

Relazione sulla situazione del personale maschile e femminile

(ai sensi dell'art. 1, comma 2, Allegato II.3, D.Lgs. 36/2023 – Codice dei Contratti Pubblici)

1. Dati generali dell'organizzazione

Denominazione: Ena Consulting Srl

Sede legale: Bari - Viale Europa, 22

Codice fiscale / P. IVA: 04494690722

Settore di attività: Servizi di ingegneria e impianti elettrici civile e industriali

Totale personale dipendente al 31/12/2025: 21

Periodo di riferimento: gennaio 2025 - dicembre 2025

1. Premessa e finalità

La presente relazione è redatta in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni, nonché dall'art. 1, comma 2, dell'Allegato II.3 del D.Lgs. 36/2023.

L'obiettivo è fornire un quadro aggiornato della situazione del personale di Ena Consulting Srl con riferimento alla parità di genere, alle pari opportunità e alla valorizzazione delle diversità, nonché monitorare l'efficacia delle politiche aziendali adottate e individuare eventuali ambiti di miglioramento in materia di equità e inclusione.

2. Distribuzione del personale per genere e livello

Al 31 dicembre 2025, Ena Consulting Srl impiega complessivamente **21 lavoratori**, così suddivisi:

- **Donne:** 4 (19.05%)
- **Uomini:** 17 (80.95%)

La distribuzione del personale per qualifica e genere è riportata nella **Tabella 1**.

Tabella 1 – Composizione del personale per genere

Qualifica / Livello	Donne (n° / %)	Uomini (n° / %)	Totale
Dirigenti	[0]	[0]	[0]
Quadri	[0]	[0]	[0]
Impiegati	[4]	[4]	[8]
Operai	[0]	[13]	[13]
Totale complessivo	[4]	[17]	[21]

Nel periodo di riferimento, la forza lavoro complessiva risulta composta per il **19.05% da donne** e **80.95% da uomini**.

L'organico aziendale nei soli uffici è composto da **8 dipendenti**, suddivisi equamente tra uomini e donne:

- **4 donne** (50%)
- **4 uomini** (50%)

Tale distribuzione evidenzia una **parità di genere nella struttura amministrativa e tecnica d'ufficio**, riflettendo una gestione del personale attenta all'equilibrio di genere e alla valorizzazione delle competenze, indipendentemente dal sesso di appartenenza.

Per quanto riguarda i ruoli operativi, l'organico è composto esclusivamente da 13 unità di sesso maschile. Tale distribuzione riflette l'attuale composizione del mercato del lavoro di riferimento e le specificità delle mansioni tecniche e operative, fermo restando l'impegno aziendale a garantire pari opportunità di accesso a tali ruoli qualora se ne presentino le condizioni.

3. Assunzioni, cessazioni e promozioni

Nel corso del 2025, le dinamiche occupazionali sono sintetizzate nella Tabella 2.

Tabella 2 – Assunzioni, cessazioni e promozioni (anno 2025)

Categoria	Donne	Uomini	Note
Assunzioni nell'anno	1 (12,50%)	7 (87,50%)	[Prevalentemente area operativa]
Cessazioni nell'anno	0	7 (100%)	[Area operativa]
Promozioni interne	0	4	[Area operativa]

Nel periodo analizzato sono state effettuate **8 assunzioni**, di cui **1 femminile** e **7 maschili**. Il tasso di assunzione femminile nel periodo considerato risulta pari al 12,50%.

Le assunzioni maschili sono state prevalentemente concentrate nel settore operativo, in risposta all'incremento delle attività produttive e tecniche registrato nel corso dell'anno.

Nel medesimo periodo si sono verificate **7 cessazioni**, tutte riferite al personale maschile e concentrate anch'esse nel settore operativo, per motivazioni di carattere personale (dimissioni volontarie).

Nel corso del periodo di riferimento **sono stati effettuati n. 4 aumenti di livello contrattuale**, tutti riferiti al **personale dell'area operativa**.

Tali avanzamenti sono stati attribuiti sulla base di **criteri oggettivi e trasparenti**, quali l'esperienza maturata, le competenze tecniche acquisite, il livello di autonomia operativa e le performance individuali, nel rispetto dei principi di equità e di non discriminazione.

Gli aumenti di livello hanno riguardato esclusivamente personale di sesso maschile, in coerenza con l'attuale composizione dell'organico dell'area operativa, attualmente costituita unicamente da lavoratori uomini.

L'azienda conferma l'impegno a garantire, nei prossimi esercizi, **pari opportunità di crescita professionale** e a monitorare costantemente i processi interni al fine di assicurare l'equità di genere nei futuri percorsi di sviluppo.

4. Distribuzione retributiva

Per quanto riguarda il trattamento economico, **non sono previste differenze retributive tra personale maschile e femminile a parità di inquadramento e mansione**. Le eventuali differenze sono riconducibili esclusivamente a fattori oggettivi quali:

- anzianità di servizio;

- livello contrattuale;
- specifiche competenze professionali.

Ai fini del calcolo della retribuzione mensile la scrivente società applica il CCNL di categoria Industria Metalmeccanica - codice CNEL C011.

5. Misure di conciliazione vita-lavoro e welfare aziendale

La Ena Consulting Srl riconosce l'importanza della conciliazione tra vita privata e professionale come elemento essenziale per il benessere del personale e per la valorizzazione delle risorse umane. A tal fine, nel periodo di riferimento, sono state adottate o mantenute diverse misure di flessibilità organizzativa e di supporto, sintetizzate nella **Tabella 3**:

Tabella 3 – Misure di conciliazione vita-lavoro

Misura	Applicazione
Flessibilità oraria	Tutto il personale
Part-time volontario	Su richiesta
Smart working	Personale amministrativo
Congedi parentali	Entrambi i generi
Monitoraggio retributivo	Periodico

Tali misure sono applicate **in modo uniforme a tutto il personale**, senza distinzioni di genere o di livello contrattuale, confermando la volontà aziendale di **promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e flessibile**, capace di sostenere la partecipazione attiva di uomini e donne in tutte le fasi della vita lavorativa.

6. Impegni e azioni di miglioramento

L'azienda si impegna ad attuare, nel prossimo biennio, le seguenti azioni:

- monitoraggio periodico degli indicatori di parità di genere in linea con la **UNI/PdR 125:2022**;
- garanzia di pari opportunità nei processi di selezione, formazione e promozione;
- realizzazione di indagini periodiche sul clima aziendale e sul benessere organizzativo;
- sviluppo di politiche di welfare aziendale inclusive e paritarie.

7. Conclusioni

Ena Consulting Srl conferma il proprio impegno nel promuovere un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo, in cui la valorizzazione delle persone rappresenti un principio fondamentale per una crescita sostenibile e competitiva, in coerenza con i principi del D.Lgs. 36/2023, della UNI/PdR 125:2022 e degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030.

8. Coerenza con il PNRR e principio DNSH

La presente relazione è redatta anche ai fini della partecipazione a procedure di affidamento finanziate, in tutto o in parte, con risorse del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**.

Ena Consulting Srl dichiara che le politiche aziendali in materia di gestione del personale, pari opportunità e conciliazione vita-lavoro sono coerenti con:

- il **Regolamento (UE) 2021/241** istitutivo del PNRR;
- il principio **DNSH – Do No Significant Harm**, di cui all'art. 17 del Regolamento (UE) 2020/852;
- le **Linee Guida PNRR** in materia di inclusione, parità di genere e occupazione.

In particolare, l'azienda:

- promuove condizioni di lavoro eque e non discriminatorie, in linea con gli obiettivi sociali del PNRR;
- garantisce pari opportunità di accesso, trattamento e sviluppo professionale indipendentemente dal genere;
- adotta misure di flessibilità organizzativa e welfare volte a favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e privata;
- monitora periodicamente i principali indicatori di parità di genere, anche in coerenza con la **UNI/PdR 125:2022**.

Tali politiche contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi trasversali del PNRR, senza arrecare danni significativi agli obiettivi ambientali e sociali previsti dal principio DNSH

Bari, 23/01/2026

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005