

**RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
MASCHILE E FEMMINILE**

Versione		Data ultima revisione
01		31/12/2024

Sommario

Premessa.....	3
Rispetto dei principi di parità di genere, pari opportunità e divieto di discriminazione	3
Salute e sicurezza sul lavoro	4
Processo di selezione assunzione e promozione del personale	4
Situazione del personale maschile e femminile.....	5
Composizione del personale	5
Inquadramento contrattuale e tipologie di contratto	5
Equità remunerativa.....	6
Trattamento economico	6
Nuova occupazione femminile e giovanile	7
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.....	7
Conclusioni	7

Premessa

Il Global Gender Gap Index 2022, l'indice che analizza l'evoluzione dei divari di genere in termini di partecipazione economica e politica, salute e livello di istruzione nel mondo, sottolinea come l'Italia presenti forti deficit in tale ambito. Al fine di colmare il gap, nel mese di luglio 2021 l'Italia ha predisposto la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025 che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea, ed è strettamente correlata al PNRR, di cui uno dei dispositivi legislativi è la Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale. La legge introduce rilevanti novità, tra cui la Certificazione di parità di genere, per le aziende virtuose, cui corrispondono sgravi contributivi e premialità nella valutazione dei bandi pubblici. Inoltre, per gli operatori economici che partecipano alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati dal PNRR o dal PNC la medesima legge prevede:

1 l'obbligo per le aziende con più di 50 dipendenti di presentare il rapporto biennale relativo alla situazione del personale maschile e femminile in sede di presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta;

2. l'obbligo per le aziende che hanno almeno 15 dipendenti ma meno di 50 di consegnare comunque alla stazione appaltante entro sei mesi dalla conclusione del contratto, una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile.

A tal proposito, la presente relazione ha l'obiettivo di fare il punto sulla situazione dei collaboratori di Marcom Srl in un'ottica di genere considerando l'intero del ciclo lavorativo dal momento della selezione a quello di fine rapporto lavorativo ottemperando così agli obblighi degli operatori economici diversi da quelli tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ex art. 46 D.Lgs. 198/2006 e che occupano un numero pari o superiore a 15 dipendenti fino a 49 (art. 47, co. 3-3bis).

Rispetto dei principi di parità di genere, pari opportunità e divieto di discriminazione

Marcom Srl si impegna a promuovere il rispetto della dignità della persona e pari opportunità. Il rispetto di tali principi coinvolge l'intero ciclo lavorativo di ogni collaboratore dal momento della selezione a quello di fine rapporto lavorativo. Promuove e garantisce il rispetto della persona e di tutelare i diritti fondamentali, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità umana e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Le risorse umane sono infatti considerate un elemento indispensabile per la Società; la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione avviene nel rispetto dei diritti dei lavoratori ed è volta alla valorizzazione del personale ed alla sua crescita e sviluppo professionale.

La Società non ammette comportamenti di tipo discriminatorio in base all'età, al sesso, allo stato di salute, invalidità, aspetto fisico, all'orientamento sessuale, alle opinioni politiche e sindacali, alle origini nazionali o etniche, alla nazionalità, condizioni economiche-sociali, stato coniugale o al credo religioso. Inoltre, non tollera alcuna forma di sfruttamento, molestia o isolamento per qualsiasi causa di discriminazione da parte di un membro del personale nei confronti di un collega.

Marcom Srl uniforma la sua attività ai principi etici e comportamentali sopra descritti adottando il Codice Etico che costituisce esemplificazione delle norme di condotta che qualificano il corretto adempimento delle prestazioni lavorative nonché modelli di comportamento da adottare sia verso Marcom Srl stessa, che verso la Controllante ed ogni altro soggetto terzo con il quale la Società si trovi ad intrattenere rapporti.

Marcom Srl ha adottato il Codice etico. Tutti i destinatari del Codice etico sono tenuti a segnalare immediatamente alla Direzione le violazioni del Codice di cui dovessero venire a conoscenza.

Salute e sicurezza sul lavoro

L'art 2087 del Codice civile prevede un obbligo generale in capo al datore di lavoro di individuare ed implementare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica ma anche il benessere psicologico del lavoratore. Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro all'art 28 ribadisce e valorizza il generale obbligo previsto all'art 2087 del c.c. Tra i rischi lavorativi oggetto di valutazione da parte del datore/datrice di lavoro, prevede anche quelli riguardanti a specifici gruppi di lavoratori, tra cui quelli connessi alle differenze di genere. L'articolo 28 D.lgs. 81/2008 comma 2 stabilisce, inoltre, che il documento di valutazione dei rischi (DVR), oltre all'analisi dei rischi molestie e violenza, deve contenere l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate contro tali rischi. La scelta delle misure deve essere, ai sensi dell'articolo 15, orientata verso la massima sicurezza tecnologicamente fattibile.

In conformità con i suddetti obblighi, la Società individua nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) la discriminazione di genere come rischio per le mansioni di impiegato/a amministrativo-commerciale e impiegato/a tecnico. Il DVR specifica che nei rapporti coi colleghi e coi superiori, può configurarsi la discriminazione di genere, di appartenenza etnica e/o religiosa, così come quella di persona con diversa opinione politica. Conseguentemente alla valutazione del rischio sono state individuate delle misure di prevenzione e protezione specifiche al fine di ridurre il più possibile il rischio. Una di queste è la formazione generale e specifica ad ogni lavoratore/lavoratrice.

Processo di selezione assunzione e promozione del personale

Marcom Srl è una società fondata da due soci, pertanto instaura rapporti di lavoro con personale dipendente di tipo privatistico. Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva. In particolare, lo stato giuridico-economico del personale della Società è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle Aziende del Terziario.

Le procedure di reclutamento della Società si conformano ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità:

- a) trasparenza: in modo da garantire a chiunque di conoscere modalità e criteri di partecipazione e valutazione, nonché gli esiti finali, a garanzia del pieno rispetto delle regole generali del presente Regolamento;
- b) adeguate forme di pubblicità della procedura di reclutamento con l'indicazione dei profili ricercati, delle mansioni principali da svolgere, delle competenze necessarie, della forma contrattuale prevista e della durata del rapporto di lavoro;

Via Della Metallurgia n. 11 - 37139 VERONA (VR)

Tel./Fax 045.8204747 – Codice fiscale e Partita Iva 03718740230 – REA VR 359779 – SDI: M5UXCR1

PEC: amministrazione@pec.marcomweb.it ; info@marcomweb.it ; amministrazione@marcomweb.it

Sito: www.marcomweb.it

- c) modalità di svolgimento della procedura tali da garantirne l'imparzialità, l'economicità e la celerità;
- d) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- e) imparzialità: pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, nazionalità, religione, opinione politica, condizioni personali e sociali.

Per quanto riguarda le promozioni professionali, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica avvengono in base al merito e alle effettive mansioni svolte sempre in conformità con il principio di pari opportunità.

Situazione del personale maschile e femminile

Si riporta di seguito il numero complessivo dei collaboratori della Società alla data di revisione del presente documento.

Incarichi di vertice

MARANI LUCA	Socio al 50%
COMAI PAOLO	Socio al 50%

Dipendenti:

Composizione del personale al 31/12/2024

Categoria professionale	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Impiegati	19	10	9	47%

Inquadramento contrattuale e tipologie di contratto

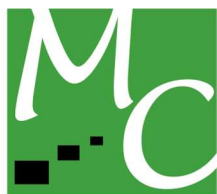
Contratti a tempo indeterminato: 16 (9 uomini, 7 donne)

Contratti a tempo determinato: 3 (1 uomini, 2 donne)

Lavoro part-time: 5 (5 donne)

Categoria protetta / disabili: 1 (1 donna)

Il part-time è prevalentemente utilizzato dal personale femminile, spesso per esigenze di conciliazione vita-lavoro.



Equità remunerativa

Si riporta di seguito il valore della paga media mensile lorda per ogni livello in base al genere, riferita all'anno 2024.

Trattamento economico

Categoria	Media uomini (€)	Media donne (€)	Scostamento (%)
Impiegati liv. 3	1.974,66	1.989,50	+ 0,7%
Impiegati liv. 4	1.726,48	1.746,78	+ 1,1%
Impiegati liv. 5	1.576,37	1.620,57	+ 2,8%
Impiegati liv. 6	1.494,73	1.494,73	0

*Nella presente tabella non sono stati inclusi i soci.

Nuova occupazione femminile e giovanile

Il Decreto-legge 31 maggio 2021 n. 77, convertito con modifiche dalla Legge 29 luglio 2021, n.108 definito anche “Decreto Semplificazioni *bis*”, ha introdotto l’obbligo per le Stazioni Appaltanti di prevedere nei contratti pubblici finanziati con risorse del PNRR e del PNC specifiche clausole dirette a promuovere l’imprenditoria giovanile, l’assunzione di donne e di giovani di età inferiore ai 36 anni.

Nello specifico il quarto comma dell’art. 47 del Decreto Semplificazioni *bis*, precisa che l’operatore economico interessato è tenuto al rispetto di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30 per cento delle assunzioni necessarie per l’esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all’occupazione giovanile sia all’occupazione femminile. Marcom Srl negli ultimi anni si è impegnata nell’incrementare entrambe le categorie menzionate, puntando sull’assunzione di donne e di giovane personale under 36 specializzato in diversi settori.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Marcom Srl si rende disponibile a valutare specifiche richieste dei dipendenti per attivare l’eventuale utilizzo della smart working. La richiesta di svolgimento è su base volontaria e l’attivazione potrà avvenire attraverso la stipula di accordi individuali.

Per quanto riguarda l’orario di lavoro, Marcom Srl ha definito l’orario di lavoro. Ovvero, dal lunedì al venerdì per 40 ore settimanali.

Marcom Srl si impegna a valutare eventuali richieste di part-time o di flessibilità lavorativa in ingresso ed in uscita.

Conclusioni

Nel complesso, la situazione aziendale risulta bilanciata in termini di genere, con una rappresentanza femminile significativa negli impiegati.

Si conferma l’impegno dell’azienda per la parità di trattamento e l’equità retributiva, con attenzione al monitoraggio continuo delle condizioni lavorative.

Il Legale Rappresentante

