

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 2023 - 2024) così da poter ricavare un quadro generale delle dinamiche aziendali il più possibile completo e reale.

SFERA DI APPLICAZIONE NORMATIVA ED ORGANICO ATTUALE

La TEMA RICERCA S.R.L. applica al proprio personale dipendente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Terziario Confcommercio - Z0706 ed occupa, al 31/12/2024, 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
/	/	1	/	13	10	2	/	/	/	16	10	1	1
												non soggetto	

Con le seguenti categorie professionali e livelli di Inquadramento:

CATEGORIE	LIVELLO	MF	F
DIRIGENTI			
QUADRI		1	/
IMPIEGATI			
	LIVELLO 1	1	1
	LIVELLO 2	4	4
	LIVELLO 3	8	5
OPERAI			
	LIVELLO 4	1	/
	LIVELLO 5	1	/
APPRENDISTI			
	LIVELLO 2	/	/
	LIVELLO 3	/	/

OCCUPAZIONE DEL BIENNIO DI RIFERIMENTO (2023 2024)

Nelle tabelle sottostanti si riporta la situazione dell'organico al 31/12/2023 e, alla luce dei movimenti entrate – uscite dell'annualità, quella registrata al 31/12/2024:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		disabili	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
al 31/12/2023	/	/	1	/	7	5	2	/	10	5	/	/
entrate	/	/	/	/	6	5	/	/	6	5	1	1
uscite	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
al 31/12/2024	/	/	1	/	13	10	2	/	16	10	1	1

La situazione occupazionale dell'organico al 31/12/2024 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							
quadri		1					
impiegati							
	Livello 1	1	1				
	Livello 2	4	4			1	1
	Livello 3	8	5			5	4

CATEGORIA	LIVELLO	OCC. AL 31/12		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF	F	MF	F	MF	F
operai							
	Livello 4	1	/	/		/	
	Livello 5	1	/	1		/	
apprendisti							
	Livello 2	/					
	Livello 3	/					
TOTALE							

OCCUPAZIONE PER TIPO DI CONTRATTO, AMMORTIZZATORI SOCIALI E ASPETTATIVE

Nella tabella seguente verrà riportata, con riferimento alla data del 31/12/2024, 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
Tempo IND.										
di cui p.time										
Intermittenti										
Lav. agile										
Tempo DET										

di cui p.time										
Intermittenti										
Lav. agile										
Apprend.										
Altro										
TOTALE										
di cui p.time										
intermittenti										
lav. agile										
CIG a 0 ore										
CIG non a 0										
Aspettativa / Congedo										
di cui congedo mat/pat										
di cui congedo parent.										
	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
MONTE ORE COMPLESSIVO										
Ore lavorate										
di cui strao.										

ENTRATE E USCITE, TRASFORMAZIONI CONTRATTI ANNUALI RIFERITI AL 31/12/2024

La tabella seguente mostra i valori numerici delle entrate e delle uscite registrate nell'anno e fissate al 31/12/2024 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
ENTRATE					6	5				
ad altra unità operativa										
passaggio da altra cat.										
nuove assunzioni					6	5				
USCITE										
ad altra unità operativa										
passaggio ad altra cat.										
cessazione rapporto										

di cui	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Licenziamento giusta causa										
Dimissioni										
Scadenza contratto										
Altro										
TRASFORMAZIONI										
da tempo det. a tempo ind.										
da pt a ft										
da ft a pt					1	1	1		2	1

RETRIBUZIONI INIZIALI (GENNAIO 2023) e RETRIBUZIONI AL 31/12/2024 (FINE BIENNIO)

La tabella seguente riporta i dati corrispondenti al monte retributivo lordo annuo, suddiviso per categoria professionale ed inquadramento, al 01 gennaio 2023 definibile come “retribuzione iniziale”. Successivamente verrà riportato il monte retributivo lordo annuo al 31 Dicembre 2024 (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 01/01/2023		MF	F
DIRIGENTI			
QUADRI		€ 56.041	
IMPIEGATI			
	LIVELLO 1	€ 29.420	€ 29.420
	LIVELLO 2	€ 75.240	€ 75.240
	LIVELLO 3	€ 90.458	€ 90.458
OPERAI			
	LIVELLO 4	€ 27.594	
	LIVELLO 5	€ 23.044	
APPRENDISTI			
	LIVELLO 3		

CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIB. ANNUO LORDO		COMPONENTI ACCESSORIE RETR.	
al 31/12/2024		MF	F	MF	F
DIRIGENTI					
QUADRI		€ 58.201		€ 11.692	
IMPIEGATI					
	LIVELLO 1	€ 36.138	€ 36.138	€ 5.110	€ 5.110
	LIVELLO 2	€ 102.797	€ 102.797	€ 10.275	€ 10.275
	LIVELLO 3	€ 207.881	€ 126.651	€ 23.820	€ 16.443

CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIB. ANNUO		COMPONENTI	
		LORDO		ACCESSORIE RETR.	
OPERAII					
	LIVELLO 4	€ 28.080		€ 3.761	
	LIVELLO 5	€ 19.382		€ 1658	
APPRENDISTI					
	LIVELLO 2				
	LIVELLO 3				

Questo il dettaglio delle componenti accessorie della retribuzione:

	IMPIEGATI		OPERAII		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F
Straordinari						
Superminimi	€ 28.317	€ 23.190	€ 5.420		€ 33.737	€ 23.190
Altro	€ 10.888	€ 8.638			€ 10.888	€ 8.638

FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2024 MONTE ORE E TIPOLOGIA

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

	IMPIEGATI		OPERAII		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F
Numero partecipanti	18	11	2		20	11
Totale ore formazione	181	122	44		225	122

La formazione esterna è principalmente legata all'attività commerciale dell'azienda

La formazione non obbligatoria viene effettuata sia tramite società esterne che internamente. Essa ha riguardato essenzialmente i seguenti aspetti:

Contratti di agenzia / Normativa ISO 9001.2015 / Team Building / Vendita

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 distorsioni, 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, si assicura la non discriminazione e le 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

In tema di politiche aziendali atte a garantire un ambiente di lavoro il più possibile inclusivo, la TEMA RICERCA S.R.L. ha negli anni favorito il diffondersi di incontri con il personale per prendere atto di eventuali criticità e valutarne la risoluzione.