

Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario

Al 31 dicembre 2023 ai sensi del D.LGS. 254/2016

20
23

Dati societari

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

Sede Legale
Via Assietta, 19 – 20161 Milano

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

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

Sito internet
www.openjobmetis.it

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE	5
HIGHLIGHTS DELLA SOSTENIBILITÀ	6
1. NOTA METODOLOGICA	8
2. L'IDENTITÀ AZIENDALE	14
2.1 Il Gruppo	16
2.2 Principali tappe storiche	18
2.3 Mission e Valori	20
2.4 La sostenibilità secondo Openjobmetis	22
3. ANALISI DI MATERIALITÀ	26
3.1 Il dialogo con gli stakeholder	28
3.2 Le tematiche rilevanti	30
4. GESTIONE RESPONSABILE D'IMPRESA	34
4.1 Il modello di Governance	36
4.2 Etica e Compliance	39
4.3 Rischi	42
4.4 Tutela della privacy	52
4.5 Data security	54
5. LE NOSTRE PERSONE	56
5.1 Personale di struttura	
5.1.1 L'importanza del capitale umano	58
5.1.2 Valutazione delle performance e sviluppo di carriera	67
5.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze	69
5.1.4 "Benessere organizzativo" e iniziative di welfare	72
5.1.5 Diversity & Inclusion	74
5.1.6 Sicurezza e salute	76
5.2 Personale somministrato	
5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali	77
5.2.2 La sicurezza sul lavoro	83
5.2.3 La formazione dei lavoratori somministrati	84
6. L'IMPEGNO VERSO LA SOCIETÀ	90
6.1 Relazioni industriali e associazioni di categoria	92
6.2 Il supporto alla comunità	93
6.3 La catena di fornitura	96
7. L'AMBIENTE	98
8. GRI CONTENT INDEX	106
9. RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO	120

The logo for Openjobmetis features a stylized blue 'U' with a red triangle above it, followed by the text 'openjobmetis' in a blue sans-serif font. The 'm' is rendered in a green, cursive script.



Signori Azionisti,

la presente Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario è espressione delle attività e dei risultati che nel corso degli anni abbiamo conseguito e che raccontiamo con orgoglio.

Il 2023 rappresenta per noi un anno di grandi soddisfazioni e riconoscimento dell'impegno fin qui operato. L'intervento di integrazione delle tematiche ESG nella strategia aziendale ha permesso al Gruppo Openjobmetis di migliorare ulteriormente il rating rilasciato da Sustainalytics, con un passaggio da Low a Negligible risk.

Il punteggio pari a 9.6 ci ha permesso di essere tra le tre migliori società nel settore HR.

Questo risultato rappresenta un ulteriore stimolo per guardare al futuro con obiettivi sempre più ambiziosi e sfidanti.

*In un anno in cui il tema delle disuguaglianze ha avuto una risonanza globale, siamo orgogliosi di annunciare che il Gruppo ha ottenuto anche la Certificazione della Parità di Genere. Crediamo fortemente che il riconoscimento del talento indipendentemente dal *gender* sia fondamentale nello sviluppo delle realtà aziendali, in particolare in un contesto come Openjobmetis dove il Capitale Umano costituisce l'elemento strategico più importante.*

*Il percorso intrapreso nell'anno appena concluso ha visto una forte attenzione alla sfera della *responsabilità sociale* con la stesura di rigorose politiche per la prevenzione di ogni forma di discriminazione e molestia, la creazione di una OJM Academy (piattaforma per la formazione) e le nuove misure di *welfare* aziendale, tra cui un progetto a sostegno della genitorialità e del *work-life balance*.*

Nella direzione di uno sviluppo sostenibile a 360 gradi, abbiamo inoltre iniziato la misurazione delle emissioni di Scope 3, al fine di monitorare in modo più accurato le emissioni indirette della catena del valore.

I traguardi raggiunti sono espressione dell'impegno di tutte le Persone del Gruppo, in cui ognuno nel quotidiano è parte attiva nella promozione di un'operatività ispirata ai valori della sostenibilità.

Il Presidente
Marco Vittorelli

Highlights della sostenibilità





ESG RISK RATING 9.6¹

Openjobmetis è tra le tre migliori società nel settore HR per sostenibilità, inclusione e responsabilità sociale d'impresa



UN GLOBAL COMPACT

Openjobmetis aderisce e sostiene i Principi del Global Compact delle Nazioni Unite



LEADER DELLA SOSTENIBILITÀ

Per il secondo anno consecutivo, Openjobmetis è inclusa nella lista dei leader della sostenibilità promossa dal Sole 24 Ore in collaborazione con Statista



CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE

Openjobmetis ottiene la UNI 125: 2022, che corona l'impegno dell'intero Gruppo nel percorso per recepire e applicare i principi di gender equality



76% DI PRESENZA FEMMINILE

Openjobmetis promuove attivamente la parità di genere, favorendo opportunità di carriera ed equità remunerativa



WELCOME – WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION

UNHCR - Agenzia ONU per i Rifugiati ha conferito a Openjobmetis ed a Family Care – Agenzia per il Lavoro il riconoscimento per il rilevante impegno dimostrato nella promozione di interventi specifici per l'inserimento lavorativo dei rifugiati, richiedenti asilo e beneficiari di protezione



NASCONO I D&I TEAM

Costituiti da gruppi di dipendenti di struttura che promuovono cambiamenti positivi all'interno dell'organizzazione, i D&I Team sono una componente chiave nel percorso di inclusione



CIRCA 54.700 SOMMINISTRATI

Openjobmetis ha dato lavoro a circa 54.700 persone, di cui circa 25% di nazionalità straniera agevolando un mercato del lavoro sempre più inclusivo



ASSICURAZIONE SANITARIA INTEGRATIVA

Nel 2023 l'assicurazione sanitaria integrativa per il rimborso delle spese mediche è stata estesa a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e alle rispettive famiglie



¹ Fonte Sustainalytics.

1

Nota metodologica





Nota metodologica

Standard, perimetro e periodo di rendicontazione

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

sulla Gestione, ma parte integrante della documentazione relativa alla Relazione Finanziaria Annuale 2023. Il perimetro di rendicontazione¹ dei dati di natura non finanziaria comprende Openjobmetis S.p.A. e le società da essa controllate e consolidate al 31 dicembre 2023:

Società Controllata	% Di controllo	Periodo di consolidamento
Openjob Consulting S.r.l.	100,00%	gennaio-dicembre
Seltis Hub S.r.l.	100,00%	gennaio-dicembre
Family Care S.r.l. - APL	100,00%	gennaio-dicembre
Lyve S.r.l.	52,06%	gennaio-dicembre

Si evidenzia che nel corso del primo semestre dell'anno, Lyve S.r.l. ha fuso per incorporazione HC S.r.l., società focalizzata su formazione e coaching, precedentemente controllata al 100% dalla Capogruppo Openjobmetis S.p.A.

L'assetto proprietario non ha registrato cambiamenti significativi nel perimetro e nel periodo di rendicontazione considerati.

I dati e le informazioni riportate fanno riferimento all'anno di rendicontazione chiuso al 31 dicembre 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023) e, al fine di fornire un confronto degli scostamenti del triennio 2021-2023, sono rendicontati anche i dati e le informazioni relativi agli esercizi 2021 e 2022. Non si evidenziano correzioni rispetto ai dati precedentemente pubblicati. Gli elementi utili alla comprensione dell'andamento del triennio sono stati inseriti in apposite note di commento all'interno del documento. La totalità delle attività del Gruppo è svolta in Italia. Il Gruppo Openjobmetis rendiconta **in accordance** ai GRI Standards per il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023.

La Dichiarazione contiene informazioni relative a temi sociali, attinenti al personale di struttura e somministrato, di governance e ambientali utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse. L'ampiezza e la qualità della rendicontazione riflettono il principio di materialità, elemento previsto dalla normativa di riferimento e caratterizzante gli standard GRI: i temi trattati all'interno della Dichiarazione sono quelli che, dopo un'attenta valutazione, rappresentano gli impatti più significativi. Quest'ultimi si riferiscono all'effetto e al contributo positivo o negativo che l'organizzazione ha come risultato delle sue attività e relazioni per lo sviluppo sostenibile. Si evidenzia che i temi riguardanti l'impatto ambientale del Gruppo, di carattere non particolarmente rilevante proprio per la tipologia di attività svolta da Openjobmetis S.p.A. e dalle sue controllate, ai sensi del D. Lgs. 254/16, sono stati comunque approfonditi all'interno della presente Dichiarazione.

¹ Il perimetro di rendicontazione e il periodo di rendicontazione della Dichiarazione 2023 coincidono con quanto in Relazione Finanziaria Annuale 2023.

Processo di rendicontazione

La predisposizione della Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario 2023 si basa su un processo di rendicontazione come di seguito esposto:

- L'individuazione degli impatti, degli stakeholder e delle tematiche materiali rilevanti e la redazione del testo sono stati coordinati da un Gruppo di Lavoro. Lo stesso Gruppo di Lavoro, supervisionato dal CFO, si occupa della raccolta delle informazioni, incluse nella presente Dichiarazione, per cui è previsto l'utilizzo di schede di raccolta dati, consegnate ai referenti delle funzioni aziendali coinvolte. I dati sono stati elaborati e verificati dai vari responsabili di funzione.
- Il documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A in data 13 marzo 2024, dopo essere stato esaminato dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.
- La Dichiarazione è sottoposta ad esame limitato "limited assurance engagement" secondo quanto previsto dal principio "ISAE 3000 Revised" da parte di KPMG S.p.A. L'attività di revisione include la conformità alle richieste del D.Lgs 254/2016 e ai GRI Standards. Non sono incluse nell'attività di revisione le informazioni previste dal Regolamento UE 2020/852, riportate nel paragrafo "La Tassonomia Europea".
- La Dichiarazione viene depositata con il fascicolo di Bilancio e viene messa a disposizione del pubblico e presso la sede sociale nei termini di legge prescritti. La documentazione sarà disponibile sul sito internet della società all'indirizzo <http://www.openjobmetis.it>, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage, a partire dalla data del 29/03/2024.
- La Dichiarazione viene messa a disposizione dell'Assemblea degli Azionisti.

Principi di rendicontazione

Il Gruppo Openjobmetis nel redigere la Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario 2023 ha tenuto in considerazione i seguenti principi:

- **Accuratezza:** i dati riportati sono corretti e dettagliati al fine di garantire una valutazione accurata degli impatti e del contributo allo sviluppo sostenibile.
- **Equilibrio tra aspetti positivi e negativi:** le informazioni sono riportate in modo imparziale, senza alcuna interpretazione dei fatti da parte della società al fine di garantire un bilanciamento equo degli impatti positivi e negativi.
- **Chiarezza:** l'organizzazione espone in modo accessibile e comprensibile a tutti i fruitori le informazioni contenute nel documento.
- **Comparabilità:** le informazioni sono riportate coerentemente nel tempo. Per l'anno 2023 non sono state effettuate rideterminazioni rispetto a quanto presente negli anni precedenti.
- **Completezza:** il documento include tutti gli elementi necessari per una valutazione completa da parte degli stakeholder. Qualora siano presenti omissioni, l'organizzazione si impegna ad apportare specifica evidenza all'interno del testo.
- **Contesto di sostenibilità:** il Gruppo è trasparente nell'argomentare come l'organizzazione contribuisce o intende contribuire allo sviluppo sostenibile.
- **Tempestività:** l'organizzazione redige la Dichiarazione annualmente, affinché i dati siano aggiornati in tempi congrui.
- **Verificabilità:** i dati e le informazioni inclusi sono basati su evidenze documentali.



La Tassonomia Europea

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

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

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

A partire dall'anno di rendicontazione 2022, Openjobmetis S.p.A è chiamata a individuare le attività considerate *Taxonomy-eligible* e di quest'ultime la quota parte di attività *Taxonomy-aligned* per i primi due obiettivi. La definizione di *aligned* prevede che, oltre alla conformità ai criteri tecnici, l'attività non deve arrecare un danno significativo a nessuno degli altri obiettivi ambientali (*DNHS – Do No Significant Harm*) ed, al contempo, rispettare i criteri di vaglio tecnico e essere in linea con le garanzie minime sociali.

Dall'anno di rendicontazione 2023, l'obbligo è stato esteso alla quota del fatturato, dei Capex e degli Opex *Taxonomy-eligible* rispetto agli ulteriori quattro obiettivi.

Ricavi

Considerando la tipologia di servizi offerti da Openjobmetis S.p.A e dalle sue controllate, nel 2023 il Gruppo non ha registrato attività che rien-

trano nelle categorie che sarebbero da evidenziare ai fini della Tassonomia dell'UE; pertanto, nessuna quota di ricavo è da considerarsi eligibile ai fini dei sei obiettivi e conseguentemente *aligned* in relazione agli obiettivi "Mitigazione ai cambiamenti climatici" e "Adattamento ai cambiamenti climatici".

Capex

Considerando gli incrementi di immobilizzazioni materiali e immateriali avvenuti nel corso dell'esercizio 2023, non è stata individuata alcuna quota di capex eligibile ai fini dei sei obiettivi e conseguentemente *aligned* in relazione agli obiettivi "Mitigazione ai cambiamenti climatici" e "Adattamento ai cambiamenti climatici".

Opex

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

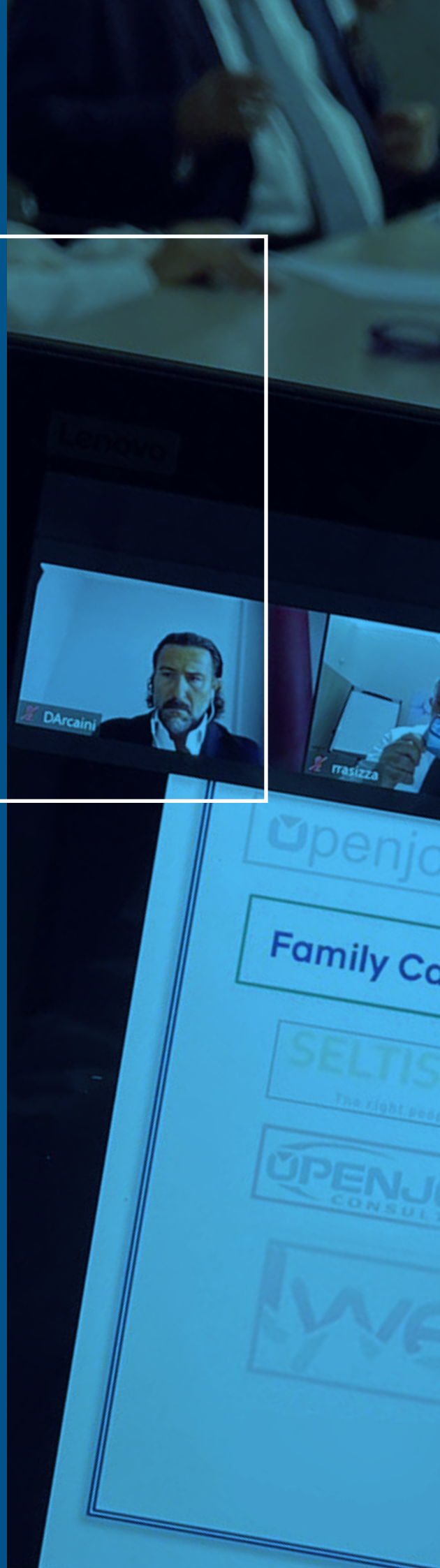
Con riferimento all'informativa ai sensi dell'art. 2, del Regolamento delegato (UE) 2021/2178 che prevede l'utilizzo dei modelli forniti nell'Allegato II per la presentazione delle informazioni di cui all'articolo 8, paragrafi 1 e 2 del Regolamento (UE) 2020/852, si rimanda all'Annex 1.

Con riferimento all'informativa ai sensi dell'art. 8, paragrafi 6 e 7 del Regolamento delegato (UE) 2021/2178, che prevede l'utilizzo dei modelli forniti nell'Allegato XII per la comunicazione delle attività legate al nucleare e ai gas fossili, si rimanda all'Annex 2 della presente relazione. Si precisa tuttavia che, alla luce del business svolto da Openjobmetis S.p.A e dalle sue controllate, il Gruppo non svolge, finanzia o ha esposizioni in relazione a attività legate all'energia nucleare e ai gas fossili.



2

L'identità Aziendale





obmetis



HUB

OB
TENG



- OPENJOBMETIS
- SELTIS HUB
- OPENJOB CONSULTING
- FAMILY CARE
- LYVE

Il Gruppo

Openjobmetis S.p.A. è un'Agenzia per il Lavoro (ApL) presente sul mercato italiano da oltre 20 anni, quotata Euronext Milan - segmento STAR - gestito da Borsa Italiana (capitalizzazione di mercato € 196,56 mln al 31 dicembre 2023). È attiva principalmente nella somministrazione di lavoro generalista e di lavoro specializzato nell'ambito dell'assistenza familiare attraverso la controllata Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro. Inoltre, attraverso le altre società controllate, offre un ampio ventaglio di servizi alle imprese negli ambiti della ricerca e selezione, del change management e della ricollocazione e formazione del personale. I ricavi del Gruppo Openjobmetis nel 2023 si sono attestati ad € 748,8 milioni.

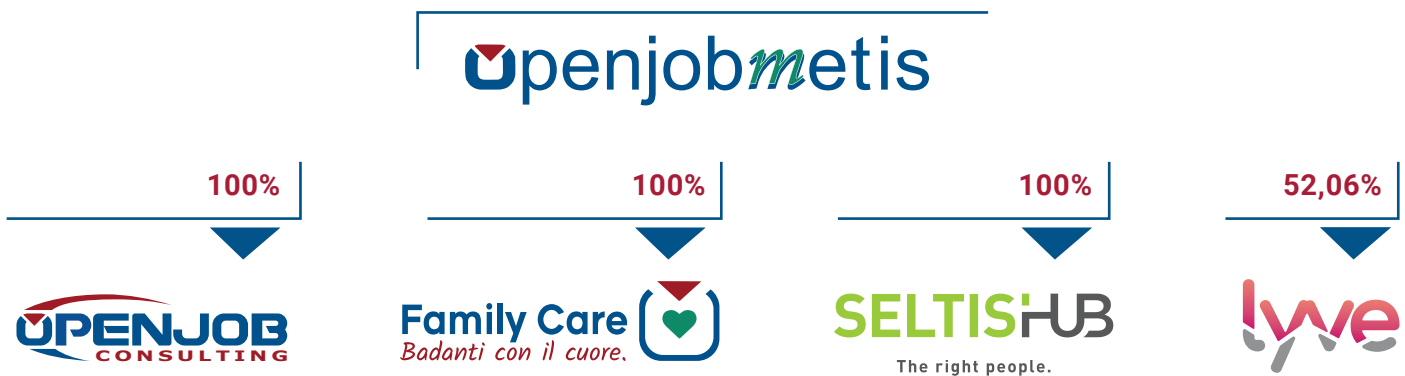
Al 31 dicembre 2023 Openjobmetis S.p.A., la quale si occupa principalmente di somministrazione di lavoro generalista, controlla direttamente il 100% di:

- **Seltis Hub S.r.l.**, società focalizzata nella ricerca e selezione del personale, con focus

nell'ambito del Management Search (Middle & Top Management), D&I (Jobmetoo) e ICT&Digital.

- **Openjob Consulting S.r.l.**, società focalizzata nel supporto verso la controllante su attività di gestione delle buste paga, attività connesse alla formazione ed erogazione di servizi in outsourcing.
- **Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro**, società focalizzata sulla somministrazione di assistenti familiari dedicati ad anziani e persone non autosufficienti.

Inoltre, Openjobmetis S.p.A. controlla direttamente il 52,06% di **Lyve S.r.l.**, società di formazione che progetta e realizza esperienze formative in ambito normativo, tecnico, manageriale e commerciale. Nel corso del primo semestre dell'anno, quest'ultima ha fuso per incorporazione **HC S.r.l.**, società focalizzata su formazione e coaching, precedentemente controllata al 100% dalla Capogruppo.

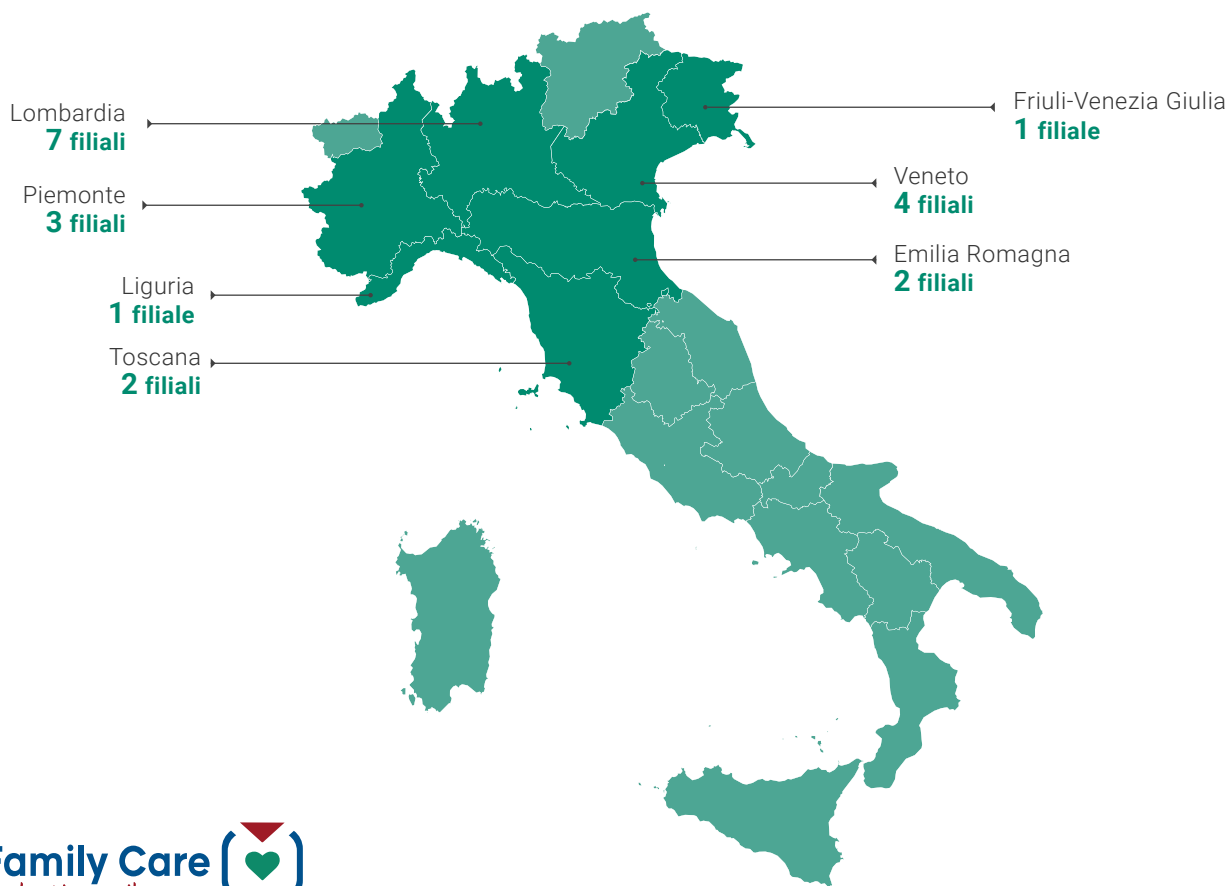


Il Gruppo Openjobmetis è presente su tutto il territorio nazionale con la sua sede centrale a Gallarate, in provincia di Varese, e una rete di oltre **145 filiali** al 31 dicembre 2023, **20** delle quali interamente dedicate ai servizi di assistenza familiare offerti dalla controllata Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro. La presenza capillare rappresenta un grande valore aggiunto, in quanto la profonda cono-

scenza dei vari contesti territoriali italiani permette alle società del Gruppo di garantire professionalità, supporto e risposte immediate, personalizzate ed efficaci ad aziende operanti in ogni settore, a famiglie e ai candidati. Le filiali generaliste al 31 dicembre 2023 coprono l'intero territorio italiano, mentre le attività di Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro sono concentrate nel nord Italia.



Openjobmetis



Family Care
Badanti con il cuore.

Principali tappe storiche

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

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023

2001

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

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023

2003

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

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023

2004

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

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023

2011

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

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023

2013

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

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023

2015

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

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.

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

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

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

In data 1° giugno la controllata Lyve S.r.l. ha fuso per incorporazione HC S.r.l.

Il 19 dicembre Openjobmetis sottoscrive un contratto preliminare per l'acquisizione di **Just on Business S.p.A.** - con una specializzazione nei settori sanità e metalmeccanica - e della sua controllata, un'opportunità per consolidare ulteriormente il proprio posizionamento nel segmento della somministrazione. L'acquisizione del 100% del capitale è stata perfezionata in data 15 gennaio 2024.

Mission e Valori secondo Openjobmetis

Il mondo del lavoro è in continuo cambiamento. Grazie a una solida esperienza acquisita nel tempo, Openjobmetis S.p.A. rappresenta un ponte di collegamento tra le imprese in cerca di personale e le risorse in cerca di occupazione, con l'obiettivo di incrociare in modo ottimale domanda e offerta e assicurare con tempestività l'impiego di personale qualificato, nel rispetto dei diritti e dei doveri dei lavoratori. Ciò avviene attraverso un processo di crescita e sviluppo costante, una strategia basata sulla differenziazione e sulla specializzazione, un attento controllo di gestione, professionalità, integrità e soluzioni mirate.

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

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



Rosario Rasizza, AD Openjobmetis S.p.A.

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





Diversità come valore aggiunto

Il Gruppo Openjobmetis crede nel valore aggiunto della diversità, basata su culture ed esperienze differenti con le quali ogni giorno le persone entrano in contatto. Lavoratori e clienti che pensano e agiscono in modo diverso sono considerati ricchezza.



Team working

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

Condivisione

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



La sostenibilità secondo Openjobmetis

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



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



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



Tutelare e ridurre al minimo i nostri impatti ambientali

Con sempre più attenzione, Openjobmetis S.p.A ha dato il via ad un processo di integrazione delle tematiche ESG nella strategia aziendale, impegnandosi anche in iniziative di sforzo globale per un futuro più sostenibile.

Openjobmetis aderisce allo United Nations Global Compact

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

Il Global Compact delle Nazioni Unite è stato lanciato nel 2000 e ad oggi include più di 20.000

aziende in 162 Paesi, le quali volontariamente allineano le loro operations ai dieci principi universali e agiscono a sostegno degli obiettivi ONU, incarnati negli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). Il Gruppo Openjobmetis si impegna quindi a fare propri e includere nella strategia, nelle operazioni e nella cultura aziendale i dieci principi promossi dall'iniziativa nelle aree dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione.

Openjobmetis contribuisce agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030

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

Il Gruppo Openjobmetis ha individuato 8 SDGs a cui contribuisce maggiormente con la propria attività di

business. Dopo aver condotto un'attenta analisi sulle azioni intraprese nell'anno, il Gruppo ha ritenuto di definire come primario anche l'obiettivo **5-Parità di genere**, oltre ai tre già indicati nel periodo precedente ovvero **4-Istruzione di qualità**, **8-Lavoro dignitoso e crescita economica**, **10-Ridurre le disuguaglianze**. Altri tre (**9-Imprese innovazione e infrastruttura**, **11-Città e comunità sostenibili**, **16-Pace, giustizia e istituzioni solide**), ai quali Openjobmetis contribuisce in modo indiretto, sono denominati secondari. Infine, è stato individuato un obiettivo (**17-Partnership per gli obiettivi**) a cui Openjobmetis contribuisce trasversalmente in ragione delle attività svolte.

SDGs Primari SDGs Secondari

Il nostro contributo

Capitoli



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

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

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



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI



16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE

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

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



10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

- impegno nella riduzione delle disuguaglianze favorendo l'inserimento nel mondo del lavoro senza distinzioni di età, sesso, disabilità, etnia, razza, origine, religione, stato economico o altro
- parità di trattamento retributivo: equa remunerazione per lavori di equo valore, contrastando il lavoro irregolare e lo sfruttamento
- impegno nella riduzione delle disuguaglianze tramite la Politica di Gestione delle Risorse Umane, la Politica di Gestione del Personale Somministrato e la Politica di gestione D&I
- individuazione del D&I Ambassador e creazione dei D&I Team per definire obiettivi e azioni per le tematiche LGBT, genere, etnia, disabilità, credenze religiose, genitorialità e pre pensionamento

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



5 PARITÀ DI GENERE

- ottenimento della certificazione della parità di genere (PDR 125/22) e monitoraggio di specifici KPI per misurare l'effettivo perseguimento degli obiettivi in materia
- promozione di politiche a sostegno della genitorialità per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa
- nomina di un Comitato Guida per la Parità di Genere

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



17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

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

Openjobmetis ottiene il Rating ESG

Nel maggio 2023 Openjobmetis S.p.A ha ottenuto da Sustainalytics, società del Gruppo Morningstar e uno dei principali fornitori indipendenti di rating, ricerca e analisi ESG e di corporate governance, un punteggio pari a 9,6.

Il risultato è stato estremamente significativo in quanto ha permesso il passaggio dalla categoria low ESG risk (punteggio 2022 pari a 10,4) alla categoria di negligible ESG risk, di cui fanno parte solo

il 5% delle società HR services¹.

Il rating ottenuto esprime una possibilità trascurabile di incorrere in impatti finanziari significativi dovuti ai fattori della sfera ESG.

Nella sua analisi, Sustainalytics ha indicato un forte e solido ESG risk management, evidenziando una accurata gestione delle tematiche di privacy e un'attenzione costante al proprio capitale umano, in particolare in tema di diritto del lavoro.

Openjobmetis tra i leader della sostenibilità

Per il secondo anno consecutivo, Openjobmetis S.p.A è stata inclusa nella lista dei "Leader della sostenibilità", un'iniziativa lanciata dal Sole 24 Ore in collaborazione con la società di analisi interna-

zionale Statista. Tale elenco include le 240 aziende italiane con maggiore attenzione alle tematiche ESG e che vantano una rendicontazione di sostenibilità il più trasparente possibile.

Openjobmetis ottiene la Certificazione della Parità di Genere

Nel dicembre 2023, il Gruppo Openjobmetis ha ottenuto la Certificazione della Parità di Genere. Gli elementi particolarmente qualificanti sono stati la presenza femminile in ruoli apicali, le rigorose policy aziendali di prevenzione di ogni forma di discriminazione e molestia, la formazione di tutto il

personale sui temi della D&I, le misure di welfare aziendale adottate, tra cui i progetti a sostegno della genitorialità e del work-life balance. Il percorso verso la certificazione è stato presidiato dal Comitato Guida, nominato dal CdA in data 29 settembre 2023.



¹ Dato Sustainalytics.

Openjobmetis è Welfare Champion

Openjobmetis ha ottenuto il rating di "Welfare Champion" assegnato da Welfare Index PMI che premia le imprese le cui misure di welfare sono particolarmente rilevanti, innovative e capaci di rispondere ai bisogni dei dipendenti creando un positivo impatto socia-

le sulla comunità aziendale e non solo. Openjobmetis ha ricevuto inoltre la menzione speciale Welfare di Comunità per il progetto "Parco dei Nonni", un esclusivo healing garden per la terza età sorto in Varese, su iniziativa della controllata Family Care.



3

Analisi di materialità





Il dialogo con gli stakeholder

Openjobmetis S.p.A ritiene fondamentale la creazione di un dialogo trasparente con gli stakeholder che garantisca il mantenimento di relazioni stabili e basate sulla fiducia. A tal fine, risulta di primaria importanza l'identificazione in modo puntuale delle categorie di soggetti e organizzazioni che influenzano il raggiungimento degli obiettivi di business e delle loro aspettative, opinioni, esigenze e bisogni.


Per garantire una maggiore efficacia nella gestione

dei rapporti, il Gruppo opera individuando i canali di incontro più adeguati al coinvolgimento dei diversi stakeholder. La corretta individuazione permette di creare un processo di ascolto e dibattito costruttivo per valutare se e in che misura vengano soddisfatti e compresi gli interessi degli stakeholder

In occasione dell'ultimo aggiornamento dell'analisi di materialità, avvenuto nel 2022, sono stati annoverati tra gli stakeholder rilevanti i candidati.



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

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

Stakeholder Principali Canali di Incontro e Coinvolgimento

Principali aspettative

Lavoratori somministrati



- Rapporto diretto e continuativo attraverso le filiali dislocate sul territorio
 - Canali per la raccolta di segnalazioni su fatti o atti relativi a condotte illecite rilevanti (Whistleblowing)
 - Canali per la raccolta di reclami
- Occupazione che risponda al desiderato
 - Formazione adeguata che permetta una crescita professionale e personale
 - Pari opportunità e non discriminazione
 - Supporto per problematiche day by day
 - Sicurezza dell'ambiente di lavoro

Candidati



- Sezione ad hoc sito internet aziendale (<https://www.openjobmetis.it/it/candidati>)
 - Iniziative di recruiting
 - Rapporto diretto attraverso le filiali dislocate sul territorio
 - Canali social
 - Canali per la raccolta di segnalazioni su fatti o atti relativi a condotte illecite rilevanti (Whistleblowing)
 - Canali per la raccolta di reclami
- Rapidità nella risposta della rete commerciale (es. esito colloqui)
 - Pari opportunità e non discriminazione
 - Efficienza ed efficacia nel coniugare offerta e domanda di lavoro

Clienti



- Rapporto diretto e continuativo con la rete commerciale e raccolta di feedback
 - Interazioni tramite telefono, posta, e-mail e gestionale CRM
 - Canali per la raccolta di segnalazioni su fatti o atti relativi a condotte illecite rilevanti (Whistleblowing)
 - Canali per la raccolta di reclami
- Rete commerciale competente e professionale anche in ottica consulenziale in ambito HR generale
 - Rapidità nell'evasione delle richieste
 - Elevata flessibilità
 - Perfetto match tra necessità ed offerta di personale somministrato adeguatamente formato

Investitori e azionisti



- Assemblea degli Azionisti
 - Conference call a seguito di comunicazioni rilevanti
 - Comunicazioni e informazioni price sensitive
 - Roadshow ed incontri ad hoc
 - Dialogo quotidiano (incontri su richiesta dal vivo, tramite telefono e scambio di e-mail)
 - Sito web sezione investitori (<https://investitori.openjobmetis.it/it/investitori>)
 - Canali per la raccolta di segnalazioni su fatti o atti relativi a condotte illecite rilevanti (Whistleblowing)
 - Canali per la raccolta di reclami
- Consolidamento e rafforzamento della conoscenza della Società e del suo modello di business
 - Creazione di valore
 - Gestione trasparente e responsabile
 - Rapidità nella risposta e disponibilità
 - Adeguata gestione dei rischi

Fornitori



- Rapporti quotidiani (interazioni tramite telefono, posta, e-mail)
- Continuità della fornitura
 - Rispetto delle condizioni contrattuali

Istituzioni, sindacati, associazioni di categoria, comunità in generale



- Incontri ad hoc
 - Incontri tra il management di Openjobmetis e i rappresentanti delle istituzioni, delle associazioni, delle organizzazioni e delle comunità locali
 - Canali per la raccolta di segnalazioni su fatti o atti relativi a condotte illecite rilevanti (Whistleblowing)
 - Canali per la raccolta di reclami
- Partecipazione a progetti di pubblica utilità
 - Partecipazione attiva ai tavoli di discussione
 - Definizione di progetti comuni

Le tematiche rilevanti

Con cadenza periodica¹, il Gruppo Openjobmetis provvede all'aggiornamento dell'analisi di materialità volta all'individuazione della **lista dei temi materiali**. L'analisi, oltre a definire i contenuti della presente Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario, permette di identificare gli aspetti che hanno una rilevanza in termini di impatti economici, sociali e ambientali, i quali sono coerenti con la strategia e con le aspettative degli stakeholder. Nel 2022, ultimo anno di aggiornamento, l'analisi di materialità è stata svolta in allineamento ai GRI Universal Standard 2021 (GRI 3: Material Topic), seguendo un nuovo approccio metodologico basato sull'individuazione degli impatti (*Impact Materiality*). La lista dei temi materiali così definita è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A in data 11 novembre 2022, previo esame del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.



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

In relazione all'anno di rendicontazione 2023, non emergono elementi di discontinuità che potrebbero modificare il risultato della valutazione a seguito della variazione del contesto di riferimento,

dell'identificazione degli impatti e della loro valutazione di significatività.

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

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

Tali impatti, sono quindi stati sottoposti ad una valutazione oggettiva della significatività da parte dei componenti del Gruppo di Lavoro tramite scale con punteggio da 1 a 5 per **probabilità di accadimento**, **misurazione**, **gravità**, **portata** e per le sole negative **rimediaibilità**.

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

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

Da tale attività, ne è derivata una lista di 9 temi materiali, i quali sono di seguito indicati per ordine di priorità, associati all'area e all'SDG di riferimento.

¹ L'Istruzione Operativa relativa alla stesura della Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario prevede un aggiornamento biennale.

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

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

Tema rilevante

Impatto

Azioni del Gruppo

Supporto alla creazione di lavoro

Creazione di lavoro regolare in Italia, con conseguente contributo alla riduzione della disoccupazione - in particolare giovanile -, e all'inclusione di lavoratori stranieri nel mondo del lavoro.

Il Gruppo favorisce la creazione di lavoro regolare in Italia, attraverso il matching tra le risorse selezionate e i desiderati delle aziende utilizzatrici. Per favorire tale incontro nel 2019 è stata introdotta la figura del "Candidate Manager".

Alla fine del periodo di lavoro in somministrazione il lavoratore è possibile, e in molti casi probabile, che venga assunto dall'azienda utilizzatrice, contribuendo alla creazione di occupazione.

A dimostrazione dell'impegno del Gruppo, nel febbraio del 2022 è stata approvata dal CDA di Openjobmetis la Politica di Gestione del personale somministrato, insieme alla Politica di Gestione delle Risorse Umane (aggiornata in giugno 2023), entrambe scaricabili dal sito internet della Società (www.openjobmetis.it).

Salute e sicurezza sul lavoro

Infortuni a dipendenti diretti e somministrati legati a una non adeguata gestione degli aspetti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro.

DIPENDENTI DIRETTI: la tematica è presidiata con la funzione "Sicurezza sul lavoro". I rischi sono gestiti tramite diverse procedure ed istruzioni operative nelle quali, per la capogruppo e tutte le società controllate, sono definiti i principi comportamentali, le responsabilità e gli adempimenti dei soggetti che vigilano sull'ambiente di lavoro.

SOMMINISTRATI: La Società verifica preliminarmente che le imprese utilizzatrici abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla legge al fine di rispettare la previsione di cui all'art. 32 D. Lgs. 81/2015. Ai sensi dell'art. 33 D. Lgs. 81/2015, la società raccoglie dall'impresa utilizzatrice le informazioni sui rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori sul lavoro con le misure di prevenzione e protezione previste dalla valutazione dei rischi dell'impresa utilizzatrice e le trasmette ai lavoratori prima dell'inizio dell'attività lavorativa. La società, ai sensi del D. Lgs 81/08, definisce le responsabilità in tema di sicurezza sul lavoro in capo all'impresa utilizzatrice.

Benessere e coinvolgimento dei dipendenti

Contributo al benessere dei dipendenti diretti mediante lo sviluppo del sistema di welfare e una gestione positiva dell'equilibrio lavoro/vita privata, comunicazione interna, etc.

Il Gruppo Openjobmetis ha attuato una serie di iniziative di welfare e di conciliazione vita-lavoro (Wow – welfare e Wellbeing, Wow Parental Edition), volte a migliorare non solo l'attività lavorativa ma anche la qualità della vita privata dei propri lavoratori.

Privacy e Data Security

Violazione, furto o perdita di dati personali di candidati e lavoratori a causa di eventi accidentali, di azioni dolose (es. attacchi hacker) o al mancato rispetto della normativa vigente in materia.

Openjobmetis S.p.A è dotata di un Ufficio Privacy e di un Data Protection Officer (DPO), a cui sono stati conferiti i poteri dal consiglio di amministrazione. Sul sito di Openjobmetis S.p.A., Seltis HUB S.r.l., Family Care S.r.l. e Lyve S.r.l è presente un'informativa privacy completa in merito al trattamento dei dati personali di candidati e lavoratori, nonché delle altre categorie di cui vengono trattati i dati personali.

Il sistema informativo delle società del gruppo è strutturato – anche in tema di continuità e di recovery – con specifiche procedure interne e un team dedicato.

**Formazione
e
sviluppo
dei dipendenti**

Valorizzazione dei dipendenti diretti attraverso una pianificazione e gestione strutturata delle iniziative formative e dei percorsi di carriera.

Openjobmetis punta a creare un sistema integrato e strutturato per garantire ai propri dipendenti diretti di sede e di filiale un percorso di formazione efficiente ed efficace. È stata sviluppata la piattaforma OJM Academy, con contenuti fruibili in modo sincrono e asincrono, la quale si basa su una offerta strutturata, flessibile, inclusiva e differenziata per target di popolazione aziendale.

**Inclusione
e
diversity**

Promozione e valorizzazione di una cultura del lavoro basata sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze.

Come indicato nel Codice Etico Openjobmetis si oppone a qualsiasi tipo di discriminazione basata sulla diversità di razza, di lingua, di colore, di fede e di religione, di opinione e orientamento politico, di nazionalità, di etnia, di età, di sesso e orientamento sessuale, di stato coniugale, di invalidità e aspetto fisico, di condizione economico-sociale.

Nel febbraio 2023 è stata approvata dal CDA di Openjobmetis la politica D&I, aggiornata nel settembre 2023, scaricabile dal sito internet della Società (www.openjobmetis.it).

Openjobmetis si è dotata di un D&I Ambassador, individuato nella persona di Daniele Regolo, fondatore di Jobmetoo, portale dedicato alla ricerca di persone con disabilità, ora business line di Seltis Hub.

Nel 2023 è stata sottoposta una survey a tutta la popolazione aziendale sulle tematiche di D&I e, in seguito, una formazione ad hoc. Nel dicembre 2023 sono stati creati i primi sei D&I Team, gruppi di dipendenti con lo scopo di promuovere cambiamenti positivi all'interno dell'organizzazione.

Il Cda del 29 settembre 2023 ha nominato un Comitato Guida per la Parità di Genere, il quale ha lavorato sull'ottenimento della Certificazione della Parità di Genere.

**Etica
e
compliance**

Violazione di leggi e normative rilevanti (es: anticorruzione, normativa fiscale, normativa ambientale, ecc.) e pratiche commerciali non etiche.

Openjobmetis S.p.A. ha adottato il Modello Organizzativo 231, aggiornato da ultimo in giugno 2023.

Tutte le società del Gruppo hanno un comune Codice Etico adottato a partire dal dicembre 2022.

Nel febbraio del 2022 sono state approvate dal CDA di Openjobmetis la Politica Anticorruzione e la Politica delle Segnalazioni (aggiornata nel giugno 2023), entrambe scaricabili dal sito internet della Società (www.openjobmetis.it).

**Rispetto dei
diritti umani
(corrette condizioni
di lavoro)**

Violazione dei diritti dei lavoratori somministrati (es. orari di lavoro, salari, condizioni di lavoro, libertà sindacali, ecc.).

La società è organizzata con specifiche procedure e presidi utili a garantire le corrette condizioni di lavoro. È presente uno specifico ufficio dedicato alla gestione delle relazioni sindacali.

**Supporto
alla comunità**

Sviluppo sociale ed economico delle comunità locali in cui l'azienda opera tramite donazioni, sponsorship e progetti con impatto positivo sul territorio.

Openjobmetis partecipa attivamente ad iniziative ed attività al fine di sostenere la comunità in cui opera. Attraverso la sede e le filiali dislocate in tutto il territorio nazionale la Società ha l'opportunità di dialogare con i rappresentanti delle comunità locali al fine di restituire valore al territorio.

4

**Gestione
responsabile
d'impresa**





Il Modello di Governance

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

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

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

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

A) IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE incaricato di provvedere alla gestione aziendale ed investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli che la legge riserva in modo tassativo all'Assemblea dei soci. Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è stato nominato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2021; questo, tenuto conto della Raccomandazione 16, comma 1 del Codice di Corporate Governance e in un'ottica di razionalizzazione e sistematizzazione delle funzioni da attribuire ai comitati endoconsiliari, ha deliberato di istituire al proprio interno:

- **Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità**, competente in tema di controllo dei rischi, sostenibilità e operazioni con parti correlate. Esso supporta le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative alla gestione dei rischi derivanti da fatti pregiudizievoli di cui il Consiglio stesso sia venuto a conoscenza, ovvero relative al sistema di controllo interno e di gestione di rischi della Società, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni periodiche di carattere finanziario e non finanziario. Il Comitato svolge, inoltre, funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione al fine di promuovere la costante integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nelle strategie aziendali, creando al contempo valore per gli azionisti e gli stakeholder nel medio-lungo termine, nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile. Infine, ha il compito di effettuare le attività in materia di operazioni con parti correlate, nonché di formulare appositi pareri motivati, in conformità a quanto previsto dall'articolo 2391-bis del c.c. e dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato.
- **Il Comitato Remunerazioni**, con il compito di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione di una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, monitorandone la concreta applicazione, presentando proposte o esprimendo pareri in merito alle remunerazioni nonché alla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione.

Conformemente al Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, ha deliberato la nomina del Responsabile della funzione Internal Audit, incaricato di verificare che il sistema di controllo interno e gestione dei rischi sia funzionante, adeguato e coerente con le linee di indirizzo definite dall'organo di amministrazione attraverso un Piano di Audit "risk based". Nel 2019 il Consiglio di Amministrazione ha adottato uno specifico "Regolamento della Funzione

Internal Audit” – periodicamente aggiornato – con lo scopo di fornire le linee guida per lo svolgimento dell’attività di controllo e di presentazione periodica dei risultati.

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

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

D) L’ORGANISMO DI VIGILANZA, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.
Si tratta di un organismo collegiale e misto com-

posto da due membri esterni e da un membro interno alla Società, i cui nominativi sono resi noti a tutti a tutti gli stakeholder, mediante pubblicazione sul sito istituzionale.

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



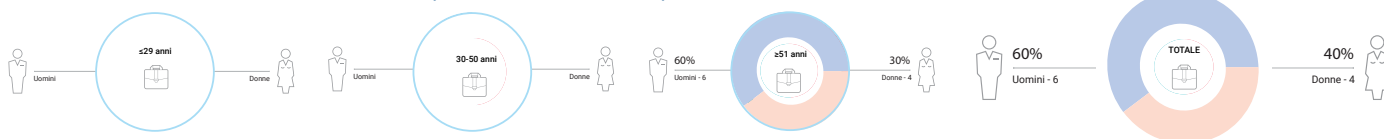
La governance della sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato, a partire dal 19 dicembre 2017 e modificata da ultimo in data 4 febbraio 2021, una **"Politica in materia di diversità"** per la composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo, al fine di garantire il buon funzionamento degli organi societari, regolandone la composizione e prevedendo che i membri degli stessi siano in possesso di requisiti

personali, attitudinali, relazionali e professionali che ne determinino il più elevato grado di eterogeneità e competenza. La Politica di diversità costituisce inoltre un importante elemento di attuazione della responsabilità sociale d'impresa e si basa su tre diverse dimensioni quali la diversità di genere, la diversità professionale e la diversità geografica.

Il Consiglio di Amministrazione al 31 dicembre 2023 è composto da 10 membri, dei quali la maggioranza

Componenti del CdA per fascia d'età al 31.12.23



è indipendente e il numero dei consiglieri appartenenti al genere meno rappresentato è pari a quattro. Nell'ambito della gestione responsabile del business il Consiglio di Amministrazione ha proseguito, con sempre maggior convinzione, il percorso volto a valorizzare le tematiche ESG nell'ambito della propria attività.

L'obiettivo del "successo sostenibile" è stato tradotto in:

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

Nel febbraio 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di affidare l'incarico per la valutazione della sostenibilità in base alle prestazioni sociali, di corporate governance e ambientali a Sustainability, una delle principali società di rating ESG. Annualmente, in sede consiliare viene esaminato il risultato ottenuto e vengono effettuate le relative valutazioni. Il Gruppo, su input dell'organo amministrativo, è costantemente impegnato nel potenziare le proprie performance che permettono un conseguente miglioramento del punteggio ottenuto.

Inoltre, in tale ottica si colloca la stesura e l'aggiornamento di specifiche Politiche che rendono noto (attraverso pubblicazione sui siti internet aziendali delle diverse società) l'impegno del Gruppo nei seguenti ambiti:

- Politica anticorruzione
- Politica gestione del personale somministrato
- Politica gestione delle risorse umane
- Politica delle segnalazioni
- Politica ambientale
- Politica di gestione della supply chain
- Politica di gestione Diversity & Inclusion
- Politica della comunicazione

Rispetto all'anno precedente, è stata redatta e adottata una Politica in tema di comunicazione, in quanto essa rappresenta uno degli ambiti in cui stereotipi e pregiudizi possono essere veicolati sia consapevolmente che inconsapevolmente. Tale Politica ha l'obiettivo di delineare la condotta e i valori cardine di Openjobmetis: integrità, correttezza, trasparenza, responsabilità e onestà, principi a cui quotidianamente il Gruppo si ispira nello svolgimento della propria attività.

Oltre alla Politica delle segnalazioni¹, nel corso dell'anno sono state aggiornate, la Politica D&I e la Politica di gestione delle risorse umane. In particolare, le politiche accolgono il recepimento delle progettualità intraprese durante l'anno che hanno avuto in oggetto in modo particolare la valorizzazione delle diversità e la gender equality nelle diverse declinazioni (retribuzione, empowerment, genitorialità, conciliazione vita-lavoro). In tale direzione, nel settembre 2023, il Consiglio di Amministrazione ha istituito e nominato i componenti del Comitato Guida per la Parità di Genere, ai sensi della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, il quale ha la responsabilità di gestire e monitorare le tematiche di inclusione e parità di genere tramite la stesura e la valutazione di un Piano di miglioramento, l'esame dei KPI relativi e la gestione di eventuali non conformità.

Con l'inizio dell'anno 2024 la Società, oltre all'aggiornamento della politica fornitori, ha adottato una nuova politica in tema di privacy con l'obiettivo di meglio definire il proprio impegno in tema di protezione dei dati².

Nel corso dell'esercizio le misure adottate per aumentare le conoscenze del Consiglio di Amministrazione in ambito ESG sono state circoscritte all'analisi delle azioni necessarie al miglioramento del rating ESG e all'ottenimento della Certificazione della Parità di Genere. Si segnala che i principali progetti aziendali avviati in tema di sostenibilità sono stati oggetto di analisi e approfondimento

1 Per approfondimenti si rimanda al capitolo 4.2 della presente Dichiarazione.

2 Per approfondimenti si rimanda al capitolo 4.4 della presente Dichiarazione.

Etica e Compliance

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

Codice Etico

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

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

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

Il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (di seguito anche "il Modello") risponde alla necessità di elaborare e realizzare un sistema di governance aderente ad elevati standard etici, in grado di favorire la diffusione costante della cultura del controllo e una maggiore sensibilizzazione verso comportamenti responsabili e consapevoli, definendo chiari presidi a prevenzione della possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Il Modello, adottato per la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28 maggio 2012, è stato da ultimo aggiornato in data 29 giugno 2023 al fine di mantenere il documento in linea con le evoluzioni della normativa in tema di *Whistleblowing* (D.Lgs. 24/2003), oltre che con le *best practices* di riferimento.

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

della Società già a partire dalla modifica del dicembre 2019; peraltro, oltre l'ambito tracciato dal D.Lgs. 231/2001, la tematica *Whistleblowing* è stata responsabilmente affrontata dalla Società, sin dal 2019, anche con l'adozione di una policy interna poi divenuta una specifica **Politica per le segnalazioni**, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis il 4 febbraio 2022 e da ultimo aggiornata in data 29 giugno 2023, come sarà meglio specificato nel prosieguo del presente capitolo.

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

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

e somministrati lede direttamente al rapporto di fiducia che contraddistingue ogni relazione lavorativa in Openjobmetis S.p.A.

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

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

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

i nuovi assunti e stagisti sia della Capogruppo che delle società controllate. Il corso, realizzato in modalità on line e disponibile sulla piattaforma OJM Academy³ avvalendosi dell'expertise della società controllata Lyve S.r.l., risulta essere di particolare efficacia e fruibilità grazie alla semplicità espositiva, agli esempi concreti customizzati e alle esercitazioni. Si segnala che all'interno del tale percorso formativo circa il 26% della durata del corso è dedicato all'anticorruzione (pari a 30 minuti). La Società ha messo a disposizione il suddetto corso anche ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Inoltre, ogni qualvolta il Modello recepisce degli aggiornamenti della normativa, viene richiesto a tutto il personale dipendente, attraverso una apposita news nell'Intranet aziendale *Op&Go*, di prenderne visione.

Il Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. è costantemente aggiornato sulle novità normative in tema di D.Lgs. 231/2001; le riunioni del Consiglio dedicate all'approvazione del Modello, nei suoi diversi aggiornamenti, permettono una specifica informazione ai componenti del Consiglio stesso sui contenuti del Decreto con anche riferimento alle tematiche anti-corruttive.

In riferimento alle società controllate si segnala che nell'anno 2022 è stato effettuato un aggiornamento dell'analisi dei rischi connessi a reati afferenti il D.Lgs. 231/2001 e una conseguente verifica dell'idoneità dei presidi operativi. Le analisi condotte in sede di review, in aggiunta ai periodici controlli svolti, non fanno emergere ad oggi, in capo alle società controllate, una sensibilità ai rischi ex D.Lgs. 231/2001 diversi da quelli a cui è soggetta la Capogruppo, anche considerato che le attività svolte in autonomia riguardano prioritariamente la sola erogazione dei servizi alla clientela.



I dipendenti diretti delle società controllate sono peraltro a conoscenza del Modello ex D.Lgs. 231/2001 della Capogruppo e sono vincolati al rispetto dello stesso nei limiti di quanto ad essi applicabile; oltre alla disponibilità della versione integrale del Modello, come detto, sono destinatari della medesima formazione prevista per la Capogruppo sia all'inizio dell'incarico lavorativo, sia in occasione delle successive formazioni periodiche.

Il rispetto del Modello è monitorato da parte dell'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001. Si tratta di un organismo collegiale e misto (composto da due membri esterni e da un membro interno alla Società, i cui nominativi sono resi noti a tutti gli stakeholder, mediante pubblicazione sul sito istituzionale), così da garantire la compresenza di più competenze e di maggior

efficacia. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, nonché di promuoverne l'aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis S.p.A. con periodicità semestrale.

Per quanto riguarda la conformità alle normative vigenti, il Gruppo Openjobmetis si adopera affinché siano poste in essere tutte le misure necessarie per il rispetto e l'adempimento di tali normative, anche in considerazione dei rischi connessi al cambiamento del quadro normativo nazionale che interessa il contratto di somministrazione. Si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale 2023 per approfondimenti in merito ad eventuali non conformità e contenziosi di tipo giuslavoristico e fiscale avvenute nel corso del 2023.

Whistleblowing

Openjobmetis S.p.A. ha attivato un sistema di *whistleblowing* a livello di Gruppo, al fine di individuare e intervenire in modo tempestivo e appropriato in caso di eventuali comportamenti illeciti - portati all'attenzione sia da soggetti interni che esterni all'organizzazione -, sia afferenti la sfera ex D.Lgs. 231/2001 che di altra natura, come disciplinato nella Politica delle Segnalazioni disponibile sui siti internet delle società del Gruppo.

In data 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. 24/2023 a recepimento della Direttiva UE 2019/1937 che disciplina una maggiore tutela del *whistleblower* in modo che sia maggiormente incentivato nell'effettuare delle segnalazioni di eventuali illeciti.

Per tale ragione, nel giugno 2023 si è provveduto ad aggiornare la Politica delle Segnalazioni dando maggiore specificità alle misure di protezione per il segnalatore, purché venga accertato che non ci siano intenti diffamatori o calunniosi basati su motivazioni pretestuose e fatti non veri.

Si è provveduto inoltre ad aggiornare le modalità e i canali di presentazione delle segnalazioni, nonché le funzioni autonome dedicate alla gestione delle segnalazioni (Organismo di Vigilanza per tematiche attinenti al D.Lgs. 231/01 e Funzione Internal Audit per tutte le altre fattispecie).

Inoltre, sono state meglio definite le modalità cui attenersi per una corretta gestione delle stesse. In particolare, si evidenzia che in ottemperanza alla modifica normativa, le segnalazioni potranno pervenire anche tramite un canale esterno istituito dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

Nel corso dell'anno 2023 la società ha ricevuto solo 1 segnalazione⁴ che è stata gestita come previsto dalla Politica delle Segnalazioni.

In linea con le attività che la Società ha affrontato in tema di parità di genere, la Politica delle Segnalazioni aggiornata dalla Società a giugno 2023 prevede specificatamente, tra le fattispecie degli eventi, quelle afferenti alle tematiche di discriminazioni e molestie.

Va segnalato che Openjobmetis S.p.A. dispone anche di una specifica procedura interna per la gestione dei reclami, anch'essa riorganizzata sia dal punto di vista tecnico che metodologico, al fine di garantire che ogni tipo di disservizio o lamentela da parte dei diversi stakeholder sia prontamente recepita e sanata. Se non riconducibile alle fattispecie disciplinate dalla Politica delle Segnalazioni, i reclami vengono raccolti e analizzati dall'Ufficio Qualità del Gruppo, il quale li inoltra al Team Leader o al Capo Funzione di riferimento per la sua gestione operativa.

Nel corso dell'anno 2023 sono pervenuti alla Società 47 reclami prontamente gestiti, principalmente avanzati da lavoratori somministrati per tematiche amministrative di profilo puramente operativo.

Da ultimo va evidenziato che la Società ha scelto di dotarsi di uno specifico canale destinato a segnalare da parte del personale dipendente eventuali eventi in tema di D&I oltre che suggerimenti per migliorare le performance della Società sui temi della D&I.

4 Alla data del presente Documento, il processo di gestione della segnalazione è stato concluso.

Rischi

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

A questo fine il Gruppo, nell'ambito della abituale cadenza annuale, ha individuato i propri rischi attraverso un'attività di Enterprise Risk Assessment, la cui metodologia è stata aggiornata nel 2023 per perseguire il miglioramento continuo e l'allinea-

mento alle best practices internazionali. In particolare, l'aggiornamento metodologico ha riguardato l'attività di identificazione e categorizzazione dei rischi che possono precludere il raggiungimento degli obiettivi e i criteri di valutazione dei rischi qualitativi anche rispetto alle potenziali ripercussioni in ambito ESG.

Con l'obiettivo di incentivare l'identificazione di nuovi rischi, è stato aggiornato il modello dei rischi, c.d. Risk Model, includendo l'area di rischio "Rischi Esteri" oltre a quelle già precedentemente individuate.

Il Gruppo, dopo aver rivisto i criteri per la valutazione, ha esaminato i rischi in termini di probabilità di accadimento e impatto (definendo il rischio inerente potenziale) e valutato l'impatto dei presidi di mitigazione arrivando a individuare il rischio residuale.

A seguito dell'analisi, il catalogo rischi di Openjobmetis S.p.A. è stato così delineato:

AREA DI RISCHIO	CATEGORIA DI RISCHIO
RISCHI OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> Attività, processi e procedure Salute, sicurezza e ambiente Qualità del prodotto/servizio Persone Sistemi ICT
RISCHI DI COMPLIANCE	<ul style="list-style-type: none"> Compliance alla normativa esterna Compliance alla normativa interna
RISCHI FINANZIARI	<ul style="list-style-type: none"> Capital Structure Accounting & Reporting Credito e controparti finanziarie
RISCHI ESTERNI	<ul style="list-style-type: none"> Competizione ed evoluzione del mercato Regolatorio Eventi naturali e accidentali
RISCHI STRATEGICI	<ul style="list-style-type: none"> Definizione ed attuazione delle strategie Governance & culture Brand & reputation Ambiente Governance & culture

Si riporta l'elenco dei rischi che la Società ha individuato associandoli alle specifiche tematiche di Sostenibilità, di Gestione delle Risorse Umane e connesse alla Gestione al di là dell'area e categoria di rischio:

AREA DI RISCHIO	CATEGORIA DI RISCHIO	RISCHIO	SOSTENIBILITÀ	GESTIONE RISORSE UMANE ⁵	GESTIONE
ESTERNI	Competizione ed evoluzione del mercato	Rischio legato all'andamento del settore (competitors)			
	Regolatorio	Rischio legato all'andamento del settore (regolatorio)			X
	Competizione ed evoluzione del mercato	Rischio legato all'andamento del settore (innovazione)			
	Eventi naturali e accidentali	Rischio di eventi catastrofici	X		X
STRATEGICI	Definizione ed attuazione delle strategie	Rischio di perdita Autorizzazione Ministeriale			X
	Definizione ed attuazione delle strategie	Rischio M&A			X
	Governance & Culture	Rischio di governance	X	X	X
	Brand/Reputation	Rischio di Communication & Marketing	X		
	Definizione ed attuazione delle strategie	Rischio legato alla struttura del portafoglio clienti			
	Governance & Culture	Rischio legato alla definizione e all'utilizzo di limiti e di poteri e S.o.D	X	X	
FINANZIARI	Capital structure	Planning & Budgeting			X
	Accounting e Reporting	Rischio legato alla reportistica finanziaria periodica			X
	Capital structure	Rischio legato al mercato finanziario e alla disponibilità di capitali			X
	Credito e controparti finanziarie	Rischio di credito e liquidità			X
COMPLIANCE	Compliance alla normativa esterna	Rischio di non corretta applicazione del CCNL (CCNL APL)			
	Compliance alla normativa interna	Rischio frode (diretti)		X	X

5 Per il Gruppo Openjobmetis il capitale umano rappresenta il più importante asset strategico. Per tale ragione si è ritenuto significativo porre un focus sulla categoria.

AREA DI RISCHIO	CATEGORIA DI RISCHIO	RISCHIO	SOSTENIBILITÀ	GESTIONE RISORSE UMANE	GESTIONE
OPERATIVI	Attività, Processi e Procedure	Rischio legato alla reportistica di natura non finanziaria	X		X
	Salute, Sicurezza e Ambiente	Rischio sicurezza sul lavoro dei somministrati	X	X	
	Qualità del prodotto/del servizio	Rischio di Customer Satisfaction			
	Salute, Sicurezza e Ambiente	Rischio Salute e sicurezza sul lavoro (Diretti)	X	X	
	Attività, Processi e Procedure	Rischio di determinazione prezzi			
	Persone	Rischio di dipendenza da figure chiave	X	X	
	Persone	Rischio legato alle politiche di recruiting e all'attrattività dei talenti (diretti)	X	X	
	Persone	Rischio legato alla capacità di retention e gestione delle risorse umane	X	X	
	Sistemi ICT	Rischio legato all'adeguatezza e alla sicurezza dei sistemi informativi	X		
	Sistemi ICT	Insufficienza delle strategie di business continuity e data recovery	X		X
	Attività, Processi e Procedure	Rischio di privacy & Confidentiality	X		
	Persone	Rischio legato alle politiche di recruiting (somministrati)	X	X	

Di seguito, per una migliore comprensione, è esplicitata una breve descrizione dei rischi sopra elencati

AREA DI RISCHIO	CATEGORIA DI RISCHIO	RISCHIO	DESCRIZIONE DELL'EVENTO RISCHIOSO
ESTERNI	Competizione e evoluzione del mercato	Rischio legato all'andamento del settore (competitors)	Possibilità che all'interno del medesimo settore emergano nuovi competitor sul mercato con caratteristiche di servizio e/o di prezzo migliori a quelle di Openjobmetis S.p.A
	Regolatorio	Rischio legato all'andamento del settore (regolatorio)	Possibilità che non vi sia un tempestivo adeguamento rispetto a potenziali evoluzioni del quadro normativo e regolatorio di riferimento
	Competizione e evoluzione del mercato	Rischio legato all'andamento del settore (innovazione)	Incapacità di innovare l'offerta di prodotto rispetto alle esigenze dei clienti / a quanto richiesto dal mercato
	Eventi naturali e accidentali	Rischio di eventi catastrofici	Possibilità che il Gruppo, in seguito al verificarsi di eventi catastrofici, non sia in grado di continuare la sua operatività in termini di: - offerta di servizi e prodotti; - sostenimento dei costi necessari al recupero delle perdite derivanti dal verificarsi dell'evento. Possibilità che venga meno la sicurezza fisica e sociale delle persone
STRATEGICI	Definizione ed attuazione delle strategie	Rischio di perdita Autorizzazione Ministeriale	Possibilità che a causa di comportamenti errati si perda l'autorizzazione ministeriale
	Definizione ed attuazione delle strategie	Rischio M&A	Possibilità che a seguito dell'acquisizione di rami d'azienda o aziende, la Società non abbia un adeguato ritorno dell'investimento o non sia in grado di gestire le problematiche derivanti dal processo di integrazione, in particolare a livello organizzativo, procedurale, compliance, culturale e IT
	Governance & Culture	Rischio di governance	Rischio che la governance, intesa come l'insieme dei principi, delle regole e delle procedure che riguardano la gestione e il governo della Società, non siano chiaramente definite sia a livello capogruppo che di singole controllate con la possibilità di riscontrare: - Ownership non puntuali e ripartizione dei compiti non coerente con le competenze, il background e le aspettative professionali dei dipendenti. - Assenza di coordinamento tra le funzioni - carenza di informazioni utili alla gestione delle attività - Possibilità che il sistema di comunicazione aziendale, verticale (top-down e bottom-up) o orizzontale, utilizzato all'interno dell'organizzazione, sia inefficace e non sia allineato alla struttura organizzativa. - rischio che i processi non siano efficaci ed efficienti con le necessità del business

AREA DI RISCHIO	CATEGORIA DI RISCHIO	RISCHIO	DESCRIZIONE DELL'EVENTO RISCHIOSO
STRATEGICI	Brand / Reputation	Rischio di Communication & Marketing	Possibilità che la comunicazione e le relative spese di campagne promozionali non garantiscano un adeguato ritorno degli investimenti effettuati o che i messaggi chiave vengano mal interpretati da parte dei clienti, media e principali stakeholder
	Definizione ed attuazione delle strategie	Rischio legato alla struttura del portafoglio clienti	Possibilità che ci sia una scarsa diversificazione del portafoglio clienti che non permetta di far fronte gli effetti negativi derivanti da eventuali crisi che potrebbero interessare (come in passato) il mercato del lavoro. Tale scarsa diversificazione può portare ad una dipendenza da clienti strategici
	Governance & Culture	Rischio legato alla definizione e all'utilizzo di limiti e di poteri e S.o.D	Possibilità che gli organi delegati non si attengano ai loro compiti ed alle loro responsabilità, eccedendo o utilizzando impropriamente i limiti, le deleghe ed i poteri a loro assegnati. Tale rischio è connesso anche alla gestione dei rapporti, in termini di poteri e di limiti di operatività, con gli "outsourcer" nonché in relazione a sovrapposizioni o lacune nella distribuzione/assunzione delle responsabilità, poteri operativi, etc.
FINANZIARI	Capital structure	Planning & Budgeting	Possibilità di un mancato aggiornamento del processo di pianificazione strategica al nuovo assetto societario, con impatti sull'efficacia nella definizione delle direttive strategiche. Il rischio potrebbe altresì derivare dall'utilizzo di informazioni non corrette, non complete, non adeguate, ecc. per la definizione del budget
	Accounting e Reporting	Rischio legato alla reportistica finanziaria periodica	Rischio che l'inadeguata strutturazione dei processi aziendali possa comportare dei rischi legati all'incompletezza/disomogeneità nelle informazioni e informative (finanziaria, gestionale, fiscale etc.) rivolte agli stakeholders e organi di controllo (revisori, comitati, sindaci, odv, internal audit) con possibilità di sanzioni amministrative o penali
	Capital structure	Rischio legato al mercato finanziario e alla disponibilità di capitali	Possibilità che variazioni inattese nei trend e della volatilità delle variabili di mercato (tassi di interesse, tassi di cambio, prezzi azionari, etc.) determinino una variazione al rialzo o al ribasso del valore di una posizione, di un portafoglio finanziario e/o della struttura finanziaria e si rifletta negativamente sugli strumenti finanziari, nonché possibilità che non abbia un efficiente accesso alle risorse necessarie alla sua crescita, intesa come attuazione delle strategie predefinite, raggiungimento pertanto degli obiettivi preposti ed un ritorno finanziario del capitale investito

AREA DI RISCHIO	CATEGORIA DI RISCHIO	RISCHIO	DESCRIZIONE DELL'EVENTO RISCHIOSO
-----------------	----------------------	---------	-----------------------------------

FINANZIARI

Credito e controparti finanziarie

Rischio di credito e liquidità

Possibilità che la gestione del credito, la politica di recupero crediti, la disponibilità di liquidità e problematiche connesse al livello di indebitamento, non siano correttamente gestite massimizzando le vendite e la crescita del Gruppo. Il rischio ricorre nell'eventualità in cui l'azienda non sia in grado di far fronte alle obbligazioni assunte.

La perdita economica potrebbe derivare inoltre da:

- ritardi nell'emissione delle fatture, della processazione degli ordini
- costi di trasferimento
- costi di opportunità dovuti a ritardi sugli investimenti
- la capacità di far fronte agli impegni previsti, al fine di liquidare le competenze maturate da controparti commerciali/finanziarie
- in genere, sul rapporto con le controparti commerciali, determinando impatti reputazionali e/o operativi
- sulla capacità di rispettare eventuali covenant bancari relativi ai finanziamenti in essere

COMPLIANCE

Compliance alla normativa esterna

Rischio di non corretta applicazione del CCNL (CCNL APL)

Possibilità di commissione di errori nell'applicazione del CCNL e nell'elaborazione delle buste paga con conseguente esposizione ad azioni legali e risarcitorie

Compliance alla normativa interna

Rischio frode (diretti)

Possibilità che i vertici aziendali (management), il personale dipendente, i clienti o i fornitori, in collusione oppure individualmente, perpetrino una frode ai danni dell'azienda (anche con l'utilizzo improprio di beni aziendali senza autorizzazione) determinando una concreta perdita economica e/o un'esposizione anche ad azioni legali e a cattiva pubblicità

Attività, Processi e Procedure

Rischio legato alla reportistica di natura non finanziaria

Incapacità di fornire e comunicare dati e informazioni accurate e veritiere in merito alle tematiche di sostenibilità

Salute, Sicurezza e Ambiente

Rischio sicurezza sul lavoro dei somministrati

Inadeguata implementazione di processi volti a garantire la compliance aziendali alla normativa su Salute e Sicurezza per i somministrati

OPERATIVI

Qualità del prodotto / del servizio

Rischio di Customer Satisfaction

Possibilità che il servizio non raggiunga i livelli di qualità necessari ad ottenere un'adeguata redditività e competitività. Il rischio potrebbe altresì derivare da una perdita di competitività a seguito di una non adeguata percezione da parte dei clienti dei livelli di qualità e appetibilità dei servizi offerti

- rischio che i processi non siano efficaci ed efficienti con le necessità del business

Salute, Sicurezza e Ambiente

Rischio Salute e sicurezza sul lavoro (Diretti)

In conseguenza al mancato rispetto delle vigenti normative in materia di sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08), ivi compreso il monitoraggio e l'adeguamento alle stesse

AREA
DI RISCHIO

CATEGORIA
DI RISCHIO

RISCHIO

DESCRIZIONE
DELL'EVENTO RISCHIOSO

OPERATIVI

Attività, Processi e Procedure	Rischio di determinazione prezzi	Possibilità che la definizione delle tariffe e/o del mark up siano basate su errate analisi dei costi e inadeguati modelli di calcolo. Possibilità che il contesto economico/politico apporti un aumento del costo del lavoro
Persone	Rischio di dipendenza da figure chiave	Inadeguato piano di successione o di back-up e conseguente dipendenza verso figure chiave all'interno della struttura a fronte di possibili licenziamenti/dimissioni o assenze prolungate delle stesse
Persone	Rischio legato alle politiche di recruiting e all'attrattività dei talenti (diretti)	Difficoltà nell'attrattività e reperimento quantitativo e qualitativo delle skills necessarie (es. aree quali innovazione, digitale, cyber, STEM che potrebbero essere cruciali in futuro) per la corretta conduzione del business e relativa performance
Persone	Rischio legato alla capacità di retention e gestione delle risorse umane	<p>Difficoltà nel mantenimento del personale con conseguente turnover delle risorse dovuto ad es.a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inadeguata formazione e innovazione dei corsi di formazione - Work life balance inadeguate - Salary non allineato rispetto ai competitor - Sistemi di incentivazione non allineati con il mercato - Ambiente poco inclusivo <p>Incapacità per l'azienda di condividere il valore dell'impresa e sviluppare il senso di appartenenza alla community aziendale a causa dell'elevato numero di dipendenti sparsi sul territorio e nelle varie filiali del gruppo (Connection&Brand Identity)</p> <p>Possibilità che la Società non sia in grado di sviluppare i leader interni anche attraverso la formazione e il mentoring (Leadership Development)</p>
Sistemi ICT	Rischio legato all'adeguatezza e alla sicurezza dei sistemi informativi	Incapacità dei sistemi ICT/applicativi/informativi di supportare le attività di processo e di business
Sistemi ICT	Insufficienza delle strategie di business continuity e data recovery	Possibile inadeguatezza dei piani/sistemi di disaster recovery o dei piani di risposta a eventuali eventi catastrofici con impatti sulla continuità del sistema gestionale Rischi dovuti ad attacchi cyber che possano precludere la continuità operativa dei sistemi operativi/la sicurezza sociale dei soggetti coinvolti
Attività, Processi e Procedure	Rischio di privacy & Confidentiality	Incapacità di mantenere un'adeguata sicurezza delle informazioni pertinenti per rispettare i requisiti di riservatezza e privacy e prevenire l'accesso non autorizzato (ad es. informazioni su dipendenti/clienti e proprietà intellettuale)
Persone	Rischio legato alle politiche di recruiting (somministrati)	Difficoltà nel reperimento quantitativo e qualitativo di personale da inviare in somministrazione, avente le skills necessarie per la corretta conduzione del business e relativa performance

In ragione dell'importanza che assume il capitale umano nell'operato del Gruppo, e in riferimento agli specifici rischi evidenziati nella tabella che precede, si specifica la particolare attenzione data alla valutazione e alla conseguente analisi dei risultati in riferimento ai rischi di Gestione delle Risorse Umane.

In particolare, risultano significativi, sia a livello inerente che residuo, i rischi di retention e gestione delle risorse umane e di recruiting del personale diretto. Questo conferma l'utilità e la necessità di continuare ad investire nella gestione delle risorse umane con progetti ed azioni concrete, come ben esplicitato nel capitolo 5 della presente Dichiarazione.

Nella Relazione sull'Andamento della Gestione sono specificatamente indicati i rischi più operativi, di dettaglio rispetto a quelli sopra indicati, con ulteriori informazioni rispetto ai principali rischi individuati e il loro monitoraggio.

Tra i principali rischi operativi connessi alla gestione, si riportano:

- Rischi connessi all'andamento economico generale, al settore e alle modifiche normative;
- Rischi connessi alla reputazione e al mantenimento delle autorizzazioni Ministeriali;
- Rischi connessi all'esposizione debitoria e alla capacità di finanziare i fabbisogni finanziari;
- Rischi connessi a procedimenti giudiziari e/o arbitrari e alla possibile inadeguatezza del fondo rischi;
- Rischio di tasso di interesse;
- Rischio di credito.

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

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

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

I controlli interni, alla base del generale Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi adottato dalla Società, sono di conseguenza pianificati dando la priorità alle attività di controllo relative ai rischi la cui valutazione - per come sopra descritta - 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.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, valuta i risultati dell'analisi rischi svolta dalla Società nell'ambito delle attività di analisi e approvazione del Piano dei controlli annuali.



Rischi di impatto ESG

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

sociali, di governance) nella strategia e nelle priorità aziendali.

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



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



Governance

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



Ambiente

Gli Stakeholder	I rischi potenziali associati	La risposta di Openjobmetis
Investitori e azionisti, istituzioni e comunità	<ul style="list-style-type: none"> • non conformità normativo-regolamentare ambientale 	<p><i>In considerazione alle caratteristiche del settore e dei processi interni, i rischi risultano minimi e sono strettamente connessi alle attività di ufficio. Il Gruppo ha adottato specifiche procedure interne per il corretto smaltimento dei toner e ha esternalizzato il servizio di smaltimento per carta, legno, sistemi per illuminazione e dispositivi informatici a fornitori specificamente accreditati anche in riferimento ai requisiti di legge. Nell'ambito dei rapporti con i propri fornitori, la Società presta sempre più attenzione al confronto con i propri fornitori per valutare l'impatto ambientale dei propri acquisti</i></p>

Tutela della privacy

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

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

Openjobmetis S.p.A., Seltis HUB S.r.l., Family Care S.r.l. e Lyve S.r.l. hanno pubblicato sul proprio sito internet un'informativa completa, con riferimento

alla policy aziendale, in merito al trattamento dei dati personali di candidati e lavoratori, nonché delle altre categorie di interessati di cui vengono trattati i dati personali.

Tutte le Società dirette e coordinate da Openjobmetis S.p.A. aggiornano costantemente la propria modulistica cartacea contenente l'informativa sul trattamento dei dati personali dalle stesse effettuato ed hanno reso disponibili alle filiali del Gruppo attraverso la rete intranet la modulistica necessaria oltre alle indicazioni sulla corretta gestione. Si evidenzia che nel 2023 nell'ambito della formazione relativa agli aggiornamenti normativi, è stato introdotto un corso obbligatorio per tutti i dipendenti di Gruppo dal tema "Privacy e protezione dei dati", fruibile in modalità elearning tramite la piattaforma OJM Academy.

Tutela della privacy per lo stakeholder candidato

Il sito di Openjobmetis S.p.A. prevede la possibilità di registrazione da parte dei candidati che aspirino ad una posizione lavorativa in somministrazione e/o presso la struttura, previa lettura dell'informativa e rilascio di appositi consensi al trattamento dei dati personali, ove necessari. La gestione della candidatura così presentata avviene attraverso un sistema informatico con funzioni di ATS (Applicant Tracking System).

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



caso alla conferma da parte del candidato mediante accesso alla banca dati previa conferma di lettura dell'informativa. Il candidato ha un tempo limitato per portare a termine la propria registrazione, in caso di mancata conferma i dati vengono definitivamente cancellati dall'ATS.

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

Le banche dati adottate da Openjobmetis S.p.A. e Seltis HUB S.r.l. sono state progettate ed implementate sin dall'origine per rispondere ad esigenze di *compliance* con il GDPR e, per questo, sono state previste procedure automatizzate di conservazione/cancellazione dei dati personali, nel rispetto delle procedure e dei tempi di conservazione definiti dalle Società. Inoltre, sono state previste modalità atte a consentire un accesso limitato da parte degli utenti aziendali ai dati personali dei candidati secondo una politica di segregazione dei dati impostata secondo un criterio geografico di disponibilità al lavoro in una o più Regioni del territorio italiano (ciascuna delle quali è assegnata ad una o più filiali delle Società), sempre secondo una preferenza liberamente espressa dal candidato in fase di registrazione e successivamente modificabile.

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

privacy@openjob.it

privacy@seltishub.it

privacy@familycarebadanti.it

info@lyveformazione.it

Non sono stati rilevati casi di reclami sostanziali riguardanti la violazione della privacy per l'anno 2023.



Data security

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

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

La tecnologia utilizzata permette la continuità di accesso ai sistemi informatici così da garantire la continuità del business nei tempi e nelle modalità utili.

Le società del Gruppo hanno poi organizzato un

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

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

La frequentazione in modalità elearning tramite la piattaforma OJM Academy del corso "Cybersecurity – conosciamo il fenomeno" nel 2023 è stato reso obbligatorio per tutti i dipendenti del Gruppo, proprio per una maggiore sensibilizzazione e attenzione al tema.





5

**Le nostre
Persone**





Personale di struttura

5.1.1 L'importanza del capitale umano



N° PERSONE IMPIEGATE 768



ETÀ MEDIA PERSONALE DI STRUTTURA 41 anni



DONNE 76%

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

ve per un vantaggio competitivo sostenibile e prolungato nel tempo. Infatti, il successo di Openjobmetis S.p.A si fonda sul valore aggiunto dato dalla sinergia di quanti lavorano al suo interno. La soddisfazione delle proprie persone è alla base delle diverse scelte strategiche e presupposto per la realizzazione delle diverse iniziative rivolte al personale interno.

Nel 2023 nasce **PEOPLE**, un team di lavoro dedicato al mondo HR a 360 gradi, nella consapevolezza che un'impresa deve prendersi cura delle sue risorse più preziose: le Persone.

Lo sviluppo delle competenze, l'engagement, la cultura aziendale e il benessere sono le leve fondamentali per attrarre, ma soprattutto mantenere i propri talenti. Di seguito gli obiettivi che il Gruppo si è prefissato:



**ATTRARRE
I TALENTI**

Valorizzare l'identità dell'azienda, i suoi valori anche rispetto a sostenibilità e inclusione

La parola alle persone (employer branding)

Garantire un processo di ricerca & selezione efficace che metta al centro il candidato



**INGAGGIARE
LA SQUADRA**

Realizzare un progetto di Onboarding in grado di creare da subito senso di appartenenza

Assieme alla comunicazione interna lanciare un progetto di condivisione di valori espressi in comportamenti ed azioni concrete

Coffee corner per coinvolgere le persone su temi specifici (D&I)



**SVILUPPARE
E AGGIORNARE**

Implementazione di una piattaforma per rendere più accessibile e fruibile la formazione (Learning Management System)

Piani di formazione personalizzati e autogestiti con le persone «Abilitate» e protagoniste nel proprio percorso di crescita professionale



**TRATTENERE
I TALENTI**

Individuare le persone «chiave» per l'organizzazione e prevedere dei piani di Sviluppo e Retention

Creare dei percorsi di crescita per le persone identificate come «talenti» e lanciare dei piani di formazione, affiancamento e coaching ad hoc

La "People Strategy 2023" conta tre pilastri principali: D&I, Gender Equality e benessere organizzativo per creare un ambiente di lavoro che sappia valorizzare al meglio ogni persona. Le iniziative promosse sono oggetto dei successivi paragrafi.



Openjobmetis S.p.A adotta nella gestione delle relazioni con il proprio personale diretto comportamenti legali, etici, rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori, con particolare attenzione relativamente a salute e sicurezza, rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro, inclusione e valorizzazione della diversità e non discriminazione.

Questi principi trovano conferma anche nell'attività di valutazione dei rischi che la società svolge annualmente. Nello specifico, nel 2023 sono stati analizzati della sottocategoria "Persone" i rischi di seguito elencati: rischio legato alla dipendenza da figure chiave, politiche di recruiting e attrattività dei talenti, capacità di retention e gestione delle risorse umane.

L'analisi rischi ha permesso di identificare il livello di rischio inerente (potenziale) per ognuno e il conseguente rischio residuo alla luce dei presidi di mitigazione, evidenziando da un lato un rischio potenzialmente alto ma mitigato da un buon livello di presidio¹. L'analisi rischi è di supporto alla società nell'indirizzare le scelte strategiche in ambito HR, rendicontate nel presente capitolo.

A supporto degli stessi obiettivi vi è anche la promozione di una "cultura del feedback aperto" cioè un'attenzione a raccogliere, analizzare e tenere in considerazione le opinioni espresse dal personale che, in ragione della numerosità dello stesso, sono svolte attraverso survey. Nel corso dell'anno 2023 sono state somministrate diverse survey al personale diretto di cui si troverà indicazione nei paragrafi interessati.

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

L'attenzione alle persone è testimoniata anche dal riconoscimento "Italy's Best Employers 2024", ottenuto nell'ottobre 2023. L'indagine, condotta da Statista in collaborazione con il Corriere della Sera, ha incluso Openjobmetis nelle Top Ten delle aziende migliori in cui lavorare nella categoria "Agenzie per il Lavoro, immobiliari e servizi generali". La classifica è frutto di interviste agli stessi dipendenti i quali si sono dichiarati orgogliosi di far parte di un ambiente di lavoro inclusivo, capace di valorizzare la più importante delle risorse, il capitale umano.

Molteplici sono state le iniziative portate avanti dal Gruppo per il mantenimento dei propri talenti, nella piena consapevolezza che le persone sono il principale motore del business della società. Tra queste si riportano le seguenti, rimandando al proseguo del capitolo per i dettagli:

- Piano di welfare
- Formazione in ingresso e continua
- Piano incentivante
- Promozione di una cultura attenta e promotrice delle diversità e dell'inclusione
- Promozione di azioni specifiche in tema di gender equality

¹ Si rimanda al paragrafo 4.3 della presente Dichiarazione per ulteriori approfondimenti.

Personale di struttura in numeri²

L'organico complessivo del Gruppo Openjobmetis, al 31 dicembre 2023 è di 768 persone, di cui il 76% donne, la cui preponderante presenza costituisce un elemento di continuità negli anni.

Dipendenti per categoria professionale suddivisi per genere

%	31.12.21			31.12.22			31.12.23		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	1,7%	0,4%	0,2%	1,7%	0,5%	0,2%	1,6%	0,5%
Quadri	4,9%	19,9%	8,5%	6,5%	18,5%	9,2%	6,3%	17,6%	9,0%
Impiegati	95,1%	78,5%	91,1%	93,3%	79,8%	90,3%	93,5%	80,8%	90,5%

Il 90,5% dei dipendenti appartiene alla categoria professionale degli impiegati, contro il restante 9,0% appartenente alla categoria dei quadri e lo 0,5% a quella dei dirigenti. I dati relativi al 2023 sono pressoché in linea con quelli consuntivati nel 2022.

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



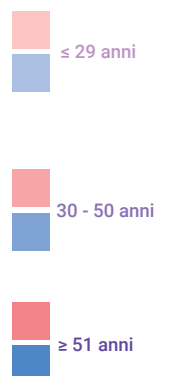
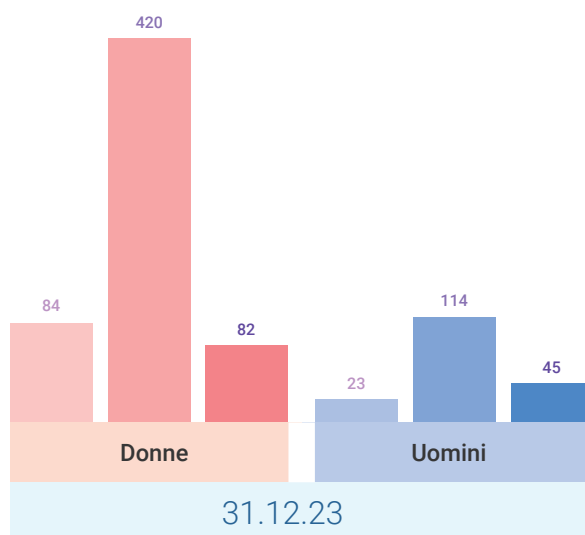
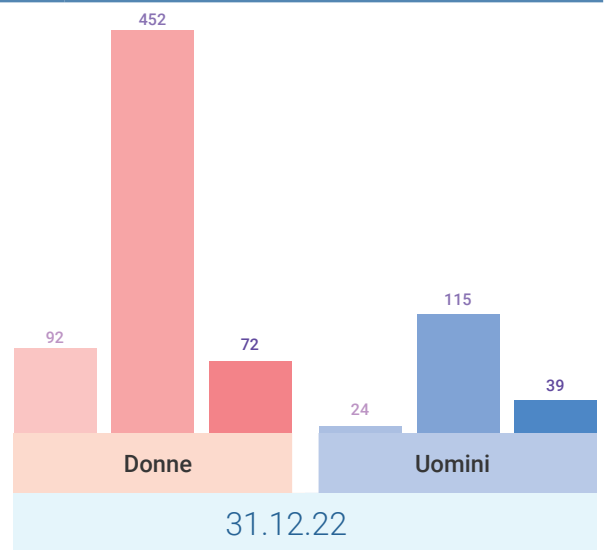
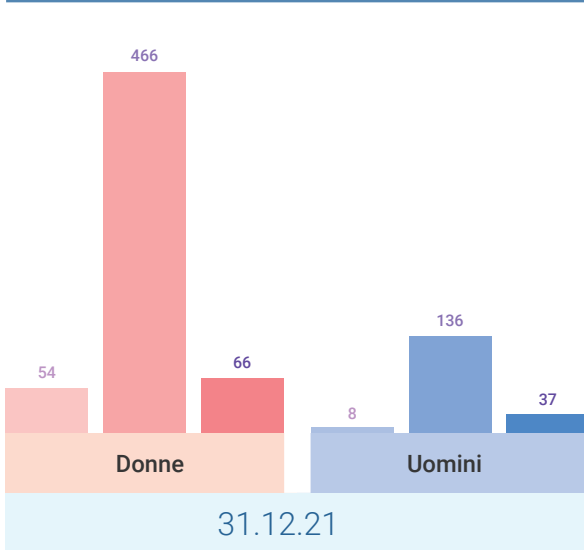
² I dati relativi al personale di struttura non contengono il conteggio degli stagisti. In relazione a tale categoria è stata inclusa apposita disclosure nel paragrafo "Selezione e assunzione" del presente capitolo.

Il Gruppo favorisce l'integrazione delle nuove generazioni con i profili più senior che mettono il proprio expertise a supporto della formazione e crescita dei più giovani. La maggior parte dell'organico (69,5%) appartiene alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni. La percentuale di dipendenti con meno di 29 anni si attesta al 13,9% e quella con più di 51 anni si attesta al 16,5%.



Dipendenti per fascia d'età

	31.12.21			31.12.22			31.12.23		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	54	8	62	92	24	116	84	23	107
30 - 50 anni	466	136	602	452	115	567	420	114	534
≥ 51 anni	66	37	103	72	39	111	82	45	127
Totale	586	181	767	616	178	794	586	182	768



Dipendenti fascia d'età e per categoria professionale

%	31.12.21				31.12.22				31.12.23			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
≤ 29 anni	-	-	8,1%	8,1%	-	-	14,6%	14,6%	-	-	13,9%	13,9%
30 - 50 anni	-	6,1%	72,4%	78,5%	0,3%	6,3%	65,1%	71,7%	0,3%	5,2%	64,1%	69,5%
≥ 51 anni	0,4%	2,9%	10,2%	13,4%	0,3%	2,9%	10,6%	13,7%	0,3%	3,8%	12,5%	16,5%
Totale	0,4%	9,0%	90,6%	100,0%	0,5%	9,2%	90,3%	100,0%	0,5%	9,0%	90,5%	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 suddivisi per genere

n°	31.12.21			31.12.22			31.12.23		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Quadri	1	-	1	3	-	3	2	-	2
Impiegati	29	6	35	31	6	37	31	5	36
Totale	30	6	36	34	6	40	33	5	38

Il numero di dipendenti diversamente abili e appartenenti a categorie protette alla data del 31 dicembre 2023 è di 38 persone, in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente ma superiore al dato del 2021.

Nel 2023 sono entrate a far parte del Gruppo Openjobmetis 130 persone, rispetto a 145 nel 2022. Il Gruppo ha registrato quindi un tasso di turnover in entrata pari a 16,9%.

Turnover in entrata per fascia d'età suddivisi per genere³

%	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	68,5%	112,5%	74,2%	66,3%	79,2%	69,0%	51,2%	69,6%	55,1%
30 - 50 anni	15,2%	36,0%	19,9%	10,2%	9,6%	10,1%	10,2%	19,3%	12,2%
≥ 51 anni	21,2%	35,1%	26,2%	6,9%	7,7%	7,2%	3,7%	6,7%	4,7%
Totale	20,8%	39,2%	25,2%	18,2%	18,5%	18,3%	15,2%	22,5%	16,9%

³ Il turnover in entrata è calcolato rapportando i dipendenti entrati a far parte del Gruppo al numero totale dei dipendenti. Il turnover in uscita è calcolato rapportando i dipendenti usciti dal Gruppo al totale dei dipendenti.

Turnover in uscita per fascia d'età suddivisi per genere⁴

%	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
≤ 29 anni	16,7%	50,0%	21,0%	14,3%	25,0%	16,5%	39,3%	52,2%	42,1%
30 - 50 anni	10,7%	10,3%	10,6%	16,7%	25,2%	17,9%	17,6%	19,3%	18,0%
≥ 51 anni	7,6%	0,0%	4,9%	21,1%	13,2%	18,3%	13,4%	8,9%	11,8%
Totale	10,9%	9,9%	10,7%	16,9%	22,5%	18,1%	20,1%	20,9%	20,3%

⁴ Nel calcolo del turnover del 2021 sono stati considerati i soli dipendenti del Gruppo Quanta rimasti in forza a seguito dell'acquisizione.

Nel 2023 hanno lasciato il Gruppo 156 persone rispetto a 144⁵ persone nel 2022. Nella maggior parte dei casi si tratta di uscite volontarie. Le altre uscite riguardano principalmente cessazioni di contratti a tempo determinato e sostituzioni. Il turnover in uscita invece è salito a quota 20,3%, rispetto a 18,1% del 2022.

A partire dal 2023, è stato introdotto un questionario facoltativo di **"Exit Interview"**. Questo momento chiave nel processo di offboarding permette di comprendere quali aspetti professionali e personali hanno inciso nel creare la percezione sia in senso positivo che negativo dell'uscente. Le domande vertono sulle opportunità, sull'esperienza, sul ruolo e sulle aspettative di retribuzione e benefit. La exit interview è un'occasione per comprendere quali azioni concrete possano essere funzionali al piano di retention, oltre ad essere fonte di potenziali segnalazioni in ambito D&I e molestie.



⁵ Rispetto al totale, il personale in uscita impiegato presso una filiale è pari a 114 unità, rispetto a 42 unità per la sede

Selezione e assunzione

Il processo di selezione e assunzione è l'elemento fondamentale per costituire il capitale umano al centro dell'operato del Gruppo. L'intero processo, come da Politica della Gestione delle Risorse Umane, è improntato sulla valorizzazione delle pari opportunità (di genere, di religione, di origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale, convinzioni personali etc.) e gli esclusivi criteri di valutazione adottati sono quelli della corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze del Gruppo e la verifica delle capacità professionali.

Il processo comprende quattro momenti principali:

- Job Analysis;
- Reclutamento;
- Valutazione;
- Inserimento.

In caso di necessità di nuove figure professionali, è cura del Responsabile della funzione aziendale per la sede o del Team Leader per la rete commerciale comunicare la richiesta del fabbisogno di organico alla Direzione del Personale e all'Amministratore Delegato il quale, in ultima analisi, autorizza il processo di ricerca e selezione delle nuove risorse. Il reclutamento delle nuove risorse avviene attraverso diversi canali quali l'utilizzo di piattaforme per la ricerca e selezione, il sito aziendale, la ricerca diretta di candidati che sono in possesso di esperienze e competenze ricercate, il passaparola e il **job posting interno**.

Sebbene in presenza di una posizione vacante risulti più naturale cercare un candidato esterno, il *job posting* si è dimostrato efficace in più occasioni. Ogni dipendente, coerentemente con le proprie competenze e aspirazioni, può candidarsi per ricoprire la posizione aperta. Openjobmetis ritiene che condividere l'opportunità con i collaboratori interni favorisca lo sviluppo delle competenze trasversali e la contaminazione costruttiva delle esperienze. È cura del Responsabile della funzione aziendale di sede o del Team Leader definire la Job profile e gli specifici requisiti richiesti (titolo di studio, esperienze, competenze tecniche e soft) e i relativi criteri di selezione in base alle attività di cui la risorsa sarà responsabile.

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

Dopo un primo contatto telefonico per comprendere le aspettative del candidato e le motivazioni, viene fissato un colloquio individuale per approfondire le esperienze pregresse, le competenze tecniche e le attitudini.

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



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

Il processo di selezione è svolto e tracciato con l'aiuto di una piattaforma ATS e di una scheda ri-epilogativa della ricerca. In quest'ultima vengono indicate anche le motivazioni della scelta del candidato finale a dimostrazione della trasparenza e della correttezza che muove il Gruppo.

La contrattualizzazione viene operata dall'Ufficio amministrazione del Personale del Gruppo.

Il neoassunto inizia quindi un processo di formazione e di training on the job previsto dal ruolo.

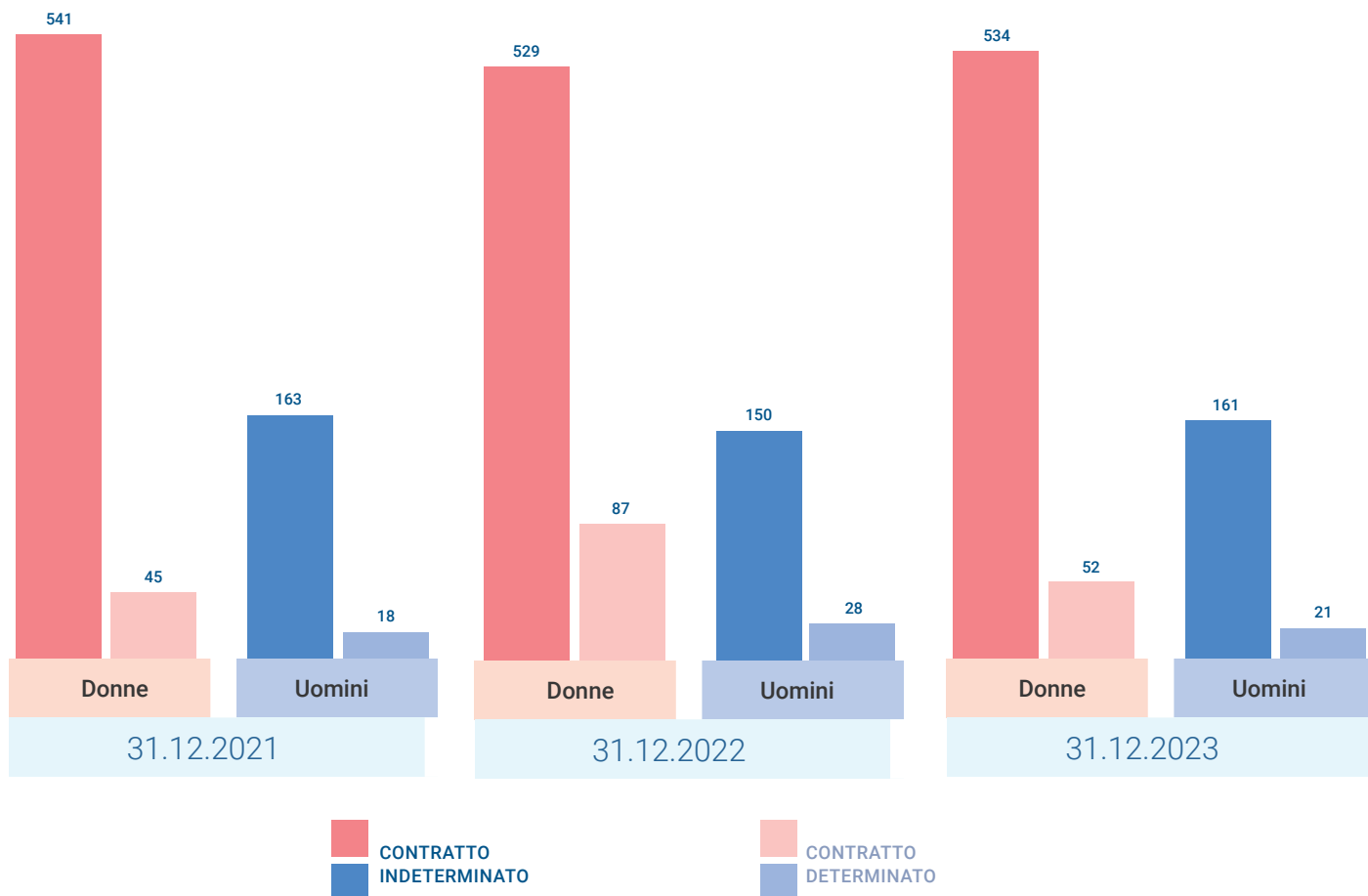
Tutti i dipendenti sono assunti con contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) e quindi risulta-

no coperti da accordi di contrattazione collettiva. Nel corso dell'anno il Gruppo ha inserito nel proprio organico 28 stagisti (n. 52 nel 2022), il cui contratto è regolato dalla normativa vigente. Al termine del periodo, sono stati effettuati 19 inserimenti, pari al 68% del totale (35% nel 2022). Lo stage, oltre a rappresentare una occasione di formazione per il giovane che si appropria al mondo del lavoro, permette alla Società di individuare talenti che possano entrare a far parte del personale assunto.

Openjobmetis S.p.A vuole assicurare, oltre ad un ambiente di lavoro positivo, stabilità occupazionale. Infatti, la percentuale di contratti a tempo determinato risulta inferiore al 10% rispetto al totale dei lavoratori.

Dipendenti per tipologia contrattuale (determinato/indeterminato) per genere

n°	31.12.21			31.12.22			31.12.23		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratto indeterminato	541	163	704	529	150	679	534	161	695
Contratto determinato	45	18	63	87	28	115	52	21	73
Totale	586	181	767	616	178	794	586	182	768





Il 95,7% del personale è assunto con contratto full time, contro il restante 4,3% che usufruisce del contratto part time. Il dato è pressoché in linea con gli anni precedenti.

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

n°	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full time	555	181	736	581	177	758	554	181	735
Part time	31	0	31	35	1	36	32	1	33
Totale	586	181	767	616	178	794	586	182	768

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



5.1.2 Valutazione delle performance e sviluppo di carriera

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

% Dipendenti valutati per categoria professionale suddivisi per genere

	31.12.21		31.12.22		31.12.23	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Quadri	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Impiegati	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

I percorsi di carriera vengono promossi dal Responsabile di Funzione sulla base della performance, dei risultati raggiunti e del potenziale che la persona manifesta. La Direzione del Personale

supporta il Responsabile di Funzione e il dipendente nell'identificare il percorso formativo più adatto allo sviluppo delle competenze necessarie per agire il nuovo ruolo (training o coaching) e nella fase di follow up.

A supporto di quest'attività, anche nell'anno 2023 il Gruppo ha investito nella formazione specifica del middle management con percorsi formativi volti a consolidare le competenze in tema di analisi delle performance e restituzione del feedback ai propri collaboratori.

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

Sistema di incentivazione del Gruppo Openjobmetis

Anche per l'anno 2023 il Gruppo conferma la presenza di un piano di incentivazione che prevede un bonus pool che viene deciso in sede di Budget e la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di un EBITDA target. Il sistema premiante prevede:

- Un premio calcolato sulla base di criteri "quantitativi", strettamente legato alla performance economico-finanziaria, che sarà erogato al raggiungimento di soglie target dei KPIs individuati. Il bonus pool di ciascuna filiale sarà allocato sulla base dei risultati ottenuti. Una "curva di incentivazione" individua la percentuale di bonus da erogare ai team leader e alle filiali, tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Un premio calcolato sulla base di criteri "qua-

litativi", a discrezione della Direzione, volto a premiare le performance non legate a risultati economico-finanziari (ad esempio lo sviluppo dei collaboratori, la gestione di progetti straordinari, l'introduzione di innovazioni che consentono una gestione più efficace ed efficiente delle attività).

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

Anche per quanto attiene al personale di Sede il sistema premiante è subordinato al raggiungimento di un EBITDA target ed è calcolato principalmente

sulla base di criteri “qualitativi” quali la gestione efficace ed efficiente delle attività appartenenti alla propria area di competenza (così come condiviso con il Responsabile durante gli incontri di “feedback continuo”) e di contributo apportato nella gestione di progetti straordinari.

La tabella che segue evidenzia la percentuale di dipendenti che sono stati premiati in base ai risultati ottenuti, nella piena attuazione dei principi di merito, equità e trasparenza.

La retribuzione incentivante è stata distribuita nel 2023 a dipendenti di genere femminile per il 79,8% del totale, in leggero incremento rispetto all'anno precedente (77,4%). Tale preponderanza di genere è dovuta alla maggior concentrazione di persone di sesso femminile tra i dipendenti del Gruppo. L'elevata incidenza dei percettori della retribuzione incentivante è prova dell'attenzione del Gruppo nello stimolare i propri dipendenti verso il raggiungimento di un obiettivo aziendale comune, rafforzando contemporaneamente il senso di appartenenza.



Dipendenti per categoria professionale che hanno beneficiato di retribuzione incentivante⁶

%	31.12.21	31.12.22	31.12.23		
			Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	66,7%	75,0%	25,0%	25,0%	50,0%
Quadri	70,8%	89,04%	40,6%	49,3%	89,9%
Impiegati	19,5%	71,69%	13,3%	55,9%	69,2%

⁶ Nel 2023 il Gruppo ha iniziato un percorso di tutela della Parità di Genere, anche a livello incentivante, che ha portato all'ottenimento della Certificazione della Parità di Genere. Il Piano di miglioramento prevede, tra gli altri, il monitoraggio in modo specifico dell'indicatore con specifica suddivisione tra uomini e donne al fine di garantire un costante miglioramento.



5.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze

Tra le attività promosse dal Gruppo al fine dello sviluppo del proprio capitale umano uno spazio importante è rappresentato dalla formazione, non solo di natura tecnico professionale ma anche trasversale e di soft skill. Il Gruppo ha sempre ritenuto la formazione una priorità in quanto permette lo sviluppo e la crescita personale e professionale delle persone che rappresentano l'asset fondamentale per il business. Allo stesso tempo, il rafforzamento delle competenze e la valorizzazione del talento sono tra i fattori che creano senso di appartenenza, apertura al cambiamento e propensione al raggiungimento di risultati anticipando e soddisfacendo le richieste del business. In ragione di quanto argomentato, nell'ambito della "People Strategy 2023" nasce la **OJM Academy**.

OJM Academy è un ambiente virtuale dedicato a tutti i dipendenti del Gruppo con l'obiettivo di garantire un'offerta di formazione strutturata, flessi-

bile, inclusiva e differenziata per target, alla quale affiancare il coaching individuale e di gruppo, il mentoring e il tutoring.

La piattaforma, oltre alla modalità in aula, presenta anche la possibilità di fruire di percorsi formativi in modalità e-learning. Sin dai primi giorni dall'assunzione, tutti i dipendenti sono inseriti in un percorso formativo che approfondisce sia gli aspetti specifici della mansione, sia gli aspetti più generali delle policy e delle pratiche aziendali.

Nell'ottica di promuovere un feedback aperto, la pianificazione della formazione è svolta anche sulla base di survey interne che permettono di raccogliere le esigenze espresse direttamente dal personale interessato.

Il piano formativo del Gruppo è stato attentamente differenziato per esigenza. Di seguito si evidenziano le principali iniziative:



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



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



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



Il personale di sede è stato coinvolto in corsi di formazione soft skills tra cui "gli ingredienti della collaborazione" e "sei sicuro di conoscere lo stress?".

"Gli ingredienti della collaborazione": percorso costituito da quattro moduli per imparare, promuovere e sostenere la collaborazione attraverso abilità specifiche quali negoziazione, ascolto, empatia e capacità di domandare.

"Sei sicuro di conoscere lo stress?": incontri tenuti da una psicoterapeuta per la prevenzione e la cura.

Il Gruppo coerentemente con i propri impegni nell'ambito della promozione dello sviluppo sostenibile, ha avviato una serie di attività di coinvolgimento e sensibilizzazione dei dipendenti in merito ai temi ESG. In ambito social, i dipendenti hanno fruito di un corso in modalità e-learning sulla la "Diversity & inclusion", di cui si rimanda al paragrafo 5.1.5 per ulteriori dettagli.

Per le tematiche green, nel 2023 è stata erogata la seconda edizione del corso "Dire Fare Vivere Sostenibile". Mentre nel 2022 l'obiettivo era sensibilizzare il personale circa gli impatti e i comportamenti responsabili da tenere in ufficio, nell'anno in corso è stato proposto un focus sulla tematica del packaging e della raccolta differenziata ("OK, il pacco è giusto").

Tra i momenti di formazione sono annoverate anche occasioni di condivisione come il format "Number & Vision", ovvero un incontro in streaming, con cadenza trimestrale dopo la pubblicazione dei risultati finanziari, in cui l'Amministratore Delegato commenta l'andamento, gli obiettivi e le strategie del Gruppo.

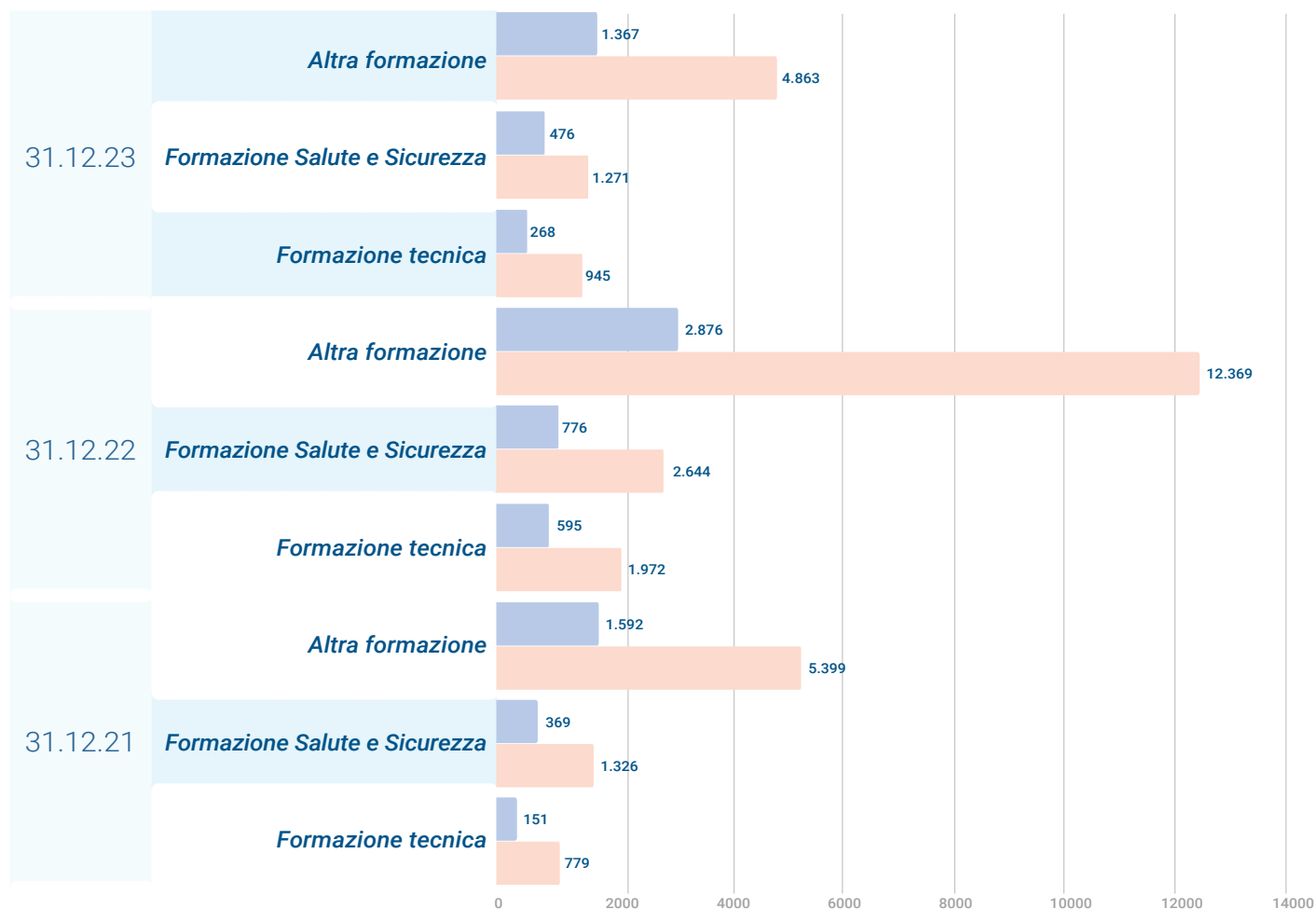
Nel corso del 2023 sono stati erogati dei corsi ad hoc (annoverato nella categoria "Altra Formazione") sul tema della *Cybersecurity* per la sensibilizzazione dei dipendenti al fine di ridurre al minimo i rischi di potenziali attacchi hacker e della *privacy* e *protezione dati*. Le tabelle seguenti indicano le ore di formazione e il numero di partecipanti ai corsi.

Ore di formazione totali per categoria professionale suddivisi per genere

n°	31.12.21			31.12.22			31.12.23		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	4	4	16	5	21	11	19	30
Quadri	718	558	1.276	908	571	1.479	613	333	946
Impiegati	6.786	1.550	8.336	16.061	3.672	19.732	6.455	1.759	8.214
Totale	7.504	2.112	9.616	16.985	4.247	21.232	7.079	2.111	9.190
<i>Formazione tecnica⁶</i>	779	151	930	1.972	595	2.567	945	268	1.213
<i>Formazione Salute e Sicurezza</i>	1.326	369	1.695	2.644	776	3.420	1.271	476	1.747
<i>Altra formazione</i>	5.399	1.592	6.991	12.369	2.876	15.245	4.863	1.367	6.230

6 La formazione tecnica si riferisce esclusivamente alla formazione per neoassunti.

Ore di formazione per tipologia



Nel corso del 2023 sono state erogate complessivamente 9.190 ore di formazione, rispetto a 21.232 ore nel precedente anno.

In merito alla categoria "altra formazione", si segnala che nel corso del 2022, in occasione dell'introduzione dell'applicativo ATS, è stato erogato un corso ad hoc che ha coinvolto la rete commerciale per circa 2.300 ore. Inoltre, il Gruppo aveva usufruito del Fondo Nuove Competenze che il Governo aveva messo a disposizione per favorire percorsi formativi personalizzati a seguito delle mutate esigenze organizzative post Covid-19. Il Piano Formativo,

approvato da ANPAL, comprendeva tre corsi ovvero "Digital Recruiting: hard e soft skills" con 253 recruiter specialists coinvolti, "Ruolo, competenze e strumenti dei sales manager nell'era digitale" con 137 sales account co e "Gestire le relazioni in modo efficace" indirizzato a 137 team leader. Le ore accumulate sull'intero progetto erano circa 8.000. Alla luce di quanto detto, le ore di formazione erogate per l'anno 2022 al netto delle fattispecie sopra descritte risultano inferiori al consuntivo 2023.

Nel 2023 il Gruppo ha erogato in media 12 ore di formazione per dipendente, rispetto a 26,7 ore nel 2022.

Ore medie di formazione per categoria professionale

n°	31.12.21			31.12.22			31.12.23		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	-	1,3	1,3	16	1,7	5,3	11	6,3	7,5
Quadri	24,8	15,5	19,6	22,7	17,3	20,3	16,6	10,4	13,7
Impiegati	12,2	10,9	11,9	27,9	25,9	27,5	11,8	12,0	11,8
Totale	12,8	11,7	12,5	27,6	23,9	26,7	12,1	11,6	12,0



5.1.4 “Benessere organizzativo” e iniziative di welfare

Uno dei tre principali pilastri della “People Strategy 2023” è costituito dal **benessere organizzativo**, volto a valorizzare il proprio capitale umano e mantenere i propri talenti. Il concetto di benessere organizzativo include, oltre a iniziative di welfare, eventi e iniziative dedicate ai dipendenti per creare spirito di appartenenza e ingaggio.

Il raggiungimento del benessere organizzativo parte dalla creazione di canali di comunicazione interni, ovvero sondaggi, tramite i quali vengono reperite informazioni chiare per agire in modo

mirato alla soddisfazione delle persone.

Le iniziative di welfare sono volte a migliorare non solo l'attività lavorativa ma anche la qualità della vita privata favorendo il “work-life balance”, il quale negli ultimi anni è diventato un aspetto fondamentale per il dipendente e un elemento attrattivo per potenziali candidati.

Nel 2022, a seguito di un sondaggio interno per comprendere le necessità e le aspettative dei dipendenti in relazione alle politiche di welfare, è nato



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

Nel 2023, oltre a quanto già presente, sono state implementate ulteriori iniziative di cui in seguito sono elencate le principali:



Dal 1° luglio 2023, l'assicurazione sanitaria integrativa per il rimborso delle spese mediche è stata estesa a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e alle rispettive famiglie (fino a giugno 2023 in essere solo per la categoria Quadri)



Dal 2022, il buono pasto è stato aumentato di 1,01€ raggiungendo un valore complessivo di 6,30€; buono pasto che viene erogato anche durante le giornate di Smart Working. A partire dal 1 gennaio 2024, l'importo del buono è aumentato a 6,50€



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



Club Openjobmetis è il portale esclusivo che permette di usufruire di agevolazioni e di sconti per effettuare acquisti di bene e servizi dai migliori brand. Tramite il portale è possibile non solo acquistare ma anche vendere tramite una bacheca annunci. L'accesso può essere richiesto anche per i famigliari



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

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

- Laboratorio Beccaria di Varese per prestazioni mediche
- British Institute che permette a tutti i dipendenti del Gruppo di usufruire di una scontistica dedicata per corsi di lingua, sia in presenza che in modalità online
- Ennevolte, portale con scontistica relativa a tickets, viaggi, arredamento e attività per tempo libero
- Bluvacanze per prenotazioni con condizioni economiche esclusive
- Club Sportivo Quanta Club
- Biglietti gratuiti per eventi sportivi
- Sessioni di Pilates online

Nel 2023, le iniziative di Welfare si sono estese alla sfera della genitorialità tramite



strumento di tutela e conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro dei genitori assunti nel Gruppo. Le opportunità sono state suddivise secondo tre sezioni:



Tutela alla genitorialità: iniziative dedicate alla tutela della maternità e della paternità e servizi per meglio collimare le esigenze lavorative con quelle personali. In particolare:

- Maternity e Paternity KIT con informazioni amministrative, relative al congedo parentale e ai fondi a sostegno
- Supporto pediatrico del Professor Agosti, direttore dei centri di neonatologia – terapia intensiva neonatale e di pediatria di Varese e del Verbano
- Progetto Remigini rivolto a tutti i genitori di bambini che iniziano il percorso di scuola elementare, o di bambini che iniziano il primo anno di asilo nido e di materna. In occasione del primo giorno di scuola e dell’inserimento, sono offerte 4 ore di permesso retribuito
- 2 giorni di congedo di paternità aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal CCNL
- Supporto all’imprevisto familiare ovvero la possibilità per i genitori con figli fino ai 12 anni di potersi astenere dal lavoro 1 giorno senza richiedere ore di permesso, fino ad un massimo di 5 episodi l’anno



Tutela della relazione tra genitore e azienda: è garantita la possibilità di usufruire su base volontaria della mail aziendale, della OJM Academy (piattaforma formazione) e di partecipare all’iniziativa “Number & Vision” per rimanere informato sull’andamento del Gruppo



Back to work: è prevista la consegna di un Kit di rientro (libro, 2 incontri formativi + un salotto sulla genitorialità) e la possibilità di usufruire di un giorno aggiuntivo di smart working per le neomamme fino al primo anno di età del bambino

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

Tra questi ci sono gli incontri “Number&Vision” in cui l’Amministratore Delegato trimestralmente veicola in modo chiaro gli obiettivi del Gruppo e “OJMeet – A pranzo con l’AD”, un’opportunità per i nuovi assunti per conoscere e porre domande in un contesto informale allo stesso Amministratore Delegato, e tutti e tutti gli eventi OJMeet che la direzione fa duramente l’anno incontrando i colleghi delle diverse regioni d’Italia.

Nell’ambito dell’employer branding a partire dal 2023 è stato promosso il nuovo progetto



tramite il quale ogni mese viene proclamato tra tutti i dipendenti che hanno aderito all’iniziativa il *Brand Ambassador del Mese*, il quale riceve un piccolo riconoscimento. Mensilmente i dipendenti possono scegliere tra due tematiche proposte e pubblicare un post su LinkedIn con l’hashtag relativo. Gli obiettivi, oltre al coinvolgimento, sono la promozione dei valori aziendali, la diffusione di contenuti legali al mondo Openjobmetis e la creazione di una immagine di Gruppo forte.

Nell’ottica di agevolare la conciliazione vita-lavoro e il mantenimento dei talenti, ma anche per far fronte ad un mercato del lavoro che post pandemia è profondamente mutato, è stata introdotta in maniera strutturata la possibilità per tutti i dipendenti di usufruire dello strumento dello smart working per un giorno a settimana.

5.1.5 Diversity & Inclusion

Il Gruppo è portavoce della tutela della *diversity*, la quale rappresenta un valore aggiunto per l'organizzazione perché portatrice di culture ed esperienze differenti. Da sempre Openjobmetis si impegna a promuovere ambienti di lavoro stimolanti, aperti e inclusivi, capaci di valorizzare le qualità di ognuno, abbattendo le barriere e i bias. L'impegno in tal senso viene riportato, oltre che nel Codice Etico, nella politica di D&I, approvata dal Consiglio di Amministrazione nel febbraio 2023 e aggiornata nel settembre seguente.

La "People Strategy 2023" si è posta l'obiettivo di favorire la diffusione di una cultura inclusiva nella popolazione aziendale sotto la guida del **D&I Ambassador**, Daniele Regolo fondatore di Jobmetoo (portale dedicato alla ricerca di persone con disabilità, ora business line di Seltis Hub).

Nel corso dell'anno è stata proposta una survey a tutta la popolazione aziendale sulle tematiche di D&I e sulla base dei risultati, è stata formulata una formazione ad hoc, resa fruibile tramite la piattaforma OJM Academy.

Nel settembre 2023 è stata aperta la candidatura per far parte dei primi DE&I team di OJM, che sono stati formalmente presentati nel novembre 2023, e che sono un elemento chiave nella strategia di inclusione del Gruppo. I team sono costituiti da gruppi di dipendenti che su base volontaria hanno aderito all'iniziativa con lo scopo di promuovere cambiamenti positivi all'interno dell'organizzazione. I sei temi di attenzione, oggetto dell'attività prevista per il 2024, sono stati individuati in divario generazionale, genitorialità, disabilità, comunità LGBTQ+, differenze di genere ed etnia, religione e differenze culturali.

Al fine di offrire un ambiente lavorativo sempre più attento alle diversità e operare nella prevenzione di discriminazioni, la società si è dotata nel corso dell'anno 2023 di una specifica piattaforma interna attraverso al quale il personale dipendente può segnalare sia episodi di non inclusività sia avanzare suggerimenti di miglioramento in tema di D&I.



Gender equality

La valorizzazione del talento femminile è un elemento fondamentale nello sviluppo della realtà aziendale. Nel settembre 2023, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Comitato Guida per la Parità di Genere per l'efficace adozione e la continua applicazione delle politiche per la parità di genere. Tale Comitato, costituito da membri interni del Gruppo, si è posto l'obiettivo di convogliare

nella realtà aziendale i principi di gender equality, articolati sull'intero percorso professionale fin dal recruiting. L'impegno si focalizza sul garantire pari opportunità di carriera, pari trattamento economico e condizioni di work-life balance proattive nel riequilibrio dei carichi familiari, nonché su garantire un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazione e ogni forma di abuso.

Gender Pay GAP⁷

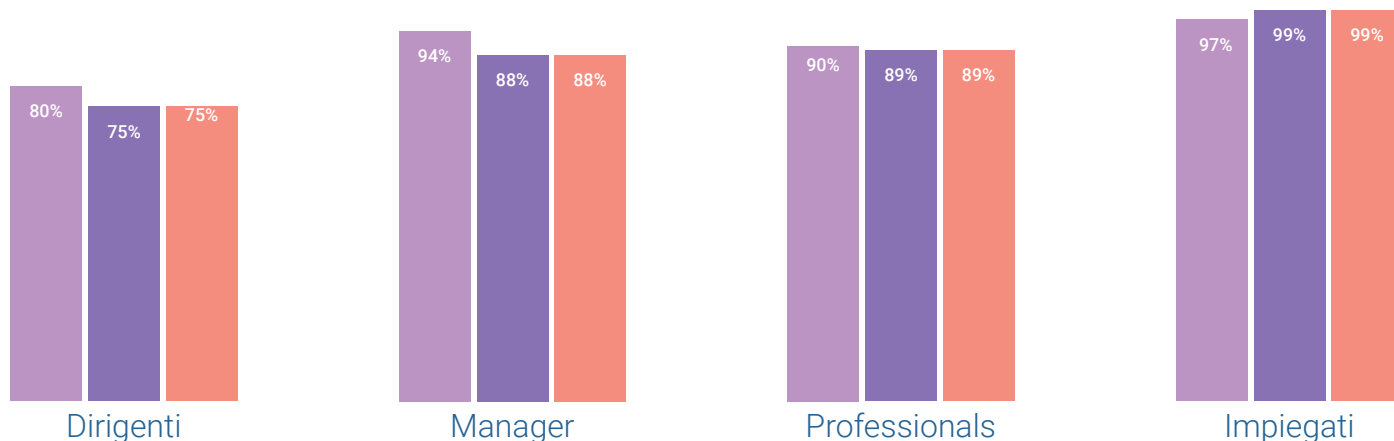
Nell'ottica di ridurre il divario retributivo di genere, a partire dal 2021 il Gruppo rendiconta il rapporto dei livelli retributivi delle donne e quelli degli uomini per livelli di inquadramento: Dirigenti, Manager (Quadri CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi), Professionals (Livello 1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

cio, Terziario, Distribuzione e Servizi), Impiegati (Restanti livelli CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi). Nel grafico che segue, fatti 100% i livelli retributivi degli uomini per l'anno 2021, 2022 e 2023, sono esplicitati i livelli di retribuzione per il genere femminile.

⁷ Il gender pay gap indica la differenza di salario tra uomini e donne a parità di inquadramento.

Rapporto tra livelli retributivi delle donne e degli uomini (100%) per categorie professionali
Anno 2023/2022/2021

Uomini 100%



Indicatori Gender Pay Gap⁸

n°	2021			2022			2023 ⁹		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Mediana	29.533	35.352	29.823	29.338	34.726	29.533	29.958	35.000	30.658
Media	32.347	42.271	34.461	31.966	41.650	34.120	32.388	41.749	34.596

Come precedentemente argomentato la percentuale di donne occupate nel Gruppo Openjobmetis è pari al 76% del totale della popolazione aziendale. Al fine di effettuare una valutazione del gender pay gap, la media e la mediana femminile risultano essere inferiori rispetto a quella maschile in quanto è numerosa la presenza di uomini nelle figure apicali (managers e dirigenti).

Il Comitato Guida per la Parità di Genere monitora ed esamina il KPI e opera costantemente per ridurre ulteriormente il divario salariale. In particolare, dal 2023 il Gruppo ha lavorato costantemente per migliorare la disparità retributiva di genere dichiarando nella propria Politica di Gestione delle Risorse Umane il proprio impegno ad operare per la parità retributiva tra i sessi o per la riduzione del divario retributivo. "Openjobmetis s'impegna per assicurare che il riconoscimento di

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

Concretamente, in linea con quanto richiesto dalla UNI PDR 125:2022, il Gruppo si è dotato di un Piano di miglioramento interno dettagliando punti di forza e di debolezza nella parità di genere tra le proprie risorse umane e definendo precisi progetti per il triennio 2023-25.

⁸ Calcolo effettuato secondo i criteri previsti dalla società Sustainalytics per l'ottenimento del rating.

⁹ Per gli anni 2022 e 2023 si è provveduto al calcolo della media e della mediana oraria:

Mediana oraria donne: 12,47 2022, 12,74 2023

Mediana oraria uomini: 14,76 2022, 14,88 2023

Media oraria donne: 13,59 2022, 13,77 2023

Media orario uomini: 17,71 2022, 17,75 2023.

5.1.6 Sicurezza e salute

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

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

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

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

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

Nel rispetto dei requisiti prescritti dall'art. 47 TUS, sono stati eletti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ("RLS"), ai quali è stata regolarmente impartita la formazione prevista dall'art. 37 TUS.

Il Gruppo ha istituito un preciso protocollo che prevede sia le visite di idoneità sia la formazione prescritta per legge, nonché i relativi aggiornamenti.

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

Per quanto riguarda gli infortuni, nel corso del 2023 ne sono stati registrati 4, di cui 1 sul lavoro e 3 in itinere, analoghi rispetto al 2022. Nel 2023 si sono registrati 33 giorni persi per infortuni, rispetto a 35 giornate nel 2022. Nel 2023, in relazione al personale diretto non vi sono stati casi di infortuni mortali, né sono stati riscontrati casi di malattia professionale. Non si segnalano infortuni con gravi conseguenze nell'ultimo triennio.

Infortuni, ore lavorate e indici di frequenza¹⁰

n°	2021	2022	2023
Infortuni in itinere	1	3	3
Infortuni sul luogo di lavoro	2	1	1
Totale ore lavorate ('000)	1.201	1.231	1.252
Indice di frequenza infortuni in itinere	0,83	2,44	2,40
Indice di frequenza infortuni sul luogo di lavoro	1,66	0,81	0,80

Per quanto riguarda gli indici di salute e sicurezza, l'indice di gravità del Gruppo si attesta nel 2023 a 1,05, rispetto a 1,5 nel 2022. Nel 2023 è avvenuto 1 infortunio sul luogo

di lavoro, con un indice di frequenza pari a 0,80 (0,81 nel 2022). L'indice di frequenza degli infortuni in itinere risulta essere pari a 2,40, pressoché in linea con il 2022.

¹⁰ Indice Frequenza= (n°infortuni * 1.000.000) / (tot ore lavorate)

Personale somministrato

5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali

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

Il business genera valore non solo per il tessuto produttivo ma anche per tutta la comunità con cui si interfaccia. La forma di flessibilità garantita dal lavoro temporaneo rappresenta oggi, in Italia, una soluzione efficace nei confronti di un mercato del lavoro sempre più instabile e complesso. Il Gruppo favorisce la ricollocazione dei lavoratori e, allo stesso tempo, rappresenta un'ottima opportunità per l'ingresso dei giovani e degli stranieri nel mondo del lavoro.

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

Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro offre ai candidati assistenti familiari un'opportunità di lavoro pienamente regolare, con tutte le relative tutele. Si segnala infatti che il settore degli assistenti familiari è ampiamente esposto al fenomeno del lavoro irregolare: si stima¹¹ infatti che circa il 60% dei soggetti operanti in Italia non è assunto con regolare CCNL.

Inoltre, grazie al lavoro somministrato e alle agevolazioni nella sfera formativa, Openjobmetis S.p.A. e

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

L'attività di Openjobmetis favorisce anche indirettamente l'occupazione stabile. Molti dei somministrati inviati in missione presso le aziende clienti infatti, alla fine del periodo di lavoro tramite agenzia, vengono assunti direttamente dalle imprese. Nel corso del 2023 con questa modalità sono state assunte 1.804 risorse rispetto alle 2.557 nel 2022. Inoltre, Openjobmetis



S.p.A. calcola ogni anno la percentuale¹² di disoccupati che dopo un corso professionale ottiene un posto di lavoro somministrato (indice di placement da formazione). Per l'anno 2023 questa percentuale si è attestata al 50,67% al 31 gennaio 2024, contro il 46,21% al 31 gennaio 2023. Si ricorda che il dato relativo al 2023 può essere in evoluzione fino a giu-

11 Fonte: The European House Ambrosetti.

12 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.

gno 2024, 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 sia l'indice di placement da formazione che il numero di risorse assunte dalle aziende clienti al termine della missione siano rappresentativi del valore aggiunto che l'attività di Openjobmetis S.p.A. genera nei confronti della collettività.

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



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

Inclusività lavorativa e sociale - D&I

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

La Politica di D&I¹³ si applica senza restrizioni anche per il personale somministrato, verso il quale non deve essere manifestata nessuna forma di discriminazione basata sulla diversità di lingua, di colore, di fede e di religione, di opinione e orientamento politico, di nazionalità, di etnia, di età, di sesso e orientamento sessuale, di stato coniugale, di invalidità o condizione di disabilità, aspetto fisico e di condizione economico-sociale.

Forte del proprio impegno, il Gruppo ha avviato una serie di iniziative. Di seguito vengono riportate le più significative del 2023.

WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION

Nel 2023 UNHCR-Agenzia ONU per i rifugiati ha conferito a Openjobmetis e alla controllata Family Care – Agenzia per il Lavoro il logo *Welcome. Working for refugee integration*, come riconoscimento del rilevante impegno dimostrato nella promozione di interventi specifici per l'inserimento lavorativo dei rifugiati, richiedenti asilo e beneficiari di protezione attraverso programmi di tirocinio e di formazione durante l'anno 2022.

Dal primo gennaio 2023 al 15 novembre 2023, sono stati inseriti 1947 richiedenti asilo o beneficiari di protezione, di cui 351 donne e 1596 uomini. I soggetti coinvolti sono distribuiti nelle diverse fasce di età, con una particolare attenzione ai giovani (389 tra i 18-25, 560 tra 26-30).

DIGITAL DIVERSITY WEEK

Seltis Hub, tramite Jobmetoo, ha promosso la Digital Diversity Week, ovvero un evento online della du-

13 Per ulteriori approfondimenti si rimanda al capitolo 5.1.5 della Dichiarazione.

rata di una settimana in cui aziende che assumono incontrano persone con disabilità e appartenenti alle categorie protette. Nel 2023 sono state presentate 3.431 candidature per più di 30 aziende partecipanti. Nel corso della settimana sono inoltre organizzati webinar specialistici, momenti formativi e di orientamento.

PROGETTO CENTRO ARCOBALENO

Openjobmetis ha deciso di partecipare alla giornata promossa dal Centro Arcobaleno, centro antidiscriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, per l'orientamento al lavoro per le persone della comunità LBBTQIA+.

6 LIBERA

Openjobmetis supporta attivamente 6Libera, l'Osservatorio contro le molestie e violenze sul lavoro. L'obiettivo è la promozione di un ambiente di lavoro generale di tolleranza zero nei confronti della violenza in tutte le sue forme e agevolare la prevenzione da tali comportamenti. In occasione del secondo anniversario dell'associazione, è stato pubblicato il fumetto "Giustizia Lavorativa" volto a sensibilizzare e promuovere la discussione sul tema.

WOMEN PLUS

Women Plus è un'APP lanciata da TIM a cui Openjobmetis ha contribuito attivamente per la realizzazione. L'applicazione permette alle donne di trovare in un unico sistema le posizioni aperte, usufruendo di strumenti di matching fra le loro competenze e i lavori disponibili ma anche di mentoring, formazione e talk ispirazionali. Openjobmetis ha provveduto all'inserimento delle proprie vacancy, con l'augurio di poter contribuire a rimuovere gli ostacoli dell'emancipazione economica femminile.

C.R.I. - MOI Fondazione Compagnia di San Paolo

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

A.L.S. – Associazione Lavoratori Stranieri MCL Sicilia/ Umana Solidarietà

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

NOWALLS

È stata avviata una partnership con Nowalls, Associazione di Promozione Sociale senza fini di lucro, per progettare e sviluppare attività atte a promuovere l'inclusione sociale e lavorativa di persone fragili e migranti, a seguito di un percorso di apprendimento della lingua italiana e di coaching. Nello specifico, sono stati simulati colloqui di selezione, dando una restituzione e valutazione sulle competenze. Alcuni di questi profili, in linea con le esigenze dei clienti, sono stati collocati presso gli utilizzatori.

FONDAZIONE DON MARIO OPERTI

Grazie alla sinergia tra la Fondazione e la Divisione Techne di Openjobmetis sono ad oggi 150 le persone rifugiate o richiedenti asilo che sono state regolarmente assunte in somministrazione negli ambiti della meccanica, della manutenzione autostradale, della logistica, dell'agricoltura e dei trasporti.



Processo della somministrazione

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

- gestione dei rapporti commerciali con i clienti (o "utilizzatori")/ famiglie clienti (Family Care – Agenzia per il lavoro);
- reclutamento, selezione e formazione dei lavoratori somministrati/assistenti familiari (Family Care – Agenzia per il lavoro);
- gestione della missione;
- adempimenti amministrativi, durante e dopo la missione.

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

A seguito dell'esito positivo della verifica preliminare della solvibilità del nuovo cliente, Openjobmetis S.p.A. ricerca all'interno del proprio database i profili professionali potenzialmente rispondenti alle esigenze dell'utilizzatore finale oppure, in caso di ricerca senza risultato positivo, avvia un'attività di selezione ad hoc per individuare un profilo adeguato.

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

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

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

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

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

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



Somministrati in numeri¹⁴

Nel 2023 il Gruppo Openjobmetis ha dato lavoro a 54.703 persone, confermando di svolgere un ruolo centrale tra l'incontro tra domanda e offerta nel mondo del lavoro.

Le seguenti tabelle mostrano le principali caratteristiche dei lavoratori somministrati del Gruppo dal 2021 al 2023.



Lavoratori somministrati per genere

%	31.12.21	31.12.22	31.12.23
Donne	44,5%	46,2%	45,5%
Uomini	55,5%	53,8%	54,5%

Tutti i lavoratori somministrati sono assunti nel rispetto della contrattazione collettiva applicabile. I CCNL più significativi in termini di occupati somministrati negli anni sono i seguenti: commercio, metalmeccanica, turismo, alimentari, servizi di pulizia, gomma, tessili,

legno e arredamento, pubblici esercizi e autotrasporti. Per la peculiarità del servizio nel 2023 circa il 90,6% dei lavoratori somministrati ha avuto un contratto a tempo determinato¹⁵, mantenendo l'incidenza pressoché in linea rispetto al 2022 (91,9%).

Missioni attive per categoria professionale

%	31.12.21	31.12.22	31.12.23
Assistenti Familiari	4,8%	6,4%	7,7%
Impiegati	30,1%	37,0%	33,0%
Operai	65,1%	56,6%	59,3%

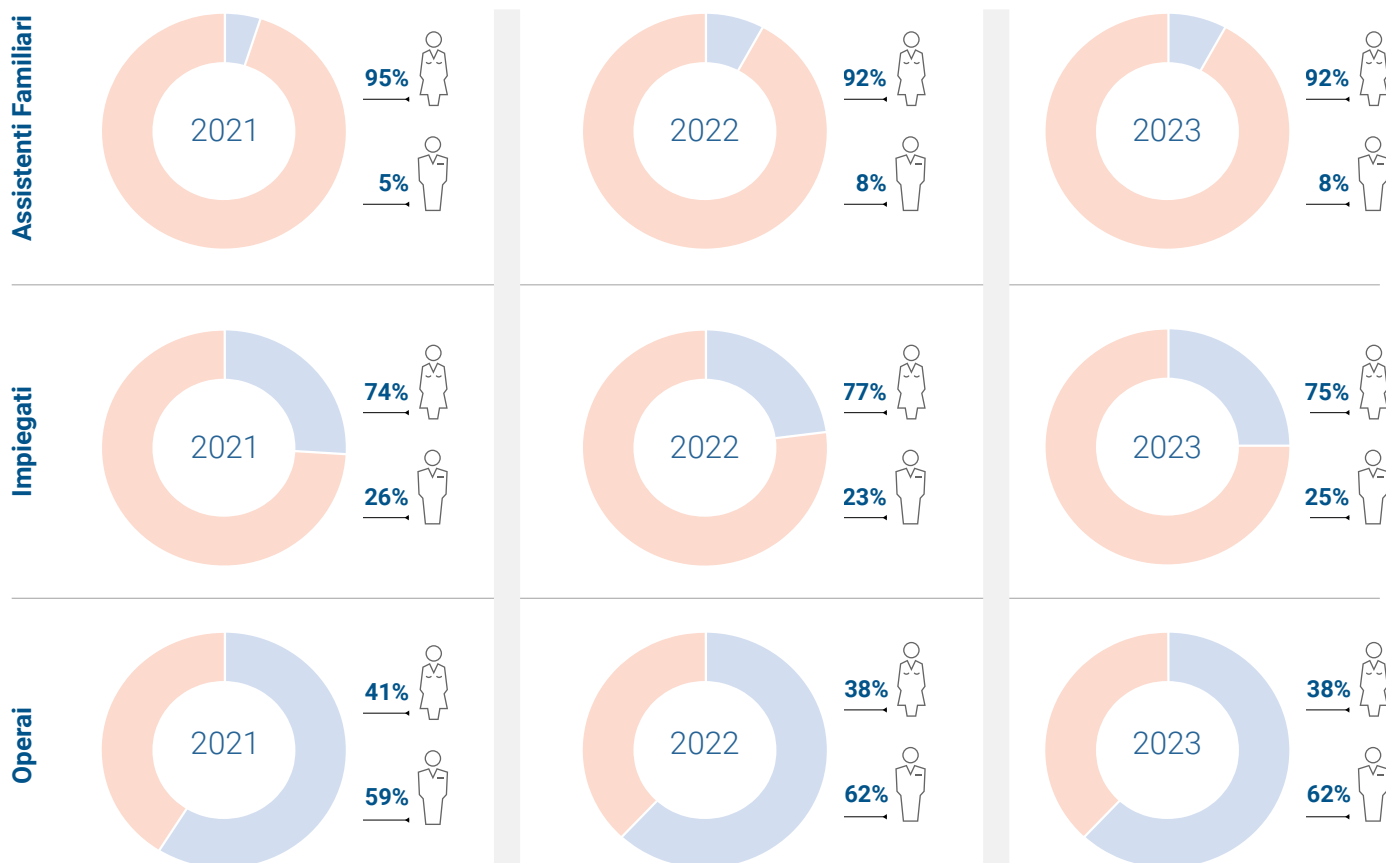
Nel 2023 il 59,3% dei lavoratori somministrati è appartenuto alla categoria professionale degli Operai, mentre la restante parte appartiene alla categoria degli impiegati, rappresentante il 33,0% del totale e alla categoria degli assistenti

familiari, pari al 7,7% del totale.

I grafici che seguono mostrano la distribuzione del genere tra i diversi profili per i quali non si rilevano scostamenti significativi nel corso degli anni.

¹⁴ I dati relativi ai lavoratori somministrati sono stati conteggiati con riferimento ai codici fiscali che hanno svolto almeno una missione nell'anno in oggetto, ad esclusione dell'informativa relativa alle "missioni attive per categoria professionale".

¹⁵ I valori riportati sono stati calcolati sulla base del numero delle missioni attive nell'anno, ovvero le missioni totali del periodo di rendicontazione.



Openjobmetis contribuisce anche all'integrazione di lavoratori di nazionalità non italiana che costituiscono circa il 25% dei somministrati inviati in missione nel 2023, la cui incidenza sul totale risulta in continuo aumento nel corso degli anni, come si evince dalla tabella sottostante.

Lavoratori somministrati per nazionalità

%	31.12.21	31.12.22	31.12.23
Italia	78,2%	76,5%	75,1%
Resto dell'Unione Europea	5,4%	5,3%	5,3%
Resto del mondo	16,4%	18,2%	19,7%

Infine, il 39,2% dei lavoratori somministrati medi nell'anno appartiene alla fascia di età fino ai 29 anni, indice del positivo contributo di Openjobmetis alla creazione di lavoro nella fascia più giovane della popolazione, quella che storicamente nel nostro Paese ha sempre accusato un maggiore tasso di disoccupazione (a Dicembre 2023 il tasso di disoccupazione giovanile si è attestato, secondo ISTAT a circa 20,1%). Il 44,41% ha tra 30 e 50 anni. Solo il 16,4% dei lavoratori ha più di 51 anni.

Lavoratori somministrati per fasce d'età

%	31.12.21	31.12.22	31.12.23
≤ 29 anni	45,0%	47,3%	39,2%
30 - 50 anni	42,9%	41,1%	44,4%
≥ 51 anni	12,1%	11,6%	16,4%

5.2.2 La sicurezza sul lavoro

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

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

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

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

Infortuni totali, ore lavorate E indici di frequenza¹⁶

n°	2021	2022	2023
Infortuni in itinere	182	187	188
Infortuni sul luogo di lavoro	865	686	592
Infortuni mortali	-	2	2
Infortuni Totali	1.047	875	782
<i>DI CUI</i>			
Infortuni con gravi conseguenze	-	2	2
Totale ore lavorate ('000)	34.491	35.580	33.285
Indice di frequenza infortuni in itinere	5,3	5,3	5,6
Indice di frequenza infortuni sul luogo di lavoro	25,1	19,3	17,8
Indice di frequenza infortuni mortali	-	0,1	0,1
Indice di frequenza infortuni totali	30,4	24,6	23,5
Indice di frequenza infortuni con gravi conseguenze	-	0,1	0,1

¹⁶ Indice Frequenza= (n°infortuni * 1.000.000) / (tot ore lavorate).

Nel corso del 2023 il numero di infortuni per milione di ore lavorate si è attestato a 23,5 rispetto a 24,6 nel 2022, evidenziando in modo particolare un decremento per quanto riguarda l'indice di fre-

quenza degli infortuni sul luogo di lavoro. Nel corso del 2023 si sono verificati due infortuni mortali, di cui uno in itinere (incidenti stradali).

Malattie professionali

% rispetto al totale dei somministrati	31.12.21			31.12.22			31.12.23		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Malattie professionali	0,011%	0,035%	0,024%	0,000%	0,046%	0,025%	0,044%	0,057%	0,051%

Nel 2023, il tasso di assenteismo¹⁷ dei lavoratori somministrati si è attestato al 3,86%, in diminuzione rispetto al 2022 (4,50%).

5.2.3 La formazione dei lavoratori somministrati

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

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

Ore di formazione totali

n°	31.12.21	31.12.22	31.12.23
Somministrati	57.548	68.576	58.178
Disoccupati	47.289	59.767	60.911
Totale	104.837	128.343	119.089

Complessivamente, nel 2023 sono state erogate **più di 115.000 ore di formazione**. Rispetto all'anno precedente, sono aumentate le ore di formazione destinate ai lavoratori disoccupati (51,1% del monte ore totale) mentre hanno visto una diminuzione le ore

di formazione attivate per i lavoratori somministrati. Tale diminuzione è ascrivibile alla maggiore partecipazione ai corsi di somministrati assunti a tempo indeterminato, i cui progetti formativi sono di durata inferiore e incentrati su competenze specifiche.

¹⁷ Ai fini del calcolo, sono state considerate le ore di malattia, infortunio, maternità, D.Lgs. 104, allattamento, donazione del sangue, congedo matrimoniale e permessi di vario genere.

Allievi

n°	31.12.21			31.12.22			31.12.23		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Somministrati	1.929	1.332	3.261	1.766	1.258	3.024	1.098	2.842	3.940
Disoccupati	2.996	2.144	5.140	3.484	2.480	5.964	3.213	2.561	5.774
Totale	4.925	3.476	8.401	5.250	3.738	8.988	4.311	5.403	9.714

Nel 2023 è stata allargata rispetto al 2022 la platea di beneficiari che passano da 8.988 dell'anno precedente a 9.714. Alla data di inizio dei corsi la maggioranza degli allievi risulta essere disoccupata (59,4%) contro il restante 40,6% di somministrati.

I corsi erogati hanno riguardato diversi settori lavorativi. Il Regolamento prevede quattro tipologie di formazione somministrazione a tempo determinato¹⁸.

Formazione di base

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

Formazione professionale

La formazione professionale mira alla creazione di competenze o specializzazioni professionali. È la tipologia più importante per l'entità di risorse economiche impiegate. Si tratta di uno strumento molto efficace per il processo

di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Rientrano in questa categoria i percorsi formativi di qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento.

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

Formazione on the job

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

Formazione per tempi indeterminati

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

¹⁸ 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.

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.

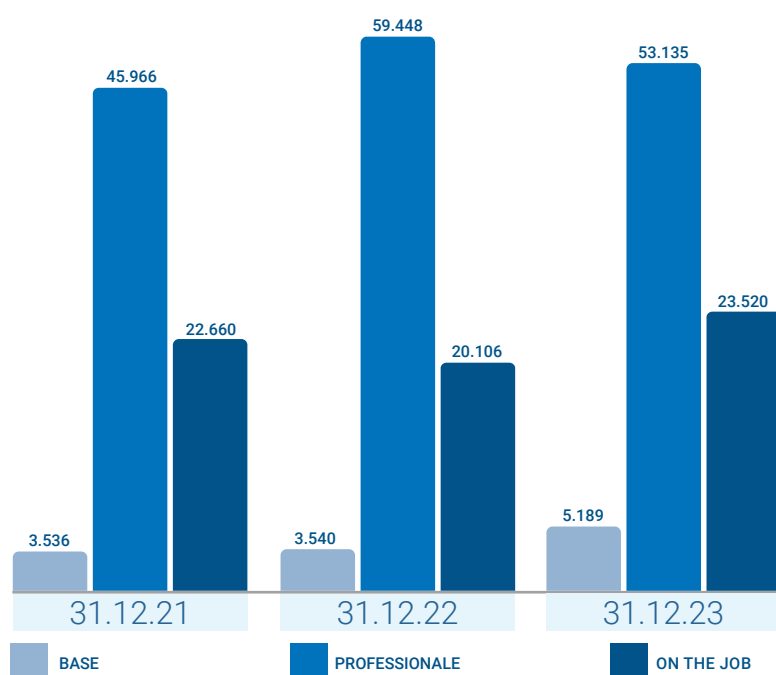
Ore di formazione per tipologia (determinati)

n°	31.12.21	31.12.22	31.12.23
Base	3.536	3.540	5.189
Professionale	45.966	59.448	53.135
On the job	22.660	20.106	23.520
Totale	72.162	83.094	81.844

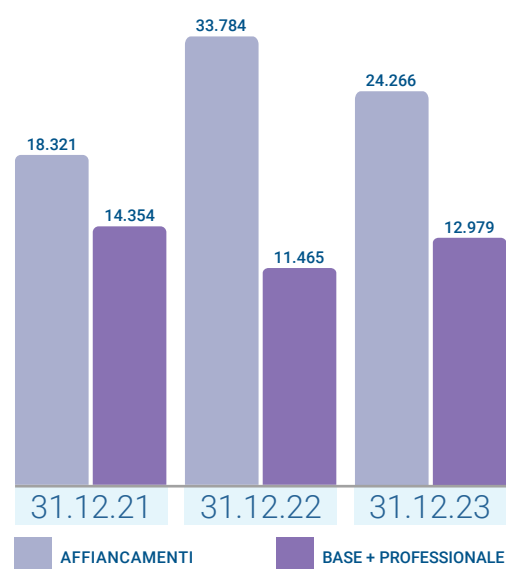
Ore di formazione per tipologia (indeterminati)

n°	31.12.21	31.12.22	31.12.23
Affiancamenti	18.321	33.784	24.266
Base + professionale	14.354	11.465	12.979
Totale	32.675	45.249	37.245

Ore di formazione per tipologia (determinati)



Ore di formazione per tipologia (indeterminati)





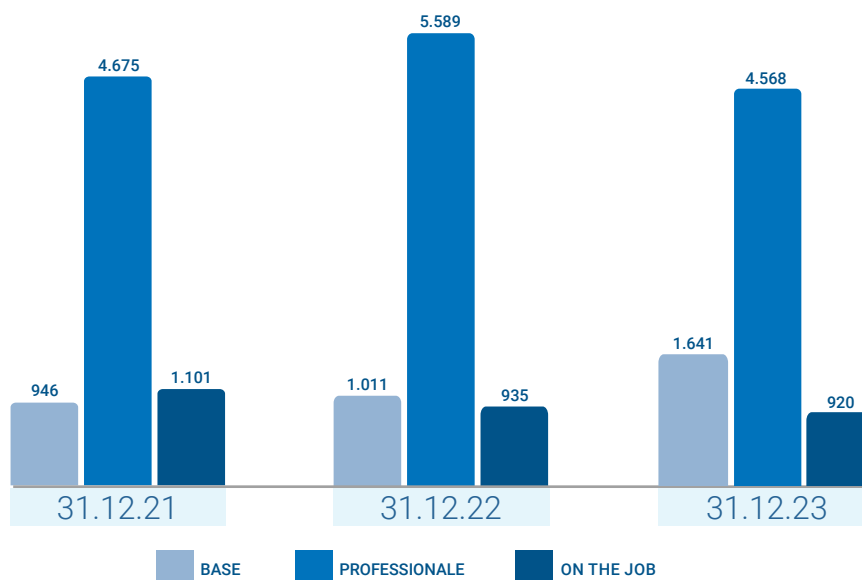
Allievi per tipologia di formazione (determinati)

n°	31.12.2021			31.12.2022			31.12.2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Base	528	418	946	596	415	1.011	852	789	1.641
Professionale	2.805	1.870	4.675	3.218	2.317	5.589	2.502	2.066	4.568
On the job	588	513	1.101	552	383	935	277	643	920
Totale	3.921	2.801	6.722	4.366	3.169	7.535	3.631	3.498	7.129

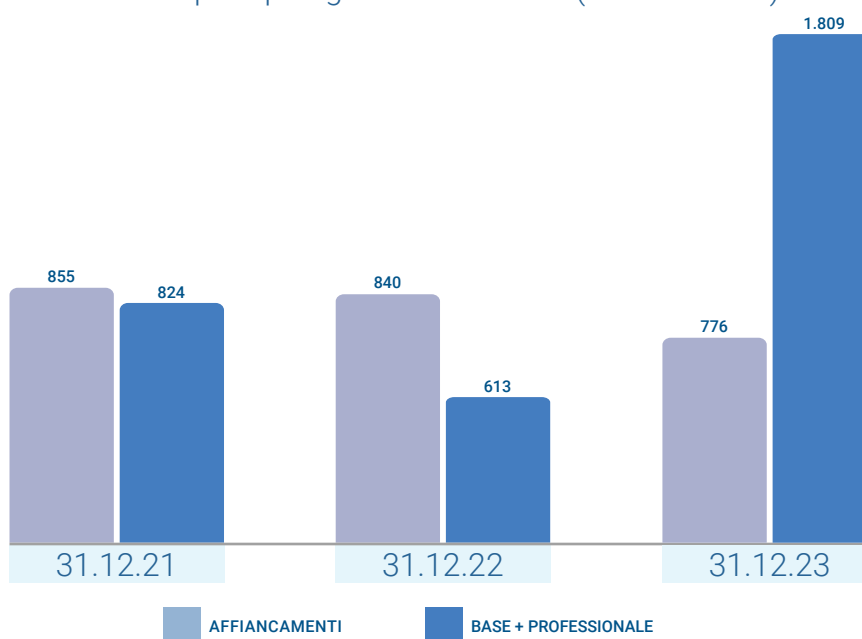
Allievi per tipologia di formazione (indeterminati)

n°	31.12.2021			31.12.2022			31.12.2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Affiancamenti	507	348	855	504	336	840	188	588	776
Base+professionale	497	327	824	380	233	613	492	1317	1.809
Totale	1.004	675	1.679	884	569	1.453	680	1.905	2.585

Allievi per tipologia di formazione (determinati)



Allievi per tipologia di formazione (indeterminati)



Come precedentemente argomentato, è stata estesa la platea degli allievi a tempo indeterminato (+77,9% rispetto al 2022). Proprio per le caratteristiche di questa tipologia di lavoratori, i corsi hanno una durata oraria ridotta in quanto fortemente specializzati su competenze mirate e specifiche.

L'individuazione delle tematiche dei corsi di formazione erogati con il finanziamento Forma.Temp è strettamente correlata alle esigenze del mercato del lavoro o della singola azienda utilizzatrice. I corsi hanno riguardato diversi settori lavorativi, tra cui i principali: il calzaturiero, il settore della pelletteria, quello della saldatura e quello dell'informatica avanzata. È in continuo sviluppo anche la formazione delle

figure della grande distribuzione, degli operatori fiscali, degli operatori di diversi call center. Tutti questi corsi hanno ottenuto un alto gradimento da parte dei corsisti e buoni risultati di sbocchi occupazionali per i partecipanti stessi.

Infine, si segnala che vengono previsti appositi corsi di formazione per le categorie svantaggiate. Nel 2023 sono state erogate 4.181 ore di formazione (rispetto a 250 ore nel 2022) in correlazione con le richieste di formazione pervenute dalle aziende clienti per un totale di 236 allievi nel 2023 e 10 nel 2022. Nel 2023 la società ha voluto dare spazio a corsi rivolti ai rifugiati e ai detenuti, volti al loro inserimento o reinserimento nella vita di comunità e nello specifico nel mondo del lavoro.



6

L'impegno verso la società





Relazioni industriali e associazioni di categoria



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

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

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

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

I principali incontri con le OO.SS. riguardano le procedure di ricollocazione dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato o riguardano richieste di natura economica legate, quasi sempre, ad elementi di detta natura non comunicati a Openjobmetis S.p.A. dai clienti e previsti da loro contratti integrativi.

Il supporto alla comunità

Openjobmetis S.p.A nasce come azienda capace di agire in stretta sinergia con i differenti territori sui quali opera. A stretto contatto con le comunità locali, la Società, con tutte le sue Controllate, è portata a incontrare le peculiarità delle città nelle quali agisce e le persone attive in associazioni culturali, sociali e sportive. Ponendo l'ascolto come valore alla base della propria vocazione di azienda di servizio, Openjobmetis S.p.A ha trovato, anche nel 2023, numerosi modi per alimentare non soltanto il mondo del lavoro, ma anche l'economia sociale all'interno della quale candidati e aziende sono oggi chiamate a muoversi. Di seguito, sono elencate alcune tra le più importanti iniziative ideate e sviluppate nel 2023¹.

DYNAMO CAMP

In occasione della festività di Natale 2023, Openjobmetis S.p.A. ha effettuato una donazione all'Onlus Dynamo Camp, primo camp in Italia finalizzato ad ospitare i bambini e i ragazzi malati in terapia o durante il periodo post ospedalizzazione.

ORGOGGIO VARESE

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

FONDAZIONE VIALLI

Seltis Hub Srl con Jobmetoo ha partecipato come Hole Partner alla competizione benefica organizzata dalla Fondazione Vialli e Mauro per raccogliere fondi a favore della Ricerca sulla Sclerosi Laterale Amiotrofica, nello specifico destinati alla fondazione ARISLA. Alla competizione hanno partecipato professionisti del DP World Tour, imprenditori e personalità del mondo dello spettacolo e dello sport.

PADEL FOR KIDS – TORNEO DI PADEL SOLIDALE:

Openjobmetis S.p.A. ha partecipato al torneo *Padel FOR kids*, ovvero un torneo dedicato alle aziende per contribuire ad un adeguato sostegno psicologico ai 30 minori accolti presso le strutture dell'Associazione CAF. L'Associazione CAF (Centro Aiuto ai Minori e alla Famiglia in crisi) nasce 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 nel quale accogliere e curare bambini e ragazzi allontanati dal proprio nucleo familiare a causa di traumi e ferite relazionali profonde, con



¹ Il totale delle donazioni relative ai progetti ammonta a circa euro 68.920.



l'obiettivo di spezzare la catena che troppo spesso trasforma i minori vittime di violenza in adulti violenti o trascuranti. In particolare, l'occasione ha rappresentato un'interessante occasione di coinvolgimento dei dipendenti in una iniziativa che ha coniugato sport e impegno sociale.

CASA DEL GIOCATTOLO SOLIDALE DI VARESE

Openjobmetis S.p.A., sede di Gallarate, ha partecipato all'iniziativa #OJMBACKTOSCHOOL, una raccolta di materiale scolastico per riempire gli zaini di bambini e ragazzi che vivono in situazioni di disagio sociale o difficoltà economica. È stato fatto insieme alla "Casa del Giocattolo Solidale di Varese", organizzazione di volontariato che da anni si rivolge anche alla scuola, organizzando varie raccolte e distribuzioni di materiali indispensabili per l'apprendimento.

MANI TESE

A dicembre è stato proposto a tutta la popolazione aziendale di diventare volontario/a nelle librerie laFeltrinelli per sostenere i progetti di sviluppo nel Sud del Mondo della Onlus Mani Tese, un'organizzazione Non Governativa che da oltre cinquant'anni si batte per la giustizia sociale, economica e ambientale nel mondo. Tutti i dipendenti hanno potuto partecipare dedicando 4 ore durante l'orario di lavoro al progetto "Molto più di un pacchetto regalo", unendosi alle migliaia di volontari e volontarie che da 15 anni confezionano regali per i clienti di oltre 70 librerie sparse su tutto il territorio nazionale per sostenere il progetto per garantire la tutela del diritto all'istruzione e il benessere dei bambini e delle bambine in Benin.

WOMEN PLUS

Fornire uno strumento concreto per far crescere il ruolo delle donne nell'economia, favorendo percorsi professionali e supportandole nell'orientamento del proprio percorso professionale, dando loro la possibilità di formarsi in maniera continua e coerente con il mercato. È questo l'obiettivo di Women Plus, l'App di TIM a cui sta partecipando attivamente anche Openjobmetis.

Women Plus lavora su diversi aspetti, permettendo alle donne di trovare in un unico sistema le posizioni aperte, grazie anche a strumenti di matching fra le loro competenze e i lavori disponibili, ma anche mentoring, formazione e talk ispirazionali. L'applicazione ha avuto anche il patrocinio della Commissione Europea.

6LIBERACOME6

Openjobmetis S.p.A. sostiene 6LIBERACOME6, l'osservatorio di aziende e lavoratori etici per prevenire e contrastare violenze e molestie sui luoghi di lavoro, anche attraverso un contributo at-

tivo all'interno del Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio e nella task force di promozione e diffusione della ricerca.



CHARITY RUN

Partecipazione di Openjobmetis alla Milano Marathon e alla Run Rome The Marathon. Con la partecipazione si contribuisce a sostenere le Associazioni No Profit che hanno creduto, e aderito, al Charity Program, e Openjobmetis ha scelto di correre per "Sport Senza Frontiere Onlus", associazione che si occupa di prevenzione e di inclusione sociale attraverso la pratica sportiva, rivolto a minori in condizione di disagio socioeconomico, in particolare sostenendo JOY, il progetto educativo estivo nato per aiutare i bambini e i ragazzi in difficoltà a vivere un'estate serena, all'insegna del divertimento, del vivere insieme e dell'amicizia.

La catena di fornitura

Come indicato nel Codice Etico, il Gruppo Openjobmetis richiede che fornitori e collaboratori adottino comportamenti legali, etici e rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori, con particolare riguardo alla tutela dei diritti fondamentali dell'uomo, al divieto di discriminazione, alla tutela dell'infanzia, al divieto di lavoro forzato, alla tutela dei diritti sindacali, alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, al rispetto degli orari di lavoro e del principio di equa retribuzione e rispetto dell'ambiente. Ad oggi i fornitori del Gruppo Openjobmetis sono più di 2.500. 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 2021-2022 e 2023 in riferimento al valore d'acquisto della fornitura. Come si evince dalla tabella, e coerentemente al settore di riferimento, la maggior parte degli acquisti riguardano importi inferiori ai 1.000 Euro per anno.

Inoltre, i principali acquisti del Gruppo sono relativi a servizi professionali, di consulenza e di enti di formazione e sono erogati da soggetti operanti sul territorio nazionale.

Fornitori per valore di acquistato

	31.12.21	31.12.22	31.12.23
≤ 1.000 €	56,8%	64,2%	61,6%
1.001 € - 10.000 €	21,9%	20,53%	19,8%
> 10.000 €	21,3%	15,26%	18,6%





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

Nel rapporto con i propri fornitori il Gruppo ritiene importante il costante confronto anche al fine dell'ottimizzazione dei propri processi e al miglioramento delle proprie performance. In particolare,

in ambito green vi è un confronto con i fornitori sull'impatto che acquisti e processi possono avere sull'ambiente. Ad esempio, in merito alla scelta della tipologia di fornitura della carta – di cui il gruppo fa grande uso per la specificità del business – è stato svolto un attento studio che ha visto la comparazione dei fornitori anche tenendo conto dell'impatto ambientale in sede di lavorazione della carta acquistata. Si veda il capitolo 7 "L'ambiente" per ulteriori dettagli.

Il Gruppo ritiene necessario che l'attività svolta da ogni fornitore sia attentamente supervisionata da ogni singolo capo funzione di riferimento al fine di evitare disservizi, anomalie e criticità. In tale ottica, è previsto un monitoraggio dell'operato del fornitore al fine di verificare delle difformità sui requisiti obbligatori tramite:

- rilevazione di gravi inadempienze o non conformità
- perdita dei requisiti richiesti al fornitore
- criticità di natura etica/reputazionale

Viene comunque ritenuto necessario che ogni capo funzione, in aggiunta ai criteri indicati, tenga in considerazione eventuali elementi di valutazione quali l'esclusività del fornitore, referenze o titoli professionali, disponibilità per interventi urgenti, reperibilità sul territorio, assistenza tecnica, flessibilità - completezza della documentazione fornita, prestazioni del fornitore confrontate con quelle dei concorrenti.

Il processo di gestione dei fornitori è disciplinato anche nella Politica dei Fornitori che la società ha adottato a febbraio 2023 e aggiornato a febbraio 2024, previo parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, individuando i principi che regolano la scelta e la gestione dei propri fornitori considerando i propri fornitori partner di riferimento per il raggiungimento dei risultati prefissati.

7

L'ambiente







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

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

- salvaguardia dell'ambiente come tematica esplicitata all'interno del Codice Etico;
- redazione della politica Ambientale, approvata in data 2 febbraio 2023 previo parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità;

- iniziative volte alla minimizzazione del proprio impatto ambientale:

- installazione di nuove lampade LED in tutte le filiali di nuova apertura, ove possibile;
- utilizzo di piattaforme informatiche che consentono 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, per la fornitura dei bicchieri delle colonnine, il Gruppo ha scelto come fornitore ECONATURA e ha scelto di fornire ai dipendenti delle agende per l'anno successivo con copertina prodotta usando bucce di mela (progetto "MELAVIR").
- al fine di favorire gli spostamenti a impatto zero dei propri dipendenti, Openjobmetis ha dotato la sede di biciclette e monopattini

elettrici che il personale può prenotare ed utilizzare gratuitamente;

- messa a disposizione di corsi di formazione ambientale a beneficio di tutto il personale dipendente¹;
- separazione e smaltimento dei rifiuti a norma di legge con particolare riferimento a carta, toner stampanti, ferro, legno anche attraverso fornitori accreditati.

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

Dopo la prima edizione, anche nel 2023 è stato sottoposto ai dipendenti della sede di Gallarate un sondaggio sulla domanda di mobilità, la cui partecipazione è stata molto significativa, convinti che, per tale tema, le scelte strategiche non possano che partire da un'analisi dei dati e dal "desiderato" delle persone interessate. Le informazioni raccolte riguardano la tipologia di mezzo di trasporto utilizzato per recarsi nel luogo di lavoro (Auto privata, auto aziendale, tipo di motore), la distanza percorsa e le motivazioni alla base della propria scelta di mobilità.

Dall'analisi effettuata anche per l'anno 2023 si conferma l'interesse verso **forme di mobilità più sostenibili**. La maggior parte dei partecipanti al

sondaggio, che ad oggi utilizza l'auto per recarsi al lavoro, dichiara che, se vi fosse una maggiore capillarità sul territorio per raggiungere il luogo di lavoro con i mezzi pubblici, ne valuterebbe la fattibilità. Il carpooling risulta essere una delle modalità più valutate dai dipendenti per una eventuale modifica dei propri spostamenti casa-lavoro, oltre alla possibilità di usufruire di una navetta aziendale. Una ristretta cerchia di dipendenti utilizza il carsharing: Openjobmetis fornisce un mezzo aziendale per spostamenti di lavoro sede legale/ sede amministrativa, dal lunedì al venerdì.

Tenendo conto delle esigenze e dell'efficacia delle misure, la società ha previsto un piano di interventi, tra cui l'implementazione di un sistema di incentivazione economica del carpooling, un servizio di matching informale per la formazione di squadre sempre in ambito carpooling. È stata offerta la possibilità a dipendenti che vengono con una sola auto privata, se a bordo della stessa presenti in quattro, che il costo di un parcheggio privato limitrofo alla sede di Gallarate, venga pagato dall'azienda su base mensile.

Trasversalmente è stato confermato il mantenimento della policy di smart-working. Dai dati emersi dal PSCL, l'innalzamento della % di smart-working rappresenterebbe il miglior contributo all'abbassamento delle emissioni delle CO₂.

Per quanto riguarda questo ultimo aspetto, la società tramite uno studio ha stimato che le emissioni risparmiate per l'effetto esclusivo del lavoro agile, ovvero il suo effetto in assenza di ulteriori di misure di mobilità sostenibile rispetto ad uno scenario in cui i dipendenti si recano in ufficio tutti i giorni. Nel peggiore degli scenari, il risparmio è stato quantificato da un risparmio in CO₂ da un minimo di 14.380,04 kg/y a un massimo di 41.890,13 kg/y annui².



¹ Si rimanda al paragrafo 5.1.3 della Dichiarazione per ulteriori informazioni.

² Calcolo effettuato seguendo il distance-based method per la categoria 7 della technical guidance GHG (Greenhouse Gas Protocol).

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

Rispetto alla produzione di rifiuti, quest'ultima è generalmente molto limitata. Per lo più viene consumata carta e la raccolta differenziata dipende dalle modalità di gestione dei condomini o dal comune di appartenenza. All'interno del

deposito dei materiali sono smaltiti eventuali esuberanti di legno, carta e ferro, tramite fornitore abilitato. Infine, il toner e le cartucce delle stampanti esausti, prodotti dal personale di sede e delle filiali del Gruppo, sono smaltiti secondo la normativa vigente.

Si segnala che Lyve S.r.l., controllata al 50,66% da Openjobmetis S.p.A., ha ottenuto anche per l'anno 2023 la Certificazione Carbon Neutral da parte di Climate Partner, limitatamente alle attività di erogazione di corsi online.

Il parco auto del Gruppo



A fine anno, il parco auto è costituito da un totale di 318 auto rispetto alle 309 del 2022, di cui 312 a noleggio e 6 di proprietà, pressoché in linea con l'anno precedente (304 a noleggio e 5 di proprietà nel 2022). Nel proprio percorso verso una maggiore sostenibilità, il Gruppo ha deciso di efficientare la propria flotta in ottica di riduzione dell'impatto ambientale inserendo un mezzo totalmente elettrico e portando a 3 i mezzi PHEV, ibrido benzina con ricarica a mezzo cavo elettrico, al fine di abbassare progressivamente le emissioni CO₂.

Tuttavia, per logiche di saving su canoni di noleggio, sono state prorogati i contratti ove vi era un risparmio economico in presenza di mezzi non iper-chilometrati. Inoltre, la società si è scontrata

con delle difficoltà legate a tempi di consegna del nuovo troppo lunghi.

Il numero dei mezzi con alimentazione elettrico/benzina è pari a 25 noleggio a lungo termine e 3 di proprietà, sostanzialmente in linea con il 2022.

Inoltre, le auto a benzina passano da 48 nel 2022 a 83 con noleggio lungo termine e n. 2 con noleggio medio termine nel 2023, tutti i restanti veicoli sono *diesel* (tra cui sei "mild hybrid").

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

Consumi e emissioni

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

matizzazione 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	31.12.21	31.12.22	31.12.23
Energia elettrica	MWh	742,9	1.078,5	1.040,6
Gas naturale	m ³	90.217	83.374	69.348
Energia elettrica	GJ	2.674,4	3.882,6	3.746,2
Gas naturale³	GJ	3.554,5	3.374,4	2.806,7
TOTALE GJ	GJ	6.228,9	7.257	6.282,9

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

Nel 2023, il Gruppo ha consuntivato per la propria sede centrale e le proprie filiali un consumo di circa 1.040,6 MWh di energia elettrica, rispetto a 1.078,5 MWh nel 2022. La variazione è dovuta principalmente agli impatti della pandemia da Covid-19 nel corso degli anni precedenti in quanto il 2022 ha visto un ritorno quasi alla totalità al lavoro in presenza. Per quanto riguarda il gas naturale, i consumi si attestano a 69.348 metri cubi, inferiori rispetto a quanto consuntivato nel 2022

(83.374 metri cubi). La differenza negativa attesta e riflette gli sforzi di riduzione dei consumi effettuati dal Gruppo nell'anno 2023.

Il Gruppo ha quantificato le emissioni di gas serra associate direttamente o indirettamente alle proprie attività caratteristiche. Di seguito sono riportate le emissioni di gas ad effetto serra di Scopo 1, di Scopo 2 e di Scopo 3.

Emissioni di gas ad effetto serra⁴

	Udm	31.12.21	31.12.22	31.12.23
Scopo 1	tCO ₂	1.459	1.414	1.417
Scopo 2	tCO ₂	192	279	269
Scopo 3	tCO ₂		n.a	1.867
Totale	tCO ₂	1.650	1.693	3.553



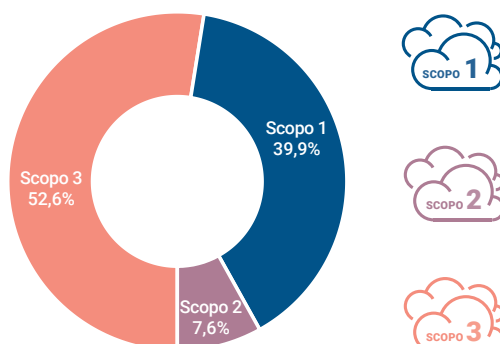
4 Per il calcolo delle emissioni di CO₂ derivanti dal consumo di gas naturale e di energia elettrica sono stati utilizzati i parametri standard nazionali definiti da ISPRA. Per il calcolo delle emissioni di CO₂ derivanti dal parco auto aziendali sono stati utilizzati i fattori emissivi medi di ISPRA,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

All'interno dello Scopo 1 sono state considerate tutte le emissioni derivanti dagli asset posseduti o controllati dal Gruppo. Il calcolo include le tonnellate di CO₂ prodotte dall'utilizzo di gas naturale e dalle auto del parco macchine, comprese sia quelle di proprietà che quelle a noleggio, avendo il Gruppo Openjobmetis il controllo di queste ultime. Si segnala che nel corso del 2023 sono stati consumati dal parco auto del Gruppo circa 289 migliaia di litri di gasolio (circa 315 migliaia nel 2022) e circa 130 litri di benzina (circa 73 migliaia nel 2022). La tendenza riflette la volontà di efficientamento della flotta aziendale. Nello Scopo 2 sono state con-

siderate 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 secondo il metodo location-based.

Nel 2023, si stima che le emissioni complessive del Gruppo con riferimento allo Scopo 1 siano state pari a 1.417 tonnellate di CO₂, pressoché in linea rispetto al 2022 (1.414 tonnellate di CO₂). Le emissioni di gas ad effetto serra di Scopo 1 (dirette) costituiscono l'84,1%, mentre le emissioni di Scopo 2 (indirette) sono il restante 15,9%.

Emissioni di CO₂ (2023)



A partire dal 2023, il Gruppo ha scelto di rendicontare anche le emissioni di Scope 3 al fine di offrire una visione anche sulla produzione di CO₂ indirette da fonti che non sono sotto il diretto controllo aziendale. In particolare, per il modello di

business, dopo una attenta analisi delle categorie emmissive previste dal GHG protocol, la rilevazione delle emissioni è stata circoscritta a servizi acquistati (1), viaggi di lavoro (6) e pendolarismo dei dipendenti (7).

Emissioni indirette Scope 3

1.867 tCO₂

Categoria 1- Servizi acquistati⁵

1.865 tCO₂

Categoria 6 - Viaggi di lavoro⁶

0,3 tCO₂

Categoria 7 - Pendolarismo dei dipendenti⁷

0,9 tCO₂

⁵ Il calcolo è relativo alle emissioni derivanti da acquisto di servizi per corsi di formazione destinati al personale somministrato che costituisce la categoria di costo più significativa nella caption di bilancio "costi per servizi". Per ulteriori informazioni si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale 2023. La quantificazione delle emissioni è stata effettuata con l'ausilio dei fattori emissivi pubblicati da EPA (l'agenzia americana per l'ambiente); la categoria EPA più pertinente per i corsi di formazione è stata identificata come "Professional and Management Development Training" corrispondente al codice NAICS 611430. I fattori emissivi di EPA sono basati sul valore economico di spesa in dollari (USD): per la quantificazione delle emissioni di CO₂eq, la spesa sostenuta da OJM in euro (€) è stata convertita in dollari (cambio medio euro-dollaro nel 2023 dato dalla BCE) e moltiplicata per il fattore emissivo.

Si sottolinea che il fattore emissivo EPA è basato sul dollaro USD 2021, pertanto il valore è stato aggiornato al 2023 con una formula specifica che considera il CPI (consumer price index) della categoria di beni/servizi di interesse: in questo caso specifico è stata scelta la categoria «courses» (codice ECOICOP 105000).

⁶ I dati relativi ai viaggi di lavoro sono in parte gestiti come ordini interni da OJM e in parte gestiti direttamente da Cisalpina, nello specifico:

- Viaggi in aereo: in parte ordini interni, in parte Cisalpina
- Viaggi in treno (Trenitalia e non): in parte ordini interni, in parte Cisalpina
- Notti in hotel: in parte ordini interni, in parte Cisalpina
- Auto a noleggio: Cisalpina
- Naval: Cisalpina

I dati sono stati elaborati separatamente tra quelli gestiti internamente e quelli gestiti da Cisalpina, e i risultati sono poi stati aggregati a livello di mezzo di trasporto e notti in hotel complessive.

Per quanto concerne la quantificazione delle emissioni, per i vari mezzi di trasporto (nave, aereo, treno, auto) sono stati utilizzati i fattori emissivi della banca dati Ecoinvent 3.9, mentre per le notti in hotel è stata utilizzata la banca dati Defra.

⁷ Al fine di rilevare le emissioni derivanti dal trasporto casa-lavoro dei dipendenti, è stato distribuito ai dipendenti del Gruppo non in possesso di auto aziendale un questionario per raccogliere le informazioni relative al chilometraggio del viaggio giornaliero effettuato e al mezzo di trasporto utilizzato (tipologia e alimentazione). In base alla tipologia e alimentazione del mezzo indicato (ad esempio, auto seg.B a benzina, auto seg.D diesel ecc) è stato applicato un opportuno fattore emissivo, selezionato dalla banca dati Ecoinvent 3.9. Per ciascun ID dipendente, la quantificazione delle emissioni tiene conto, oltre che del mezzo utilizzato, del chilometraggio giornaliero per fare andata e ritorno e dei giorni effettivamente registrati in presenza per lo specifico dipendente.

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

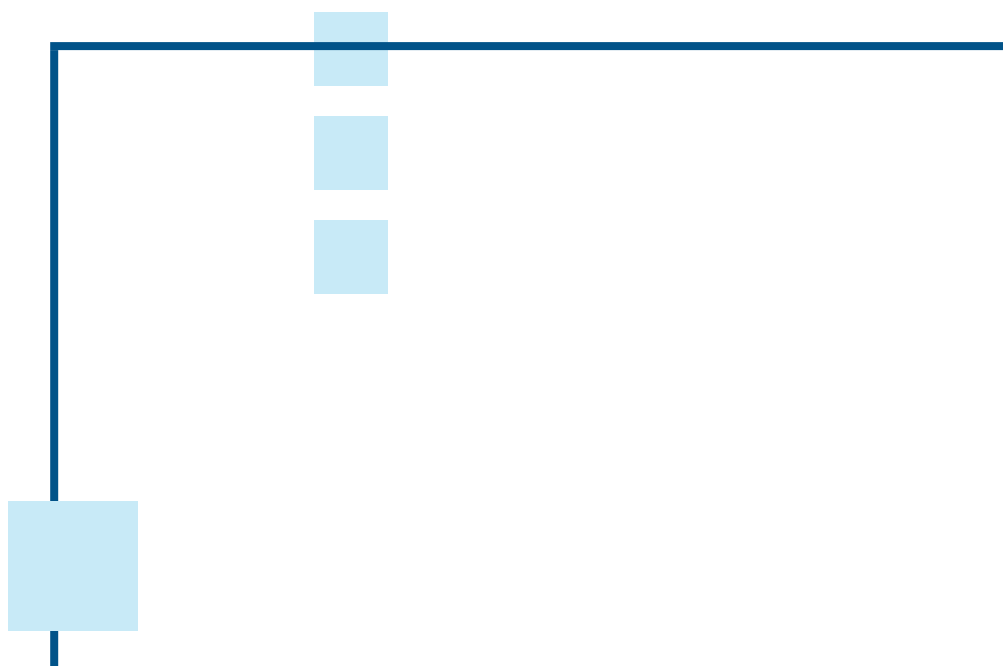
Carta consumata⁸

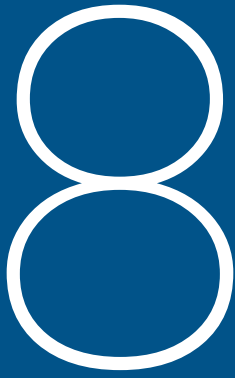
	Udm	31.12.21	31.12.22	31.12.23
Carta FSC	t	21,0	15,9	22,5
Carta vergine	t	3,9	12,4	0,9
Carta riciclata	t	-	0,7	0,1
Totale	t	24,9	29,0	23,5

8 Volume acquistato durante il periodo di riferimento.

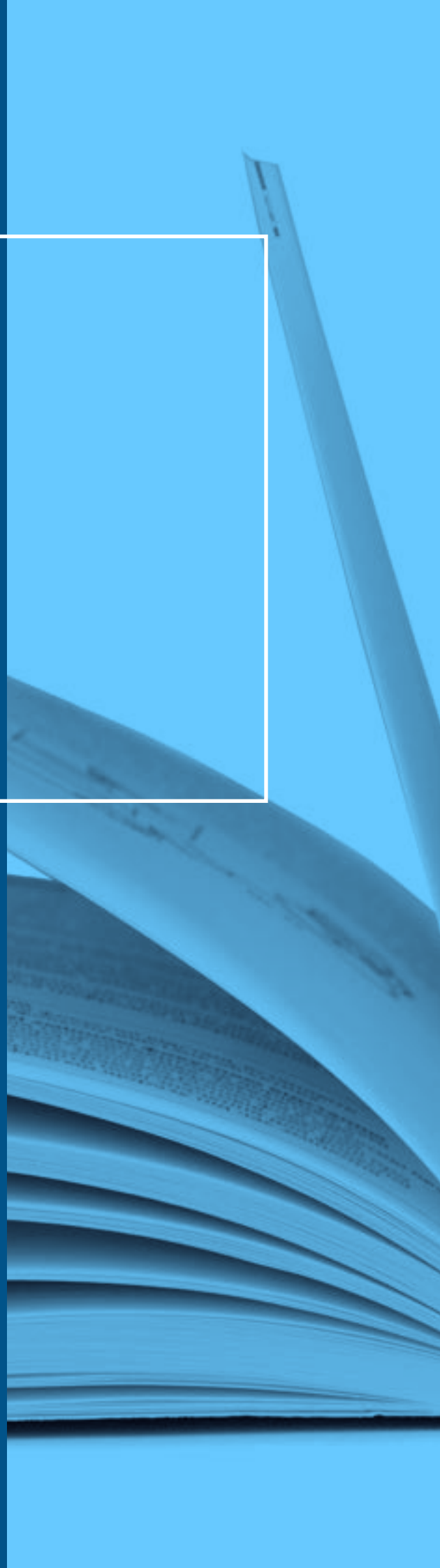
Nel corso del 2023 il Gruppo ha consumato 23,5 tonnellate di carta, raggiungendo un saving di circa 5,5t a confronto con il precedente anno. Rispetto al 2023, in cui il Gruppo Openjobmetis si è trovato costretto a

ridurne l'utilizzo a causa della crisi energetica, la carta certificata FSC per la stampa digitale ha rappresentato oltre il 95% del totale della carta consumata, in linea con gli obiettivi ambientali prefissati.





GRI Content Index





Statement of use	Openjobmetis S.p.A ha redatto questo report “in accordance” con gli Standard GRI per il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	<p>Relazione Governo Societario, sezione Profilo dell’Emittente, paragrafo Modello di Governance, pag. da 8 a 12</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Ruolo del Consiglio di Amministrazione, pag. da 25 a 28</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi – Comitato Controllo e Rischi (verifiche internal audit), pag.66-72</p>			
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	<p>4.1 Il Modello di Governance, pag. da 36 a 38</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi – Comitato Controllo e Rischi (verifiche internal audit), pag.66-73</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Consiglieri esecutivi, paragrafo Amministratore Delegato, pag. da 44 a 49</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Consiglieri Esecutivi, paragrafo Informativa al Consiglio da Parte dei Consiglieri/Organi Delegati, pag.50</p>			
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	<p>1. Nota metodologica, pag.11</p> <p>3.2 Le tematiche rilevanti, pag.30</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi – Comitato Controllo e Rischi, capitolo Comitato Controllo e Rischi, pag. da 73 a 78</p>			
	2-15 Conflicts of interest	<p>Sito istituzionale https://investitori.openjobmetis.it/it/corporate-governance/parti-correlate/procedura</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Interessi degli Amministratori e operazioni con Parti Correlate, pag.86</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Composizione, paragrafi Cumulo Massimo di Incarichi Ricoperti in Altre Società, pag.39-40</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Informazione sugli Assetti Proprietari, paragrafo Partecipazioni Rilevanti nel Capitale, pag.16</p> <p>Relazione finanziaria annuale, Altre Informazioni (Procedura adottata per Assicurare la trasparenza e la correttezza delle operazioni con Parti Correlate)</p>			
	2-16 Communication of critical concerns	<p>4.2 Etica e Compliance, pag. da 39 a 41</p> <p>Sito istituzionale <i>Modello organizzativo Openjobmetis</i></p> <p>Sito istituzionale https://www.openjobmetis.it/sites/default/files/2023-02/Politica segnalazioni.pdf</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Consiglio di Amministrazione, capitolo Consiglieri Esecutivi, paragrafo Informativa al Consiglio da Parte dei Consiglieri/Organi Delegati, pag. 50</p> <p>Relazione Governo Societario, sezione Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi–Comitato Controllo e Rischi, pag. da 66 a 85</p>			

Statement of use	Openjobmetis S.p.A ha redatto questo report “in accordance” con gli Standard GRI per il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	4.1 Il Modello di Governance, paragrafo “La Governance della Sostenibilità”, pag.38 2.4 La sostenibilità secondo Openjobmetis, paragrafo Openjobmetis ottiene il rating ESG, pag.24			
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	4.1 Il Modello di Governance, paragrafo “La Governance della Sostenibilità”, pag.38 2.4 La sostenibilità secondo Openjobmetis, paragrafo Openjobmetis ottiene il rating ESG, pag.24 Relazione Illustrativa sulla Politica di Remunerazione e compensi corrisposti (sez I e II) Relazione Governo Societario , sezione Autovalutazione e Successione degli Amministratori – Comitato Nomine, capitolo Autovalutazione e Successione degli Amministratori, pag.60-62 Sito istituzionale <i>Sostenibilità e responsabilità sociale Openjobmetis</i>			
	2-19 Remuneration policies	Relazione Illustrativa sulla Politica di Remunerazione e compensi corrisposti sez I, paragrafi I.f, I.g, I.h, I.i, I.j, I.k, I.l, I.m, I.n, I.o. <i>Relazione sulla remunerazione 2022_2023 (openjobmetis.it)</i>			
	2-20 Process to determine remuneration	Relazione Illustrativa sulla Politica di Remunerazione e compensi corrisposti sez I, paragrafi I.a, I.b, I.c, I.d, I.e <i>Relazione sulla remunerazione 2022_2023 (openjobmetis.it)</i> <i>Rendiconto Sintetico delle Votazioni 2023.pdf (openjobmetis.it)</i>			
	2-21 Annual total compensation ratio	Relazione Illustrativa sulla Politica di remunerazione e compensi corrisposti sez II, paragrafi I.5			
	2-22 Statement on sustainable development strategy	Lettera del Presidente, pag.5			
	2-23 Policy commitments	2.3 Mission e Valori, pag.20-21 2.4 La sostenibilità secondo Openjobmetis, pag. da 22 a 24 3.2 Le tematiche rilevanti, pag. da 30 a 33 4.2 Etica e Compliance, paragrafo Codice Etico, pag.39 5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag.58-59 5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali, pag.77-78			
	2-24 Embedding policy commitments	2.3 Mission e Valori, pag.20-21 2.4 La sostenibilità secondo Openjobmetis, pag. da 22 a 24 3.2 Le tematiche rilevanti, pag. da 30 a 33 4.2 Etica e Compliance, paragrafo Codice Etico, pag.39 5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag.58-59 5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali, pag. da 77 a 79			
	2-25 Processes to remediate negative impacts	3.2 Le tematiche rilevanti, pag. da 30 a 33 4.2 Etica e Compliance (politica delle segnalazioni), pag.39			

Statement of use	Openjobmetis S.p.A ha redatto questo report "in accordance" con gli Standard GRI per il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	4.2 Etica e Compliance (Politica delle segnalazioni), pag.39 4.2 Etica e Compliance Whistleblowing), pag.41			
	2-27 Compliance with laws and regulations	4.2 Etica e Compliance, pag. da 39 a 41			
	2-28 Membership associations	6.1 Relazioni industriali e associazione di categoria, pag.92			
	2-29 Approach to stakeholder engagement	3.1 Il Dialogo con gli stakeholder, pag.28-29 3.2 Le tematiche rilevanti, pag. da 30 a 33			
	2-30 Collective bargaining agreements	5.1.1 L'importanza del capitale umano, paragrafo Selezione e assunzione, pag. da 64 a 66			

Material topics

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

Indirect economic impacts

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali, pag. da 77 a 79			
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-2 Significant indirect economic impacts	5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali, pag. da 77 a 89			

Anti-corruption

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	4.2 Etica e Compliance, pag. da 39 a 41			
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	4.3 Rischi, pag.42-49			
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	4.2 Etica e Compliance, pag. da 39 a 41			
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	4.2 Etica e Compliance, pag.39			

Employment

GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag. da 58 a 75			
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag.63			
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	5.1.2 Valutazione delle performance e sviluppo di carriera pag.67-69			
	401-3 Parental leave	5.1.4 "Benessere organizzativo e iniziative di welfare, pag. 72			

Statement of use	Openjobmetis S.p.A ha redatto questo report “in accordance” con gli Standard GRI per il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
Occupational health and safety					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics*	5.1.6 Sicurezza e salute, pag.76 5.2.2 La sicurezza sul lavoro, pag.83-82			
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	5.1.6 Sicurezza e salute, pag.76			
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	5.1.6 Sicurezza e salute, pag.76			
	403-3 Occupational health services	5.1.6 Sicurezza e salute, pag.76			
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	5.1.6 Sicurezza e salute, pag.76			
	403-5 Worker training on occupational health and safety*	5.1.6 Sicurezza e salute, pag.76 5.2.2 La sicurezza sul lavoro, pag.83-84			
	403-6 Promotion of worker health	5.1.6 Sicurezza e salute, pag.76 5.1.4 “Benessere organizzativo” e iniziative di welfare – Home Care, pag.72			
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	5.1.6 Sicurezza e salute, pag.76			
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	5.1.6 Sicurezza e salute, pag.76			
	403-9 Work-related injuries*	5.1.6 Sicurezza e salute, pag.76 5.2.2 La sicurezza sul lavoro, pag.83-84			
	403-10 Occupational diseases	5.2.2 La sicurezza sul lavoro, pag.83-84			
Training and education					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics*	5.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze, pag. da 69 a 71 5.1.1 L’importanza del capitale umano, pag.58-59 5.2.3 La formazione dei lavoratori somministrati, pag. da 84 a 86			
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee*	5.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze, pag. da 69 a 71 5.2.3 La formazione dei lavoratori somministrati, pag. da 84 a 86			
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs*	5.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze, pag. da 69 a 71 5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali, pag. da 77 a 79 5.1.2 Valutazione delle performance e sviluppo di carriera, pag.67-68			
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	5.1.2 Valutazione delle performance e sviluppo di carriera, pag.68			
Diversity and equal opportunity					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	5.1.1 L’importanza del capitale umano, pag.58-59 5.1.5 Diversity & Inclusion, pag.74-75 5.2.1 La creazione di lavoro e le tematiche sociali (Inclusività lavorativa e sociale), pag.78-79 4.1 Il Modello di Governance (la governance della sostenibilità), pag.38			

Statement of use	Openjobmetis S.p.A ha redatto questo report "in accordance" con gli Standard GRI per il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	4.1 Il Modello di Governance (la governance della sostenibilità), pag.38 5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag. da 58 a 66 5.1.5 Diversity & Inclusion, pag.74			
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	5.1.5 Diversity & Inclusion, pag.74			
Non-discrimination					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	5.1.1 L'importanza del capitale umano, pag. da 58 a 66			
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	5.1.1 L'importanza del capitale umano pag. da 58 a 66 5.1.5 Diversity & Inclusion, pag.74			
Local communities					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	6.2 Il supporto alla comunità, pag. da 93 a 95			
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	6.2 Il supporto alla comunità, pag. da 93 a 95			
Customer privacy					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	4.4 Tutela della privacy, pag.52-53			
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	4.4 Tutela della privacy, pag.52-53			
Other topics					
Environmental aspects					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	7. L'ambiente, pag. da 98 a 105			
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	7. L'ambiente, pag.105			
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	7. L'ambiente, pag.103			
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	7. L'ambiente, pag.103-104			
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	7. L'ambiente, pag.103-104			
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	7. L'ambiente, pag.103-104	Dato disponibile relativo al 2023, non rilevato per gli anni precedenti		

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

Contatti

La redazione del presente documento è a cura della Funzione Amministrazione e Finanza.

Per qualsiasi ulteriore informazione, commento, richiesta ci si può rivolgere a investor.relator@openjob.it

Milano, li 13 Marzo 2024

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Marco Vittorelli

ANNEX 1 - TASSONOMIA

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

ESERCIZIO FINANZIARIO 2023	2023			Criteri per contributo sostanziale						Criteri DNSH ("non arrecare danno significativo")						Quota di fatturato allineata o ammissibile alla tassonomia anno 2022	Categoria attività abilitante	Categoria attività di transizione
	Codice	Fatturato	Quota di fatturato anno 2023	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità			
Attività economiche				Si; No N/AM	Si; No N/AM	Si; No N/AM	Si; No N/AM	Si; No N/AM	Si; No N/AM	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	%	A	T
A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																		
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)	-	0%														0%		
<i>Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)</i>	-	0%														0%		
<i>Di cui abilitanti</i>	-	0%														0%		
<i>Di cui di transizione</i>	-	0%														0%		
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)	-	0%														0%		
<i>Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)</i>	-	0%														0%		
A. Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2)	-	0%														0%		
B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																		
Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia	748.790	100%																
TOTALE	748.790	100%																

¹ Ricavi della gestione caratteristica (voce: "Ricavi" del conto economico del bilancio d'esercizio consolidato al 31.12.2023).

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

ESERCIZIO FINANZIARIO 2023	2023			Criteri per contributo sostanziale						Criteri DNSH ("non arrecare danno significativo")						Quota di capex allineata o ammissibile alla tassonomia anno 2022	Categoria attività abilitante	Categoria attività di transizione
	Codice	Capex	Quota di capex anno 2023	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità			
Attività economiche				Si; No N/AM	Si; No N/AM	Si; No N/AM	Si; No N/AM	Si; No N/AM	Si; No N/AM	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	%	A	T
		Euro migliaia	(%)															

**A. ATTIVITA' AMMISSIBILI
ALLA TASSONOMIA**

A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)	-	0%														0%		
<i>Capex delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)</i>	-	0%														0%		
<i>Di cui abilitanti</i>	-	0%														0%		
<i>Di cui di transizione</i>	-	0%														0%		
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)	-	0%														0%		
<i>Capex delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)</i>	-	0%														0%		
A. Capex delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2)	-	0%														0%		

**B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI
ALLA TASSONOMIA**

Capex delle attività non ammissibili alla tassonomia	849	100%																
TOTALE	849	100%																

² Incrementi delle immobilizzazioni materiali (impianti e macchinari, altre imm.ni tecniche) e immateriali (software e marchi) avvenuti nell'anno 2023. Nota 4 e 5 del bilancio consolidato al 31.12.2023.

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

ESERCIZIO FINANZIARIO 2023	2023			Criteri per contributo sostanziale						Criteri DNSH ("non arrecare danno significativo")						Quota di opex allineata o ammissibile alla tassonomia anno 2022	Categoria attività abilitante	Categoria attività di transizione
	Codice	Opex	Quota di opex anno 2023	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità			
Attività economiche				Si/No N/AM	Si/No N/AM	Si/No N/AM	Si/No N/AM	Si/No N/AM	Si/No N/AM	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	Si/No	%	A	T
		Euro migliaia	(%)															

**A. ATTIVITA' AMMISSIBILI
ALLA TASSONOMIA**

A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)	-	0%														0%		
<i>Opex delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)</i>	-	0%														0%		
<i>Di cui abilitanti</i>	-	0%														0%		
<i>Di cui di transizione</i>	-	0%														0%		
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)	-	0%														0%		
<i>Opex delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)</i>	-	0%														0%		
A. Opex delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1+A.2)	-	0%														0%		

**B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI
ALLA TASSONOMIA**

Opex delle attività non ammissibili alla tassonomia	2.553	100%																
TOTALE	2.553	100%																

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

ANNEX 2 – ATTIVITÀ LEGATE AL NUCLEARE E AI GAS FOSSILI

Modello 1 – Attività legate al nucleare e ai gas fossili

Attività legate all'energia nucleare		
1	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la ricerca, lo sviluppo, la dimostrazione e la realizzazione di impianti innovativi per la generazione di energia elettrica che producono energia a partire da processi nucleari con una quantità minima di rifiuti del ciclo del combustibile.	NO
2	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione e l'esercizio sicuro di nuovi impianti nucleari per la generazione di energia elettrica o calore di processo, anche a fini di teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno, e miglioramenti della loro sicurezza, con l'ausilio delle migliori tecnologie disponibili.	NO
3	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso l'esercizio sicuro di impianti nucleari esistenti che generano energia elettrica o calore di processo, anche per il teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno a partire da energia nucleare, e miglioramenti della loro sicurezza.	NO
Attività legate ai gas fossili		
4	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione o la gestione di impianti per la produzione di energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	NO
5	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione combinata di calore/freddo ed energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	NO
6	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione di calore che producono calore/freddo utilizzando combustibili gassosi fossili.	NO

9

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







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

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

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

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016 n. 254 (di seguito anche il "Decreto") e dell'art. 5, comma 1, lett. g), del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Openjobmetis (di seguito anche il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2024 (di seguito anche la "DNF").

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

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

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

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

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

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

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

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

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

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

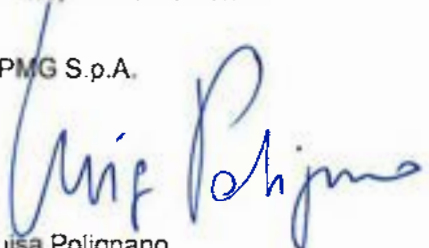
Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Openjobmetis relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards").

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

Milano, 25 marzo 2024

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 Assietta, 19 - 20161 Milano

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

DATI LEGALI

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

