>)

<sup>19</sup> Volume acquistato durante il periodo di riferimento.

Nel corso del 2020 il Gruppo ha consumato 21,6 tonnellate di carta, circa 10,2 tonnellate in meno rispetto al 2019. Il dato riflette l'impatto della pandemia da Covid 19 che ha portato a fasi di lockdown e al conseguente ampio utilizzo di lavoro da casa.

## 8. GRI Content Index

GRI Content Index	Capitolo/ Paragrafo di riferimento	Omissioni	Note
<b>Informativa Generale e profilo</b>			
<b>102 General Disclosure 2016</b>			
102-1: Nome dell'organizzazione	2.0 L'identità aziendale, pag. 8		
102-2: Principali marchi prodotti e servizi	2.0 L'identità aziendale, pag. 8		
102-3: Luogo della sede principale	Dati societari, pag. 4		
102-4: Luogo delle attività	2.0 L'identità aziendale, pag. 8		
102-5: Proprietà e forma giuridica	2.0 L'identità aziendale, pag. 8		
102-6: Mercati serviti	2.0 L'identità aziendale, pag. 8		
102-7: Dimensione dell'organizzazione	2.0 L'identità aziendale, pag. 8 4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 28 5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis S.p.A., pag. 38		
102-10: Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	8. GRI Content Index, pag. 60		Non si evidenziano modifiche significative relative alla catena di fornitura dell'organizzazione
102-11: Principio di precauzione	3.0 Rischi, pag. 23		
102-12: Iniziative esterne	8. GRI Content Index, pag. 60		Non si evidenziano particolari iniziative esterne a cui il Gruppo ha aderito nel corso del 2020
102-13: Adesione ad associazioni	5.2 Relazioni industriali e associazioni di categoria, pag. 49		
102-14: Dichiarazione di un alto Dirigente	Lettera del Presidente, pag. 5		
102-16: Valori, principi, standard e norme di comportamento	2.2 Mission, valori e Modello di Business pag. 12		
102-18: Struttura della Governance	2.3 Il modello di governance, pag. 13		
102-40: Elenco dei gruppi di stakeholder	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 14		
102-42: Individuazione e selezione degli stakeholder	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 14		
102-43: Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 15 e 16		
102-44: Temi e criticità chiave sollevati	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 15 e 16		
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. 14		
102-47: Elenco dei temi materiali	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 14		
102-48: Revisione delle informazioni	8. GRI Content Index, pag. 60		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. 60		La DNF 2019 è stata pubblicata in data 30 marzo 2020
102-52: Periodicità della rendicontazione	1. Nota metodologica, pag. 6		
102-53: Contatti per richiedere informazioni riguardanti i report	8. GRI Content Index, pag. 63		
102-54: Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	1. Nota metodologica, pag. 6		
102-55: Indice dei contenuti GRI	8. GRI Content Index, pag. 60		
102-56: Assurance esterna	9. Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario pag. 64		
<b>Formazione, istruzione e sviluppo</b>			
<b>404: Educazione e formazione 2016</b>			

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. 17 4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 32-33		
404-1: Ore medie di formazione annue per dipendente, suddivise per genere e categoria*	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag.33 5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis S.p.A. e indicatori di performances – La formazione dei lavoratori somministrati, pag. 43, 44, 45 e 46	-	
<b>Sistemi retributivi di valutazione incentivanti</b>			
<b>404: Educazione e formazione 2016</b>			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 17 4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 25-26-27-28		
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. 27		-
<b>Remunerazione del personale somministrato</b>			
<b>102: General Disclosure 2016</b>			
102-36: Descrizione del processo di determinazione delle remunerazioni	5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis e indicatori di performances, pag. 38	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.	
<b>Anticorruzione</b>			
<b>205: Anticorruzione 2016</b>			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.3 Il modello di governance, pag. 12-13 2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 17 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. 54-55		
<b>Creazione di lavoro</b>			
<b>203: Impatti economici indiretti 2016</b>			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 18 e 19 5.1 Clienti e lavoratori somministrati (Creazione di lavoro), pag. 46		
203-2: Impatti economici indiretti rilevanti	5.1 Clienti e lavoratori somministrati (Creazione di lavoro), pag. 46	-	
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>			
<b>403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 18 4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 34-36 5.1 Clienti e lavoratori somministrati, pag. 42-43		
403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag.34	-	
403-2:Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag.34		
403-3: Servizi di medicina sul lavoro	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 34		
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. 34		
403-5: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 34 5.1 Clienti e lavoratori somministrati, pag. 42		
403-6: Promozione della salute dei lavoratori	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 27 e 34		

GRI Content Index	Capitolo/ Paragrafo di riferimento	Omissioni	Note
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. 34-35		
403-9: Infortuni sul lavoro*	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 35 e 42		
<b>Criteri e politiche di selezione*</b>			
<b>401: Occupazione 2016</b>			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 18 4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 25-28		
102-8: Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 28-32		
102-41: Accordi di contrattazione collettiva	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura pag. 28		
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. 29-30	-	
<b>Inclusione e diversity*</b>			
<b>405: Diversità e pari opportunità 2016</b>			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 19		
102-22: Composizione del più alto organo di governo e dei suoi comitati	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura pag. 30 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. 28-32	-	
<b>Rispetto dei diritti umani</b>			
<b>406: Non discriminazione 2016</b>			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 19 4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 29		
406-1: Incidenti discriminatori e azioni correttive prese	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura, pag. 30	-	
<b>Privacy</b>			
<b>418: Privacy dei clienti 2016</b>			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 19 5.1 Clienti e lavoratori somministrati, pag. 47		
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. 47	-	
<b>Supporto alla comunità</b>			
<b>413: Comunità locali - 2016</b>			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 19 5.3 Il supporto alla comunità, pag. 50-51		
413-1: Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	5.3 Il supporto alla comunità, pag. 50-51		
<b>Gestione della catena di fornitura responsabile</b>			
<b>308: Valutazione fornitori secondo criteri ambientali</b>			
<b>414: Valutazione fornitori secondo criteri sociali</b>			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 19 5.4 La catena di fornitura, pag. 52		
102-9: Descrizione della catena di fornitura	5.4 La catena di fornitura, pag. 52		

GRI Content Index	Capitolo/ Paragrafo di riferimento	Omissioni	Note
308-1: Percentuale di nuovi fornitori che sono stati valutati secondo criteri ambientali	5.4 La catena di fornitura, pag. 52	Sebbene Openjobmetis già utilizzi un questionario che include domande per la valutazione dei criteri ESG, come descritto nella presente relazione, il Gruppo si pone come obiettivo entro il 2022 di utilizzare un processo di valutazione più articolato e personalizzato rispetto alla tipologia dei fornitori utilizzati.	
414-1: Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base di criteri sociali	5.4 La catena di fornitura, pag. 52		
<b>Compliance</b>			
<b>419: Compliance socio-economica 2016</b>			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti, pag. 20 6. Gestione della lotta alla corruzione attiva e passiva, pag. 54-55		
419-1: Non conformità a leggi e regolamenti nell'area socio-economica	Si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale 2020 per approfondimenti in merito ad eventuali non conformità e contenziosi di tipo giuslavoristico e fiscale avvenute nel corso del 2020	-	
417-3: Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	5.3 Il supporto alla comunità, pag. 50		
<b>Aspetti ambientali</b>			
103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	7.1 Le politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis, pag. 56-57		
301-1: Materiali utilizzati per peso o volume	7. Gestione delle tematiche ambientali, pag. 56		
302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione	7. Gestione delle tematiche ambientali, pag. 57		
305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	7. Gestione delle tematiche ambientali, pag. 58		
305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	7. Gestione delle tematiche ambientali, pag. 58		

*\*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](mailto:investor.relator@openjob.it).

Milano, lì 16 Marzo 2021

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](mailto:it-fmauditaly@kpmg.it)  
PEC [kpmgspa@pec.kpmg.it](mailto:kpmgspa@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 2020 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2021 (di seguito anche la "DNF").

### ***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 5, 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 di Family Care S.r.l., Openjob Consulting S.r.l., Seltis Hub S.r.l., HC S.r.l. e Jobdisabili 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., Family Care S.r.l., Openjob Consulting S.r.l. e Seltis Hub S.r.l., 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 2020

### **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 2020 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").

Milano, 24 marzo 2021

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 G. Fara 35 – 20124 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  
Iscritta al Registro Imprese di Milano Codice Fiscale 13343690155

Sito Internet  
[www.openjobmetis.it](http://www.openjobmetis.it)

