

**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 all'annualità corrente (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

La società New Changer Srl svolge storicamente, sin dalla data di costituzione, attività di Consulenza nel settore delle tecnologie dell'informatica (codice ATECO 62.02.00), applicando al proprio personale dipendente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Industria metalmeccanica, con la sola eccezione del personale avente qualifica dirigenziale in relazione al quale è applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

L'attività è svolta con riferimento a diverse sedi operative dislocate attualmente nei comuni di Roma, Arezzo e Palermo.

Nel corso del 2023, inoltre, la società ha preso in carico da altro soggetto la gestione stagionale di un rifugio alpino, sito in Cortina d'Ampezzo (BL), attivando un nuovo ramo di attività facente capo al nuovo codice ATECO 55.20.30 – Rifugi di montagna.

Tale nuova attività consiste nella gestione stagionale, con riferimento al periodo intercorrente indicativamente tra il mese di giugno ed il mese di settembre di ogni anno, dell'ospitalità turistica e della somministrazione di alimenti e bevande presso il Rifugio Biella: al personale appositamente assunto per tale ramo di attività con contratti a tempo determinato di tipo stagionale viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva, Ristorazione Commerciale, Turismo – Confcommercio.

Pur essendo tale nuovo ramo di attività del tutto estraneo alla normale operatività aziendale della società, confermiamo che per i fini di interesse della presente relazione i dati di seguito rappresentati comprendono anche le consistenze – numeriche e retributive – riferite al personale adibito (temporaneamente) a tale ramo operativo.

L'azienda occupa, al 31/12/2023, un numero totale di **13** dipendenti così suddivisi:

Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Apprendisti		TOTALE		di cui disabili	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	-	3	-	9	1	-	-	-	-	13	1	1	-

Con le seguenti categorie professionali e livelli di inquadramento:

Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (II anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

Categoria	Contratto	Livello	Occupazione al 31.12.2023		Promozioni		Assunzioni	
			MF	F	MF	F	MF	F
Dirigenti			1					
	Dirigenti industria	4	1					
Quadri			3					
	Metalmeccanici impiegati	A1	3					
Impiegati			9	1	2		7	
	Metalmeccanici impiegati	B3	1	1				
	Metalmeccanici impiegati	B2	4		2		5	
	Metalmeccanici impiegati	B1	1					
	Metalmeccanici impiegati	C3	2				2	
	Metalmeccanici impiegati	C2	1					
Operai								
Apprendisti								
TOTALE			13	1	2		7	
di cui Disabili e Cat. Protetta			1				2	
	Metalmeccanici impiegati	B2	1				2	

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) del secondo anno del biennio di riferimento, quella registrata al 31/12/2023:

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (I anno del biennio) e al 31/12/2023 (II anno del biennio)

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Occupati alle dipendenze al 31.12.2022 (I anno del biennio)	1		3		11	3			15	3		
Entrate					10	2	13	8	23	10	2	
Uscite					12	4	13	8	25	12	1	
Occupati alle dipendenze al 31.12.2023 (II anno del biennio)	1		3		9	1			13	1	1	

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2023 (II anno del biennio)

MF F

OCCUPAZIONE PER TIPO DI CONTRATTO, AMMORTIZZATORI SOCIALI E ASPETTATIVE

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 di inserimento in azienda.

Non avendo l'azienda fatto ricorso nel periodo di riferimento agli ammortizzatori sociali (nel caso specifico, la Cassa integrazione guadagni ordinaria) e non avendo al 31/12/2023 alcun lavoratore in aspettativa, né in congedo di maternità/paternità, né in congedo parentale, né – più in generale – assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, si omette il relativo dettaglio.

Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (II anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione (CIG) e aspettativa:

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Contratti a tempo indeterminato	1		3		9	1			13	1	1	
di cui Part Time												
Intermittenti												
Contratti a tempo determinato												
di cui Part Time												
Intermittenti												
Apprendistato												
TOTALE dipendenti	1		3		9	1			13	1	1	
di cui Part Time												
Intermittenti												
Dipendenti in CIG a 0 ore												
Dipendenti in CIG non a 0 ore												
Dipendenti in aspettativa o congedo												
di cui congedo maternità/paternità												
di cui in congedo parentale												
Lavoratori in somministrazione												
Ore lavorate	1848		5341		15919	1944			23.108	1.944	1.821	
di cui ore di straordinario					212				212			

ENTRATE ED USCITE, TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI REGistrate NELL'ANNO 2023

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

Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrati nell'anno 2023 (II anno del biennio) per categoria

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Entrate					10	2	13	8	23	10	2	
da altra unita' produttiva o dipendenza					5				5		1	
passaggio da altra categoria												
nuova assunzione					5	2	13	8	18	10	1	
Uscite					5				5		1	
ad altra unita' produttiva o dipendenza					5				5		1	
passaggio ad altra categoria												
cessazione rapporto di lavoro					7	4	13	8	20	12		
DI CUI												
- licenziamento collettivo												
- licenziamento per giusta causa												
- licenziamento per giustificato motivo oggetto												
- licenziamento per giustificato motivo soggetto												
- licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione												
- licenziamento per giustificato motivo nel periodo di formazione												
- Dimissioni					3	3	1		4	3		
- di cui dimissioni con figli 0-3 anni												
- Modifica del termine inizialmente fissato												
- Decesso												
- Risoluzione consensuale												
- Cessazione attivita'												
- Pensionamenti												
- Scadenza contratto					2	1	12	8	14	9		
- Altro					2				2			
TRASFORMAZIONI DI CONTRATTI												
Da tempo determinato a tempo indeterminato												
Da PT a tempo pieno	1								1			
Da tempo pieno a PT												

RETRIBUZIONI INIZIALI (GENNAIO 2023) 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 1° gennaio 2023 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.

Retribuzione iniziale (al 01/01/2023) per categoria professionale e per livello di inquadramento

Categoria	Contratto	Livello	Monte Retributivo Annuo Lordo	
			MF	F
Dirigenti	Dirigenti industria	4	20.624,78	
			20.624,78	
Quadri	Metalmeccanici impiegati	A1	164.523,65	
			164.523,65	
Impiegati	Metalmeccanici impiegati	B1	218.924,79	27.475,27
			27.890,83	
			36.209,32	
			27.475,27	27.475,27
			27.175,12	
			100.166,25	
Operai				
Apprendisti				
Disabili e cat. protette				

Retribuzione annua al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento

Categoria	Contratto	Livello	Monte Retributivo Annuo Lordo		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
			MF	F	MF	F
Dirigenti	Dirigenti industria	4	90.000,04		3.000,00	
			90.000,04		3.000,00	
Quadri	Metalmeccanici impiegati	A1	166.626,58		61.606,26	
			166.626,58		61.606,26	
Impiegati	Metalmeccanici impiegati	B3	310.650,49	68.934,58	69.914,69	32.075,89
			68.934,58	68.934,58	32.075,89	32.075,89
			126.093,01		26.488,75	
			28.239,15		950,00	
			58.265,00		4.803,92	
			29.118,75		5.596,13	
Operai						
Apprendisti						
Disabili e cat. protette	Metalmeccanici impiegati	B2	41.673,14		9.218,85	
			41.673,14		9.218,85	

Di seguito si rappresenta il dettaglio delle componenti accessorie della retribuzione:

Dettaglio componenti accessorie del salario

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Straordinari					4.362,31				4.362,31			
Superminimi			61.006,26		60.202,38	31.875,89			121.208,64	31.875,89	6.874,85	
Premi					3.750,00				3.750,00		2.144,00	
Altro	3.000,00		600,00		1.600,00	200,00			5.200,00	200,00	200,00	

FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2023 – MONTE ORE E TIPOLOGIA

La tabella seguente rappresenta il monte ore di formazione professionale impartita nel corso del secondo anno del biennio di riferimento al personale dipendente, comprensivo della formazione obbligatoria ai sensi di legge (esterna) e della formazione non obbligatoria (interna ed esterna):

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Apprendisti		TOTALE		di cui disabili	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Numero partecipanti	1	0	2	0	8	1	0	0	0	0	11	1	1	0
Totale ore di formazione	32	0	50	0	214	28	0	0	0	0	296	28	36	0

La formazione obbligatoria è pressoché esclusivamente correlata alle previsioni normative vigenti in tema di sicurezza sul lavoro (ex D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81) ed alle prescrizioni di prassi dettate in materia dall'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011, tuttora in vigore, stante la ritardata emanazione del nuovo Accordo che il Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro, come modificato dalla Legge 21 ottobre 2021, n. 215, di conversione del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, prevedeva fosse adottato entro il 30 giugno 2022.

La formazione non obbligatoria è erogata sia tramite società ed enti esterni che internamente. Nello specifico, la formazione erogata a favore del personale dipendente nel corso del secondo anno del biennio di riferimento ha riguardato essenzialmente i seguenti aspetti:

- la sicurezza sul lavoro di base specifica;
- la sicurezza sul lavoro per operare in spazi confinati;
- i corsi di Preposto, Responsabile Antincendio e di Primo Soccorso;
- il corso per la nomina di rappresentante dei lavoratori (RLS);
- un corso tecnico di lingua inglese;
- un corso tecnico di strumenti di calcolo e data analysis (excel avanzato);

PROCESSI DI SELEZIONE, RECLUTAMENTO ED ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Infine, con riferimento alle informazioni generali riguardanti i processi e gli strumenti di selezione e reclutamento del personale, le procedure di accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, gli strumenti e le misure messe a disposizione dall'azienda per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ("work-life balance"), l'implementazione e l'attuazione di politiche aziendali volte a garantire la presenza del carattere di inclusività

nell'ambiente di lavoro, nonché i criteri adottati per pianificare e attuare le progressioni di carriera del personale, si rappresenta quanto segue.

Ambito	Metodi e criteri utilizzati in azienda
Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione	<ul style="list-style-type: none">• Valutazione di C.V.• Intervista/colloquio
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale	<ul style="list-style-type: none">• Specificità delle competenze acquisite• Valutazione delle performance nel tempo
Strumenti e misure adottate per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Previsione di congedi e permessi ulteriori in aggiunta a quelli obbligatori e/o previsti contrattualmente• Flessibilità oraria in entrata e in uscita• Implementazione del lavoro "agile" (smart working o altre forme di lavoro da remoto)
Strumenti adottati a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo	<ul style="list-style-type: none">• Adozione di un Codice Etico
Criteri valutati per le progressioni di carriera	<ul style="list-style-type: none">• Valutazione delle performance

La presente relazione, a valere sul biennio di riferimento 2022/2023, è stata redatta e sottoscritta dal legale rappresentante della società New Changer S.r.l., dottor Andrea Melchiorri, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 47, comma 3, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, in Roma (RM), in data 30 maggio 2024.

per NEW CHANGER S.r.l.

l'Amministratore Unico

(Andrea MELCHIORRI)

