

RELAZIONE DI GENERE

1. INFORMAZIONI GENERALI SULL'AZIENDA

CODICE FISCALE 00511280265

SEDE LEGALE	COMUNE	CONEGLIANO
	INDIRIZZO	VIA DALMAZIA 6
	E-MAIL	info@armellin.it
	PEC	armellin@pec.armellin.it
	TELEFONO	0438 32355
	CAP	31015

OCCUPAZIONE TOTALE AL 31.12.2022	NUMERO COMPLESSIVO	26
	DI CUI FEMMINE	5

2. RELAZIONE SULLA SITUAZIONE NEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

La presente relazione offre una panoramica, sia diacronica che sincronica, della situazione riguardante la parità di genere e l'inclusività in Armellin Costruzione S.p.A.

La rendicontazione è stata stilata secondo quanto emesso da GRI Global Reporting Initiative, in particolare modo il riferimento normativo e metodologico specifico è il GRI 405: Diversità e parità di genere emesso da GRI Standard 2016. In aggiunta al metodo sovra esplicito, parte delle modalità di analisi e di raccolta dei dati deriva dal *Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile* (art. 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il presente report si focalizza sui dati del triennio 2020-2022 e in ottica sincronica sull'anno 2022.

Armellin Costruzioni S.p.A. è una società che opera nell'edilizia, settore che per motivi socio culturali è sempre stato ad appannaggio prevalentemente maschile. Ad oggi, grazie anche all'apporto di nuove tecnologie e di lavori sempre più specifici e differenziati, l'industria costruttiva non è più solo un settore chiuso al genere maschile.

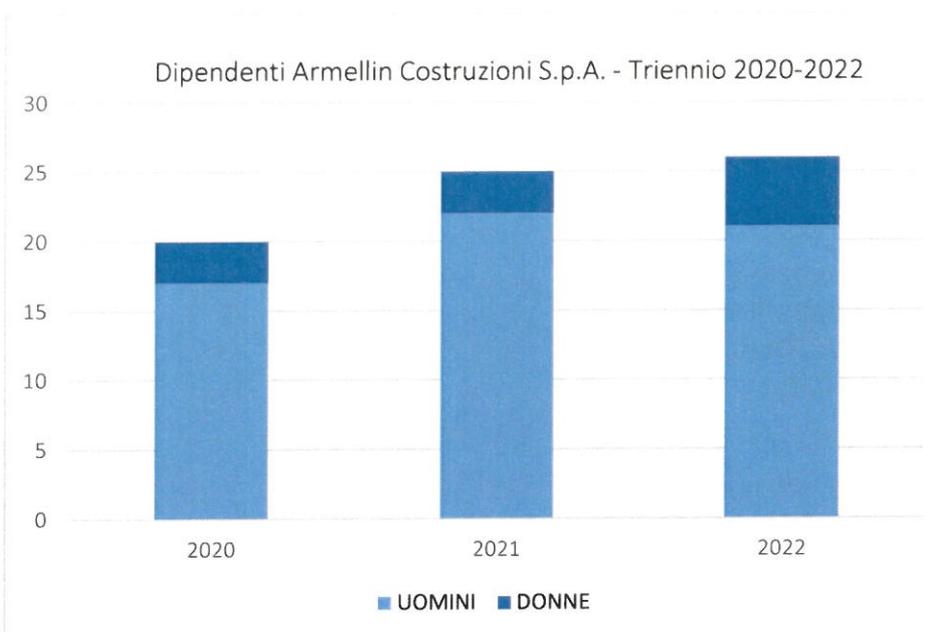
Armellin Costruzioni S.p.A. si impegna a favorire l'inclusività e l'equità di coinvolgimento lavorativo al fine di rendere un settore finora molto conservativo al passo con la realtà della contemporaneità sociale e politica.

Nello specifico viene presentata la storicità nell'ultimo triennio riguardante l'assunzione e la presenza femminile in Armellin Costruzioni S.p.A.

ANNO	2020	2021	2022
DIPENDENTI TOTALI	20	25	26
UOMINI	17	22	21
DONNE	3	3	5

ARMELLIN COSTRUZIONI SPA

% UOMINI	15,00%	12,00%	19,23%
% DONNE	85,00%	88,00%	80,77%



Dal grafico qui presentato è riscontrabile un trend migliorativo nella ricerca e nell'assunzione di personale femminile nell'ultimo triennio. La percentuale di presenza femminile, in un'azienda il cui benchmark di riferimento è tendenzialmente a maggioranza maschile è sempre più rilevante nell'organigramma aziendale.

Ancor più significativo si configura la disanima puntuale della situazione per genere in ogni singola area aziendale.

Nella tabella sottostante vengono riportate le singole aree aziendali. Affinché la presente relazione non risultasse troppo dispersiva, sono state individuate quattro macro aree lavorative: amministrazione, tecnico commerciale, operativa e qualità. Si evince come l'area amministrativa sia il reparto in cui la presenza femminile si declini maggiormente ma, esclusa l'area qualità che si denota per la particolarità d'esser unipersonale, la presenza femminile opera in ogni settore d'azienda.

Il dato riportato indica lo stato di fatto presente al 31.12.2022.

ANNO 2022	AMMINISTRAZIONE	TECNICO COMMERCIALE	OPERATIVA	QUALITÀ
UOMINI	2	3	15	1
DONNE	3	1	1	0
TOT.	5	4	16	1
% DONNE	60%	25%	6%	0%

ANNO 2022	FULL TIME	PART TIME
UOMINI/DONNE	25	1
DONNE	4	1

Sempre in riferimento all'anno 2022 viene riportato il dato relativo alla differenziazione tra personale full time e part time.

ANNO 2022	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO
UOMINI/DONNE	2	24
DONNE	/	5

Allo stesso modo è stato rendicontato il rapporto tra personale a contratto a tempo determinato e indeterminato.

In accordo con l'Informativa GRI 405-1 riguardante i dipendenti, vengono specificate nelle tabelle che seguiranno le informazioni dei dipendenti presenti all'anno 2022 in Armellin Costruzioni S.p.A.

Specificatamente tali informazioni sottolineano il genere, la fascia di età (secondo quanto richiesto dal GRI stesso che identifica tre precise fasce d'età: sotto i 30 anni, fra i 30 e i 50, oltre i 50 anni) e rispettivi ruoli.

Viene inoltre puntualizzata la presenza o meno di altri indicatori di diversità, in particolare in riferimento a personale assunto tramite legge 68/99. Il periodo di rendicontazione delle informazioni rimane invariato.

FASCIA DI ETÀ	<30			30-50			>50			TOTALE		
	Uomini	Donne	L.68/99									
QUADRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IMPIEGATI	2	1	0	7	4	1	2	0	0	11	5	1
OPERAI	1	0	0	5	0	0	5	0	0	11	0	0
TOTALE	3	1	0	12	4	1	7	0	0	22	5	1

Gli stessi dati relativi all'anno 2022 vengono rappresentati in forma di percentuale.

La percentuale viene rapportata alle fasce di età individuate dal GRI e alla mansione svolta dai singoli dipendenti.

Si evince come le donne siano assenti sia a livello di quadri quanto tra gli operai. Il motivo di questa duplice assenza ha radice culturali e storiche ovvero la presenza minima che storicamente ha influenzato il settore edile e quindi una minor anzianità ed esperienza nel campo da parte della presenza femminile. Allo stesso modo le condizioni lavorative edili in ambito operativo di cantiere sono sempre state monopolizzate dalla presenza maschile e tuttora rimane un trend difficile da invertire.

FASCIA DI ETÀ	<30		30-50		>50	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
GENERE						
QUADRI	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
IMPIEGATI	7,69%	3,85%	26,92%	15,38%	7,69%	0,00%
OPERAI	3,85%	0,00%	19,23%	0,00%	19,23%	0,00%

In relazione allo stato di fatto attuale in Armellin Costruzioni S.p.A. viene presentato, second quanto richiesto dal GRI 405-2, il rapporto fra il salario base e la retribuzione delle donne rispetto gli uomini per ciascuna categoria di dipendenti.

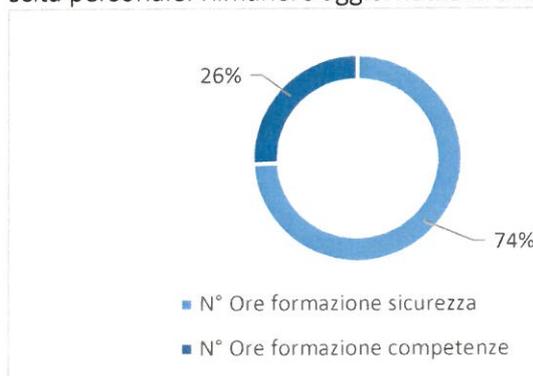
Categorie Aziendali	Uomini	Donne	Rapporto
Apprendista Im. Amm. L. 3	0,00 €	20.104,98 €	0%
Impiegati Amministrativi L. 3	0,00 €	14.150,50 €	0%
Impiegati Amministrativi L. 4	29.564,92 €	29.834,28 €	99,10%
Impiegati Amministrativi L. 7	42.455,28 €	0,00 €	–
Impiegati Tecnici L. 3	83.896,12 €	0,00 €	–
Impiegati Tecnici L. 5	65.129,96 €	0,00 €	–
Impiegati Tecnico Cantiere L. 3	58.492,70 €	31.428,88 €	186,11%
Impiegati Tecnico Cantiere L. 5	31.428,88 €	31.282,44 €	100,47%
Impiegati Tecnico Cantiere L. 6	73.043,04 €	0,00 €	–
Operaio L. 2	22.856,76 €	0,00 €	–
Operaio L. 3	148.662,36 €	0,00 €	–
Operaio L. 4	52.066,08 €	0,00 €	–
Gap salariale medio	607.596,10 €	126.801,08 €	77,14%

Armellin Costruzioni S.p.A., nonostante la situazione generale nel mondo costruttivo, cerca di garantire un'equità di trattamento anche in termini salariali tra dipendenti a prescindere dal sesso.

Inoltre Armellin Costruzioni S.p.A. basa il suo rapporto con i singoli dipendenti secondo quanto normato nei CCNL di settore.

3. FORMAZIONE AZIENDALE

L'importanza della formazione è fondamentale sia per la competitività nel mercato odierno quanto per la crescita personale. Rimanere aggiornati è la chiave per poter essere concorrenziali.



In particolar modo in ambito edile anche la formazione riguardante le procedure e le normative in ambito sicurezze sono fondamentali quanto previste normativamente.

Nell'arco del 2022 le ore di formazioni totali sono state pari a 278, di cui 206 relative strettamente a corsi inerenti a formazione e aggiornamento sicurezza e 72 ore focalizzate sul miglioramento delle competenze del singolo.

Nella tabella le ore formative sono state suddivise per categoria professionale e per genere.

KPI FORMAZIONE 2022	IMPIEGATI		OPERAI		DI CUI DISABILI E CATEGORIE PROTETTE	
	Uomini/Donne	Donne	Uomini/Donne	Donne	Uomini/Donne	Donne
N° Partecipanti	6	2	11	0	1	0

N° Ore formazione sicurezza	40	24	166	0	0	0
N° Ore formazione competenze	72	28	0	0	28	0
N° Ore formazione totali	112	52	166	0	28	0

4. INFORMAZIONI SUI PROCESSI E STRUMENTI DI SELEZIONE, RECLUTAMENTO, ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E MANAGERIALE

In accordo con quanto richiesto dal *Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile* vengono riportati schematicamente i processi atti a favorire la selezione per il reclutamento, assunzione e promozione in Armellin Costruzione S.p.A.

PROCESSI DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE IN FASE DI ASSUNZIONE

- Programmi di reclutamento tramite scuola o università
- Fiere del lavoro
- Social Network
- Valutazione di c.v.
- Intervista/colloquio
- Concorso o altra procedura selettiva pubblica
- Prove attitudinali o di abilità
- Altro: Società interinale

PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E ALLA FORMAZIONE MANAGERIALE

- Anzianità di servizio
- Colloquio motivazionale
- Titoli acquisiti
- Specifica competenza acquisita
- Valutazione della performance
- Esami o concorsi interni
- Altro (Specificare)

STRUMENTI E MISURE RESI DISPONIBILI PER PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

- Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori
- Flessibilità oraria in entrata e uscita
- Banca delle ore
- Smart working o altre forme di lavoro da remoto
- Bonus nascita
- Contributi o convenzioni per asili nido
- Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti

**PRESENZA DI POLITICHE AZIENDALI A
GARANZIA DI UN AMBIENTE DI LA-
VORO INCLUSIVO**

- Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.)
- Facilitazioni al trasferimento di sede
- Altro: Rimodulazione orario giornata lavorativa

**CRITERI ADOTTATI PER LE PROGRES-
SIONI DI CARRIERA**

- Mensa aziendale
- Maggiordomo aziendale
- Servizi di navetta
- Mobility manager
- Diversity manager
- Disability manager
- Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia
- Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi
- Attività ricreative e culturali extra lavorative
- Sportelli di ascolto/supporto psicologico
- Altro: La mensa è esterna

- Anzianità di servizio
- Titoli acquisiti
- Formazione specifica
- Valutazione delle performance
- Esami e concorsi interni
- Altro: Specifica competenza acquisita

Conegliano, lì 16.04.2024

ARMELLIN COSTRUZIONI SPA
ARMELLIN COSTRUZIONI SPA
CONEGLIANO
Alberto Armellin