



Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario

Al 31 dicembre 2019 ai sensi del D.LGS. 254/2016

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE	5
1. NOTA METODOLOGICA	6
2. L'IDENTITÀ AZIENDALE	8
2.1 Principali tappe storiche	8
2.2 Mission, valori e Modello di Business	9
2.3 Il modello di governance	11
2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti	12
3. RISCHI	14
4. GESTIONE DELLE TEMATICHE ATTINENTI AL PERSONALE DI STRUTTURA	18
4.1 Le politiche praticate dal Gruppo	18
4.2 Indicatori di performance	20
5. GESTIONE DELLE TEMATICHE SOCIALI E DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	26
5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis S.p.A. e indicatori di performance	26
5.2 Relazioni industriali e associazioni di categoria	34
5.3 Il supporto alla comunità: politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis e indicatori di performance	35
5.4 La catena di fornitura: politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis e indicatori di performance	36
6. GESTIONE DELLA LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	38
6.1 Le politiche praticate dal Gruppo e indicatori di performance	38
7. GESTIONE DELLE TEMATICHE AMBIENTALI	40
7.1 Le politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis	40
7.2 Indicatori di performance	41
8. TABELLA GRI-REFERENCED	43
9. RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO	46



Dati societari

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

Sede Legale
Via G. Fara 35 – 20124 Milano

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

Dati Legali
Capitale sociale deliberato e sottoscritto Euro 13,712.000
Iscritto al registro Imprese di Milano Codice Fiscale 13343690155

Sito internet
www.openjobmetis.it

**Professionalmente.
Personalmente.**



Lettera del Presidente

Signori Azionisti,

abbiamo redatto la terza “Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario” di Openjobmetis riferita al 2019, a complemento della Relazione Finanziaria Annuale.

Oggi più che mai l’attenzione di tutti noi è rivolta alle tematiche oggetto del documento: il rispetto dei diritti umani, la lotta alla corruzione attiva e passiva, una maggiore focalizzazione di tutti noi nel rispetto delle tematiche ambientali e una maggiore attenzione agli aspetti attinenti al personale. Proprio in questi giorni la Società sta affrontando con impegno le implicazioni dell’epidemia di Coronavirus che sta colpendo in particolar modo la Lombardia. Per salvaguardare la salute ed il benessere dei nostri dipendenti sono state chiuse al pubblico le sedi e le filiali di Openjobmetis del nord Italia ed è stato avviato un programma ad hoc per dotare di PC molti dei nostri dipendenti al fine di permettere loro di lavorare da casa nel caso gli eventi futuri lo rendessero necessario.

Anche nel 2019 è continuato l’impegno responsabile di Openjobmetis nel supporto allo sviluppo del territorio, attraverso il sostegno ad iniziative a favore di bambini e ragazzi malati in terapia, come “Dynamo Camp” o a progetti a volte a promuovere la legalità nelle scuole come il “Progetto Legalità” dell’Associazione Nazionale Carabinieri di Varese.

Openjobmetis rimane focalizzata anche sul tema “green” e, laddove possibile, cerca di dare il proprio contributo al fine di minimizzare l’utilizzo del materiale plastico non riciclabile.

Pensiamo che l’attento coinvolgimento di Openjobmetis ai principali aspetti della responsabilità sociale di impresa possa essere fonte di ispirazione per i propri dipendenti e stakeholder e possa soddisfare i desiderata di tutti gli azionisti.

Il Presidente

Marco Vittorelli

1. Nota metodologica

La presente Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario (di seguito anche “Dichiarazione”) del Gruppo Openjobmetis redatta ai sensi del D.lgs. 254 del 30 dicembre 2016 costituisce un documento distinto dalla Relazione sulla Gestione, ma parte integrante della documentazione relativa al Bilancio 2019. Il perimetro di rendicontazione è costituito da Openjobmetis S.p.A. e dalle società da essa controllate e consolidate integralmente al 31 dicembre 2019, escludendo la controllata Family Care S.r.l., costituita in data 3 ottobre 2019, ed operativa a partire dal 1 gennaio 2020. Di seguito si riportano le società controllate incluse nell’area di consolidamento ai fini della presente Dichiarazione:

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

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

I dati e le informazioni riportate fanno riferimento all’anno di rendicontazione al 31 dicembre 2019 (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2019) e, al fine di fornire un confronto degli scostamenti del biennio 2018-2019, sono rendicontati anche i dati e le informazioni relativi all’esercizio 2018. Gli elementi utili alla comprensione dell’andamento del biennio sono stati inseriti in apposite note di commento all’interno del documento. Il documento è stato redatto secondo l’opzione GRI-Referenced prevista dal GRI Standards del Global Reporting Initiative e utilizzando i Reporting Principles definiti dal “GRI Standards: 101 Foundation”. In particolare il documento fa riferimento (Referenced) ai “Topic specific standard” elencati nella “Tabella GRI-Referenced”. Il dettaglio per regione geografica richiesto da alcuni indicatori del GRI, non è stato fornito per i dati attinenti al personale, in quanto le attività del Gruppo si svolgono in Italia.

La Dichiarazione contiene informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto prodotto dalle stesse. L’ampiezza e la qualità della rendicontazione riflettono il principio di materialità (rilevanza), elemento previsto dalla normativa di riferimento e caratterizzante gli standard GRI: i temi trattati all’interno della Dichiarazione sono quelli che, dopo un’attenta valutazione, sono stati considerati rilevanti in quanto in grado di riflettere gli impatti delle attività specifiche del Gruppo o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder. Il processo per l’individuazione degli stakeholder, la definizione delle tematiche materiali (rilevanti), e la redazione della Dichiarazione sono stati coordinati da un Gruppo di Lavoro. Si evidenzia che i temi riguardanti l’ambiente, di carattere non rilevante proprio per la tipologia di attività svolta da Openjobmetis S.p.A. e le sue controllate, ai sensi del Decreto 254/16, sono stati comunque approfonditi all’interno della presente Dichiarazione. Per la raccolta delle informazioni relative alle tematiche materiali, oggetto di rendicontazione della presente Dichiarazione, il Gruppo di Lavoro ha previsto l’utilizzo di schede di raccolta dati, consegnate ai referenti delle funzioni aziendali coinvolte. I dati sono stati elaborati e verificati dai vari responsabili di funzione.

Il Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. in data 17 Marzo 2020 ha approvato il presente documento. La dichiarazione consolidata di carattere non finanziario è sottoposta a esame limitato “*limited assurance engagement*” secondo quanto previsto dal principio “*ISAE 3000 Revised*” da parte di KPMG S.p.A.

La Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario al 31 Dicembre 2019 ai sensi del D.LGS 254/2016, viene depositata con il fascicolo di Bilancio e verrà messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale e la Borsa

Italiana S.p.A. nei termini di legge prescritti. La documentazione sarà disponibile anche sul sito internet della società all'indirizzo: <http://www.openjobmetis.it>.

2. L'identità aziendale

Openjobmetis S.p.A. è un'Agenzia per il Lavoro (ApL) presente sul mercato italiano da oltre 19 anni, attiva nella somministrazione di lavoro, attività principale del Gruppo, nella ricerca e selezione, nel change management e nella ricollocazione e formazione del personale. L'attuale configurazione della società prende vita nel 2011 dalla fusione fra le società Openjob S.p.A. e Metis S.p.A.

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

- Seltis S.r.l.: focalizzata nella ricerca e selezione del personale per conto terzi;
- Openjob Consulting S.r.l.: focalizzata nella gestione delle attività formative finanziate.
- Meritocracy S.r.l.: focalizzata nell'head hunting digitale.
- Family care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro, attiva dal 1 Gennaio 2020, focalizzata nella somministrazione di assistenti familiari per persone anziane e non autosufficienti.

Inoltre Openjobmetis S.p.A. controlla il 78,57% di HC S.r.l., nata dalla fusione di Corium S.r.l. e HC S.r.l., avvenuta in data 24 Gennaio 2020. La Società realizza interventi dedicati allo sviluppo e alla motivazione delle risorse umane, a cui si affianca una linea di servizi altamente specializzati dedicati al mondo dell'outplacement. Si segnala che il perimetro di consolidamento del presente documento, come precedentemente illustrato, non recepisce l'operazione appena descritta, perché successiva al 31 dicembre 2019.

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

Il Gruppo Openjobmetis è presente su tutto il territorio nazionale con la sua sede centrale a Gallarate, in provincia di Varese, e una rete di oltre 130 filiali al 31 dicembre 2019.. 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 ad aziende, famiglie e candidati professionalità e risposte immediate, personalizzate ed efficaci.

2.1 Principali tappe storiche

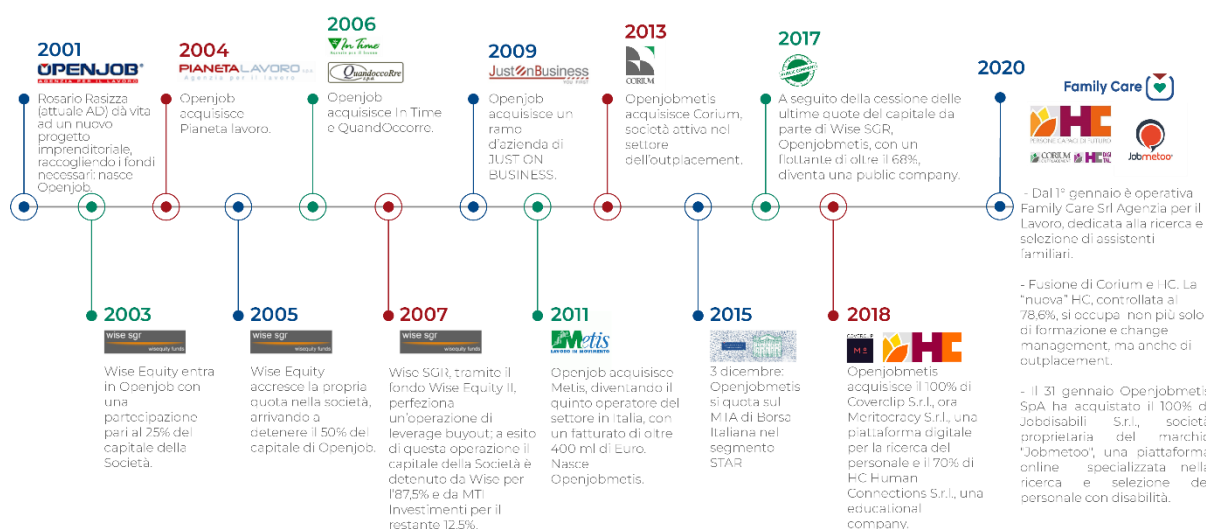
Openjobmetis S.p.A. è stato il primo operatore del settore a quotarsi sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana. Tale traguardo è il risultato di un intenso percorso di crescita che ha contraddistinto il Gruppo sin dall'inizio. La sua avventura inizia nel 2001, data in cui nasce Openjob S.p.A. Dal dicembre 2004, attraverso una serie di acquisizioni di importanti operatori del settore (tra cui Pianeta Lavoro, In Time, QuandoccoRre, e JOB Just on Business) inizia il progetto di espansione che nel 2011 compie il suo passo decisivo attraverso l'operazione di integrazione con Metis S.p.A., Agenzia per il Lavoro attiva dall'anno 2000 e operante su scala nazionale. Attraverso l'operazione Metis S.p.A. viene acquisito anche il controllo di Seltis S.r.l., società specializzata in attività di ricerca e selezione di middle e top management. Nel dicembre del 2011 nasce Openjobmetis S.p.A. Nel gennaio 2013, Openjobmetis S.p.A. acquisisce Corium S.r.l., società attiva nel settore dell'outplacement. Nel 2018 Openjobmetis S.p.A. acquista il 100% di Meritocracy S.r.l., una piattaforma specializzata nell'head hunting digitale e il 70% di HC S.r.l., una educational company che realizza interventi dedicati allo sviluppo e alla motivazione delle risorse umane nelle organizzazioni.

A gennaio 2020, HC S.r.l. si è fusa con Corium S.r.l., dando vita alla "nuova" HC S.r.l., ampliando la gamma di servizi offerti, non più soltanto nell'ambito del change management ma anche in quello dell'outplacement. L'integrazione tra le due imprese renderà possibile una maggiore efficienza e una nuova coesione.

Dal 1° gennaio 2020 è operativa Family Care S.r.l. – Agenzia per il lavoro (dotata di Aut. Provv. Prot. N. 199 del 18/11/2019), costituita ad ottobre 2019 e controllata al 100% da Openjobmetis S.p.A.. La creazione di tale Società autonoma e il successivo conferimento delle attività relative alla precedente Divisione Family Care, rappresenta la naturale evoluzione dell’esperienza maturata dal 2015 da Openjobmetis S.p.A. nella ricerca e somministrazione di assistenti familiari (comunemente denominati badanti) dedicati ad anziani e persone non autosufficienti.

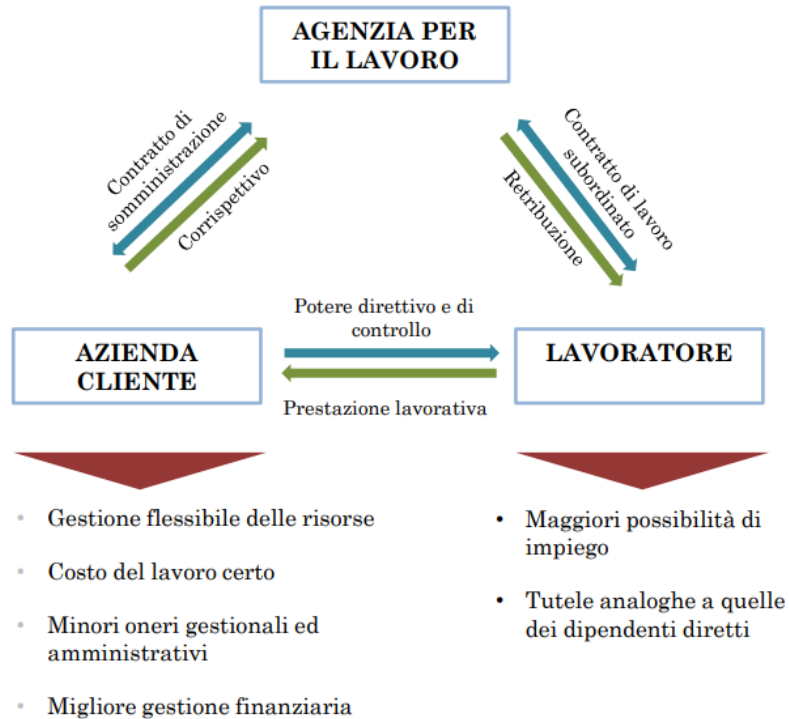
Infine in data 31 Gennaio 2020 Openjobmetis S.p.A. ha acquisito il 100% del capitale di Jobdisabili S.r.l., proprietaria del marchio “Jobmetoo” (<https://www.jobmetoo.com>), una piattaforma online specializzata nella ricerca e selezione del personale con disabilità, che facilita l’incontro di persone appartenenti alle categorie protette con il mondo del lavoro e delle aziende.

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



2.2 Mission, valori e Modello di Business

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



Attraverso la propria attività, il Gruppo si impegna a:

- Contribuire alla crescita dell'occupazione nel Paese
- Creare valore per i propri azionisti
- Contribuire al benessere e alla crescita professionale dei propri dipendenti
- Trasferire elementi di progresso economico e civile alla comunità nel rispetto dei valori a cui il Gruppo si ispira

Ciò avviene attraverso un processo di crescita e sviluppo costanti, una strategia basata sulla differenziazione e sulla specializzazione, un attento controllo di gestione, professionalità, integrità e soluzioni mirate. Attraverso il lavoro di squadra, le persone del Gruppo Openjobmetis sono in grado di individuare nuove opportunità e trovare le soluzioni ottimali per i propri clienti. Allo stesso tempo il Gruppo favorisce lo sviluppo dei rapporti umani, ostacolando gli individualismi, a vantaggio di sinergie orientate alla qualità del servizio offerto. Inoltre, il Gruppo Openjobmetis crede nel valore aggiunto della diversità, fatta di culture ed esperienze differenti con le quali ogni giorno le persone entrano in contatto. Lavoratori e clienti che pensano e agiscono in modo diverso sono considerati una ricchezza per questo tipo di business.

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

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

2.3 Il modello di governance

La corporate governance fa riferimento al sistema di amministrazione e controllo della Società, ossia all'insieme di meccanismi e di regole, giuridiche e tecniche, per il governo dell'impresa, orientato alla creazione di valore per gli azionisti e per tutti gli stakeholders dell'azienda. Il modello di governance costituisce un elemento fondante dell'attività della Società e, affiancando la strategia d'impresa, è volto a sostenere il rapporto di fiducia fra Openjobmetis S.p.A. e i propri stakeholders e a contribuire al raggiungimento dei risultati di business, creando valore sostenibile nel lungo periodo.

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

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

- b) Il Collegio Sindacale tenuto a vigilare, tra l'altro, sull'osservanza della legge e dello statuto, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione, a vigilare sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Società alle società controllate per l'adempimento degli obblighi di comunicazione previsti dalla legge; e sul processo di informativa finanziaria.

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

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

Openjobmetis S.p.A. ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al fine di elaborare e realizzare un sistema di governance aderente a elevati standard etici, in grado di favorire la diffusione costante della cultura del controllo e una maggiore sensibilizzazione verso comportamenti responsabili e consapevoli. Il

Modello, adottato per la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28/5/2012, e successivamente aggiornato, ha finalità di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ed è indirizzato ai soggetti che intrattengono rapporti con Openjobmetis S.p.A. La Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 D.Lgs 231/01. L'ODV ha l'obiettivo di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico adottati dalla Società, nonché di promuoverne l'aggiornamento.

2.4 Gli stakeholder del Gruppo e le tematiche non finanziarie rilevanti

La Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario contiene le informazioni ambientali, sociali, relative ai diritti umani e alla lotta alla corruzione che sono state considerate materiali per il Gruppo.

Al fine di individuare tali tematiche, il Gruppo Openjobmetis ha effettuato una mappatura dettagliata dei propri stakeholder, selezionati tra quelli interessati in modo più significativo alle attività e ai servizi del Gruppo stesso e ritenuti fondamentali per raggiungere gli obiettivi di business, identificandone il grado di influenza/dipendenza. Di seguito è riportata la mappa dei principali stakeholder identificati:



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

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

¹ Il Gruppo non ha ritenuto necessario ripetere l'analisi di materialità ai fini della rendicontazione non finanziaria, dal momento che nel 2019 non sono intervenuti cambiamenti significativi nella tipologia di business e nelle modalità operative della Società e delle sue controllate rispetto al 2018.

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

Il processo per l'identificazione degli stakeholder e la definizione delle tematiche materiali è stato coordinato internamente da un Gruppo di Lavoro appositamente creato ai fini della predisposizione della Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario. Tale Gruppo di Lavoro è coordinato dalla Funzione Amministrazione e Finanza e ha coinvolto i responsabili delle principali funzioni aziendali. La lista delle tematiche non finanziarie rilevanti e molto rilevanti per il Gruppo è stata approvata dal Gruppo di Lavoro.

3. Rischi

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

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

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

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

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

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

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

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

Nella seguente tabella sono riportati i principali rischi, mappati sulla base degli impatti nei confronti degli stakeholder del Gruppo e del legame con la tematica materiale di riferimento.

<u>AREA TEMATICA</u>	<u>POTENZIALI RISCHI ASSOCIATI</u>	<u>IMPATTO (Stakeholder)</u>
<p><i>Gestione delle tematiche sociali e rispetto dei diritti umani</i></p>	<p><u>Rispetto ai clienti e ai lavoratori somministrati</u> – Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non conformità normativo-regolamentare in materia di salute e sicurezza dei lavoratori somministrati • Competenze professionali inadeguate • Mancata tutela della privacy • Errato o mancato pagamento degli stipendi dovuti • Errori nell’elaborazione delle buste paga <p>Errori nell’elaborazione di fatture di vendita del servizio</p> <p><u>Rispetto ai fornitori</u> – Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non conformità normativo-regolamentare in materia di salute e sicurezza • Corruzione per intermediazione <p><u>Rispetto alle comunità locali</u> – Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Danni reputazionali <p><u>Rispetto ai sindacati e le associazioni di categoria</u> – Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perseguimento di interessi associativi differenti dagli interessi delle altre ApL <p>Openjobmetis S.p.A. ritiene che il rischio di instabilità dei rapporti con i sindacati per i lavoratori somministrati abbia una probabilità di accadimento molto ridotta, grazie alle ottime relazioni esistenti tra il Gruppo e gli interlocutori di riferimento che apprezzano la reputazione di Openjobmetis S.p.A.</p>	<p><u>Interno:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gruppo Openjobmetis <p><u>Esterno:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori somministrati - Clienti - Investitori e azionisti - Fornitori - Comunità - Sindacati - Organizzazioni non governative - Istituzioni - Associazioni di categoria
<p><i>Gestione del personale di struttura</i></p>	<p>Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non conformità normativo-regolamentare in materia di salute e sicurezza • Non conformità normativo-regolamentare sul lavoro <p>Per quanto riguarda le tematiche attinenti al personale di struttura, Openjobmetis ritiene che la sana e buona gestione delle risorse umane, testimoniata dal basso tasso di turnover e dal ridotto numero di contenziosi rilevati sino ad oggi, mitiga tali rischi, sia per il personale che per il Gruppo stesso.</p>	<p><u>Interno:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gruppo Openjobmetis
<p><i>Gestione delle tematiche relative alla lotta alla corruzione attiva e passiva</i></p>	<p>Rischi connessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corruzione • Contenziosi • Frode da parte di personale di struttura • Non compliance con la normativa vigente • Mancato rispetto delle disposizioni riguardanti il modello organizzativo 231/2001 	<p><u>Interno:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gruppo Openjobmetis <p><u>Esterno:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Clienti - Investitori e azionisti - Fornitori - Istituzioni

<u>AREA TEMATICA</u>	<u>POTENZIALI RISCHI ASSOCIATI</u>	<u>IMPATTO (Stakeholder)</u>
<i>Gestione della tematica ambientale</i>	In considerazione delle caratteristiche del settore in cui il Gruppo opera e dei processi interni, attualmente l'unico rischio identificato riguarda la non conformità normativo-regolamentare ambientale.	<u>Interno:</u> - Gruppo Openjobmetis

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

I rischi connessi alle tematiche sociali e al rispetto dei diritti umani si possono concretizzare all'interno del Gruppo o nel rapporto con i vari stakeholder. In particolare si possono configurare - come indicato in tabella - diverse conseguenze imputabili a molteplici cause. Il Gruppo opera in particolare con un accentramento delle competenze tecnico - normative a garanzia dell'elevato livello di qualità del servizio offerto a clienti e lavoratori somministrati. Con riferimento al rischio di possibili errori nell'elaborazione dei cedolini e delle fatture Openjobmetis S.p.A. prevede un adeguato sistema di interno di rilevazione delle presenze sul luogo di lavoro e della conseguente elaborazione dei dati in riferimento alla normativa da applicare in materia di diritto del lavoro. Gli eventuali casi di errori rilevati sui cedolini vengono risolti a seguito di un'analisi della motivazione degli errori stessi.

La società ritiene importante migliorare la qualità dei propri servizi e rilevare eventuali situazioni di illecito anche grazie alle segnalazioni e ha quindi predisposto e adottato una specifica speak up policy che permette di ricevere e gestire riservatamente eventuali segnalazioni sia da parte di personale interno che da parte dei vari stakeholder. Il pacchetto procedurale interno, il Sistema dei controlli interno e il programma di formazione del personale sono elementi significativi di presidio di questi rischi. In riferimento al rischio connesso alle tematiche di sicurezza sul lavoro per i lavoratori somministrati, Openjobmetis S.p.A. è da sempre attenta alla tematica prevedendo specifiche modalità di raccolta dati per un'informazione chiara ai lavoratori oltre a specifici strumenti di controllo. Inoltre Openjobmetis S.p.A. ha adottato specifiche procedure di gestione di eventuali segnalazioni al fine di intervenire su eventuali errori e/o anomalie nello svolgimento delle attività. Rispetto ai rischi di corruzione e non conformità normativo - regolamentare in materia di salute e sicurezza nei confronti dei fornitori, Openjobmetis S.p.A. ha adottato uno specifico Codice Etico e un Modello Organizzativo con procedure atte a limitare questi rischi.

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

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

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

4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura

4.1 Le politiche praticate dal Gruppo

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

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

A livello organizzativo, la responsabilità della corretta gestione dei dipendenti è esercitata dal Direttore del Personale e dall'Amministratore Delegato. Per quanto riguarda la selezione del personale di struttura, in caso di necessità di nuove figure professionali, è cura del Responsabile della funzione aziendale di sede o del Team Leader comunicare la richiesta del fabbisogno di organico alla Direzione del Personale e all'Amministratore Delegato il quale, in ultima analisi, autorizza il processo di ricerca e selezione delle nuove risorse. Il reclutamento delle nuove risorse può avvenire attraverso diversi canali (es. annunci di ricerca personale, sito aziendale, ecc.), compreso il *job posting* interno. È cura del Responsabile della funzione aziendale di sede o del Team Leader definire gli specifici requisiti richiesti e i relativi criteri di selezione. La funzione aziendale che svolge il colloquio è responsabile di raccogliere il Curriculum Vitae del candidato, compilare la “scheda raccolta dati personale diretto” e redigere la “scheda ricerca personale diretto” riepilogativa della storia della ricerca. A seconda del ruolo e delle responsabilità che il candidato andrà a ricoprire, può essere previsto un colloquio con la direzione di riferimento. Nella scheda del candidato prescelto dovranno essere indicate le motivazioni che hanno determinato la preferenza sugli altri candidati.

Si riporta qui di seguito in maniera più dettagliata il processo che coinvolge il personale di sede diretto.

Il processo di selezione rivolto all'assunzione del personale diretto (diretto di Sede, Filiale sul territorio, Divisione Specializzata o Società Controllata): il processo di Selezione è seguito in autonomia dai rispettivi Responsabili di Funzione organizzativa di sede o dai Team Leader dell'Area o Divisione di riferimento e termina in sede attraverso una approvazione del Direttore del Personale e/o dell'Amministratore Delegato. Il processo di selezione si articola in una serie di fasi coordinate attraverso l'utilizzo di strumenti specifici declinati ad hoc in base alle figure ricercate. Nella forma più generale il processo comprende quattro momenti principali:

1. Job Analysis
 - Descrizione delle attività/peculiarità proprie e relative alla mansione da svolgere, con definizione degli aspetti contrattuali
 - Definizione, sulla base della mansione, delle caratteristiche attitudinali, competenze/conoscenze specifiche, caratteristiche di personalità

2. Reclutamento

Fase iniziale definita secondo due possibilità di reperimento candidature:

- interne al Gruppo Openjobmetis – Attraverso Job Posting pubblicati su portale Aziendale o segnalazioni operate dai Responsabili di Funzione su criteri meritocratici
- esterne al Gruppo Openjobmetis – Attraverso annunci su web, carta stampata o ricerca e selezione diretta (head hunting)

Terminata la raccolta delle candidature potenzialmente interessanti e gestita l'autorizzazione al trattamento dei dati sensibili dei candidati, si passa alla fase di pre-screening attraverso l'esame dei CV reperiti o pervenuti spontaneamente.

3. Valutazione

Divisa in due o più momenti, in base alla funzione, al ruolo ed alla tipologia contrattuale di riferimento:

- Primo contatto telefonico, al fine di valutare la presenza dei requisiti di base ed una prima analisi sulle motivazioni al cambiamento e sulle aspettative del candidato
- Colloqui individuali, da due a quattro, al fine di verificare ed approfondire le caratteristiche personali, esperienziali, attitudinali e motivazionali del candidato

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

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

4. Inserimento

Fase finale del processo di selezione in cui avviene:

- La contrattualizzazione operata dall'Ufficio del Personale del Gruppo ed il successivo inserimento del candidato ritenuto idoneo al ruolo
- Il processo di formazione e training on the job previsto dal ruolo

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

Come precedentemente accennato, il Gruppo Openjobmetis dal 2020 si avvarrà del supporto di una Consulente HR di comprovata esperienza che coadiuverà tale attività, mettendo a disposizione dei Responsabili delle funzioni di sede e dei Team Leader (rete commerciale) la propria conoscenza per garantire il miglior risultato possibile circa le scelte che il Gruppo deve introdurre.

Valutazione delle performance e sviluppo di carriera: Ogni dipendente del Gruppo viene attentamente valutato annualmente dal proprio responsabile sulle proprie performances. Nello specifico la valutazione verte su: assolvimento del carico di lavoro assegnato, capacità di partecipazione a più linee di attività, capacità di iniziativa per la soluzione di problemi/difficoltà operative, capacità nel rispondere a necessità improvvise ed urgenze, capacità di adattamento nello svolgere compiti diversi, capacità di integrazione e di collaborazione con colleghi.

Gli sviluppi di carriera e promozioni delle risorse del Gruppo vengono proposti dai Responsabili di funzione alla Direzione sulla base dei risultati dell'analisi delle performances degli anni di attività, come descritti in precedenza. Sarà decisione della Direzione se accogliere le proposte pervenute o rimandarle per una successiva valutazione. Per l'anno 2020 è stato impostato un sistema di rilevazione dei feed-back che i Team Leader dovranno predisporre ogni tre mesi circa l'operato delle figure commerciali.

Sistema di incentivazione del Gruppo Openjobmetis: dopo gli approfondimenti del 2019 il sistema di incentivazione per la rete commerciale entrerà in produzione nel 2020.

La retribuzione incentivante è strutturata secondo una logica di bonus pool. Il bonus pool è un ammontare complessivo deciso in sede di budget, la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di un EBITDA target. Il sistema premiante prevede:

- a) Un premio calcolato sulla base di criteri “quantitativi”, strettamente legato alla performance economico-finanziaria, che sarà erogato al raggiungimento di soglie target dei KPIs individuati. Il bonus pool di ciascuna filiale sarà allocato sulla base dei risultati ottenuti. Una “curva di incentivazione” individua la percentuale di bonus da erogare ai team leader e alle filiali, tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- b) Un premio calcolato sulla base di criteri “qualitativi”, a discrezione della Direzione, volto a premiare le performance non legate a risultati economico-finanziari (ad esempio la motivazione, l’organizzazione e la capacità di gestire eventi straordinari).

Il premio “qualitativo” sarà complessivamente minoritario rispetto a quello “quantitativo”, che costituirà la maggiore parte del bonus pool. A chiusura del processo è previsto un incontro con la Direzione per la discussione dei dati finali e per un feedback sull’anno di competenza.

Per quanto attiene al personale di sede, nel corso del 2020 verranno identificati i criteri di valutazione più efficaci per la corretta valutazione della performance.

Nel paragrafo seguente è dato riscontro quantitativo e qualitativo degli sforzi attuati dal Gruppo per l’attuazione dei principi di meritocrazia, equità e trasparenza nella gestione della propria forza lavoro diretta.

4.2 Indicatori di performance

L’organico complessivo del Gruppo Openjobmetis al 31 dicembre 2019 è di 635 persone, in aumento dello 1,6% rispetto al 2018². Tutti i dipendenti sono assunti con contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL).

Dipendenti per categoria professionale suddivisi per genere									
%	31.12.17			31.12.18			31.12.19		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	1,7%	0,3%	-	1,7%	0,3%	-	1,7%	0,3%
Quadri	4,8%	10,7%	6,0%	5,1%	16,0%	7,2%	5,2%	18,3%	7,7%
Impiegati	95,2%	87,6%	93,7%	94,9%	82,3%	92,5%	94,8%	80,0%	92,0%

Il 92,0% dei dipendenti appartiene alla categoria professionale degli impiegati, contro il restante 7,7% appartenente alla categoria dei quadri e lo 0,3% a quella dei dirigenti. I dati relativi al 2019 sono in linea con quelli consuntivati nel 2018.

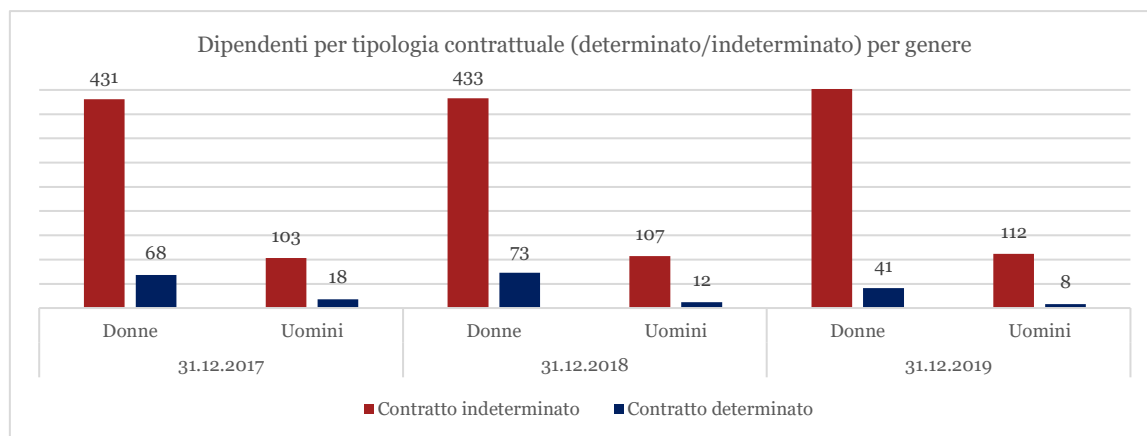
La tabella che segue evidenzia la percentuale di dipendenti che sono stati premiati in base ai risultati ottenuti

Dipendenti per categoria professionale che hanno beneficiato di retribuzione incentivante			
%	31.12.17	31.12.18	31.12.19
Dirigenti	50,0%	50,0%	50,0%
Quadri	70,3%	60,0%	49,0%
Impiegati	60,2%	67,1%	14,5%

La retribuzione incentivante è stata distribuita nel 2019 a dipendenti di genere femminile per il 73,4% del totale. Tale preponderanza di genere, come nel 2018, è dovuta alla maggior concentrazione di persone di sesso femminile tra i dipendenti del Gruppo.

² Si segnala che le Società Meritocracy S.r.l. e HC S.r.l. fanno parte del perimetro di rendicontazione a partire dal 2019.

Dipendenti per tipologia contrattuale (determinato/indeterminato) per genere									
n.	31.12.17			31.12.18			31.12.19		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratto indeterminato	431	103	534	433	107	540	474	112	586
Contratto determinato	68	18	86	73	12	85	41	8	49
Totale	499	121	620	506	119	625	515	120	635



L'impegno del Gruppo per una collaborazione a lungo termine con i propri dipendenti è anche dimostrato dall'elevata percentuale di dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, che si attesta al 92,3% dell'organico complessivo, in aumento rispetto al 2018 e con una netta prevalenza di figure femminili (circa l'81% sul totale dipendenti). Il restante 7,7% dei dipendenti è assunto con contratti a tempo determinato.

Turnover in entrata per fascia d'età									
%	2017			2018			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	77,8%	85,7%	78,6%	57,6%	100,0%	60,0%	64,1%	150,0%	69,1%
30 - 50 anni	10,9%	16,8%	12,1%	11,5%	14,9%	12,2%	11,0%	14,3%	11,7%
≥ 51 anni	-	30,8%	8,5%	0,0%	7,1%	1,9%	7,0%	11,1%	8,2%
Totale	18,6%	22,3%	19,4%	16,6%	16,8%	16,6%	17,3%	18,3%	17,5%

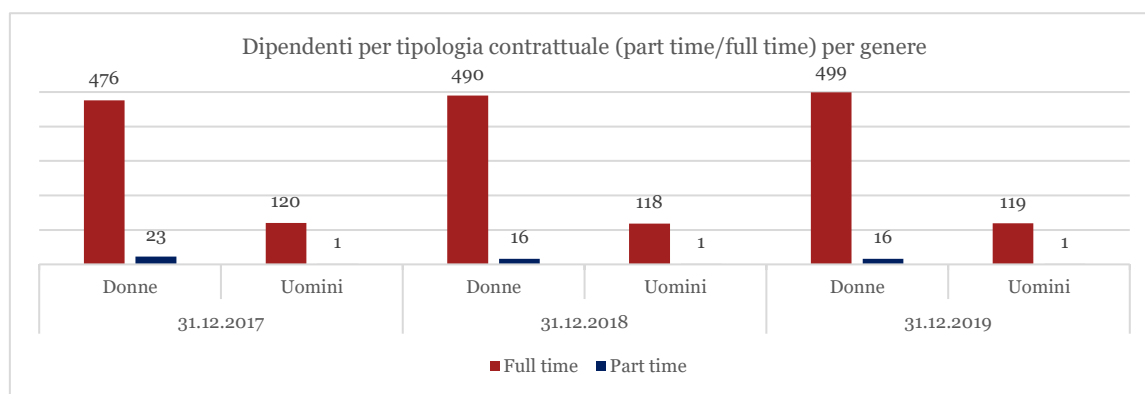
Nel 2019, sono entrate a far parte del Gruppo Openjobmetis 111 persone. Il Gruppo ha registrato quindi un tasso di turnover in entrata del 17,5%³.

Turnover uscita per fascia d'età									
%	2017			2018			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	31,7%	85,7%	37,1%	36,4%	75,0%	38,6%	39,1%	100,0%	42,6%
30 - 50 anni	11,7%	10,9%	11,5%	13,3%	15,8%	13,8%	12,3%	15,3%	12,8%
≥ 51 anni	2,9%	23,1%	8,5%	0,0%	21,4%	5,6%	11,6%	11,1%	11,5%
Totale	13,6%	16,5%	14,2%	15,2%	18,5%	15,8%	15,5%	17,5%	15,9%

Nel 2019, hanno lasciato il Gruppo 101 persone (2 in più rispetto al 2018). Nella maggior parte dei casi si tratta di uscite volontarie. Le altre uscite riguardano cessazioni di contratti a tempo determinato, sostituzioni, licenziamenti e pensionamenti.

³ Per l'omogeneità del confronto con il 2018, si precisa che 12 nuovi arrivi del 2019 si riferiscono ai dipendenti delle società HC S.r.l. e Meritocracy S.r.l., fuori dal perimetro nel 2018 ai fini della Dichiarazione, seppur consolidate in corso d'anno.

Dipendenti per tipologia contrattuale (part time/full time) per genere									
n.	2017			2018			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full time	476	120	596	490	118	608	499	119	618
Part time	23	1	24	16	1	17	16	1	17
Totale	499	121	620	506	119	625	515	120	635



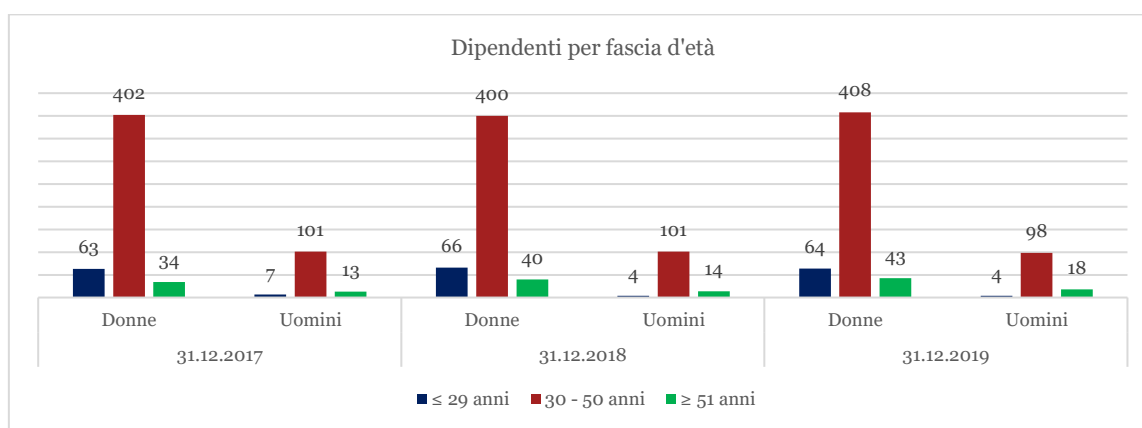
Il 97,3% del personale è assunto con contratto full time, contro il restante 2,7% che usufruisce del contratto part time. Il dato non si discosta da quanto consuntivato nel 2018.

La Direzione del Personale ha l'obiettivo di garantire alle proprie persone le condizioni più adeguate al fine di poter svolgere serenamente la propria funzione. Anche nelle varie occasioni di acquisizioni di nuove Società avvenute negli anni, il Gruppo ha sempre saputo amalgamare gruppi eterogenei di persone, ottenendo pertanto un buon livello di integrazione tra gli stessi. Il Gruppo Openjobmetis, difatti, non ha mai assunto comportamenti lesivi sia in ordine alla tutela della *diversity* che in ragione della tutela dei diritti umani. Inoltre nessun comportamento discriminatorio è stato mai rilevato. Il Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. ha adottato, in data 19 dicembre 2017, la "Politica in materia di diversità per la composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo", la quale mira a garantire il buon funzionamento degli organi societari del Gruppo regolandone la composizione e prevedendo che i membri degli stessi siano in possesso di requisiti personali e professionali che ne determinino il più elevato grado di eterogeneità e competenza, contribuendo ad apportare maggiore indipendenza di giudizio e capacità di confronto. L'assemblea ordinaria degli azionisti, convocata in data 24 aprile 2018, ha nominato il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale in carica fino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2020. Al 31 dicembre 2018 il CdA del Gruppo si compone come segue:

Componenti del CdA per fascia d'età al 31.12.19						
	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini	% Totale
≤ 29 anni	-	-	-	-	-	-
30 - 50 anni	1	2	3	11,1%	22,2%	33,3%
≥ 51 anni	1	5	6	11,1%	55,6%	66,7%
Totale	2	7	9	22,2%	77,8%	100,0%

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

Dipendenti fascia d'età									
n.	31.12.17			31.12.18			31.12.19		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	63	7	70	66	4	70	64	4	68
30 - 50 anni	402	101	503	400	101	501	408	98	506
≥ 51 anni	34	13	47	40	14	54	43	18	61
Totale	499	121	620	506	119	625	515	120	635



Per quanto riguarda l'età dei dipendenti del Gruppo, la maggior parte dell'organico (79,7%) appartiene alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni. La percentuale di dipendenti con meno di 29 anni si attesta all' 10,7% e quella con più di 51 anni si attesta al 9,6%. I valori sono in linea con quelli relativi al 2018

Dipendenti fascia d'età e per categoria professionale												
%	31.12.17				31.12.18				31.12.19			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
≤ 29 anni	-	-	10,7%	10,7%	-	-	11,2%	11,2%	-	-	10,7%	10,7%
30 - 50 anni	-	5,5%	74,2%	79,7%	-	5,3%	74,9%	80,2%	-	5,5%	74,2%	79,7%
≥ 51 anni	0,3%	2,2%	7,1%	9,6%	0,3%	1,9%	6,4%	8,6%	0,3%	2,2%	7,1%	9,6%
Totale	0,3%	7,7%	92,0%	100,0%	0,3%	7,2%	92,5%	100,0%	0,3%	7,7%	92,0%	100,0%

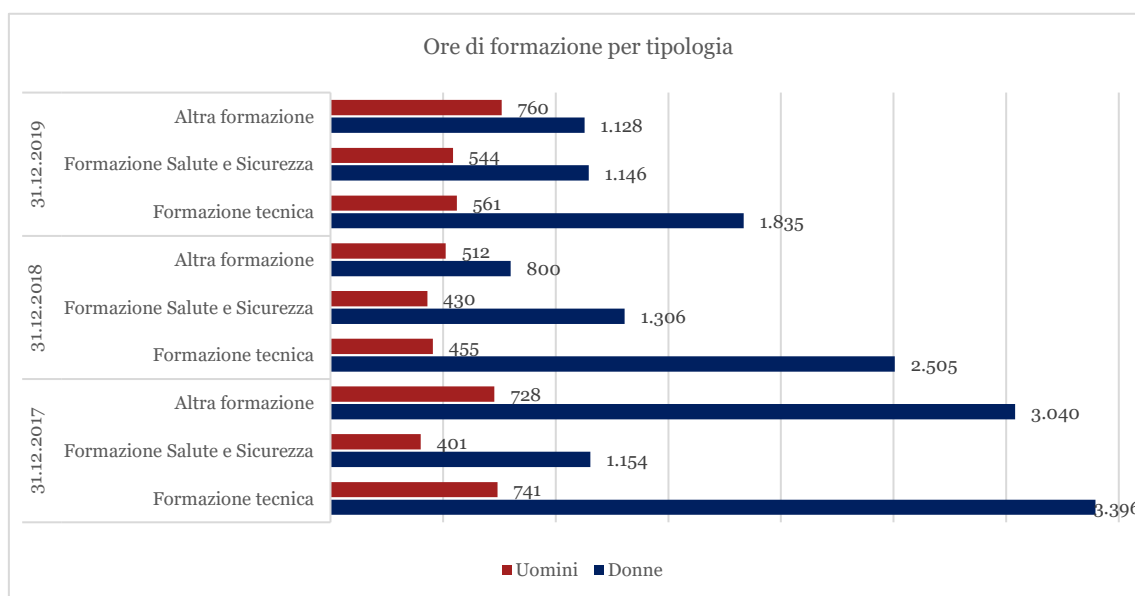
Il Gruppo si impegna a favorire l'inserimento delle persone svantaggiate, riconoscendo il valore della diversità e promuovendo l'integrazione di diversamente abili (*Legge 68/99, art.1*) e categorie protette (*Legge 68/99, art.18*).

Dipendenti diversamente abili e categorie protette									
n.	31.12.17			31.12.18			31.12.19		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Quadri	1	-	1	1	-	1	-	-	-
Impiegati	32	4	36	29	5	34	27	3	30
Totale	33	4	37	30	5	35	27	3	30

Il numero di dipendenti diversamente abili e appartenenti a categorie protette alla data del 31-12-2019 è di 30 persone, lievemente inferiore al 2018 (35 persone) per dimissioni in fase di sostituzione.

Il Gruppo Openjobmetis ha sempre ritenuto la formazione professionale una priorità. Sin dai primi giorni di assunzione, tutti i dipendenti sono seguiti attraverso un percorso formativo che tratta sia gli aspetti specifici della mansione, sia gli aspetti più generali delle policy e delle pratiche aziendali. Le tabelle seguenti indicano le ore di formazione e il numero di partecipanti ai corsi.

Ore di formazione totali per categoria professionale									
n.	31.12.17			31.12.18			31.12.19		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	8	8	-	8	8	-	-	-
Quadri	201	108	309	733	366	1.099	780	540	1.319
Impiegati	7.389	1.754	9.143	3.878	1.023	4.901	3.329	1.325	4.654
Totale	7.590	1.870	9.460	4.611	1.397	6.008	4.109	1.865	5.973
<i>Formazione tecnica</i>	3.396	741	4.137	2.505	455	2.960	1.835	561	2.395
<i>Formazione Salute e Sicurezza</i>	1.154	401	1.555	1.306	430	1.736	1.146	544	1.690
<i>Altra formazione</i>	3.040	728	3.768	800	512	1.312	1.128	760	1.888



Nel corso del 2019 sono state erogate complessivamente quasi 6.000 ore di formazione. In linea col 2018.

Per quanto riguarda la formazione diversa, nel 2019 c'è stato un incremento di circa il 44% rispetto al 2018. Tale formazione ha interessato in maniera specifica le competenze delle figure di sede. Tali corsi non sono impartiti sistematicamente, ma sono organizzati ed erogati secondo le necessità di volta in volta rilevate dal management.

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

Ore medie di formazione per categoria professionale									
n.	31.12.17			31.12.18			31.12.19		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	4,0	4,0	-	4,0	4,0	-	-	-
Quadri	8,4	8,3	8,4	28,2	19,3	24,4	28,9	24,5	26,9
Impiegati	15,6	16,5	15,7	8,1	10,4	8,5	6,8	13,8	8,0
Totale	15,2	15,5	15,3	9,1	11,7	9,6	8,0	15,5	9,4

Nel 2019, il Gruppo ha erogato in media 9,4 ore di formazione per dipendente, in linea con quanto consuntivato nel corso del 2018.

Si segnala infine che ogni dipendente del Gruppo ha la possibilità di accedere, attraverso una piattaforma denominata “OJM Channel”, a corsi di formazione (“webinar”) impartiti dai propri colleghi su temi selezionati, come novità legislative, procedure di lavoro, sviluppo di capacità personali etc.

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

Infortuni									
n.	2017			2018			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Infortuni in itinere	7	-	7	5	2	7	2	-	2
Infortuni durante l’orario di lavoro	-	2	2	-	-	-	-	-	-
Totale	7	2	9	5	2	7	2	-	2

Per quanto riguarda gli infortuni, nel corso del 2019 ne sono stati registrati 2, tutti in itinere e dunque nessuno occorso sul luogo lavoro. Conseguentemente, nel 2019 i giorni persi per infortunio mostrano una diminuzione del 67,4% rispetto all’anno precedente (30 giornate contro le 92 registrate nel 2018). Nel 2019 non vi sono stati casi di infortuni mortali, né sono stati riscontrati casi di malattia professionale.

Indicatori di salute e sicurezza ⁴									
	2017			2018			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tasso di assenteismo*	3,3	1,2	2,8	2,8	1,3	2,5	3,0	1,6	2,7
Indice di gravità	1,1	2,6	1,4	0,6	1,7	0,9	0,3	-	0,3
Indice di frequenza	8,9	9,7	9,1	5,8	9,3	6,5	2,3	-	1,8

Per quanto riguarda gli indici di salute e sicurezza, l’indice di gravità del Gruppo si attesta nel 2019 a 0,3, in diminuzione rispetto al 2018. Parimenti, l’indice di frequenza risulta in calo passando da 6,5 a 1,8. Il tasso di assenteismo risulta in linea con quello consuntivato l’anno precedente. Si ricorda che sia per il 2018 che per il 2019 la totalità degli infortuni è costituita dalla categoria “in itinere”, ovvero quelli occorsi durante il tragitto casa-lavoro e lavoro-casa del dipendente.

⁴ Per quanto riguarda la voce relativa all’assenteismo sono state computate le assenze per malattia e tutte le altre assenze diverse da ferie e permessi. Il calcolo effettuato è il seguente: (tot. ore assenza * 100)/(tot ore lavorate). Indice Gravità= ((gT + gP + gM) *10.000)/(tot ore lavorate), dove: gT= somma giorni persi per inabilità temporanea; gP= ((sommatoria gradi di inabilità permanente in %)*7500)/100; gM=numero casi di morte. Indice Frequenza=(n°infortuni * 1.000.000)/(tot ore lavorate)

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

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

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

- La gestione della relazione con i clienti e i lavoratori somministrati e la tutela della loro privacy
- La gestione responsabile della catena di fornitura
- La gestione delle relazioni con sindacati e associazioni di categoria
- Le iniziative poste in essere per supportare la comunità locale

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

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

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

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

nazionale. Vista l'articolazione della Società su base territoriale, ogni area geografica è affidata alla responsabilità di un Team leader, il quale gestisce le diverse filiali operanti nella propria area di competenza.

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

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

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

A seguito dell'esito positivo della verifica preliminare della solvibilità del nuovo cliente, Openjobmetis S.p.A. ricerca all'interno del proprio database i profili professionali potenzialmente rispondenti alle esigenze dell'utilizzatore finale. In caso di esito negativo, è avviata un'attività di selezione *ad hoc* finalizzata a trovare nel mercato del lavoro uno o più candidati con un profilo adeguato. L'inserimento della risorsa è generalmente preceduto da un ulteriore colloquio da tenersi direttamente con il cliente. Una volta che l'utilizzatore esprime il proprio gradimento relativamente alla risorsa segnalata, la filiale di zona di Openjobmetis S.p.A., in stretta collaborazione e con il supporto della sede operativa, procede all'espletamento delle procedure amministrative per la definizione del contratto di somministrazione, che includono la formalizzazione, da una parte, di un contratto di assunzione a tempo determinato o indeterminato con la risorsa selezionata e, dall'altro, di un contratto commerciale di somministrazione con il cliente.

Ciascuna filiale svolge un ruolo essenziale nella gestione del cliente. In particolare, verifica la sua soddisfazione nei confronti della risorsa somministrata mediante:

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

Come definito nei principi base di "Politica e Obiettivi della Qualità", Openjobmetis S.p.A. intende perseguire l'obiettivo di garantire la soddisfazione del Cliente. Openjobmetis S.p.A. infatti assicura il successo dei propri servizi attraverso un sistema di qualità dinamico, il coinvolgimento di tutto il personale aziendale e lo sviluppo di una cultura basata sull'analisi e la consapevolezza dei rischi. Tali obiettivi vengono monitorati attraverso:

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

Le seguenti tabelle mostrano le principali caratteristiche dei lavoratori somministrati di Openjobmetis S.p.A. nel biennio 2018-2019.

Lavoratori somministrati per genere			
%	31.12.17	31.12.18	31.12.19
Donne	44,8%	44,3%	44,4%
Uomini	55,2%	55,7%	55,6%

Nel 2019, il 55,6% dei lavoratori somministrati è di genere maschile, contro il 44,4% di genere femminile; la distribuzione è di fatto invariata rispetto all'anno precedente.

Tutti i lavoratori somministrati sono assunti nel rispetto della contrattazione collettiva applicabile. I CCNL più significativi in termini di occupati somministrati nel 2018 e nel 2019 sono i seguenti: commercio, metalmeccanica, turismo, alimentari, servizi di pulizia, gomma, tessili, legno e arredamento, pubblici esercizi e autotrasporti.

Per la peculiarità del servizio circa il 96% dei lavoratori somministrati ha un contratto a tempo determinato⁵. Nel 2019 tale incidenza sul totale dei contratti è diminuita rispetto a quella consuntivata nel 2018 (98%).

Missioni attive per categoria professionale			
%	31.12.17	31.12.18	31.12.19
Impiegati (includere assistenti familiari)	42,7%	32,5%	35,0%
Operai	57,3%	67,5%	65,0%

Il 65,0% dei lavoratori somministrati appartiene alla categoria professionale degli Operai, mentre la restante parte appartiene alla categoria degli impiegati (includere anche le assistenti familiari), rappresentante il 35,0% del totale.

Lavoratori somministrati per nazionalità			
%	31.12.17	31.12.18	31.12.19
Italia	83,9%	82,0%	80,0%
Resto dell'Unione Europea	5,4%	5,5%	5,7%
Resto del mondo	10,7%	12,5%	14,3%

Openjobmetis S.p.A. contribuisce anche all'integrazione di lavoratori di nazionalità non italiana, che costituiscono circa il 20% dei somministrati inviati in "missione" nel 2019 (rispetto al 18% del 2018).

Lavoratori somministrati per fasce d'età			
%	31.12.17	31.12.18	31.12.19
≤ 29 anni	39,0%	41,4%	42,2%
30 - 50 anni	48,2%	45,1%	45,2%
≥ 51 anni	12,8%	13,5%	12,5%

Quasi la metà dei lavoratori somministrati medi nell'anno appartiene alla fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni (45,2%). Il 42,2% ha meno di 29 anni.

Per quanto riguarda i principi comportamentali e le responsabilità in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro con riferimento ai lavoratori somministrati, va premesso che l'impresa utilizzatrice è il soggetto concretamente in grado di conoscere il proprio specifico ambiente lavorativo e la propria organizzazione, e quindi in grado di dominare i fattori di rischio che incombono sul lavoratore in somministrazione. Per tale ragione è richiesto normalmente al cliente di informare, formare ed addestrare specificamente ed efficacemente i lavoratori somministrati destinati a svolgere la prestazione lavorativa nel corso della missione. Gli adempimenti agli obblighi in materia di sicurezza infatti sono contrattualmente normalmente posti a carico dell'impresa utilizzatrice. In ogni caso, come previsto dal C.C.N.L. di categoria, contestualmente all'assunzione e comunque anteriormente alla missione del lavoratore presso l'impresa utilizzatrice, Openjobmetis S.p.A. per incrementare il grado di consapevolezza del Personale somministrato rispetto alla tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro presso l'impresa utilizzatrice, consegna a ciascun lavoratore in somministrazione la "Nota informativa al personale in materia di sicurezza sul lavoro (D. lgs. 81/2008 e s.m.i.).

⁵ I valori riportati sono stati calcolati sulla base del numero delle missioni attive nell'anno, ovvero le missioni in essere al 31.12 del periodo di rendicontazione.

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

Infortuni									
Indice di frequenza ⁶	31.12.17			31.12.18			31.12.19		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Indice di frequenza infortuni in itinere	4,1	4,8	4,5	3,5	2,6	2,9	7,8	2,9	4,7
Indice di frequenza infortuni durante l'orario di lavoro	7,7	28,4	20,8	13,6	29,8	24,0	16,6	28,9	24,4
Indice di frequenza infortuni mortali	-	-	-	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2	0,1
Indice di frequenza totale	11,8	33,2	25,4	17,1	32,5	27,0	24,4	32,0	29,2

Nel corso del 2019, il numero di infortuni per milione di ore lavorate si è attestato a 29,2, in leggero aumento rispetto al 2018 (27,0). Nel corso del 2019 si sono verificati 4 infortuni mortali di somministrati in missione presso imprese utilizzatrici.

Malattie professionali									
% rispetto al totale dei somministrati	31.12.17			31.12.18			31.12.19		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Malattie professionali	0,019%	0,018%	0,019%	0,011%	0,052%	0,034%	0,024%	0,019%	0,021%

Nel 2019 si è registrata una diminuzione dell'incidenza delle malattie professionali tra i lavoratori somministrati rispetto all'anno precedente, passando dallo 0,034% del 2018 allo 0,021% del 2019.

Nel 2019, il tasso di assenteismo dei lavoratori somministrati si è attestato al 2,64%, rispetto al 2,18% del 2018,⁷.

La formazione dei lavoratori somministrati

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

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

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

⁷ 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.

Ore di formazione totali			
<i>n.</i>	31.12.17	31.12.18	31.12.19
Somministrati	33.613	35.139	42.630
Disoccupati	45.250	47.044	48.541
Totale	78.863	82.183	91.171

Complessivamente, nel 2019 sono state erogate più di 90.000 ore di formazione (+10,9% rispetto al 2018): il 53,2% delle ore erogate sono state destinate ai lavoratori disoccupati.

Allievi			
<i>n.</i>	31.12.17	31.12.18	31.12.19
Somministrati	2.423	2.557	2.169
Disoccupati	6.571	5.659	5.698
Totale	8.994	8.216	7.867

Alla data di inizio dei corsi la maggior parte di allievi risultano essere disoccupati (72,4%) contro il restante 27,6% di somministrati.

Nel biennio 2018/2019 sono stati erogati corsi che hanno riguardato diversi settori lavorativi. Il Regolamento prevede quattro tipologie di formazione somministrazione a tempo determinato⁸.

1. Formazione di base

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

2. Formazione professionale

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

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

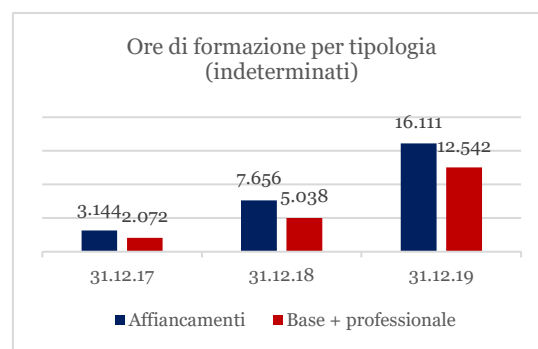
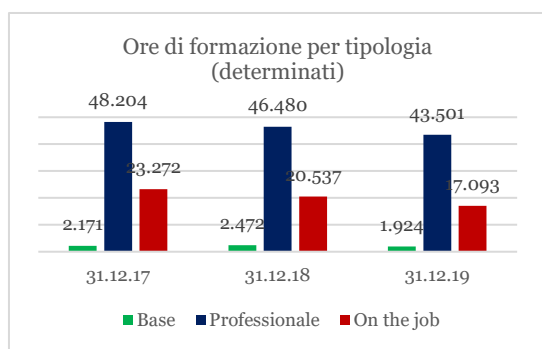
⁸ Il Verbale d'intesa per il rinnovo del CCNL delle Agenzie di somministrazione di lavoro sottoscritto dalle Parti sociali in data 21 dicembre 2018 ha previsto l'utilizzo del "fondo formazione TI" per interventi formativi su platee diverse da quelle stabilite, nella misura massima del 60% delle risorse disponibili al 31 dicembre 2018 nel conto "formazione e integrazione al reddito TI" di ciascuna ApL.

3. Formazione *on the job*

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

4. Formazione per tempi indeterminati

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

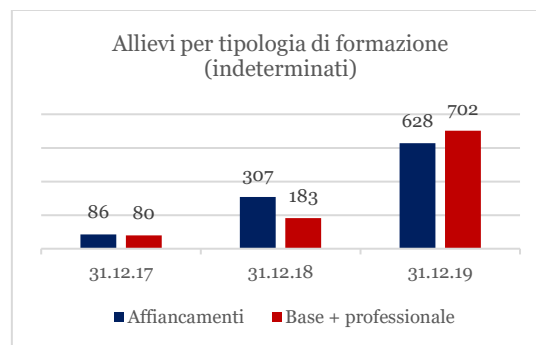
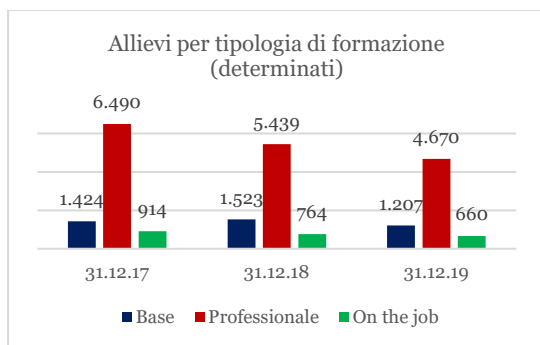


Nelle seguenti tabelle è riportato il panorama dell’attività formativa offerta dal Gruppo, che comprende sia le ore di formazione erogate, divise per tipologia, sia il numero di partecipanti a tali corsi.

Ore di formazione per tipologia (determinati)			
n.	31.12.17	31.12.18	31.12.19
Base	2.171	2.472	1.924
Professionale	48.204	46.480	43.501
<i>On the job</i>	23.272	20.537	17.093
Totale	73.647	69.489	62.518

Le ore di formazione erogate ai lavoratori somministrati a tempo determinato, nel 2019, sono diminuite del 10,0% rispetto all’anno precedente. La flessione si è avuta in tutte le tipologie di formazione dedicata ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. La flessione è da ascrivere all’aumento dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato ed alla contestuale diminuzione di quelli assunti con contratto a termine. Infatti le ore di formazione erogate ai somministrati con contratto a tempo indeterminato sono aumentate del 125,7%, come si può vedere nella seguente tabella. L’aumento delle ore di formazione è strettamente correlato alla crescita del numero dei lavoratori assunti con questa tipologia di contratto e di conseguenza ai fabbisogni formativi legati a tale categoria.

Ore di formazione per tipologia (indeterminati)			
<i>n.</i>	31.12.17	31.12.18	31.12.19
Affiancamenti	3.144	7.656	16.111
Base + professionale	2.072	5.038	12.542
Totale	5.216	12.694	28.653



Allievi per tipologia di formazione (determinati)			
<i>n.</i>	31.12.17	31.12.18	31.12.19
Base	1.424	1.523	1.207
Professionale	6.490	5.439	4.670
<i>On the job</i>	914	764	660
Totale	8.828	7.726	6.537

Allievi per tipologia di formazione (indeterminati)			
<i>n.</i>	31.12.17	31.12.18	31.12.19
Affiancamenti	86	307	628
Base + professionale	80	183	702
Totale	166	490	1.330

L'individuazione delle tematiche dei corsi di formazione erogati con il finanziamento Forma.Temp è strettamente correlata alle esigenze del mercato del lavoro o della singola azienda utilizzatrice. I corsi del biennio 2018-2019 hanno riguardato diversi settori lavorativi, tra cui i principali: il calzaturiero, il settore della pelletteria, quello della saldatura, quello dell'informatica avanzata e dell'ultimissima generazione dell'industria 4.0. È in continuo sviluppo anche la formazione delle figure della grande distribuzione, degli operatori fiscali, degli operatori di diversi call center. Tutti questi corsi hanno ottenuto un alto gradimento da parte dei corsisti e buoni risultati di sbocchi occupazionali per i partecipanti stessi.

Creazione di lavoro

Openjobmetis S.p.A. calcola ogni anno la percentuale⁹ di disoccupati che dopo un corso professionale ottiene un posto di lavoro somministrato. Per l'anno 2019 questa percentuale si è attestata al 46,82% al 31 gennaio 2020, contro il 46,87% al 31 gennaio 2019 (il placement finale del 2018 si è attestato al 47,0%). Si ricorda che il dato relativo al 2019 potrà essere in evoluzione fino a giugno 2020, dal momento che un'assunzione, per poter concorrere a tale statistica, può avvenire entro sei mesi dalla data di fine corso. Il Gruppo ritiene che tale indice sia rappresentativo del valore aggiunto che il business di Openjobmetis S.p.A. genera nei confronti della collettività.

Vengono, inoltre, previsti appositi corsi di formazione per le categorie svantaggiate. Nel 2019 sono state erogate 1.250 ore di formazione (flessione di 26,5% rispetto al 2018 in correlazione con le richieste di formazione delle nostre aziende clienti) per un totale di 56 allievi nel 2019 e 80 nel 2018.

La tutela della Privacy

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

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

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

Il sito di Openjobmetis S.p.A. prevede la possibilità di registrazione da parte dei candidati che aspirino ad una posizione lavorativa in somministrazione e/o presso la struttura, previa lettura dell'informativa e rilascio di appositi consensi al trattamento dei dati personali, ove necessari.

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

Con riferimento alla Società Seltis S.r.l., i soggetti che intendano candidarsi spontaneamente o in risposta ad un annuncio pubblicato dalla Società devono obbligatoriamente registrarsi, attraverso il sito aziendale o altri portali di recruiting ad esso collegato, alla banca dati di Seltis S.r.l. La registrazione è subordinata alla presa visione di apposita informativa ed al rilascio di appositi consensi al trattamento dei dati secondo le preferenze liberamente espresse da ciascun candidato, ove necessari. In caso di ricezione di *curricula* attraverso strumenti differenti, sono state fornite indicazioni al personale di Seltis S.r.l. affinché provveda alla creazione nella banca dati di un *account*

⁹ 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.

in favore del candidato; la finalizzazione di tale registrazione è subordinata in ogni caso alla conferma da parte del candidato mediante accesso alla banca dati con lettura dell'informativa ed accettazione al trattamento dei propri dati personali. Il candidato ha un tempo limitato per portare a termine la propria registrazione, pena la cessazione di qualsivoglia trattamento di dati da parte di Seltis S.r.l.

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

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

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

5.2 Relazioni industriali e associazioni di categoria

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

L'ufficio aziendale delegato a tale scopo gestisce i rapporti diretti con Assosomm e con i rappresentanti nazionali ed i segretari generali delle (OO.SS.), essendo anche membro della commissione paritetica contrattuale.

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

I principali incontri con le OO.SS. riguardano le procedure di ricollocazione dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato o riguardano richieste di natura economica legate, quasi sempre, ad elementi di detta natura non comunicati a Openjobmetis S.p.A. dai clienti e previsti da loro contratti integrativi. Inoltre nel corso del 2018, si sono susseguiti, più di venti incontri tra le OO.SS. e la delegazione sindacale di Assosomm per il rinnovo del contratto collettivo nazionale per le agenzie di somministrazione di lavoro. Ogni incontro, svolto sotto forma di trattativa tra le parti è stato anticipato da incontri della commissione tecnica di Assosomm, di cui facciamo parte.

Il 2019 ha visto anche la sottoscrizione del testo definitivo del rinnovo contrattuale di settore, firma apposta dalla delegazione sindacale preposta alla contrattazione dello stesso, di cui Openjobmetis fa parte.

Nel corso del 2019 l'iniziativa Associativa legata alle "Filiali in rosa" è stata spostata dal tradizionale appuntamento di novembre a sabato 7 marzo 2020, in prossimità della Festa della Donna. Si tratta di una giornata a favore delle quote rosa nel mondo del lavoro, organizzata per la prima volta nel 2016 e ripetuta con sempre maggiore partecipazione anche nei due anni successivi.

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

Il Gruppo Openjobmetis - che si estende capillarmente con oltre 130 filiali in tutta Italia, di cui 13 interamente dedicate all'assistenza domiciliare (Family Care) - si impegna, attraverso la propria attività e le numerose iniziative messe in atto con l'obiettivo di promuovere e valorizzare il territorio, a sostenere l'economia del Paese. Proprio la conoscenza approfondita dei distretti produttivi regionali e delle vocazioni industriali di assortite e differenti città e territori, ci consente di supportare il sistema economico del Paese, che ha nelle PMI il proprio fiore all'occhiello oltre che un asse portante. Ogni giorno favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, coltivando il talento di persone giovani o già formate e individuando le figure professionali più adeguate il Gruppo si propone di rispondere alle necessità specifiche delle aziende utilizzatrici. Tutto questo favorisce l'attivazione di un circolo virtuoso che consente di generare benessere per l'intera comunità.

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

Di seguito vengono riportate alcune iniziative, tra le più significative del 2019¹⁰:

URBAN AWARD - Openjobmetis ha sostenuto, in qualità di partner, l'edizione 2019 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 all'utilizzo di mezzi di trasporto sempre più green, come la bicicletta.

TREEDOM - Per il Natale 2019 Openjobmetis ha scelto un modo speciale per augurare Buone Feste ai propri clienti piantando, in collaborazione con l'azienda Treedom, circa 600 alberi in Kenya, Camerun e Guatemala con l'obiettivo di offrire dei piccoli polmoni in più al Pianeta e nuove risorse alimentari e commerciali alle comunità locali.

BIRTHDAY GALA DINNER CAF - L'Associazione CAF ha celebrato il 12 dicembre 2019 a Palazzo Mezzanotte l'importante traguardo dei suoi primi 40 anni di attività che Openjobmetis ha deciso di sostenere: l'Associazione è infatti nata nel 1979 come primo Centro in Italia dedicato all'accoglienza, alla terapia e allo studio del maltrattamento infantile e dell'Abuso sessuale sui minori. Un luogo innovativo nel quale accogliere e curare bambini e ragazzi allontanati dal proprio nucleo familiare a causa di traumi e ferite relazionali profonde, con l'obiettivo di spezzare la catena che troppo spesso trasforma i minori vittime di violenza in adulti violenti

#DISTURBTHECANCER: Openjobmetis, in particolare attraverso una delle sue Divisioni specializzate, la Diversity Talent, consapevole del gran numero di persone oggi attive nel mondo del lavoro nonostante i propri problemi oncologici, ha deciso di chiudere in un'unica sessione la raccolta di fondi online di #Disturbthecancer, iniziativa nata dalla creatività e dalla sensibilità di Elisa Negro, consulente di immagine, che ha ideato un turbante fashion

¹⁰ Il totale delle donazioni relative ai progetti indicati ammonta a circa Euro 90mila

in fibra di latte, totalmente anallergico e in grado di favorire la ricrescita dei capelli provati dalle cure chemioterapiche.

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

TEATRO OPENJOBMETIS: per la terza stagione consecutiva, il Gruppo contribuisce a diffondere l'arte e la cultura nel territorio di Varese, anche animando con una grafica vivace l'intera struttura di Piazza della Repubblica. Numerose le iniziative correlate sostenute, tra cui speciali laboratori didattici pensati per i più piccoli.

DYNAMO CAMP: in occasione della festività di Natale 2019 Openjobmetis ha effettuato una donazione all'Onlus Dynamo Camp, camp primo in Italia volto ad ospitare i bambini e i ragazzi malati in terapia o durante il periodo post ospedalizzazione.

PROGETTO LEGALITÀ: sostegno al progetto dell'Associazione Nazionale Carabinieri di Varese, volto a promuovere la cultura della legalità nelle scuole attraverso diversi incontri (Capitano Ultimo, Mario Mori, Comandante Alfa) organizzati tra fine 2018 e inizio 2019.

BANCO ALIMENTARE ABRUZZO: donazione all'Associazione Banco Alimentare dell'Abruzzo Onlus, che ha l'obiettivo di operare al servizio dei bisognosi insieme alle tante strutture impegnate nella lotta alla povertà. Un impegno che ha permesso di recuperare oltre due milioni di kg di prodotti e distribuirli gratuitamente a 213 enti caritativi che assistono 35 mila indigenti.

BLU PULITO: donazione ai fini di sostenere l'attività mirata a pulire i fondali e le sponde del lungolago di Porto Ceresio, territorio varesino.

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

Come indicato nel Codice Etico, Allegato I al modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, il Gruppo Openjobmetis richiede che fornitori e collaboratori adottino comportamenti legali, etici e rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori, con particolare riguardo alla tutela dei diritti fondamentali dell'uomo, al divieto di discriminazione, alla tutela dell'infanzia, al divieto di lavoro forzato, alla tutela dei diritti sindacali, alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, al rispetto degli orari di lavoro e del principio di equa retribuzione e rispetto dell'ambiente. Ad oggi i fornitori del Gruppo Openjobmetis sono più di 1.700. Al fine di fornire una descrizione della catena di fornitura del Gruppo e delle principali tipologie di fornitori coinvolti, nella seguente tabella si riporta, in percentuale, la suddivisione dei fornitori del Gruppo al 31 dicembre 2018 e 2019, 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. Inoltre, i principali acquisti del Gruppo sono relativi a servizi professionali, di consulenza e di enti di formazione e sono erogati da soggetti operanti sul territorio nazionale.

Fornitori per volume di acquistato			
	31.12.17	31.12.18	31.12.19
≤ 1.000 €	65,3%	62,3%	67,7%
1.001 € - 10.000 €	19,6%	20,9%	19,2%
> 10.000 €	15,1%	16,8%	13,1%

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

L'accreditamento dei fornitori è stato adottato a fine 2017 ed ha l'obiettivo, attraverso la compilazione di un questionario dedicato, di verificare i requisiti e le caratteristiche dei fornitori più significativi. Dal 2018 il questionario di accreditamento sottoposto ai fornitori prevede tra le altre anche domande su temi ambientali e sociali (ad esempio si richiede di dichiarare se in possesso di certificazione ambientale, di codice etico, si richiede se si adotta il modello organizzativo ex d.lgs. 231/01, se si redige il bilancio sociale etc.). Data la nostra realtà e la tipologia dei nostri fornitori, le tematiche ambientali e sociali non vengono di norma recepite dai nostri interlocutori, anche data la natura dei loro servizi/prodotti, e non è quindi possibile evidenziare una percentuale di quanti tra essi vengono valutati secondo tali aspetti. Ogni responsabile di funzione provvede a far compilare il questionario al proprio fornitore preventivamente alla sottoscrizione del contratto e all'acquisto. Una volta effettuate le verifiche e consegnato il modulo di accreditamento, il fornitore viene considerato "accreditato". Ogni responsabile di funzione è tenuto a vigilare sull'effettiva permanenza dei requisiti contenuti nel modulo di accreditamento e sul rispetto delle dichiarazioni rilasciate nello stesso. Il Gruppo ritiene necessario che l'attività svolta da ogni fornitore sia attentamente supervisionata da ogni singolo capo funzione di riferimento al fine di evitare disservizi, anomalie e criticità.

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

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

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

6. Gestione della lotta alla corruzione attiva e passiva

6.1 Le politiche praticate dal Gruppo e indicatori di performance

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

In data 12 dicembre 2019 Openjobmetis S.p.A. ha completato il sesto aggiornamento – dal 2012, anno dell’adozione – del proprio Modello al fine di mantenere il documento in linea con le evoluzioni della normativa in materia D. Lgs 231/2001, oltre che con le *best practices* di riferimento. Con l’ultimo recente aggiornamento la Società ha rivisto l’impostazione e la struttura del documento attraverso l’introduzione di una Parte Speciale – in sostituzione di precedenti Protocolli (aventi un taglio procedurale/operativo) – che identifica, per ogni famiglia di reato ritenuta applicabile e rilevante per la Società ex D. Lgs. n. 231/2001, l’elenco dei processi aziendali interessati e le relative norme di comportamento generale; in particolare vengono identificate le unità organizzative coinvolte ed i controlli posti in essere dalla Società per ogni processo interessato. Il Modello contempla, tra gli altri, i presidi riguardo i reati societari cui l’ente, in virtù dello status di società quotata, è soggetta per via della quotazione sul MTA gestito da Borsa Italiana. Con l’attività di aggiornamento del dicembre 2019 il Modello ha, tra l’altro, verificato la rispondenza dei presidi organizzativi della Società rispetto ai fattori di rischio legati alle fattispecie di reato e migliorato i presidi esistenti in tema di whistleblowing (art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs 231/01).

La Società ha programmato la revisione del proprio Modello affinché sia formalmente conforme alla modifica della normativa intervenuta a dicembre 2019, che estende i cosiddetti reati tributari alla sfera di applicazione del D. lgs 231/01.

All’attività di aggiornamento del Modello Organizzativo segue sempre un’attività di diffusione dello stesso ai fini della sua corretta adozione ed attuazione. Fin dall’adozione del Modello da parte della Società, nell’anno 2012, si rileva una diffusione del Modello Organizzativo Aziendale – di cui il Codice Etico è parte integrante – verso gli stakeholder nelle seguenti modalità:

- pubblicazione sul sito aziendale della Parte Generale del Modello Organizzativo, oltre che del Codice Etico e del Sistema Disciplinare;
- adozione di specifiche clausole contrattuali aventi l’obiettivo sia di comunicare l’esistenza del Modello Organizzativo e del Codice Etico sia di vincolarne la controparte al rispetto degli stessi. In particolare, tali clausole sono adottate nei confronti di dipendenti diretti, clienti, dipendenti in somministrazione, fornitori, stagisti, collaboratori;
- formazione, in particolare al personale di struttura; a beneficio dei dipendenti in somministrazione il Modello Organizzativo è affisso, per estratto, sulla bacheca aziendale presente nelle filiali

In considerazione dell’aggiornamento effettuato in data 12 dicembre 2019, le attività propedeutiche all’attuazione del Modello modificato – con particolare riferimento alla formazione - sono svolte dalla Società con un programma a cavallo tra l’anno 2019 e l’anno 2020.

Ad oggi non risultano episodi riconducibili al reato di corruzione. La Società considera il proprio Modello Organizzativo redatto ai sensi del D. Lgs 231/2001, elemento di presidio ai reati di corruzione. A livello operativo

esistono adeguate procedure interne adottate e verificate nella loro corretta applicazione, con particolare riferimento al processo commerciale, al processo di gestione delle spese di rappresentanza e a quello relativo agli acquisti.

In riferimento alle società controllate si segnala che nel 2018 è stata avviata e completata l'attività di Risk Assessment ai sensi D.Lgs. 231/2001 e che nel secondo semestre del 2019, oltre all'aggiornamento dell'esistente, è stata realizzata l'attività di Risk Assessment ai sensi del D. lgs 231/01 anche per le società controllate di nuova acquisizione. I risultati di tale attività non fanno emergere, in capo alle società controllate, una sensibilità ai rischi ex D. Lgs. 231/01 diversi da quelli a cui è soggetta la Capogruppo, anche considerato che le attività svolte in autonomia – rispetto al supporto da questa fornito – riguardano prioritariamente la sola erogazione dei servizi alla clientela. Sono state individuate comunque delle aree di miglioramento e di intervento in ottica compliance 231/01, indipendentemente – ma, contemporaneamente, nell'eventualità – dell'adozione, nel futuro, di una soluzione dedicata a prevenzione del rischio 231/01. I dipendenti diretti delle società controllate sono peraltro a conoscenza del Modello Organizzativo ex D. Lgs 231/01 della Capogruppo, e sono vincolati al rispetto dello stesso nei limiti di quanto ad essi applicabile; oltre alla disponibilità della versione integrale del Modello Organizzativo, sono destinatari della formazione già prevista per i dipendenti di struttura della Capogruppo, all'inizio dell'incarico lavorativo.

Per quanto riguarda la conformità alle normative vigenti, il Gruppo Openjobmetis si adopera affinché siano poste in essere tutte le misure necessarie per il rispetto e l'adempimento di tali normative, anche in considerazione dei rischi connessi al cambiamento del quadro normativo nazionale che interessa il contratto di somministrazione. Si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale 2019 per approfondimenti in merito ad eventuali non conformità e contenziosi di tipo giuslavoristico e fiscale avvenute nel corso del 2019.

7. Gestione delle tematiche ambientali

7.1 Le politiche praticate dal Gruppo Openjobmetis

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

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

- salvaguardia dell'ambiente come tematica esplicitata all'interno del Codice Etico;
- iniziative volte alla minimizzazione del proprio impatto ambientale:
 - installazione di nuove lampade LED in tutte le filiali di nuova apertura, ove possibile;
 - introduzione di un'istruzione operativa che consente ai clienti la possibilità di scegliere la contrattualizzazione digitale del personale assunto in somministrazione. La stessa modalità può essere utilizzata oggi per l'invio del cedolino al lavoratore somministrato, il quale può scegliere di riceverlo via mail al posto di ritirarlo in forma cartacea presso la filiale.
 - fornitura di carta per il Gruppo con la certificazione FSC (*Forests for all forever*), che testimonia l'impegno e il rigore nei confronti delle tematiche ambientali.
 - nell'ottica della salvaguardia dell'ambiente, i tradizionali bicchieri di plastica delle colonnine dell'acqua poste ai piani della sede sono stati sostituiti con altri di carta riciclabile ed ecologici.

Nel 2019 sono state mantenute nella flotta aziendale le tre KIA Niro ibride introdotte nel corso del 2018 introdotte anche al fine di diminuire le emissioni inquinanti e ridurre così l'impatto ambientale. Nel 2019, il parco auto è costituito da un totale di 254 auto (nel 2018 la flotta del gruppo era costituita da 225 vetture), di cui 247 a noleggio a lungo termine e 7 di proprietà. L'incremento della flotta aziendale è dovuto principalmente ad un potenziamento della rete commerciale del Gruppo avvenuta nell'anno appena trascorso. Tutti i veicoli sono *diesel*, eccetto le tre vetture ibride e due auto a benzina tra quelle di proprietà. Nel recente passato si era valutata la possibilità di introdurre nella flotta aziendale delle auto *full electric*, ma, dopo una fase di test ed attenta valutazione, il progetto non è stato portato avanti in quanto l'autonomia reale delle vetture testate è risultata inferiore rispetto alle attese. Inoltre le infrastrutture di ricarica presenti sul territorio italiano continuano ad essere insufficienti rispetto alle esigenze del Gruppo. Non si esclude la possibilità di testare in futuro nuove automobili elettriche.

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

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

7.2 Indicatori di performance

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

	Consumi di energia			
	Udm	31.12.17	31.12.18	31.12.19 ¹¹
Energia elettrica	MWh	594,976	807,2	771,9
Gas naturale	m ³	155.151	86.264	84.157
Energia elettrica	GJ	2.141,9	2.906,1	2.778,8
Gas naturale ¹²	GJ	6.112,9	3.398,8	3.315,8

Nel 2019, il Gruppo ha stimato per la propria sede centrale e le proprie filiali un consumo di circa 771,9 MWh di energia elettrica (- 4,4% rispetto al 2018). Per quanto riguarda il gas naturale, i consumi stimati si attestano a 84.157 metri cubi, leggermente inferiori con quanto consuntivato nel 2018 (86.264). Ad incidere sul consumo di gas del 2019 potrebbe essere stato l'andamento climatico italiano. A partire dal 2018, anche per favorire il puntuale monitoraggio dei consumi, si è scelto un unico *provider* di servizi.

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

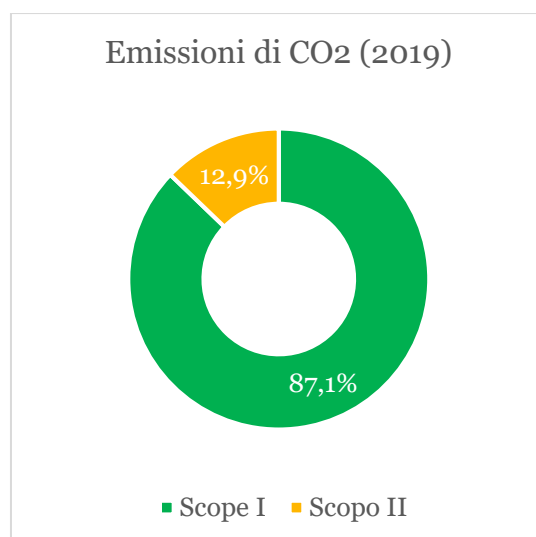
	Emissioni di gas ad effetto serra ¹³			
	Udm	31.12.17	31.12.18	31.12.19
Scopo I	tCO2	1.467	1.287	1.488
Scopo II	tCO2	197	267	220
Totale	tCO2	1.664	1.554	1.708

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

¹¹ Il dato a fine anno è stato stimato utilizzando i parziali ad ottobre per l'energia elettrica ed a settembre per il gas naturale.

¹² Ipotizzando un potere calorifico superiore medio di 39,4 MJ/MC

¹³ 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/>)



Nel 2019, si stima che le emissioni complessive del Gruppo siano state pari a 1.708 tonnellate di CO₂, in aumento di circa il 10% rispetto al 2018. Questo scostamento è dovuto principalmente al potenziamento della flotta auto aziendale. Le emissioni di gas ad effetto serra di Scopo I (dirette) costituiscono l'87,1%, mentre le emissioni di Scopo II (indirette) sono il restante 12,9%.

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

	Carta consumata ¹⁴			
	Udm	31.12.17	31.12.18	31.12.19
Carta FSC	t	-	31,5	28,2
Carta vergine	t	36,9	2,9	3,6
Totale	t	36,9	34,4	31,8

Nel corso del 2019 il Gruppo ha consumato 31,8 tonnellate di carta, circa 2,6 tonnellate in meno rispetto al 2018, nonostante il perimetro ai fini della stesura della Dichiarazione del 2019 includa anche le controllate Meritocracy S.r.l. ed HC S.r.l..

¹⁴ Volume acquistato durante il periodo di riferimento.

8. Tabella GRI-Referenced

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

TEMATICA MATERIALE	GRI-Referenced Topic-Specific Standard	GRI-Referenced Topic-Specific Disclosure	Capitolo/ Paragrafo di riferimento	Omissioni
Formazione, istruzione e sviluppo*	404: Educazione e formazione 2016 103: Management Approach 2016	404-1: Ore medie di formazione annue per dipendente, suddivise per genere e categoria 404-2: Programmi per la gestione delle competenze e per l'apprendimento continuo che supportano l'occupabilità continua dei dipendenti 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura 5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis S.p.A. e indicatori di performances – La formazione dei lavoratori somministrati	-
Sistemi retributivi di valutazione incentivanti	404: Educazione e formazione 2016 103: Management Approach 2016	103-2 del Management Approach 404-3: % dei dipendenti che ricevono regolarmente una valutazione di performances e sviluppo di carriera	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura	
Remunerazione del personale somministrato	102: General Disclosure 2016	102-36: Descrizione del processo di determinazione delle remunerazioni	5.1 Clienti e lavoratori somministrati: politiche praticate da Openjobmetis e indicatori di performances	Riguarda esclusivamente Openjobmetis S.p.A., in quanto l'attività di somministrazione di lavoro è svolta solo dalla Capogruppo
Anticorruzione	205: Anticorruzione 2016 103: Management Approach 2016 102: General Disclosure 2016	205-3: Incidenti di corruzione avvenuti e azioni prese 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach 102-25: Conflitti di interesse	2.3 Il modello di governance 3. Rischi 6. Gestione della lotta alla corruzione attiva e passiva	
Creazione di lavoro	203: Impatti economici indiretti 2016 103: Management Approach 2016	203-2: Impatti economici indiretti rilevanti 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	5.1 Clienti e lavoratori somministrati (Creazione di lavoro)	-
Salute e sicurezza sul lavoro*	403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016 103: Management Approach 2016	403-2: Tipologie di infortuni, tasso di infortuni, malattie professionali, giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura	-
Criteri e politiche di selezione*	401: Occupazione 2016 103: Management Approach 2016 102: General Disclosure 2016	401-1: Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach 102-8: Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori 102-41: Accordi di contrattazione collettiva	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura	-
Inclusione e diversity*	405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1: Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	2.3 Il modello di governance	-

TEMATICA MATERIALE	GRI-Referenced Topic-Specific Standard	GRI-Referenced Topic-Specific Disclosure	Capitolo/ Paragrafo di riferimento	Omissioni
	102: General Disclosure 2016 103: Management Approach 2016	103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach 102-22: Composizione del più alto organo di governo e dei suoi comitati	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura Per ulteriori informazioni rispetto al sistema di Corporate Governance di Openjobmetis S.p.A. e i relativi Comitati costituiti, si rimanda al capitolo 4.0 ("Consiglio di Amministrazione") della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.	
Rispetto dei diritti umani	406: Non discriminazione 2016 103: Management Approach 2016	406-1: Incidenti discriminatori e azioni correttive prese 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	4. Gestione delle tematiche attinenti al personale di struttura	-
Privacy	418: Privacy dei clienti 2016 103: Management Approach 2016	418-1: Reclami sostanziali riguardanti le violazioni della privacy del cliente e le perdite dei dati dei clienti 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	5.1 Clienti e lavoratori somministrati (La tutela della Privacy)	-
Supporto alla comunità	413: Comunità locali - 2016 103: Management Approach 2016	413-1: Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach	5.3 Il supporto alla comunità	
Gestione della catena di fornitura responsabile	102: General Disclosure 2016 103: Management Approach 2016 308: Valutazione fornitori secondo criteri ambientali 414: Valutazione fornitori secondo criteri sociali	102-9: Descrizione della catena di fornitura 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach 308-1: Percentuale di nuovi fornitori che sono stati valutati secondo criteri ambientali 414-1: Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base di criteri sociali	5.4 La catena di fornitura	
Compliance	419: Compliance socio-economica 2016 103: Management Approach 2016 417-3: Marketing and labeling	419-1: Non conformità a leggi e regolamenti nell'area socio-economica 103-1, 103-2 e 103-3 del Management Approach 417-3: Numero totale di casi di non conformità a regolamenti o codici volontari riferiti all'attività di marketing incluse la pubblicità, la promozione e la sponsorizzazione	5.3 Il supporto alla comunità 6. Gestione della lotta alla corruzione attiva e passiva Si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale 2019 per approfondimenti in merito ad eventuali non conformità e contenziosi di tipo giuslavoristico e fiscale avvenute nel corso del 2019	-

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

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

*Gli indicatori individuati per le suddette tematiche sono stati riadattati e utilizzati anche in riferimento alla gestione dei lavoratori somministrati.

Contatti

La redazione del presente documento è a cura della Funzione Amministrazione e Finanza. Per qualsiasi ulteriore informazione, commento, richiesta ci si può rivolgere a investor.relator@openjob.it.

Milano, lì 17 Marzo 2020

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Marco Vittorelli



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

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

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

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito anche il "Decreto") e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Openjobmetis (di seguito anche il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2020 (di seguito anche la "DNF").

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

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti nel 2016 dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), selezionati come specificato nella "Nota metodologica" della DNF ("GRI – Referenced").

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

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



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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti nel 2016 dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), selezionati come specificato nella Nota metodologica della DNF ("GRI – Referenced"). Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

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

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

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

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

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

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



Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Openjobmetis relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), selezionati come specificato nella Nota metodologica della DNF ("GRI – Referenced").

Milano, 24 marzo 2020

KPMG S.p.A.

Luisa Polignano
Socio

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

Sede Legale
Via G. Fara 35 – 20124 Milano

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

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

Sito Internet
www.openjobmetis.it

