

RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE – ART. 47, COMMA 3, DECRETO LEGGE 31 MAGGIO 2021 N. 77 E S.M.

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 2022-2024) così da poter ricavare un quadro generale delle dinamiche aziendali il più possibile completo e reale.

♦ SFERA DI APPLICAZIONE NORMATIVA ED ORGANICO ATTUALE

La Levanchimica S.r.l. applica al proprio personale dipendente il Contratto Collettivo

Nazionale di Lavoro del Terziario e del Commercio, ed alla data del 31/12/2024, occupa alle proprie dipendenze un totale di 15 dipendenti così suddivisi:

DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		APPRENDISTI		TOTALE		disabili	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
				12	4	1		2		15	4	non	
												soggetto	

Con le seguenti categorie professionali e livelli di inquadramento:

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

◆ 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					13	5	3		16	5		
Entrate												
Uscite					1	1			1	1		
al 31/12/2024					12	4	3		15	4		

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							
impiegati		12	4				
	Livello 1	4	1				
	Livello 3	4	2				
	Livello 4	4	1				
CATEGORIA	LIVELLO	OCC. AL 31/12		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF	F	MF	F	MF	F
operai		1					
	Livello 3	1					
apprendisti		2					
	Livello 5	2					
TOTALE		15	4				

◆ **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.					12	4	1		13	4
di cui p. time					1				1	
Intermittenti										
Lav. agile										
Tempo DET										
TOTALE					12	4	1		13	4
di cui p.time					1				1	
intermittenti										
lav. agile										
Apprend.							2		2	
Altro										
TOTALE							2		2	
di cui p. time										
intermittenti										
lav. agile										
MONTE ORE COMPLESSIVO										
Ore lavorate					37241	17002	42665	510	79906	17512
di cui straod.										

♦ **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			
IMPIEGATI		318.974,05	130.133,59
	LIVELLO 1	183.124,18	42.378,14
	LIVELLO 4	135.849,87	87.755,45
OPERAI		49.763,31	
	LIVELLO 4	27.733,68	
	LIVELLO 5	22.029,63	
APPRENDISTI		32.672,12	
	LIVELLO 5	31.672,12	

CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIB. ANNUO LORDO		COMPONENTI ACCESSORIE RETR.	
al 31/12/2024		MF	F	MF	F
DIRIGENTI					
QUADRI					
IMPIEGATI		502.173,94	146.130,78		
	LIVELLO 1	270.218,82	46.019,11		
	LIVELLO 3	115.996,74	58.579,55		

	LIVELLO 4	91.188,38	41.532,12		
CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIB. ANNUO LORDO		COMPONENTI ACCESSORIE RETR.	
OPERAI		31.811,85			
	LIVELLO 3	31.811,85			
APPRENDISTI		40.126,16			
	LIVELLO 5	40.126,16			

♦ **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:

	IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F
Numero partecipanti	12	4	1	0	15	3
Totale ore formazione	160	64	157	0	317	64

La formazione impartita ha riguardato essenzialmente la sicurezza sul lavoro.

Modalità di erogazione: obbligatoria, interna ed esterna.

- **Licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti nel 2024**

Nel 2024 si è verificato un pensionamento di un'impiegata.

◆ **PROCESSI DI SELEZIONE, RECLUTAMENTO ED ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

Muovendosi nell'ambito dei processi aziendali di selezione del personale dipendente e delle relative modalità di reclutamento nonché analizzando l'insieme delle possibilità di accesso alla qualificazione professionale, è interesse della Scrivente esplicitare quali siano i criteri di scelta che, nella quotidianità dell'attività lavorativa, vengono messi in campo dalla Levanchimica Srl con il fine di bilanciare le esigenze aziendali connesse all'attività lavorativa più stretta con quella di assicurare sia le migliori condizioni lavorative possibili per i dipendenti in forza sia di favorire l'ingresso di nuova occupazione a mezzo di criteri bilanciati e il più possibile approntati alla parità di genere, al rinnovamento e al ringiovanimento anagrafico del personale e, non in ultimo, alla meritocrazia.

In particolare, nell'alveo dei **processi di reclutamento e selezione del personale in fase di assunzione**, la Scrivente utilizza i seguenti metodi di reclutamento:

- ✓ social network
- ✓ curriculum
- ✓ colloqui

Per quanto concerne, invece, le procedure utilizzate per favorire l'**accesso alla qualificazione professionale e alle progressioni di carriera**, i criteri maggiormente utilizzati sono i seguenti:

- ✓ anzianità di servizio
- ✓ titoli acquisiti
- ✓ specifiche competenze acquisite
- ✓ valutazione della resa
- ✓ abilitazioni

In merito all'insieme degli **strumenti e delle misure rese disponibili per consentire di conciliare i tempi di vita e lavoro**, la Scrivente promuove l'utilizzo dei seguenti benefit:

- ✓ flessibilità oraria
- ✓ smart working
- ✓ convenzioni per attività extra- scolastiche dei figli del personale (la Cassa Edile organizza colonie per i figli dei dipendenti)

In tema di politiche aziendali atte a garantire un **ambiente di lavoro il più possibile inclusivo**, la Levanchimica Srl ha negli anni favorito il diffondersi di alcune misure capaci di affrontare questo tema, quali:

Sportelli di ascolto e supporto psicologico all'inserimento lavorativo e alle problematiche relazionali.

Avendo a cuore il creare un ambiente inclusivo che tenga conto delle diversità delle persone e le rispetti, viene utilizzato il **Coaching** per stimolare il potenziale di ognuno e riuscire ad esprimerlo, per padroneggiare le criticità e le relazioni in modo positivo e propositivo.

È svolto da una persona che possiede le competenze specifiche, è rivolto a tutti i dipendenti che ne sentano la necessità, e si utilizza soprattutto con i seguenti obiettivi

- Realizzare piani di sviluppo e/o orientamento personale
- Migliorare le motivazioni e l'impegno da parte dei dipendenti
- Avere rapporti personali e sociali più distesi
- Aumentare la sicurezza in sé stessi, resilienza (capacità di rigenerarsi)
- Migliorare le capacità relazionali, di influenza e coinvolgimento e migliorare il lavoro di squadra
- Raggiungere maggiore armonia personale e migliore equilibrio vita-lavoro
- Stimolare creatività e innovazione.