

FIRMA Amministratore unico	
--------------------------------------	--

1) Relazione di genere

Chean Srl è un'azienda edile che conta 42 lavoratori, con netta prevalenza maschile nei ruoli operativi. Sono presenti lavoratrici in ruoli amministrativi ed organizzativi.

La presente relazione di genere è stata condotta sui dati al 01.01.2024 o al periodo 30.06.23-31.12.2023 relativi alla situazione del personale maschile e femminile, relativamente a:

1. Composizione In Ognuna Delle Professioni Ed In Relazione Allo Stato Di Assunzioni
2. Formazione
3. Promozione Professionale
4. Livelli Contrattuali
5. Passaggi Di Categoria O Di Qualifica, Di Altri Fenomeni Di Mobilità
6. Intervento Della Cassa Integrazione Guadagni
7. Licenziamenti, Pre pensionamenti E Pensionamenti
8. Retribuzione Effettivamente Corrisposta
9. Analisi turn over

1. Composizione in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni

TEMA	INDICATORE (KPI)	Fonte dei dati	VALORE/ SITUAZIONE	NOTE
1	Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nel CDA	Visura Camerale	0	CDA assente
1	Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento	Database personale	15,79%	-
1	Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente	Database personale e Visura camerale	0%	Considerati Dirigenti i componenti del CDA
1	Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	Database personale	50,0%	Considerato primo livello dell'organigramma
1	Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	Database personale	20,0%	Considerato primo livello dell'organigramma

TEMA	INDICATORE (KPI)	FONTE DEI DATI	VALORE/ SITUAZIONE	NOTE
1	Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/ investimento	Database personale	20,0%	Considerata la percentuale di donne facenti parte della prima linea di riporto al vertice
1	Stato delle assunzioni, ossia % assunzioni donne	Database personale	0 >= 12	-
1	Situazione organico per ognuna delle professioni	Database personale	In tutte le professioni la maggioranza è maschile	-

2) Formazione

TEMA	INDICATORE (KPI)	FONTE DEI DATI	VALORE/ SITUAZIONE	NOTE
2	Ore di formazione per genere	Database personale	179 ore ogni Donna 144 ore ogni Uomo	-

3) Promozione professionale

TEMA	INDICATORE (KPI)	FONTE DEI DATI	VALORE/ SITUAZIONE	NOTE
3	Percentuale promozioni donne su base annua Percentuale promozioni uomini su base annua L'indicatore comprende Avanzamento carriera (promozione professionale, passaggi di categoria o di qualifica)	Database personale	Percentuale promozioni donne su base annua = 67% Percentuale promozioni uomini su base annua = 58%	-

4) Livelli contrattuali

TEMA	INDICATORE (KPI)	FONTE DEI DATI	VALORE/ SITUAZIONE	NOTE
4	Situazione organico per livello	Database personale	4° Livello parità 2° livello 4%F/M Altri livelli 100% M	-

5) Passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità

TEMA	INDICATORE (KPI)	FONTE DEI DATI	VALORE/ SITUAZIONE	NOTE
5	Percentuale promozioni donne su base annua Percentuale promozioni uomini su base annua L'indicatore comprende Avanzamento carriera (promozione professionale, passaggi di categoria o di qualifica)	Database personale	Percentuale promozioni donne su base annua = 67% Percentuale promozioni uomini su base annua = 58%	-
5	Fenomeni di mobilità	-	nessuno	-

6) Intervento della Cassa integrazione guadagni

TEMA	INDICATORE (KPI)	FONTE DEI DATI	VALORE/ SITUAZIONE	NOTE
3	Intervento della CIG	Database personale	NO	Donne presenti in ruoli amministrativi, di norma non soggette a CIG come gli addetti operativi

7) Licenziamenti prepensionamenti e pensionamenti

TEMA	INDICATORE (KPI)	FONTE DEI DATI	VALORE/ SITUAZIONE	NOTE
7	Licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti (cessazione del rapporto) inteso come Differenza della % cessazioni Donne e la % cessazioni Uomini	Database personale	Cessazioni Donne = 0% Cessazioni Uomini = 33% Differenza -33%	-

8) Retribuzione effettivamente corrisposta

TEMA	INDICATORE (KPI)	FONTE DEI DATI	VALORE/ SITUAZIONE	NOTE
8	Retribuzione effettivamente corrisposta	Database personale	Riscontro su 4 livello impiegati: -1.25%	

8	Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa	Database personale	Nessuna persona percepisce remunerazione variabile	-
---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	----------------------------------------------------	---

9) Analisi turn over

Il periodo considerato è 01.01.2024 o al periodo 01.01.23-31.12.2023.

	F	M	TOTALE
Assunzioni	0	12	12
Conclusione Rapporto	0	14	14
Totale organico alla fine del periodo	3	39	42
Assunzioni – Conclusione del rapporto	0	7	7
Tasso di turnover complessivo = (personale entrato + personale uscito dall'azienda) ÷ organico alla fine del periodo	0,0%	66,7%	61,9%
Tasso di turnover negativo = personale uscito dall'azienda ÷ organico alla fine del periodo	0,0%	35,9%	33,3%
Tasso di turnover positivo = personale entrato in azienda ÷ organico alla fine del periodo	0,0%	30,8%	28,6%
Tasso di turnover positivo – Tasso di turnover negativo	0,0%	-5,1%	-4,8%
Tasso di compensazione del turnover = personale entrato in azienda ÷ personale uscito dall'azienda	0	85,7%	85,7%

Nel periodo considerato è cessata una donna e non è stata reintegrata.