La società a responsabilità limitata semplificata Alessandro Ciglieri, impiegata nel settore Terziario, svolgendo attività ISTAT "*Altre attività di consulenza imprenditoriale e altra consulenza amministrativo-gestionale e pianificazione aziendale"*, con organico inferiore ai 50 dipendenti, si impegna a redigere la seguente relazione sulla situazione del personale, conformemente a quanto indicato nella Legge del 5 novembre 2021 n. 162 che prevede modifiche al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice delle pari opportunità), in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, in riferimento al biennio 2022-2023.

STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La Relazione è dedicata all'analisi del **contesto organizzativo** dell'azienda cui segue l'analisi dei dati sul personale:

- dati sulla distribuzione del personale per genere;
- dati riguardanti le misure di conciliazione vita-lavoro messe in atto;
- dati relativi alla formazione erogata al personale dipendente;
- dati relativi alle retribuzioni effettivamente corrisposte.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale dell'azienda Alessandro Ciglieri Srls a tempo indeterminato e determinato, al 30 novembre 2023, risulta essere pari a **33 unità:** 24 unità sono donne (72,72% del personale) mentre 9 unità sono uomini (il restante 27,27 %).

Distribuzione del personale per genere e fascia di età anagrafica

Personale suddiviso per genere e fascia d'età						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
Età < 30	3	9,09%	7	21,21%	10	30,30%
Età 31-40	4	12,12%	8	24,24%	12	36,36%
Età 41-50	1	3,03 %	5	15,15%	6	18,18%
Età 51-60	1	3,03%	4	12,12%	5	15,15%
Età > 60	0		0		0	
TOTALE	9		24		33	

La distribuzione nelle **fasce di età** evidenzia che la maggioranza del personale femminile e maschile si concentra nella fascia di età 31-40.

Distribuzione del personale per genere, tipologia di contratto e livello professionale

Personale suddiviso per livelli di inquadramento e genere						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
LIVELLI						
II	1	3,03%	0	0%	1	3,03%
III	0	0%	7	21,21%	7	21,21%
IV	8	24,24%	17	51,51%	25	75,75%
TOTALE					33	

La distribuzione del personale nei livelli di inquadramento conta una prevalenza di dipendenti nei livelli III- IV (96,96%) a fronte di una presenza di personale nel livello II pari al 3,03% (1 unità).

La distribuzione del personale a tempo indeterminato nei livelli di inquadramento conta una prevalenza dei dipendenti inquadrati nei livelli IV pari a 12 unità; vi sono 6 unità di personale inquadrato nei livelli III ed una sola unità con inquadramento finale al livello II.
Il personale a tempo determinato nei Livelli IV si distribuisce quasi equamente nei generi (6 uomini e 7 donne).

Dei 33 dipendenti complessivi, 19 sono titolari di un contratto a tempo indeterminato (TI) mentre 14 sono dipendenti a tempo determinato (TD). Questi ultimi corrispondono al 42,42 % di tutto il personale qui considerato. Si registra una prevalenza di donne tra il personale a tempo indeterminato (16 unità), ed anche tra il personale a tempo determinato (8 unità). Le donne sono più del doppio sia nel caso di rapporti a tempo determinato che indeterminato.

Per il personale a tempo indeterminato, la fascia di età prevalente è quella 31-40 (6 donne ed 1 uomo), a seguire over 50 (4 unità, di cui 3 donne ed un uomo) a seguire poi la fascia di età 41-50 (4 unità di cui 3 donne ed 1 uomo); under 30 con 4 unità (tutte donne).

Il personale a tempo determinato, con un totale di 14 unità, si concentra soprattutto nella fascia di età under 30, con 6 unità (3 donne e 3 uomini), a seguire la fascia di età 31-40 con 5 unità (2 donne e tre uomini), poi la fascia di età 41-50 con 2 unità entrambe donne ed infine la fascia di età over 50 con 1 unità donna.

Le trasformazioni da rapporto di lavoro a tempo determinato a tempo indeterminato hanno coinvolto 7 unità, di cui 6 donne.

I trasferimenti in nuova sede hanno coinvolto 6 unità, di cui 4 donne e 2 uomini.

Le cessazioni avvenute nel 2023 riguardano 7 unità, di cui 7 donne: 3 unità per causa di dimissioni volontarie; 3 unità per raggiungimento del termine contrattuale inizialmente stabilito; 1 unità per mancato superamento del periodo di prova.

Le assunzioni intercorse sino alla data del 30 novembre 2023, vedono l'inserimento di 18 nuove unità (di cui 13 donne e 5 uomini). Delle nuove assunzioni 2 donne su 13 sono computate nelle quote di riserva.

Le assunzioni delle donne e degli uomini sono sui livelli III e IV.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Telelavoro

Passando ad analizzare la fruizione del telelavoro si registra che, complessivamente, sono 3 le unità di personale in telelavoro al 30 novembre 2023, con 1 unità donna e 2 unità uomini.

Le 3 unità interessate risultano inquadrate nel IV livello e sono riconducibili nella fascia di età < 30 (1 unità maschile); età 31-40 (2 unità, di cui 1 uomo ed 1 donna).

Smart working

Dal 2023 è stato esteso a tutto il personale dipendente, escluse le 3 unità poste in telelavoro, la modalità di lavoro agile.

Gli accordi sottoscritti nel 2023 riguardano, pertanto, 30 unità dipendenti. La modalità di Smart Working prevede che l'attività da remoto si realizzi con una frequenza media mensile fino ad un massimo di 8 giorni e in presenza presso l'ordinaria sede di lavoro dei dipendenti, per i restanti giorni del mese.

Part-time

Su un totale di 33 dipendenti, 24 unità usufruiscono dell'orario parziale e tra questi le donne sono 16 unità, mentre 8 unità sono uomini.

Complessivamente usufruisce del part-time il 72,72 % di tutto il personale.

Il personale che ne usufruisce è in quadrato prevalentemente nel livello IV.

Le trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno hanno coinvolto 3 unità nel corso del 2023, tutte e 3 donne.

Permessi/Congedi per disabilità (Legge 5 febbraio 1992 n. 104), Congedo parentale.

Riguardo ai permessi fruiti dai dipendenti, nel corso del 2023, si segnalano:

- Permessi per congedo parentale, per complessivi 12 giorni
- Permessi mensili di cui alla legge 104/1992, per complessivi 2 giorni.

Eventi di malattia

Nel corso dell'anno 2023 si sono registrati eventi di malattia, a copertura Inps, per un totale di 71 giorni.

Si specifica inoltre, che non vi è stato ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

SEZIONE 3. PARITA' E PARI OPPORTUNITA'

Formazione del personale

Dall'analisi del personale emerge che sono state erogate complessivamente 60 ore di formazione nel biennio 2022-2023.

Le ore di formazione professionale, svolte in azienda, hanno visto il coinvolgimento dell'intero organico dei dipendenti, pertanto, è stato garantito un equo accesso sia per le unità maschili che per le unità femminili, a tutti i livelli di riferimento.

SEZIONE 4. RETRIBUZIONI EFFETTIVAMENTE CORRISPOSTE

Il totale delle retribuzioni lorde, erogate dal 1° gennaio 2023 al 30 novembre 2023, ammonta ad un totale di 518.281,00 €.

Si segnala la presenza di 3 unità assunte in apprendistato professionalizzante: 1 unità donna (Livello iniziale VI e livello finale IV), assunta nel 2022 e cessata nel 2023; 1 unità donna (Livello iniziale VI e livello finale IV), assunta nel 2023; 1 unità uomo, assunto nel 2022 (Livello inziale IV e livello finale II).

La retribuzione lorda, erogata per livelli, è così ripartita:

- II Livello: € 21.220,00
- III Livello: € 148.584,00
- IV Livello: € 335.424,00
- VI Livello: € 13.053,00

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla data le 30 novembre 2023, il personale dell'azienda Alessandro Ciglieri srls conta complessivamente 33 unità. Di questo personale 24 unità sono donne, mentre 9 sono uomini.

Il personale, si incrementa nel 2023 rispetto al 2022 di 11 unità, considerate le assunzioni e le cessazioni. Le donne assunte nel 2023 risultano 13 unità, mentre gli uomini 5 unità, determinando un incremento del personale femminile del 18,18 % dal 2022.

Il personale a tempo determinato nel livello IV si riduce di 3 unità rispetto al 2022 mentre il personale a tempo indeterminato aumenta di di 2 unità nel livello IV e di 1 unità nel livello III.

Riguardo al genere per il personale a tempo determinato vi è prevalenza femminile (8 unità su 14); ugualmente per il personale a tempo indeterminato (16 unità su 19).

Per il part-time il personale che ne fruisce aumenta di 5 unità, tenuto conto delle trasformazioni a tempo pieno e delle cessazioni. Il personale maschile sale ad 8 unità rispetto alle 2 unità del 2022 e quello femminile sale a 16 unità rispetto alle 14 unità del 2022.