



# Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario

al 31 dicembre 2017 ai sensi del D.LGS. 254/2016

# Indice

<b>LETTERA DEL PRESIDENTE</b>	<b>3</b>
<b>1. NOTA METODOLOGICA</b>	<b>4</b>
<b>2. L'IDENTITÀ AZIENDALE</b>	<b>5</b>
2.1 Principali tappe storiche	5
2.2 Mission, valori e Modello di Business	7
2.3 Il modello di governance	8
2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti	9
<b>3. RISCHI</b>	<b>10</b>
<b>4. GESTIONE DELLE TEMATICHE ATTINENTI AL PERSONALE DI STRUTTURA</b>	<b>12</b>
4.1 Le politiche praticate da Openjobmetis	12
4.2 Indicatori di performance	14
<b>5. GESTIONE DELLE TEMATICHE SOCIALI E DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI</b>	<b>19</b>
5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis e indicatori di performance	19
5.2 Relazioni industriali e associazioni di categoria	27
5.3 Il supporto alla comunità: politiche praticate da Openjobmetis e indicatori di performance	28
5.4 La catena di fornitura: politiche praticate da Openjobmetis e indicatori di performance	29
<b>6. GESTIONE DELLA LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA</b>	<b>30</b>
6.1 Le politiche praticate da Openjobmetis e indicatori di performance	30
<b>7. GESTIONE DELLE TEMATICHE AMBIENTALI</b>	<b>31</b>
7.1 Le politiche praticate da Openjobmetis	31
7.2 Indicatori di performance	32
<b>8. TABELLA GRI-REFERENCED</b>	<b>34</b>
<b>9. RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO</b>	<b>37</b>

## **Lettera del Presidente**

Signori azionisti,

Vi presentiamo quest'anno la prima "Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario" del Gruppo Openjobmetis. Il documento è stato predisposto in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 254 del 30 dicembre 2016 che ha introdotto l'obbligo per alcune tipologie di imprese, tra cui la nostra, di presentare una Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario a partire dall'esercizio 2017.

Lo spirito della normativa, e quindi del presente documento, è quello di ampliare la comunicazione aziendale non intendendola più solo come rendicontazione delle informazioni finanziarie, ma integrandola con una rappresentazione realistica della capacità dell'impresa di creare valore, dimostrando il proprio impegno anche attraverso indicatori relativi ai temi sociali ed ambientali, senza tralasciare l'impatto ed i rischi derivanti dalle regolari attività di business.

In questa logica, il nostro obiettivo fondamentale rimane quello di andare incontro in modo sempre più efficace all'esigenze del mercato del lavoro, caratterizzato da una forte richiesta di flessibilità, favorendo l'incontro tra domanda e offerta, anche tramite lo sviluppo di importanti percorsi di formazione e riqualificazione del personale.

Ci auguriamo che l'impegno ad ampliare l'informativa di Gruppo attraverso la rendicontazione più dettagliata degli impatti che l'impresa ha sulla società come generatore di valore economico, ma anche sociale, possa soddisfare le esigenze e le aspettative di tutti i portatori di interesse che, negli ultimi anni, hanno manifestato attenzione in tal senso.

Il Presidente

Marco Vittorelli

## 1. Nota metodologica

La presente costituisce la prima Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario (di seguito anche “Dichiarazione”) del Gruppo Openjobmetis S.p.A. redatta ai sensi del D.lgs. 254 del 30 dicembre 2016 e costituisce un documento distinto dalla Relazione sulla Gestione, ma parte integrante della documentazione relativa al Bilancio 2017. Il perimetro di rendicontazione è costituito da Openjobmetis S.p.A. e dalle società da essa controllate e consolidate integralmente al 31 dicembre 2017. Di seguito si riportano le società controllate incluse nell’area di consolidamento:

- Openjob Consulting S.r.l.
- Seltis S.r.l.
- Corium S.r.l.

L’ambito di rendicontazione è coerente con i contenuti sopra riportati, a meno di eventuali limitazioni di perimetro esplicitamente riportati all’interno del documento. L’assetto proprietario non ha registrato cambiamenti rilevanti nel perimetro e nel periodo di rendicontazione considerati.

I dati e le informazioni riportate fanno riferimento all’anno di rendicontazione al 31 dicembre 2017 (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2017) e, al fine di fornire un confronto degli scostamenti del biennio 2016-2017, sono rendicontati anche i dati e le informazioni relativi all’esercizio 2016, laddove presenti. 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 secondo l’opzione GRI-Referenced prevista dal GRI Standards del Global Reporting Initiative e utilizzando i Reporting Principles definiti dal “GRI Standards: 101 Foundation”. In particolare il documento fa riferimento (Referenced) ai “Topic specific standard” elencati nella “Tabella GRI-Referenced”. 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 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 nonostante i temi riguardanti l’ambiente non siano rilevanti per il Gruppo, ai sensi del Decreto 254/16, la tematica è stata approfondita 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.

Il Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A in data 9 Marzo 2018 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 2017 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 oltre 16 anni, attiva nella somministrazione, core business del Gruppo, nella ricerca e selezione, e nella ricollocazione e formazione del personale. L'attuale configurazione della società prende vita nel 2011 dalla fusione fra le società Openjob SpA e Metis SpA.

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

- Seltis S.r.l.: focalizzata nella ricerca e selezione del personale per conto terzi;
- Corium S.r.l.: focalizzata nelle attività di supporto alla ricollocazione professionale;
- Openjob Consulting S.r.l.: focalizzata nelle attività di elaborazione paghe per la controllante, nelle attività di prestazione di servizi alle aziende e di organizzazione di assistenza alla persona nonché attività di telemarketing e call center.

Grazie a una solida esperienza acquisita nel tempo, Openjobmetis 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.

Openjobmetis è presente su tutto il territorio nazionale con la sua sede centrale a Gallarate, in provincia di Varese, e una rete di 127 filiali, di cui 36 in Lombardia al 31 Dicembre 2017. La presenza sempre più capillare rappresenta un grande valore aggiunto, in quanto la profonda conoscenza dei vari contesti territoriali italiani permette a Openjobmetis di garantire ad aziende e candidati professionalità e risposte immediate, personalizzate ed efficaci.

### **2.1 Principali tappe storiche**

Openjobmetis 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. Nel 2003, entra nella compagine societaria "Wisequity", fondo di private equity gestito da Wise SGR. Dal dicembre 2004, attraverso una serie di acquisizioni di importanti operatori del settore (tra cui Pianeta Lavoro, In Time, QuandoccoRre, JOB) inizia il progetto di espansione che nel 2011 compie il suo passo decisivo attraverso l'operazione di fusione con Metis SpA, Agenzia per il Lavoro attiva dall'anno 2000 e operante su scala nazionale. Nel dicembre dello stesso anno nasce il Gruppo Openjobmetis. Infine, nel gennaio 2013, Openjobmetis acquisisce Corium Srl, la prima società di outplacement operante in Italia, fondata nel 1986. Completa il quadro la società controllata Seltis Srl, specializzata in attività di ricerca e selezione di middle e top management. Si riportano qui di seguito le principali tappe della storia del Gruppo:

2017

A seguito della cessione delle ultime quote del capitale da parte di Wise SGR, OPENJOBMETIS, con un flottante di oltre il 68%, diventa una public company



2015



3 dicembre: Openjobmetis si quota sul MTA di Borsa Italiana nel segmento STAR.

2013

Openjobmetis acquisisce CORIUM, società attiva nel settore dell'outplacement.



2011



OPENJOB acquisisce METIS diventando il quinto operatore del settore in Italia con un fatturato di oltre 400 ml di Euro. Nel dicembre nasce il gruppo OPENJOBMETIS.

2009



OPENJOB acquisisce un ramo d'azienda di JUST ON BUSINESS.

2007



WISE SGR, tramite il fondo Wise Equity II, perfeziona un'operazione di leverage buyout acquisendo il 100% del capitale di OPENJOB. La società chiude l'esercizio con un fatturato di 203 ml di Euro.

2006



Prosegue il piano di espansione, OPENJOB acquisisce IN TIME e QUANDOCCORRE raggiungendo un fatturato di circa 185 ml di Euro.

2005



WISE Equity accresce la sua quota nella società detenendo il 50% del capitale di OPENJOB.

2004



OPENJOB acquisisce PIANETA LAVORO.

2003



WISE Equity acquisisce il 25% del capitale di OPENJOB.

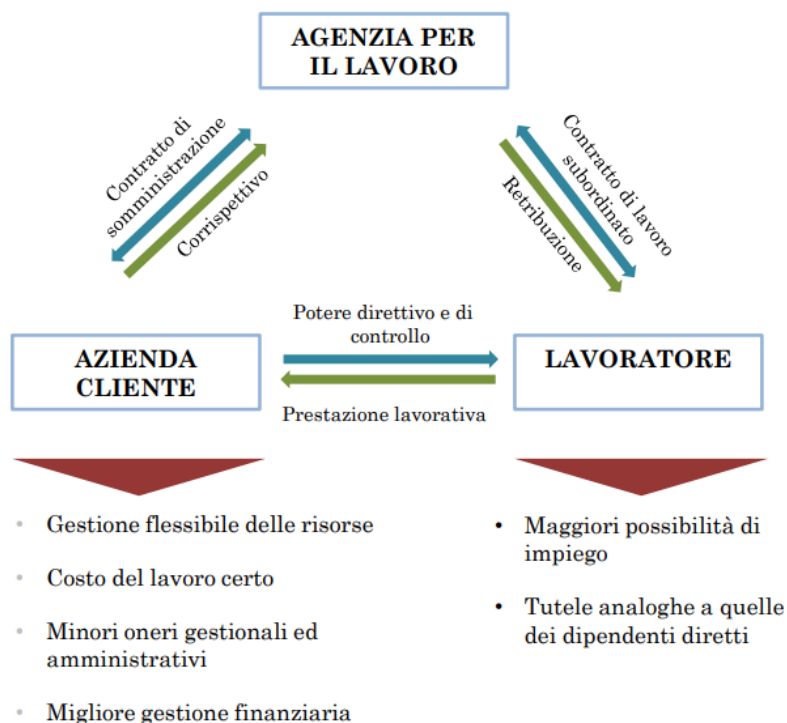
2001



Rosario Rasizza (attuale AD) dà vita ad un nuovo progetto imprenditoriale, raccogliendo i fondi necessari: nasce OPENJOB.

## 2.2 Mission, valori e Modello di Business

Il mondo del lavoro è in continuo cambiamento e 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 nel Paese
- 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 di Openjobmetis sono in grado di individuare nuove opportunità e a trovare le soluzioni ottimali per i propri clienti. Allo stesso tempo, Openjobmetis favorisce lo sviluppo dei rapporti umani, ostacolando gli individualismi, a vantaggio di sinergie orientate alla qualità del servizio offerto. Inoltre, il Gruppo 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 i consueti servizi di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione, formazione e consulenza HR, ma puntando sempre di più sull'innovazione, quale plus in grado di fare la differenza, Openjobmetis mira a contribuire in maniera sempre più determinante alla soddisfazione di aziende e lavoratori, proponendo soluzioni mirate e servizi efficienti e innovativi che permettano di affrontare le continue evoluzioni del mondo del lavoro, mettendo sempre al centro le persone.

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 di 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 e i propri stakeholders e a contribuire al raggiungimento dei risultati di business, creando valore sostenibile nel lungo periodo.

Openjobmetis 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 è governata da:

- a) Il Consiglio di Amministrazione incaricato di provvedere alla gestione aziendale.
- 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.

Openjobmetis 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. Il Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 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 con delibera consiliare del 04/12/2015. 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.



## 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.

Al fine di individuare tali tematiche, Openjobmetis ha effettuato una mappatura dettagliata dei propri stakeholder, selezionati tra quelli interessati in modo più significativo alle attività e ai servizi del Gruppo 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:



Successivamente alla mappatura degli stakeholder rilevanti, Openjobmetis ha svolto una analisi di materialità per identificare le tematiche non finanziarie rilevanti per il Gruppo e i suoi stakeholder. Attraverso una dettagliata analisi della documentazione interna del Gruppo e di fonti esterne, quali per esempio benchmark con i principali competitors, è stata realizzata una lista dei temi potenzialmente rilevanti per 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:

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

Molto rilevanti	Rilevanti
	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 Gruppo di Lavoro.

### 3. Rischi

Openjobmetis si impegna a garantire in modo efficace la salvaguardia dei diritti di tutti i propri stakeholder, dai dipendenti agli azionisti. Per raggiungere questo scopo, il Gruppo gestisce i propri rischi di impresa attraverso controlli che mirano a definire, minimizzare ed eliminare i rischi stessi. Una cattiva gestione di tali rischi potrebbe avere delle ripercussioni negative per l'intero Gruppo, sia per quanto riguarda la reputazione e la continuità delle attività, sia come mancata opportunità di business. In particolare, la società 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".

I rischi individuati, connessi alla gestione, già presentati all'interno della Relazione sull'andamento della gestione sono i seguenti:

- Rischi connessi all'andamento economico generale
- Rischi relativi alla concorrenza nel mercato
- Rischi connessi all'evoluzione del quadro normativo nazionale
- Rischi connessi alla reputazione e al mantenimento delle autorizzazioni Ministeriali
- Rischio di liquidità
- Rischi connessi a procedimenti giudiziari e/o arbitrali e alla possibile inadeguatezza del fondo rischi
- Rischio di tasso di interesse
- Rischio di credito

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

Al fine 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. Openjobmetis richiede che i 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.

Openjobmetis valuta e gestisce il rischio di corruzione e di adozione di comportamenti non etici o fraudolenti tramite un'attenta e accurata mappatura dei rischi ai fini del modello 231 e della definizione delle politiche e pratiche aziendali, che sono orientate all'onestà alla lealtà e all'integrità.

Nella seguente tabella vengono 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>
<b><i>Gestione della tematica ambientale</i></b>	Dal momento che le tematiche ambientali non sono risultate rilevanti per il Gruppo, nonché in considerazione delle caratteristiche del settore in cui Openjobmetis opera, attualmente l'unico rischio identificato riguarda la non conformità normativo-regolamentare ambientale.	<u>Interno:</u> - Gruppo Openjobmetis
<b><i>Gestione delle tematiche sociali e rispetto dei diritti umani</i></b>	<p><u>Rispetto ai clienti e ai lavoratori somministrati</u> – Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interruzione del servizio</li> <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> </ul> <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>• Mancato rispetto della certificazione ISO:9001</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 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.</p>	<p><u>Interno:</u> - Gruppo Openjobmetis</p> <p><u>Esterno:</u> - Lavoratori somministrati - Clienti - Investitori e azionisti - Fornitori - Comunità - Sindacati - Organizzazioni non governative - Istituzioni - Associazioni di categoria</p>

<b><u>AREA TEMATICA</u></b>	<b><u>POTENZIALI RISCHI ASSOCIATI</u></b>	<b><u>IMPATTO (Stakeholder)</u></b>
<b><i>Gestione del personale di struttura</i></b>	<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> <p>- Gruppo Openjobmetis</p>
<b><i>Gestione delle tematiche relative alla lotta alla corruzione attiva e passiva</i></b>	<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> <p>- Gruppo Openjobmetis</p> <p><u>Esterno:</u></p> <p>- Clienti</p> <p>- Investitori e azionisti</p> <p>- Fornitori</p> <p>- Istituzioni</p>

## **4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura**

### **4.1 Le politiche praticate da Openjobmetis**

Per Openjobmetis, le persone costituiscono il fulcro di tutte le attività aziendali. Sono i promotori di un *modus operandi* che contraddistingue il Gruppo, 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, lo sviluppo di carriera e sistemi retributivi incentivanti. Il Gruppo, infatti, in considerazione della numerosità del personale di struttura, non ha ritenuto necessario dotarsi di una politica formalizzata. Openjobmetis non esclude, però, nei prossimi anni, anche in relazione alla crescita del numero dei dipendenti, di assumere un impegno in tal senso e dotarsi di una politica che tratti gli imprescindibili principi di etica, trasparenza e meritocrazia, riflettendo le politiche già praticate in tutte le Società del Gruppo, come di seguito indicato.

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. annunci di ricerca personale, sito aziendale, ecc.), compreso il *job posting* interno. E' cura del Responsabile della funzione aziendale di sede o del Team Leader definire gli specifici requisiti richiesti 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 seguito in autonomia dai rispettivi Responsabili di Funzione organizzativa di sede o dai Team Leader dell'Area o Divisione di riferimento e termina in sede attraverso una approvazione del Direttore del Personale e-o dell'Amministratore Delegato. 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 attività/peculiarità proprie e relative alla mansione da svolgere, con definizione degli aspetti contrattuali
- Definizione, sulla base della mansione, delle caratteristiche attitudinali, competenze/conoscenze specifiche, caratteristiche di personalità

#### 2. Reclutamento

Fase iniziale definita secondo due possibilità di reperimento candidature:

- interne ad OJM – Attraverso Job Posting pubblicati su portale Aziendale o segnalazioni operate dai Responsabili di Funzione su criteri meritocratici
- esterne ad OJM – Attraverso annunci su web, carta stampata 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 caratteristiche personali, esperienziali, attitudinali e motivazionali del candidato

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

- interviste tecnico/professionali, motivazionali, attitudinali, psicologiche
- Assessment center e colloqui di gruppo
- Questionari e test specifici

#### 4. Inserimento

Fase finale del processo di selezione in cui avviene:

- La contrattualizzazione operata dall'Ufficio del Personale OJM 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.)

**Valutazione delle performance e sviluppo di carriera:** Ogni dipendente del Gruppo viene attentamente valutato annualmente dal proprio responsabile sulle proprie performances. 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.

Gli sviluppi di carriera e promozioni delle risorse del Gruppo vengono proposti dai Responsabili di funzione al top Management sulla base dei risultati dell'analisi delle performances degli anni di attività, come descritti in precedenza. Sarà decisione ultima del top management se accogliere le proposte pervenute o rimandarle per una successiva valutazione.

**Sistema di retribuzione incentivante:** Il Gruppo ogni anno premia la propria struttura sulla base dei risultati prodotti nel corso dell'esercizio. Il sistema di retribuzione variabile è per la rete commerciale parametrato direttamente ai risultati (secondo obiettivi concordati a priori e raggiungibili). Nei confronti del personale di sede ci si riferisce maggiormente al rispetto degli adempimenti connessi alle rispettive responsabilità. È più complesso infatti legare le performances del personale di sede a effettivi risultati economici dell'impresa. I principali driver di attribuzione sono: l'aver partecipato a progetti speciali che abbiano richiesto particolare impegno, dimostrata capacità nel sostituire colleghi impossibilitati a svolgere temporaneamente il proprio lavoro (per maternità, infortuni, malattie etc.), dimostrate capacità nell'aver saputo svolgere i propri incarichi nelle tempistiche richieste.

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 2017 è di 620 persone, in aumento del 5,4% rispetto al 2016. Tutti i dipendenti sono assunti con contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL).

Dipendenti per categoria professionale suddivisi per genere						
%	31.12.16			31.12.17		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0,0%	1,8%	0,3%	0,0%	1,7%	0,3%
Quadri	3,6%	9,6%	4,8%	4,8%	10,7%	6,0%
Impiegati	96,4%	88,6%	94,9%	95,2%	87,6%	93,7%

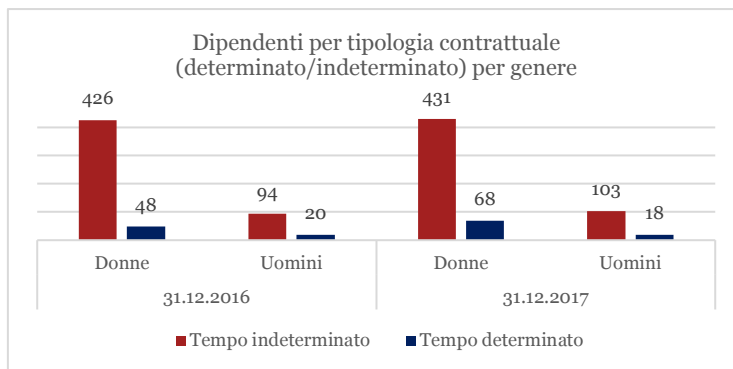
Il 93,7% dei dipendenti appartiene alla categoria professionale degli impiegati, contro il restante 6,0% appartenente alla categoria dei quadri e lo 0,3% a quella dei dirigenti.

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		
%	31.12.16	31.12.17
Dirigenti	50,0%	50,0%
Quadri	53,6%	70,3%
Impiegati	45,2%	60,2%

La retribuzione incentivante è stata distribuita nel 2016 a dipendenti di genere femminile per l'82% del totale e nel 2017 per l'81%.

Dipendenti per tipologia contrattuale (determinato/indeterminato) per genere						
n.	31.12.16			31.12.17		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratto indeterminato	426	94	520	431	103	534
Contratto determinato	48	20	68	68	18	86
<b>Totale</b>	<b>474</b>	<b>114</b>	<b>588</b>	<b>499</b>	<b>121</b>	<b>620</b>



L'impegno del Gruppo per una collaborazione a lungo termine con i propri dipendenti è dimostrata dall'elevata percentuale di dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, che si attesta all'86,1% dell'organico complessivo, con una netta prevalenza di figure femminili. Il restante 13,9% dei dipendenti è gestito con contratti a tempo determinato.

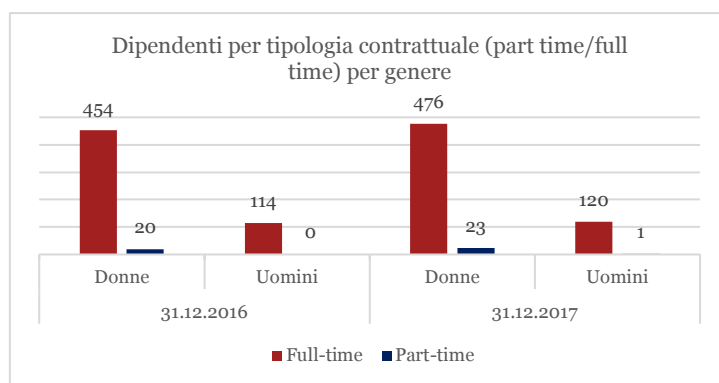
Turnover in entrata per fascia d'età						
%	2016			2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	57,7%	77,8%	60,7%	77,8%	85,7%	78,6%
30 - 50 anni	9,0%	26,3%	12,3%	10,9%	16,8%	12,1%
≥ 51 anni	19,4%	0,0%	14,6%	0,0%	30,8%	8,5%
<b>Totale</b>	<b>15,0%</b>	<b>28,1%</b>	<b>17,5%</b>	<b>18,6%</b>	<b>22,3%</b>	<b>19,4%</b>

Nel 2017, sono entrate a far parte di Openjobmetis 120 persone (17 in più rispetto al 2016), di cui 93 donne. Il Gruppo ha registrato quindi un tasso di turnover in entrata del 19,4%.

Turnover uscita per fascia d'età						
%	2016			2017		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	38,5%	44,4%	39,3%	31,7%	85,7%	37,1%
30 - 50 anni	7,9%	16,8%	9,7%	11,7%	10,9%	11,5%
≥ 51 anni	9,7%	10,0%	9,8%	2,9%	23,1%	8,5%
<b>Totale</b>	<b>11,4%</b>	<b>18,4%</b>	<b>12,8%</b>	<b>13,6%</b>	<b>16,5%</b>	<b>14,2%</b>

Nel 2017, hanno lasciato il Gruppo 88 persone (13 in più rispetto al 2016). Nella maggioranza dei casi si tratta di uscite volontarie. Le altre uscite riguardano pensionamenti, cessazione dei contratti a tempo determinato e licenziamenti.

Dipendenti per tipologia contrattuale (part time/full time) per genere						
n.	31.12.16			31.12.17		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full time	454	114	568	476	120	596
Part time	20	0	20	23	1	24
<b>Totale</b>	<b>474</b>	<b>114</b>	<b>588</b>	<b>499</b>	<b>121</b>	<b>620</b>



Il 96,1% del personale è assunto con contratto full time, contro il restante 3,9% che usufruisce del part time.

La Direzione del Personale ha l'obiettivo di garantire alle proprie persone le condizioni più adeguate per poter svolgere serenamente la propria funzione. In materia di welfare aziendale, il Gruppo ha attualmente attivato alcune specifiche convenzioni rivolte al personale di sede e alle loro famiglie. Il Gruppo ritiene che questo approccio costituisca sia un elemento distintivo rispetto ad altri *peer* e *competitor*, in quanto rende possibile un impegno personalizzato nei confronti dei dipendenti, così come un'attenzione specifica per ogni circostanza rispetto alle singole esigenze.

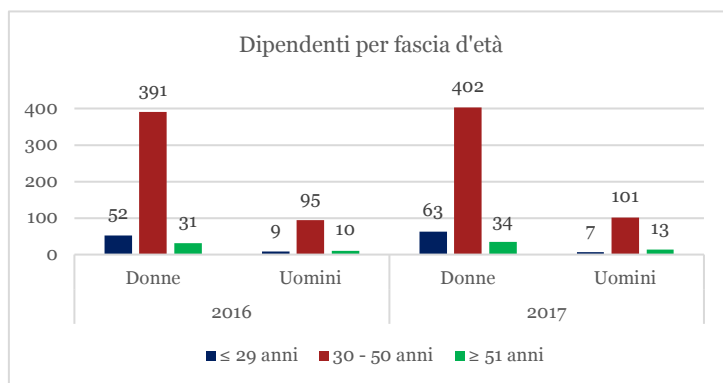
Uno dei primari obiettivi aziendali in merito alla gestione delle risorse umane è caratterizzato dal rispetto dell'equità e dell'equilibrio. Anche nelle numerose occasioni di acquisizioni di nuove Società avvenute negli anni, il Gruppo ha sempre saputo amalgamare gruppi eterogenei di personale, ottenendo pertanto un buon livello di integrazione tra gli stessi. 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 del Gruppo 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. Il CdA del Gruppo si compone come segue:

Componenti del CdA per fascia d'età al 31.12.17						
	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini	% Totale
≤ 29 anni	0	0	0	0%	0%	0%
30 - 50 anni	1	3	4	11,1%	33,3%	44,4%
≥ 51 anni	0	5	5	0%	55,6%	55,6%
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>11,1%</b>	<b>88,9%</b>	<b>100%</b>

In aggiunta a quanto già indicato in precedenza rispetto al modello di Governance del Gruppo, per ulteriori informazioni rispetto al sistema di Corporate Governance di Openjobmetis e i relativi Comitati costituiti, si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

n.	Dipendenti fascia d'età					
	31.12.16			31.12.17		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	52	9	61	63	7	70
30 - 50 anni	391	95	486	402	101	503
≥ 51 anni	31	10	41	34	13	47
<b>Totale</b>	<b>474</b>	<b>114</b>	<b>588</b>	<b>499</b>	<b>121</b>	<b>620</b>





Per quanto riguarda l'età dei dipendenti del Gruppo, la maggior parte dell'organico (81,1%) appartiene alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni. La percentuale di dipendenti con meno di 29 anni è marginale (11,3%), anche se nel 2017 si riscontra un aumento di appartenenti a questa fascia di età del 14,8% rispetto all'anno precedente, soprattutto per quando riguarda le donne (da 52 a 63 persone).

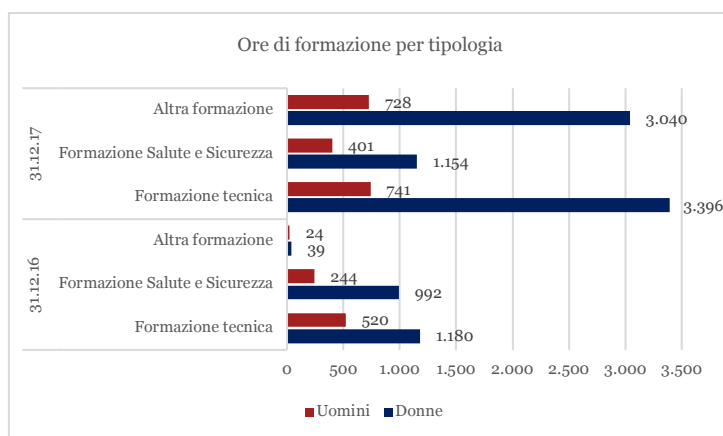
Openjobmetis si impegna a favorire l'inserimento delle persone svantaggiate, riconoscendo il valore della diversità e promuovendo l'integrazione di diversamente abili (*Legge 68/99, art.1*) e categorie protette (*Legge 68/99, art.18*).

Dipendenti diversamente abili e categorie protette						
n.	31.12.16			31.12.17		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Quadri	1	0	1	1	0	1
Impiegati	25	3	28	33	4	37

Il numero di dipendenti diversamente abili e appartenenti a categorie protette nel 2017 è di 37 persone (+32,1% rispetto al 2016).

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.	31.12.16			31.12.17		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	8	8
Quadri	91	12	103	201	108	309
Impiegati	2120	776	2.896	7.389	1.754	9.143
<b>Totale</b>	<b>2.211</b>	<b>788</b>	<b>2.999</b>	<b>7.590</b>	<b>1.870</b>	<b>9.460</b>
<i>Formazione tecnica</i>	<i>1.180</i>	<i>520</i>	<i>1.700</i>	<i>3.396</i>	<i>741</i>	<i>4.137</i>
<i>Formazione Salute e Sicurezza</i>	<i>992</i>	<i>244</i>	<i>1.236</i>	<i>1.154</i>	<i>401</i>	<i>1.555</i>
<i>Altra formazione</i>	<i>39</i>	<i>24</i>	<i>63</i>	<i>3.040</i>	<i>728</i>	<i>3.768</i>



Nel corso del 2017 sono state erogate complessivamente più di 9.400 ore di formazione. Si rileva un aumento notevole delle ore di formazione erogate dal Gruppo rispetto all'anno 2016, aumento dovuto principalmente delle ore dedicate alla formazione tecnica e ad altra formazione. Nello specifico, durante il 2017 sono stati tenuti per la capogruppo Openjobmetis e la controllata Openjob Consulting corsi su *Tecniche di negoziazione e Management Skill*. Tali corsi hanno coinvolto circa 500 dipendenti del Gruppo e sono stati finalizzati allo sviluppo delle capacità di relazione e di gestione del lavoro per obiettivi da parte dei partecipanti. Il 43,8% della formazione erogata ai dipendenti riguarda la formazione tecnica, 39,8% si tratta di altra formazione e il 16,4% si tratta di formazione relativa alla salute e alla sicurezza (*D.lgs. 81*). Di questo aumento ne ha potuto beneficiare principalmente la categoria professionale degli impiegati, le cui ore corrispondono al 96,6% del totale. In aumento anche la formazione dedicata alla salute e la sicurezza (+25,8% rispetto al 2016).

Ciascun team leader, o responsabile di funzione, si occupa di valutare eventuali corsi di formazione per il candidato a seconda delle specifiche esigenze.

Ore medie di formazione per categoria professionale						
n.	31.12.16			31.12.17		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	4,0	4,0
Quadri	5,4	1,1	3,7	8,4	8,3	8,4
Impiegati	4,6	7,7	5,2	15,6	16,5	15,7
<b>Totale</b>	<b>4,7</b>	<b>6,9</b>	<b>5,1</b>	<b>15,2</b>	<b>15,5</b>	<b>15,3</b>

Nel 2017, il Gruppo ha erogato in media 15,3 ore di formazione per dipendente.

Le condizioni di lavoro dei dipendenti 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 istituito un preciso protocollo che prevede sia le visite di idoneità sia la formazione prescritta per legge, nonché i relativi aggiornamenti.

Infortuni						
n.	31.12.16			31.12.17		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Infortuni in itinere	5	1	6	7	0	7
Infortuni durante l'orario di lavoro	1	0	1	0	2	2
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>

Per quanto riguarda gli infortuni, nel corso del 2017 ne sono stati registrati 9, di cui 7 in itinere e 2 sul luogo lavoro. Nel 2017 i giorni persi per infortunio mostrano un aumento dell'11,7% rispetto all'anno precedente (143 giornate

contro le 128 registrate nel 2016). Nel 2017 non vi sono stati casi di infortuni mortali, né sono stati riscontrati casi di malattia professionale.

Indicatori di salute e sicurezza <sup>1</sup>						
	31.12.16			31.12.17		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tasso di assenteismo <sup>2</sup>	3,2	1,0	2,8	3,3	1,2	2,8
Indice di gravità	1,4	1,7	1,5	1,1	2,6	1,4
Indice di frequenza	8,7	5,8	8,1	8,9	9,7	9,1

Per quanto riguarda gli indici di salute e sicurezza, l'indice di gravità del Gruppo si attesta a 1,4, in linea col 2016. Anche il tasso di assenteismo risulta in linea con l'anno precedente, mentre l'indice di frequenza mostra un lieve aumento dovuto all'aumento degli infortuni riportati (da 7 a 9). Si ricorda che sia per il 2016 che per il 2017 la maggior parte di tali infortuni è costituita dalla categoria "in itinere", ovvero quelli occorsi durante il tragitto casa-lavoro e lavoro-casa del dipendente.

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

Openjobmetis crede nell'importanza della gestione delle relazioni con i propri stakeholder, ritenute indispensabili al fine di garantire la credibilità del Gruppo. Il Gruppo e il proprio personale agiscono con trasparenza, lealtà e nel rispetto dei diritti umani di tutti i portatori di interesse. Openjobmetis 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 suoi 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 e indicatori di performance

Openjobmetis offre un sistema integrato di servizi a favore di circa 7.500 imprese utilizzatrici.

Attraverso il servizio di somministrazione, *core business* del Gruppo, Openjobmetis garantisce ai lavoratori gli stessi diritti, le stesse tutele e la stessa retribuzione dei lavoratori (con le medesime mansioni) dipendenti delle aziende utilizzatrici presso le quali i somministrati sono "mandati in missione". 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 favorisce la ricollocazione dei lavoratori e, allo stesso tempo, rappresenta un'ottima opportunità per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Inoltre, grazie al lavoro somministrato e alle agevolazioni del settore riguardanti la sfera formativa, il Gruppo contribuisce a intercettare e formare figure professionali e tecniche altamente specializzate, ormai rare sul territorio italiano. Ne deriva che il

<sup>1</sup> Per quanto riguarda la voce relativa all'assenteismo sono state computate le assenze per malattia e tutte le altre assenze diverse da ferie e permessi. Il calcolo effettuato è il seguente: (tot. ore assenza \* 100)/(tot ore lavorate). Indice Gravità= ((gT + gP + gM) \* 10.000)/(tot ore lavorate), dove: gT= somma giorni persi per inabilità temporanea; gP= ((sommatoria gradi di inabilità permanente in %)\*7500)/100; gM=numero casi di morte. Indice Frequenza=(n°infortuni \* 1.000.000)/(tot ore lavorate)

business del Gruppo ha un impatto considerevole non solo nei confronti delle aziende clienti, ma genera valore per tutta la comunità e per il tessuto produttivo con cui si interfaccia.

Openjobmetis fornisce i propri servizi, sia ad aziende private che ad enti pubblici, 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. Il Gruppo è presente, attraverso un esteso *network* di filiali, su tutto il territorio nazionale. Vista l'articolazione del Gruppo 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 del Gruppo effettuano una mappatura costante del territorio e un monitoraggio continuo del mercato. Una volta individuato un nuovo cliente, il Gruppo 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 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 Openjobmetis, in stretta collaborazione e con il supporto della sede operativa, 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;
- indagini di *customer satisfaction*.

Come definito nei principi base di "Politica e Obiettivi della Qualità" del Gruppo, Openjobmetis intende perseguire l'obiettivo di garantire la soddisfazione del Cliente. Il Gruppo 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. Questi 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.

Le seguenti tabelle mostrano le caratteristiche dei lavoratori somministrati di Openjobmetis nel biennio 2016-2017.

Lavoratori somministrati per genere		
%	31.12.16	31.12.17
Donne	45,9%	44,8%
Uomini	54,1%	55,2%

Nel 2017, il 55,2% dei lavoratori somministrati è di genere maschile, contro il 44,8% di genere femminile.

Tutti i lavoratori somministrati sono assunti nel rispetto della contrattazione collettiva applicabile. I CCNL più significativi nell'ambito delle specialità del servizio di somministrazione offerto da Openjobmetis nel 2016 e nel 2017 sono i seguenti: commercio, metalmeccanica, turismo, alimentari, servizi di pulizia, gomma, tessili, legno e arredamento, pubblici esercizi e autotrasporti.

Per la peculiarità del servizio, il 98,8% dei lavoratori somministrati ha un contratto a tempo determinato<sup>2</sup>. Nel 2017 tale incidenza sul totale dei contratti è rimasta invariata rispetto al 2016.

Missioni attive per categoria professionale		
%	31.12.16	31.12.17
Impiegati (e Colf)	47,0%	42,7%
Operai	53,0%	57,3%

Il 57,3% dei lavoratori somministrati appartiene alla categoria professionale degli Operai, mentre la restante parte appartiene alla categoria degli impiegati (categoria che include anche le colf), che rappresenta il 42,7% del totale<sup>3</sup>.

Lavoratori somministrati per nazionalità		
%	31.12.16	31.12.17
Italia	84,2%	83,9%
Resto dell'Europa	5,5%	5,4%
Resto del mondo	10,3%	10,7%

Openjobmetis contribuisce anche all'integrazione di lavoratori di nazionalità non italiana, offrendo i propri servizi ai propri lavoratori somministrati, i quali per oltre il 15% non sono italiani.

Lavoratori somministrati per fasce d'età		
%	31.12.16	31.12.17
≤ 29 anni	38,7%	39,0%
30 - 50 anni	49,6%	48,2%
≥ 51 anni	11,7%	12,8%

Quasi la metà dei lavoratori somministrati medi nell'anno appartiene alla fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni (48,2%). Il 39,0% ha meno di 29 anni.

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 al

<sup>2</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.  
ibidem.

cliente è richiesto 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 contrattualmente posti a carico dell'impresa utilizzatrice.

In alcuni casi o a fronte di specifica richiesta del cliente, senza che ciò comporti una diversa ripartizione degli oneri in materia di sicurezza, Openjobmetis organizza formazione in materia di SSL tramite soggetti terzi qualificati.

L'impresa utilizzatrice è comunque tenuta a valutare l'attività formativa, ed eventualmente ad integrarla sulla base del proprio documento di valutazione dei rischi ed in funzione della mansione che verrà in concreto ricoperta dal lavoratore.

Infortuni						
% rispetto al totale dei somministrati	31.12.16			31.12.17		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Infortuni in itinere	0,23%	0,18%	<b>0,20%</b>	0,16%	0,27%	<b>0,22%</b>
Infortuni durante l'orario di lavoro	0,38%	1,65%	<b>1,07%</b>	0,30%	1,59%	<b>1,01%</b>
<b>Totale</b>	<b>0,61%</b>	<b>1,83%</b>	<b>1,27%</b>	<b>0,47%</b>	<b>1,86%</b>	<b>1,24%</b>

Nel corso del 2017, gli infortuni registrati sono stati pari all'1,24% rispetto al totale dei lavoratori somministrati, in leggera diminuzione rispetto al 2016. Nel biennio, non sono stati registrati casi di infortuni mortali.

Malattie professionali						
% rispetto al totale dei somministrati	31.12.16			31.12.17		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Malattie professionali	0,013%	0,045%	<b>0,031%</b>	0,019%	0,018%	<b>0,019%</b>

Nel 2017 si è registrata una diminuzione dell'incidenza delle malattie professionali tra i lavoratori somministrati rispetto all'anno precedente, passando dallo 0,031% del 2016 allo 0,019% del 2017.

Nel 2017, il tasso di assenteismo dei lavoratori somministrati è rimasto sostanzialmente invariato, attestandosi all'1,93%, rispetto all'1,86% del 2016, con uno scostamento di 0,11 punti percentuali in riferimento al tasso di assenteismo calcolato per le donne (da 2,25% nel 2016 a 2,36% nel 2017)<sup>4</sup>.

#### La formazione dei lavoratori somministrati

Openjobmetis fornisce 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 accreditati al Fondo stesso. Questi enti sono sottoposti al controllo del Fondo Forma.Temp attraverso appositi audit.

<sup>4</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.

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 in accordo con il cliente e sulla base delle sue specifiche ed effettive necessità.

Ore di formazione totali		
<i>n.</i>	31.12.16	31.12.17
Somministrati	28.420	33.613
Disoccupati	36.077	45.250
<b>Totale</b>	<b>64.497</b>	<b>78.863</b>

Complessivamente, nel 2017 sono state erogate più di 78.000 ore di formazione (+22,3% rispetto al 2016): il 57,4% delle ore erogate sono state destinate ai lavoratori disoccupati.

Allievi		
<i>n.</i>	31.12.16	31.12.17
Somministrati	1.996	2.423
Disoccupati	6.078	6.571
<b>Totale</b>	<b>8.074</b>	<b>8.994</b>

Alla data di inizio dei corsi la maggior parte di allievi risultano essere disoccupati (73,1%) contro il restante 26,9% di somministrati.

Nel biennio 2016/2017 sono stati erogati corsi che hanno riguardato diversi settori lavorativi. Il Regolamento prevede quattro tipologie di formazione somministrazione a tempo determinato<sup>5</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. E' 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.

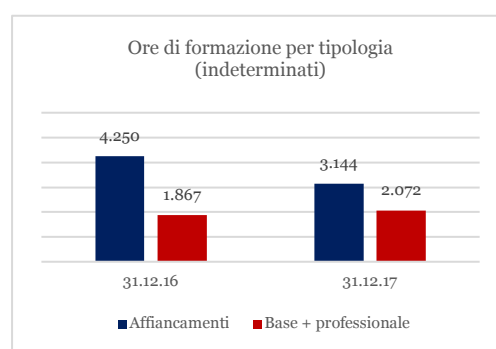
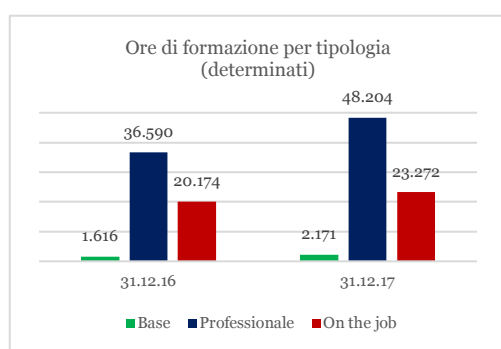
<sup>5</sup> Nell'esposizione dei dati non è stata contemplata la tipologia della formazione continua finanziata con il plafond attribuito una tantum dal Fondo Forma.Temp e calcolato sulla contribuzione media versata nel periodo 2009/2013

### 3. Formazione *on the job*

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

### 4. Formazione per tempi indeterminati

Questa tipologia, che racchiude tutte le tre formazioni sopra esposte, è riservata ai lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato. Nell’esposizione dei dati non si è tenuto conto dei corsi di formazione professionalizzanti disciplinati dall’Accordo “Residui Forma.Temp TI” sottoscritto dalle Parti Sociali il 29 maggio 2015. Tali risorse ammontano al 70% della capienza al 31 dicembre 2014 del conto “formazione e integrazione al reddito ApL”. Questi fondi sono stati utilizzati solo nel 2016. Nessuna attribuzione è stata effettuata per il 2017.



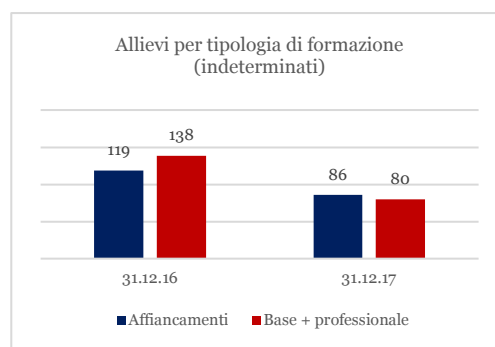
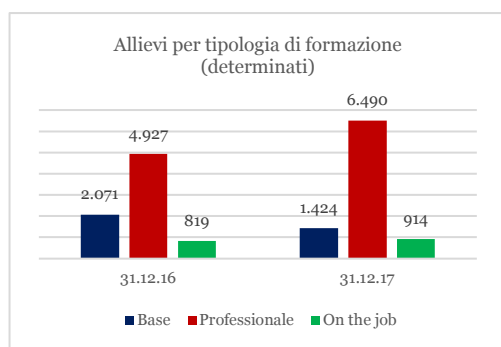
Nelle seguenti tabelle è riportato il panorama dell’attività formativa offerta dal Gruppo, che comprende sia le ore di formazione erogate, divise per tipologia, sia il numero di partecipanti a tali corsi.

Ore di formazione per tipologia (determinati)		
n.	31.12.16	31.12.17
Base	1.616	2.171
Professionale	36.590	48.204
On the job	20.174	23.272
<b>Totale</b>	<b>58.380</b>	<b>73.647</b>

Le ore di formazione erogate ai lavoratori somministrati a tempo determinato, nel 2017, sono aumentate del 26,2% rispetto all’anno precedente, con incrementi significativi per tutte le categorie sopra descritte, in linea con le esigenze del mercato. Al contrario, le ore di formazione erogate ai somministrati con contratto a tempo indeterminato sono diminuite del 14,7%, a seguito di una riduzione della richiesta da parte dei clienti.

Ore di formazione per tipologia (indeterminati)		
n.	31.12.16	31.12.17
Affiancamenti	4.250	3.144
Base + professionale	1.867	2.072
<b>Totale</b>	<b>6.117</b>	<b>5.216</b>





n.	31.12.16	31.12.17
Base	2.071	1.424
Professionale	4.927	6.490
On the job	819	914
<b>Totale</b>	<b>7.817</b>	<b>8.828</b>

n.	31.12.16	31.12.17
Affiancamenti	119	86
Base + professionale	138	80
<b>Totale</b>	<b>257</b>	<b>166</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 del biennio 2016-2017 hanno riguardato diversi settori lavorativi, tra cui i principali: il calzaturiero, il settore della pelletteria, quello della saldatura, quello dell'informatica avanzata e dell'ultimissima generazione dell'industria 4.0. Sono state formate poi le figure della grande distribuzione (ad es. macellai, banconieri, panettieri, pasticciere, scaffalisti, addetti vendita), gli operatori fiscali, gli operatori di diversi call center, il personale per la family care. Tutti questi corsi hanno ottenuto un alto gradimento da parte dei corsisti e buoni risultati di sbocchi occupazionali per i partecipanti stessi.

Una nota a parte va riservata al corso di pilotaggio droni rivolto a persone con disabilità, che ha portato Openjobmetis ad essere tra i pionieri in un settore così nuovo e caratteristico. Il corso è stato apprezzato anche dagli esperti del settore che lo hanno candidato e poi premiato al Roma Drone Award 2017, un riconoscimento che premia quelle aziende e realtà che sono state in grado di favorire lo sviluppo e l'impegno dei droni in ambito civile e/o militare.

### Creazione di lavoro

Openjobmetis calcola ogni anno la percentuale<sup>6</sup> di disoccupati che dopo un corso professionale ottiene un posto di lavoro somministrato. Per l'anno 2017 questa percentuale si è attestata al 46,13% al 31 gennaio 2018, contro un

<sup>6</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.

dato finale del 47,62% per l'anno 2016. Si ricorda che il dato relativo al 2017 potrà essere in evoluzione fino a giugno 2018, dal momento che un'assunzione, per poter concorrere a tale statistica, può avvenire entro sei mesi dalla data di fine corso. Il Gruppo ritiene che tale indice sia rappresentativo del valore aggiunto che il business di Openjobmetis genera nei confronti della collettività.

Vengono, inoltre, previsti appositi corsi di formazione per le categorie svantaggiate. Nel 2017 sono state erogate 3.228 ore di formazione (+6,5% rispetto al 2016), per un totale di 260 allievi nel 2017 e 288 nel 2016.

### La tutela della Privacy

Openjobmetis ha nominato il proprio Data Protection Officer (DPO) ai sensi degli artt. 37 e ss. del Regolamento UE 2016/679. I compiti assegnati al DPO con riferimento ad Openjobmetis verranno estesi anche alle altre società del Gruppo in ottemperanza alla facoltà concessa dall'art. 37, comma 2, di tale Regolamento.

Una grossa percentuale dei candidati di Openjobmetis accede ai servizi offerti dal Gruppo attraverso la registrazione al sito internet. In un contesto nel quale i grandi cambiamenti portati dalla digitalizzazione esigono maggiori tutele per i cittadini in tema di trattamento dei dati personali, anche Openjobmetis ha ritenuto di fondamentale importanza effettuare una revisione circa la propria politica di tutela della privacy.

Le Società del Gruppo 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. Si precisa che con riferimento a Corium la policy aziendale relativa al trattamento di dati personali, che riflette le politiche già praticate ed in linea con quelle delle altre società del Gruppo, è in fase di redazione e si conta di renderla disponibile entro maggio 2018.

Il sito di Openjobmetis prevede 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. Qualora i dati personali vengano trattati per mezzo di strumenti cartacei, sono state predisposte procedure e istruzioni operative ISO 9001 che disciplinano gli adempimenti posti in capo agli operatori di filiale. Inoltre, appositi documenti, contenenti l'informativa e, ove necessario, la richiesta di consenso da parte dell'interessato, sono resi disponibili alle filiali del Gruppo attraverso la rete intranet.

Allo stesso modo i candidati di Seltis 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. In caso di ricezione di curricula attraverso strumenti differenti, sono state predisposte apposite procedure affinché i candidati siano informati della registrazione alla banca dati aziendale; tale registrazione è subordinata in ogni caso al rilascio del consenso da parte del candidato che ha un tempo limitato per portare a termine la propria registrazione, pena la cessazione di qualsivoglia trattamento di dati da parte di Seltis.

Con riferimento ai siti delle Società del gruppo, gli utenti registrati possono richiedere la cancellazione mediante invio di mail all'indirizzo [privacy@openjob.it](mailto:privacy@openjob.it) o [privacy@seltis.it](mailto:privacy@seltis.it).

Tali indirizzi di posta elettronica sono resi disponibili a candidati, clienti e lavoratori per rivolgere qualsiasi tipo di richiesta avente ad oggetto il trattamento dei dati personali. Eventuali richieste pervenute per mezzo di posta cartacea o altri indirizzi mail del Gruppo, vengono inoltrate all'attenzione del Data Protection Officer, il quale si occupa di verificare ed evadere la richiesta pervenuta. Attraverso il medesimo canale di posta elettronica, o rivolgendosi ad una delle filiali del Gruppo, è possibile richiedere la cancellazione dei dati gestiti attraverso l'uso di

modulistica cartacea. Lo smaltimento dei documenti cartacei contenenti dati personali avviene tramite il ciclico invio di tale documentazione presso la sede di Openjobmetis, la quale provvede allo smaltimento per mezzo di un fornitore, nei termini di legge.

La documentazione e le procedure sono attualmente in fase di revisione in ottica di conformità con il Regolamento Europeo 679/2016 in materia di dati personali che diverrà definitivamente efficace a partire da maggio 2018. Nell'ambito del processo di adeguamento alla normativa europea, attraverso l'analisi delle procedure e delle prassi in vigore presso la Società, è prevista una prima fase di assessment di analisi delle procedure formali, cui seguirà un'intervista alle figure aziendali responsabili dei diversi processi. Sarà quindi redatto un report sulle aree che necessitano di adeguamento rispetto alla nuova normativa e i rispettivi suggerimenti. All'esito delle valutazioni degli organi apicali del Gruppo, si procederà all'implementazione di processi e procedure affinché vi sia piena compliance con le norme italiane ed europee in merito al trattamento di dati personali.

Nel 2017, Openjobmetis e le altre Società del Gruppo non hanno subito alcuna perdita di dati personali, inoltre non vi è stato alcun reclamo su temi attinenti il rispetto della normativa sulla Privacy.

## **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. Le ottime relazioni che intercorrono tra Openjobmetis e le appena citate categorie di stakeholder sono una garanzia dell'impegno della Società 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.), essendo anche membro della commissione paritetica contrattuale.

I principali incontri con le OO.SS. riguardano le procedure di ricollocazione dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato o per richieste economiche legate, quasi sempre, ad elementi economici non comunicate a Openjobmetis dai clienti e previsti da loro contratti integrativi.

Openjobmetis è associata ad Assosomm, l'Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro. Il Gruppo 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).

Negli ultimi anni Openjobmetis si è mostrata molto attiva nell'ambito delle iniziative organizzate da Assosomm. Nel 2016 infatti è stato organizzato il primo convegno "Attiviamo lavoro", organizzato in collaborazione con The European House - Ambrosetti e Assosomm. Il convegno, che ha visto la partecipazione del Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, Maurizio Martina, e la segretaria generale della CGIL, Susanna Camusso, si è concentrato su un tema molto importante: le potenzialità del lavoro in somministrazione nel settore dell'agricoltura, in contrasto con il caporalato.

Nel 2017 è stato organizzato da parte di Assosomm, il secondo convegno "Attiviamo lavoro", sempre in collaborazione con The European House – Ambrosetti per festeggiare i venti anni di somministrazione in Italia, a cui hanno partecipato, oltre ai professori Sacchi e Treu, Susanna Camusso, Gigi Petteni, Carmelo Barbagallo ed il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Giuliano Poletti.

Altra iniziativa Associativa è stata quella legata alle "Filiali in rosa", con la quale le filiali delle ApL associate hanno aperto le porte delle filiali, di sabato, per rispondere a tutti i dubbi e le curiosità delle candidate o lavoratrici. Si è

trattato di una giornata a favore delle quote rosa nel mondo del lavoro, organizzata per la prima volta nel 2016 e ripetuta con sempre maggiore partecipazione anche a novembre 2017.

### **5.3 Il supporto alla comunità: politiche praticate da Openjobmetis e indicatori di performance**

Il Gruppo Openjobmetis contribuisce, attraverso la propria attività, a supportare l'economia del Paese. Da una parte fornisce un aiuto all'economia delle famiglie italiane, offrendo opportunità lavorative e dando fiducia alle giovani generazioni. Dall'altra, partecipa al raggiungimento degli obiettivi aziendali dei propri clienti, proponendo figure professionali adeguate e attivando anche in questo caso un circolo virtuoso per il benessere delle comunità.

Il Gruppo supporta anche altre iniziative nei confronti dei territori in cui opera, nel rispetto delle esigenze e delle circostanze in atto. In particolare, sostiene e sponsorizza molte attività di carattere sportivo, culturale e artistico o, ad esempio, eventi di raccolta fondi per sostenere i territori italiani colpiti da calamità naturali o conferenze/incontri per promuovere il valore delle donne nella società e in ambito lavorativo.

Di seguito vengono riportate alcune iniziative, tra le più significative del 2017:

- Donazioni alla palestra del liceo comunale di Amatrice  
Insieme a Mens Sana Basket 1871, Openjobmetis ha supportato l'iniziativa promossa nel comune colpito dal terremoto, offrendo un contributo per l'acquisto di nuovi canestri e palloni per la palestra del liceo.
- Product placement all'interno del film "Il Premio" di Alessandro Gassmann  
All'interno del film "Il Premio" di Alessandro Gassman, è stata svolta un'operazione di posizionamento del brand, volta non solo ad aumentare la visibilità del marchio, ma anche a potenziarne il valore sociale grazie a una sceneggiatura scritta ad hoc dal regista. La citazione del nome dell'azienda è infatti stata studiata per essere descritta in modo consapevole: "Openjobmetis... loro credono nel talento". L'operazione ha consentito inoltre di sviluppare diverse attività di *placement communication*, attraverso il coinvolgimento delle filiali del Gruppo e la realizzazione di uno spot *co-branding* che è stato proiettato nei cinema nelle due settimane a cavallo della data di uscita del film.
- Sponsorizzazione del Teatro di Varese  
Per la seconda stagione consecutiva, il Gruppo contribuisce a diffondere l'arte e la cultura nel territorio di Varese.
- Divisione Family Care Sponsor dell'Alzheimer Fest  
Grazie alla Divisione Family Care, specializzata nell'assistenza domiciliare integrata, nata nel 2014 per rispondere alle esigenze di una popolazione italiana prevalentemente anziana, il Gruppo partecipa attivamente ad eventi che hanno ad oggetto la cura e l'attenzione nei confronti degli anziani e dei disabili. Un esempio tra tutti è il sostegno alla manifestazione Alzheimer Fest, in occasione della festa nazionale dell'Alzheimer.
- "Progettare una panchina"  
Openjobmetis ha sostenuto il Concorso di idee nell'ambito della Varese Design Week 2017, nato con l'obiettivo di rivitalizzare alcuni luoghi della città di Varese attraverso il green design.
- Dynamo Camp  
Il Gruppo, in occasione della festività del Natale 2017, ha effettuato una donazione dedicata al supporto e alla promozione di Dynamo Camp, camp di terapia ricreativa primo in Italia, appositamente strutturato per ospitare gratuitamente per periodi di vacanza e svago bambini e ragazzi malati, in terapia o nel periodo di post ospedalizzazione.

- Shakejob

Openjobmetis contribuisce allo sviluppo della comunità anche attraverso la promozione dell'innovazione, dando fiducia a proposte sfidanti, specialmente se provenienti dal mondo giovanile e accompagnate da obiettivi meritevoli. Nel 2017, infatti, il Gruppo ha deciso di sviluppare e implementare l'idea di quattro ingegneri gestionali neolaureati che hanno intuito la necessità di trovare una soluzione innovativa al complesso mondo della ristorazione. *Shakejob* è la nuova "App" che, attraverso una piattaforma tecnologica dedicata alle imprese del settore Ho.Re.Ca, agevola le due difficoltà tipiche del settore: la necessità di reperire personale in tempi rapidi da un lato, e il contrasto al lavoro in nero dall'altro.

#### 5.4 La catena di fornitura: politiche praticate da 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, 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 di 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 31.12, 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 €. 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 volume di acquistato		
	31.12.16	31.12.17
< 1.000 €	62,7%	65,3%
1.001 € - 10.000 €	23,2%	19,6%
> 10.001 €	14,1%	15,1%

Durante il 2017 la tematica della sostenibilità della catena di fornitura è stata oggetto di approfondimento all'interno del Gruppo anche tramite l'aggiornamento della procedura vigente riguardante gli acquisti. In particolare, la parte della procedura dedicata alla metodologia di accreditamento dei fornitori nuovi e di quelli già attivi è in fase di revisione.

Le novità sostanziali della Procedura Acquisti riguardano 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 entrato in vigore ad ottobre 2017. Il procedimento consiste nella compilazione di un questionario dedicato, volto alla verifica dei requisiti e delle caratteristiche del fornitore stesso. Ogni responsabile di funzione provvede a far compilare il questionario al proprio fornitore preventivamente alla sottoscrizione del contratto e all'acquisto. Una volta effettuate le verifiche e consegnato il modulo di accreditamento, il fornitore viene considerato "accreditato". Ogni responsabile di funzione è tenuto a vigilare sull'effettiva permanenza dei requisiti contenuti nel modulo di accreditamento e sul rispetto delle dichiarazioni rilasciate nello stesso. La procedura andrà a regime nel corso dell'anno 2018

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.

E' previsto che venga svolta una formale valutazione periodica, di norma con cadenza annuale e secondo i seguenti criteri:

- verifica delle anomalie 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.

Il lavoro svolto nell'ambito dell'aggiornamento della procedura rappresenta ancora solo un primo passo verso la formalizzazione di una gestione responsabile della catena di fornitura e si pone l'obiettivo di integrare criteri di valutazione che tengano conto anche degli aspetti di carattere sociale e ambientale.

## **6. Gestione della lotta alla corruzione attiva e passiva**

### **6.1 Le politiche praticate da Openjobmetis e indicatori di performance**

Openjobmetis 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 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 o MOG).

In data 9 marzo 2018 Openjobmetis ha completato il quarto aggiornamento – dal 2012, anno dell'adozione – del proprio MOG al fine di mantenere il documento in linea con le evoluzioni della normativa in materia D. Lgs 231/2001. Il Modello contempla, tra gli altri, i presidi riguardo i reati societari a cui l'ente, in virtù dello status di società quotata, è divenuta soggetta dalla quotazione sul MTA gestito da Borsa Italiana; con l'ultima attività di aggiornamento il Modello ha recepito le previsioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 231 (in materia di cd. *whistleblowing*) ha verificato la rispondenza dei presidi organizzativi della società rispetto ai fattori di rischio legati alle fattispecie di reato, di recente valorizzazione a fini 231/01, quali l'Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis del codice civile) e di Intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro (art. 603-bis del codice penale). All'aggiornamento del Modello Organizzativo seguono le attività di diffusione dello stesso ai fini della sua corretta adozione; fin dall'adozione del MOG 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 del Codice Etico;
- adozione di specifiche clausole contrattuali aventi l'obiettivo sia di comunicare l'esistenza del Codice Etico sia di vincolarne la controparte al rispetto. In particolare, tali clausole sono adottate nei confronti di dipendenti diretti, clienti, dipendenti in somministrazione, fornitori, stagisti, collaboratori;

- formazione al personale di struttura.

Ad oggi 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 e al processo di gestione delle spese di rappresentanza.

In riferimento alle società controllate si segnala che sono in avvio le attività propedeutiche all'eventuale adozione di presidi dedicati a garanzia dei rischi in tema di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/01, avviando innanzitutto un'analisi dei rischi reato oltre che valutando l'opportunità di dotare le società di un Codice Etico di Gruppo. Ad oggi i dipendenti diretti delle società controllate sono a conoscenza dell'esistenza del Codice Etico della capogruppo oltre che dell'intero Modello Organizzativo ex D. Lgs 231/01 anche tramite la partecipazione ad un corso di formazione all'inizio dell'incarico lavorativo oltre che per la messa a loro disposizione di copia dell'intero modello.

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 per approfondimenti in merito ad eventuali non conformità e contenziosi di tipo giuslavoristico e fiscale avvenute nel corso del 2017.

## **7. Gestione delle tematiche ambientali**

### **7.1 Le politiche praticate da 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 di 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 tematiche 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 il marchio "ecological responsibility" che testimonia l'impegno e il rigore nei confronti delle tematiche ambientali.

Inoltre, nel corso del 2017, sono state introdotte nella flotta aziendale di Openjobmetis due auto ibride a noleggio al fine di diminuire le emissioni inquinanti e ridurre così l'impatto ambientale. Nel 2017, il parco auto è costituito da un totale di 233 auto (nel 2016 la flotta del gruppo era costituita da 193 vetture), di cui 226 a noleggio a lungo termine e 7 di proprietà. Tutte i veicoli sono *diesel*, eccetto un'auto a benzina tra quelle di proprietà. Il Gruppo sta

attualmente testando un modello ibrido ed è al vaglio la possibilità di introdurre anche automobili *full electric*. In questo ultimo caso, tuttavia, dal momento che l'infrastruttura di ricarica dei veicoli elettrici sul territorio italiano è ancora alquanto limitata, sono note le plausibili difficoltà in tal senso.

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, Openjobmetis interviene prontamente in caso di segnalazioni di perdite 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 di Openjobmetis, sono smaltiti secondo la normativa vigente.

## 7.2 Indicatori di performance

Openjobmetis 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 al condizionamento 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 <sup>7</sup>		
	Udm	31.12.16	31.12.17
Energia elettrica	MWh	556,116	594,976
Gas naturale	m <sup>3</sup>	124.356	155.151

Nel 2017, il Gruppo ha consumato per la sua sede centrale e le sue filiali poco più di 590 MWh di energia elettrica, registrando un aumento del 7,0% rispetto al 2016. Per quanto riguarda il gas naturale, i consumi hanno registrato un aumento (+24,8%) rispetto al 2016, principalmente dovuto alla maggiore numerosità delle filiali del Gruppo, specialmente nel nord Italia.

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.

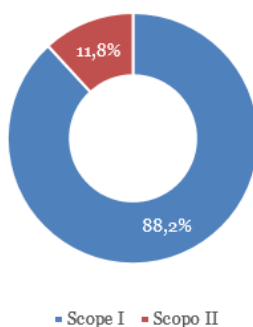
	Emissioni di gas ad effetto serra <sup>8</sup>		
	Udm	31.12.16	31.12.17
Scopo I	tCO <sub>2</sub>	1.209	1.467
Scopo II	tCO <sub>2</sub>	184	197
<b>Totale</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>1.393</b>	<b>1.664</b>

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 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.

<sup>7</sup> Il valore è dato dal calcolo effettivo dei consumi di gas ed energia elettrica nel periodo di riferimento (dal 1 gennaio al 31 dicembre), pesato per i consumi di tre filiali prese a campione, rappresentative delle tre aree geografiche (Nord; Centro; Sud) in cui Openjobmetis opera. Il metodo utilizzato tiene conto delle differenti fasce di temperatura climatiche che caratterizzano il Paese e che influiscono sui consumi, e della distribuzione delle filiali nel territorio.

<sup>8</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 (2015).



Emissioni di CO<sub>2</sub> (2017)

Nel 2017, si stima che le emissioni complessive del Gruppo siano state pari a 1.664 tonnellate di CO<sub>2</sub>, in aumento del 19,4% rispetto al 2016. Questo scostamento è dovuto principalmente all'aumento delle auto del parco auto del Gruppo che, per ragioni operative, nel 2017 è passato 233 veicoli contro i 193 del 2016, nonché all'aumento del numero di filiali del Gruppo (+7 filiali rispetto al 2016). Le emissioni di gas ad effetto serra di Scopo I (dirette) costituiscono il 88,2%, mentre le emissioni di Scopo II (indirette) sono il restante 11,8.

Per quanto riguarda i consumi di carta, la carta vergine è la principale tipologia utilizzata dal Gruppo.

	Carta consumata <sup>9</sup>		
	Udm	31.12.16	31.12.17
Carta vergine	t	35,2	36,9

Nel corso del 2017 il Gruppo ha consumato 36,9 tonnellate di carta, in aumento del 4,8% rispetto al 2016. In ottica di un'attenzione maggiore nei confronti delle tematiche ambientali e in vista del recepimento di questo impegno all'interno della procedura relativa agli acquisti, il Gruppo dal 2018 sarà orientato ad acquistare solo carta certificata sostenibile.

<sup>9</sup> Volume acquistato durante il periodo di riferimento.

## 8. Tabella GRI-Referenced

La Dichiarazione Consolidata non Finanziaria fa riferimento (Referenced) ai seguenti "Topic specific Standard":

TEMATICA MATERIALE	GRI-Referenced Topic-Specific Standard	GRI-Referenced Topic-Specific Disclosure	Capitolo/Paragrafo di riferimento	Perimetro di rendicontazione	Note
Formazione, istruzione e sviluppo*	<b>404: Educazione e formazione 2016</b> <b>103: Management Approach 2016</b>	404-1: Ore medie di formazione annue per dipendente, suddivise per genere e categoria  103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura	Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica.	-
Sistemi retributivi di valutazione incentivanti	<b>404: Educazione e formazione 2016</b> <b>103: Management Approach 2016</b>	103-2 del Management Approach  404-3: % dei dipendenti che ricevono regolarmente una valutazione di performances e sviluppo di carriera	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura	Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica.	Il Gruppo ha avviato un processo di formalizzazione di quanto per prassi già effettuato in merito (politica e procedura attese entro 2018). Inoltre nel capitolo 4.2 viene riportata la % dei dipendenti che hanno ricevuto una retribuzione incentivante
Anticorruzione	<b>205: Anticorruzione 2016</b> <b>103: Management Approach 2016</b>	205-3: Incidenti di corruzione avvenuti e azioni prese  103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	6. Gestione della lotta alla corruzione attiva e passiva	205-3: Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica  103: Openjobmetis SpA, come indicato nel Capitolo 5	In data 27/02/2018 i CDA delle controllate hanno deliberato di dare avvio alle attività propedeutiche all'eventuale adozione di presidi dedicati a garanzia dei rischi in materia 231.
Creazione di lavoro	<b>203: Impatti economici indiretti 2016</b> <b>103: Management Approach 2016</b>	203-2: Impatti economici indiretti rilevanti  103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	5.1 Clienti e lavoratori somministrati (Creazione di lavoro)	Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica.	-
Salute e sicurezza sul lavoro*	<b>403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016</b> <b>103: Management Approach 2016</b>	403-2: Tipologie di infortuni, tasso di infortuni, malattie professionali, giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi  103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura	Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica.	-
Criteri e politiche di selezione*	<b>401: Occupazione 2016</b> <b>103: Management Approach 2016</b>	401-1: Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica  103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura	Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica.	-
Inclusione e diversity*	<b>405: Diversità e pari opportunità 2016</b> <b>103: Management Approach 2016</b>	405-1: Diversità degli organi di governo e dei dipendenti  103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura	Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica.	-
Rispetto dei diritti umani	<b>406: Non discriminazione 2016</b> <b>103: Management Approach 2016</b>	406-1: Incidenti discriminatori e azioni correttive prese  103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura	Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica.	-

TEMATICA MATERIALE	GRI-Referenced Topic-Specific Standard	GRI-Referenced Topic-Specific Disclosure	Capitolo/ Paragrafo di riferimento	Perimetro di rendicontazione	Note
Privacy	<b>418: Privacy dei clienti 2016</b> <b>103: Management Approach 2016</b>	418-1: Reclami sostanziali riguardanti le violazioni della privacy del cliente e le perdite dei dati dei clienti  103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	5.1 Clienti e lavoratori somministrati (La tutela della Privacy)	418-1: Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica.  103: Il Gruppo Openjobmetis, le società consolidate con metodo integrale, esclusa la Società Corium, come indicato nel Capitolo 4.1.	-
Supporto alla comunità	<b>203: Impatti economici indiretti 2016</b> <b>103: Management Approach 2016</b>	203-1: investment in infrastrutture e supporto nello sviluppo di servizi  103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	5.3 Il supporto alla comunità	Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica.	Tutte le "operations" del Gruppo sono coinvolte nelle iniziative in essere per la comunità locale e forniscono un contributo sociale ed economico rilevante, in particolare nella provincia di Varese. Per tale ragione la tematica è stata identificata come materiale.
Gestione della catena di fornitura responsabile	<b>102: General Disclosure 2016</b> <b>103: Management Approach 2016</b>	102-9: Descrizione della catena di fornitura  103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	5.4 La catena di fornitura	Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica.	Il Gruppo ha avviato un processo di aggiornamento della procedura in essere relativa alla gestione della catena di fornitura, con l'obiettivo di integrare criteri di valutazione dei fornitori che tengano conto degli aspetti sociali e ambientali (entro 2018).
Compliance	<b>419: Compliance socio-economica 2016</b> <b>103: Management Approach 2016</b>	419-1: Non conformità a leggi e regolamenti nell'area socio-economica  103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	6. Gestione della lotta alla corruzione attiva e passiva	Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica.	-

Nonostante i temi riguardanti l'ambiente non siano rilevanti per il Gruppo, ai sensi del Decreto 254/16, la tematica è stata approfondita all'interno della presente Dichiarazione. A tal proposito, il Gruppo ha fatto riferimento, ove possibile, in termini di disponibilità e monitoraggio, agli indicatori del Global Reporting Initiative:

- 301: Materiali; Disclosure 301-1: Materiali utilizzati per peso e volume;
- 302: Energia; Disclosure 302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione;
- 305: Emissioni; Disclosure 305-1: Emissioni dirette di gas a effetto serra (Scope 1); Disclosure 305-2: Emissioni dirette di gas a effetto serra (Scope 2).

\*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 09 Marzo 2018

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 n. 20267**

*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 n. 20267, 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 2017 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2018 (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 nel 2016 dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), selezionati come specificato nella "Nota metodologica" della DNF ("GRI – Referenced").

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 del *Code of Ethics for Professional Accountants* 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 "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), selezionati come specificato nella Nota metodologica della DNF ("GRI – Referenced"). 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* (IAASB) per gli incarichi *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:

- Analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche dell'impresa 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.
- Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
- 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 (indicatori di performance);
- principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

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

- 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 delle controllate Openjob Consulting S.r.l., Seltis S.r.l. e Corium 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 seguenti società, Openjobmetis S.p.A., Openjob Consulting S.r.l. e Seltis 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.

### **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 2017 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 nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), selezionati come specificato nella Nota metodologica della DNF ("GRI – Referenced").



**Openjobmetis S.p.A.**  
Relazione della società di revisione  
31 dicembre 2017

### **Altri aspetti**

I dati comparativi presentati nella dichiarazione consolidata di carattere non finanziario in relazione all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016 non sono stati sottoposti a verifica.

Milano, 22 marzo 2018

KPMG S.p.A.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luisa Polignano'. The signature is fluid and cursive, written over the printed name.

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)

