

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.

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 approfondito dei rapporti aziendali uomo-donna 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, del recruiting e della promozione professionale nonché dell'utilizzo eventuale di ammortizzatori sociali, di altri fenomeni di mobilità e dei licenziamenti.

Il periodo di riferimento utilizzato come base di analisi dei dati della seguente relazione, come peraltro richiesto nell'assolvimento dell'obbligo ex art. 46 Dlgs 198/2006 posto in capo alle aziende con organico superiore ai 50 dipendenti, è quello del biennio precedente alla fine dell'annualità appena trascorsa (biennio 2020-2021) così da poter ricavare un quadro generale delle dinamiche aziendali il più possibile completo e reale.

◆ **SFERA DI APPLICAZIONE NORMATIVA ED ORGANICO ATTUALE**

La Peter Pan Group Cooperativa Sociale applica al proprio personale dipendente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali ed è altresì soggetta all'applicazione dei contratti territoriali previsti dalla normativa in tema di contrattazione collettiva ed occupa, al 31/12/2021, un numero totale di **48** dipendenti così suddivisi:

DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		APPRENDISTI		TOTALE		disabili	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
				38,5	36	8	7	1,5	1	48	44	non	
												soggetto	

Con le seguenti categorie professionali e livelli di inquadramento:

CATEGORIE	LIVELLO	MF	F
IMPIEGATI			
	LIVELLO D1	27,5	27
	LIVELLO D2	11	9
OPERAI			
	LIVELLO C1	1	0
	LIVELLO B1	0,5	0,5
	LIVELLO A1	6,5	6,5
APPRENDISTI			
	LIVELLO C1	0,5	0
	LIVELLO D1	1	1

◆ OCCUPAZIONE DEL BIENNIO DI RIFERIMENTO 20-21

Nelle tabelle sottostanti si riporta la situazione dell'organico al 31/12/2020 e, alla luce dei movimenti entrate – uscite dell'annualità, quella registrata al 31/12/2021:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		disabili	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
al 31/12/2020					28	26	22	19	50	45		
entrate					25	21	8	7	33	28	0,55	0,55
uscite					13	10	22	19	35	29		
al 31/12/2021					40	37	8	7	48	44	0,55	0,55

La situazione occupazionale dell'organico al 31/12/2021 suddivisa per categoria professionali e livelli di inquadramento, con riferimenti al quadro di promozioni ed assunzioni avvenute, era la seguente:

CATEGORIA	LIVELLO	OCC. AL 31/12		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF	F	MF	F	MF	F
dirigenti							
quadri							
impiegati		38,5	36			23,5	20
	Livello D1	27,5	27			14,5	14
	Livello D2	11	9			9	6
operai		8	7			8	7
	Livello C1	1	0			3,5	3,5
	Livello B1	0,5	0,5			1,5	1
	Livello A1	6,5	6,5			3	2,5
apprendisti		1,5	1			1,5	1
	Livello C1	0,5	0			0,5	0
	Livello D1	1	1			1	1
TOTALE		48	44			33	28

◆ **OCCUPAZIONE PER TIPO DI CONTRATTO, AMMORTIZZATORI SOCIALI E ASPETTATIVE**

Nella tabella seguente verrà riportata, con riferimento alla data del 31/12/2021, la classificazione degli occupati per categorie professionali in base alla tipologia contrattuale, all'utilizzo eventuale di ammortizzatori sociali (Cigo) ed alle aspettative richieste

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Tempo IND.					24,5	24,5	6	5	30,5	29,5
di cui p.time					19,5	19,5	5	5	24,5	19,5
Tempo DET					14	11,50	2	2	16	13,5

di cui p.time					14	11,50	2		16	11,5
Apprend.					1,5	1			1,5	1
Altro										
TOTALE					40	37	8	7	48	44
di cui p.time					33,5	31	7	5	40,5	31
CIG a 0 ore										
CIG non a 0					1.599	1.468	363,25	346,75	1.962,25	1.814,75
Aspettativa / Congedo					3.522	3.522			3.522	3.522
di cui congedo mat/pat					2.220	2.220			2.220	2.220
di cui congedo parent.					856	856			856	856
	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
<i>MONTE ORE COMPLESSIVO</i>										
Ore lavorate					40.195, 57	37.969, 32	10.075	7.69 4,50	50.270,5 7	45.663, 82
di cui strao.					14,5	14,5			14,5	14,5

◆ **ENTRATE E USCITE, TRASFORMAZIONI CONTRATTI ANNUALI RIFERITI AL 31/12/2021**

La tabella seguente mostra i valori numerici delle entrate e delle uscite registrate nell'anno e fissate al 31/12/2021 nonché le trasformazioni contrattuali avvenute, suddividendo la classificazione per categorie e tipologie di ingressi ed uscite.

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
ENTRATE					25	21	8	7	33	28
ad altra unità operativa										
passaggio da altra cat.										
nuove assunzioni					25	21	8	7	33	28
USCITE					13	10	22	19	35	29
ad altra unità operativa										
passaggio ad altra cat.										
cessazione rapporto					13	10	22	19	35	29
di cui	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Licenziamento giusta causa										
Mancato sup. prova							1	0	1	0
Dimissioni					1,34	1,34	1	1	2,34	2,34
Scadenza contratto					11,05	10,50	12,08	11,13	23,13	21,63
Cambio appalto							8,53	8,53	8,53	8,53
TRASFORMAZIONI					2	1			2	1
da tempo det. a tempo ind.					1	1			1	1
da pt a ft					1	0			1	0
da ft a pt										

◆ **RETRIBUZIONI INIZIALI (GENNAIO 2020) e RETRIBUZIONI AL 31/12/2021 (FINE BIENNIO)**

La tabella seguente riporta i dati corrispondenti al monte retributivo lordo annuo, suddiviso per categoria professionale ed inquadramento, al 01 Gennaio 2020 definibile come “retribuzione iniziale”.

Successivamente verrà riportato il monte retributivo lordo annuo al 31 Dicembre 2021 (alla fine del biennio di riferimento) sempre suddiviso per categoria professionale ed inquadramento e con l’aggiunta del dettaglio delle componenti accessorie della retribuzione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, voci di straordinario, superminimi, premi di produttività.

CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
		MF	F
al 01/01/2020			
IMPIEGATI		385.939,00	357.463,00
	LIVELLO D2	83.335,00	83.335,00
	LIVELLO D1	302.604,00	274.128,00
OPERAI		216.947,00	206.523,00
	LIVELLO D2	16.361,00	16.361,00
	LIVELLO C1	143.606,00	137.590,00
	LIVELLO B1	1.906,00	0
	LIVELLO A1	55.074,00	52.572,00

CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIB. ANNUO LORDO		COMPONENTI ACCESSORIE RETR.	
		MF	F	MF	F
al 31/12/2021					
IMPIEGATI		502.452,00	480.406,00	174,41	174,41
	LIVELLO D2	143.075,00	130.203,00	0	0
	LIVELLO D1	359.377,00	350.203,00	174,41	174,41

CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIB. ANNUO LORDO		COMPONENTI ACCESSORIE RETR.	
		MF	F	MF	F
OPERAI		110.169,00	90.576,00	0	0
	LIVELLO C1	28.149,00	8.556,00	0	0

	LIVELLO B1	6.270,00	6.270,00	0	0
	LIVELLO A1	75.750,00	75.750,00	0	0
APPRENDISTI		10.072,00	6.021,00	0	0
	LIVELLO D1	6.021,00	6.021,00	0	0
	LIVELLO C1	4.051,00	0	0	0

Questo il dettaglio delle componenti accessorie della retribuzione:

	IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F
Straordinari	174,41	174,41	0	0	174,41	174,41
Superminimi			0	0		
Altro						

◆ **FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2021 – MONTE ORE E TIPOLOGIA**

La tabella seguente riporta il monte ore di formazione professionale impartita al personale dipendente:

	IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F
Numero partecipanti	13	12	12	9	25	21
Totale ore formazione	156	144	124	100	280	244

La formazione impartita ha riguardato essenzialmente la sicurezza sul lavoro. Modalità di erogazione: obbligatoria, interna ed esterna.

◆ **PROCESSI DI SELEZIONE, RECLUTAMENTO ED ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

Muovendosi nell'ambito dei processi aziendali di selezione del personale dipendente e delle relative modalità di reclutamento nonché analizzando l'insieme delle possibilità di accesso alla qualificazione professionale, è interesse della Scrivente esplicitare quali siano i criteri di scelta che, nella quotidianità dell'attività lavorativa, vengono messi in campo dalla Peter Pan Group con il fine di bilanciare le esigenze aziendali connesse all'attività lavorativa più stretta con quella di assicurare sia le migliori condizioni lavorative possibili per i dipendenti in forza

sia di favorire l'ingresso di nuova occupazione a mezzo di criteri bilanciati e il più possibile approntati alla parità di genere, al rinnovamento e al ringiovanimento anagrafico del personale e, non in ultimo, alla meritocrazia.

In particolare, nell'alveo dei **processi di reclutamento e selezione del personale in fase di assunzione**, la Scrivente utilizza i seguenti metodi di reclutamento:

- ✓ social network
- ✓ agenzie del lavoro
- ✓ curricula
- ✓ colloqui

Per quanto concerne, invece, le procedure utilizzate per favorire **l'accesso alla qualificazione professionale e alle progressioni di carriera**, i criteri maggiormente utilizzati sono i seguenti:

- ✓ anzianità di servizio
- ✓ titoli acquisiti
- ✓ specifiche competenze acquisite
- ✓ valutazione della resa
- ✓ abilitazioni

In merito all'insieme degli **strumenti e delle misure rese disponibili per consentire di conciliare i tempi di vita e lavoro**, la Scrivente promuove l'utilizzo dei seguenti benefit:

- ✓ flessibilità oraria