

**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, ponendo pertanto l'obiettivo di dar conto della situazione del personale maschile e femminile utilizzando come criteri guida quelli contenuti ed espressi nel Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, 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 è quello del biennio precedente alla fine dell'annualità appena trascorsa, ovvero 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 Nextage srl applica al proprio personale dipendente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della METALMECCANICA AZIENDE INDUSTRIALI ed occupa, al 31/12/2024, un numero totale di 21 dipendenti così suddivisi:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		ALTRO		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Occupati al 31/12/2023 (I anno biennio)			2	1	13	5					15	6	1	
Assunzioni			1	1	6	2					7	3		
Cessazioni					1	1					1	1		
Occupati al 31/12/2024 (II anno biennio)			3	2	18	6					21	8	1	

Con le seguenti categorie professionali e livelli di inquadramento:

QUALIFICA	CONTRATTO	LIVELLO	OCCUPATI al 31/12/2024		PROMOSSE nel 2024		ASSUNTI nel 2024	
			MF	F	MF	F	MF	F
Quadri	Ind.Metalmecc	Livello A1	3	2			1	1
<b>TOTALE QUALIFICA</b>			<b>3</b>	<b>2</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
Impiegati	Ind.Metalmecc	Livello B1	6	3	1	1		
	Ind.Metalmecc	Livello B2	1	1				
	Ind.Metalmecc	Livello B3	1					
	Ind.Metalmecc	Livello C1	2				1	
	Ind.Metalmecc	Livello C2	3				1	
	Ind.Metalmecc	Livello C3	5	2			4	2
<b>TOTALE QUALIFICA</b>			<b>18</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>
<b>TOTALE</b>			<b>21</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
Di cui Disabili e Cat. Protette	Ind.Metalmecc	Livello C3	1					
<b>Tot. di cui disabili/Cat.Prot.</b>			<b>1</b>					

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		ALTRO		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Tempo Indeterminato			3	2	11	4					14	6		
Di cui Part-time			2	2	4	3					6	5		1
Di cui Intermittenti														
Di cui Lavoro Agile														
Tempo Determinato					1	1					1	1		
Di cui Part-time														
Di cui Intermittenti														
Di cui Lavoro Agile														
Apprendistato					6	1					6	1		
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>			<b>3</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>6</b>					<b>21</b>	<b>8</b>		<b>1</b>
Di cui Part-time			2	2	4	3					6	5		
Di cui Intermittenti														
Di cui Lavoro Agile														
CIGS														
Cig in Deroga														
Contratto Solidarietà														
CIG no zero ore														
Dip. in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa)			1	1	2	1					3	2		
Di cui cong.obblig. di maternità/paternità														
Di cui congedo parentale														
Lav. in somministrazione														
ORE LAVORATE			4.157	2.424	25.218	8.022					29.375	10.445		1.757
Di cui ore di Straordinario														

Nella tabella sottostante si riporta la mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno, ovvero al 31/12/2024:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		ALTRO		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Trasferiti tra unità produttive o dipendenze														
Promossi a categoria superiore														
<b>Cessazioni</b>					1	1					1	1		
di cui														
Dimissioni (no giusta causa)					1	1					1	1		
Da t. determ. a t. indetermin.														
Da FT a tempo pieno			1								1			
Da tempo pieno a PT														

Ulteriore dato significativo è rappresentato dalla retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento al 31/12/2023 e successivamente al 31/12/2024

TOTALI	QUALIFICA	LIVELLO	MONTE RETR. ANNUO MF	MONTE RETR. ANNUO FE
Tot. Quadri			90.534,24	45.016,56
	Quadri	A1	90.534,24	45.016,56
Tot. Impiegati			360.182,15	130.368,15
	Impiegati	B1	168.689,09	58.775,82
	Impiegati	B2	15.709,57	15.709,57
	Impiegati	B3	44.084,81	-
	Impiegati	C1	9.623,62	-
	Impiegati	C2	59.482,89	16.999,23
	Impiegati	C3	62.592,17	38.883,53
<b>TOTALE</b>			<b>450.716,39</b>	<b>175.384,71</b>

QUALIFICA	CONTRATTO	LIVELLO	MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO		Di cui COMPONENTI ACCESSORIE	
			MF	F	MF	F
Quadri	Ind.Metalmec	Livello A1	144.738,00	82.356,00	40.333,29	21.967,13
<b>TOTALE QUALIFICA</b>			<b>144.738,00</b>	<b>82.356,00</b>	<b>40.333,29</b>	<b>21.967,13</b>
Impiegati	Ind.Metalmec	Livello B1	201.941,00	79.811,00	31.029,95	9.950,94
	Ind.Metalmec	Livello B2	30.207,00	30.207,00	4.318,87	4.318,87
	Ind.Metalmec	Livello B3	47.839,00		7.215,28	
	Ind.Metalmec	Livello C1	22.272,00			
	Ind.Metalmec	Livello C2	63.329,00		925,93	
	Ind.Metalmec	Livello C3	99.216,00	37.621,00	2.323,38	435,18
<b>TOTALE QUALIFICA</b>			<b>464.804,00</b>	<b>147.639,00</b>	<b>45.813,41</b>	<b>14.704,99</b>
<b>TOTALE</b>			<b>609.542,00</b>	<b>229.995,00</b>	<b>86.146,70</b>	<b>36.672,12</b>
Di cui Disabili e Cat. Protette	Ind.Metalmec	Livello C3	30.760,00		1.888,20	
<b>Tot. disabili/Cat.Prot.</b>			<b>30.760,00</b>		<b>1.888,20</b>	

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		ALTRO		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Straord.														
Super ind.			40.333,29	21.967,13	45.813,41	14.704,99					86.146,70	36.672,12	1.888,20	
Pr.prod.														
Altro														

## 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):

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
<b>Numero partecipanti</b>			3	2	18	6			21	8	1	
<b>Numero totale ore di formazione</b>			206.75	115.25	1305	526.5			1511.75	641.75	21	

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

- Formazione tecnica
- Comunicazione ed ascolto attivo
- Gender equality
- Soft skill

Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale"

<b>Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *</b>	Si/No	
Programmi di reclutamento tramite scuola o università	SI	
Fiere del lavoro	NO	
Social Network	SI	
Valutazione di c.v.	SI	
Intervista/colloquio	SI	
Concorso o altra procedura selettiva pubblica	NO	
Prove attitudinali o di abilità	SI	
Altro	----	Specificare -----

<b>Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *</b>	Si/No	
Anzianità di servizio	NO	
Colloquio motivazionale	SI	
Titoli acquisiti	SI	
Specifica competenza acquisita	SI	
Valutazione della performance	SI	
Esami o concorsi interni	NO	
Altro	----	Specificare -----

<b>Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *</b>	Si/No	
Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori	SI	
Flessibilità oraria in entrata e uscita	SI	
Banca delle ore	NO	
Smart working o altre forme di lavoro da remoto	SI	
Bonus nascita	NO	
Contributi o convenzioni per asili nido	SI	
Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti	NO	
Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.)	NO	
Facilitazioni al trasferimento di sede	N.A.	

Altro	-----	Specificare	-----
-------	-------	-------------	-------

<b>Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *</b>	Si/No		
Mensa aziendale	NO		
Maggiordomo aziendale	NO		
Servizi di navetta	NO		
Mobility manager	NO		
Diversity manager	SI		
Disability manager	NO		
Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia	SI		
Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi	NO		
Attività ricreative e culturali extra lavorative	SI		
Sportelli di ascolto/supporto psicologico	SI		
Altro	-----	Specificare	-----

<b>Criteri adottati per le progressioni di carriera *</b>	Si/No		
Anzianità di servizio	NO		
Titoli acquisiti	SI		
Formazione specifica	SI		
Valutazione delle performance	SI		
Esami e concorsi interni	NO		
Altro	----	Specificare	-----

Nextage ha ottenuto la Certificazione di conformità alla UNI/PdR 125:2022 sulla base di un processo di valutazione focalizzato su sei indicatori chiave:

- cultura e strategia
- governance
- processi delle risorse umane
- opportunità di crescita e inclusione per tutto il personale garantendo la parità di genere
- equità remunerativa
- sostegno alla genitorialità e all'equilibrio tra vita privata e vita professionale.

Nextage, attraverso l'inclusione, vuole creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato, valorizzato e può essere sé stesso e si fa portavoce di questi valori verso il contesto esterno. Lavorare in un ambiente equo è fondamentale per favorire l'instaurazione di un rapporto di fiducia e stima reciproca tra i dipendenti e per dare all'Azienda un valore

sostenibile. Per tale motivo Nextage si impegna per assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte di tutti i dipendenti in Azienda.

Nextage crede che quando Diversità, Equità e Inclusione sociale in Azienda lavorano in armonia, accadano grandi cose:

- le persone si sentono rispettate e apprezzate per i loro contributi, con un impatto diretto sulla produttività;
- le persone provano un senso di appartenenza e inclusione sociale e lavorativa, connessione e orgoglio condiviso, creando un effetto positivo sul benessere;
- le persone si sentono in grado di esprimere la propria diversità di opinioni e idee che, a loro volta, alimentano la creatività e l'innovazione;
- le persone sentono che il loro potenziale è riconosciuto, e questo aiuta a sbloccare il talento, migliorare le prestazioni e i livelli di soddisfazione sul lavoro.

Tutto ciò ci consente di ottenere una crescita aziendale sostenibile e di servire al meglio tutti.

Data apposta digitalmente

Firma Barbara Canesi