

Il Gruppo
Openjobmetis 

Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario

Al 31 dicembre 2022 ai sensi del D.LGS. 254/2016

2022

Dati societari

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

Sede Legale
Via Assietta, 19 – 20161 Milano

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

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

Sito internet
www.openjobmetis.it

2022

Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE	5
HIGHLIGHTS DELLA SOSTENIBILITÀ	6
1. NOTA METODOLOGICA	8
2. L'IDENTITÀ AZIENDALE	14
2.1 Il Gruppo	16
2.2 Principali tappe storiche	18
2.3 Mission e Valori secondo Openjobmetis	20
2.4 La sostenibilità secondo Openjobmetis	22
3. ANALISI DI MATERIALITÀ	26
3.1 Il dialogo con gli stakeholder	28
3.2 Le tematiche rilevanti	30
4. GESTIONE RESPONSABILE D'IMPRESA	34
4.1 Il modello di Governance	36
4.2 Etica e Compliance	39
4.3 Rischi	42
4.4 Tutela della privacy	46
4.5 Data security	48
5. LE NOSTRE PERSONE	50
5.1 Personale di struttura	
5.1.1 L'importanza del capitale umano	52
5.1.2 Valutazione delle performance e sviluppo di carriera	60
5.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze	63
5.1.4 Iniziative di welfare	60
5.1.5 Sicurezza e salute	67
5.2 Personale somministrato	
5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali	69
5.2.2 La sicurezza sul lavoro	75
5.2.3 La formazione dei lavoratori somministrati	76
6. L'IMPEGNO VERSO LA SOCIETÀ	82
6.1 Relazioni industriali e associazioni di categoria	84
6.2 Il supporto alla comunità	85
6.3 La catena di fornitura	88
7. L'AMBIENTE	90
8. GRI CONTENT INDEX	98
9. RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO	110



 2022

Lettera del Presidente

Signori Azionisti,

le tematiche ESG sono e saranno sempre di più un elemento fondamentale del modello di business del futuro.

Openjobmetis S.p.A. ha intrapreso azioni concrete verso uno sviluppo sostenibile volto a garantire il benessere sociale ed economico dei suoi stakeholders, identificando strategie ed obiettivi di perfezionamento.

In questa direzione, sono orgoglioso di annunciare che nell'anno 2022 il Gruppo è entrato a far parte dello UN Global Compact, ovvero l'iniziativa strategica di cittadinanza d'impresa più ampia al mondo, diventando quindi un portavoce attivo dei principi relativi a diritti umani, standard lavorativi, lotta alla corruzione e tutela dell'ambiente, già perfettamente integrati nella strategia aziendale.

Inoltre, è stato istituito un team di lavoro in ambito ESG, il quale sta indirizzando i suoi sforzi nella sensibilizzazione delle nostre persone, cuore pulsante del Gruppo e ambasciatori dei nostri valori nell'operato quotidiano sia professionale che personale.

Tra i progetti intrapresi nel 2022, ricordiamo la stesura delle Politiche in tema di anticorruzione, gestione del personale somministrato, gestione delle risorse umane. Ad integrazione delle precedenti nel 2023 la società ha redatto e adottato le Politiche in tema di ambiente, gestione dei fornitori e diversity a testimonianza di un sempre più attento governo di questi temi.

L'impegno del Gruppo si è così tradotto in ulteriore miglioramento del rating ESG, fornito dalla società Sustainalytics, dal 12,5 del 2021 all'ottimo 10,4 dell'anno successivo che ci colloca tra le prime società del settore HR.

La presente Dichiarazione non Finanziaria, che ha visto anche l'aggiornamento dell'analisi di materialità, rappresenta uno strumento per la condivisione del percorso che abbiamo intrapreso, con l'augurio che il nostro contributo possa essere importante per una comunità sempre più sostenibile.

Il Presidente
Marco Vittorelli

Highlights della sostenibilità





ESG RISK RATING 10.4¹

Openjobmetis si posiziona ai primi posti tra le società appartenenti al settore HR¹



UN GLOBAL COMPACT

Openjobmetis aderisce ai Principi del Global Compact delle Nazioni Unite



LEADER DELLA SOSTENIBILITÀ

Openjobmetis è stata inclusa nella lista dei leader della sostenibilità 2022 promossa dal Sole 24 Ore in collaborazione con Statista



WELCOME – WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION

UNHCR - Agenzia ONU per i Rifugiati ha conferito a Openjobmetis il riconoscimento per il rilevante impegno dimostrato nella promozione di interventi specifici per l'inserimento dei rifugiati



CIRCA 61.000 SOMMINISTRATI

Openjobmetis ha dato lavoro a circa 61.000 persone, di cui il 18,2% di nazionalità extra UE



78% DI PRESENZA FEMMINILE

La presenza femminile nell'organico di Openjobmetis rappresenta un elemento di continuità negli anni in controtendenza con la realtà italiana



+ DI 140.000 ORE DI FORMAZIONE

Openjobmetis crede fortemente nella formazione del personale di struttura e somministrato per lo sviluppo delle competenze, anche in tema ESG

1

Nota metodologica





Nota metodologica

Standard, perimetro e periodo di rendicontazione

La presente Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario (di seguito anche "Dichiarazione") del Gruppo Openjobmetis redatta ai sensi del D.lgs. 254 del 30 dicembre 2016 costituisce un documento, redatto e pubblicato annualmente, distinto dalla Relazione sulla

Gestione, ma parte integrante della documentazione relativa alla Relazione Finanziaria Annuale 2022. Il perimetro di rendicontazione¹ dei dati di natura non finanziaria comprende Openjobmetis S.p.A. e le società da essa controllate e consolidate al 31 dicembre 2022:

Società Controllata	% Di controllo	Periodo di consolidamento
Openjob Consulting S.r.l.	100,00%	Gennaio-Dicembre
Seltis Hub S.r.l.	100,00%	Gennaio-Dicembre
Family Care S.r.l. – APL	100,00%	Gennaio-Dicembre
HC S.r.l.	92,86%	Gennaio-Dicembre
Lyve S.r.l.	50,66%	Gennaio-Dicembre

Si evidenzia che nel corso del 2022 è stato portato a termine il processo di integrazione del Gruppo Quanta, acquisito nel 2021. In particolare, la controllata Quanta S.p.A. è stata fusa per incorporazione in Openjobmetis S.p.A. con decorrenza degli effetti civilistici, contabili e fiscali a partire dal 1° gennaio 2022 mentre in data 25 marzo la società Quanta Risorse Umane è stata fusa per incorporazione in Openjob Consulting Srl con decorrenza degli effetti civilistici dal giorno 1° aprile 2022 e degli effetti fiscali e contabili dal 1° gennaio 2022. L'assetto proprietario non ha registrato cambiamenti significativi nel perimetro e nel periodo di rendicontazione considerati.

I dati e le informazioni riportate fanno riferimento all'anno di rendicontazione chiuso al 31 dicembre 2022 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022) e, al fine di fornire un confronto degli scostamenti del triennio 2020- 2022, sono rendicontati anche i dati e le informazioni relativi agli esercizi 2020 e 2021. Non si evidenziano correzioni rispetto ai dati precedentemente pubblicati.

Gli elementi utili alla comprensione dell'andamento del triennio sono stati inseriti in apposite note di commento all'interno del documento. La totalità delle attività del gruppo è svolta in Italia.

Openjobmetis S.p.A. rendiconta **in accordance** ai GRI Standards per il periodo 01 gennaio 2022 – 31 dicembre 2022.

La Dichiarazione contiene informazioni relative a temi sociali, attinenti al personale di struttura e somministrato, di governance e ambientali 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, 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, rappresentano gli impatti più significativi. Quest'ultimi si riferiscono all'effetto e al contributo positivo o negativo che l'organizzazione ha come risultato delle sue attività e relazioni per lo sviluppo sostenibile. Si evidenzia che i temi riguardanti l'impatto ambientale del Gruppo, di carattere non particolarmente rilevante proprio per la tipologia di attività svolta da Openjobmetis S.p.A. e dalle sue controllate, ai sensi del Decreto 254/16, sono stati comunque approfonditi all'interno della presente Dichiarazione.

¹ Il perimetro di rendicontazione e il periodo di rendicontazione della Dichiarazione Non Finanziaria 2022 coincidono con quanto in Relazione Finanziaria Annuale 2022.

Processo di rendicontazione

La predisposizione della Dichiarazione non Finanziaria 2022 si basa su un processo di rendicontazione come di seguito esposto:

- L'individuazione degli impatti, degli stakeholder e delle tematiche materiali rilevanti e la redazione del testo sono stati coordinati da un Gruppo di Lavoro. Lo stesso gruppo di lavoro, supervisionato dal CFO, si occupa della raccolta delle informazioni, incluse nella presente Dichiarazione, per cui è 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 documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. in data 15 marzo 2023, dopo essere stato esaminato dal

Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

- La Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario è sottoposta ad 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 ai sensi del D.LGS 254/2016, viene depositata con il fascicolo di Bilancio e viene messa a disposizione del pubblico e presso la sede sociale nei termini di legge prescritti. La documentazione sarà disponibile anche sul sito internet della società all'indirizzo <http://www.openjobmetis.it> a partire dalla data del 30/03/2023.
- La Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario viene messa a disposizione dell'Assemblea degli Azionisti.

Principi di rendicontazione

Openjobmetis S.p.A. nel redigere la Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario 2022 ha tenuto in considerazione i seguenti principi:

- Accuratezza: i dati riportati sono corretti e dettagliati al fine di garantire una valutazione accurata degli impatti e del contributo di Openjobmetis S.p.A. allo sviluppo sostenibile.
- Equilibrio tra aspetti positivi e negativi: le informazioni sono riportate in modo imparziale, senza alcuna interpretazione dei fatti da parte della società al fine di garantire un bilanciamento equo degli impatti positivi e negativi.
- Chiarezza: l'organizzazione espone in modo accessibile e comprensibile a tutti i fruitori le informazioni contenute nel documento.
- Comparabilità: le informazioni sono riportate coerentemente nel tempo. Per l'anno 2022 non

sono state effettuate rideterminazioni rispetto a quanto presente negli anni precedenti.

- Completezza: il documento include tutti gli elementi necessari per una valutazione completa da parte degli stakeholders. Qualora siano presenti omissioni, l'organizzazione si impegna ad apportare specifica evidenza all'interno del testo.
- Contesto di sostenibilità: Openjobmetis S.p.A. è trasparente nell'argomentare come l'organizzazione contribuisce o intende contribuire allo sviluppo sostenibile.
- Tempestività: l'organizzazione redige la Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario annualmente, affinché i dati siano aggiornati in tempi congrui.
- Verificabilità: i dati e le informazioni inclusi sono basati su evidenze documentali.

Aggiornamento Analisi di Materialità

Nel 2022 l'Analisi di Materialità è stata aggiornata rispetto alla Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario 2021, in conformità con il GRI 3: Material Topic. Rispetto ai temi materiali 2021, è stato incluso "*Benessere e coinvolgimento dei dipendenti*" con particolare riferimento alla sfera welfare mentre è stata effettuato un rewording relativamente ad alcuni temi già esistenti al fine di garantire un maggiore affinamento:

- Il tema rilevante Rispetto dei diritti umani è stato integrato con la specifica "*corrette condizioni di lavoro*", coerente con il contesto in cui opera Openjobmetis.
- Il tema Privacy è stato integrato con "*Data Security*" per garantire un maggiore presidio del tema già trattato in precedenza.
- Il tema Anticorruzione è stato proposto nella sua accezione più ampia "*Etica & Compliance*".

La Tassonomia Europea

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

Le attività economiche sono classificate in base al contributo apportato ai seguenti obiettivi:

- Mitigazione dei cambiamenti climatici
- Adattamento ai cambiamenti climatici
- Uso sostenibile e la protezione delle acque e delle risorse marine
- Transizione verso un'economia circolare
- Prevenzione e riduzione dell'inquinamento
- Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Attualmente sono stati regolamentati dagli Atti Delegati Tecnici EU Reg. 2020/852 solo i primi due obiettivi.

A partire dall'anno di rendicontazione 2022, Openjobmetis S.p.A. è chiamata a individuare le attività considerate *Taxonomy-eligible* e di quest'ultime la quota parte di attività *Taxonomy-aligned*.

Ricavi

Considerando la tipologia di servizi offerti da Openjobmetis S.p.A. e dalle sue controllate, nel 2022 il Gruppo non ha registrato attività che rientrino nelle categorie che sarebbero da evidenziare ai fini della Tassonomia dell'UE; pertanto, nessuna quota di ricavo è da considerarsi *eligible* e con-

sequentemente *aligned* in relazione agli obiettivi "Mitigazione ai cambiamenti climatici" e "Adattamento ai cambiamenti climatici".

Capex

Considerando gli incrementi di immobilizzazioni materiali e immateriali avvenuti nel corso dell'esercizio 2022, non è stata individuata alcuna quota di *capex taxonomy eligible* e conseguentemente *aligned* in relazione agli obiettivi "Mitigazione ai cambiamenti climatici" e "Adattamento ai cambiamenti climatici".

Opex

In relazione a costi operativi relativi a misure che riguardino efficienza energetica, mobilità sostenibile, materiali sostenibili, efficientamento relativo a emissioni di effetto serra non è stata individuata alcuna quota di *opex taxonomy eligible* e conseguentemente *aligned* in relazione agli obiettivi "Mitigazione ai cambiamenti climatici" e "Adattamento ai cambiamenti climatici".

Con riferimento all'informativa ai sensi dell'art. 2, del Regolamento delegato (UE) 2021/2178 che prevede l'utilizzo dei modelli forniti nell'Allegato II per la presentazione delle informazioni di cui all'articolo 8, paragrafi 1 e 2 del Regolamento (UE) 2020/852, si rimanda all'Annex 1.

Con riferimento all'informativa ai sensi dell'art. 8, paragrafi 6 e 7 del Regolamento delegato (UE) 2021/2178 che prevede l'utilizzo dei modelli forniti nell'Allegato XII per la comunicazione delle attività legate al nucleare e ai gas fossili, si precisa che sono stati omessi tutti i modelli in quanto non sono rappresentativi delle attività della società.



2

L'identità Aziendale





D'Arcaini

trasizza

chiarasgala

Milano

iPhone di Roberto

Tognassi

openjobmetis

Family Care

SELTISHUB

OPENJOB
CONSULTING

HE

LYVE



- OPENJOBMETIS
- SELTIS HUB
- OPENJOB CONS
- HC
- FAMILY CARE
- LYVE

47
31/08/22



Il Gruppo

Openjobmetis S.p.A. è un'Agenzia per il Lavoro (ApL) presente sul mercato italiano da oltre 20 anni, quotata Euronext Milan - segmento STAR - gestito da Borsa Italiana (capitalizzazione di mercato € 107,99 mln al 31 Dicembre 2022).

È attiva principalmente nella somministrazione di lavoro generalista e di lavoro specializzato nell'ambito dell'assistenza familiare attraverso la controllata Family Care S.r.l. - Agenzia per il Lavoro.

Inoltre, attraverso le altre controllate, offre un ampio ventaglio di servizi alle imprese negli ambiti della ricerca e selezione, del change management e della ricollocazione e formazione del personale. I ricavi del Gruppo Openjobmetis nel 2022 si sono attestati ad € 768,4 milioni.

Al 31 Dicembre 2022 Openjobmetis S.p.A., la quale si occupa principalmente di somministrazione di lavoro generalista, controlla direttamente il 100% di:

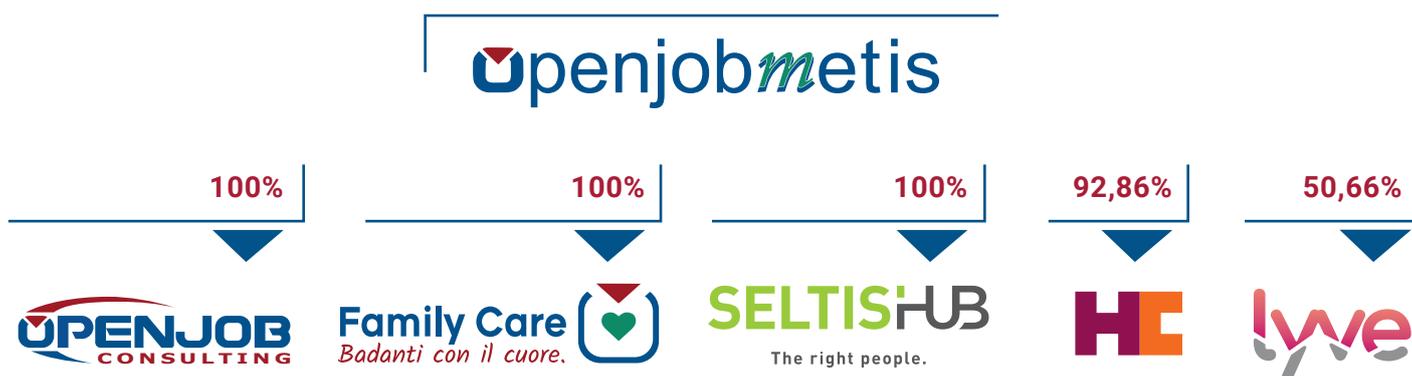
- **Seltis Hub S.r.l.**, società focalizzata nella ricer-

ca e selezione del personale (anche con disabilità) per conto terzi ed in head hunting digitale.

- **Openjob Consulting S.r.l.**, società focalizzata nel supporto verso la controllante su attività di gestione delle buste paga e attività connesse alla formazione. Ha fuso per incorporazione la Società **Quanta Risorse Umane S.p.A.** con atto del 25 Marzo 2022 con decorrenza degli effetti civilistici dal giorno 1° Aprile 2022 e degli effetti fiscali e contabili dal 1° Gennaio 2022.

- **Family Care S.r.l. - Agenzia per il Lavoro**, società focalizzata sulla somministrazione di assistenti familiari dedicati ad anziani e persone non autosufficienti.

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

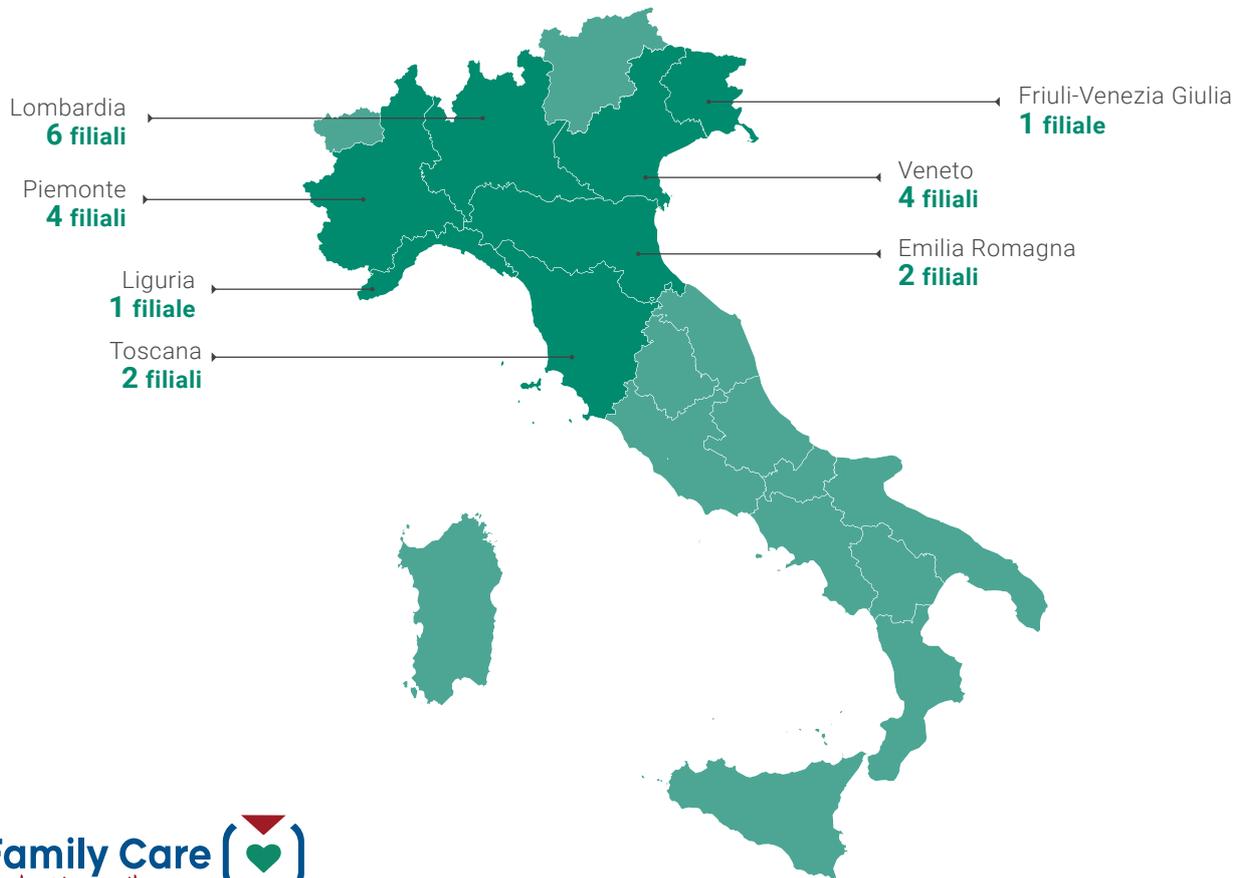


Il Gruppo Openjobmetis è presente su tutto il territorio nazionale con la sua sede centrale a Gallarate, in provincia di Varese, e una rete di oltre **155 filiali** al 31 dicembre 2022, **20** delle quali interamente dedicate ai servizi di assistenza familiare offerti dalla controllata Family Care S.r.l. - Agenzia per il Lavoro. La presenza capillare rappresenta un grande valore aggiunto, in quanto la profonda conoscenza dei

vari contesti territoriali italiani permette alle società del Gruppo di garantire professionalità, supporto e risposte immediate, personalizzate ed efficaci ad aziende operanti in ogni settore, a famiglie e ai candidati. Le filiali generaliste al 31 Dicembre 2022 coprono l'intero territorio italiano, mentre le attività di Family Care S.r.l. - Agenzia per il Lavoro sono concentrate nel nord Italia.



Openjobmetis



Family Care
Badanti con il cuore.

Principali tappe storiche

Openjobmetis S.p.A. è stato il primo e unico operatore del settore APL a quotarsi sull'Euronext Milan di Borsa Italiana – segmento STAR. Tale traguardo è il risultato di un intenso percorso di crescita che ha contraddistinto il Gruppo sin dall'inizio e che ad oggi non si è arrestato.



L'avventura inizia con la nascita di **Openjob S.p.A.**



Nel luglio, con l'obiettivo di intraprendere un percorso di crescita anche per vie esterne, entra nella compagine societaria **Wisequity**, fondo di private equity gestito da Wise SGR.



A partire dal mese di dicembre, attraverso una serie di acquisizioni di importanti operatori del settore (tra cui **Pianeta Lavoro**, **In Time**, **Quandocorre**) inizia il progetto di espansione.



Openjob S.p.A. compie il passo decisivo attraverso l'operazione di integrazione con **Metis S.p.A.**, Agenzia per il Lavoro attiva dall'anno 2000 e operante su scala nazionale. Con l'operazione viene acquisito anche il controllo di **Seltis S.r.l.**, società specializzata in attività di ricerca e selezione di middle e top management. Nel dicembre del medesimo anno nasce **Openjobmetis S.p.A.**



Nel mese di gennaio, Openjobmetis S.p.A. acquisisce **Corium S.r.l.**, società attiva nel settore dell'outplacement.

2015

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

Il 3 dicembre Openjobmetis S.p.A. è la prima e unica Agenzia per il Lavoro **quotata su Euronext Milan di Borsa Italiana**, segmento Star.

2018

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2019 2020 2021 2022

Openjobmetis S.p.A. acquista il 100% di **Meritocracy S.r.l.**, una piattaforma specializzata nell'head hunting digitale e il 70% di **HC S.r.l.**, una educational company che realizza interventi dedicati allo sviluppo e alla motivazione delle risorse umane nelle organizzazioni.

2020

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2021 2022

Nel mese di gennaio HC S.r.l. si fonde con Corium S.r.l., dando vita alla "nuova" HC S.r.l., ampliando la gamma di servizi offerti, non più soltanto nell'ambito del change management ma anche in quello dell'outplacement. Lo stesso mese diventa operativa di **Family Care S.r.l.** – Agenzia per il lavoro, dedicata alla somministrazione di assistenti famigliari destinati ad anziani e persone non autosufficienti. Si perfeziona inoltre l'acquisizione del 100% del capitale di Jobdisabili S.r.l., proprietaria del marchio "**Jobmetoo**", una piattaforma online specializzata nella ricerca e selezione del personale con disabilità. Nel mese di novembre, Openjobmetis acquisisce il 50,66% di **Lyve S.r.l.**, società di formazione nell'ambito dei servizi assicurativi e finanziari.

2021

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2022

In data 26 maggio Openjobmetis S.p.A. perfeziona l'acquisizione del 100% del capitale di **Quanta S.p.A.**, e indirettamente del 100% della controllata **Quanta Risorse Umane S.p.A.**. Nel dicembre viene stipulato l'atto di fusione di Quanta S.p.A. in Openjobmetis S.p.A.. Gli effetti civilistici, contabili e fiscali della fusione sono decorsi – ai sensi dell'art. 2504-bis, comma 2, del Codice Civile – dal giorno 01 gennaio 2022.

2022

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

Nel marzo si conclude il processo di integrazione del Gruppo Quanta con la fusione per incorporazione della società Quanta Risorse Umane in Openjob Consulting Srl con decorrenza degli effetti civilistici dal giorno 1° aprile e degli effetti fiscali e contabili dal 1° gennaio.

Mission e Valori secondo Openjobmetis

Il mondo del lavoro è in continuo cambiamento. 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 e assicurare con tempestività l'impiego di personale qualificato, nel rispetto dei diritti e dei doveri dei lavoratori. Ciò avviene attraverso un processo di crescita e sviluppo costante, una strategia basata sulla differenziazione e sulla specializzazione, un attento controllo di gestione, professionalità, integrità e soluzioni mirate.

Mettendo a disposizione non solo gli ormai consolidati servizi di somministrazione, ma anche ricerca e selezione, supporto alla ricollocazione, formazione e consulenza HR, Openjobmetis S.p.A. mira a contribuire in maniera sempre più determinante alla soddisfazione di aziende e lavoratori, proponendo soluzioni mirate e servizi efficienti e innovativi che permettano di affrontare le continue evoluzioni del mondo del lavoro, mettendo sempre **"al centro le PERSONE"**.

Attraverso la propria attività, il Gruppo si impegna a contribuire alla crescita dell'occupazione in Italia,



Rosario Rasizza, AD Openjobmetis S.p.A.

creare valore per i propri azionisti, contribuire al benessere e alla crescita professionale dei propri dipendenti e trasferire elementi di progresso economico e civile alla comunità nel rispetto dei valori a cui si ispira.





Diversità come valore aggiunto

Il Gruppo Openjobmetis crede nel valore aggiunto della diversità, basata su 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 ricchezza.



Team working

Attraverso il lavoro di squadra, le persone del Gruppo Openjobmetis sono in grado di individuare nuove opportunità e trovare le soluzioni ottimali per i propri clienti. Allo stesso tempo il Gruppo favorisce lo sviluppo dei rapporti umani, ostacolando gli individualismi, a vantaggio di sinergie orientate alla qualità del servizio offerto.

Condivisione

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.



La sostenibilità secondo Openjobmetis

Openjobmetis S.p.A. riconosce che le tematiche di sostenibilità hanno un elevato impatto nel proprio operato. Tale considerazione ha spinto l'azienda a misurare le proprie performance sociali, ambientali e di governance ed ad assumersi la responsabilità nei confronti degli stakeholder, sia interni sia esterni, rispetto agli impatti generati, identificando strategie e obiettivi di miglioramento.

Nel concreto il Gruppo ha definito i propri obiettivi lungo le tre direttrici:



Favorire l'occupazione ed essere un eccellente luogo di lavoro per i nostri dipendenti



Integrare i valori della sostenibilità nel nostro modello di business e nell'operato quotidiano



Tutelare e ridurre al minimo i nostri impatti ambientali

Nel corso del 2022 Openjobmetis S.p.A. ha dato il via al processo di integrazione delle tematiche ESG nella strategia aziendale, impegnandosi in iniziative di sforzo globale per un futuro più sostenibile.

Openjobmetis aderisce allo United Nations Global Compact

Nel 2022 Openjobmetis S.p.A. aderisce al Global Compact, ovvero l'iniziativa strategica di cittadinanza d'impresa più ampia al mondo che nasce dalla volontà di promuovere un'economia globale sostenibile contraddistinta da sviluppo e divulgazione di pratiche aziendali responsabili.

Il Global Compact delle Nazioni Unite è stato lanciato nel 2000 e ad oggi include più di 15.000 aziende

in oltre 160 Paesi, le quali volontariamente allineano le loro operations ai dieci principi universali, e agiscono a sostegno degli obiettivi ONU, incarnati negli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs).

Il Gruppo Openjobmetis si impegna quindi a fare propri e includere nella strategia, nelle operazioni e nella cultura aziendale i dieci principi promossi dall'iniziativa nelle aree dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione.

Openjobmetis contribuisce agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030

Nel settembre del 2015 i 193 Paesi Membri delle Nazioni Unite hanno adottato l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, un rivoluzionario e vasto programma d'azione focalizzato su 17 gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) e 169 relativi target. Gli SDGs rappresentano un chiaro appello all'azione da parte di tutte le nazioni, delle imprese, della società civile nel suo complesso in un contesto di collaborazione a 360° tra Paesi sviluppati e in via di sviluppo.

A seguito di un'attenta analisi, il Gruppo Openjobmetis ha individuato 8 SDGs a cui contribuisce maggior-

mente con la propria attività di business. A 3 di questi (**4-Istruzione di qualità, 8-Lavoro dignitoso e crescita economica, 10-Ridurre le disuguaglianze**), definiti prioritari, Openjobmetis contribuisce direttamente attraverso le proprie attività core. A 4 di questi (**5-Parità di genere, 9-Imprese innovazione e infrastruttura, 11-Città e comunità sostenibili, 16-Pace, giustizia e istituzioni solide**), definiti secondari, Openjobmetis contribuisce in modo indiretto. Infine, è stato individuato un obiettivo (**17-Partnership per gli obiettivi**) a cui Openjobmetis contribuisce trasversalmente in ragione delle attività svolte.

SDGs Primari

SDGs Secondari

Il nostro contributo

Capitoli

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



- fornitura di corsi di formazione, upskilling e re-skilling ai somministrati per risorse che rispondano appieno alle esigenze dei clienti
- formazione dei dipendenti diretti su ambiti disparati tra cui Cybersecurity, sviluppo delle competenze personali, IT e temi ESG

- 5.1.3 **Formazione e sviluppo delle competenze (personale di struttura)**
- 5.2.3 **La formazione dei lavoratori somministrati**



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



- supporto alle aziende nel raggiungimento di elevati standard di produttività grazie a personale qualificato e formato
- ruolo primario nel mettere in contatto lavoratori e offerta garantendo lavoro dignitoso e regolare senza alcuna discriminazione
- parte attiva nell'inserimento lavorativo di persone con disabilità (business line Jobmetoo della controllata Seltis Hub)
- riduzione della disoccupazione, anche giovanile considerando l'incidenza degli under 29 sul totale dei somministrati
- parità di trattamento retributivo: equa remunerazione per lavori di equo valore, contrastando il lavoro irregolare e lo sfruttamento
- Family Care, offrendo assistenti familiari regolari, contribuisce alla salute e al benessere della popolazione non autosufficiente
- Presenza di un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per una gestione responsabile d'impresa

- 2.3 **Mission e Valori**
- 4.2 **Etica e Compliance**
- 5.1 **Personale di struttura**
- 5.2 **Personale somministrato**
- 6.2 **Supporto alla comunità**



10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



- impegno nella riduzione delle disuguaglianze favorendo l'inserimento nel mondo del lavoro senza distinzioni di età, sesso, disabilità, etnia, razza, origine, religione, stato economico o altro
- impegno nella riduzione delle disuguaglianze tramite la Politica di Gestione delle Risorse Umane e la Politica di Gestione del Personale Somministrato

- 4.2 **Etica e Compliance**
- 5.1 **Personale di struttura**
- 5.2 **Personale somministrato**



17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



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

Openjobmetis ottiene il Rating ESG

Nel maggio 2022 Openjobmetis S.p.A. ha ottenuto da Sustainalytics, società del Gruppo Morningstar e uno dei principali fornitori indipendenti di rating, ricerca e analisi ESG e di corporate governance, un punteggio pari a 10,4 (LOW ESG RISK).

Il rating ottenuto, in netto miglioramento rispetto al 2021 (2,1 punti), consente ad Openjobmetis S.p.A. di posizionarsi ai primi posti tra le società appartenenti al settore HR service².

Nella sua analisi, Sustainalytics ha indicato un livello basso di ESG Risk Exposure, evidenziando che la qualità della gestione e protezione dei dati (Privacy e Cybersecurity), del capitale umano (Human Capital) e della Corporate Governance sono aspetti strategici per l'azienda. In particolare, per quanto attiene la gestione del personale diretto si è tenuto conto di aspetti come la formazione, le relazioni, la non discriminazione, le ore lavorate e il salario minimo.

Openjobmetis è medaglia d'argento EcoVadis

Openjobmetis S.p.A. ha ottenuto la medaglia d'argento dall'agenzia EcoVadis, una delle più importanti piattaforme internazionali di rating della eco-soste-

nibilità, che classifica le organizzazioni sulla base di 21 criteri in quattro ambiti: Ambiente, Diritti Umani e Lavoro, Etica e Approvvigionamento Sostenibile.

Openjobmetis tra i leader della sostenibilità

Openjobmetis S.p.A. è stata inclusa nella lista dei "Leader della sostenibilità", un'iniziativa lanciata dal Sole 24 Ore in collaborazione con la società di analisi internazionale Statista.

Tale elenco include le 200 aziende italiane con maggiore attenzione alle tematiche ESG e che vantano una rendicontazione di sostenibilità il più trasparente possibile.

Seltis Hub ottiene il premio internazionale Disability Matters 2022

La controllata attiva nella ricerca e selezione è stata selezionata come Disability Matters Europe Honoree 2022, uno degli eventi corporate più importanti a livello globale sul tema della disabilità.

Le motivazioni alla base del riconoscimento sono

relative all'attività svolta dalla business line "Jobmetoo" per l'integrazione della disabilità nel mondo del lavoro. Gli inserimenti a tempo indeterminato presso i clienti hanno dimostrato concretamente l'attenzione ai temi di diversità e inclusione.



Team Seltis Hub

² Dato Sustainalytics.



3

Analisi di materialità



Il dialogo con gli stakeholder

Openjobmetis S.p.A. ritiene fondamentale la creazione di un dialogo con gli stakeholder trasparente che garantisca il mantenimento di relazioni stabili e basate sulla fiducia.

Nel 2022, in occasione dell'aggiornamento dell'analisi di materialità, è stata riesaminata la mappatura degli stakeholder in quanto risulta di primaria importanza l'identificazione in modo puntuale delle categorie di soggetti e organizzazioni che influen-

zano il raggiungimento degli obiettivi di business e delle loro aspettative, opinioni, esigenze e bisogni. In particolare, rispetto alla precedente Dichiarazione di Carattere non Finanziario sono stati annoverati tra gli stakeholder rilevanti i candidati.

Inoltre, per raggiungere una maggiore efficacia nella gestione dei rapporti, il Gruppo opera individuando i canali di incontro più adeguati al coinvolgimento dei diversi stakeholder.



La tabella seguente sintetizza alcuni dei canali di interazione con gli stakeholder e le loro principali aspettative

Stakeholder	Principali Canali di Incontro e Coinvolgimento	Principali aspettative
Dipendenti diretti 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo con la Direzione Risorse Umane • Intranet Aziendale (Op&Go) • Informativa periodica da parte della Direzione Aziendale relativamente a principali risultati, obiettivi futuri aziendali o sui principali aspetti di eventuali operazioni straordinarie • Incontri di formazione • Canali per la raccolta di segnalazioni relative a Codice Etico di Gruppo, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e illeciti • Indagini e questionari su tematiche ESG • Incontri periodici di confronto 	<ul style="list-style-type: none"> • Informazione su strategie e risultati del Gruppo • Gestione responsabile dell'azienda • Formazione e sviluppo professionale • Ambiente di lavoro stimolante • Pari opportunità e valorizzazione delle diversità • Promozione del benessere nell'ambiente di lavoro • Attività di comunicazioni interne • Stabilità occupazionale

Stakeholder

Principali Canali di Incontro e Coinvolgimento

Principali aspettative

Lavoratori somministrati



- Rapporto diretto e continuativo attraverso le filiali dislocate sul territorio
- Canali per la raccolta di segnalazioni relative a Codice Etico di Gruppo, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e illeciti

- Occupazione che risponda al desiderato
- Formazione adeguata che permetta una crescita professionale e personale
- Pari opportunità
- Supporto per problematiche day by day
- Sicurezza dell'ambiente di lavoro

Candidati



- Sezione ad hoc sito internet aziendale (<https://www.openjobmetis.it/it/candidati>)
- Iniziative di recruiting
- Rapporto diretto attraverso le filiali dislocate sul territorio
- Canali social
- Canali per la raccolta di segnalazioni relative a Codice Etico di Gruppo, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e illeciti

- Rapidità nella risposta della rete commerciale (es. esito colloqui)
- Pari opportunità e non discriminazione
- Efficienza ed efficacia nel coniugare offerta e domanda di lavoro

Clienti



- Rapporto diretto e continuativo con la rete commerciale e raccolta di feedback
- Interazioni tramite telefono, posta, e-mail e gestionale CRM
- Canali per la raccolta di segnalazioni relative a Codice Etico di Gruppo, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e illeciti

- Rete commerciale competente e professionale anche in ottica consulenziale in ambito HR generale
- Rapidità nell'evasione delle richieste
- Elevata flessibilità
- Perfetto match tra necessità ed offerta di personale somministrato adeguatamente formato

Investitori e azionisti



- Assemblea degli Azionisti
- Conference call a seguito di comunicazioni rilevanti
- Comunicazioni e informazioni price sensitive
- Roadshow ed incontri ad hoc
- Dialogo quotidiano (incontri su richiesta dal vivo, tramite telefono e scambio di e-mail)
- Sito web sezione investitori (<https://investitori.openjobmetis.it/it/investitori>)
- Canali per la raccolta di segnalazioni relative a Codice Etico di Gruppo, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e illeciti

- Consolidamento e rafforzamento della conoscenza della Società e del suo modello di business
- Creazione di valore
- Gestione trasparente e responsabile
- Rapidità nella risposta e disponibilità
- Adeguata gestione dei rischi

Fornitori



- Rapporti quotidiani (interazioni tramite telefono, posta, e-mail)

- Continuità della fornitura
- Rispetto delle condizioni contrattuali

Istituzioni, sindacati, associazioni di categoria, comunità in generale



- Incontri ad hoc
- Incontri tra il management di Openjobmetis e i rappresentanti delle istituzioni, delle associazioni, delle organizzazioni e delle comunità locali
- Canali per la raccolta di segnalazioni relative a Codice Etico di Gruppo, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e illeciti

- Partecipazione a progetti di pubblica utilità
- Partecipazione attiva ai tavoli di discussione
- Definizione di progetti comuni

Le tematiche rilevanti

Nel corso del 2022, il Gruppo Openjobmetis ha provveduto all'aggiornamento dell'analisi di materialità volta all'individuazione della **lista dei temi materiali**. L'analisi, oltre a definire i contenuti della presente Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario, permette al Gruppo di identificare gli aspetti che hanno una rilevanza in termini di impatti economici, sociali e ambientali, i quali sono coerenti con la strategia e con le aspettative degli stakeholders.



Alessandro Esposti, Investor Relator Openjobmetis S.p.A.

Il processo per l'identificazione degli stakeholder e la definizione delle tematiche materiali è stato presidiato internamente da un Gruppo di Lavoro appositamente creato a tal fine, coordinato dalla Funzione Amministrazione e Finanza e supportato da consulenti esterni.

Il Gruppo di Lavoro ha proceduto con l'identificazione degli impatti negativi e positivi che Openjobmetis genera/può generare nei confronti dell'ambiente, delle persone e dell'economia. Inoltre, ciascuno di essi è stato associato a una categoria di stakeholder di riferimento, garantendo una qualifica il più coerente possibile.

Tali impatti sono quindi stati sottoposti ad una valu-

tazione oggettiva della significatività da parte dei componenti del Gruppo di Lavoro tramite scale con punteggio da 1 a 5 per **gravità**, **portata** e per le sole negative **rimediabilità**.

Gli stessi sono stati inoltre valutati dal Middle Management/Responsabili di Funzione che hanno fornito un punto di vista sia interno che nei panni dello stakeholder di riferimento. I risultati hanno permesso quindi validare o ricalibrare l'esito del Gruppo di Lavoro.

Ciascuno degli impatti emersi è stato associato a un tema rilevante. Al fine di consolidarne l'elenco è stata eseguita un'attività di ricerca degli aspetti ESG applicabili al business model del Gruppo Openjobmetis e di benchmark rispetto ai principali competitors, attraverso l'analisi dei documenti di sostenibilità pubblicamente disponibili. Sono inoltre stati considerati i temi materiali proposti in Dichiarazione negli anni precedenti al fine di garantirne la continuità.

Rispetto al precedente anno, la lista dei temi ottenuta è stata ampliata con l'introduzione di "Benessere e coinvolgimento dei dipendenti" ovvero un focus specifico alla sfera del welfare aziendale. È stato inoltre modificato il wording di alcuni temi già esistenti al fine di garantire un maggiore affinamento. In particolare:

- Il tema rilevante Rispetto dei diritti umani è stato integrato con la specifica "*corrette condizioni di lavoro*", coerente con il contesto in cui opera Openjobmetis.
- Il tema Privacy è stato integrato con "*Data Security*" per garantire un maggiore presidio del tema già trattato in precedenza.
- Il tema Anticorruzione è stato proposto nella sua accezione più ampia "*Etica & Compliance*".

La Lista dei Temi Materiali 2022 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. in data 11 Novembre 2022, previo esame del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

I 9 temi individuati vengono rappresentati all'interno della presente Dichiarazione, di seguito indicati in ordine di priorità:

Tema rilevante	Stakeholder	Area	SDGs
Supporto alla creazione di lavoro	Dipendenti somministrati, candidati, comunità locale		
Salute e sicurezza sul lavoro	Dipendenti diretti, dipendenti somministrati		
Benessere e coinvolgimento dei dipendenti	Dipendenti diretti		
Privacy e Data Security	Dipendenti diretti, dipendenti somministrati, candidati		
Formazione e sviluppo dei dipendenti	Dipendenti diretti		
Inclusione e diversity	Dipendenti diretti, dipendenti somministrati		
Etica e compliance	Comunità		
Rispetto dei diritti umani (corrette condizioni di lavoro)	Dipendenti somministrati		
Supporto alla comunità	Comunità		

Per una maggiore comprensione, di seguito sono indicati gli impatti e le azioni messe in atto dal Gruppo.

Tema rilevante	Impatto	Azioni del Gruppo
Supporto alla creazione di lavoro	<i>Creazione di lavoro regolare in Italia, con conseguente contributo alla riduzione della disoccupazione - in particolare giovanile -, e all'inclusione di lavoratori stranieri nel mondo del lavoro.</i>	<p>Il Gruppo favorisce la creazione di lavoro regolare in Italia, attraverso il matching tra le risorse selezionate e i desiderati delle aziende utilizzatrici. Per favorire tale incontro nel 2019 è stata introdotta la figura del "Candidate Manager".</p> <p>Alla fine del periodo di lavoro in somministrazione il lavoratore è possibile, e in molti casi probabile, che venga assunto dall'azienda utilizzatrice, contribuendo alla creazione di occupazione.</p> <p>A dimostrazione dell'impegno del Gruppo, nel febbraio del 2022 è stata approvata dal CDA di Openjobmetis la Politica di Gestione del personale somministrato, insieme alla Politica di Gestione delle Risorse Umane, entrambe scaricabili dal sito internet della Società (www.openjobmetis.it).</p>
Salute e sicurezza sul lavoro	<i>Infortuni a dipendenti diretti e somministrati legati a una non adeguata gestione degli aspetti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro.</i>	<p>DIPENDENTI DIRETTI: la tematica è presidiata con la funzione "Sicurezza sul lavoro". I rischi sono gestiti tramite diverse procedure ed istruzioni operative nelle quali, per la capogruppo e tutte le società controllate, sono definiti i principi comportamentali, le responsabilità e gli adempimenti dei soggetti che vigilano sull'ambiente di lavoro.</p> <p>SOMMINISTRATI: La Società verifica preliminarmente che le imprese utilizzatrici abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla legge al fine di rispettare la previsione di cui all'art. 32 D. Lgs. 81/2015. Ai sensi dell'art. 33 D. Lgs. 81/2015, la società raccoglie dall'impresa utilizzatrice le informazioni sui rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori sul lavoro con le misure di prevenzione e protezione previste dalla valutazione dei rischi dell'impresa utilizzatrice e le trasmette ai lavoratori prima dell'inizio dell'attività lavoratrice. La società, ai sensi del D. Lgs. 81/08, definisce le responsabilità in tema di sicurezza sul lavoro in capo all'impresa utilizzatrice.</p>
Benessere e coinvolgimento dei dipendenti	<i>Contributo al benessere dei dipendenti diretti mediante lo sviluppo del sistema di welfare e una gestione positiva dell'equilibrio lavoro/vita privata, comunicazione interna, etc.</i>	<p>Il Gruppo Openjobmetis ha attuato una serie di iniziative di welfare, volte a migliorare non solo l'attività lavorativa ma anche la qualità della vita privata dei propri lavoratori.</p>
Privacy e Data Security	<i>Violazione, furto o perdita di dati personali di candidati e lavoratori a causa di eventi accidentali, di azioni dolose (es. attacchi hacker) o al mancato rispetto della normativa vigente in materia.</i>	<p>Openjobmetis S.p.A. è dotata di un Ufficio privacy e di un Data Protection Officer (DPO), a cui sono stati conferiti i poteri dal consiglio di amministrazione. Sul sito di Openjobmetis S.p.A., Seltis HUB S.r.l., Family Care S.r.l. e Lyve S.r.l. è presente un'informativa privacy completa in merito al trattamento dei dati personali di candidati e lavoratori, nonché delle altre categorie di cui vengono trattati i dati personali.</p> <p>Il sistema informativo delle società del gruppo è strutturato – anche in tema di continuità e di recovery – con specifiche procedure interne e un team dedicato.</p>

Tema rilevante	Impatto	Azioni del Gruppo
Formazione e sviluppo dei dipendenti	<i>Valorizzazione dei dipendenti diretti attraverso una pianificazione e gestione strutturata delle iniziative formative e dei percorsi di carriera.</i>	Openjobmetis punta a creare un sistema integrato e strutturato per offrire ai propri dipendenti diretti di sede e di filiale un percorso di formazione efficiente ed efficace.
Inclusione e diversity	<i>Promozione e valorizzazione di una cultura del lavoro basata sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze.</i>	<p>Come indicato nel Codice Etico Openjobmetis si oppone a qualsiasi tipo di discriminazione basata sulla diversità di razza, di lingua, di colore, di fede e di religione, di opinione e orientamento politico, di nazionalità, di etnia, di età, di sesso e orientamento sessuale, di stato coniugale, di invalidità e aspetto fisico, di condizione economico-sociale.</p> <p>Openjobmetis, tramite la controllata Seltis Hub, si è dotata di un Brand Ambassador Inclusione e Diversity, Daniele Regolo, fondatore di Jobmetoo, portale dedicato alla ricerca di persone con disabilità, ora business line di Seltis Hub.</p>
Etica e compliance	<i>Violazione di leggi e normative rilevanti (es: anticorruzione, normativa fiscale, normativa ambientale, ecc.) e pratiche commerciali non etiche.</i>	<p>Openjobmetis S.p.A. ha adottato il Modello Organizzativo 231, aggiornato da ultimo a dicembre 2022.</p> <p>Tutte le società del gruppo hanno un comune Codice Etico adottato nel dicembre 2022.</p> <p>Nel febbraio del 2022 sono state approvate dal CDA di Openjobmetis la Politica Anticorruzione e la Politica delle Segnalazioni, entrambe scaricabili al sito internet della Società (www.openjobmetis.it).</p>
Rispetto dei diritti umani (corrette condizioni di lavoro)	<i>Violazione dei diritti dei lavoratori somministrati (es. orari di lavoro, salari, condizioni di lavoro, libertà sindacali, ecc.).</i>	La società è organizzata con specifiche procedure e presidi utili a garantire le corrette condizioni di lavoro. Ha uno specifico ufficio dedicato alla gestione delle relazioni sindacali.
Supporto alla comunità	<i>Sviluppo sociale ed economico delle comunità locali in cui l'azienda opera tramite donazioni, sponsorship e progetti con impatto positivo sul territorio.</i>	Openjobmetis partecipa attivamente ad iniziative ed attività al fine di sostenere la comunità in cui opera. Attraverso la sede e le filiali dislocate in tutto il territorio nazionale la Società ha l'opportunità di dialogare con i rappresentanti delle comunità locali al fine di restituire valore al territorio.

4

**Gestione
responsabile
d'impresa**





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, organizzative e tecniche, per il governo dell'impresa, orientato alla creazione di valore per gli azionisti e per tutti gli *stakeholders* dell'azienda. Il modello di governance costituisce un elemento fondante dell'attività della Società e, affiancando la strategia d'impresa, è volto a sostenere il rapporto di fiducia fra Openjobmetis S.p.A. e i propri *stakeholders* e a contribuire al raggiungimento dei risultati di business, creando valore sostenibile nel lungo periodo.

Openjobmetis S.p.A. ha adottato un 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.

Inoltre, Openjobmetis S.p.A. ha redatto e adottato un documento interno denominato "Linee Guida del Sistema di controllo interno" e un conseguente documento denominato "Regolamentazione dei flussi informativi del Sistema di controllo interno" in cui sono descritti i compiti e le modalità di comunicazione tra i vari organi del sistema di controllo interno.

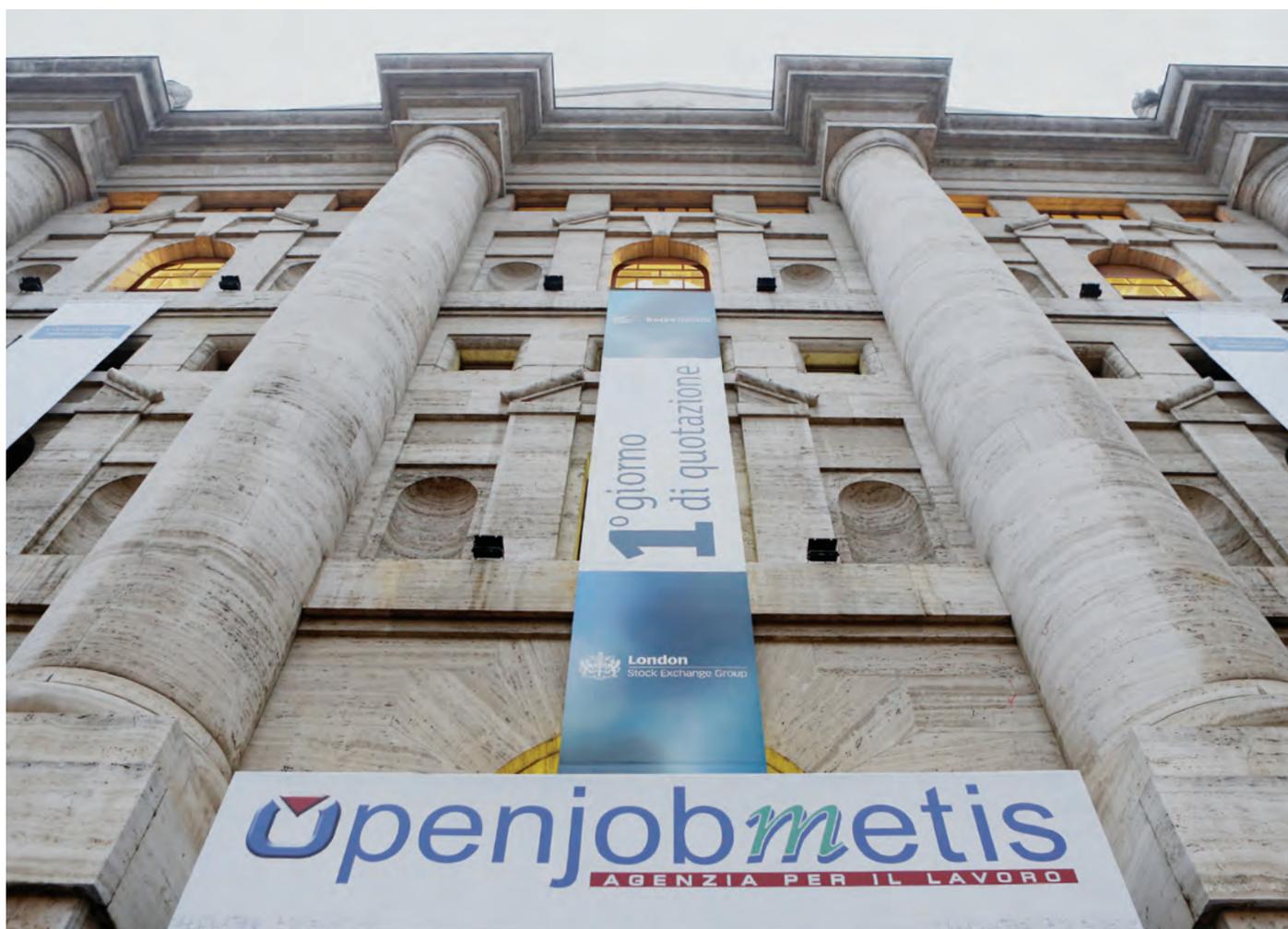
In particolare, il sistema di governance è articolato come segue:

- a) **Il Consiglio di Amministrazione** incaricato di provvedere alla gestione aziendale ed investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli che la legge riserva in modo tassativo all'Assemblea dei soci. Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è stato nominato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2021; questo, tenuto conto della Raccomandazione 16, comma 1 del Codice di *Corporate Governance* e in un'ottica di razionalizzazione e sistematizzazione delle funzioni da attribuire ai comitati endoconsiliari, ha deliberato di istituire al proprio interno:
 - **Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità**, competente in tema di controllo dei rischi, sostenibilità e operazioni con parti correlate. Esso supporta le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative alla gestione dei rischi derivanti da fatti pregiudizievoli di cui il Consiglio stesso sia venuto a conoscenza, ovvero relative al sistema di controllo interno e di gestione di rischi della Società, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni periodiche di carattere finanziario e non finanziario. Il Comitato svolge, inoltre, funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione al fine di promuovere la costante integrazione dei fattori ambientali, sociali e di *governance* nelle strategie aziendali, creando al contempo valore per gli azionisti e gli *stakeholder* nel medio-lungo termine, nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile. Infine, ha il compito di effettuare le attività in materia di operazioni con parti correlate, nonché di formulare appositi pareri motivati, in conformità a quanto previsto dall'articolo 2391-*bis* del c.c. e dal Regolamento Consob n° 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato.
 - **Il Comitato Remunerazioni**, con il compito di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione di una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, monitorandone la concreta applicazione, presentando proposte o esprimendo pareri in merito alle remunerazioni nonché alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione.
- Conformemente al Codice di *Corporate Governance*, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, ha deliberato la nomina del Responsabile della funzione Internal Audit, incaricato di verificare che il sistema di controllo interno e gestione dei rischi sia funzionante, adeguato e coerente con le linee di indirizzo definite dall'organo di amministrazione attraverso un Piano di Audit "*risk based*". Nel 2019 il Consiglio di Amministrazione ha adottato uno specifico "Regolamento della Funzione Internal Audit" – periodicamente aggiornato – con lo scopo di fornire le linee guida per lo svolgimento dell'attività di controllo e di presentazione periodica dei risultati.

- b) **Il Collegio Sindacale**, tenuto a vigilare, tra l'altro, sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione; a vigilare sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Società alle società controllate per l'adempimento degli obblighi di comunicazione previsti dalla legge sul processo di informativa finanziaria.
- c) **L'Assemblea degli azionisti**, competente a deliberare, tra l'altro, in merito all'approvazione del bilancio e alla destinazione degli utili, alla nomina e alla revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione, alla nomina dei componenti del Collegio Sindacale e circa i relativi compensi, all'acquisto e alla alienazione delle azioni proprie, ai piani di azionariato, alle modifiche dello statuto sociale, all'emissione di obbligazioni convertibili.

Con la quotazione sul Mercato Telematico Azionario, segmento STAR (oggi "Euronext STAR Milan"),

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



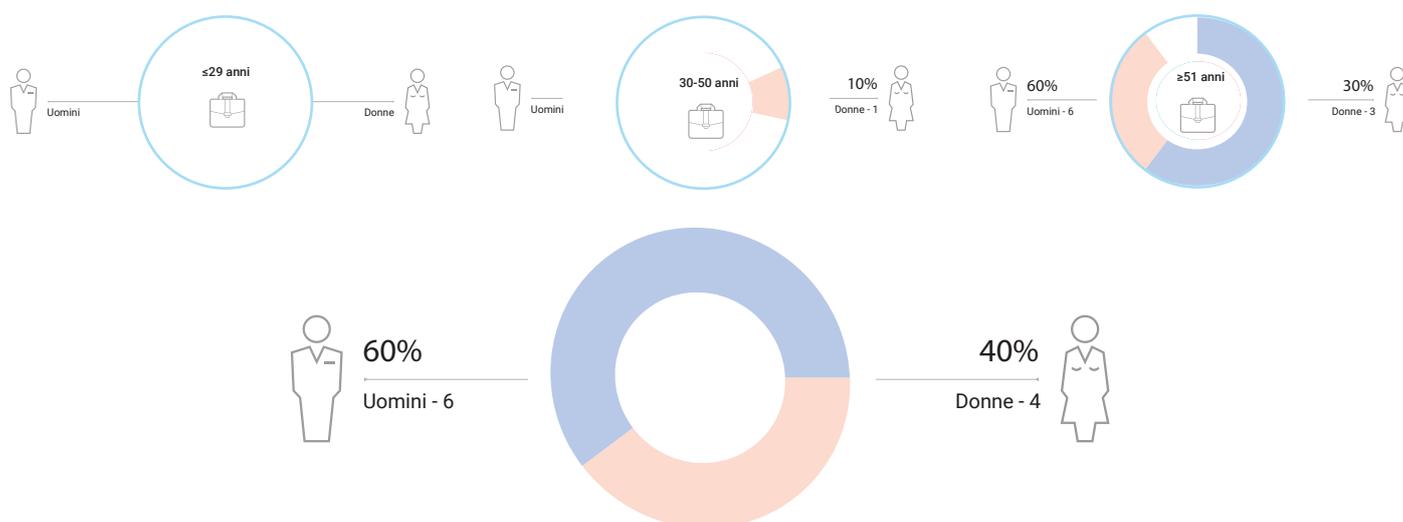
La governance della sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato, a partire dal 19 dicembre 2017 e modificata da ultimo in data 4 febbraio 2021, una “**Politica in materia di diversità** per la composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo”, al fine di garantire il buon funzionamento degli organi societari, regolandone la composizione e prevedendo che i membri degli stessi siano in possesso di requisiti personali, attitudinali, relazionali e professionali che ne determinino il più elevato grado di eterogeneità e competenza.

La Politica di diversità costituisce inoltre un importante elemento di attuazione della responsabilità sociale d’impresa e si basa su tre diverse dimensioni quali la diversità di genere, la diversità professionale e la diversità geografica.

Il Consiglio di Amministrazione al 31 dicembre 2022 è composto da 10 membri, dei quali la maggioranza è indipendente e il numero dei consiglieri appartenenti al genere meno rappresentato è pari a quattro.

Componenti del CdA per fascia d’età al 31.12.22



Nell’ambito della gestione responsabile del business il Consiglio di Amministrazione ha proseguito, con sempre maggior convinzione, il percorso volto a valorizzare le tematiche ESG nell’ambito della propria attività.

L’obiettivo del “successo sostenibile” è stato tradotto in:

- Analisi delle *performance* in ottica di sostenibilità, con *focus* su punti di forza e azioni da implementare
- Promozione a livello di struttura di tavoli di lavoro su tematiche relative a personale somministrato, personale diretto, ambiente e *governance*
- Iniziative concrete a livello di struttura del *board*
- Adozione di specifiche Politiche in tema di sostenibilità.

Nel febbraio 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di affidare l’incarico per la valutazione della sostenibilità in base alle prestazioni sociali, di *corporate governance* e ambientali a Sustainalytics, una delle principali società di rating ESG. Annualmente, in sede consigliare viene esaminato il risultato ottenuto e vengono effettuate le relative valutazioni. Il Gruppo, su input dell’organo amministrativo, è costantemente impegnato nel miglioramento del punteggio ottenuto tramite azioni *ad hoc*.

Inoltre, in tale ottica si colloca la stesura e l’aggiornamento di specifiche Politiche che rendono noto (attraverso pubblicazione sul sito internet aziendale) l’impegno della Società nei seguenti ambiti:

- Politica anticorruzione
- Politica gestione del personale somministrato
- Politica gestione delle risorse umane
- Politica delle segnalazioni
- Politica ambientale
- Politica di gestione della Supply Chain
- Politica di gestione Diversity & Inclusion.

La Politica gestione del personale somministrato è stata aggiornata a inizio anno 2022 e le Politiche in tema di anticorruzione, gestione delle risorse umane e segnalazioni sono state aggiornate a inizio 2023. Con l’inizio dell’anno 2023 la Società ha redatto ed adottato le Politiche in tema di ambiente, gestione dei fornitori e *diversity* a testimonianza del proprio impegno per un sempre più attento governo di questi temi.

Infine, si evidenzia che a valle del lavoro svolto con i consulenti Fieldfisher in occasione dell’aggiornamento della matrice materialità e della stesura delle politiche è stata effettuata una session di approfondimento su tematiche ESG in sede di Consiglio di Amministrazione.

Etica e compliance

La trasparenza e i principi etici sono da sempre degli elementi fondamentali nella conduzione del business e nell'operare scelte strategiche.

Codice Etico

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2022 Openjobmetis S.p.A. ha adottato un **Codice Etico di Gruppo**, avente l'obiettivo di enunciare i principi cui il Gruppo ispira la propria condotta nei confronti degli *stakeholder*, in linea con le politiche aziendali e nel rispetto dei valori cardine di integrità, correttezza, trasparenza, lealtà e rigore professionale. Principi a cui quotidianamente Openjobmetis S.p.A. e ogni singola società del Gruppo improntano i propri comportamenti ed il proprio *modus operandi*, al fine

di costruire e mantenere un rapporto di collaborazione, rispetto e fiducia sia con gli interlocutori interni sia con quelli esterni, ponendo al centro dell'attenzione il pieno rispetto della normativa vigente, oltre all'osservanza delle procedure interne. Il documento, a disposizione sul sito aziendale e affisso nelle bacheche presenti nelle sedi delle società del Gruppo, sostituisce il precedente Codice Etico già adottato dalla Capogruppo nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (di seguito anche "il Modello") risponde alla necessità di elaborare e realizzare un sistema di *governance* aderente a elevati *standards* etici, in grado di favorire la diffusione costante della cultura del controllo e una maggiore sensibilizzazione verso comportamenti responsabili e consapevoli, definendo chiari presidi a prevenzione della possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Il Modello, adottato per la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28 maggio 2012, è stato aggiornato in data 14 dicembre 2022 al fine di mantenere il documento in linea con le evoluzioni della normativa in materia D.Lgs. 231/2001 e con le Nuove Linee Guida Confindustria, oltre che con le *best practices* di riferimento. Inoltre, la nuova edizione è stata resa necessaria anche a seguito dell'acquisizione del Gruppo Quanta che ha portato all'introduzione di nuove linee di *business*.

Nel suo complesso il Modello identifica, per ogni famiglia di reato ritenuta applicabile e rilevante per la Società ex D.Lgs. 231/2001, l'elenco dei processi aziendali interessati e le relative norme di comportamento generale; in particolare, vengono identificate le unità organizzative coinvolte ed i controlli posti in essere dalla Società per ogni processo interessato. Le prescrizioni di cui all'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs.

231/2001, in materia di *Whistleblowing*, sono state recepite nel Modello della Società già a partire dalla modifica del dicembre 2019; peraltro, oltre l'ambito tracciato dal D.Lgs. 231/01, la tematica *Whistleblowing* è stata responsabilmente affrontata dalla Società, sin dal 2019, anche con l'adozione di una Policy interna poi divenuta una specifica **Politica per le segnalazioni**, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis il 4 febbraio 2022 e da ultimo aggiornata in data 2 febbraio 2023, come sarà meglio specificato nel prosieguo del presente capitolo.

Il Modello contempla, tra gli altri, i presidi riguardo i reati societari cui l'ente, in virtù dello *status* di società quotata, è soggetta per via della quotazione sull'Euronext STAR Milan gestito da Borsa Italiana. La Società, inoltre, considera il proprio Modello elemento di tutela per i reati di corruzione. Ad oggi per nessuna delle Società del Gruppo Openjobmetis sono state erogate sanzioni per responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e non risultano episodi riconducibili al reato di corruzione.

Il Modello è corredato dal **Sistema Disciplinare** che descrive l'apparato sanzionatorio in caso di violazione dello stesso da parte di tutti gli *stakeholders*. Si sottolinea che la violazione di regole

di comportamento da parte dei dipendenti diretti e somministrati lede direttamente al rapporto di fiducia che contraddistingue ogni relazione lavorativa in Openjobmetis S.p.A..

All'attività di aggiornamento del Modello Organizzativo segue sempre un'attività di diffusione dello stesso ai fini della sua corretta adozione ed attuazione. Fin dalla prima adozione del Modello da parte della Società, nell'anno 2012, il Modello è diffuso nelle seguenti modalità:

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

La Società ha realizzato ed introdotto, nell'anno 2021, un innovativo percorso formativo destinato in particolare ai dipendenti diretti di tutte le società del Gruppo, avente ad oggetto i principi ispiratori ed i contenuti della normativa e del Modello, avente l'obiettivo di rendere il personale sempre più efficacemente consapevole dei rischi connessi alla mancata adozione dei presidi adottati dalla Società, in un'ottica di riduzione della possibilità di commissione di reati rientranti nella sfera di applicabilità del D.Lgs. 231/2001. Tale attività di formazione, già richiesta anche a tutti i lavoratori in forza, viene ciclicamente adeguata (in funzione degli aggiornamenti del Modello) e regolarmente proposta a tutti i nuovi assunti e stagisti sia della Capogruppo che delle società controllate. Il corso, realizzato in modalità on line avvalendosi dell'*expertise* della

società controllata Lyve S.r.l., risulta essere di particolare efficacia e fruibilità grazie alla semplicità espositiva, agli esempi concreti customizzati e alle esercitazioni. Si segnala che all'interno del tale percorso formativo circa il 26% della durata del corso è dedicato all'anticorruzione (pari a 30 minuti). A tutto il personale dipendente infine è stato richiesto, attraverso l'Intranet aziendale *Op&Go*, di prendere visione del Modello, nelle sue diverse versioni fino all'ultima approvata il 14 dicembre 2022. Il Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. è costantemente aggiornato sulle novità normative in tema di D.Lgs. 231/2001; le riunioni del Consiglio dedicate all'approvazione del Modello, nei suoi diversi aggiornamenti, permettono una specifica formazione dei componenti del Consiglio stesso sui contenuti del Decreto con particolare riferimento alle tematiche anti-corruttive.

In particolare, si evidenzia che durante il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 4 febbraio 2022 e alla presenza del 90% dei consiglieri, è stata comunicata la politica anticorruzione e colta l'occasione per effettuare approfondimenti specifici sul tema.

In riferimento alle società controllate si segnala che nell'anno 2022 è stato effettuato un aggiornamento dell'analisi dei rischi connessi a reati afferenti il D.Lgs. 231/2001 e una conseguente verifica dell'idoneità dei presidi operativi. Le analisi condotte non fanno emergere ad oggi, in capo alle società controllate, una sensibilità ai rischi ex D.Lgs. 231/2001 diversi da quelli a cui è soggetta la Capogruppo, anche considerato che le attività svolte in autonomia riguardano prioritariamente la sola erogazione dei servizi alla clientela. I dipendenti diretti delle società controllate sono peraltro a conoscenza del Modello ex D.Lgs. 231/2001 della Capogruppo e sono vincolati al rispetto dello stesso nei limiti di quanto ad essi applicabile; oltre alla disponibilità della versione integrale del Modello, come detto, sono destinatari della medesima formazione prevista per la Capogruppo sia all'inizio



dell'incarico lavorativo, sia in occasione delle successive formazioni periodiche.

Il rispetto del Modello è monitorato da parte dell'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001. Si tratta di un organismo collegiale e misto (composto da due membri esterni e da un membro interno alla Società, i cui nominativi sono resi noti a tutti gli *stakeholders*, mediante pubblicazione sul sito istituzionale), così da garantire la compresenza di più competenze e di maggior efficacia. L'ODV ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dalla Società, nonché di promuoverne l'aggiornamento. L'Orga-

nismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. con periodicità semestrale.

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 2022 per approfondimenti in merito ad eventuali non conformità e contenziosi di tipo giuslavoristico e fiscale avvenute nel corso del 2022.



Whistleblowing

Openjobmetis S.p.A. ha attivato un sistema di *whistleblowing* a livello di Gruppo, al fine di individuare e intervenire in modo tempestivo e appropriato in caso di eventuali comportamenti illeciti portati all'attenzione sia da soggetti interni che esterni all'organizzazione. Nella Politica delle Segnalazioni, disponibile sui siti internet delle società del Gruppo, è disciplinata la gestione di queste segnalazioni (le modalità con cui presentarle, soggetti incaricati di gestirle, ecc.), sia per quelle afferenti alla sfera ex D. Lgs 231/01 che diverse dallo stesso. In particolare, per ogni segnalazione effettuata in buona fede è garantita la totale riservatezza dell'identità del segnalante, l'assenza di atti ritorsivi e discriminatori nei suoi confronti.

Con l'aggiornamento a inizio 2023 della Politica delle Segnalazioni si è provveduto a rendere più chiaro ed esplicito il processo di analisi e gestione delle stesse indicandone tempi e modalità.

Nessuna delle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno 2022 dalla Società è risultata essere riferita ad illeciti.

Va segnalato che Openjobmetis S.p.A. dispone anche di una specifica procedura interna per la gestione dei reclami al fine di garantire che ogni tipo di disservizio o lamentela da parte dei diversi *stakeholders* sia prontamente recepita e sanata. Nel corso dell'anno 2023 sono pervenute alla Società, tramite la piattaforma pubblica, 7 reclami prontamente gestiti.

Rischi

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

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

Il catalogo rischi di Openjobmetis S.p.A. prevede che gli stessi siano suddivisi in rischi strategici, operativi, di *reporting* e di *compliance* come di seguito indicato.

ID CAT	CATEGORIA	TIPOLOGIA
A	Strategia	Rischi strategici esterni Rischi strategici interni
B	Operativi	Processi operativi primari Finance Organizzazione Risorse Umane Information technology Responsabilizzazione e autonomia decisionale Atti illeciti
C	Reporting	Informativa finanziaria e non finanziaria
D	Compliance	Conformità alle normative

Tra tutti i rischi individuati dalla Società, quelli connessi alla gestione sono i seguenti:

- Rischi connessi all'andamento economico generale, al settore e alle modifiche normative
- Rischi connessi alla reputazione e al mantenimento delle autorizzazioni Ministeriali

- Rischi connessi all'esposizione debitoria e alla capacità di finanziare i fabbisogni finanziari
- Rischi connessi a procedimenti giudiziari e/o arbitrari e alla possibile inadeguatezza del fondo rischi
- Rischio di tasso di interessi
- Rischio di credito.

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

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

Come precedentemente esposto, il Gruppo valuta e gestisce il rischio di corruzione e di attuazione di comportamenti non etici o fraudolenti tramite un'attenta e accurata mappatura dei rischi ai fini dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e tramite l'adozione di politiche e pratiche aziendali, che sono orientate all'onestà, alla lealtà e all'integrità.

Il rischio corruttivo è specificatamente analizzato sia in occasione dell'analisi rischi annuale (*Enterprise Risk Assessment*) sia in occasione del periodico aggiornamento dell'analisi rischi ex D.Lgs. 231/2001 funzionale all'aggiornamento del Modello. Il rischio corruttivo rappresenta un rischio trasversale e per tale ragione tutte le società del Gruppo (Openjobmetis S.p.A., Family Care -Agenzia per il Lavoro S.r.l., Openjob Consulting S.r.l., Seltis Hub S.r.l., HC S.r.l., Lyve S.r.l.) sono state oggetto di valutazione. Con quest'analisi vengono identificate le operazioni po-

tenzialmente legate al rischio corruttivo che nello specifico sono riconducibili a:

- Tutte le attività e trattative commerciali svolte verso clienti e potenziali clienti
- Tutte le attività commerciali e trattative svolte verso fornitori e potenziali fornitori tra cui anche consulenti, *partners*, ispettori e collaboratori
- Tutti i rapporti con soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione in occasione di attività ordinarie (quali comunicazioni operative e adempimenti contabili, fiscali ed amministrativi) e non ordinarie (quali eventuali visite ispettive, eventuali azioni giudiziarie, occasioni di incontro e confronto)
- Tutte le iniziative di sponsorizzazione, il riconoscimento di omaggi e liberalità
- Tutte le attività di ricerca e selezione svolte verso candidati destinati ad operare sia presso la struttura aziendale sia presso clienti
- Tutte le attività finalizzate all'ottenimento di contributi e finanziamenti
- Tutte le attività di natura contabile in genere
- La gestione di eventi aziendali sia rivolti al personale interno che verso soggetti esterni
- Operazioni tra le società del Gruppo
- Trattative finalizzate al raggiungimento di accordi stragiudiziali
- Rapporti con i Soci, gli organi sociali, le società di revisione e la Borsa Italiana
- Operazioni che impattano sul capitale sociale.



Rischi di impatto ESG

La Società ha individuato e valutato specifici rischi in ambito sostenibilità con particolare riferimento alla propria capacità di promuovere e comunicare i temi ESG (ambientali, sociali,

di governance) nella strategia e nelle priorità aziendali.

Di seguito si riportano i rischi individuati secondo le tre direttrici:



	Gli Stakeholder	I rischi potenziali associati	La risposta di Openjobmetis
<p>Sociale</p>	<p>Dipendenti diretti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • non conformità normativo-regolamentare in materia di salute e sicurezza • non conformità normativo-regolamentare sul lavoro 	<p><i>La sana e buona gestione delle risorse umane mitiga tali rischi, testimoniata dal basso tasso di turnover, dal ridotto numero di contenziosi rilevati e dall'indice di frequenza degli infortuni</i></p>
	<p>Lavoratori somministrati e clienti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • non conformità normativo-regolamentare in materia di salute e sicurezza • non conformità normativo-regolamentare sul lavoro • competenze professionali inadeguate • errato e mancato pagamento degli stipendi dovuti • errori nell'elaborazione della busta paga • errori nell'elaborazione di fatture di vendita del servizio 	<p><i>Il Gruppo ha accentrato le competenze tecnico-normative a garanzia della qualità del servizio offerto. Con riferimento a errori in elaborazione di cedolini e fatture è previsto un sistema interno di rilevazione delle presenze sul luogo di lavoro e dell'elaborazione delle informazioni, nel rispetto della normativa di riferimento. In relazione sicurezza sul lavoro sono previste specifiche raccolte dati, escludendo dal portafoglio clienti le aziende a elevato rischio sicurezza</i></p>
	<p>Comunità locali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Danni reputazionali 	<p><i>Il radicamento territoriale permette di sostenere in maniera mirata tramite iniziative il contesto sociale in cui il Gruppo si colloca</i></p>
	<p>Sindacati e Associazioni di Categoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • perseguimento di interessi associativi differenti da quelli delle altre APL operanti nell'area di riferimento 	<p><i>Il Gruppo vanta ottime relazioni con gli interlocutori di riferimento, i quali apprezzano la reputazione che l'organizzazione si è creata</i></p>



Governance

Gli Stakeholder	I rischi potenziali associati	La risposta di Openjobmetis
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • corruzione per intermediazione • mancato rispetto delle disposizioni riguardanti il modello organizzativo 231 	<p><i>La Società ha adottato un Modello ex D.Lgs 231/2001 e un Codice Etico di Gruppo. Sono poste in atto inoltre specifiche procedure come gestione del processo di spesa, di scelta dei fornitori, delle spese di rappresentanza, dei rapporti con gli Enti Pubblici. Il personale dipendente è stato specificatamente formato tramite la fruizione di percorso formativo nel quale il 26% della durata del corso è dedicato all'anticorruzione (30 minuti). È presente, inoltre, un sistema di whistleblowing per la segnalazione di illeciti sia per personale interno che esterno all'organizzazione. Inoltre, la Società si è dotata di un pacchetto di procedure interne strutturate per descrivere le corrette modalità di gestione dei vari processi</i></p>
Dipendenti diretti e lavoratori somministrati	<ul style="list-style-type: none"> • mancato rispetto delle disposizioni riguardanti il modello organizzativo 231 • corruzione • tutela della privacy • contenziosi 	
Candidati	<ul style="list-style-type: none"> • mancata tutela della privacy • mancato rispetto delle disposizioni riguardanti il modello organizzativo 231 	
Investitori e azionisti, Istituzioni	<ul style="list-style-type: none"> • mancato rispetto delle disposizioni riguardanti il modello organizzativo 231 • corruzione 	
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> • corruzione • contenziosi • mancato rispetto delle disposizioni riguardanti il modello organizzativo 231 	



Ambiente

Gli Stakeholder	I rischi potenziali associati	La risposta di Openjobmetis
Investitori e azionisti, istituzioni e comunità	<ul style="list-style-type: none"> • non conformità normativo-regolamentare ambientale 	<p><i>In considerazione alle caratteristiche del settore e dei processi interni, i rischi risultano minimi e sono strettamente connessi alle attività di ufficio. 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</i></p>

Tutela della privacy

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

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

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

Tutte le Società dirette e coordinate da Openjobmetis S.p.A. aggiornano costantemente la propria modulistica cartacea 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 oltre alle corrette indicazioni sulla corretta gestione.

Tutela della privacy per lo stakeholder candidato

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. La gestione della candidatura così presentata avviene attraverso un sistema informatico con funzioni di ATS (Applicant Tracking System).

Qualora, invece, i dati personali vengano trattati per mezzo di strumenti cartacei, sono state predisposte ed aggiornate procedure e istruzioni operative che disciplinano gli adempimenti posti in capo agli operatori di filiale per la registrazione manuale nell'ATS; 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

Con riferimento alla Società Seltis HUB S.r.l., i soggetti che intendano candidarsi spontaneamente o in risposta ad un annuncio pubblicato dalla Società devono obbligatoriamente registrarsi, attraverso il sito aziendale o altri portali di recruiting ad esso collegato, alla banca dati della Società che utilizza un proprio sistema ATS.

La registrazione è subordinata alla presa visione di apposita informativa ed al rilascio di appositi consensi al trattamento dei dati secondo le preferenze liberamente espresse da ciascun candidato, ove necessari. In caso di ricezione di *curricula* attraverso strumenti differenti, sono state fornite indicazioni al personale di Seltis HUB S.r.l. affinché provveda alla creazione nella banca dati di un *account* in favore del candidato; la finalizzazione di tale registrazione è subordinata in ogni caso alla conferma da parte del candidato mediante accesso alla banca dati con lettura dell'informativa ed accettazione al trattamento dei propri dati personali. Il candidato ha un tempo limitato per portare a termine la propria registrazione, pena la cessazione di qualsivoglia trattamento di dati da parte di Seltis HUB S.r.l.

Le banche dati adottate da Openjobmetis S.p.A. e Seltis HUB S.r.l. sono state progettate ed implementate 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 delle Società), sempre secondo una preferenza liberamente espressa dal candidato in fase di registrazione e successivamente modificabile.

Gli interessati possono richiedere la cancellazione o esercitare i propri diritti "privacy" mediante invio di mail all'indirizzo mailto:

privacy@openjob.it

privacy@seltishub.it

privacy@familycarebadanti.it

info@lyveformazione.it

privacy@hu-co.it

Non sono stati rilevati casi di reclami sostanziali riguardanti la violazione della privacy per l'anno 2022.



Data security

Quality Score
9.38
↓ -0.1%

Tutte le società del Gruppo gestiscono un numero significativo di dati in ragione del proprio business e la conservazione e tutela di questi dati è prioritaria. Per questo Openjobmetis S.p.A. e tutte le società del gruppo si sono dotate di un sistema informativo a garanzia della sicurezza informatica proteggendo la confidenzialità e l'integrità e garantendo la disponibilità delle informazioni.

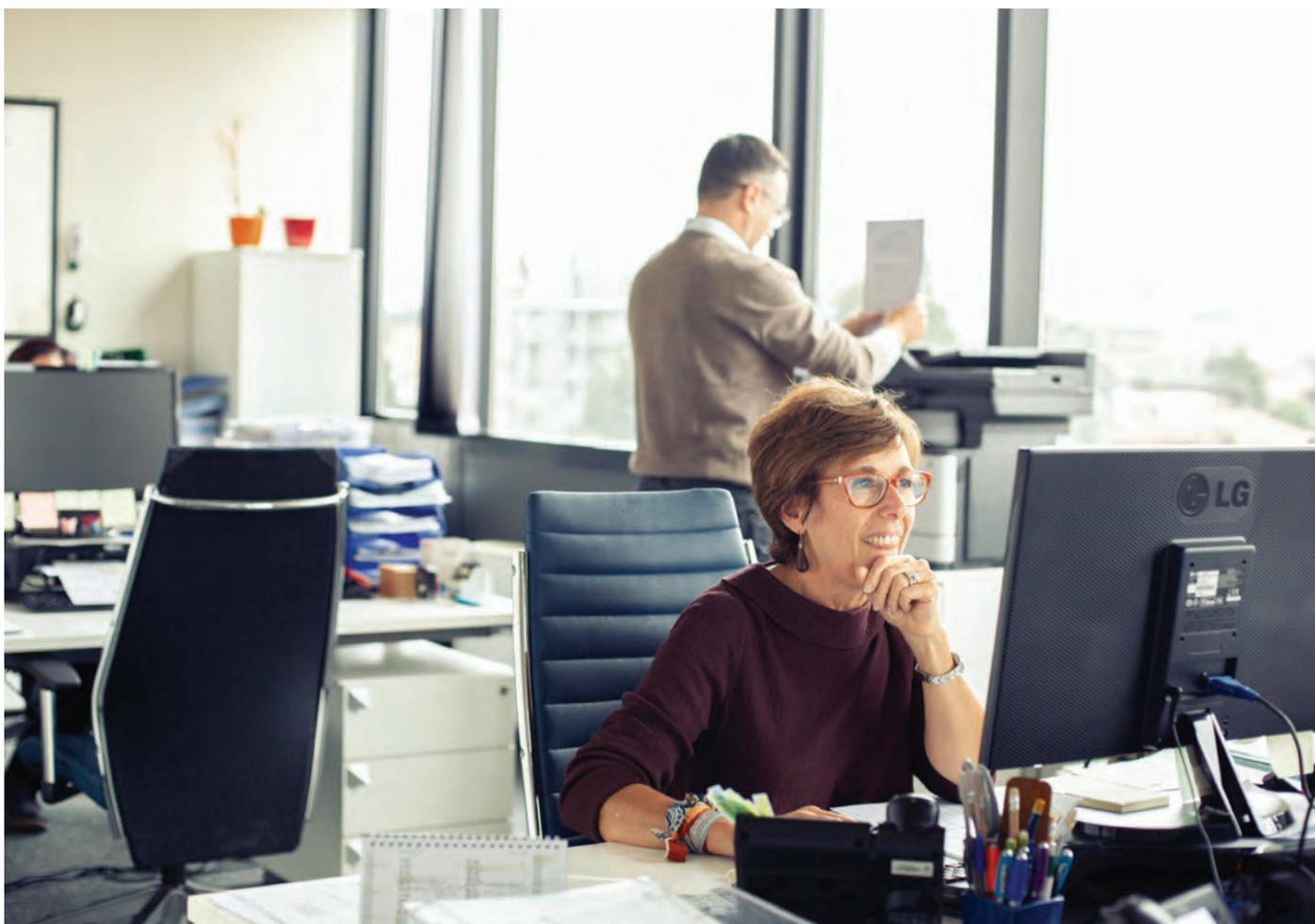
La struttura del Sistema informativo permette l'accesso ai dati ai diversi soggetti interessati con la necessaria segregazione al fine di garantire che le informazioni siano disponibili solo alle persone interessate.

La tecnologia utilizzata permette la continuità di ac-

cesso ai sistemi informatici così da garantire la continuità del business nei tempi e nelle modalità utili.

Le società del Gruppo hanno poi organizzato un "Sistema di disaster recovery" al fine di gestire eventuali episodi di accesso da parte di terzi ai sistemi aziendali. In questo senso si collocano anche test di penetrazione dei sistemi utili a verificare la robustezza delle proprie difese che la società svolge periodicamente.

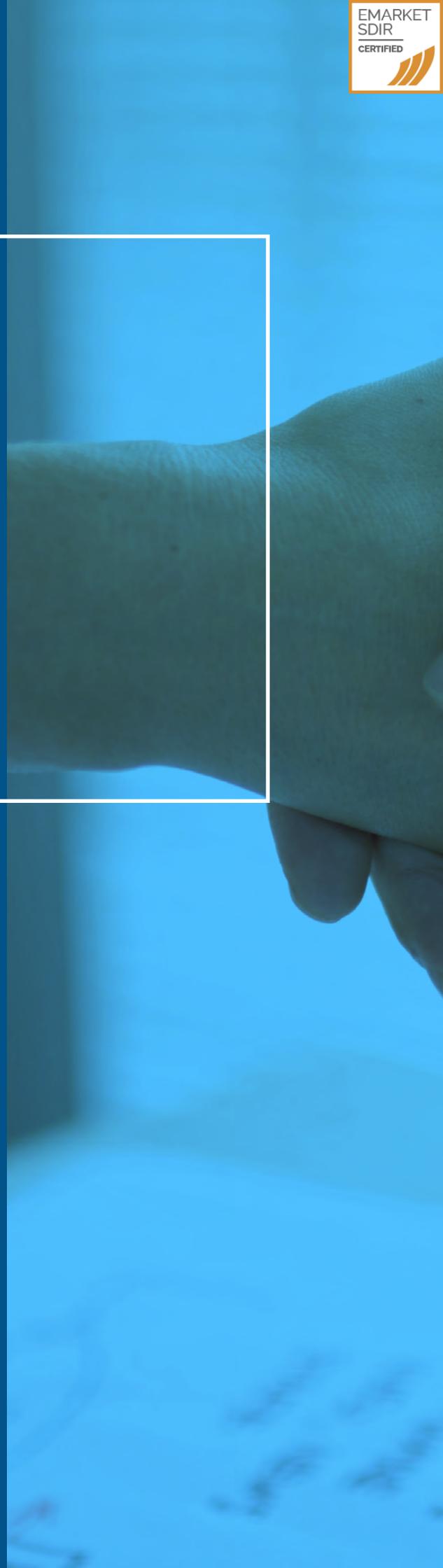
Al fine di quanto sopra risulta fondamentale anche la preparazione in tema di sicurezza dei dati da parte del personale dipendente che utilizza i vari applicativi aziendali. Per questo la società organizza sia specifici corsi sull'utilizzo degli applicativi sia corsi dedicati ai generali temi della cybersecurity.





5

Le nostre Persone





Personale di struttura

5.1.1 L'importanza del capitale umano

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

Il successo di Openjobmetis S.p.A. si fonda, tra l'altro, sul valore aggiunto dato dalla sinergia di quanti lavorano al suo interno. Il mantenimento dei propri talenti, cioè la soddisfazione delle proprie persone, è alla base delle diverse scelte strategiche e presupposto per la realizzazione delle diverse iniziative rivolte al personale interno di seguito descritte.

Per tale ragione, il Gruppo opera promuovendo il lavoro di squadra, la condivisione, lo sviluppo delle competenze, la responsabilizzazione individuale, la promozione del benessere e il senso di appartenenza. Openjobmetis S.p.A. adotta nella gestione delle relazioni con il proprio personale diretto comportamenti

legali, etici, rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori, con particolare attenzione relativamente a salute e sicurezza, rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro, inclusione e valorizzazione della diversità e non discriminazione.

Questi principi trovano conferma anche nell'attività di valutazione dei rischi che la società svolge annualmente. Nello specifico sono stati analizzati nel 2022 i seguenti rischi della sottocategoria "Risorse Umane": politiche di recruiting e all'attrattività dei talenti, capacità di retention e gestione delle risorse umane e dipendenza da figure chiave.

L'analisi rischi ha permesso di identificare il livello di rischio inerente cioè potenziale per ognuno di questi rischi e il conseguente rischio residuo alla luce del livello di presidio individuato evidenziando un rischio potenzialmente alto e un buon livello di presidio. L'analisi rischi è di supporto alla società nell'indirizzare le scelte strategiche in ambito HR.



N° PERSONE IMPIEGATE 794



ETÀ MEDIA PERSONALE DI STRUTTURA 40 anni



DONNE 78%

La Direzione del Personale ha l'obiettivo di creare e sostenere le condizioni più adeguate e abilitare le persone al fine di poter agire al meglio e agevolmente il proprio ruolo. Anche nelle varie occasioni di acquisizioni di Società avvenute negli anni, il Gruppo ha sempre saputo creare una cultura organizzativa condivisa e amalgamare gruppi eterogenei di persone, ottenendo pertanto un buon livello di integrazione tra gli stessi.

Inoltre, il Gruppo è forte portavoce della tutela della *diversity*, in cui crede fortemente in quanto portatrice di culture ed esperienze differenti come testimoniato dalla Politica Diversity & Inclusion. Lo stesso processo di selezione, come da Politica di Gestione delle Risor-

se Umane, è improntato sulla valorizzazione delle pari opportunità e gli esclusivi criteri di valutazione adottati sono quelli della corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze del Gruppo e la verifica delle capacità professionali degli stessi. Ad oggi, nessun comportamento discriminatorio è stato mai rilevato.

L'impegno del Gruppo è testimoniato anche dal riconoscimento "Italy's Best Employers 2022": l'indagine, condotta da "Statista" in collaborazione con il "Corriere della Sera", ha valutato Openjobmetis S.p.A. tenendo conto della disponibilità del lavoratore a consigliare il proprio datore di lavoro e dei giudizi da parte di esterni appartenenti al medesimo settore.

Personale di struttura in numeri¹

L'organico complessivo del Gruppo Openjobmetis, al 31 dicembre 2022 è di 794 persone, di cui il 78% donne, la cui preponderante presenza costituisce un elemento di continuità negli anni in controtendenza alla realtà italiana.

Dipendenti per categoria professionale suddivisi per genere

%	31.12.20			31.12.21			31.12.22		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	1,5%	0,3%	0,0%	1,7%	0,4%	0,2%	1,7%	0,5%
Quadri	5%	16,2%	7,3%	4,9%	19,9%	8,5%	6,5%	18,5%	9,2%
Impiegati	95%	82,4%	92,4%	95,1%	78,5%	91,1%	93,3%	79,8%	90,3%

Il **90,3%** dei dipendenti appartiene alla categoria professionale degli impiegati, contro il restante **9,2% appartenente** alla categoria dei quadri e lo **0,5%** a quella dei dirigenti. I dati relativi al 2022 sono pressoché in linea con quelli consuntivati nel 2021.

Nel 2022 è stata nominata la prima dirigente donna del Gruppo, la quale ricopre il ruolo di Direttore Commerciale, a dimostrazione che Openjobmetis S.p.A. crede nel valore della leadership al femminile.



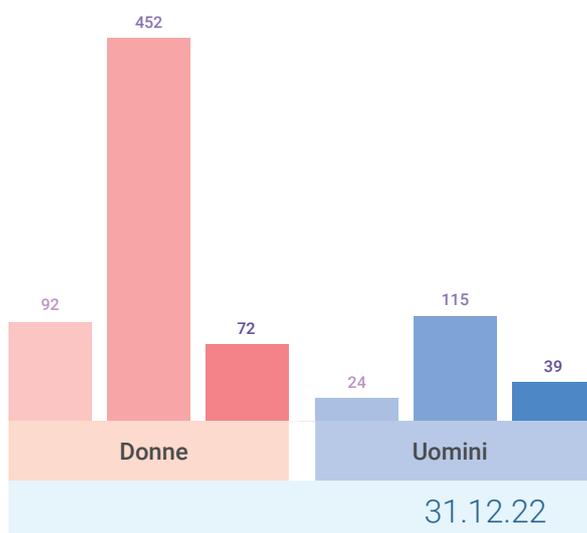
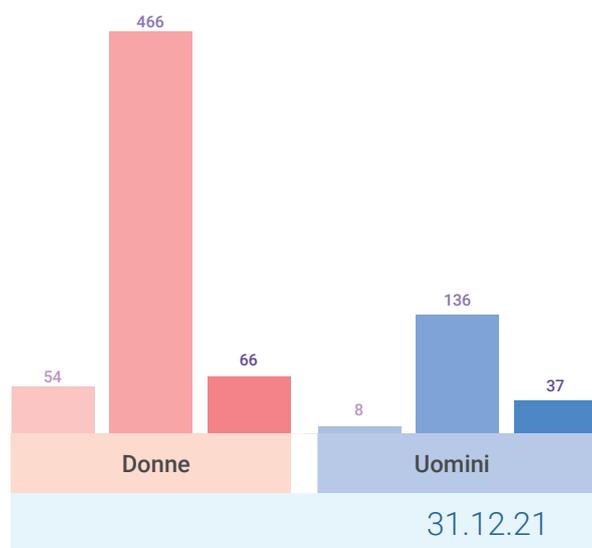
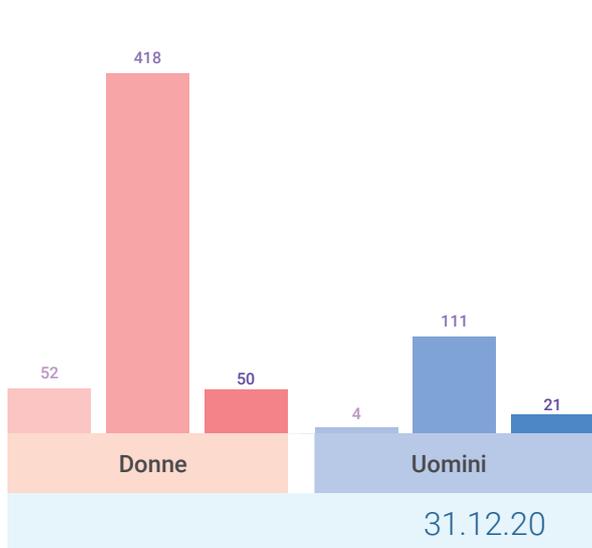
¹ I dati relativi al personale di struttura non contengono il conteggio degli stagisti. In relazione a tale categoria è stata inclusa apposita disclosure nel paragrafo "Selezione e assunzione" del presente capitolo.

Il Gruppo favorisce l'integrazione delle nuove generazioni con i profili più senior che mettono la propria expertise a supporto della formazione e crescita dei più giovani. Infatti, nell'anno in corso si è assistito a un aumento del 87,1% dei dipendenti con età inferiore ai 29 anni, da 62 del 2021 a 116 del 2022. La maggior parte dell'organico (**71,4%**) appartiene alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni. La percentuale di dipendenti con meno di 29 anni si attesta al **14,6%** e quella con più di 51 anni si attesta al 14,0%.



Dipendenti fascia d'età

	31.12.20			31.12.21			31.12.22		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	52	4	56	54	8	62	92	24	116
30 - 50 anni	418	111	529	466	136	602	452	115	567
≥ 51 anni	50	21	71	66	37	103	72	39	111
Totale	520	136	656	586	181	767	616	178	794



Dipendenti fascia d'età e per categoria professionale

%	31.12.20				31.12.21				31.12.22			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
≤ 29 anni	-	-	8,5%	8,5%	0,0%	0,0%	8,1%	8,1%	0,0%	0,0%	14,6%	14,6%
30 - 50 anni	-	5,0%	75,6%	80,6%	0,0%	6,1%	72,4%	78,5%	0,3%	6,3%	65,1%	71,7%
≥ 51 anni	0,3%	2,1%	8,5%	10,9%	0,4%	2,9%	10,2%	13,4%	0,3%	2,9%	10,6%	13,7%
Totale	0,3%	7,1%	92,6%	100,0%	0,4%	9,0%	90,6%	100,0%	0,5%	9,2%	90,3%	100,0%



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

Dipendenti diversamente abili e categorie protette

n°	31.12.20			31.12.21			31.12.22		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Quadri	1	-	1	1	0	1	3	0	3
Impiegati	28	6	34	29	6	35	31	6	37
Totale	29	6	35	30	6	36	34	6	40

Il numero di dipendenti diversamente abili e appartenenti a categorie protette alla data del 31 dicembre 2022 è di **40 persone, in aumento rispetto al 2021** a seguito anche dell'incremento del totale complessivo del personale.



Nel 2022 sono entrate a far parte del Gruppo Openjobmetis **145** persone, rispetto a 193 nel 2021. Il Gruppo ha registrato quindi un tasso di turnover in entrata pari a **18,3%**.

Turnover in entrata per fascia d'età¹

%	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	34,6%	100,0%	39,3%	68,5%	112,5%	74,2%	66,3%	79,2%	69,0%
30 - 50 anni	8,6%	15,3%	10,0%	15,2%	36,0%	19,9%	10,2%	9,6%	10,1%
≥ 51 anni	4,0%	9,5%	5,6%	21,2%	35,1%	26,2%	6,9%	7,7%	7,2%
Totale	10,8%	16,9%	12,0%	20,8%	39,2%	25,2%	18,2%	18,5%	18,3%

¹ Il turnover in entrata è calcolato rapportando i dipendenti entrati a far parte del Gruppo al numero totale dei dipendenti. Il turnover in uscita è calcolato rapportando i dipendenti usciti dal Gruppo al totale dei dipendenti.

Turnover in uscita per fascia d'età²

%	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	23,1%	25,0%	23,2%	16,7%	50,0%	21,0%	14,3%	25,0%	16,5%
30 - 50 anni	8,6%	4,5%	7,8%	10,7%	10,3%	10,6%	16,7%	25,2%	17,9%
≥ 51 anni	6,0%	4,8%	5,6%	7,6%	0,0%	4,9%	21,1%	13,2%	18,3%
Totale	9,8%	5,1%	8,8%	10,9%	9,9%	10,7%	16,9%	22,5%	18,1%

² Nel calcolo del turnover del 2021 sono stati considerati i soli dipendenti del Gruppo Quanta rimasti in forza a seguito dell'acquisizione.

Nel 2022, hanno lasciato il Gruppo 144 persone rispetto a **82 persone** nel 2021. Nella maggior parte dei casi si tratta di uscite volontarie. Le altre uscite riguardano principalmente cessazioni di contratti a tempo determinato e sostituzioni. Il turnover in uscita invece è salito a quota 18,1% rispetto al 10,7% del 2021. Il turnover in uscita relativo all'anno

2022 può essere in buona parte ricondotto a quelli che, dai diversi Osservatori del Mercato del Lavoro, sono stati identificati come il Fattore YOLO (You Only Live Once), il fattore Job hopping ed il desiderio di riappropriarsi della propria esistenza dando priorità alle proprie passioni o alle proprie famiglie e reinventandosi professionalmente.

Selezione e assunzione

Il processo di selezione e assunzione è l'elemento fondamentale per costituire il capitale umano al centro dell'operato del Gruppo.

Il processo comprende quattro momenti principali:

- Job Analysis
- Reclutamento
- Valutazione
- Inserimento.

In caso di necessità di nuove figure professionali, è cura del Responsabile della funzione aziendale per la sede o del Team Leader per la rete commerciale 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 avviene attraverso diversi canali quali l'utilizzo di piattaforme per la ricerca e selezione, il sito aziendale, la ricerca diretta di candidati che sono in possesso di esperienze e competenze ricercate, il *job posting* interno e il passaparola, attraverso l'app proprietaria Jonny Job.

È cura del Responsabile della funzione aziendale di sede o del Team Leader definire la Job profile e gli specifici requisiti richiesti (titolo di studio, esperienze, competenze tecniche e soft) e i relativi criteri di selezione in base alle attività di cui la risorsa sarà responsabile.

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.

Dopo un primo contatto telefonico per comprendere le aspettative del candidato e le motivazioni, viene fissato un colloquio individuale per approfondire le esperienze pregresse, le competenze tecniche e le attitudini. La funzione aziendale che conduce il colloquio è chiamata a compilare la "scheda raccolta dati personale diretto" e redigere la "scheda ricerca personale diretto" riepilogativa della storia della ricerca.

Il secondo colloquio, a seguito di valutazione positiva, è gestito dalla Direzione del Personale ed è volto ad approfondire la motivazione al cambiamento, le soft skills, la condivisione di valori con il Gruppo.

Al termine, la Direzione del Personale, in accordo con il richiedente, identifica la Risorsa più adatta che per i profili commerciali è avallata dalla Direzione Commerciali e per i profili di middle e top management dall'Amministratore Delegato.

A dimostrazione della trasparenza e della correttezza che muove il Gruppo, nella scheda del candidato prescelto devono essere indicate le motivazioni che hanno determinato la preferenza sugli altri candidati.



La contrattualizzazione viene operata dall'Ufficio Amministrazione del Personale del Gruppo. Il neoassunto inizia quindi un processo di formazione e di training on the job previsto dal ruolo.

A partire dal 2021, a causa dell'emergenza Covid e della tutela della salute di dipendenti e candidati, il Gruppo Openjobmetis S.p.A. ha svolto le diverse fasi della ricerca e selezione anche avvalendosi di piattaforme di video conferenza come Zoom o Teams.

Come precedentemente specificato, 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.).

Tutti i dipendenti sono assunti con contratto colletti-

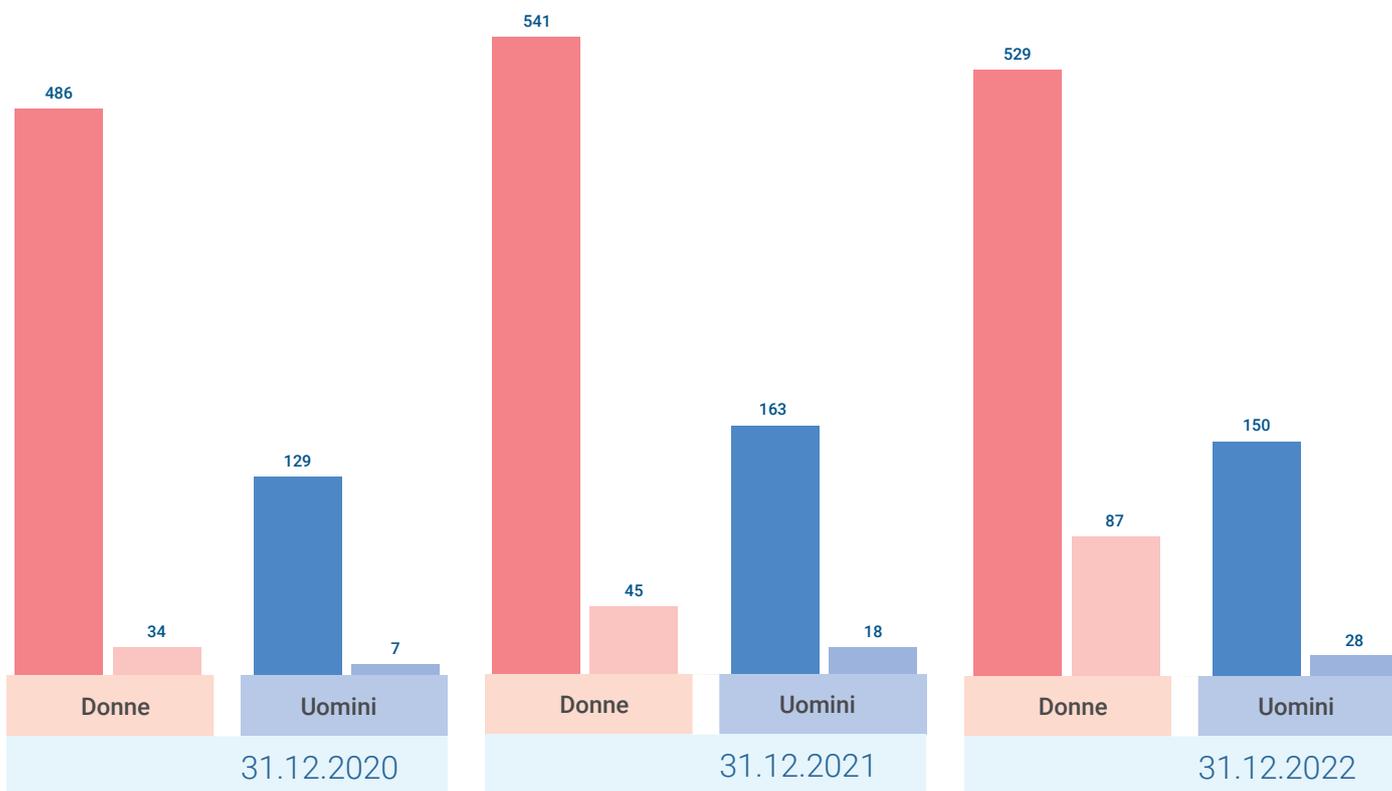
vo nazionale di lavoro (CCNL) e quindi risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva.

Inoltre, nel corso dell'anno il Gruppo ha inserito nel proprio organico 52 stagisti (n. 104 nel 2021), il cui contratto è regolato dalla normativa vigente. Al termine del periodo, sono stati effettuati 18 inserimenti, pari al 35% del totale (18% nel 2021). Lo stage, oltre a rappresentare una occasione di formazione per il giovane che si appropria al mondo del lavoro, permette alla Società di individuare talenti che possano entrare a far parte del personale assunto.

Openjobmetis S.p.A. vuole assicurare, oltre ad un ambiente di lavoro positivo, stabilità occupazionale. Infatti, più del 85% dei dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato.

Dipendenti per tipologia contrattuale (determinato/indeterminato) per genere

n°	31.12.20			31.12.21			31.12.22		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratto indeterminato	486	129	615	541	163	704	529	150	679
Contratto determinato	34	7	41	45	18	63	87	28	115
Totale	517	136	656	586	181	767	616	178	794



Il 95,5% del personale è assunto con contratto full time, contro il restante 4,5% che usufruisce del contratto part time. Il dato è pressoché in linea con gli anni precedenti.

Dipendenti per tipologia contrattuale (part time/full time) per genere

n°	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full time	498	135	633	555	181	736	581	177	758
Part time	22	1	23	31	0	31	35	1	36
Totale	520	136	656	586	181	767	616	178	794

Non sono presenti nell'organizzazione "non-guaranteed hours employees".



Iniziative di recruiting, formazione e inserimento in OJM

Openjobmetis nel 2022 ha implementato un progetto di recruiting, formazione ed inserimento "OJM - Business Campus" rivolto a neodiplomati/neolaureati che vogliono cogliere un'opportunità di crescita, giovani senza un'esperienza pregressa nel mondo delle Agenzie per il Lavoro che desiderano intraprendere una carriera nell'HR e persone con una forte passione per il mondo delle Risorse Umane e forte predisposizione alla relazione.

Tale iniziativa è finalizzata alla formazione ed assunzione di figure commerciali e recruiter da inserire nelle filiali dislocate su tutto il territorio italiano e viene promossa tramite una campagna di comunicazione ad hoc, anche attraverso i canali social.

Dopo un primo screening direttamente in Filiale, i candidati vengono sottoposti ad un ulteriore colloquio con il team di progetto per verificare la componente motivazionale.

I selezionati accedono al programma "Business Campus" che prevede una settimana di formazione in presenza a Milano, a carico della Società, su temi quali il mondo delle APL, i contratti ed il costo del lavoro, il processo di vendita, il digital recruiting, il colloquio di selezione. All'attività più accademica vengono affiancati simulazioni pratiche, role play e momenti di condivisione con testimonial dello sport e dell'imprenditorialità.

La seconda settimana invece prevede un percorso di training on the job in filiale in affiancamento al commerciale e recruiter e con il supporto di un tutor che è stato preventivamente identificato e formato. Al termine del percorso, i candidati vengono valutati ed ai più meritevoli viene offerto un contratto a termine di 6 mesi.

Nel 2022 il numero dei partecipanti a tale progetto è stato pari a **19**, di cui 15 sono stati inseriti con una percentuale di successo pari al 79%.



5.1.2 Valutazione delle performance e sviluppo di carriera

Nell'ottica di valorizzare le proprie risorse e di mantenere i propri talenti, all'interno del Gruppo è stata condivisa la Cultura del "feedback continuo" pertanto ogni dipendente ha incontri di restituzione del feedback con il proprio referente.

% Dipendenti valutati per categoria professionale suddivisi per genere

	31.12.20		31.12.21		31.12.22	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Quadri	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Impiegati	100%	100%	100%	100%	100%	100%

I momenti di feedback hanno l'obiettivo di stimolare un confronto costante e continuo in merito alla performance, ai propri punti di forza, alle aree di miglioramento e agli obiettivi e priorità a breve/medio termine. Tali incontri sono anche finalizzati al confronto su eventuali richieste e necessità di formazione sia in termini di skills tecniche che di competenze trasversali, indispensabili per gestire al meglio le proprie aree di responsabilità, e per favorire percorsi di crescita e l'acquisizione di ruoli che comportano coordinamento di risorse e progetti complessi.

I percorsi di carriera vengono promossi dal Responsabile di Funzione sulla base della performance, dei risultati raggiunti e del potenziale che la persona manifesta. La Direzione del Personale supporta il Responsabile di Funzione e il dipendente nell'identificare il percorso formativo più adatto allo sviluppo delle competenze necessarie per agire il nuovo ruolo (training o coaching) e nella fase di follow up.

Nel 2022 il Gruppo Openjobmetis, al fine di favorire il benessere delle persone, il loro coinvolgimento e la conciliazione vita – lavoro, ma anche per far fronte ad un mercato del lavoro che post pandemia è profondamente mutato, ha introdotto in maniera strutturata la possibilità per tutti i dipendenti di usufruire dello strumento dello smart working.

L'introduzione del "lavoro agile" si è dimostrato uno strumento efficace per attrarre talenti anche perché affiancato da investimenti digitali sia in termini di strumenti che di percorsi formativi.

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

Sono stati inoltre messi a disposizione di tutti i dipendenti che avessero manifestato interesse corsi di formazione sincrona su competenze trasversali (Creare Relazioni Efficaci, La gestione dei conflitti e l'importanza del Feedback) e competenze informatiche (Corsi di Microsoft). I benefit proposti sono disponibili per tutto il personale di struttura senza operare distinzioni.

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

Sistema di incentivazione del Gruppo Openjobmetis

Anche per l'anno 2022 il Gruppo conferma la presenza di un piano di incentivazione che prevede un bonus pool che viene deciso in sede di Budget e la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di un EBITDA target. Il sistema premiante prevede:

- Un premio calcolato sulla base di criteri "quantitativi", strettamente legato alla performance economico-finanziaria, che sarà erogato al raggiungimento di soglie target dei KPIs individuati. Il bonus pool di ciascuna filiale sarà allocato sulla base dei risultati ottenuti. Una "curva di incentivazione" individua la percentuale di bonus da erogare ai team leader e alle filiali, tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Un premio calcolato sulla base di criteri "qualitativi", a discrezione della Direzione, volto a premiare le performance non legate a risultati economico-finanziari (ad esempio lo sviluppo dei collaboratori, la gestione di progetti straordinari, l'introduzione di innovazioni che consentono una gestione più efficace ed efficiente delle attività).

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

Anche per quanto attiene al personale di Sede il sistema premiante è subordinato al raggiungimento di un EBITDA target ed è calcolato principalmente sulla base di criteri "qualitativi" quali la gestione efficace ed efficiente delle attività appartenenti alla propria area di competenza (così come condiviso con il Responsabile durante gli incontri di "feedback continuo") e di contributo apportato nella gestione di progetti straordinari.

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.

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

	31.12.20	31.12.21	31.12.22
Dirigenti	50,0%	66,7%	75,0%
Quadri	18,8%	70,8%	89,04%
Impiegati	8,1%	19,5%	71,69%

La retribuzione incentivante è stata distribuita nel 2022 a dipendenti di genere femminile per il 77,4% del totale. Tale preponderanza di genere è dovuta alla maggior concentrazione di persone di sesso femminile tra i dipendenti del Gruppo. L'incidenza di chi ha rice-

vuto la retribuzione incentivante è superiore rispetto agli anni precedenti, a riprova dell'attenzione del Gruppo nello stimolare i propri dipendenti verso il raggiungimento di un obiettivo aziendale comune, rafforzando contemporaneamente il senso di appartenenza.

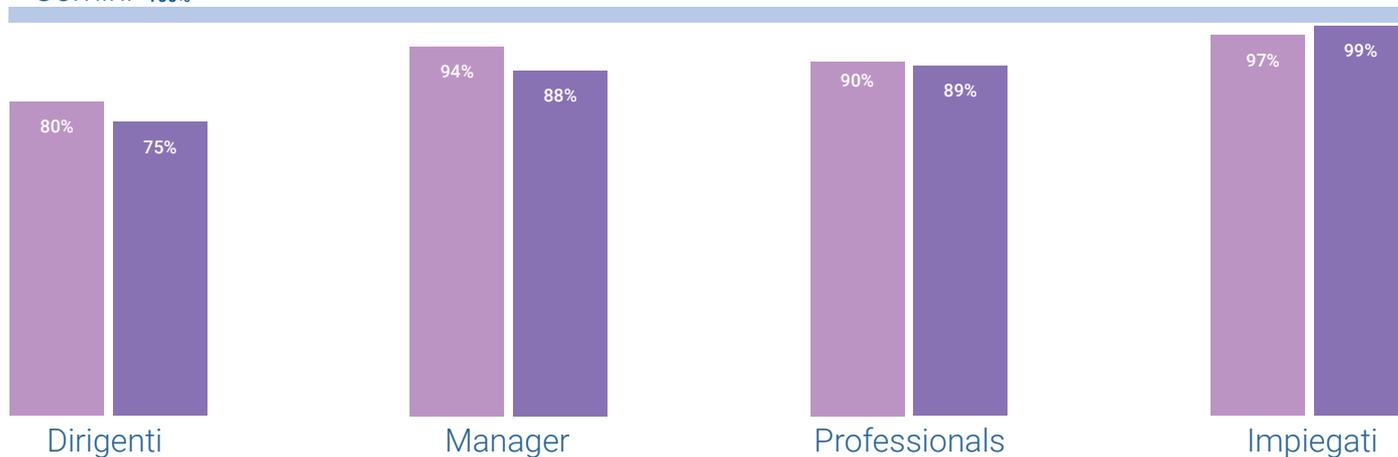
Gender Pay GAP³

Nell'ottica di ridurre il divario retributivo di genere, a partire dal 2021 il Gruppo rende conto il rapporto dei livelli retributivi delle donne e quelli degli uomini per livelli di inquadramento: Dirigenti, Manager (Quadri CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi), Professionals (Livello 1 CCNL Commer-

cio, Terziario, Distribuzione e Servizi), Impiegati (Restanti livelli CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi). Nel grafico che segue, fatti 100% i livelli retributivi degli uomini per l'anno 2021 e per l'anno 2022, sono esplicitati i livelli di retribuzione per le donne.

Rapporto tra livelli retributivi delle donne e degli uomini (100%) per categorie professionali - Anno 2021/2022

Uomini 100%



Indicatori Gender Pay Gap

n°	2021			2022 ⁴		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Mediana	29.533	35.352	29.823	29.338	34.726	29.533
Media	32.347	42.271	34.461	31.966	41.650	34.120

Come precedentemente argomentato la percentuale di donne occupate nel Gruppo Openjobmetis è pari al 78% del totale della popolazione aziendale. Al fine di effettuare una valutazione del gender pay gap, la media e la mediana femminile risultano essere inferiori rispetto a quella maschile in quanto è numerosa la presenza di

uomini nelle figure apicali (managers e dirigenti).

Il Gruppo, alla luce dell'analisi dei risultati emersi, si sta impegnando e sta operando per ridurre il divario promuovendo contemporaneamente il concetto di leadership al femminile.

³ Il gender pay gap indica la differenza di salario tra uomini e donne a parità di inquadramento.

⁴ Per l'anno 2022 si è provveduto al calcolo della media e della mediana oraria:

Mediana oraria donne: 12,47 - Mediana oraria uomini: 14,76 - Media oraria donne: 13,59 - Media oraria uomini: 17,71.

5.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze

Tra le attività promosse dal Gruppo al fine dello sviluppo del proprio capitale umano, anche in un'ottica di mantenimento e valorizzazione dei propri talenti, uno spazio importante è rappresentato dalle attività di formazione, non solo di natura tecnico professionale ma anche trasversale e di soft skill. Il Gruppo ha sempre ritenuto la formazione professionale una priorità in quanto permette lo sviluppo e la crescita personale e professionale delle persone che rappresentano l'asset fondamentale per il business. Sin dai primi giorni dall'assunzione, tutti i dipendenti sono inseriti in un percorso formativo che approfondisce sia gli aspetti specifici della mansione, sia gli aspetti più generali delle policy e delle pratiche aziendali.

Openjobmetis S.p.A. è costantemente impegnata nella definizione di programmi di formazione volti allo sviluppo e al miglioramento continuo del personale. Nell'ottica di promuovere un feedback aperto, la

pianificazione della formazione è svolta anche sulla base di survey interne che permettono di raccogliere le esigenze espresse direttamente dal personale interessato. Nel corso del 2022 sono state svolte due survey: una prima indagine rivolta ai capi funzione della sede amministrativa al fine di raccogliere le esigenze formative del personale da loro coordinato e una seconda indagine rivolta a tutto il personale dipendente finalizzato all'individuazione di esigenze formative in ambito informatico. Queste due indagini hanno permesso di arricchire il piano formativo dell'anno con interventi dedicati.

In tale ottica, è stato richiesto ai Capi Funzione di compilare un questionario volto ad evidenziare le necessità formative per il loro team sia in ottica di competenze tecniche di ruolo che di competenze soft. Dall'analisi delle risposte ottenute, è stato ideato un piano formativo differenziato per esigenza di cui si evidenziano di seguito le principali iniziative:



Ideato a partire dal 2022 per i capi funzione per accrescere e potenziare le proprie capacità, stimolare e facilitare la realizzazione del proprio miglioramento e del senso di responsabilità e fornire strumenti di time management e di gestione dei collaboratori.



Proseguimento del percorso di People management iniziato negli anni precedenti con i team leader e volto all'allenamento continuo di quanto appreso e a fornire ulteriori strumenti per la gestione del team.



Finalizzato ai nuovi assunti dislocati nelle filiali sul territorio, il percorso formativo prevede una presentazione del Gruppo, lo sviluppo di tecniche di vendita di analisi dei fabbisogni del cliente e di strumenti di selezione, l'analisi delle procedure in ambito di Sicurezza e Qualità, l'utilizzo del gestionale CRM.



Il personale di sede è stato coinvolto in corsi di formazione soft skills tra cui "la gestione dei conflitti" e "l'importanza del feedback", entrambi strutturati con due sessioni da tre ore.

Il Gruppo coerentemente con i propri impegni nell'ambito della promozione dello sviluppo sostenibile, ha avviato una serie di attività di coinvolgimento e sensibilizzazione dei dipendenti in merito ai temi

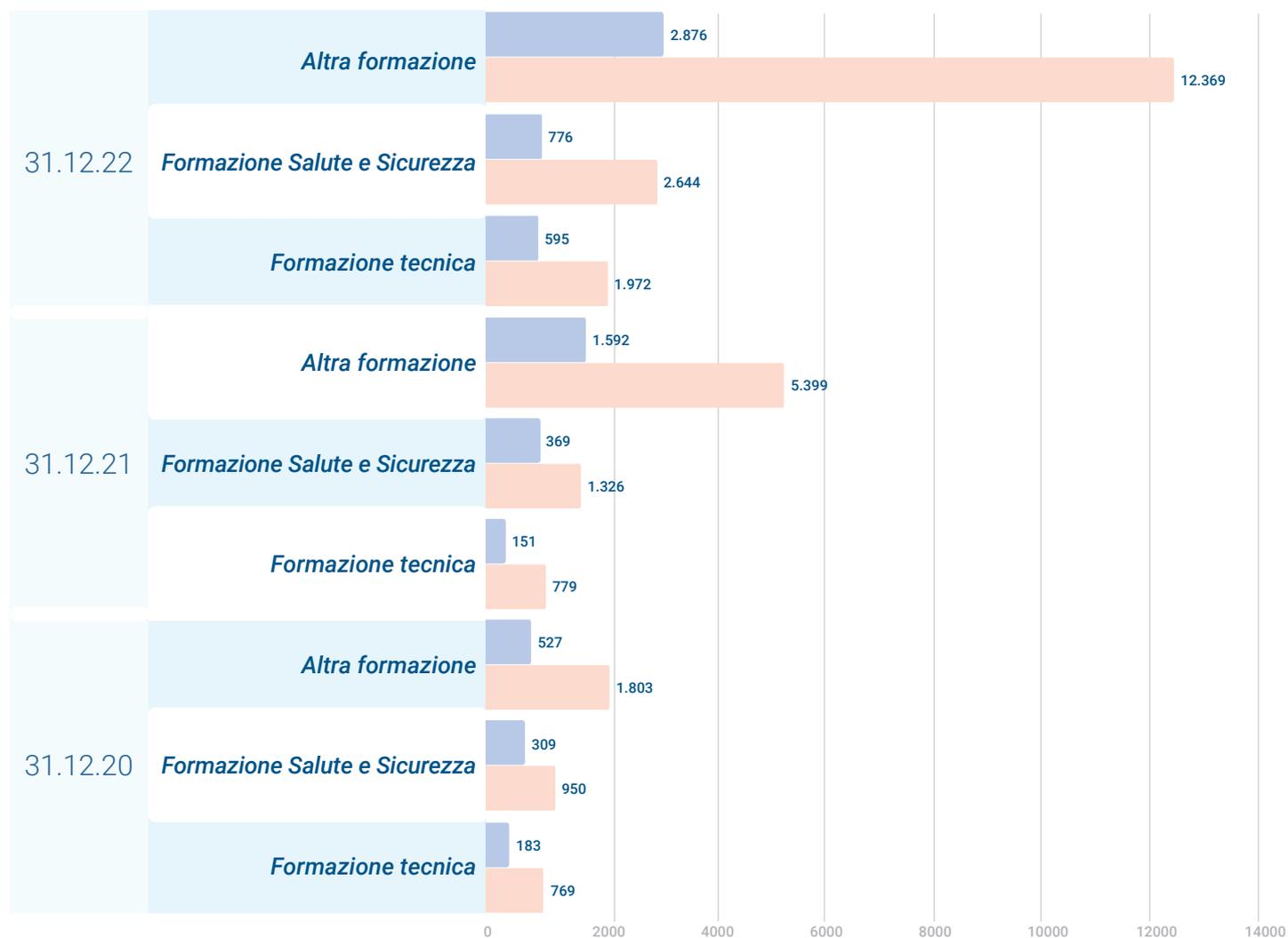
ESG. Nel 2022, è stato erogato un corso "Dire Fare Vivere Sostenibile" volto a sensibilizzare il personale circa gli impatti e i comportamenti responsabili da tenere in ufficio.

Le tabelle seguenti indicano le ore di formazione e il numero di partecipanti ai corsi.

Ore di formazione totali per categoria professionale

n°	31.12.20			31.12.21			31.12.22		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	1	1	0	4	4	16	5	21
Quadri	317	237	554	718	558	1.276	908	571	1.479
Impiegati	3.205	781	3.986	6.786	1.550	8.336	16.061	3.672	19.732
Totale	3.522	1.019	4.541	7.504	2.112	9.616	16.985	4.247	21.232
<i>Formazione tecnica⁵</i>	769	183	952	779	151	930	1.972	595	2.567
<i>Formazione Salute e Sicurezza</i>	950	309	1.259	1.326	369	1.695	2.644	776	3.420
<i>Altra formazione</i>	1.803	527	2.330	5.399	1.592	6.991	12.369	2.876	15.245

5 A partire dal 2020 si è deciso di includere nella formazione tecnica esclusivamente la formazione per neoassunti.



Nel corso del 2022 sono state erogate complessivamente 21.232 ore di formazione, più del doppio rispetto al 2021 (9.616 ore), e ben oltre rispetto al 2020 (4.541 ore). Da segnalare che anche nel corso del 2022 è stato erogato un corso ad hoc (annoverato nella categoria "Altra Formazione"), somministrato per sensibilizzare i dipendenti sulla Cybersecurity al fine di ridurre al minimo rischi di potenziali attacchi hacker e tutti i dipendenti hanno effettuato

un corso FAD dal titolo "D. Lgs 231: la responsabilità amministrativa dell'impresa".

Nel 2022 il Gruppo ha erogato in media 26,9 ore di formazione per dipendente, in deciso aumento rispetto a quanto consuntivato nel corso del 2021 (12,5 ore). A partire dal 2021, l'erogazione dei corsi è stata riformulata per mettere in fruizione in modalità smart-working, prassi mantenuta anche per l'anno 2022.

Ore medie di formazione per categoria professionale

n°	31.12.20			31.12.21			31.12.22		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	0,5	0,5	-	1,3	1,3	16	1,7	5,3
Quadri	12,2	10,8	11,5	24,8	15,5	19,6	22,7	17,3	20,3
Impiegati	6,5	7,0	6,6	12,2	10,9	11,9	27,9	25,9	27,5
Totale	6,8	7,5	7,0	12,8	11,7	12,5	27,6	23,9	26,7



5.1.4 Iniziative di welfare

Il Gruppo Openjobmetis sta ponendo in atto una serie di iniziative di welfare, volte a migliorare non solo l'attività lavorativa ma anche la qualità della vita privata dei propri lavoratori nell'ottica di valorizzare il proprio capitale umano e mantenere i propri talenti. I progetti dedicati mirano a favorire il "work-life balance", il quale negli ultimi anni è diventato un aspetto fondamentale per il dipendente e un ele-

mento attrattivo per potenziali candidati.

Nel 2022 il Gruppo ha condotto un sondaggio interno per comprendere al meglio quali fossero le necessità e le aspettative dei dipendenti di struttura in relazione alle politiche welfare. Alla luce dei risultati ottenuti, sono state realizzate iniziative in ambito conciliazione vita lavoro, sostegno ai dipendenti, servizi di assistenza, tempo libero e formazione.



WELFARE & WELL-BEING

Progetto dedicato al benessere collettivo e individuale dei dipendenti del Gruppo Openjobmetis e delle relative famiglie.

Di seguito le principali iniziative:



Dal 1° aprile 2022, il buono pasto è stato aumentato di 1,01€ raggiungendo un valore complessivo di 6.30€; buono pasto che viene erogato anche durante le giornate di Smart Working



È attiva la convenzione con HomeCare, un progetto nato dalla collaborazione tra il Centro Beccaria e Family Care che garantisce un assistente personale (Family Assistant) per risolvere i bisogni famigliari, quali prenotazioni di servizi sanitari, organizzazione di trasporto generico e speciale, reperimento di dispositivi medico sanitari



Per i Quadri, è disponibile l'integrazione della polizza assicurativa, estendibile anche ai componenti del nucleo famigliare



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



Il progetto Remigini è volto a tutti i genitori di bambini che iniziano il percorso di scuola elementare. In occasione del primo giorno di scuola, sono offerte 4 ore di permesso retribuito.

Oltre a quanto sopra descritto, sono state formulate convenzioni con partner, quali:

- Laboratorio Beccaria di Varese per prestazioni mediche
- British Institute che permette a tutti i dipendenti del Gruppo di usufruire di una scontistica dedicata per corsi di lingua, sia in presenza che in modalità online
- Ennevolte, portale con scontistica relativa a tickets, viaggi, arredamento e attività per tempo libero
- Bluvacanze per prenotazioni con condizioni economiche esclusive
- Giornale "Economy". Tutti i dipendenti possono ricevere gratuitamente un abbonamento omaggio annuale
- Club Sportivo Quanta Club
- Sessioni di Pilates online

L'attenzione al dipendente, oltre alle iniziative di Welfare, è sottolineata anche da eventi dedicati al suo coinvolgimento.

Le iniziative prevedono momenti di svago, quali partecipazioni a manifestazioni sportive, e occasioni dedicate alla condivisione del percorso di business. Tra questi ci sono gli incontri "Number&Vision" con cadenza trimestrale previsti dopo la pubblicazione dei risultati in cui l'Amministratore Delegato commenta l'andamento del Gruppo, i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri e "OJMeet – A pranzo con l'AD", una opportunità per i nuovi assunti per conoscere e porre domande in un contesto informale allo stesso Amministratore Delegato.

5.1.5 Sicurezza e salute

Il Gruppo Openjobmetis si impegna a garantire che vengano rispettati i requisiti in materia di sicurezza sul lavoro nonché gli standard ergonomici e ambientali corretti per il lavoro di ufficio.

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

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

Al fine di assolvere gli adempimenti previsti dagli artt. 38 ss. TUS in materia di sorveglianza sanitaria presso la sede operativa nonché presso tutte le filiali dislocate in Italia è stato nominato il Medico Competente Coordinatore (di seguito anche "MC"). Il MC è coinvolto con le altre funzioni aziendali competen-

ti nell'attuazione degli obblighi di sicurezza e nella valutazione dei rischi ed è inoltre incaricato di coordinare i medici competenti dislocati sul territorio, al fine di uniformare il protocollo sanitario e garantire una visione globale delle problematiche connesse.

Nel rispetto dei requisiti prescritti dall'art. 47 TUS, sono stati eletti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ("RLS"), ai quali è stata regolarmente impartita la formazione prevista dall'art. 37 TUS. Il Gruppo ha istituito un preciso protocollo che prevede sia le visite di idoneità sia la formazione prescritta per legge, nonché i relativi aggiornamenti.

A partire dal 2022, le sedi di Gallarate e di Milano Assietta sono state dotate di defibrillatori semiautomatici che rappresentano una misura fondamentale per la prevenzione dai rischi cardiovascolari. Tra i dipendenti sono stati nominate alcune persone di riferimento che sono state formate tramite un corso BLSD (Supporto di Base alla Vita e Defibrillazione).

Per quanto riguarda gli infortuni, nel corso del 2022 ne sono stati registrati 4, di cui 1 sul lavoro (2 nel 2021) e 3 in itinere (2 nel 2021). Nel 2022 si sono registrati 35 giorni persi per infortuni, rispetto a 113 giornate nel 2021. Nel 2022, in relazione al personale diretto non vi sono stati casi di infortuni mortali, né sono stati riscontrati casi di malattia professionale. Non si segnalano infortuni con gravi conseguenze nell'ultimo triennio.

Infortuni, ore lavorate e indici di frequenza⁶

n°	2020	2021	2022
Infortuni in itinere	2	1	3
Infortuni sul luogo di lavoro	-	2	1
Totale ore lavorate ('000)	1.080	1.201	1.231
Indice di frequenza infortuni in itinere	1,9	0,83	2,44
Indice di frequenza infortuni sul luogo di lavoro	-	1,66	0,81

⁶ Indice Frequenza= (n°infortuni * 1.000.000) / (tot ore lavorate).

Per quanto riguarda gli indici di salute e sicurezza, l'indice di gravità del Gruppo si attesta nel 2022 a 1,5, rispetto a 0,7 nel 2021. Nel 2022 è avvenuto 1 infortunio sul luogo di lavoro, con un indice di frequenza pari a 0,81 (1,66 nel 2021). L'indice di frequenza degli infortuni in itinere passa da 0,83 del 2021 a 2,44 del 2022, a causa del verificarsi di due infortuni in itinere in più rispetto al 2021.

Sebbene con impatti economici più attuari rispetto agli anni precedenti, nel corso del 2022 si è assistito a un incremento nella diffusione del virus Covid-19 soprattutto nei primi mesi dell'anno. Il Gruppo si è adoperato per monitorare in maniera

costante e attento i casi di positività tra i propri dipendenti e loro familiari, promuovendo in questi casi l'utilizzo dello *smartworking*.

Permangono, come adottate negli anni precedenti, agli ingressi degli uffici aziendali dei misuratori automatici della temperatura corporea e colonnine di gel disinfettante per le mani. Giornalmente, sono disponibili mascherine per ciascun dipendente. È attiva al fine di organizzare al meglio tutti i risvolti operativi legati all'emergenza Covid 19, una mail ad hoc alla quale tutto il personale di struttura può inviare comunicazioni in merito a segnalazioni di positività.



Personale somministrato

5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali

Il Gruppo Openjobmetis si pone alle porte del mercato del lavoro, favorendo l'incontro tra la domanda e l'offerta.

Il business genera valore non solo per il tessuto produttivo ma anche per tutta la comunità con cui si interfaccia. 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. Il Gruppo favorisce la ricollocazione dei lavoratori e, allo stesso tempo, rappresenta un'ottima opportunità per l'ingresso dei giovani e degli stranieri nel mondo del lavoro.

Openjobmetis S.p.A. fornisce i propri servizi principalmente ad aziende private, lungo tutto il processo di somministrazione, dalla ricerca della figura professionale richiesta dal cliente sino alla gestione del rapporto di lavoro, e svolge la propria attività in virtù dell'autorizzazione a tempo indeterminato rilasciata dal Ministero del Lavoro. Le caratteristiche dei servizi sono definite dalla Direzione e sono in linea con la Certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001:2015 ottenuta sia a livello di sede che di filiali.

Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro offre ai candidati assistenti familiari un'opportunità di lavoro pienamente regolare, con tutte le relative tutele. Si segnala infatti che il settore degli assistenti familiari è ampiamente esposto al fenomeno del lavoro irregolare: si stima⁷ infatti che circa il 60% dei soggetti operanti in Italia non è assunto con regolare CCNL. Inoltre, grazie al lavoro somministrato e alle agevolazioni nella sfera formativa, Openjobmetis S.p.A. e Family

Care S.r.l. – Agenzia per il lavoro contribuiscono a intercettare e formare figure professionali e tecniche altamente specializzate, ormai rare sul territorio italiano.

L'attività di Openjobmetis favorisce anche indirettamente l'occupazione stabile. Molti dei somministrati inviati in missione presso le aziende clienti infatti, alla fine del periodo di lavoro tramite agenzia, vengono assunti direttamente dalle imprese. Nel corso del 2022 con questa modalità sono state assunte 2.557 risorse rispetto alle 2.526 nel 2021. Inoltre, Openjobmetis S.p.A. calcola ogni anno la percentuale⁸ di disoccupati che dopo un



corso professionale ottiene un posto di lavoro somministrato (indice di placement da formazione). Per l'anno 2022 questa percentuale si è attestata al 46,21% al 31 gennaio 2023, contro il 40,17% al 31 gennaio 2022. Si ricorda che il dato relativo al 2022 può essere in evoluzione fino a giugno 2023, dal momento che

⁷ Fonte: The European House Ambrosetti.

⁸ 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.

un'assunzione, per poter concorrere a tale statistica, può avvenire entro sei mesi dalla data di fine corso. Il Gruppo ritiene che sia l'indice di placement da formazione che il numero di risorse assunte dalle aziende clienti al termine della missione siano rappresentativi del valore aggiunto che l'attività di Openjobmetis S.p.A. genera nei confronti della collettività.

Openjobmetis S.p.A. e la controllata Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro, soddisfano le esigenze del cliente nel pieno rispetto dei diritti del lavoratore somministrato. Infatti, ai lavoratori somministrati sono garantiti gli stessi diritti, le stesse tutele e la stessa retribuzione, a parità di mansioni svolte, dei lavoratori dipendenti diretti delle aziende o delle famiglie (nel caso specifico di Family Care S.r.l.) presso le quali i somministrati sono "inviati in missione". La parità di trattamento retributivo è infatti uno dei pilastri della somministrazione di lavoro in Italia ed è un diritto previsto dal D.lgs. 81/2015 art. 35 comma 1 (*per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore*) e dal CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro Art. 30 comma 1 (*al lavoratore/trice è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice*



inquadri al corrispondente livello, secondo la contrattazione collettiva applicata alla stessa).

Il Gruppo e il proprio personale agiscono con trasparenza, lealtà e nel rispetto dei diritti umani di tutti i portatori di interesse. Il Gruppo presidia tale aspetto anche attraverso la Politica di Gestione del personale somministrato, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. nel Febbraio del 2022. Openjobmetis si impegna ufficialmente a promuovere e supportare il rispetto dei diritti umani all'interno della propria organizzazione e nelle proprie relazioni commerciali, riconoscendo tale principio come fattore imprescindibile.

Inclusività lavorativa e sociale

L'operato di Openjobmetis S.p.A. si articola anche nell'ambito dell'**inclusione lavorativa e sociale**, sostenendo la dignità del lavoro, l'opportunità di impiego per qualsiasi individuo nella totale legalità e nel rispetto, condannando qualsiasi forma di sfruttamento lavorativo delle persone, in particolare dei soggetti fragili, svantaggiati e minori.

In questo ambito il Gruppo ha avviato una serie di iniziative. Di seguito vengono riportate le più significative del 2022.

WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION

Nel 2022 UNHCR-Agenzia ONU per i rifugiati ha conferito a Openjobmetis il logo *Welcome. Working for refugee integration*, come riconoscimento del rilevante impegno dimostrato nella promozione di interventi specifici per l'inserimento lavorativo dei rifugiati, richiedenti asilo e beneficiari di protezione attraverso programmi di tirocinio e di

formazione durante l'anno 2021.

Dal primo dicembre 2021 e il 30 novembre 2022, sono stati inseriti 1870 richiedenti asilo o beneficiari di protezione, di cui 315 donne e 1555 uomini. I soggetti coinvolti sono distribuiti nelle diverse fasce di età, con una particolare attenzione ai giovani (424 tra i 18-25, 576 tra 26-30). Forte dell'attività intrapresa anche per l'anno in corso, il Gruppo nel novembre 2022 ha presentato domanda per il rinnovo del riconoscimento.

EXTRAPULITA

Openjobmetis S.p.A. ha deciso di sostenere questo progetto di reinserimento nel mondo del lavoro dei soggetti socialmente più deboli sia italiani che stranieri, con particolare attenzione ai richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale e nazionale.

PROGETTO ABANTU - LAI MOMO

Il Gruppo ha stretto una collaborazione con le associazioni Abantu e Lai Momo per agevolare e pro-

muovere l'inclusione sociale e lavorativa per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, con particolare attenzione agli obiettivi 1-Sconfiggere la povertà, 5-Parità di genere, 8-Lavoro dignitoso e crescita economica, 10-Ridurre le diseguaglianze.

Nello specifico, sono stati simulati colloqui di selezione, dando una restituzione e valutazione sulle competenze. Alcuni di questi profili, in linea con le esigenze dei clienti, sono stati collocati presso gli utilizzatori.

PROGETTO BABEL

A.P.S.

Associazione di promozione Sociale

Trattasi di una collaborazione per agevolare e promuovere l'inclusione sociale e lavorativa dei soggetti migranti, ospiti dei progetti Sai/Siproimi Babele A.P.S.

C.R.I. - MOI

Fondazione Compagnia di San Paolo

Openjobmetis S.p.A. ha avviato una partnership con C.R.I. per progettare e sviluppare attività atte a promuovere l'inclusione sociale e lavorativa di richiedenti.

A.L.S. - Associazione Lavoratori Stranieri MCL Sicilia/ Umana Solidarietà - Aziende del Distretto DOP dei Fichi d'India

Il Gruppo ha avviato una partnership con MCL e Umana Solidarietà per progettare e sviluppare attività atte a promuovere l'inclusione sociale e lavorativa di richiedenti asilo in Sicilia.

NOWALLS

È stata avviata una partnership con Nowalls, Associazione di Promozione Sociale senza fini di lucro, per progettare e sviluppare attività atte a promuovere l'inclusione sociale e lavorativa di persone fragili e migranti, a seguito di un percorso di apprendimento della lingua italiana e di coaching.



Processo della somministrazione

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

- gestione dei rapporti commerciali con i clienti (o "utilizzatori")/famiglie clienti (Family Care – Agenzia per il lavoro)
- reclutamento, selezione e formazione dei lavoratori somministrati/assistenti familiari (Family Care – Agenzia per il lavoro)
- 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, viene contattato per individuarne le esigenze, analizzare il contesto lavorativo di destinazione, e definire congiuntamente 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 oppure, in caso di ricerca senza risultato positivo, avvia un'attività di selezione ad hoc per individuare un profilo adeguato.

Nell'anno 2022 Openjobmetis S.p.A. ha introdotto l'applicativo "ATS – Applicant Tracking System", il quale rappresenta un valido supporto nell'organizzazione delle diverse fasi di ricerca e selezione, nella gestione dei candidati, nonché nel complesso delle attività HR. ATS permette la riduzione di tempi e costi nel processo di attrazione di nuove risorse dalla pubblicazione dell'annuncio, allo screening automatico dei CV fino alla fase di colloquio.

L'inserimento della risorsa è generalmente preceduto da un ulteriore colloquio da tenersi direttamente con il cliente/famiglia utilizzatrice. Una volta che l'utilizzatore esprime il proprio gradimento relativamente alla risorsa segnalata, la filiale di zona di Openjobmetis S.p.A./Family Care – Agenzia per il Lavoro, in stretta collaborazione e con il supporto della sede, procede all'espletamento delle procedure amministrative per la definizione del contratto di somministrazione, che includono la formalizzazione, da una parte, di un contratto di assunzione a tempo determinato o indeterminato con la risorsa selezionata e, dall'altro, di un contratto commerciale di somministrazione con il cliente. Ciascuna filiale svolge un ruolo essenziale nella gestione del cliente. In particolare, verifica la sua soddisfazione nei confronti della risorsa somministrata mediante:

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

Si segnalano le iniziative "Futurando" che prevedono il coinvolgimento degli studenti di istituti superiori e universitari. In particolare, per la prima categoria vengono organizzati seminari e momenti formativi con i Recruiter Specialist e management di aziende clienti. In ambito universitario, il Gruppo partecipa a Career Day o Recruiting Day specifici dedicati all'azienda utilizzatrice e offre sessioni di valutazione del potenziale con prove di assessment sulle capacità interpersonale e project work.

Tale format permette di costruire sinergie tra il mondo del lavoro e il mondo delle imprese, aumentando la consapevolezza dei giovani sull'occupabilità e il loro livello di competenza spendibile in un contesto sempre più dinamico, competitivo e internazionale.



Somministrati in numeri⁹

Nel 2022 il Gruppo Openjobmetis ha dato lavoro a circa 61.000 persone, confermando di svolgere un ruolo centrale tra l'incontro tra domanda e offerta nel mondo del lavoro.

Le seguenti tabelle mostrano le principali caratteristiche dei lavoratori somministrati del Gruppo dal 2020 al 2022.



Lavoratori somministrati per genere

%	31.12.20	31.12.21	31.12.22
Donne	44,2%	44,5%	46,2%
Uomini	55,8%	55,5%	53,8%

Nel 2022, il 53,8% dei lavoratori somministrati è stato di genere maschile, contro il 46,2% di genere femminile la cui incidenza risulta leggermente in aumento rispetto all'anno precedente.

Tutti i lavoratori somministrati sono assunti nel rispetto della contrattazione collettiva applicabile. I CCNL più significativi in termini di occupati somministrati ne-

gli anni sono i seguenti: commercio, metalmeccanica, turismo, alimentari, servizi di pulizia, gomma, tessili, legno e arredamento, pubblici esercizi e autotrasporti.

Per la peculiarità del servizio nel 2022 circa il 91,9% dei lavoratori somministrati ha avuto un contratto a tempo determinato¹⁰, mantenendo l'incidenza pressoché in linea rispetto al 2021 (91,4%).

Missioni attive per categoria professionale

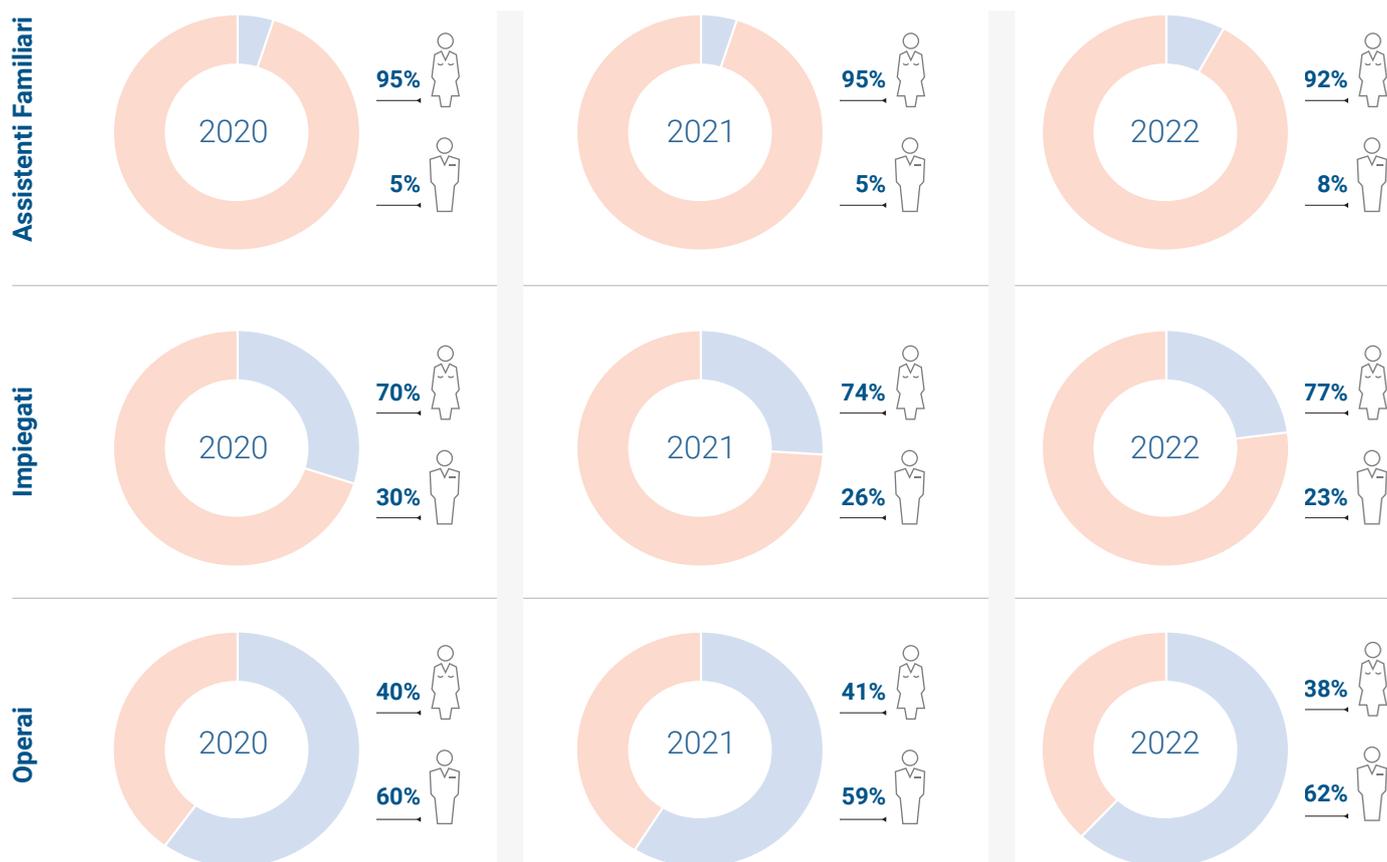
%	31.12.20	31.12.21	31.12.22
Assistenti Familiari	5,0%	4,8%	6,4%
Impiegati	23,8%	30,1%	37,0%
Operai	71,2%	65,1%	56,6%

Nel 2022 il 56,6% dei lavoratori somministrati è appartenuto alla categoria professionale degli Operai, mentre la restante parte appartiene alla categoria degli impiegati, rappresentante il 37,0% del totale e alla categoria degli assistenti familiari, pari al 6,4% del totale. I grafici che seguono mostrano

la distribuzione del genere tra i diversi profili. Non si rilevano scostamenti significativi nel corso degli anni tra le diverse categorie sebbene la percentuale dell'incidenza delle donne sulla categoria impiegati risulta essere in continuo aumento nel corso degli anni, da 70% nel 2020 fino al 77% nel 2022.

⁹ I dati relativi ai lavoratori somministrati sono stati conteggiati con riferimento ai codici fiscali che hanno svolto almeno una missione nell'anno in oggetto, ad esclusione dell'informativa relativa alle "missioni attive per categoria professionale".

¹⁰ I valori riportati sono stati calcolati sulla base del numero delle missioni attive nell'anno, ovvero le missioni totali del periodo di rendicontazione.



Openjobmetis contribuisce anche all'integrazione di lavoratori di nazionalità non italiana che costituiscono circa il 23,5% dei somministrati inviati in missione nel 2022 (rispetto al 21,8% del 2021), come si evince dalla seguente tabella.

Lavoratori somministrati per nazionalità

%	31.12.20	31.12.21	31.12.22
Italia	78,0%	78,2%	76,5%
Resto dell'Unione Europea	6,8%	5,4%	5,3%
Resto del mondo	15,2%	16,4%	18,2%

Infine, quasi la metà dei lavoratori somministrati medi nell'anno appartiene alla fascia di età fino ai 29 anni (47,3%), indice del positivo contributo di Openjobmetis alla creazione di lavoro nella fascia più giovane della popolazione, quella che storicamente nel nostro Paese ha sempre accusato un maggiore tasso di disoccupazione (a Dicembre 2022 il tasso di disoccupazione giovanile si è attestato, secondo ISTAT a circa 22,1%). Il 41,1% ha tra 30 e 50 anni. Solo l'11,6% dei lavoratori ha più di 51 anni.

Lavoratori somministrati per fasce d'età

%	31.12.20	31.12.21	31.12.22
≤ 29 anni	40,1%	45,0%	47,3%
30 - 50 anni	45,9%	42,9%	41,1%
≥ 51 anni	14,0%	12,1%	11,6%

5.2.2 La sicurezza sul lavoro

Per quanto riguarda i principi comportamentali e le responsabilità in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro con riferimento ai lavoratori somministrati, va premesso che l'impresa utilizzatrice è il soggetto concretamente in grado di conoscere il proprio specifico ambiente lavorativo e la propria organizzazione, e quindi in grado di dominare i fattori di rischio che incombono sul lavoratore in somministrazione. Per tale ragione è richiesto normalmente al cliente di informare, formare ed addestrare specificamente ed efficacemente i lavoratori somministrati destinati a svolgere la prestazione lavorativa nel corso della missione. Gli adempimenti agli obblighi in materia di sicurezza, infatti, sono normalmente posti a carico dell'impresa utilizzatrice. In ogni caso, come previsto dal C.C.N.L. di cate-

goria, contestualmente all'assunzione e comunque anteriormente alla missione del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice, Openjobmetis S.p.A. per incrementare il grado di consapevolezza del Personale somministrato rispetto alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro presso l'impresa utilizzatrice, consegna a ciascun lavoratore in somministrazione la "Nota informativa al personale in materia di sicurezza sul lavoro (D. lgs. 81/2008 e s.m.i.).

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

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

Infortuni totali, ore lavorate E indici di frequenza¹¹

n°	2020	2021	2022
Infortuni in itinere	101	182	187
Infortuni sul luogo di lavoro	507	865	686
Infortuni mortali	2	-	2
Infortuni Totali	610	1.047	875
<i>DI CUI</i>			
Infortuni con gravi conseguenze¹²	2	-	2
Totale ore lavorate ('000)	22.627	34.491	35.580
Indice di frequenza infortuni in itinere	4,5	5,3	5,3
Indice di frequenza infortuni sul luogo di lavoro	22,4	25,1	19,3
Indice di frequenza infortuni mortali	0,1	-	0,1
Indice di frequenza infortuni totali	27,0	30,4	24,6
Indice di frequenza infortuni con gravi conseguenze	0,1	-	0,1

¹¹ Indice Frequenza=(n°infortuni * 1.000.000)/(tot ore lavorate)

¹² Nel 2020 entrambi gli infortuni con gravi conseguenze si sono verificati sul luogo di lavoro.

Nel corso del 2021, il numero di infortuni per milione di ore lavorate si è attestato a 30,4 rispetto a 27,0 nel 2020, riportandosi intorno ai livelli pre-Covid (29,2 nel

2019). Nel corso del 2022 non si sono verificati infortuni mortali di somministrati in missione presso imprese utilizzatrici (rispetto a 0 infortuni mortali nel 2021).

Malattie professionali

% rispetto al totale dei somministrati	31.12.20			31.12.21			31.12.22		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Malattie professionali	0,047%	0,033%	0,039%	0,011%	0,035%	0,024%	0,000%	0,046%	0,025%

Nel 2022 l'incidenza totale delle malattie professionali risulta essere in linea con quanto consuntivato nell'anno precedente. Nel 2022, il tasso di assenteismo¹³ dei lavoratori somministrati si è attestato al 4,50%, in aumento rispetto al 3,37% del 2021.

5.2.3 La formazione dei lavoratori somministrati

Openjobmetis S.p.A. e Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro forniscono ai candidati e ai lavoratori somministrati, sia a tempo determinato e che a tempo indeterminato, tutta la formazione di cui necessitano per migliorare le proprie skill ed essere quindi inseriti più facilmente nel mondo del lavoro. Tale formazione è promossa dal Fondo per la formazione professionale dei lavoratori temporanei, Forma.Temp, l'ente bilaterale la cui attività è controllata e vigilata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Forma.Temp è finanziato dal contributo, pari al 4% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali, dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione lavoro a tempo determinato e indeterminato. In base a quanto stabilito dal Vademecum Forma.Temp, ai fini del finanziamento, la formazione deve essere erogata da Enti iscritti negli elenchi del Fondo stesso. Questi enti sono sottoposti al controllo del Fondo Forma.Temp attraverso appositi audit.

Tutti i corsi non prevedono costi di alcun genere a carico dei partecipanti. L'individuazione delle tematiche dei corsi di formazione, organizzati con il finanziamento del Fondo Forma.Temp, è strettamente correlata alle esigenze del mercato del lavoro o della singola azienda utilizzatrice.

Infatti, qualora necessario o specificamente richiesto dal cliente, ai candidati selezionati viene chiesto di partecipare ad appositi corsi di formazione professionale finalizzati a fornire a tali soggetti le competenze necessarie per lo svolgimento della propria attività anche presso il cliente finale.

I contenuti e gli aspetti organizzativi dei corsi (durata, orari, sede di svolgimento) sono stati decisi da Openjobmetis S.p.A., da Quanta S.p.A. e da Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro; relativamente alle prime due, APL generaliste, la formazione è stata decisa generalmente in accordo con il cliente, sulla base delle sue specifiche ed effettive necessità.

Ore di formazione totali

n°	31.12.20	31.12.21	31.12.22
Somministrati	36.236	57.548	68.576
Disoccupati	25.530	47.289	59.767
Totale	61.766	104.837	128.343

Complessivamente, nel 2022 sono state erogate **più di 120.000 ore di formazione**, in aumento rispetto al 2021 (+22,4%): il 46,6% delle ore erogate sono state destinate ai lavoratori disoccupati. L'aumento delle ore di formazione totali è attribuibile,

in parte all'allentarsi delle misure di contenimento della pandemia covid-19 che hanno permesso un ritorno della normale quotidianità, sia all'aumento della richiesta di somministrati rispetto al precedente anno.

¹³ 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°	31.12.20	31.12.21		31.12.22			
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Somministrati	2.122	1.929	1.332	3.261	1.766	1.258	3.024
Disoccupati	4.120	2.996	2.144	5.140	3.484	2.480	5.964
Totale	6.242	4.925	3.476	8.401	5.250	3.738	8.988

Specularmente a quanto argomentato in precedenza, gli allievi passano da 8.401 nel 2021 a 8.988 nel 2022. Alla data di inizio dei corsi la maggior parte di allievi risultano essere disoccupati (66,4%) contro il restante 33,6% di somministrati.

I corsi erogati hanno riguardato diversi settori lavorativi. Il Regolamento prevede quattro tipologie di formazione somministrazione a tempo determinato¹⁴.

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.

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.

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.

Formazione per tempi indeterminati

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

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

¹⁴ Il Verbale d'intesa per il rinnovo del CCNL delle Agenzie di somministrazione di lavoro sottoscritto dalle Parti sociali in data 21 dicembre 2018 ha previsto l'utilizzo del "fondo formazione TI" per interventi formativi su platee diverse da quelle stabilite, nella misura massima del 60% delle risorse disponibili al 31 dicembre 2018 nel conto "formazione e integrazione al reddito TI" di ciascuna APL.

Ore di formazione per tipologia (determinati)

n°	31.12.20	31.12.21	31.12.22
Base	1.562	3.536	3.540
Professionale	26.450	45.966	59.448
On the job	12.400	22.660	20.106
Totale	40.412	72.162	83.094

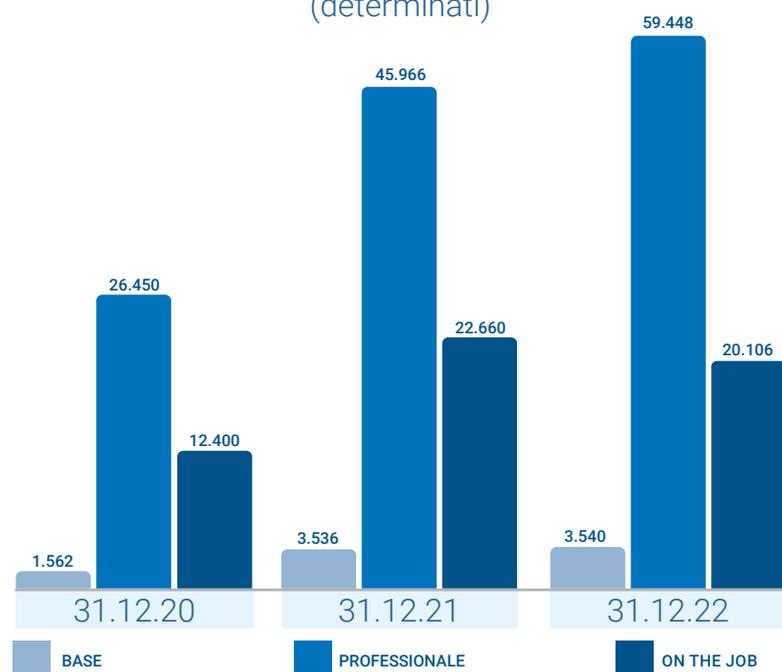
Le ore di formazione erogate ai lavoratori somministrati a tempo determinato, nel 2022, sono aumentate del 15,2% rispetto all'anno precedente, in particolare per quanto riguarda la formazione professionale. Paralle-

lamente, nel 2022 le ore di formazione erogate ai lavoratori somministrati assunti con contratto a tempo indeterminato si sono incrementate del 38,5% rispetto al 2021, come si può desumere dalla seguente tabella.

Ore di formazione per tipologia (indeterminati)

n°	31.12.20	31.12.21	31.12.22
Affiancamenti	14.294	18.321	33.784
Base + professionale	7.061	14.354	11.465
Totale	21.355	32.675	45.249

Ore di formazione per tipologia (determinati)



Ore di formazione per tipologia (indeterminati)





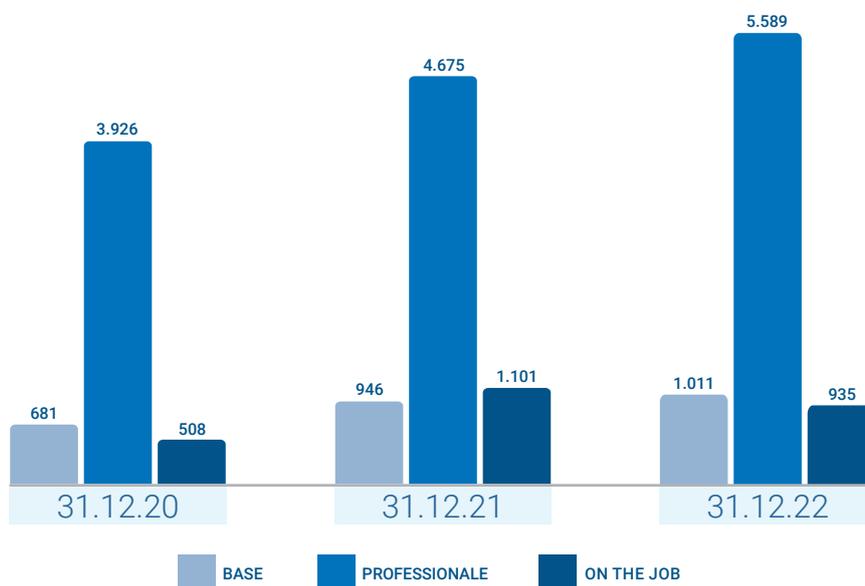
Nelle tabelle che seguono viene indicato il numero degli allievi per tipologia di corso sia assunti a tempo determinato, che indeterminato. Nel 2022 gli allievi a

tempo determinato aumentano del 12,1% rispetto al 2021, mentre quelli a tempo indeterminato diminuiscono di circa il 13,5%.

Allievi per tipologia di formazione (determinati)

n°	31.12.2020	31.12.2021			31.12.2022		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Base	681	528	418	946	596	415	1.011
Professionale	3.926	2.805	1.870	4.675	3.218	2.317	5.589
On the job	508	588	513	1.101	552	383	935
Totale	5.115	3.921	2.801	6.722	4.366	3.169	7.535

Allievi per tipologia di formazione (determinati)



Allievi per tipologia di formazione (indeterminati)

n°	31.12.2020	31.12.2021			31.12.2022		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Affiancamenti	511	507	348	855	504	336	840
Base + professionale	616	497	327	824	380	233	613
Totale	1.127	1.004	675	1.679	884	569	1.453

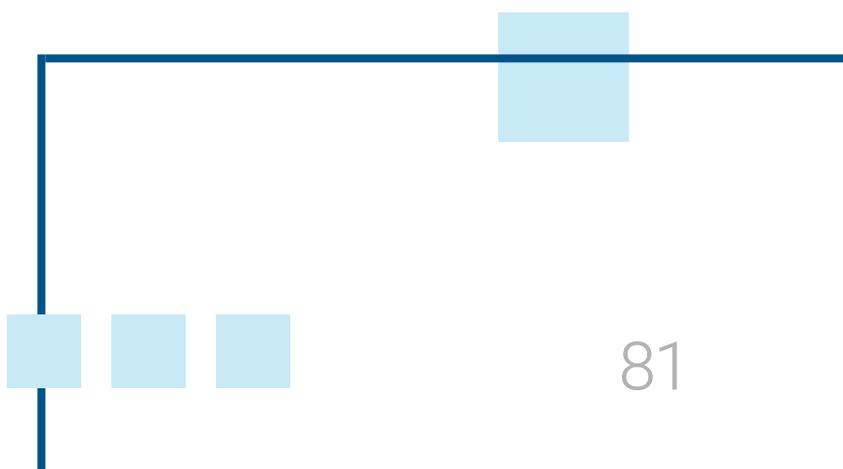
Allievi per tipologia di formazione (indeterminati)



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

sbocchi occupazionali per i partecipanti stessi.

Infine si segnala che vengono previsti appositi corsi di formazione per le categorie svantaggiate. Nel 2022 sono state erogate 250 ore di formazione (rispetto a 442 ore nel 2021) in correlazione con le richieste di formazione pervenute dalle aziende clienti per un totale di 10 allievi nel 2022 e 18 nel 2021. Nel 2022 la società ha voluto dare spazio a corsi rivolti ai detenuti, volti al loro reinserimento nella vita di comunità e nello specifico nel mondo del lavoro.



6

L'impegno verso la società





Relazioni industriali e associazioni di categoria



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

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

Openjobmetis S.p.A. (così come Family Care S.p.A. – Agenzia per il Lavoro) è associata ad Assosomm, una delle Associazioni Italiane delle Agenzie per il Lavoro. La Società collabora attivamente alle iniziative dell'associazione, condividendo lo scopo di fornire, e ricevere, la massima assistenza in termini

operativi, giuridici e contrattuali riguardo le istanze di tutte le ApL (Agenzie per il Lavoro). Dal 2020 sono stati istituiti gruppi di lavoro associativi che svolgono incontri mensili, salvo urgenze. In ciascun gruppo è presente un rappresentante di Openjobmetis con il coordinamento sempre dell'ufficio Labour Consulting. Inoltre, Openjobmetis è anche membro della Commissione Paritetica contrattuale che si riunisce mensilmente per chiarire eventuali dubbi interpretativi relativi al CCNL di settore. Durante il 2022 si è costituita anche la Delegazione sindacale per il rinnovo del ccnl di settore a cui siamo stati chiamati a partecipare per il secondo rinnovo consecutivo.

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.

Il supporto alla comunità

Openjobmetis S.p.A. nasce come azienda capace di agire in stretta sinergia con i differenti territori sui quali opera. A stretto contatto con le comunità locali, la Società, con tutte le sue Controllate, è portata a incontrare le peculiarità delle città nelle quali agisce e le persone attive in associazioni culturali, sociali e sportive. Ponendo l'ascolto come valore alla base della propria vocazione di azienda di servizio, Openjobmetis S.p.A. ha trovato, anche nel 2022, numerosi modi per alimentare non soltanto il mondo del lavoro, ma anche l'economia sociale all'interno della quale candidati e aziende sono oggi chiamate a muoversi. Di seguito, sono elencate alcune tra le più importanti iniziative ideate e sviluppate nel 2022¹:

URBAN AWARD

Openjobmetis S.p.A. ha sostenuto, in qualità di partner, l'edizione 2022 del Premio Urban Award, ideato da Viagginbici. L'obiettivo dell'iniziativa è quello di promuovere la mobilità sostenibile e di premiare quei Comuni virtuosi che presentano progetti innovativi e incentivano l'utilizzo di mezzi di trasporto sempre più green, come la bicicletta e il monopat-

tino. Per la seconda edizione consecutiva, Openjobmetis S.p.A. - sempre attenta ai temi dell'inclusività, grazie alla controllata Seltis Hub e alla relativa business line Jobmetoo - ha proposto agli organizzatori di istituire la 'Menzione speciale Jobmetoo', un premio dedicato al Comune che si è maggiormente distinto per le iniziative di mobilità inclusiva presentate.

DYNAMO CAMP

In occasione della festività di Natale 2022, Openjobmetis S.p.A. ha effettuato una donazione all'Onlus Dynamo Camp, primo camp in Italia finalizzato ad ospitare i bambini e i ragazzi malati in terapia o durante il periodo post ospedalizzazione.

ORGOGGIO VARESE

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



¹ Il totale delle donazioni relative ai progetti ammonta a circa euro 308.000.

SUMMIT CONFINDUSTRIA BRESCIA

Openjobmetis S.p.A. è al fianco di Confindustria Brescia durante la dodicesima edizione di Summit, l'annuale appuntamento con l'innovazione e le tecnologie digitali promosso dal Settore Terziario di Confindustria Brescia. "Oltre le colonne d'Ercole. Ovvero viaggio nella smaterializzazione dell'impresa": questo il titolo dell'edizione 2022 che ha posto l'accento sulla continua evoluzione del digitale, in atto ormai da anni e che è passato lentamente dall'essere un semplice accessorio del reale a rivestire un ruolo fondamentale nella nostra vita quotidiana ed anche nell'essere impresa.

LITTLE TENNIS CHAMPIONS

Openjobmetis è "MAIN SPONSOR" di Tennis Foundation e del Progetto LITTLE TENNIS CHAMPIONS. Questa iniziativa, che ha finalità sociali, è stata lanciata nel 2001 ed è rivolta ai migliori giovani tennisti italiani, con un programma di lavoro rivolto a 20 ragazzi/e di talento, Under 14, provenienti da famiglie che non possono permettersi un percorso tennistico altamente specializzato per i propri ragazzi. L'edizione 2021 è stata la premiere del programma che nel 2022 ha permesso di assegnare 12 borse di studio ad altrettanti ragazzi/e con un format che garantisce loro la formazione tennistica tecnico-tattica, la preparazione atletica, il mental coaching e la partecipazione ai tornei internazionali Tennis Europe.



CREAZIONE APIARIO OPENJOBMETIS

Openjobmetis S.p.A. considera la salvaguardia dell'ambiente un obiettivo fondamentale della società e mira a promuovere un approccio green attraverso una gestione fruttuosa delle relazioni con i diversi stakeholder. In particolare, si impegna a creare consapevolezza e a motivare in primis i propri dipendenti ad assumersi in prima persona la responsabilità di rispettare l'ambiente nelle attività quotidiane, attraverso la promozione di buone pratiche. In linea con questa tendenza, Openjobmetis S.p.A. ha scelto di adottare 500mila api in collaborazione con Beeing, startup di Cesena che studia soluzioni tecnologiche applicate al mondo dell'apicoltura. Le 10 arnie si trovano presso l'azienda agricola La Castellina di Faenza. Da questa idea, è nato anche il progetto di pensare in modo so-

stenibile anche la regalistica aziendale, rivolta sia ai dipendenti che agli stakeholder esterni all'organizzazione realizzando una gift box esclusiva, personalizzata con i brand del Gruppo, contenente il miele proveniente dagli apiari adottati. Inoltre, è stata creata una landing page nella quale è possibile osservare gli apiari adottati: nel corso dell'anno, si potrà seguire lo stato di salute dei preziosi insetti (tramite gps, infatti, vengono raccolti dati relativi a umidità, temperatura, suoni e peso della popolazione apiaria).

CORSI DI FORMAZIONE PER PERSONE RICHIEDENTI ASILO POLITICO

Family Care S.r.l. ha maturato una significativa esperienza nell'attuazione di corsi di formazione per assistenti familiari riservati richiedenti Asilo Politico. I progetti hanno coinvolto centinaia di corsisti, coinvolgendo diversi enti e cooperative. La prima edizione della Scuola, articolata tra l'autunno del 2021 e la primavera del 2022, si è conclusa con un totale di circa 200 badanti

formate. Tra queste, oltre il 65% sono state assunte a tempo determinato immediatamente dopo la fine del corso e circa il 70% sono ad oggi ancora impiegate con contratti a tempo indeterminato. I corsi si svolgono direttamente nelle sedi di Family Care e hanno una durata media di 144 ore, articolate su 4 settimane di frequenza dal lunedì al sabato compreso. Figure esperte come operatori socio-sanitari, psicologi, infermieri, nutrizionisti sono coinvolte come docenti con il compito di integrare le lezioni anche dal punto di vista pratico, per esempio per quanto riguarda gli aspetti di igiene e cura della persona e dell'ambiente dove essa vive.

TAXI CON IL CUORE

Grazie a questa iniziativa, la società controllata Family Care S.r.l., dedicata alla cura degli anziani, insieme a

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

MILANO DIGITAL WEEK 2022

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

CASA DEL GIOCATTOLO SOLIDALE DI VARESE

Openjobmetis, sede di Gallarate, ha partecipato all'iniziativa #OJMTOYS, una raccolta di giocattoli, nuovi o usati, per la Casa del Giocattolo Solidale di Varese, organizzazione di volontariato che si occupa di donare materiale didattico, articoli per l'infanzia e attività ludiche e di sostegno allo studio a bambini e ragazzi che vivono in situazioni di disagio sociale o difficoltà economica.

STRAWOMAN

All'interno delle iniziative #OjmWalk - Benessere e Divertimento!, la serie di eventi e attività dedicate ai dipendenti per percorrere tanti chilometri, visitare numerosi itinerari e condividere nuovi momenti, alcuni colleghi della sede Openjobmetis di Gallarate hanno partecipato a Monza alla camminata-corsa non competitiva dedicata alle donne, all'insegna della passione per lo sport e del divertimento, Strawoman, nata per sostenere i progetti "Pink Union" di Fondazione Humanitas per la Ricerca, dedicati allo studio delle patologie femminili.

MANI TESE - A dicembre è stato proposto a tutta la popolazione aziendale di diventare volontario/a nelle librerie laFeltrinelli per sostenere i progetti di sviluppo nel Sud del Mondo della Onlus Mani Tese, un'organizzazione Non Governativa che

da oltre cinquant'anni si batte per la giustizia sociale, economica e ambientale nel mondo.

Tutti i dipendenti hanno potuto partecipare dedicando 4 ore durante l'orario di lavoro al progetto "Molto più di un pacchetto regalo", unendosi alle migliaia di volontari e volontarie che da 14 anni confezionano regali per i clienti di oltre 70 librerie sparse su tutto il territorio nazionale per sostenere i progetti che garantiscono la sicurezza, l'autonomia e l'emancipazione delle donne in Benin, Burkina Faso e Guinea-Bissau.

Il 6 dicembre 2022, Openjobmetis S.p.A. ha ottenuto il premio **Welfare Champion** per l'anno 2022 assegnato da **Welfare Index PMI** che premia le imprese le cui misure di welfare siano particolarmente estese, innovative e capaci quindi di rispondere ai bisogni dei dipendenti creando un positivo impatto sociale sulla comunità aziendale e non solo. Openjobmetis S.p.A. ha ottenuto inoltre la Menzione Speciale Welfare di Comunità per il progetto Parco dei Nonni, un esclusivo healing garden per la terza età sorto nelle adiacenze dei Giardini Estensi di Varese, su iniziativa della controllata Family Care, Agenzia per il Lavoro specializzata nel campo dell'assistenza familiare in ambito domiciliare e ospedaliero.



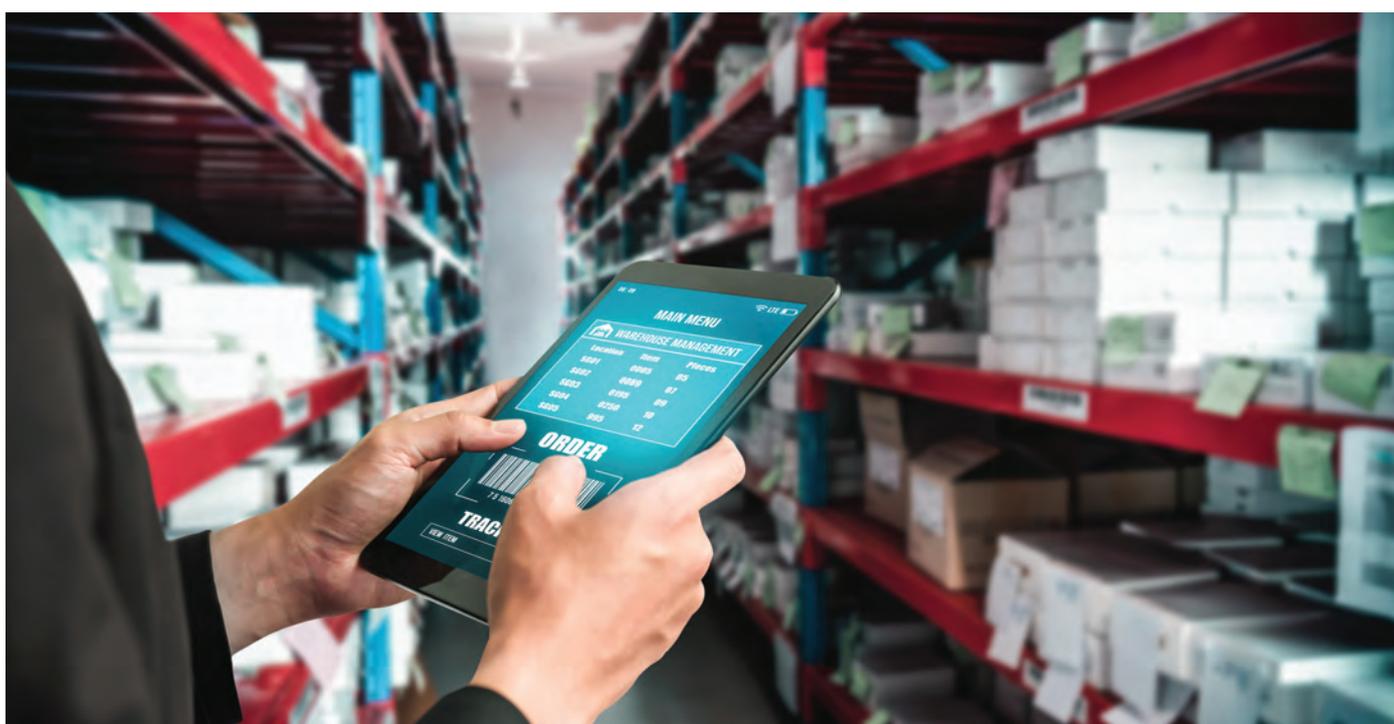
La catena di fornitura

Come indicato nel Codice Etico, il Gruppo Openjobmetis richiede che fornitori e collaboratori adottino comportamenti legali, etici e rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori, 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 3.100.

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 2020 - 2021 e 2022 in riferimento al valore d'acquisto della fornitura. Come si evince dalla tabella, e coerentemente al settore di riferimento, la maggior parte degli acquisti riguardano importi inferiori ai 1.000 Euro per anno. Inoltre, i principali acquisti del Gruppo sono relativi a servizi professionali, di consulenza e di enti di formazione e sono erogati da soggetti operanti sul territorio nazionale.

Fornitori per valore di acquistato

	31.12.20	31.12.21	31.12.22
≤ 1.000 €	58,0%	56,8%	64,2%
1.001 € - 10.000 €	24,2%	21,9%	20,53%
> 10.000 €	17,8%	21,3%	15,26%





La scelta di fornitori e collaboratori è svolta prestando attenzione a specifici requisiti tecnico professionali, ad aspetti di natura ambientale, reputazionale, di lotta alla corruzione e di attenzione ai temi sociali e di rispetto dei diritti umani, e individuando il fornitore o collaboratore all'interno di una rosa di possibili fornitori secondo criteri di imparzialità, affidabilità, economicità. A supporto di questa attività di scelta e verifica dei requisiti del fornitore, è previsto un processo di accreditamento del fornitore, adottato a fine 2017, con l'obiettivo, attraverso la compilazione di un questionario dedicato, di verificare i requisiti e le caratteristiche dei fornitori più significativi. Dal 2018 il questionario di accreditamento, sottoposto ai fornitori preventivamente alla sottoscrizione del contratto di acquisto, prevede tra le altre, anche domande su temi ambientali e sociali (ad esempio si richiede di dichiarare se in possesso di certificazione ambientale, di codice etico, sull'adozione di un modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01, se si redige il bilancio sociale etc.). Inoltre, in ottica di promozione e valorizzazione del territorio in cui si trovano la sede legale (Milano) e la sede operativa (Gallarate, VA) e al fine di minimizzare gli impatti ambientali relativi alla movimentazione di merci e persone, i responsabili di funzione, quando possibile, prediligono la scelta fornitori che operano in detto territorio. Una volta effettuate le verifiche e consegnato il modulo di accreditamento, il fornitore viene considerato "accreditato".

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. In tale ottica, è previsto un monitoraggio dell'operato del fornitore al fine di verificare delle difformità sui requisiti obbligatori tramite:

- 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, disponibilità per interventi urgenti, reperibilità sul territorio, assistenza tecnica, flessibilità - completezza della documentazione fornita, prestazioni del fornitore confrontate con quelle dei concorrenti.

Il processo di gestione dei fornitori è disciplinato anche nella Politica dei Fornitori che la società ha adottato a inizio anno 2023 individuando i principi che regolano la scelta e la gestione dei propri fornitori considerando i propri fornitori partner di riferimento per il raggiungimento dei risultati prefissati.

7

L'ambiente



SAVE
THE PLANET!





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 oltre che per incentivare una cultura di rispetto dell'ambiente.

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

- salvaguardia dell'ambiente come tematica esplicitata all'interno del Codice Etico
- redazione ed azione di una politica Ambientale
- iniziative volte alla minimizzazione del proprio impatto ambientale:
 - installazione di nuove lampade LED in tutte le filiali di nuova apertura, ove possibile
 - utilizzo di piattaforme informatiche che con-

sentono ai clienti la possibilità di scegliere la contrattualizzazione digitale del personale assunto in somministrazione. La stessa modalità può essere utilizzata oggi per l'invio del cedolino al lavoratore somministrato, il quale può scegliere di riceverlo via mail al posto di ritirarlo in forma cartacea presso la filiale

- fornitura di carta per il Gruppo con la certificazione FSC (*Forests for all forever*), che testimonia l'impegno e il rigore nei confronti delle tematiche ambientali
- nell'ottica della salvaguardia dell'ambiente, i tradizionali bicchieri di plastica delle colonnine dell'acqua poste ai piani delle sedi sono stati sostituiti con altri di carta riciclabile ed ecologici
- al fine di favorire gli spostamenti a impatto zero dei propri dipendenti, Openjobmetis ha dotato la sede di biciclette e monopattini elettrici che il personale può prenotare ed utilizzare gratuitamente
- messa a disposizione di un corso di formazione ambientale a beneficio di tutto il personale dipendente
- separazione e smaltimento dei rifiuti a norma di legge con particolare riferimento a carta, toner stampanti, ferro, legno anche attraverso fornitori accreditati.

A partire dal 2021 Openjobmetis S.p.A. si è dotata di un **Mobility Manager** al fine di promuovere e realizzare interventi di organizzazione e gestione della mobilità necessaria alle risorse umane. L'obiettivo ultimo è la riduzione strutturale dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane causato dalle necessità di spostamento dei dipendenti. Openjobmetis S.p.A. ha quindi sviluppato un progetto di mobilità sostenibile con l'obiettivo di ottimizzare gli spostamenti interni per quanto concerne i dipendenti della sede di Gallarate attraverso l'efficientamento degli spostamenti casa-lavoro.

Nel 2022, è stato sottoposto ai dipendenti della sede di Gallarate un sondaggio sulla domanda di mobilità, la cui partecipazione è stata molto significativa, convinti che, per tale tema, le scelte strategiche non possano che partire da un'analisi dei dati e dal "desiderato" delle persone interessate. Le informazioni raccolte riguardano la tipologia di mezzo di trasporto utilizzato per recarsi nel luogo di lavoro (Auto privata, auto aziendale, tipo di motore), la distanza percorsa e le motivazioni alla base della propria scelta di mobilità.

Dall'analisi effettuata sono emersi due elementi che segnano un primo passo verso **forme di mobilità più sostenibili**. Infatti, in base al questionario il carpooling risulta essere una delle modalità più valutate dai dipendenti per una eventuale modifica dei propri spostamenti casa-lavoro e, rispetto al 2021, sebbene in piccola parte, la popolazione aziendale ha iniziato ad utilizzare concretamente sia il carpooling che il car sharing. Tenendo conto delle esigenze e dell'efficacia delle misure, la società ha previsto un piano di interventi, tra cui l'implementazione di un sistema di incentivazione economica del carpooling, un servizio di matching informale per la formazione di squadre sempre in

ambito carpooling e trasversalmente il mantenimento della policy di smart-working.

Per quanto riguarda questo ultimo aspetto, la società tramite uno studio ha stimato che le emissioni risparmiate per l'effetto esclusivo del lavoro agile, ovvero il suo effetto in assenza di ulteriori misure di mobilità sostenibile rispetto ad uno scenario in cui i dipendenti si recano in ufficio tutti i giorni. Nel peggiore degli scenari, il risparmio è stato quantificato da un risparmio in CO₂ da un minimo di 14.380,04 kg/y a un massimo di 41.890,13 kg/y annui¹.

Nel 2023, la società prevede di promuovere una campagna di sensibilizzazione ed educazione alla mobilità sostenibile.

Il consumo di acqua non è considerato dal Gruppo un elemento rilevante poiché la stessa è utilizzata solo a scopo sanitario. Anche in questo caso, tuttavia, Openjobmetis interviene prontamente in caso di segnalazioni di 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.

Si segnala che Lyve S.r.l., controllata al 50,66% da Openjobmetis S.p.A., ha ottenuto anche per l'anno 2022 la Certificazione Carbon Neutral da parte di Climate Partner, limitatamente alle attività di erogazione di corsi online.



¹ Calcolo effettuato seguendo il distance-based method per la categoria 7 della technical guidance GHG (Greenhouse Gas Protocol).

Il parco auto del Gruppo

A fine anno, il parco auto è costituito da un totale di 309 auto rispetto alle 307 del 2021, di cui 304 a noleggio e 5 di proprietà, pressoché in linea con l'anno precedente. Nel proprio percorso verso una maggiore sostenibilità, il Gruppo ha deciso di efficientare la propria flotta in ottica di riduzione dell'impatto ambientale. Infatti, nel 2022 le ibride passano a 26 autovetture, da 10 nel 2021, e sono stati inseriti 2 veicoli elettrico-benzina mod. PHEV con cavo di ricarica a colonnina elettrica che vantano basse

emissioni di CO₂. Inoltre, le auto a benzina passano da 20 nel 2021 a 48 nel 2021. Tutti i restanti veicoli sono *diesel* (tra cui quattro "mild hybrid").

Relativamente all'impiego di autovetture elettriche nella flotta aziendale, il Gruppo ha testato questa tipologia di automezzi nel recente passato, e, nei prossimi anni, ne valuterà l'introduzione in virtù dell'evoluzione tecnologica dei mezzi e della maggiore diffusione delle stazioni di ricarica.



Consumi e emissioni

Il Gruppo si impegna a contenere i propri consumi energetici. Le principali fonti energetiche consumate sono energia elettrica e gas naturale: il consumo di energia elettrica fa riferimento prevalentemente all'il-

luminazione 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	31.12.20 ²	31.12.21	31.12.22
Energia elettrica	MWh	725,1	742,9	1.078,5
Gas naturale	m ³	89.209	90.217	83.374
Energia elettrica	GJ	2.610,2	2.674,4	3.882,6
Gas naturale³	GJ	3.514,8	3.554,5	3.374,4
TOTALE GJ	GJ	6.125,0	6.228,9	7.257

² Il dato a fine anno è stato stimato utilizzando i parziali ad ottobre per l'energia elettrica ed a settembre per il gas naturale.

³ Ipotizzando un potere calorifico superiore medio di 39,4 MJ/MC.

Nel 2022, il Gruppo ha stimato per la propria sede centrale e le proprie filiali un consumo di circa 1.078,5 MWh di energia elettrica, superiore rispetto al dato dell'anno precedente (742,9 MWh). La variazione è dovuta principalmente agli impatti della pandemia da Covid-19 nel corso degli anni precedenti in quanto il 2022 ha visto un ritorno quasi alla totalità al lavoro in presenza. Per quanto

riguarda il gas naturale, i consumi stimati si attestano a 83.374 metri cubi, inferiori rispetto a quanto consumato nel 2021 (90.217 MWh).

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

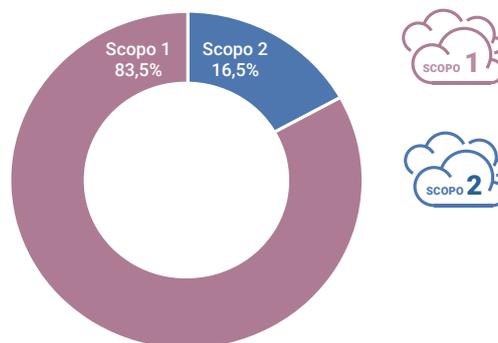
Emissioni di gas ad effetto serra⁴

	Udm	31.12.20	31.12.21	31.12.22
Scopo 1	tCO ₂	1.568	1.459	1.414
Scopo 2	tCO ₂	206	192	279
Totale	tCO ₂	1.774	1.650	1.693

⁴ Per il calcolo delle emissioni di CO₂ derivanti dal consumo di gas naturale e di energia elettrica sono stati utilizzati i parametri standard nazionali definiti da ISPRA. Per il calcolo delle emissioni di CO₂ derivanti dal parco auto aziendali sono stati utilizzati i fattori emissivi medi di ISPRA, aggiornati all'ultima versione disponibile sul sito (<http://www.sinanet.isprambiente.it/it/sia-ispra/fetransp/>).

All'interno dello Scopo 1 sono state considerate tutte le emissioni derivanti dagli asset posseduti o controllati dal Gruppo. Il calcolo include le tonnellate di CO₂ prodotte dall'utilizzo di gas naturale e dalle auto del parco macchine, comprese sia quelle di proprietà che quelle a noleggio, avendo il Gruppo Openjobmetis il controllo di queste ultime. Si segnala che nel corso del 2022 sono stati consumati dal parco auto del Gruppo circa 315 migliaia di litri di gasolio e circa 73 migliaia di litri di benzina. Nello Scopo 2 sono state considerate le emissioni derivanti dalla produzione di energia elettrica consumata dal Gruppo, in quanto il calcolo include le emissioni per le quali l'organizzazione è indirettamente responsabile.

Emissioni di CO₂ (2022)



Nel 2022, si stima che le emissioni complessive del Gruppo con riferimento allo Scopo 1 siano state pari a 1.414 tonnellate di CO₂, in leggera diminuzione rispetto al 2021 (1.459 tonnellate di CO₂), grazie da seguito di un parco auto meno inquinan-

te. Le emissioni di gas ad effetto serra di Scopo 1 (dirette) costituiscono l'83,5%, mentre le emissioni di Scopo 2 (indirette) sono il restante 16,5%. Per quanto riguarda i consumi di carta, la carta certificata FSC è la principale tipologia utilizzata dal Gruppo.

Carta consumata⁵

	Udm	31.12.20	31.12.21	31.12.22
Carta FSC	t	19,8	21,0	15,9
Carta vergine	t	1,8	3,9	12,4
Carta riciclata	t	-	-	0,7
Totale	t	21,6	24,9	29,0

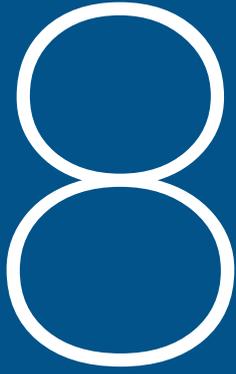
⁵ Volume acquistato durante il periodo di riferimento.

Nel corso del 2022 il Gruppo ha consumato 29,01 tonnellate di carta, circa 4 t. in più rispetto al precedente anno. Il dato riflette la ripresa pressoché totale del lavoro in presenza e il maggior carico di lavoro a seguito dell'acquisizione del Gruppo Quanta avvenuta nel 2021. Nel corso dell'anno 2022 la crisi energetica ed il conflitto Russia/Ucraina hanno provocato una crisi nella produzione di carta.

Il gruppo Openjobmetis si è visto forzatamente costretto ad accantonare solo momentaneamente l'intento di utilizzare solo carta certificata FSC per la stampa digitale, pena lo stop dell'attività lavorativa. La carta FSC permane comunque la tipologia più acquistata con 15,9 t. Inoltre, l'ulteriore differenza di 8,69 t. di carta vergine acquistata in più rispetto al 2021 è certificata EU ECOLABEL.







GRI Content Index



Statement of use	Openjobmetis S.p.A. ha redatto questo report "in accordance" con gli Standard GRI per il periodo 1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2022
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General disclosures					
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	2.1 Il Gruppo, pag.16			
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	1. Nota metodologica, pag.10			
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	1. Nota metodologica, pag.10-11 8. Contatti, pag.106			
	2-4 Restatements of information	1. Nota metodologica, pag.10			
	2-5 External assurance	1. Nota metodologica, pag.11 Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario, pag.110			
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	2.1 Il Gruppo, pag.16 5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali, pag. da 69 a 74 2.2 Principali tappe storiche, pag.18-19 6.3 La catena di fornitura, pag.88-89			
	2-7 Employees	5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag. da 58 a 59			
	2-8 Workers who are not employees*	5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag.58 5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali, pag. da 69 a 74			
	2-9 Governance structure and composition	4.1 Il modello di Governance, pag. da 36 a 38 Relazione Governo Societario , capitolo Profilo dell'Emittente, paragrafo Modello di Governance, pag.8 Relazione Governo Societario , sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Composizione, pag. da 24 a 32 Relazione Governo Societario , sezione Comitati Interni al Consiglio, pag.46-47			
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	4.1 Il Modello di Governance, pag. da 36 a 38 Relazione Governo Societario , sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Nomina e Sostituzione, pag. da 21 a 24 Relazione Governo Societario , sezione Comitati Interni al Consiglio, pag.46-47 Relazione Governo Societario , sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Composizione, paragrafo Criteri e Politiche di Diversità, pag. da 29 a 31 Relazione Governo Societario , sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Nomina e Sostituzione, pag. da 21 a 24 Relazione Governo Societario , sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Amministratori Indipendenti e lead independent Director, pag. da 42 a 44 Relazione Governo Societario , sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Composizione (curricula), pag. da 27 a 29			
	2-11 Chair of the highest governance body	Relazione Governo Societario , sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Ruolo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, pag.34 -35			

Statement of use	Openjobmetis S.p.A. ha redatto questo report “in accordance” con gli Standard GRI per il periodo 1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2022
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	<p>Relazione Governo Societario, sezione Profilo dell’Emittente, paragrafo Modello di Governance, pag. da 8 a 10</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Ruolo del Consiglio di Amministrazione, pag. da 19 a 21</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi – Comitato Controllo e Rischi (verifiche internal audit), pag. da 55 a 60</p>			
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	<p>4.1 Il Modello di Governance, pag. da 36 a 38</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi – Comitato Controllo e Rischi (verifiche internal audit), pag. da 55 a 60</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Consiglieri esecutivi, paragrafo Amministratore Delegato, pag. da 36 a 40</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Consiglieri Esecutivi, paragrafo Informativa al Consiglio da Parte dei Consiglieri/Organi Delegati, pag.40-41</p>			
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	<p>1. Nota metodologica, pag.11</p> <p>3.2 Le tematiche rilevanti, pag.30</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi – Comitato Controllo e Rischi, capitolo Comitato Controllo e Rischi, pag. da 61 a 66</p>			
	2-15 Conflicts of interest	<p>Sito istituzionale https://investitori.openjobmetis.it/it/corporate-governance/parti-correlate/procedura</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Interessi degli Amministratori e operazioni con Parti Correlate, pag.72</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Composizione, paragrafi Cumulo Massimo di Incarichi Ricoperti in Altre Società, pag.31-32</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Informazione sugli Assetti Proprietari, paragrafo Partecipazioni Rilevanti nel Capitale, pag.13</p> <p>Relazione finanziaria annuale, Altre Informazioni (Procedura adottata per Assicurare la trasparenza e la correttezza delle operazioni con Parti Correlate)</p>			
	2-16 Communication of critical concerns	<p>4.2 Etica e Compliance, pag. da 39 a 41</p> <p>Sito istituzionale <i>Modello organizzativo Openjobmetis</i></p> <p>Sito istituzionale https://www.openjobmetis.it/sites/default/files/2023-02/Politica segnalazioni.pdf</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Consiglieri Esecutivi, paragrafo Informativa al Consiglio da Parte dei Consiglieri/Organi Delegati, pag. 40-41</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi – Comitato Controllo e Rischi, pag. da 55 a 71</p>			

Statement of use	Openjobmetis S.p.A. ha redatto questo report “in accordance” con gli Standard GRI per il periodo 1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2022
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	4.1 Il Modello di Governance, paragrafo “La Governance della Sostenibilità”, pag.38 2.4 La sostenibilità secondo Openjobmetis, paragrafo Openjobmetis ottiene il rating ESG, pag.24			
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	4.1 Il Modello di Governance, paragrafo “La Governance della Sostenibilità”, pag.38 2.4 La sostenibilità secondo Openjobmetis, paragrafo Openjobmetis ottiene il rating ESG, pag.24 Relazione Illustrativa sulla Politica di Remunerazione e compensi corrisposti (sez I e II) Relazione Governo Societario , sezione Autovalutazione e Successione degli Amministratori – Comitato Nomine, capitolo Autovalutazione e Successione degli Amministratori, pag.49-50 Sito istituzionale <i>Sostenibilità e responsabilità sociale Openjobmetis</i> Sito istituzionale <i>MIGLIORA IL NOSTRO ESG RISK RATING Openjobmetis</i>			
	2-19 Remuneration policies	Relazione Illustrativa sulla Politica di Remunerazione e compensi corrisposti sez I, pag. da 9 a 23			
	2-20 Process to determine remuneration	Relazione Illustrativa sulla Politica di Remunerazione e compensi corrisposti sez I, pag. da 3 a 9 - sez II, pag.36-37			
	2-21 Annual total compensation ratio	Relazione Illustrativa sulla Politica di remunerazione e compensi corrisposti sez II, pag.35-36			
	2-22 Statement on sustainable development strategy	Lettera del Presidente, pag.5			
	2-23 Policy commitments	2.3 Mission e Valori, pag.20-21 2.4 La sostenibilità secondo Openjobmetis, pag. da 22 a 24 3.2 Le tematiche rilevanti, pag. da 30 a 33 4.2 Etica e Compliance, paragrafo Codice Etico, pag.39 5.1.1 L’importanza del capitale umano, pag.52 5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali, pag.69-70			
	2-24 Embedding policy commitments	2.3 Mission e Valori, pag.20-21 2.4 La sostenibilità secondo Openjobmetis, pag. da 22 a 24 3.2 Le tematiche rilevanti, pag. da 30 a 33 4.2 Etica e Compliance, paragrafo Codice Etico, pag.39 5.1.1 L’importanza del capitale umano, pag.52 5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali, pag.69-70			
	2-25 Processes to remediate negative impacts	3.2 Le tematiche rilevanti, pag. da 30 a 33 4.2 Etica e Compliance (politica delle segnalazioni), pag.39			

Statement of use	Openjobmetis S.p.A. ha redatto questo report “in accordance” con gli Standard GRI per il periodo 1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2022
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	4.2 Etica e Compliance (Politica delle segnalazioni), pag.39 4.2 Etica e Compliance Whistleblowing), pag.41			
	2-27 Compliance with laws and regulations	4.2 Etica e Compliance, pag. da 39 a 41			
	2-28 Membership associations	6.1 Relazioni industriali e associazione di categoria, pag.84			
	2-29 Approach to stakeholder engagement	3.1 Il Dialogo con gli stakeholder, pag.28-29 3.2 Le tematiche rilevanti, pag. da 30 a 33			
	2-30 Collective bargaining agreements	5.1.1 L'importanza del capitale umano, paragrafo Selezione e assunzione, pag.57-58			

Material topics

GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	3.2 Le tematiche rilevanti, pag.30-31			
	3-2 List of material topics	3.2 Le tematiche rilevanti, pag.30-31			

Indirect economic impacts

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali, pag. da 69 a 74			
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2 Significant indirect economic impacts	5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali, pag. da 69 a 74			

Anti-corruption

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	4.2 Etica e Compliance, pag. da 39 a 41			
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	4.3 Rischi, pag.42-43			
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	4.2 Etica e Compliance, pag. da 39 a 41			
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	4.2 Etica e Compliance, pag.39			

Employment

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag. da 52 a 59			
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag.56			
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag.59 5.2.1 Valutazione delle performance e sviluppo di carriera, pag.60			

Statement of use	Openjobmetis S.p.A. ha redatto questo report "in accordance" con gli Standard GRI per il periodo 1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2022
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
Occupational health and safety					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics*	5.1.5 Sicurezza e salute, pag.67-68 5.2.2 La sicurezza sul lavoro, pag.75-76			
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	5.1.5 Sicurezza e salute, pag.67-68			
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	5.1.5 Sicurezza e salute, pag.67-68			
	403-3 Occupational health services	5.1.5 Sicurezza e salute, pag.67-68			
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	5.1.5 Sicurezza e salute, pag.67-68			
	403-5 Worker training on occupational health and safety*	5.1.5 Sicurezza e salute, pag.67-68 5.2.2 La sicurezza sul lavoro, pag.75			
	403-6 Promotion of worker health	5.1.5 Sicurezza e salute, pag.67-68 5.1.4 Iniziative di Welfare – Home Care, pag.66			
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	5.1.5 Sicurezza e salute, pag.67-68			
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	5.1.5 Sicurezza e salute, pag.67-68			
	403-9 Work-related injuries*	5.1.5 Sicurezza e salute, pag.67-68 5.2.2 La sicurezza sul lavoro, pag.75-76			
Training and education					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics*	5.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze, pag. da 63 a 65 5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag. da 52 a 59 5.2.3 La formazione dei lavoratori somministrati, pag. da 76 a 81			
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee*	5.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze, pag. da 63 a 65 5.2.3 La formazione dei lavoratori somministrati, pag. da 76 a 81			
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs*	5.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze, pag. da 63 a 65 5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali, pag. da 69 a 71 5.1.2 Valutazione delle performance e sviluppo di carriera, pag.60-61			
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	5.1.2 Valutazione delle performance e sviluppo di carriera, pag.60			
Diversity and equal opportunity					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics*	5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag. da 52 a 59 5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali (Inclusività lavorativa e sociale), pag. da 69 a 71 4.1 Il Modello di Governance (la governance della sostenibilità), pag.38			

Statement of use	Openjobmetis S.p.A. ha redatto questo report “in accordance” con gli Standard GRI per il periodo 1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2022
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	4.1 Il Modello di Governance (la governance della sostenibilità), pag.38 5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag. da 52 a 59			
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	5.1.2 Valutazione delle performance e sviluppo di carriera, pag.62			
Non-discrimination					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag. da 52 a 59			
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	5.1.1 L'importanza del capitale umano pag. da 52 a 59			
Local communities					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	6.2 Il supporto alla comunità, pag. da 85 a 87			
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	6.2 Il supporto alla comunità, pag. da 85 a 87			
Customer privacy					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	4.4 Tutela della privacy, pag.46-47			
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	4.4 Tutela della privacy, pag.46-47			
Other topics					
Environmental aspects					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	7. L'ambiente, pag. da 92 a 96			
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	7. L'ambiente, pag.96			
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	7. L'ambiente, pag. da 92 a 96			
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	7. L'ambiente, pag.95			
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	7. L'ambiente, pag.95			

* 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, li 15 Marzo 2023

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Marco Vittorelli

ANNEX 1 - TASSONOMIA

Quota del fatturato¹ derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia

Attività economiche	Codice	Fatturato assoluto	Quota del fatturato	Criteri per contributo sostanziale								Criteri per "non arrecare un danno significativo"				Quota di fatturato allineato alla tassonomia anno 2022	Quota di fatturato allineato alla tassonomia anno 2021	Categoria (Attività abilitante)	Categoria (Attività di transizione)		
				Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua e risorse marine	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità e ecosistemi	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua e risorse marine	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità e ecosistemi					Garanzie minime di salvaguardia	Percentuale
		Euro migliaia	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	Percentuale	Percentuale	A	T

A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)	-	0%
<i>Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)</i>	-	0%
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)	-	0%
<i>Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)</i>	-	0%
Totale (A.1 + A.2)	-	0%

B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia	768.373	100%
TOTALE (A+B)	768.373	100%

¹ Ricavi della gestione caratteristica (voce: "Ricavi" del conto economico del bilancio d'esercizio consolidato al 31.12.2022).

Quota delle spese in conto capitale² derivanti da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia

Attività economiche	Codice	Spese in conto capitale assolute	Quota di spese in conto capitale	Criteri per contributo sostanziale								Criteri per "non arrecare un danno significativo"				Quota di spese in conto capitale allineate alla tassonomia anno 2022	Quota di spese in conto capitale allineate alla tassonomia anno 2021	Categoria (Attività abilitante)	Categoria (Attività di transizione)
				Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua e risorse marine	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità e ecosistemi	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua e risorse marine	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità e ecosistemi				
		Euro migliaia	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	Percentuale	Percentuale	A	T

A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)	-	0%																	
<i>Spese in conto capitale delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)</i>	-	0%																	
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)	-	0%																	
<i>Spese in conto capitale delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)</i>	-	0%																	
Totale (A.1 + A.2)	-	0%																	

B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

Spese in conto capitale delle attività non ammissibili alla tassonomia	849	100%																	
TOTALE (A+B)	849	100%																	

² Incrementi delle immobilizzazioni materiali (impianti e macchinari, altre imm.ni tecniche) e immateriali (software e marchi) avvenuti nell'anno 2022. Nota 4 e 5 del bilancio consolidato al 31.12.2022.

Quota delle spese operative³ derivanti da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia

Attività economiche	Codice	Spese operative assolute	Quota di spese operative	Criteri per contributo sostanziale						Criteri per "non arrecare un danno significativo"						Quota di spese operative allineate alla tassonomia anno 2022	Quota di spese operative allineate alla tassonomia anno 2021	Categoria (Attività abilitante)	Categoria (Attività di transizione)	
				Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua e risorse marine	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità e ecosistemi	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua e risorse marine	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità e ecosistemi					Garanzie minime di salvaguardia
		Euro migliaia	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	Percentuale	Percentuale	A	T

A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)	-	0%																		
<i>Spese operative delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)</i>	-	0%																		
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)	-	0%																		
<i>Spese operative delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)</i>	-	0%																		
Totale (A.1 + A.2)	-	0%																		

B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

Spese operative delle attività non ammissibili alla tassonomia	2.662	100%
TOTALE (A+B)	2.662	100%

³ Costi diretti non capitalizzati legati misure di ristrutturazione di edifici, locazione a breve termine, manutenzione e riparazione nonché a qualsiasi altra spesa diretta connessa alla manutenzione quotidiana di immobili, impianti e macchinari, a opera dell'impresa o di terzi cui sono esternalizzate tali mansioni, necessaria per garantire il funzionamento continuo ed efficace di tali attivi.

9

**Relazione
della società
di revisione
indipendente
sulla
dichiarazione
consolidata
di carattere
non finanziario**







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, comma 1, lett. g), 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 2022 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2023 (di seguito anche la "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "La Tassonomia Europea" e nell'"Annex 1 – Tassonomia" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) n. 852 del 18 giugno 2020.

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

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

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

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'art. 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

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



Gruppo Openjobmetis

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2022

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1 Analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato.
- 2 Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
- 3 Comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo.
- 4 Comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

**Gruppo Openjobmetis**

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2022

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

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

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

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

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

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 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards").

Le nostre conclusioni sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Openjobmetis non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "La Tassonomia Europea" e nell'"Annex 1 – Tassonomia" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) n. 852 del 18 giugno 2020.

Milano, 24 marzo 2023

KPMG S.p.A.

Luisa Polignano
Socio

Openjobmetis

Openjobmetis S.p.A.
AGENZIA PER IL LAVORO - Aut. Prot. N. 1111-SG del 26/11/2004

SEDE LEGALE:
Via Assietta, 19 - 20161 Milano

DIREZIONE GENERALE E UFFICI:
Via Marsala, 40/C - Centro Direzionale Le Torri - 21013 Gallarate (VA)

DATI LEGALI

Capitale sociale deliberato e sottoscritto Euro 13.712.000
Cod. Fisc./P.IVA/Nr. Iscr. Reg. Imprese di Milano-MB-Lodi 13343690155