

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

1. Premessa e riferimenti normativi

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), al fine di illustrare la situazione del personale maschile e femminile dell'azienda, con riferimento allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli e passaggi di categoria, di altri fenomeni di mobilità, dell'eventuale ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, nonché dei licenziamenti, prepensionamenti, pensionamenti e delle retribuzioni effettivamente corrisposte.

2. Descrizione dell'azienda

L'azienda opera nel settore dell'**installazione e manutenzione di impianti di riscaldamento e condizionamento**, occupandosi di realizzazione, assistenza tecnica e manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti termici e di climatizzazione, sia in ambito civile che industriale.

Alla data della presente relazione, l'organico aziendale è composto complessivamente da n. 26 dipendenti e n.5 soci, di cui:

- n. 21 uomini
- n. 10 donne

3. Distribuzione del personale per genere e professione

Il personale è suddiviso nelle seguenti aree professionali:

Area / Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Tecnici installatori/manutentori	11		11
Amministrazione, segreteria, commerciale e logistica	3	6	9



Area / Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Responsabili tecnici / coordinamento	3	3	6
Direzione / gestione	4	1	5

Dal quadro emerge una prevalenza del personale maschile nelle mansioni tecniche operative, caratteristica comune al settore impiantistico, mentre una presenza più equilibrata si riscontra nelle attività amministrative e di supporto.

4. Assunzioni

Nel periodo di riferimento (01/01/2025- 31/12/2025) sono state effettuate n. 2 assunzioni, così ripartite:

- uomini: 1
- donne: 1

Le assunzioni hanno riguardato principalmente figure tecniche specializzate e personale amministrativo/segreteria , nel rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione di genere.

5. Formazione

L'azienda promuove attività di formazione continua rivolte a tutto il personale, con particolare attenzione all'aggiornamento tecnico e normativo.

Le attività formative hanno riguardato:

- sicurezza sul lavoro
- aggiornamenti normativi sugli impianti termici
- utilizzo di nuove tecnologie e apparecchiature
- formazione obbligatoria e specialistica

Alla formazione hanno partecipato:

- n. 21 uomini
- n. 10 donne

6. Promozioni e sviluppo professionale

Nel periodo considerato si sono registrate n. 14 progressioni professionali o avanzamenti di livello, distribuiti come segue:

- uomini: 11
- donne: 3

Le decisioni in merito allo sviluppo professionale sono state adottate sulla base delle competenze tecniche, dell'esperienza maturata e delle performance lavorative, senza differenze legate al genere.

7. Livelli, inquadramenti e mobilità

La distribuzione del personale per livelli di inquadramento riflette le competenze tecniche richieste dal settore di riferimento.

Si sono registrati limitati fenomeni di mobilità interna, prevalentemente legati a cambi di mansione o a un incremento delle responsabilità operative.

8. Cassa Integrazione Guadagni

☐ Nel periodo di riferimento l'azienda **non ha fatto ricorso** alla Cassa Integrazione Guadagni.

9. Licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti

Nel periodo considerato si sono verificati:

- n. 3 cessazioni del rapporto di lavoro
- n. 0 pensionamenti
- n. 0 prepensionamenti

Tali eventi sono avvenuti per motivazioni organizzative o anagrafiche e non hanno evidenziato disparità di genere.

10. Retribuzione effettivamente corrisposta

Le retribuzioni applicate risultano conformi al contratto collettivo nazionale di riferimento e sono determinate in base alla mansione, al livello di inquadramento e all'anzianità di servizio.

A parità di ruolo e responsabilità, non emergono differenze retributive riconducibili al genere.

11. Conclusioni

L'azienda conferma il proprio impegno nel garantire il rispetto dei principi di pari opportunità, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo e valorizzando le competenze professionali indipendentemente dal genere, in linea con le caratteristiche e le esigenze del settore dell'impiantistica termica e di climatizzazione.



Alessandro Fallerini
dal 1980 *l'arte del clima*

Villanova di Castenaso, 01/01/2026