

RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE – ART. 47, COMMA 3, D.L. 31 MAGGIO 2021 N. 77

1. Premessa

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 occupato in azienda.

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 dei rapporti aziendali 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, della selezione del personale nonché dell'utilizzo eventuale di ammortizzatori sociali, dei licenziamenti e di altri fenomeni di mobilità.

Il periodo di riferimento utilizzato come base di analisi dei dati della seguente relazione è quello dell'anno precedente, dal 1/1/2022 al 31/12/2022.

2. L'azienda

La Tied impianti è un'azienda fondata nel 2004 che opera nei settori elettrico, idrotermosanitario ed edile. Inizialmente fondata come società in nome collettivo nel 2012 si è trasformata divenendo società a responsabilità limitata. Tra i clienti si possono annoverare sia le amministrazioni pubbliche che i soggetti operanti nel settore privato, sia la grande impresa che l'esercizio commerciale, sia il singolo privato che le amministrazioni condominiali.

Da sempre molto sensibile alla sicurezza ed alle modalità lavorative, la Tied Impianti srl mantiene costantemente aggiornati i propri dipendenti sia per ciò che concerne la sicurezza sul luogo di lavoro sia per ciò che riguarda le nuove tecnologie e tecniche applicabili al settore lavorativo in cui opera.

La gamma dei servizi offerti può essere così identificata:

- costruzione, manutenzione e riparazione d'impianti elettrici civili ed industriali, telefonici,
- radiotelevisivi, di amplificazione e riproduzione del suono, allarme e protezione anti incendio;
- antenne e impianti di protezione da scariche atmosferiche;
- impianti anti intrusione, antifurto ed impianti tecnologici in genere;
- impianti per l'edilizia separati dall'opera principale;
- impianti termici, di ventilazione meccanica controllata, di condizionamento, solari termici, igienici, idrosanitari, cucine, lavanderie, adduzione gas;
- opere murarie relative agli impianti;
- opere in cartongesso

La tied impianti srl, da sempre votata all'innovazione ed alla crescita, negli anni ha ottenuto l'Attestazione SOA nelle categorie OS 30 classifica I, OG 11 classifica I, OG 1 classifica I e OS 28 classifica I ed OG 9 cl I. Inoltre, sempre nell'ottica di aggiornamento continuo e miglioramento del servizio offerto, ha ottenuto la certificazione KNX. La Tied impianti è in possesso di certificazione del sistema di gestione dei servizi di

installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature e di impianti F-Gas nel campo di applicazione del regolamento Reg. 303/08.

3. Informazioni generali

L'azienda applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanici Imprese Artigiane Confartigianato/FiomCGIL/FimCISL/UilmUIL ; nel corso dell'anno 2022, si è resa necessaria l'assunzione di un nuovo lavoratore specializzato settore Edilizia con applicazione dello specifico Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Edili Artigianato Confartigianato Edilizia/FenealUIL ,FilcaCISL, FilleaCGIL.

Vengono altresì applicate le clausole dei contratti territoriali previsti dalla normativa in tema di contrattazione collettiva.

Alla data del 31/12/2022 la Tied Impianti S.r.l. occupa alle proprie dipendenze un totale di 17 lavoratori, assunti presso la sede aziendale di Basiliano (UD), via Marinoni 2.

Occupati al 31/12/2022			
		MF	F
Totale		17	0

4. Riepilogo entrate ed uscite nel corso dell'anno 2022

Nel corso dell'anno 2022 sono state effettuate 3 nuove assunzioni, mentre si sono verificate 2 cessazioni.

Le tre assunzioni hanno riguardato 2 operai con contratto di apprendistato e un lavoratore specializzato per il settore edile.

Le 2 cessazioni sono avvenute per dimissioni volontarie dei lavoratori.

Suddivisione occupati totali al 31/12/2022						
	Operai		Impiegati		Totale	
	MF	F	MF	F	MF	F
Totale occupati al 31/12/2021	11	0	5	0	16	0
Assunzioni anno 2022	3	0	0	0	3	0
Cessazioni anno 2022	2	0	0	0	2	0
Totale occupati al 31/12/2022	12	0	5	0	17	0

5. Occupazione per categoria e livello al 31/12/2022

Nella tabella che segue è riportata la suddivisione dei lavoratori in forza al 31/12/2022 in base alla categoria ed al livello di inquadramento.

Occupati per categoria e livello al 31/12/2022							
	Livello	Occupati		Promozioni		Assunzioni	
		MF	F	MF	F	MF	F
Operai (CCNL Metalmeccanica Art.)	2	5	0	0	0	0	0
	3	1	0	0	0	0	0
	5	2	0	0	0	0	0
Operai (CCNL Edili Art.)	3	0	0	0	0	1	0
Totale operai	-	8	0	0	0	1	0
Impiegati (CCNL Metalmeccanica Art.)	2	2	0	0	0	0	0
	3	3	0	0	0	0	0
Totale impiegati	-	5	0	0	0	0	0
Apprendisti-Operai (CCNL Metalmeccanica Art.)	3	1	0	0	0	0	0
	5	0	0	0	0	2	0
Totale apprendisti	-	1	0	0	0	2	0
Totale generale	-	14	0	0	0	3	0

6. Occupazione per categoria e tipo di contratto al 31/12/2022

Alla data del 31/12/2022 la forza aziendale è composta da 14 lavoratori con contratto a tempo indeterminato e 3 lavoratori con contratto di apprendistato.

Occupati per categoria e livello al 31/12/2022						
	Operai		Impiegati		Totale	
	MF	F	MF	F	MF	F
Totale tempo indeterminato	9	0	5	0	14	0
Totale tempo determinato	0	0	0	0	0	0
Totale apprendistato	3	0	0	0	3	0
Totale occupati al 31/12/2022	12	0	5	0	17	0

7. Utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni e aspettativa nel corso del 2022

Nel corso dell'anno 2022 NON si sono verificate situazioni tali rendere necessario il ricorso agli ammortizzatori sociali né sono state fruite ore per richieste di aspettativa.

8. Formazione del personale nel corso del 2022

Nel corso dell'anno 2022 sono state erogate ai lavoratori 330 ore di formazione in ambito propriamente tecnico, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di gestione dei dati ai fini della tutela della privacy.

La modalità di erogazione: obbligatoria, esterna.

Ore formazione nell'anno 2022								
	Operai		Impiegati		Apprendisti		Totale	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Totale ore formazione	198	0	52	0	80	0	330	0

9. Licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti nel 2022

Nell'arco dell'anno 2022 non è stato necessario ricorrere a licenziamenti del personale in forza e non ci sono stati prepensionamenti e/o pensionamenti.

10. Retribuzione per categoria professionale e per livello di inquadramento nel 2022

La tabella seguente riporta i dati corrispondenti al monte retributivo lordo annuo, suddiviso per categoria professionale ed inquadramento, con il dettaglio delle componenti accessorie della retribuzione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, voci di straordinario, superminimi, premi di produttività, indennità di trasferta.

Retribuzione annua al 31/12/2022 per categoria e livello					
	Livello	Lordo Annuale (€)		Elementi accessori della retribuzione (€)	
		MF	F	MF	F
Operai (CCNL Metalmeccanica Art.)	2	126940	0	28765	0
	3	21964	0	5511	0
	5	46406	0	9719	0
Operai (CCNL Edilizia Art.)	3	26580	0	5469	0
Totale operai	-	221890	0	49464	0
Impiegati (CCNL Metalmeccanica Art.)	2	82044	0	21284	0
	3	50026	0	10250	0
Totale impiegati	-	132070	0	31534	0
Apprendisti-Operai (CCNL Metalmeccanica Art.)	3	19457	0	2557	0
	5	9942	0	1242	0
Totale apprendisti	-	29399	0	3799	0
Totale generale	-	383359	0	84797	0

11. Processi di selezione del personale e qualificazione professionale

In considerazione del settore di attività (caratterizzato da un forte indice d'innovazione) e dell'attuale situazione del mercato del lavoro la Tied Impianti S.r.l. punta a bilanciare le esigenze aziendali con quelle di assicurare le migliori condizioni lavorative possibili per gli attuali dipendenti in forza; favorisce l'ingresso di nuova occupazione impiegando criteri di scelta possibilmente orientati al rinnovamento e al ringiovanimento anagrafico del personale e, non in ultimo, alla meritocrazia.

Per i processi di selezione del personale in fase di assunzione, l'Azienda utilizza i seguenti metodi di reclutamento:

- curriculum
- colloqui

I criteri maggiormente utilizzati per favorire l'accesso alla qualificazione professionale e alle progressioni di carriera, sono i seguenti:

- anzianità di servizio
- specifiche competenze acquisite
- valutazione della resa
- abilitazioni conseguite.

Non vengono utilizzati nei fatti criteri di selezione che si riferiscano al genere, né ci sono preclusioni in tal senso; tuttavia, nelle selezioni, generalmente, non si presentano donne né per le qualifiche operaie né per le qualifiche di impiegato tecnico termotecnico, idraulico e elettrico, che costituiscono pressoché la totalità dei lavoratori dipendenti; si presume che ciò dipenda dalla tipologia di lavoro e dalle continue trasferte.

Gli strumenti di flessibilità resi disponibili per consentire la conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro, compatibilmente con lo svolgimento delle mansioni assegnate, sono:

- flessibilità oraria
- smart working

Basiliano, 20/12/2023

Tosone Devis – firmato digitalmente