

**RELAZIONE DI GENERE SITUAZIONE PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE
EX ART. 47 COMMA 3 DL. 77/2021**

La presente relazione assolve l'obbligo posto in capo alla Scrivente dall'art. 47 comma 3 del DL. n. 77/2021 laddove prevede che l'operatore economico che occupa un numero pari o superiore a quindici dipendenti rediga e consegni alla stazione appaltante, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile, fornendo così un quadro approfondito dei rapporti aziendali uomo-donna in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle evidenze retributive, del monte salari, delle assunzioni e delle cessazioni con le rispettive causali, della formazione, del recruiting e della promozione professionale nonché dell'utilizzo eventuale di ammortizzatori sociali, di altri fenomeni di mobilità e dei licenziamenti.

Il periodo di riferimento utilizzato come base di analisi dei dati della seguente relazione, è il biennio 2022-2023) così da poter ricavare un quadro generale delle dinamiche aziendali il più possibile completo e reale.

SFERA DI APPLICAZIONE NORMATIVA ED ORGANICO ATTUALE

Fattoria Creativa Srl società unipersonale, alla totalità dei dipendenti, assunti presso la sede di lavoro è applicato il CCNL Metalmeccanica industria.

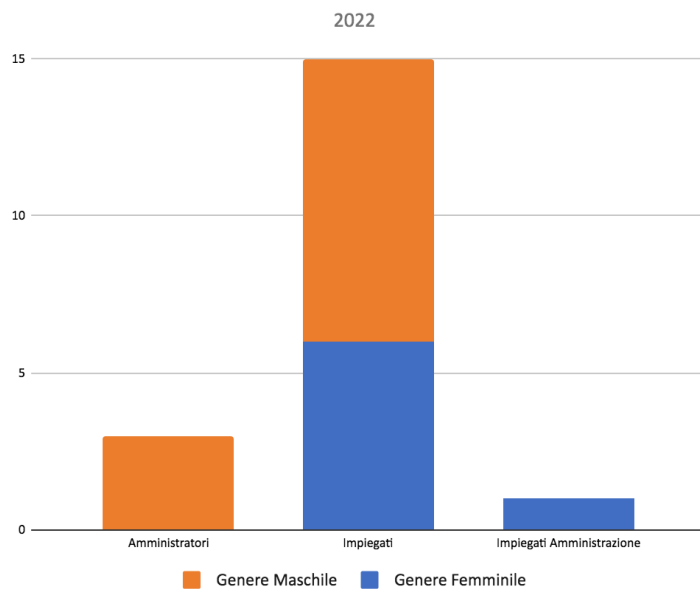
Tutti i dipendenti, senza distinzione di tipologia contrattuale (tempo indeterminato - tempo determinato - apprendistato), orario contrattuale (full time - part time), livello di inquadramento, mansioni e genere hanno sottoscritto l'accordo aziendale di Lavoro Agile («Lavoro Agile» o «modalità Agile» o «Smart Working») ai sensi degli Artt. 19, comma 1, e 23 L. 81/2017, ad integrazione del CCNL applicato di cui sopra.

La Società è favorevole all'implementazione di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro che consenta ai propri dipendenti di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

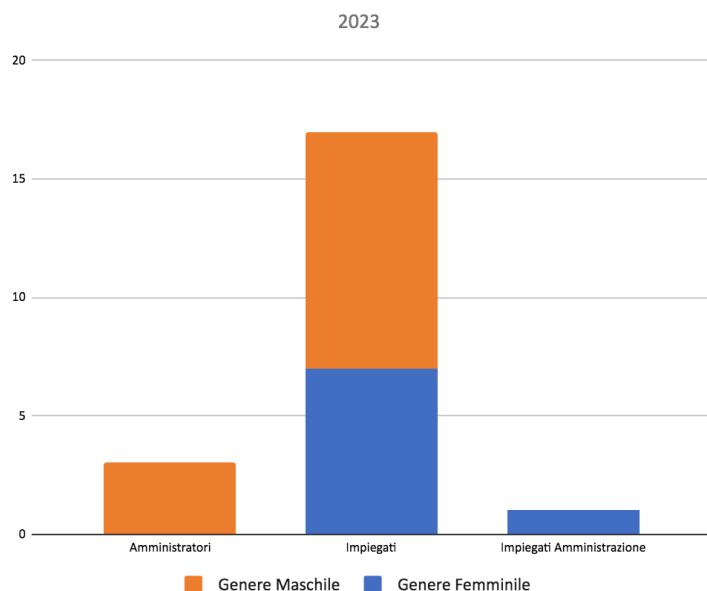
Situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni

Nelle tabelle che seguono sono elencati i dipendenti dell'azienda in forza al 31 dicembre di ogni anno, del biennio 2022-2023, indicati numericamente con distinzione di genere rispetto ai ruoli.

2022	Genere Femminile	Genere Maschile	Totale
Amministratori		3	3
Impiegati	6	9	
Impiegati Amministrazione	1		
Totale	7	12	3



2023	Genere Femminile	Genere Maschile	Totale
Amministratori		3	3
Impiegati	7	10	
Impiegati Amministrazione	1		
Totale	8	13	3



Situazione del personale maschile e femminile in riferimento ai fenomeni di mobilità, di Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti

L'azienda non ha registrato fenomeni di mobilità e non ha fatto ricorso all'istituto della Cassa Integrazione Guadagni, nel biennio 2022-2023.

Nell'anno 2022 si è registrata la cessazione di n. 2 rapporti di lavoro per dimissioni di dipendenti entrambi di genere maschile.

Nell'anno 2023 si è registrata la cessazione di n. 1 rapporto di lavoro per dimissioni di un dipendente di genere maschile.

Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati sopra descritti in relazione alle cessazioni avvenute nel corso di ciascun anno.

Situazione del personale maschile e femminile in relazione alle assunzioni nel biennio in esame

Nel corso del biennio 2022-2023 Fattoria Creativa ha introdotto nuove figure professionali all'interno dell'organizzazione aziendale.

Nell'anno 2022 ha assunto 1 risorsa di genere femminile, con contratto di apprendistato.

Nell'anno 2023 ha assunto 3 risorse, n. 1 di genere femminile e n. 2 di genere maschile, di cui una delle quali con contratto di apprendistato.

Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati sopra descritti in relazione alle cessazioni e relativi alle assunzioni effettuate nel corso di ciascun anno, dati distinti per ruolo e genere.

2022	Amministratori		Impiegati		Apprendisti	
	M	F	M	F	M	F
Assunzioni						1
Cessazioni			2			

2023	Amministratori		Impiegati		Apprendisti	
	M	F	M	F	M	F
Assunzioni			1	1	1	
Cessazioni			1			

Situazione del personale maschile e femminile in relazione alla promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica

L'azienda, nell'anno 2022, ha attivato un contratto di apprendistato professionalizzante di durata triennale, per il ruolo di Apprendista impiegato Web Marketing, dipendente di genere femminile, livello di inquadramento finale di qualifica D2.

Il periodo di formazione si colloca attualmente al secondo anno e si concluderà a maggio 2025.

Nell'anno 2023 è stato attivato un secondo contratto di apprendistato professionalizzante di durata triennale, per il ruolo di Apprendista Graphic Designer, dipendente di genere maschile, livello di inquadramento finale di qualifica D2.

Il periodo di formazione si colloca attualmente al primo anno e si concluderà a marzo 2026.

Situazione del personale maschile e femminile in relazione ai pensionamenti e prepensionamenti

Non ci sono stati pensionamenti né prepensionamenti nel biennio in esame, né negli anni precedenti.

Situazione del personale maschile e femminile in relazione alla retribuzione effettivamente corrisposta

Nelle tabelle che seguono, per l'anno 2023, sono riportati i dati relativi al Lordo Annuo, espressi in Euro, come previsto dal CCNL Metalmeccanica industria e applicate in azienda, distinte per qualifica e livello di inquadramento.

Le retribuzioni sono tutte indicate su base annuale (13 mensilità), senza considerare le percentuali di part time, né le assunzioni in corso d'anno.

2023				
Livello CNNL	Lordo annuale		Impiegati	
	M	F	M	F
B2	62.916,40		2	
B1	21.967,38	25.799,40	1	1
C3	117.031,01	29.897,11	4	1
C2	27.035,37	24.850,28	1	1
D2	31.652,25	57.774,76	2	3
D1		38.841,74		2
Totale Impiegati	260.602,41	177.163,29	10	8
Di cui categorie protette	25.505,18		1	

Conclusioni

La presente relazione è stata redatta da Fattoria Creativa Srl al fine di valutare lo stato attuale dell'uguaglianza di genere all'interno dell'organizzazione.

Fattoria Creativa è impegnata a promuovere l'uguaglianza di genere in tutte le sue forme, perché è un valore fondamentale e rappresenta uno dei pilastri importanti della nostra cultura aziendale.

L'intento principale è quello di continuare ad operare attivamente per ridurre le disparità di genere all'interno dell'organizzazione e per creare un ambiente di lavoro ancor più equo ed inclusivo.

Perugia, 28 novembre 2024