

## **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.

La seguente relazione, quindi, si pone l'obiettivo di dar conto della situazione suddetta utilizzando come criteri guida quelli già contenuti ed espressi nel Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile redatto ex art.46 del Dlgs 198/2006 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, come peraltro richiesto nell'assolvimento dell'obbligo ex art. 46 Dlgs 198/2006 posto in capo alle aziende con organico superiore ai 50 dipendenti, è quello del biennio precedente alla fine dell'annualità appena trascorsa (**biennio 2022-2023**) così da poter ricavare un quadro generale delle dinamiche aziendali il più possibile completo e reale.

### ◆ **SFERA DI APPLICAZIONE NORMATIVA ED ORGANICOATTUALE**

La **Excogita S.r.l.** applica al proprio personale dipendente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'**INDUSTRIA METALMECCANICA** ed occupa, al 31/12/2023, un numero totale di **16** dipendenti così suddivisi:

DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		APPRENDISTI		TOTALE		Disabili	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
0	0	1	0	6	1	8	0	1	0	16	1	1	0

Con le seguenti categorie professionali e livelli di inquadramento:

CATEGORIE	LIVELLO	MF	F
<b>DIRIGENTI</b>		0	0
<b>QUADRI</b>		1	0
<b>IMPIEGATI</b>			
	LIVELLO B1		
	LIVELLO B2	1	0
	LIVELLO B3	2	0
	LIVELLO C1	0	0
	LIVELLO C2	0	0
	LIVELLO C3	3	1
	LIVELLO D2	0	0
<b>OPERAI</b>			
	LIVELLO C1	2	0
	LIVELLO C2	4	0
	LIVELLO C3	0	0
	LIVELLO D2	2	0
<b>APPRENDISTI</b>			
	LIVELLO D2	1	0

◆ **OCCUPAZIONE DEL BIENNIO DI RIFERIMENTO 2022-2023**

Nelle tabelle sottostanti si riporta la situazione dell'organico al 31/12/2022 e, alla luce dei movimenti entrate – uscite dell'annualità, quella registrata al 31/12/2023:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		disabili	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
al 31/12/2022	0	0	1	0	8	1	7	0	16	0	1	0
entrate	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
uscite	0	0	0	0	2	0	1	0	3	0	0	0
al 31/12/2023	0	0	1	0	6	1	8	0	15	1	1	1

La situazione occupazionale dell'organico al 31/12/2023 suddivisa per categoria professionali e livelli di inquadramento, con riferimenti al quadro di promozioni ed assunzioni avvenute, era la seguente:

CATEGORIA	LIVELLO	OCC. AL 31/12		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF	F	MF	F	MF	F
dirigenti		0	0				
quadri		1	0				
impiegati							
	Livello B2	1	0				
	Livello B3	2	0				
	Livello C1	0	0				
	Livello C2	0	0				
	Livello C3	3	1				

CATEGORIA	LIVELLO	OCC. AL 31/12		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF	F	MF	F	MF	F
<b>operai</b>							
	Livello C1	2	0				
	Livello C2	4	0				
	Livello C3	0	0				
	Livello D2	2	0				
<b>apprendisti</b>							
	Livello D2	1	0				
<b>TOTALE</b>		<b>16</b>	<b>1</b>			<b>1</b>	<b>0</b>

◆ **OCCUPAZIONE PER TIPO DI CONTRATTO, AMMORTIZZATORI SOCIALI EASPETTATIVE**

Nella tabella seguente verrà riportata, con riferimento alla data del 31/12/2023, la classificazione degli occupati per categorie professionali in base alla tipologia contrattuale, all'utilizzo eventuale di ammortizzatori sociali (Cigo) ed alle aspettative richieste

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
<b>Tempo IND.</b>	0	0	1	0	6	1	8	0	15	1
di cui p.time					1	1				
Intermittenti										
Lav. agile										
<b>Tempo DET</b>										
	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F



	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
--	----	---	----	---	----	---	----	---	----	---

MONTE ORE COMPLESSIVO										
Ore lavorate			1820		12752	1111	12362		26934	1111
di cui strao.					136		86		222	

◆ **ENTRATE E USCITE, TRASFORMAZIONI CONTRATTI ANNUALI RIFERITI AL31/12/2023**

La tabella seguente mostra i valori numerici delle entrate e delle uscite registrate nell'anno e fissate al 31/12/2023 nonché le trasformazioni contrattuali avvenute, suddividendo la classificazione per categorie e tipologie di ingressi ed uscite.

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
<b>ENTRATE</b>										
ad altra unità operativa										
passaggio da altra cat.							1			
nuove assunzioni							1			
<b>USCITE</b>										
ad altra unità operativa										
passaggio ad altra cat.										
cessazione rapporto					2		1			
di cui	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F

Licenziamento giusta causa										
Dimissioni					2		1			
Scadenza contratto										
Altro										
<b>TRASFORMAZIONI</b>										
da tempo det. a tempo ind.										
da pt a ft										
da ft a pt										

◆ **RETRIBUZIONI INIZIALI (GENNAIO 2022) e RETRIBUZIONI AL 31/12/2023 (FINE BIENNIO)**

La tabella seguente riporta i dati corrispondenti al monte retributivo lordo annuo, suddiviso per categoria professionale ed inquadramento, al 01 gennaio 2022 definibile come “retribuzione iniziale”. Successivamente verrà riportato il monte retributivo lordo annuo al 31 Dicembre 2023 (alla fine del biennio di riferimento) sempre suddiviso per categoria professionale ed inquadramento e con l’aggiunta del dettaglio delle componenti accessorie della retribuzione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, voci di straordinario, superminimi, premi di produttività, etc.....

CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO
-----------	---------	-------------------------------

al 01/01/2022		MF	F
DIRIGENTI			
QUADRI		36.533,00	
IMPIEGATI			
	LIVELLO B1		
	LIVELLO B2	29.369,34	
	LIVELLO B3	76.039,99	
	LIVELLO C1		
	LIVELLO C2		
	LIVELLO C3	137.494,79	18.409,46
	LIVELLO D2		
OPERAI			
	LIVELLO C1	75.718,17	
	LIVELLO C2	71.218,94	
	LIVELLO C3		
	LIVELLO D2	22.080,50	
APPRENDISTI			
	LIVELLO D2	39.783,38	

CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIB. ANNUO LORDO		COMPONENTI ACCESSORIE RETR.	
		MF	F	MF	F
al 31/12/2023					
DIRIGENTI					
QUADRI		36.327,06		7.352,29	
IMPIEGATI					
	LIVELLO B1				
	LIVELLO B2	27.920,96		1.508,67	
	LIVELLO B3	69.991,42		3.620,55	
	LIVELLO C1				



CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIB. ANNUO LORDO		COMPONENTI ACCESSORIE RETR.	
		MF	F	MF	F
	LIVELLO C2				
	LIVELLO C3	73.924,67	15.787,07	9.712,83	1070,41
	LIVELLO D2				
<b>OPERAI</b>					
	LIVELLO C1	45.091		3.262,10	
	LIVELLO C2	69.247,91		167,69	
	LIVELLO C3				
	LIVELLO D2	38.874		64,97	
<b>APPRENDISTI</b>					
	LIVELLO D2	20.806,27		58	

Questo il dettaglio delle componenti accessorie della retribuzione:

	IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F
<b>Straordinari</b>	168,85		1.192,53		1.361,38	
<b>Superminimi</b>	22.025,49	1.070,41	2.360,23		24.385,72	1.070,41
<b>Altro</b>						

◆ **FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE (Excogita Srl)**

- ◆ La tabella seguente riporta il monte ore di formazione professionale impartita al personale dipendente in modalità obbligatoria (esterna) e non obbligatoria (interna ed esterna):

◆

	ANNO 2022				ANNO 2023			
	IMPIEGATI		OPERAI		IMPIEGATI		OPERAI	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Numero Persone in carica	8	1	9	0	6	1	8	0
Ore di formazione	0	0	0	0	0	0	64	0

◆

- ◆ La formazione esterna è principalmente legata agli obblighi di cui all'art.37 D.Lgs 81:2008 e s.m.i. e all'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011.

◆

- ◆ La formazione non obbligatoria viene effettuata sia tramite società esterne che internamente.

◆ **PROCESSI DI SELEZIONE, RECLUTAMENTO ED ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

1. **Recruitment** (*processi di reclutamento e selezione del personale in fase di assunzione*)  
Metodi di reclutamento:

- ✓ Curriculum vitae
- ✓ Colloqui

La procedura di selezione ed assunzione del personale definisce regole atte a prevenire la

disparità di genere in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i candidati sulla base del genere. Non è permesso che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

2. **Gestione della carriera** (*accesso alla qualificazione professionale e alle progressioni di carriera*)

- ✓ Formazione
- ✓ specifiche competenze acquisite
- ✓ valutazione della resa
- ✓ abilitazioni

Nello sviluppo professionale e nelle promozioni, AU assicura la non discriminazione e pari opportunità di crescita professionale, rivolgendo a entrambi i sessi programmi di sviluppo professionale.

3. **Work-life balance** (*strumenti e misure rese disponibili per consentire di conciliare i tempi di vita e lavoro*)

- ✓ flessibilità oraria
- ✓ permessi retribuiti per visite mediche dei figli o familiari non auto-sufficienti

In tema di politiche aziendali atte a garantire un ambiente di lavoro il più possibile inclusivo, la Excogita S.r.l. ha negli anni favorito il diffondersi di incontri con il personale per prendere atto di eventuali criticità e valutarne la risoluzione ed istituito il Codice Etico al quale il personale può fare riferimento per esprimere eventuali criticità.

