



Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario

Al 31 dicembre 2018 ai sensi del D.LGS. 254/2016

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE	5
1. NOTA METODOLOGICA	6
2. L'IDENTITÀ AZIENDALE	8
2.1 Principali tappe storiche	8
2.2 Mission, valori e Modello di Business	9
2.3 Il modello di governance	10
2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti	11
3. RISCHI	13
4. GESTIONE DELLE TEMATICHE ATTINENTI AL PERSONALE DI STRUTTURA	16
4.1 Le politiche praticate dal Gruppo	16
4.2 Indicatori di performance	18
5. GESTIONE DELLE TEMATICHE SOCIALI E DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	23
5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis S.p.A. e indicatori di performance	24
5.2 Relazioni industriali e associazioni di categoria	32
5.3 Il supporto alla comunità: politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis e indicatori di performance	32
5.4 La catena di fornitura: politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis e indicatori di performance	34
6. GESTIONE DELLA LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	35
6.1 Le politiche praticate dal Gruppo e indicatori di performance	35
7. GESTIONE DELLE TEMATICHE AMBIENTALI	36
7.1 Le politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis	36
7.2 Indicatori di performance	37
8. TABELLA GRI-REFERENCED	40
9. RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO	43



Dati societari

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

Professionalmente.
Personalmente.



Lettera del Presidente

Signori Azionisti,

vi presentiamo la seconda “Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario” del Gruppo Openjobmetis riferita al 2018, ai sensi del Decreto Legislativo n.254 del 30 Dicembre 2016, a corredo della tradizionale rendicontazione finanziaria.

In Openjobmetis crediamo che gli aspetti ambientali e sociali, quelli attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e la lotta contro la corruzione attiva e passiva siano punti focali verso i quali ogni Società moderna dovrebbe rivolgere le proprie attenzioni, al pari degli aspetti economici e finanziari. Il focus verso tali tematiche è parte integrante dei principi attraverso cui opera il Gruppo Openjobmetis e che ha permesso di intraprendere il percorso di crescita che ci ha visti protagonisti fino ad oggi.

Per Openjobmetis la redazione della “Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario” non è stata solo la risposta ad un obbligo normativo, ma soprattutto un momento di autovalutazione e quindi di crescita aziendale.

La responsabilità sociale di Openjobmetis si esprime anche attraverso il supporto e la realizzazione di iniziative promosse al fine di valorizzare il territorio in cui operiamo, ad esempio promuovendo progetti a sostegno della salute di adolescenti e bambini affetti da gravi malattie (ad esempio *Dynamo Camp* e *Make a Wish Italia onlus*), così come il supporto economico ed operativo ad alcuni eventi culturali e sportivi.

Ci auguriamo che l’impegno profuso nel fornire puntuale rendicontazione dei principali aspetti della responsabilità sociale d’impresa, e l’attenzione nel cercare di migliorarne anno dopo anno le performances, possa soddisfare le aspettative degli stakeholders ed azionisti del Gruppo.

Il Presidente

Marco Vittorelli

1. Nota metodologica

La presente Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario (di seguito anche “Dichiarazione”) del Gruppo Openjobmetis redatta ai sensi del D.lgs. 254 del 30 dicembre 2016 costituisce un documento distinto dalla Relazione sulla Gestione, ma parte integrante della documentazione relativa al Bilancio 2018. Il perimetro di rendicontazione è costituito da Openjobmetis S.p.A. e dalle società da essa controllate e consolidate integralmente al 31 dicembre 2018, escludendo le controllate Meritocracy S.r.l., acquisita in data 5 giugno 2018 e HC Human Connection S.r.l., acquisita in data 25 luglio 2018, per le quali, avuto riguardo all’orientamento prevalente, quale anche rappresentato nella Circolare Assonime n. 13 del 12 Giugno 2017, si è ritenuto, di avviare il consolidamento delle informazioni di carattere non finanziario a partire dal 1 gennaio 2019. Di seguito si riportano le società controllate incluse nell’area di consolidamento ai fini della presente Dichiarazione:

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

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

I dati e le informazioni riportate fanno riferimento all’anno di rendicontazione al 31 dicembre 2018 (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2018) e, al fine di fornire un confronto degli scostamenti del biennio 2017-2018, sono rendicontati anche i dati e le informazioni relativi all’esercizio 2017, 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 14 Marzo 2019 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 2018 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 18 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 S.p.A. e Metis S.p.A.

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 nella gestione delle attività formative finanziate.
- Meritocracy S.r.l.: focalizzata nell'head hunting digitale. Come precedentemente indicato Meritocracy S.r.l. non è stata inclusa nel perimetro di consolidamento del presente documento.

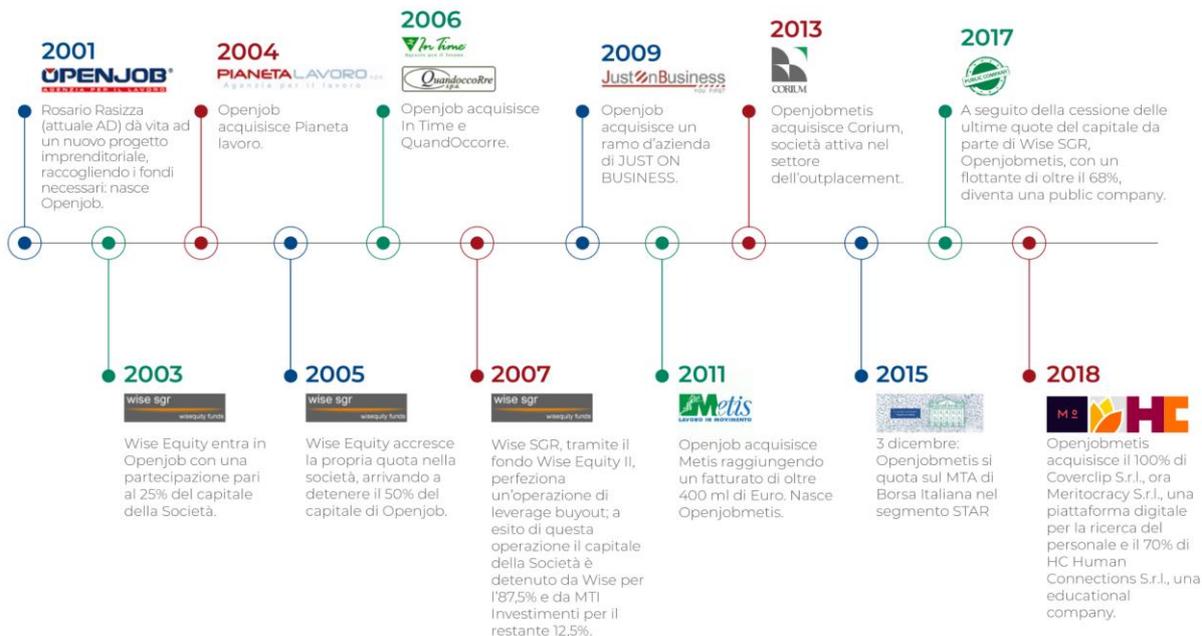
Inoltre Openjobmetis S.p.A. controlla il 70% di HC Human Connection S.r.l., una educational company che realizza interventi dedicati allo sviluppo e alla motivazione delle risorse umane nelle organizzazioni. Come precedentemente indicato HC Human Connection S.r.l. non è stata inclusa nel perimetro di consolidamento del presente documento.

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

Openjobmetis S.p.A. è presente su tutto il territorio nazionale con la sua sede centrale a Gallarate, in provincia di Varese, e una rete di oltre 130 filiali, di cui 37 in Lombardia al 31 Dicembre 2018. La presenza sempre più capillare rappresenta un grande valore aggiunto, in quanto la profonda conoscenza dei vari contesti territoriali italiani permette a Openjobmetis S.p.A. di garantire ad aziende e candidati professionalità e risposte immediate, personalizzate ed efficaci.

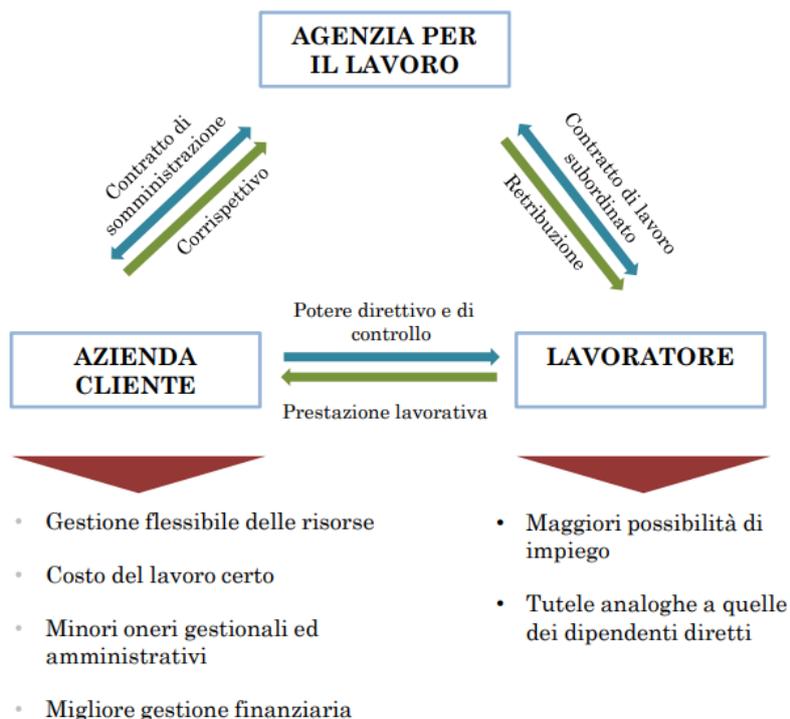
2.1 Principali tappe storiche

Openjobmetis S.p.A. è stato il primo operatore del settore a quotarsi sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana. Tale traguardo è il risultato di un intenso percorso di crescita che ha contraddistinto il Gruppo sin dall'inizio. La sua avventura inizia nel 2001, data in cui nasce Openjob S.p.A. 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 S.p.A. acquisisce Corium S.r.l., società attiva nel settore dell'outplacement. Completa il quadro la società controllata Seltis S.r.l., specializzata in attività di ricerca e selezione di middle e top management. Si riportano qui di seguito le principali tappe della storia del Gruppo.



2.2 Mission, valori e Modello di Business

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



Attraverso la propria attività, il Gruppo si impegna a:

- Contribuire alla crescita dell'occupazione 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 del Gruppo Openjobmetis. sono in grado di individuare nuove opportunità e a trovare le soluzioni ottimali per i propri clienti. Allo stesso tempo, il Gruppo favorisce lo sviluppo dei rapporti umani, ostacolando gli individualismi, a vantaggio di sinergie orientate alla qualità del servizio offerto. Inoltre, il Gruppo Openjobmetis crede nel valore aggiunto della diversità, fatta di culture ed esperienze differenti con le quali ogni giorno le persone entrano in contatto. Lavoratori e clienti che pensano e agiscono in modo diverso sono considerati una ricchezza per questo tipo di business.

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

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

2.3 Il modello di governance

La corporate governance fa riferimento al sistema di amministrazione e controllo della Società, ossia all'insieme di meccanismi e di regole, giuridiche e tecniche, per il governo dell'impresa, orientato alla creazione di valore per gli azionisti e 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 S.p.A. e i propri stakeholders e a contribuire al raggiungimento dei risultati di business, creando valore sostenibile nel lungo periodo.

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

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

b) Il Collegio Sindacale tenuto a vigilare, tra l'altro, sull'osservanza della legge e dello statuto, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione, a vigilare sull'adeguatezza delle disposizioni

impartite dalla Società alle società controllate per l'adempimento degli obblighi di comunicazione previsti dalla legge; e sul processo di informativa finanziaria.

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

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

Openjobmetis S.p.A. ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al fine di elaborare e realizzare un sistema di governance aderente a elevati standard etici, in grado di favorire la diffusione costante della cultura del controllo e una maggiore sensibilizzazione verso comportamenti responsabili e consapevoli. Il Modello, adottato per la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28/5/2012, e successivamente aggiornato, ha finalità di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ed è indirizzato ai soggetti che intrattengono rapporti con Openjobmetis S.p.A. La Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 D.Lgs 231/01. 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, il Gruppo Openjobmetis ha effettuato una mappatura dettagliata dei propri stakeholder, selezionati tra quelli interessati in modo più significativo alle attività e ai servizi del Gruppo stesso e ritenuti fondamentali per raggiungere gli obiettivi di business, identificandone il grado di influenza/dipendenza. Di seguito è riportata la mappa dei principali stakeholder identificati:



Successivamente alla mappatura degli stakeholder rilevanti, il Gruppo Openjobmetis ha svolto un'analisi di materialità¹ per identificare le tematiche non finanziarie rilevanti e i propri stakeholder. Attraverso una dettagliata analisi della documentazione interna e di fonti esterne, quali per esempio benchmark con i principali competitors, è stata realizzata una lista dei temi potenzialmente rilevanti per il Gruppo Openjobmetis.

Ciascun tema potenzialmente rilevante è stato valutato dalle prime linee aziendali mediante la definizione del grado di importanza dal punto di vista del Gruppo e dal punto di vista degli stakeholder. In particolare, per fornire il punto di vista esterno al Gruppo, le tematiche sono state valutate dai singoli componenti del Gruppo di Lavoro, i quali si sono immedesimati nei propri stakeholder di riferimento. Mettendo in relazione tale valutazione con l'importanza attribuita a ciascun tema secondo il punto di vista interno del Gruppo, sono emerse le seguenti tematiche più o meno rilevanti rispetto alle specifiche attività del business:

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

¹ Il Gruppo non ha ritenuto necessario ripetere l'analisi di materialità ai fini della rendicontazione non finanziaria, dal momento che nel 2018 non sono intervenuti cambiamenti nella tipologia di business e nelle modalità operative della Società e delle sue controllate rispetto al 2017.

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

Il Gruppo 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, la Società gestisce i propri rischi di impresa attraverso attività e controlli che mirano a definire e presidiare al meglio i rischi stessi al fine di minimizzare e contenerne le conseguenze. Una cattiva gestione di tali rischi potrebbe avere delle ripercussioni negative per l'intero Gruppo, soprattutto per quanto riguarda la reputazione e la continuità delle attività oltre che per mancate opportunità di business. In particolare, la società si è dotata di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, definito come "l'insieme di regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi".

A questo fine il Gruppo ha individuato i propri rischi e, attraverso un'attività di Business Risk Assessment, li ha valutati in termini di potenzialità e residualità del rischio. I controlli interni vengono di conseguenza pianificati dando la priorità alle attività relative ai rischi risultati, da un punto di vista residuale, più alti. L'attività di valutazione dei rischi è periodicamente aggiornata.

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

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

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

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

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

Il Gruppo valuta e gestisce il rischio di corruzione e di adozione di comportamenti non etici o fraudolenti tramite un'attenta e accurata mappatura dei rischi ai fini dell'adozione del Modello di Organizzazione e Controllo ex D. Lgs 231/01 e tramite l'adozione di politiche e pratiche aziendali, che sono orientate all'onestà alla lealtà e all'integrità.

Nella seguente tabella 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.

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

<u>AREA TEMATICA</u>	<u>POTENZIALI RISCHI ASSOCIATI</u>	<u>IMPATTO (Stakeholder)</u>
<i>Gestione delle tematiche relative alla lotta alla corruzione attiva e passiva</i>	Rischi connessi a: <ul style="list-style-type: none"> • Corruzione • Contenziosi • Frode da parte di personale di struttura • Non compliance con la normativa vigente • Mancato rispetto delle disposizioni riguardanti il modello organizzativo 231/2001 	<u>Interno:</u> - Gruppo Openjobmetis <u>Esterno:</u> - Clienti - Investitori e azionisti - Fornitori - Istituzioni

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

I rischi connessi alle tematiche sociali e al rispetto dei diritti umani si possono concretizzare all'interno del Gruppo o nel rapporto con i vari stakeholder. In particolare si possono configurare - come indicato in tabella - diverse conseguenze imputabili a molteplici cause. Il Gruppo opera in particolare con un accentramento delle competenze tecnico - normative a garanzia dell'elevato livello di qualità del servizio offerto a clienti e lavoratori somministrati. Con riferimento al rischio di possibili errori nell'elaborazione dei cedolini e delle fatture Openjobmetis S.p.A. prevede un adeguato sistema interno di rilevazione delle presenze sul luogo di lavoro e della conseguente elaborazione dei dati in riferimento alla normativa da applicare in materia di diritto del lavoro. Il pacchetto procedurale interno, il Sistema dei controlli interno e il programma di formazione del personale sono elementi significativi di presidio di questi rischi. In riferimento al rischio connesso alle tematiche di sicurezza sul lavoro per i lavoratori somministrati Openjobmetis S.p.A. è da sempre attenta alla tematica prevedendo specifiche modalità di raccolta dati per un'informazione chiara ai lavoratori oltre a specifici strumenti di controllo. Inoltre Openjobmetis S.p.A. ha adottato specifiche procedure di gestione di eventuali segnalazioni al fine di intervenire su eventuali errori e/o anomalie nello svolgimento delle attività. Rispetto ai rischi di corruzione e non conformità normativo - regolamentare in materia di salute e sicurezza nei confronti dei fornitori, Openjobmetis S.p.A. ha adottato uno specifico Codice Etico e un Modello Organizzativo con procedure atte a limitare questi rischi.

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

I rischi connessi alle tematiche della lotta alla corruzione si possono concretizzare in azioni volte e commettere reati specifici con impatto sia sul Gruppo che sugli stakeholder nel loro complesso considerando sia il rischio in ottica attiva che passiva. L'adozione di un Modello di Controllo e Gestione ex D. Lgs 231/01 è volto a ridurre proprio il rischio di commissione di reati di corruzione mediante l'adozione di specifiche procedure, oltre al Codice Etico,

come ad esempio una chiara gestione del processo di spesa, di scelta dei fornitori, delle spese di rappresentanza, dei rapporti con gli Enti Pubblici. La formazione del personale dipendente specificatamente volta a questi temi e l'adozione di clausole contrattuali dedicate nei rapporti con clienti, fornitori e business partner ha l'obiettivo di contenere questo rischio.

4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura

4.1 Le politiche praticate dal Gruppo

Per il Gruppo Openjobmetis, le persone costituiscono il fulcro di tutte le attività aziendali. Sono i promotori di un *modus operandi* 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 e lo sviluppo di carriera. Il Gruppo 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. Nel corso del 2018, come si può leggere nel prosieguo del presente capitolo, è stata definita la politica relativa ai sistemi retributivi incentivanti della rete e delle funzioni centrali del Gruppo che sarà applicata, seppur in fase di test, nel corso del 2019.

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. È 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 al Gruppo Openjobmetis – Attraverso Job Posting pubblicati su portale Aziendale o segnalazioni operate dai Responsabili di Funzione su criteri meritocratici
- esterne al Gruppo Openjobmetis – Attraverso 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 del Gruppo ed il successivo inserimento del candidato ritenuto idoneo al ruolo
- Il processo di formazione e training on the job previsto dal ruolo

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

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 incentivazione della rete e delle funzioni centrali del Gruppo Openjobmetis: nel corso del 2018 il Gruppo Openjobmetis ha predisposto un piano di retribuzione incentivante (bonus) per i team leader, il personale di filiale e per le funzioni di sede. Detto piano prevede che il bonus sia commisurato al raggiungimento di specifici parametri economico-finanziari. Il nuovo sistema di incentivazione sarà implementato nel 2019 in fase di test, con l'obiettivo di portarlo a regime a partire dal 2020.

La retribuzione incentivante è strutturata secondo una logica di bonus pool. Il bonus pool è un ammontare complessivo legato attraverso un rapporto percentuale ad un indicatore economico-finanziario (l'EBITDA). Il tutto purché venga superata una soglia minima di risultato.

Il bonus pool, calcolato col meccanismo sopra indicato, verrà canalizzato in due sistemi di incentivazione paralleli: il primo identifica la retribuzione incentivante per il personale di filiale e team leader, il secondo identifica invece il bonus destinato al personale di sede. È previsto un approccio differenziato tra i due canali, al fine di garantire un maggiore allineamento con le aree di influenza delle diverse funzioni.

- a) Schema di incentivazione personale di rete: il bonus pool di ciascuna filiale è allocato percentualmente sulla base della partecipazione delle filiali stesse ai risultati previsti a budget. Una curva di incentivazione individua la percentuale di bonus da erogare ai team leader e alle filiali, tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il bonus così individuato verrà poi allocato alle risorse di filiale in base al ruolo.
- b) Schema di incentivazione personale di sede: la maturazione del bonus è collegata al conseguimento di 2-3 obiettivi, assegnati ad inizio anno tramite una scheda obiettivi di funzione. L'ammontare dei bonus allocati ai capi funzione dipenderà dal raggiungimento degli obiettivi loro assegnati. Il capo funzione provvederà in ultimo a determinare eventuali bonus a figure di sede che hanno particolarmente contribuito al raggiungimento degli obiettivi di funzione.

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 2018 è di 625 persone, in aumento dello 0,8% rispetto al 2017. Tutti i dipendenti sono assunti con contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL).

Dipendenti per categoria professionale suddivisi per genere						
%	31.12.17			31.12.18		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0,0%	1,7%	0,3%	0,0%	1,7%	0,3%
Quadri	4,8%	10,7%	6,0%	5,1%	16,0%	7,2%
Impiegati	95,2%	87,6%	93,7%	94,9%	82,3%	92,5%

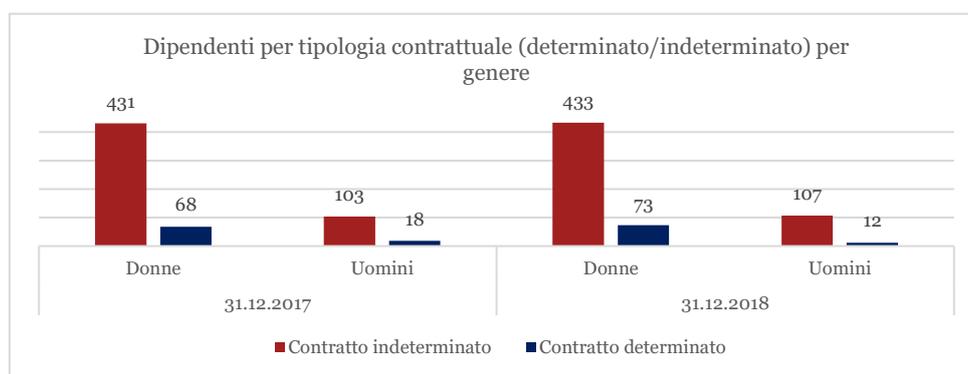
Il 92,5% dei dipendenti appartiene alla categoria professionale degli impiegati, contro il restante 7,2% appartenente alla categoria dei quadri e lo 0,3% a quella dei dirigenti. I dati relativi al 2018 sono in linea con quelli consuntivati a fine 2017.

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		
%	31.12.17	31.12.18
Dirigenti	50,0%	50,0%
Quadri	70,3%	60,0%
Impiegati	60,2%	67,1%

La retribuzione incentivante è stata distribuita nel 2018 a dipendenti di genere femminile per l'81% del totale come nel 2017.

Dipendenti per tipologia contrattuale (determinato/indeterminato) per genere						
n.	31.12.17			31.12.18		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratto indeterminato	431	103	534	433	107	540
Contratto determinato	68	18	86	73	12	85
Totale	499	121	620	506	119	625



L'impegno del Gruppo per una collaborazione a lungo termine con i propri dipendenti è dimostrato dall'elevata percentuale di dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, che si attesta all'86,4% dell'organico complessivo, in leggero aumento rispetto al 2017 e con una netta prevalenza di figure femminili. Il restante 13,6% dei dipendenti è gestito con contratti a tempo determinato.

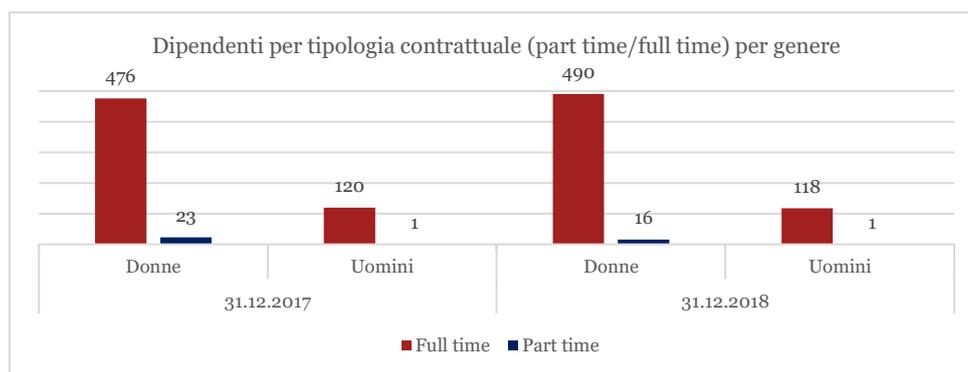
Turnover in entrata per fascia d'età						
%	2017			2018		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	77,8%	85,7%	78,6%	57,6%	100,0%	60,0%
30 - 50 anni	10,9%	16,8%	12,1%	11,5%	14,9%	12,2%
≥ 51 anni	0,0%	30,8%	8,5%	0,0%	7,1%	1,9%
Totale	18,6%	22,3%	19,4%	16,6%	16,8%	16,6%

Nel 2018, sono entrate a far parte del Gruppo Openjobmetis 104 persone (16 in meno rispetto al 2017). Il Gruppo ha registrato quindi un tasso di turnover in entrata del 16,6%.

Turnover uscita per fascia d'età						
%	2017			2018		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	31,7%	85,7%	37,1%	36,4%	75,0%	38,6%
30 - 50 anni	11,7%	10,9%	11,5%	13,3%	15,8%	13,8%
≥ 51 anni	2,9%	23,1%	8,5%	0,0%	21,4%	5,6%
Totale	13,6%	16,5%	14,2%	15,2%	18,5%	15,8%

Nel 2018, hanno lasciato il Gruppo 99 persone (11 in più rispetto al 2017). 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.	31.12.17			31.12.18		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full time	476	120	596	490	118	608
Part time	23	1	24	16	1	17
Totale	499	121	620	506	119	625



Il 97,3% del personale è assunto con contratto full time, contro il restante 2,7% che usufruisce del contratto part time.

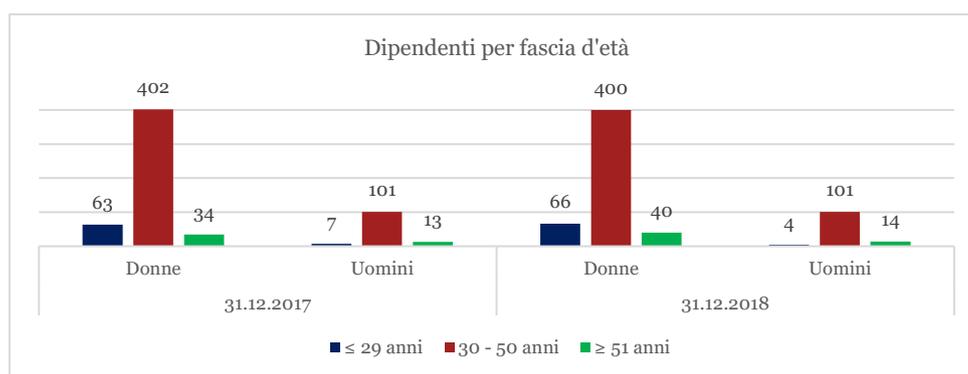
La Direzione del Personale ha l'obiettivo di garantire alle proprie persone le condizioni più adeguate al fine di poter svolgere serenamente la propria funzione.

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 persone, ottenendo pertanto un buon livello di integrazione tra gli stessi. Il Gruppo Openjobmetis, difatti, non ha mai assunto comportamenti lesivi sia in ordine alla tutela della *diversity* che in ragione della tutela dei diritti umani. Inoltre nessun comportamento discriminatorio è stato mai rilevato. Il Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. ha adottato, in data 19 dicembre 2017, la "Politica in materia di diversità per la composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo", la quale mira a garantire il buon funzionamento degli organi societari del Gruppo regolandone la composizione e prevedendo che i membri degli stessi siano in possesso di requisiti personali e professionali che ne determinino il più elevato grado di eterogeneità e competenza, contribuendo ad apportare maggiore indipendenza di giudizio e capacità di confronto. L'assemblea ordinaria degli azionisti, convocata in data 24 aprile 2018, ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione e il nuovo Collegio Sindacale per gli esercizi 2018-2020. Al 31 dicembre 2018 il CdA del Gruppo si compone come segue:

Componenti del CdA per fascia d'età al 31.12.18						
	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini	% Totale
≤ 29 anni	-	-	-	-	-	-
30 - 50 anni	1	3	4	11,1%	33,3%	44,4%
≥ 51 anni	1	4	5	11,1%	44,5%	55,6%
Totale	2	7	9	22,2%	77,8%	100,0%

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

n.	Dipendenti fascia d'età					
	31.12.17			31.12.18		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	63	7	70	66	4	70
30 - 50 anni	402	101	503	400	101	501
≥ 51 anni	34	13	47	40	14	54
Totale	499	121	620	506	119	625



Per quanto riguarda l'età dei dipendenti del Gruppo, la maggior parte dell'organico (80%) appartiene alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni. La percentuale di dipendenti con meno di 29 anni si attesta all' 11% e quella con più di 51 anni si attesta al 9%. I valori sono in linea con quelli relativi al 2017.

n.	Dipendenti fascia d'età e per categoria professionale							
	31.12.17				31.12.18			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
≤ 29 anni	-	-	70	70	-	0	70	70
30 - 50 anni	-	30	473	503	-	33	468	501
≥ 51 anni	2	8	37	47	2	12	40	54
Totale	2	38	580	620	2	45	623	625

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

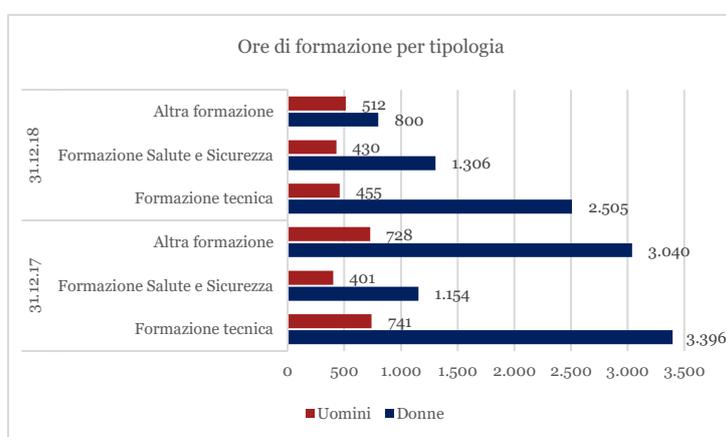
n.	Dipendenti diversamente abili e categorie protette					
	31.12.17			31.12.18		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Quadri	1	0	1	1	0	1
Impiegati	32	4	36	29	5	34
Totale	33	4	37	30	5	35

Il numero di dipendenti diversamente abili e appartenenti a categorie protette nel 2018 è di 35 persone, in linea con il 2017 (37 persone).

Il Gruppo Openjobmetis ha sempre ritenuto la formazione professionale una priorità. Sin dai primi giorni di assunzione, tutti i dipendenti sono seguiti attraverso un percorso formativo che tratta sia gli aspetti specifici della

mansione, sia gli aspetti più generali delle policy e delle pratiche aziendali. Le tabelle seguenti indicano le ore di formazione e il numero di partecipanti ai corsi.

Ore di formazione totali per categoria professionale						
n.	31.12.17			31.12.18		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	8	8	0	8	8
Quadri	201	108	309	733	366	1.099
Impiegati	7.389	1.754	9.143	3.878	1.023	4.901
Totale	7.590	1.870	9.460	4.611	1.397	6.008
<i>Formazione tecnica</i>	3.396	741	4.137	2.505	455	2.960
<i>Formazione Salute e Sicurezza</i>	1.154	401	1.555	1.306	430	1.736
<i>Altra formazione</i>	3.040	728	3.768	800	512	1.312



Nel corso del 2018 sono state erogate complessivamente più di 6.000 ore di formazione. Si rileva una flessione rispetto al 2017, dovuta principalmente alla conclusione del roll-out del nuovo gestionale Databook, per il quale nel corso del 2017 era stato necessario impartire alla struttura un numero di ore straordinario di formazione tecnica dedicata. Ad incidere sulle ore di formazione erogate nel corso del 2018 anche il minor numero di assunzioni rispetto al 2017. In aumento le ore di formazione erogate nel 2018 relative a Salute e Sicurezza, in crescita del 11% rispetto al 2017. Per quanto riguarda la formazione diversa, all'inizio del 2018 si sono conclusi i corsi straordinari previsti per il 2017 e relativi a tecniche di negoziazione e management che avevano coinvolto circa 500 dipendenti. Nel proseguo del 2018 la formazione ha riguardato in maniera specifica le competenze delle figure di sede, pertanto si è avuta una flessione nelle ore erogate nel 2018 rispetto al 2017. Tali corsi non sono impartiti sistematicamente, ma sono organizzati ed erogati secondo le necessità di volta in volta rilevate dal management.

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

Ore medie di formazione per categoria professionale						
n.	31.12.17			31.12.18		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	4,0	4,0	0	4,0	4,0
Quadri	8,4	8,3	8,4	28,2	19,3	24,4
Impiegati	15,6	16,5	15,7	8,1	10,4	8,5
Totale	15,2	15,5	15,3	9,1	11,7	9,6

Nel 2018, il Gruppo ha erogato in media 9,6 ore di formazione per dipendente.

Le condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo Openjobmetis rispettano i requisiti in materia di sicurezza sul lavoro nonché gli standard ergonomici e ambientali corretti per il lavoro di ufficio. Rispetto a queste tematiche, il Gruppo ha istituito un preciso protocollo che prevede sia le visite di idoneità sia la formazione prescritta per legge, nonché i relativi aggiornamenti.

n.	Infortuni					
	31.12.17			31.12.18		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Infortuni in itinere	7	0	7	5	2	7
Infortuni durante l'orario di lavoro	0	2	2	0	0	0
Totale	7	2	9	5	2	7

Per quanto riguarda gli infortuni, nel corso del 2018 ne sono stati registrati 7, tutti in itinere e dunque nessuno occorso sul luogo lavoro. Nel 2018 i giorni persi per infortunio mostrano una diminuzione del 35,7% rispetto all'anno precedente (92 giornate contro le 143 registrate nel 2017). Nel 2018 non vi sono stati casi di infortuni mortali, né sono stati riscontrati casi di malattia professionale.

	Indicatori di salute e sicurezza ²					
	31.12.17			31.12.18		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tasso di assenteismo ¹	3,3	1,2	2,8	2,8	1,3	2,5
Indice di gravità	1,1	2,6	1,4	0,6	1,7	0,9
Indice di frequenza	8,9	9,7	9,1	5,8	9,3	6,5

Per quanto riguarda gli indici di salute e sicurezza, l'indice di gravità del Gruppo si attesta a 0,9, in diminuzione rispetto al 2017. Parimenti, l'indice di frequenza risulta in calo passando da 9,1 a 6,5. Il tasso di assenteismo risulta anch'esso in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente. Si ricorda che sia per il 2017 che per il 2018 la maggior parte (la totalità per quanto riguarda il 2018) degli 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

Il Gruppo Openjobmetis crede nell'importanza della gestione delle relazioni con i propri stakeholder, ritenute indispensabili anche al fine di garantire la propria credibilità. Il Gruppo e il proprio personale agiscono con trasparenza, lealtà e nel rispetto dei diritti umani di tutti i portatori di interesse. Il Gruppo presidia tale aspetto anche in assenza di politiche e procedure formalizzate, in quanto la tutela e la promozione dei diritti umani sono di fatto considerati da tutte le Società del Gruppo fattori imprescindibili del proprio modo di operare.

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

- La gestione della relazione con i clienti e i lavoratori somministrati e la tutela della loro privacy

² 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)

- La gestione responsabile della catena di fornitura
- La gestione delle relazioni con sindacati e associazioni di categoria
- Le iniziative poste in essere per supportare la comunità locale

5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis S.p.A. e indicatori di performance

Openjobmetis S.p.A. offre un sistema integrato di servizi a favore di oltre 7.500 imprese utilizzatrici.

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

Openjobmetis S.p.A. fornisce i propri servizi principalmente ad aziende private, lungo tutto il processo di somministrazione, dalla ricerca della figura professionale richiesta dal cliente sino alla gestione del rapporto di lavoro, e svolge la propria attività in virtù dell'autorizzazione a tempo indeterminato rilasciata dal Ministero del Lavoro. Le caratteristiche dei servizi sono definiti dalla Direzione e sono in linea con la Certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001:2015 ottenuta sia a livello di sede che di filiali. Inoltre in data 20 Febbraio 2019 l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha deliberato di attribuire a Openjobmetis S.p.A. il Rating di legalità col punteggio di 2 stelle (su 3). Openjobmetis S.p.A. è presente, attraverso un esteso *network* di filiali, su tutto il territorio nazionale. Vista l'articolazione della Società su base territoriale, ogni area geografica è affidata alla responsabilità di un Team leader, il quale gestisce le diverse filiali operanti nella propria area di competenza.

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

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

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

A seguito dell'esito positivo della verifica preliminare della solvibilità del nuovo cliente, Openjobmetis S.p.A. ricerca all'interno del proprio database i profili professionali potenzialmente rispondenti alle esigenze dell'utilizzatore finale. In caso di esito negativo, è avviata un'attività di selezione *ad hoc* finalizzata a trovare nel mercato del lavoro uno o più candidati con un profilo adeguato. L'inserimento della risorsa è generalmente preceduto da un ulteriore colloquio da tenersi direttamente con il cliente. Una volta che l'utilizzatore esprime il proprio gradimento relativamente alla risorsa segnalata, la Filiale di Openjobmetis S.p.A., 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", Openjobmetis S.p.A. intende perseguire l'obiettivo di garantire la soddisfazione del Cliente. Openjobmetis S.p.A. infatti assicura il successo dei propri servizi attraverso un sistema di qualità dinamico, il coinvolgimento di tutto il personale aziendale e lo sviluppo di una cultura basata sull'analisi e la consapevolezza dei rischi. Tali obiettivi vengono monitorati attraverso:

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

Le seguenti tabelle mostrano le principali caratteristiche dei lavoratori somministrati di Openjobmetis S.p.A. nel biennio 2017-2018.

Lavoratori somministrati per genere		
%	31.12.17	31.12.18
Donne	44,8%	44,3%
Uomini	55,2%	55,7%

Nel 2018, il 55,7% dei lavoratori somministrati è di genere maschile, contro il 44,3% 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 S.p.A. nel 2017 e nel 2018 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% dei lavoratori somministrati ha un contratto a tempo determinato³. Nel 2018 tale incidenza sul totale dei contratti è aumentata leggermente rispetto a quella consuntivata nel 2017 (1,2%).

Missioni attive per categoria professionale		
%	31.12.17	31.12.18
Impiegati (e Colf)	42,7%	32,5%
Operai	57,3%	67,5%

³ 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.

Il 67,5% 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 32,5% del totale.

Lavoratori somministrati per nazionalità		
%	31.12.17	31.12.18
Italia	83,9%	82,0%
Resto dell'Europa	5,4%	5,5%
Resto del mondo	10,7%	12,5%

Openjobmetis S.p.A. contribuisce anche all'integrazione di lavoratori di nazionalità non italiana, offrendo i propri servizi ai propri lavoratori somministrati, i quali per circa il 18% non sono italiani.

Lavoratori somministrati per fasce d'età		
%	31.12.17	31.12.18
≤ 29 anni	39,0%	41,4%
30 - 50 anni	48,2%	45,1%
≥ 51 anni	12,8%	13,5%

Quasi la metà dei lavoratori somministrati medi nell'anno appartiene alla fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni (45,1%). Il 41,4% 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 è richiesto normalmente al cliente di informare, formare ed addestrare specificamente ed efficacemente i lavoratori somministrati destinati a svolgere la prestazione lavorativa nel corso della missione. Gli adempimenti agli obblighi in materia di sicurezza infatti sono contrattualmente normalmente posti a carico dell'impresa utilizzatrice. In ogni caso, come previsto dal C.C.N.L. di categoria, contestualmente all'assunzione e comunque anteriormente alla missione del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice, Openjobmetis S.p.A. per incrementare il grado di consapevolezza del Personale somministrato rispetto alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro presso l'impresa utilizzatrice, consegna a ciascun lavoratore in somministrazione la "Nota informativa al personale in materia di sicurezza sul lavoro (D. lgs. 81/2008 e s.m.i.).

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

Infortuni						
Indice di frequenza ⁴	31.12.17			31.12.18		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Indice di frequenza infortuni in itinere	4,1	4,8	4,5	3,5	2,6	2,9
Indice di frequenza infortuni durante l'orario di lavoro	7,7	28,4	20,8	13,6	29,8	24,0
Indice di frequenza infortuni mortali	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Indice di frequenza totale	11,8	33,2	25,4	17,1	32,5	27,0

⁴ Indice Frequenza=(n°infortuni * 1.000.000)/(tot ore lavorate)

Nel corso del 2018, il numero di infortuni per milione di ore lavorate si è attestato a 27,0, in leggero aumento rispetto al 2017 (25,4). Nel corso del 2018 si sono verificati 2 infortuni mortali di somministrati in missione presso imprese utilizzatrici.

Malattie professionali						
% rispetto al totale dei somministrati	31.12.17			31.12.18		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Malattie professionali	0,019%	0,018%	0,019%	0,011%	0,052%	0,034%

Nel 2018 si è registrata un aumento dell'incidenza delle malattie professionali tra i lavoratori somministrati rispetto all'anno precedente, passando dallo 0,019% del 2017 allo 0,034% del 2018. Tuttavia si registra una flessione delle malattie professionali tra i lavoratori somministrati di sesso femminile.

Nel 2018, il tasso di assenteismo dei lavoratori somministrati si è attestato al 2,18%, rispetto all'1,85% del 2017⁵.

La formazione dei lavoratori somministrati

Openjobmetis S.p.A. 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.

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

Ore di formazione totali		
n.	31.12.17	31.12.18
Somministrati	33.613	35.139
Disoccupati	45.250	47.044
Totale	78.863	82.183

Complessivamente, nel 2018 sono state erogate più di 82.000 ore di formazione (+4,2% rispetto al 2017): il 57,2% delle ore erogate sono state destinate ai lavoratori disoccupati.

⁵ 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.

Allievi		
n.	31.12.17	31.12.18
Somministrati	2.423	2.557
Disoccupati	6.571	5.659
Totale	8.994	8.216

Alla data di inizio dei corsi la maggior parte di allievi risultano essere disoccupati (68,9%) contro il restante 31,1% di somministrati.

Nel biennio 2017/2018 sono stati erogati corsi che hanno riguardato diversi settori lavorativi. Il Regolamento prevede quattro tipologie di formazione somministrazione a tempo determinato⁶.

1. Formazione di base

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

2. Formazione professionale

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

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

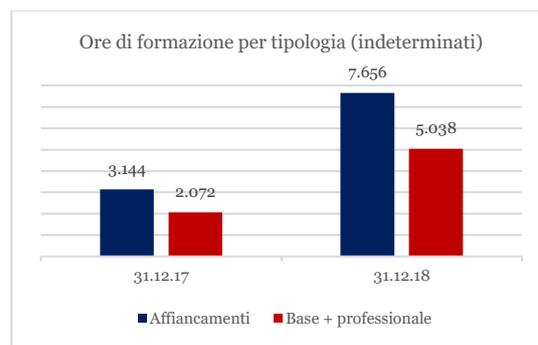
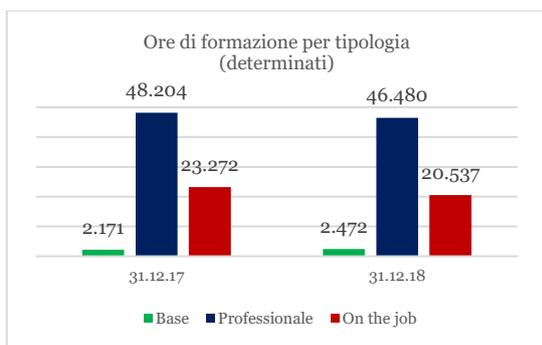
3. Formazione *on the job*

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

4. Formazione per tempi indeterminati

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

⁶ 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

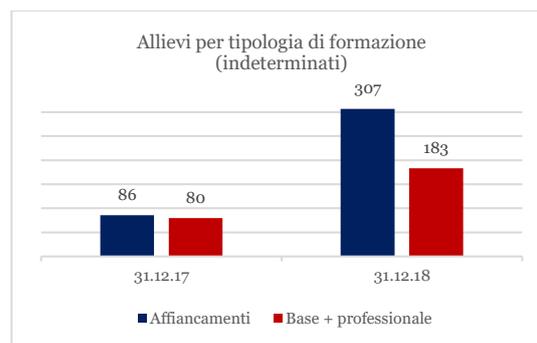
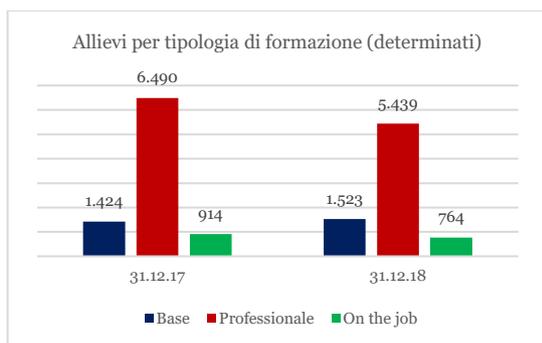


Nelle seguenti tabelle è riportato il panorama dell'attività formativa offerta dal Gruppo, che comprende sia le ore di formazione erogate, divise per tipologia, sia il numero di partecipanti a tali corsi.

<i>n.</i>	31.12.17	31.12.18
Base	2.171	2.472
Professionale	48.204	46.480
<i>On the job</i>	23.272	20.537
Totale	73.647	69.489

Le ore di formazione erogate ai lavoratori somministrati a tempo determinato, nel 2018, sono diminuite del 5,6% rispetto all'anno precedente. Ad un incremento del 13,9% della formazione di base si è infatti contrapposta una flessione delle ore riferite al training on the job e alla formazione professionale. Per la formazione on the job la flessione è dovuta alla tipologia di personale somministrato richiesto dai clienti; sono stati infatti avviati a missione lavoratori già debitamente formati. Per quanto riguarda la formazione professionale la flessione è da collegare alle modalità organizzative dei corsi: nel 2018 infatti sono stati erogati si più corsi di specializzazione rispetto al 2017, come effettivamente richiesto dal mercato del lavoro e di conseguenza dalle nostre aziende utilizzatrici, tuttavia per favorire l'efficacia, la qualità e la specificità della formazione le aule sono state strutturate con un numero inferiore di partecipanti. Al contempo, le ore di formazione erogate ai somministrati con contratto a tempo indeterminato sono aumentate del 143,4%. L'aumento è strettamente correlato alla crescita di questa tipologia di lavoratori e di conseguenza ai fabbisogni formativi legati a tale categoria.

<i>n.</i>	31.12.17	31.12.18
Affiancamenti	3.144	7.656
Base + professionale	2.072	5.038
Totale	5.216	12.694



n.	31.12.17	31.12.18
Base	1.424	1.523
Professionale	6.490	5.439
On the job	914	764
Totale	8.828	7.726

n.	31.12.17	31.12.18
Affiancamenti	86	307
Base + professionale	80	183
Totale	166	490

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 2017-2018 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. È in continuo sviluppo anche la formazione delle figure della grande distribuzione (ad es. macellai, pasticciieri, addetti vendita), degli operatori fiscali, degli operatori di diversi call center. Tutti questi corsi hanno ottenuto un alto gradimento da parte dei corsisti e buoni risultati di sbocchi occupazionali per i partecipanti stessi.

Creazione di lavoro

Openjobmetis S.p.A. calcola ogni anno la percentuale⁷ di disoccupati che dopo un corso professionale ottiene un posto di lavoro somministrato. Per l'anno 2018 questa percentuale si è attestata al 46,87% al 31 gennaio 2019, contro il 46,13% al 31 gennaio 2017 (il placement finale del 2017 si è attestato al 46,28%). Si ricorda che il dato relativo al 2018 potrà essere in evoluzione fino a giugno 2019, dal momento che un'assunzione, per poter concorrere

⁷ 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.

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 S.p.A. genera nei confronti della collettività.

Vengono, inoltre, previsti appositi corsi di formazione per le categorie svantaggiate. Nel 2018 sono state erogate 1.700 ore di formazione (flessione di 47,3% rispetto al 2017 in correlazione con le richieste di formazione delle nostre aziende clienti) per un totale di 80 allievi nel 2018 e 260 nel 2017.

La tutela della Privacy

Il Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A., con delibera del 15 Maggio 2018 ha conferito all'Amministratore Delegato i poteri di delegato privacy, nonché la cura di tutti gli obblighi previsti dalla normativa. Nel corso del medesimo Consiglio di Amministrazione sono stati conferiti i poteri al Data Protection Officer (DPO) precedentemente nominato. Si è infine previsto che detti poteri fossero estesi anche nei confronti di Seltis S.r.l., Corium S.r.l. ed Openjob Consulting S.r.l., in ottemperanza alla facoltà concessa dall'art. 37 comma 2 del GDPR.

Openjobmetis S.p.A. e Seltis S.r.l. hanno pubblicato nel proprio sito internet un'informativa completa, con riferimento alla policy aziendale, in merito al trattamento dei dati personali di candidati e lavoratori, nonché delle altre categorie di cui vengono trattati i dati personali.

Openjobmetis S.p.A., Seltis S.r.l. ed Openjob Consulting S.r.l. hanno, inoltre, aggiornato la modulistica cartacea – ove presente – contenente l'informativa sul trattamento dei dati personali dalle stesse effettuato ed hanno reso disponibili alle filiali del Gruppo attraverso la rete intranet la modulistica necessaria.

Il sito di Openjobmetis S.p.A. 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, ove necessari.

Qualora, invece, i dati personali vengano trattati per mezzo di strumenti cartacei, sono state predisposte ed aggiornate procedure e istruzioni operative ISO 9001 che disciplinano gli adempimenti posti in capo agli operatori di filiale.

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

La banca dati adottata da Seltis S.r.l. è stata progettata ed implementata sin dall'origine per rispondere ad esigenze di *compliance* con il GDPR e, per questo, sono state previste procedure automatizzate di conservazione/cancellazione dei dati personali secondo le preferenze espresse dai candidati stessi. Inoltre, sono state previste modalità atte a consentire un accesso limitato da parte degli Utenti aziendali ai dati personali dei candidati secondo una politica di segregazione dei dati impostata secondo un criterio geografico di disponibilità al lavoro in una o più Regioni del territorio italiano (ciascuna delle quali è assegnata ad una o più filiali della Società),

sempre secondo una preferenza liberamente espressa dal candidato in fase di registrazione e successivamente modificabile.

Con riferimento ad Openjobmetis S.p.A. e Seltis S.r.l., gli interessati possono richiedere la cancellazione o esercitare i propri diritti “privacy” mediante invio di mail all'indirizzo privacy@openjob.it o privacy@seltis.it.

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

5.2 Relazioni industriali e associazioni di categoria

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

L’ufficio aziendale delegato a tale scopo gestisce i rapporti diretti con Assosomm e con i rappresentanti nazionali ed i segretari generali delle (OO.SS.), 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 riguardano richieste di natura economica legate, quasi sempre, ad elementi di detta natura non comunicati a Openjobmetis S.p.A. dai clienti e previsti da loro contratti integrativi. Inoltre nel corso del 2018, si sono susseguiti, più di venti incontri tra le OO.SS. e la delegazione sindacale di Assosomm per il rinnovo del contratto collettivo nazionale per le agenzie di somministrazione di lavoro. Ogni incontro, svolto sotto forma di trattativa tra le parti è stato anticipato da incontri della commissione tecnica di Assosomm, di cui facciamo parte.

La lunga attività svolta nel corso del 2018 ha portato alla stesura dell’Ipotesi di Rinnovo del contratto collettivo, sottoscritto poi a gennaio 2019.

Openjobmetis S.p.A. è associata ad Assosomm, l’Associazione Italiana delle Agenzie per il Lavoro. La Società collabora attivamente alle iniziative dell’associazione, condividendo lo scopo di fornire, e ricevere, la massima assistenza in termini operativi, giuridici e contrattuali riguardo le istanze di tutte le ApL (Agenzie per il Lavoro).

Come nel 2017, anche nel 2018 è stata riproposta l’iniziativa Associativa legata alle “Filiali in rosa”, con la quale le filiali delle ApL associate hanno aperto le porte delle filiali, nella giornata di sabato 24 Novembre 2018, 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 nei due anni successivi.

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

Il Gruppo Openjobmetis - che si estende capillarmente con oltre 130 filiali in tutta Italia - si impegna, attraverso la propria attività e le numerose iniziative messe in atto con l’obiettivo di promuovere e valorizzare il territorio, a sostenere l’economia del Paese. Ogni giorno favorendo l’incontro tra domanda e offerta di lavoro, coltivando il talento di persone giovani o già formate e individuando le figure professionali più adeguate si propone di rispondere

alle necessità specifiche delle aziende del territorio. Tutto questo favorisce l'attivazione di un circolo virtuoso che consente di generare benessere per l'intera comunità.

Il Gruppo si fa inoltre promotore nella diffusione della cultura: sponsorizza eventi di carattere sportivo, culturale e artistico, organizza conferenze stampa e incontri atti a comunicare la cultura del lavoro e sostiene eventi di beneficenza e raccolta fondi. Nell'ambito della comunicazione di dette attività benefiche a supporto della comunità e più generalmente nell'ambito delle normali attività di marketing, non risultano alla Società casi di non conformità a regolamenti o codici volontari.

Di seguito vengono riportate alcune iniziative, tra le più significative del 2018:

- **Teatro Openjobmetis:** per la terza stagione consecutiva, il Gruppo contribuisce a diffondere l'arte e la cultura nel territorio di Varese.
- **Dynamo Camp:** in occasione della festività di Natale 2018 Openjobmetis S.p.A. ha effettuato una donazione all'Onlus Dynamo Camp, camp primo in Italia volto ad ospitare i bambini e i ragazzi malati in terapia o durante il periodo post ospedalizzazione.
- **Make a Wish:** Openjobmetis S.p.A. ha effettuato una donazione a Make a Wish, la Onlus che realizza i desideri di bambini affetti da gravi malattie, per ridare loro forza, speranza, gioia di vivere. Il progetto ha visto la realizzazione dei desideri di Arianna, 8 anni malata di leucemia e Riccardo, 17 anni affetto dalla sindrome di Duchenne.
- **Macerata Opera Festival:** erogazione a favore della 54^a edizione del Macerata Opera Festival presso lo Sferisterio di Macerata. La manifestazione vede protagoniste le opere liriche più famose legate ad un tema ogni anno differente. Il Gruppo Openjobmetis ha deciso di sostenere l'edizione in cui il tema "verdesperanza" abbraccia l'ecosostenibilità e l'attenzione verso l'ambiente.
- **Progetto Legalità:** sostegno al progetto dell'Associazione Nazionale Carabinieri di Varese, volto a promuovere la cultura della legalità nelle scuole attraverso diversi incontri (Capitano Ultimo, Mario Mori, Comandante Alfa) organizzati tra fine 2018 e inizio 2019.
- **Magic Camp:** serata di beneficenza con asta, lotteria e raccolta fondi e donazioni a favore dell'Associazione MagiCamp Romania, per i bambini affetti da tumori infantili.
- **Banco Alimentare Abruzzo:** donazione all'Associazione Banco Alimentare dell'Abruzzo Onlus, che ha l'obiettivo di operare al servizio dei bisognosi insieme alle tante strutture impegnate nella lotta alla povertà. Un impegno che ha permesso di recuperare oltre due milioni di kg di prodotti e distribuirli gratuitamente a 213 enti caritativi che assistono 35 mila indigenti.
- **Blu Pulito:** donazione ai fini di sostenere l'attività mirata a pulire i fondali e le sponde del lungolago di Porto Ceresio, territorio varesino.
- **Disability Pride:** sponsorizzazione dell'evento dedicato alla disabilità.
- **Pink run:** partecipazione dei dipendenti del Gruppo alla Pink Run, una corsa non competitiva, riservata alle donne, di 8 km lungo le vie del centro di Padova, il cui ricavato va in beneficenza.
- **Pordenone Legge:** Festival letterario della città in cui abbiamo sostenuto un talk sulla questione generazionale a partire dal libro di Francesco Cancellato "Né sfruttati né bamboccioni", cui hanno partecipato numerosi tra colleghi e clienti. Molti i posti omaggio per gli eventi del festival che abbiamo potuto dare ai nostri clienti.
- **Filosofarti:** Festival di filosofia e cultura della città di Gallarate. È stato qui sostenuto l'intervento di Gad Lerner (moderato dalla prof.ssa Cristina Boracchi) sugli scenari del contemporaneo mondo del lavoro.

- **Premio Chiara:** Storico Festival letterario che celebra l'arte del racconto nel ricordo delle opere dello scrittore Piero Chiara. Sostenuti i premi interni alla Musica (consegnato al cantautore Roberto Vecchioni) e alla Carriera (consegnato alla scrittrice Dacia Maraini).
- **Ponte del sorriso Onlus:** nell'ambito del progetto "Adotta una stanza" promosso da Il Ponte del Sorriso ONLUS – che ogni giorno si dedica ai bambini ricoverati e le loro famiglie, Openjobmetis S.p.A. ha voluto lasciare il segno nel reparto di Pediatria del nuovo Ospedale Del Ponte di Varese. Con "Adotta una stanza" molte tra le più importanti aziende del territorio, hanno posto la loro firma in una camera della Pediatria del nuovo padiglione Michelangelo. Openjobmetis S.p.A. ha voluto lasciare un segno tangibile e concreto di sostegno all'Ospedale Del Ponte, anche grazie ad una donazione di 25mila euro a Il Ponte del Sorriso Onlus. Tutto l'ospedale è stato artisticamente colorato, attraverso un percorso di accoglienza che trasmette ai bambini un messaggio rassicurante. La stanza scelta da Openjobmetis S.p.A. è quella del treno, per il significato particolare che tale tematica riveste per l'Azienda, perché quella del treno che passa e che non bisogna farsi sfuggire è una metafora che usiamo spesso per dire ai più giovani, in procinto di costruirsi il proprio futuro, che i treni alla stazione passano: non bisogna perderli però!

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

Come indicato nel Codice Etico, Allegato I al modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, il Gruppo Openjobmetis richiede che fornitori e collaboratori adottino comportamenti legali, etici e rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori, con particolare riguardo alla tutela dei diritti fondamentali dell'uomo, al divieto di discriminazione, alla tutela dell'infanzia, al divieto di lavoro forzato, alla tutela dei diritti sindacali, alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, al rispetto degli orari di lavoro e del principio di equa retribuzione e rispetto dell'ambiente. Ad oggi i fornitori del Gruppo Openjobmetis sono più di 1.700. Al fine di fornire una descrizione della catena di fornitura del Gruppo e delle principali tipologie di fornitori coinvolti, nella seguente tabella si riporta, in percentuale, la suddivisione dei fornitori del Gruppo al 31 dicembre 2018, 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		
	31.12.17	31.12.18
< 1.000 €	65,3%	62,3%
1.001 € - 10.000 €	19,6%	20,9%
> 10.001 €	15,1%	16,8%

Fin dal 2017 la tematica della sostenibilità della catena di fornitura è stata oggetto di approfondimento all'interno del Gruppo.

La procedura Acquisti a tal proposito prevede la responsabilità della scelta, gestione e valutazione dei fornitori, in carico ai vari responsabili di funzione e il presidio di forniture diverse, attraverso modalità dedicate.

L'accreditamento dei fornitori è entrato in vigore a fine 2017 ed ha l'obiettivo, attraverso la compilazione di un questionario dedicato, di verificare i requisiti e le caratteristiche dei fornitori più significativi. Dal 2018 il questionario di accreditamento sottoposto a tali fornitori prevede tra le altre anche domande su temi ambientali e sociali (ad esempio si richiede di dichiarare se in possesso di certificazione ambientale, di certificazione etica, si

richiede se si adotta il modello organizzativo ex d.lgs. 231/01, se si redige il bilancio sociale etc.). 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. Il Gruppo ritiene necessario che l'attività svolta da ogni fornitore sia attentamente supervisionata da ogni singolo capo funzione di riferimento al fine di evitare disservizi, anomalie e criticità.

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

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

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

6. Gestione della lotta alla corruzione attiva e passiva

6.1 Le politiche praticate dal Gruppo e indicatori di performance

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

In data 18 giugno 2018 Openjobmetis S.p.A. ha completato il quinto 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 cui l'ente, in virtù dello status di società quotata, è divenuta soggetta dalla quotazione sul MTA gestito da Borsa Italiana; con l'attività di aggiornamento del marzo 2018 il Modello ha recepito le previsioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 231 (in materia di cd. *whistleblowing*) ed ha verificato la rispondenza dei presidi organizzativi della società rispetto ai fattori di rischio legati alle fattispecie di reato, di ultima 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'attività di aggiornamento del Modello Organizzativo segue sempre un'attività di diffusione dello stesso ai fini della sua corretta adozione ed attuazione. Fin dall'adozione del 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 della Parte Generale del Modello Organizzativo, oltre che del Codice Etico e del Sistema Disciplinare;
- adozione di specifiche clausole contrattuali aventi l'obiettivo sia di comunicare l'esistenza del Modello Organizzativo e del Codice Etico sia di vincolarne la controparte al rispetto degli stessi. In particolare, tali clausole sono adottate nei confronti di dipendenti diretti, clienti, dipendenti in somministrazione, fornitori, stagisti, collaboratori;
- formazione, in particolare al personale di struttura; a beneficio dei dipendenti in somministrazione il Modello Organizzativo è affisso, per estratto, sulla bacheca aziendale presente nelle filiali

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, al processo di gestione delle spese di rappresentanza e a quello relativo agli acquisti.

In riferimento alle società controllate si segnala che nel 2018 è stata avviata e completata l'attività di Risk Assessment ai sensi D.Lgs. 231/2001. I risultati di tale attività non fanno emergere, in capo alle società controllate, una sensibilità ai rischi ex D. Lgs. 231/01 diversi da quelli a cui è soggetta la Capogruppo, anche considerato che le attività svolte in autonomia – rispetto al supporto da questa fornito – riguardano la sola erogazione dei servizi alla clientela. Sono state individuate comunque delle aree di miglioramento e di intervento in ottica compliance 231/01, indipendentemente – ma, contemporaneamente, nell'eventualità – dell'adozione, nel futuro, di una soluzione dedicata a prevenzione del rischio 231/01. I dipendenti diretti delle società controllate sono peraltro a conoscenza del Modello Organizzativo ex D. Lgs 231/01 della Capogruppo, e sono vincolati al rispetto dello stesso nei limiti di quanto ad essi applicabile; oltre alla disponibilità della versione integrale del Modello Organizzativo, sono destinatari della formazione già prevista per i dipendenti di struttura della Capogruppo, all'inizio dell'incarico lavorativo.

Per quanto riguarda la conformità alle normative vigenti, il Gruppo Openjobmetis si adopera affinché siano poste in essere tutte le misure necessarie per il rispetto e l'adempimento di tali normative, anche in considerazione dei rischi connessi al cambiamento del quadro normativo nazionale che interessa il contratto di somministrazione. Si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale 2018 per approfondimenti in merito ad eventuali non conformità e contenziosi di tipo giuslavoristico e fiscale avvenute nel corso del 2018.

7. Gestione delle tematiche ambientali

7.1 Le politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis

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

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

- salvaguardia dell'ambiente come 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 la certificazione FSC (*Forests for all forever*), che testimonia l'impegno e il rigore nei confronti delle tematiche ambientali.

Nel corso del 2018 è stata introdotta una nuova auto ibrida nella flotta aziendale, a seguito dell'esito positivo di test condotti durante il 2017. Nella flotta del Gruppo vi sono infatti ora tre nuove KIA Niro a noleggio, introdotte anche al fine di diminuire le emissioni inquinanti e ridurre così l'impatto ambientale. Nel 2018, il parco auto è costituito da un totale di 225 auto (nel 2017 la flotta del gruppo era costituita da 233 vetture), di cui 219 a noleggio a lungo termine e 6 di proprietà. Tutti i veicoli sono *diesel*, eccetto le tre vetture ibride e due auto a benzina tra quelle di proprietà. Nel corso del 2017 si erano svolti anche test sull'eventuale possibilità di introdurre nella flotta auto *full electric*, ma, dopo attenta valutazione, il progetto non è stato portato avanti in quanto l'autonomia reale delle vetture testate è risultata inferiore rispetto al dato dichiarato dalle case automobilistiche. Inoltre le infrastrutture di ricarica presenti al momento sul territorio italiano sono risultate insufficienti rispetto alle esigenze del Gruppo. Non si esclude la possibilità di testare in futuro nuove automobili elettriche.

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

Rispetto alla produzione di rifiuti, quest'ultima è generalmente molto limitata. Per lo più viene consumata carta e la raccolta differenziata dipende dalle modalità di gestione dei condomini o dal comune di appartenenza. All'interno del deposito dei materiali sono smaltiti eventuali esuberanti di legno, carta e ferro, tramite fornitore abilitato. Infine, il toner e le cartucce delle stampanti esausti, prodotti dal personale di sede e delle filiali del Gruppo, sono smaltiti secondo la normativa vigente.

7.2 Indicatori di performance

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

	Consumi di energia		
	Udm	31.12.17 ⁸	31.12.18
Energia elettrica	MWh	594,976	807,245
Gas naturale	m ³	155.151	86.264
Energia elettrica	GJ	2.141,914	2.906,082
Gas naturale ⁹	GJ	6.112,949	3.398,802

Nel 2018, il Gruppo ha consumato per la sua sede centrale e le sue filiali 807,245 MWh di energia elettrica (+35,7% rispetto al 2017). Per quanto riguarda il gas naturale, i consumi si attestano a 86.264 metri cubi (-44,4% rispetto al

⁸ 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 il Gruppo 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.

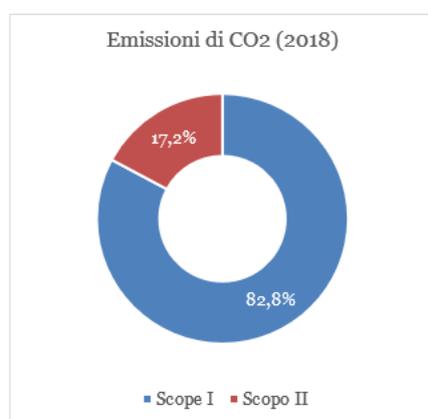
⁹ Ipotizzando un potere calorifico superiore medio di 39,4 MJ/MC

2017). A partire dal 2018, anche per favorire il puntuale monitoraggio dei consumi, si è scelto un unico *provider* di servizi. A partire dal 2018 il dato rendicontato nel presente documento non è più stimato (come era nel 2017), ma effettivo. Lo scostamento dei consumi del 2018 rispetto a quelli del 2017 è dovuto in parte a questo motivo. Ad incidere sui consumi rendicontati nel 2018 probabilmente è stato anche l'aumento delle temperature medie registrato nel corso del 2018. Secondo i dati rilevati nei primi nove mesi del 2018 dal *National Climatic Data Centre (Noaa)*, l'anno appena concluso si colloca al primo posto tra gli anni più caldi in Europa. Le alte temperature registrate hanno fatto aumentare l'utilizzo di impianti di condizionamento di sede e filiali del Gruppo, aumentando di conseguenza il consumo di elettricità. Allo stesso modo hanno fatto sì che gli impianti di riscaldamento, funzionanti per lo più a gas, fossero accesi per meno ore rispetto al 2017.

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 ¹⁰		
	Udm	31.12.17	31.12.18
Scopo I	tCO2	1.467	1.287
Scopo II	tCO2	197	267
Totale	tCO2	1.664	1.554

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 CO₂ prodotte dall'utilizzo di gas naturale e dalle auto del parco macchine, comprese sia quelle di proprietà che quelle a noleggio, avendo il Gruppo Openjobmetis il controllo di queste ultime. Nello Scopo II sono state considerate le emissioni derivanti dalla produzione di energia elettrica consumata dal Gruppo, in quanto il calcolo include le emissioni per le quali l'organizzazione è indirettamente responsabile.



Nel 2018, si stima che le emissioni complessive del Gruppo siano state pari a 1.554 tonnellate di CO₂, in diminuzione del 6,6% rispetto al 2017. Questo scostamento è dovuto principalmente alla diminuzione del consumo di gas naturale e alla diminuzione delle auto diesel facenti parte del parco auto del Gruppo. Le emissioni di gas ad effetto serra di Scopo I (dirette) costituiscono l'82,8%, mentre le emissioni di Scopo II (indirette) sono il restante 17,2%.

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

¹⁰ Per il calcolo delle emissioni di CO₂ derivanti dal consumo di gas naturale e di energia elettrica sono stati utilizzati i parametri standard nazionali definiti da ISPRA. Per il calcolo delle emissioni di CO₂ derivanti dal parco auto aziendali sono stati utilizzati i fattori emissivi medi di ISPRA, aggiornati all'ultima versione disponibile (2015).

	Carta consumata ¹¹		
	Udm	31.12.17	31.12.18
Carta FSC	t	-	31,5
Carta vergine	t	36,9	2,9
Totale	t	36,9	34,4

Nel corso del 2018 il Gruppo ha consumato 34,4 tonnellate di carta, in diminuzione del 6,8% rispetto al 2017. Inoltre, in ottica di una maggiore attenzione nei confronti delle tematiche ambientali, il Gruppo acquista dal 2018 principalmente carta con certificazione FSC.

¹¹ 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*	404: Educazione e formazione 2016 103: Management Approach 2016	404-1: Ore medie di formazione annue per dipendente, suddivise per genere e categoria 404-2: Programmi per la gestione delle competenze e per l'apprendimento continuo che supportano l'occupabilità continua dei dipendenti 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura 5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis S.p.A. e indicatori di performances – La formazione dei lavoratori somministrati	Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica.	-
Sistemi retributivi di valutazione incentivanti	404: Educazione e formazione 2016 103: Management Approach 2016	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.	
Remunerazione del personale somministrato	102: General Disclosure 2016	102-36: Descrizione del processo di determinazione delle remunerazioni	5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis e indicatori di performances	Openjobmetis S.p.A.	
Anticorruzione	205: Anticorruzione 2016 103: Management Approach 2016 102: General Disclosure 2016	205-3: Incidenti di corruzione avvenuti e azioni prese 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach 102-25: Conflitti di interesse	2.3 Il modello di governance 3. Rischi 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 S.p.A. come indicato nel Capitolo 6 102-25 Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica	
Creazione di lavoro	203: Impatti economici indiretti 2016 103: Management Approach 2016	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*	403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016 103: Management Approach 2016	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.	-

TEMATICA MATERIALE	GRI-Referenced Topic-Specific Standard	GRI-Referenced Topic-Specific Disclosure	Capitolo/ Paragrafo di riferimento	Perimetro di rendicontazione	Note
Criteri e politiche di selezione*	401: Occupazione 2016 103: Management Approach 2016	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*	405: Diversità e pari opportunità 2016 102: General Disclosure 2016 103: Management Approach 2016	405-1: Diversità degli organi di governo e dei dipendenti 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach 102-22: Composizione del più alto organo di governo e dei suoi comitati	2.3 Il modello di governance 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	406: Non discriminazione 2016 103: Management Approach 2016	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.	-
Privacy	418: Privacy dei clienti 2016 103: Management Approach 2016	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	203: Impatti economici indiretti 2016 103: Management Approach 2016	203-1: investimenti 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	102: General Disclosure 2016 103: Management Approach 2016 308: Valutazione fornitori secondo criteri ambientali 414: Valutazione fornitori secondo criteri sociali	102-9: Descrizione della catena di fornitura 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach 308-1: Percentuale di nuovi fornitori che sono stati valutati secondo criteri ambientali 414-1: Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base di criteri sociali	5.4 La catena di fornitura	Il Gruppo Openjobmetis, tutte le società consolidate con metodo integrale, come definito in Nota Metodologica.	Si rimanda a quanto riportato nel paragrafo 5.4

TEMATICA MATERIALE	GRI-Referenced Topic-Specific Standard	GRI-Referenced Topic-Specific Disclosure	Capitolo/ Paragrafo di riferimento	Perimetro di rendicontazione	Note
Compliance	419: Compliance socio-economica 2016 103: Management Approach 2016 417-3: Marketing and labeling	419-1: Non conformità a leggi e regolamenti nell'area socio-economica 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach 417-3: Numero totale di casi di non conformità a regolamenti o codici volontari riferiti all'attività di marketing incluse la pubblicità, la promozione e la sponsorizzazione	5.3 Il supporto alla comunità 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.

Milano, lì 14 Marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Marco Vittorelli



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

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

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

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito anche il "Decreto") e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Openjobmetis (di seguito anche il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2019 (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* 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:

- 1 analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;



- 2 analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
- 3 comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lettera a).

- 4 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.



Openjobmetis S.p.A.
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2018

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 2018 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").

Milano, 22 marzo 2019

KPMG S.p.A.

Luisa Polignano
Socio

Openjobmetis S.p.A.
Agenzia per il Lavoro
Aut. Prot. N.1111-SG del 26/11/2004

Sede Legale
Via G. Fara 35 – 20124 Milano

Direzione Generale e Uffici
Via Marsala 40/C Centro Direzionale Le Torri, 21013 Gallarate (VA)

Dati Legali
Capitale sociale deliberato e sottoscritto Euro 13.712.000
Iscritta al Registro Imprese di Milano Codice Fiscale 13343690155

Sito Internet
www.openjobmetis.it

