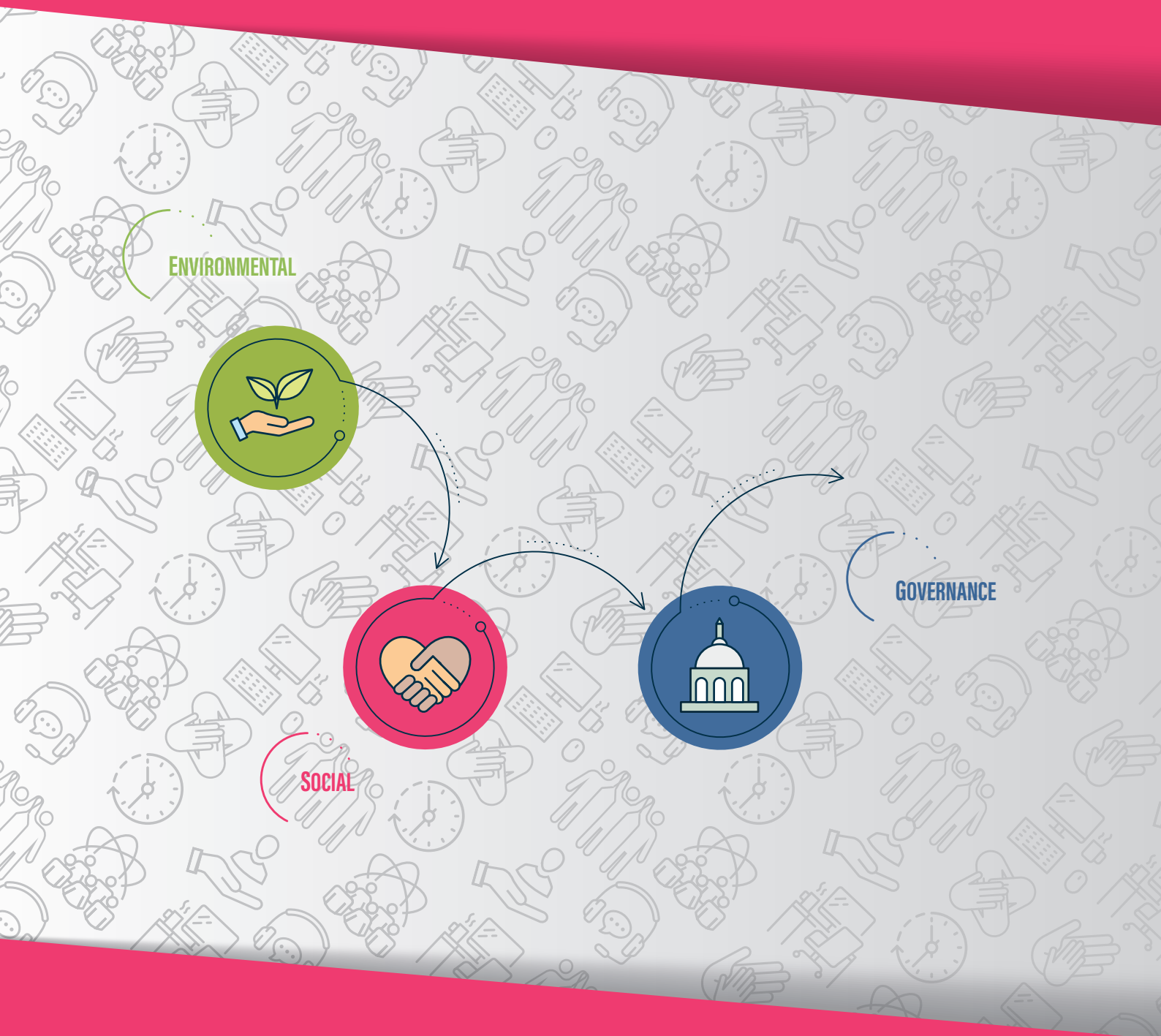


POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

 openjobmetis





1. L'impegno del Gruppo Openjobmetis	3
2. Ambito di applicazione e riferimenti utilizzati	4
3. Principi di condotta nei rapporti con il personale diretto	4
4. Implementazione della politica	9



1. L'impegno del Gruppo Openjobmetis

Il Gruppo Openjobmetis (di seguito anche il "Gruppo" o "Openjobmetis"), comprendente la Capogruppo Openjobmetis S.p.A. e le società da questa controllate, opera mettendo le persone al centro del proprio business, con la convinzione che il proprio successo si fondi in larga parte sul valore aggiunto dato dalla sinergia di quanti lavorano al suo interno. Il rapporto tra Openjobmetis e il proprio personale diretto si basa sulla promozione dello sviluppo sociale, economico ed occupazionale, oltre che sul rispetto e tutela dei diritti umani.

La presente politica ha l'obiettivo di fornire un quadro di riferimento dei principi e delle pratiche adottate dal Gruppo nei rapporti con le risorse umane, con particolare riferimento al personale diretto (il rapporto con il personale somministrato è regolato dalla "Politica sulla gestione del personale somministrato"), durante tutto il percorso lavorativo vissuto dalle persone all'interno del Gruppo, rafforzando quanto già riportato all'interno del Codice Etico. Il documento, in vigore dal 2012, ha l'obiettivo di delineare la condotta e i valori cardine di Openjobmetis: integrità, correttezza, trasparenza, responsabilità e onestà, principi a cui quotidianamente il Gruppo si ispira nello svolgimento della propria attività. Per costruire e mantenere un rapporto di collaborazione, rispetto e fiducia con tutti gli interlocutori, dal dicembre 2022 è diventato anche formalmente Codice Etico di Gruppo.

L'impegno del Gruppo Openjobmetis si manifesta in tutte le fasi del rapporto con le proprie Risorse Umane – dal reclutamento alla cessazione del rapporto lavorativo – e in tutti gli ambiti di interesse: ricerca, selezione ed assunzione, gestione della carriera e formazione, mobilità interna e di successione, compensi, benefit e incentivi, salute e sicurezza, genitorialità, conciliazione vita lavoro, gestione dei conflitti, welfare, cessazione del rapporto di lavoro, molestie sul luogo di lavoro.



2. Ambito di applicazione e riferimenti utilizzati

La presente politica si applica a tutti i dipendenti diretti delle società del Gruppo.

Openjobmetis si aspetta che i contenuti inclusi all'interno della politica siano applicati anche da tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente od occasionalmente, operano con o per il Gruppo.

Il Gruppo si aspetta inoltre che i soggetti destinatari della politica si adeguino ai principi in essa contenuti, segnalando eventuali o sospette violazioni in materia.

Nel redigere la politica in oggetto sono state prese in considerazione le leggi e i regolamenti nazionali, con particolare riferimento alla normativa giuslavorista, nonché al CCNL commercio e terziario. I contenuti della presente politica si ispirano inoltre a standard internazionali e iniziative volontarie a cui Openjobmetis fa riferimento nella propria operatività quotidiana tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, la dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro¹, la Carta internazionale dei diritti dell'uomo², i "Sustainable Development Goals" delle Nazioni Unite e la Prassi di Riferimento UNI PDR 125/2022 Linee Guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

3. Principi di condotta nei rapporti con il personale diretto

Openjobmetis adotta, nella gestione delle relazioni con il proprio personale diretto, comportamenti legali, etici, rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori così come di seguito riportati. Adotta inoltre specifiche procedure operative descrittive delle modalità con cui operare nel rispetto dei principi enunciati.

¹ International Labour Organization – ILO.

² United Nations, "Universal Declaration of Human Rights", General Assembly Resolution 217 A, December 1948.



○ **Tutela dei diritti umani**

Openjobmetis promuove e supporta il rispetto dei diritti umani all'interno della propria organizzazione e nelle proprie relazioni commerciali e riconosce tale principio come fattore imprescindibile del proprio modo di operare. Il Codice Etico si fonda sui valori e sui principi fondamentali alla base della reputazione del Gruppo Openjobmetis, che ne ispirano la quotidiana operatività. Descrive inoltre i fondamenti del rapporto di lavoro, quali diligenza, fiducia, standard di comportamento richiesto a tutti i dipendenti e collaboratori e rispetto delle persone e della regolamentazione interna. Ogni dipendente e collaboratore è chiamato a mantenere alta la cultura del rispetto dei diritti umani e tutti sono incentivati ad impegnarsi nel monitorarne il rispetto con la dovuta diligenza e a segnalare ogni eventuale mancanza.

○ **Imparzialità nella ricerca, selezione e assunzione**


Openjobmetis non tollera e condanna qualsiasi tipo di discriminazione (fondata su opinioni politiche e sindacali, religione, etnia, nazionalità, età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, stato coniugale, disabilità, aspetto fisico, condizione economico-sociale) perpetrata nei confronti di candidati, così come si oppone alla concessione di privilegi per gli stessi motivi. L'intero processo di ricerca, selezione e assunzione è improntato alla valorizzazione delle pari opportunità e dell'inclusione e gli esclusivi criteri di valutazione adottati sono quelli della corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze del Gruppo e alla verifica dell'esperienza, dei requisiti e delle competenze necessarie per ricoprire la posizione vacante.

○ **Rifiuto del lavoro forzato, minorile o irregolare**

Openjobmetis non tollera alcuna forma di lavoro forzato, minorile, irregolare o di "lavoro nero" né qualsiasi altra condotta che possa, anche solo astrattamente, integrare ipotesi di illecito contro la persona. I lavoratori sono inoltre liberi di recedere dal contratto di assunzione secondo quanto previsto dalla legislazione nazionale e della contrattazione collettiva, senza timore di ritorsioni.

○ **Crescita delle persone e valutazione delle performance**

Openjobmetis si impegna a offrire ai propri dipendenti pari opportunità in termini di sviluppo e crescita professionale e personale, valorizzandone le competenze e agevolandone la formazione in un percorso di carriera attento e pianificato. Il Gruppo ritiene prioritaria la formazione professionale e struttura un percorso di sviluppo di competenze, comprendente aspetti sia tecnici che trasversali, fin dall'assunzione del proprio personale. In Openjobmetis lo sviluppo di carriera del personale si basa sulla valutazione



imparziale delle performance e delle competenze e sul riconoscimento dei meriti. Il Gruppo ritiene importante perseguire il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, si impegna a supportare l'empowerment al femminile e a non discriminare le donne nell'eventuale nomina a dirigente. La Direzione del Personale è chiamata a presidiare la neutralità dei processi di crescita delle persone.

○ **Diversità, inclusione e non discriminazione**

Openjobmetis crede nel valore aggiunto della diversità, fatta di culture ed esperienze differenti. Il Gruppo si oppone e condanna qualsiasi tipo di discriminazione basata sulla diversità di lingua, fede e religione, opinione e orientamento politico, nazionalità, etnia, età, genere e orientamento sessuale, stato coniugale, disabilità e aspetto fisico, condizione economico-sociale. Openjobmetis si impegna a favorire un ambiente di lavoro sereno per tutti i suoi dipendenti, in cui siano rispettati i principi e i valori etici del Gruppo e a vigilare che i propri dipendenti e collaboratori si comportino e siano trattati con dignità e rispetto. Si rimanda anche alla specifica Politica D&I.

○ **Salute, sicurezza e benessere del personale**


Openjobmetis si impegna ad adottare elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro e a consolidare una cultura consapevole dei rischi, idonea a garantire condizioni lavorative salutarie e igieniche. Le attività dal Gruppo devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione dagli infortuni sul lavoro.

○ **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Openjobmetis riconosce il diritto dei propri dipendenti di costituire o prender parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi e di essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza nel rispetto degli obblighi di legge nazionali.

○ **Ore di lavoro, remunerazione e benefit**

Openjobmetis si impegna ad assicurare che i propri lavoratori ricevano salari regolari e adeguati e agisce in conformità alle norme nazionali sul lavoro e ai contratti collettivi per quanto concerne le ore di lavoro, la remunerazione del lavoro straordinario e le varie voci di retribuzione, compresa la retribuzione incentivante.



Openjobmetis s’impegna per assicurare che il riconoscimento di remunerazione, assegnazione benefit, corresponsione di premialità sia basata sul merito, sulle competenze e sull’esperienza, garantendo pari trattamento a parità di mansione/ruolo, indipendentemente da genere, opinioni politiche e sindacali, religione, etnia, nazionalità, età, orientamento sessuale, stato di salute, stato coniugale, disabilità, aspetto fisico, condizione economico-sociale. Openjobmetis si impegna inoltre a individuare e rimuovere differenze di retribuzione ingiustificate, ad esempio tra i generi (gender pay gap).

○ Genitorialità

Openjobmetis ritiene fondamentale garantire ai genitori un ambiente di lavoro sereno e tutelante, nella convinzione che la genitorialità sia momento di crescita della persona e delle sue competenze. Si ritiene perciò utile predisporre specifiche azioni, quali ad es. comunicazioni interne con informazioni chiare ed utili per il pre e post-maternità e paternità, progetti a supporto del rientro al lavoro post-maternità e di coinvolgimento di chi è in congedo, azioni di welfare specificatamente dedicate alla genitorialità, ecc. Openjobmetis si attiva affinché – in accordo con le vigenti normative – siano fornite chiare comunicazioni informative per la fruizione dei congedi parentali obbligatori e facoltativi, promuovendo la piena e serena fruizione dei congedi stessi. Sono inoltre previsti meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.

○ Conciliazione vita-lavoro e welfare

Openjobmetis si adopera per un ambiente di lavoro sereno, in cui la vita lavorativa e personale si bilancino adeguatamente, nella consapevolezza che da questo derivi un ambiente di lavoro proficuo ed un benessere organizzativo diffuso. Per queste ragioni, il Gruppo promuove progetti di conciliazione vita-lavoro e di welfare che tengano conto delle diverse esigenze delle proprie risorse umane e quelle della vita personale.

○ Protezione dei dati

Openjobmetis riconosce come prioritario il rispetto del diritto alla protezione dei dati personali e adotta misure tecniche e organizzative adeguate alla tutela della privacy dei propri dipendenti e delle persone fisiche con cui entra in contatto.



○ Gestione dei conflitti e delle molestie sul luogo di lavoro

Openjobmetis riconosce l'importanza di un ambiente di lavoro sereno, nel quale il lavoro di squadra sia valorizzato dal contributo e dalla critica costruttiva di ciascuno. Il Gruppo si adopera per evitare la nascita di conflitti e per gestirli qualora nascessero. Rifiuta inoltre qualsiasi tipo di molestia, impegnandosi nella prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro. Openjobmetis si adopera anche per raccogliere e gestire eventuali segnalazioni - anche in forma anonima - con figure appositamente individuate a gestirle. Si veda la Politica delle Segnalazioni. Contestualmente la società promuove l'uso di un linguaggio gentile, rispettoso e inclusivo nelle relazioni tra le persone.

○ Cessazione del rapporto di lavoro

Il Gruppo, attraverso l'analisi dei dati di turnover e un questionario da compilare su base volontaria, si impegna ad approfondire le motivazioni che hanno portato al recesso dal rapporto di lavoro al fine di mettere le persone nella condizione di poter esprimere al meglio le proprie competenze e favorire il benessere organizzativo.

○ Analisi e Comunicazione

Openjobmetis riconosce l'importanza di analizzare periodicamente e diffondere i dati relativi alle proprie risorse umane tramite relazioni periodiche. In particolare, provvede all'analisi e alla conseguente diffusione, con distinzione per genere e, ove utile, per fascia d'età, di numero di dipendenti per categoria, turnover, formazione svolta, riconoscimento di incentivi, persone con disabilità, tipologia contrattuale, orario di lavoro e indicatori di gender pay gap. Ritiene inoltre importante informare le proprie risorse umane sulle modalità adottate per la valutazione delle performance e i meccanismi di riconoscimento degli incentivi.

○ Reclami

Openjobmetis adotta meccanismi di gestione dei reclami e delle segnalazioni attraverso appositi canali specificatamente dedicati sia al personale interno sia in generale a tutti i propri stakeholders. Si veda paragrafo 4 per le modalità operative.



○ Monitoraggio

Openjobmetis s'impegna a monitorare a tutti i livelli che quanto espresso nella presente politica sia concretizzato efficacemente, anche attraverso attività di analisi e valutazione dei rischi sulle tematiche delle risorse umane, con l'obiettivo di correggere inoltre gli eventuali impatti negativi. In particolare, il Gruppo s'impegna a monitorare e conseguentemente riferire rendicontando verso i propri stakeholder rispetto agli impatti sui diritti umani.

4. Implementazione della politica

Openjobmetis ha la responsabilità di assicurare la corretta adozione della presente politica da parte dei propri dipendenti diretti nonché la relativa implementazione e controllo.

L'Alta Direzione e il Top Management del Gruppo sono incaricati della promozione di una cultura aziendale fondata sui principi contenuti nella presente politica, così come della diffusione e del monitoraggio dell'applicazione della stessa.

Openjobmetis incoraggia tutti i soggetti destinatari della politica in oggetto a segnalare, in conformità alle politiche e procedure aziendali, tramite specifici canali dedicati, qualsiasi atto sospetto in violazione alla stessa, presunto o certo e invita tutti i destinatari a fornire idee e suggerimenti, anche in forma anonima, che favoriscano miglioramenti e cambiamenti in direzione del rafforzamento e valorizzazione della D&I. Si rimanda alla Politica delle Segnalazioni e alla sezione "contatti" sui siti aziendali per segnalare un illecito o un reclamo e in particolare per segnalare una molestia. Si rimanda inoltre allo spazio dedicato al personale diretto e accessibile dal portale intranet da cui è possibile accedere ai diversi canali di segnalazione compresi quelli dedicati a segnalare episodi di non inclusività e proposte di miglioramento in ambito D&I.

La presente politica è divulgata all'interno dell'organizzazione tramite apposita comunicazione interna e pubblicazione sul portale aziendale. La stessa, inoltre, è resa disponibile sui siti internet aziendali delle diverse società del Gruppo, cui possono accedere tutti gli stakeholder di riferimento.

Definita di concerto con il Comitato Guida per la parità di Genere, la presente Politica è stata adottata la prima volta il 29 settembre 2023 con delibera del Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis e in pari data adottata dalle singole società dalla stessa controllata per atto dei rispettivi legali rappresentanti. Ultima modifica il 28 ottobre 2025.



 openjobmetis

OPENJOB
CONSULTING

SELTISHUB
The right people.

Family Care
Badanti con il cuore. 

lyve

JustonBusiness