

RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE PER GLI OPERATORI ECONOMICI CHE OCCUPANO UN NUMERO DI DIPENDENTI PARI O SUPERIORE A 15 E NON OLTRE 50

Art. 47 del Decreto Legge n. 77 del 31 maggio 2021 (rubricato "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC")

ANNO DI RIFERIMENTO 2023

1. INFORMAZIONI GENERALI SULL'AZIENDA

La Società METEDA SRL P.IVA/C.F. 01713290441, svolge la propria attività nelle seguenti sedi:

Sede Legale:	Via A. Bosio, 2 int.10; 00161 Roma (RM)
Unità operativa	Via Silvio Pellico, 4; 63074 San Benedetto del Tronto (AP)
Unità operativa	Via dell'Olmo, 1 - 63074 San Benedetto del Tronto (AP)

2. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALI DI LAVORO

Il CCNL applicato è quello dell'Industria Metalmeccanica; tutti i rapporti di lavoro con i dipendenti della nostra azienda sono esclusivamente contratti individuali.

3. OCCUPAZIONE TOTALE E TIPO DI CONTRATTO AL 31.12.2023

Alla data del 31.12.2023 il personale dipendente era costituito da totali n. 50 dipendenti ripartiti tra le tre sedi e si compone di n. 20 donne e n. 30 uomini:

Occupati al 31.12.2023	MF	F
Sede Roma	7	3
Sedi SBT	43	17
Totale	50	20

di cui 44 a tempo indeterminato incluse 2 persone con disabilità e 6 a tempo determinato.

4. DONNE IN POSIZIONI DI RESPONSABILITA'

L'attenzione e la sensibilità ai temi:

- a) del bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- b) delle opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale rivolti a tutto lo staff;

caratterizza da sempre l'impronta culturale della struttura organizzativa aziendale. E' opportuno tuttavia sottolineare che la specificità del settore informatico svolge un ruolo potenzialmente impattante sul bilanciamento di genere.

In considerazione di quanto alle precedenti righe, si ribadisce che le eventuali opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale sono stati e saranno rivolti a tutto lo staff.

In merito al bilanciamento nelle posizioni di leadership aziendale si evidenzia che ad oggi il rapporto è di 4 donne su 13 posizioni di leadership.

Si ribadisce l'impegno a mantenere l'adeguato bilanciamento di genere nell'ambito delle posizioni di responsabilità ed assicurare un percorso di carriera basato sulle competenze in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni.

5. ENTRATE ED USCITE, TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

Dal 2022 il numero dei dipendenti è aumentato di n. 6 unità di cui 3 uomini e 3 donne e ci sono state due dimissioni volontarie di cui 1 uomo e 1 donna. Si registra nel 2023 la trasformazione di un rapporto di stage in contratto di apprendistato (1 donna).

6. OCCUPAZIONE PER CATEGORIA IN CIG E ASPETTATIVA NEL CORSO DEL 2023

Nel corso dell'anno 2023 non si sono verificati periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per Cassa Integrazione, mentre 2 lavoratori, entrambe donne, hanno fruito di periodi di congedo per maternità.

7. LICENZIAMENTI, PREPENSIONAMENTI E PENSIONAMENTI NEL 2023

Nel 2023 non si sono verificati prepensionamenti e/o pensionamenti, né l'azienda ha proceduto ad effettuare licenziamenti del personale in forza nell'arco dell'anno.

8. DIFFERENZA RETRIBUTIVA PER MEDESIMO LIVELLO INQUADRAMENTALE PER GENERE E A PARITÀ DI COMPETENZE

L'analisi condotta ha evidenziato in alcuni livelli di inquadramento, per competenze ed a parità di competenze, differenze retributive contenute entro i limiti del 10% giustificate diverso livello di anzianità, competenze diverse.

LIVELLO A1 (ex 8^Q)	Generi diversi con mansioni diverse: Quadro e Impiegata	
LIVELLO B2 (ex 6^)	Mansioni Tutte diverse	
LIVELLO B3 (ex 7^)	Non sono presenti donne	
LIVELLO C1 (ex 3^S)	-	0.7%
LIVELLO C2 (ex 4^)_Impieg. Comm	-	8%
LIVELLO C2 (ex 4^)_Impieg. Tecnico	-	3%
LIVELLO C3 (ex 5^)_Impieg.	1.3%	
LIVELLO D1 (ex 1^)	Equità retributiva	
LIVELLO D1 (ex 2^)	Sono presenti solo risorse femminili	
LIVELLO D2 Impieg. Tecnico	-	8%

La valutazione è stata condotta considerando, oltre che il livello d'inquadramento, anche le competenze possedute dal lavoratore. Una misurazione condotta sulla base del solo livello di inquadramento non è sufficiente infatti a valutare il requisito dell'equità salariale, dal momento che è la stessa prassi a precisare come tale indicatore debba essere ponderato considerando la retribuzione media di lavoratori e lavoratrici a parità di mansioni effettivamente svolte.

L'Azienda nell'ultimo biennio non ha avuto nessun tasso di vertenzialità giuslavoristica e stragiudiziale.

Roma, lì 20/09/2024

Amministratore Unico

Marco Vespasiani

Firmato digitalmente