Nextage S.r.l.
Piazza della Vittoria 12/12
16121 Genova
https://www.nextage-on.com

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 2024-2025, così da poter ricavare un quadro generale delle dinamiche aziendali il più possibile completo e reale.

SFERA DI APPLICAZIONE NORMATIVA ED ORGANICO ATTUALE

Nextage SRL applica al proprio personale dipendente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della METALMECCANICA AZIENDE INDUSTRIALI ed occupa, al 31/12/2025, un numero totale di 22 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 31/12/2024 (I anno biennio)			3	2	18	6					21	8	1	
Assunzioni					2	2					2	2		
Cessazioni					1						1			
Occupati al 31/12/2025 (II anno biennio)			3	2	19	8					22	10	1	

con le seguenti categorie professionali e livelli di inquadramento:

			OCCUPATI al 31/12/2025		PROMOSSI nel 2025		ASSUNTI nel 2025	
QUALIFICA	**CONTRATTO**	**LIVELLO**	**MF**	**F**	**MF**	**F**	**MF**	**F**
Quadri	Ind.Metalmec	Livello A1	3	2				
TOTALE QUALIFICA			**3**	**2**				
Impiegati	Ind.Metalmec	Livello A1	1		1			
	Ind.Metalmec	Livello B1	6	3			1	1
	Ind.Metalmec	Livello B2	3	3	1	1	1	1
	Ind.Metalmec	Livello C1	2					
	Ind.Metalmec	Livello C2	3					
	Ind.Metalmec	Livello C3	4	2				
TOTALE QUALIFICA			**19**	**8**	**2**	**1**	**2**	**2**
TOTALE			**22**	**10**	**2**	**1**	**2**	**2**
Di cui Disabili e Cat. Protette	Ind.Metalmec	Livello C3	1					
Tot. di cui disabili/Cat.Prot.			**1**					

	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	15	7					18	9	1	
Di cui Part-time			2	2	6	5					8	7		
Di cui Intermittenti														
Di cui Lavoro Agile														
Tempo Determinato														
Di cui Part-time														
Di cui Intermittenti														
Di cui Lavoro Agile														
Apprendistato					4	1					4	1		
TOTALE DIPENDENTI			**3**	**2**	**19**	**8**					**22**	**10**	**1**	
Di cui Part-time			**2**	**2**	**6**	**5**					**8**	**7**		
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)			2	1	2	1					4	2		
Di cui cong.obblig. di maternità/paternità														
Di cui congedo parentale														
Lav. in somministrazione														
ORE LAVORATE			4.597	2.849	29.455	10.900					34.051	13.749	1.775	
Di cui ore di Straordinario			4	4							4	4		

Nella tabella sottostante si riporta la mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno, ovvero al 31/12/2025:

	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														
Cessazioni					**1**						**1**			
di cui														
Dimissioni (no giusta causa)					1						1			
Da t. determ. a t. indeterm.					1	1					1	1		
Da PT a tempo pieno														
Da tempo pieno a PT														

Ulteriore dato significativo è rappresentato dalla retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento al 31/12/2024 e successivamente al 31/12/2025:

TOTALI	QUALIFICA	LIVELLO	MONTE RETR.ANNUO MF	MONTE RETR.ANNUO FE
Tot. Quadri				
	Quadri	A1	192.577,00	82.356,00
Tot. Impiegati				
	Impiegati	B1	187.828,00	65.698,00
	Impiegati	B2	52.060,00	52.060,00
	Impiegati	C1		
	Impiegati	C2	18.133,00	
	Impiegati	C3	39.231,00	16.271,00
TOTALE			**489.829,00**	**216.385,00**

			MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO		Di cui COMPONENTI ACCESSORIE	
QUALIFICA	CONTRATTO	LIVELLO	MF	F	MF	F
Quadri	Ind.Metalmec	Livello A1	165.412,00	101.700,00	49.434,11	30.560,13
TOTALE QUALIFICA			**165.412,00**	**101.700,00**	**49.434,11**	**30.560,13**
Impiegati	Ind.Metalmec	Livello A1	37.584,00		5.075,39	
	Ind.Metalmec	Livello B1	220.136,00	94.042,00	36.840,60	14.615,88
	Ind.Metalmec	Livello B2	62.695,00	62.695,00	5.736,94	5.736,94
	Ind.Metalmec	Livello B3	11.145,00		1.827,87	
	Ind.Metalmec	Livello C1	36.825,00			
	Ind.Metalmec	Livello C2	75.165,00		971,81	
	Ind.Metalmec	Livello C3	113.628,00	53.547,00	1.922,22	
TOTALE QUALIFICA			**557.178,00**	**210.284,00**	**52.374,83**	**20.352,82**
TOTALE			**722.590,00**	**311.984,00**	**101.808,94**	**50.912,95**
Di cui Disabili e Cat. Protette	Ind.Metalmec	Livello C3	31.550,00		1.922,22	
Tot. disabili/Cat.Prot.			**31.550,00**		**1.922,22**	

	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.			142,46	142,46							142,46	142,46		
Super.ind.			49.291,65	30.417,67	52.374,83	20.352,82					101.666,48	50.770,49	1.922,22	
Pr.prod.														
Altro														

FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2025 – MONTE ORE E TIPOLOGIA

La formazione esterna è principalmente legata agli obblighi di cui all'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011.
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*
Numero partecipanti	===	===	4	2	18	11	===	===	**22**	**10**	1	0
Numero totale ore di formazione	===	===	123.25	62.25	1573.75	878.25	===	===	**1696.5**	**940.5**		

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

Essa ha riguardato essenzialmente i seguenti aspetti:

- Formazione tecnica
- Gender equality
- Benessere del personale
- Soft Skill

Nextage S.r.L.
Piazza della Vittoria 12/12,
16121 Genova
http://www.nextage-on.com

INFORMAZIONI GENERALI SU PROCESSI E STRUMENTI DI SELEZIONE, RECLUTAMENTO, ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E MANAGERIALE

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *	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	==

Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *	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	==

Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *	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	==

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *	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	==

Criteri adottati per le progressioni di carriera *	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

_____