



**IMPIANTI ELETTRICI E TECNOLOGICI**



UNI EN ISO 9001:2015



**ESNA-SOA**

Società Organismo di Attestazione S.p.A.

V.le Svezia, 12 - Ponte S. Nicolò (PD)

Tel: 0498962771

e-mail: [info@michielliimpianti.com](mailto:info@michielliimpianti.com)

[www.michielliimpianti.com](http://www.michielliimpianti.com)

P.IVA 03486760287

**RELAZIONE DI GENERE SULLA  
SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E  
FEMMINILE – ART. 47, COMMA 3, DECRETO  
LEGGE 31 MAGGIO 2021 N. 77**

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, 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 15 dipendenti e pari o inferiore ai 50, è quello del biennio precedente alla fine dell'annualità appena trascorsa (biennio 2022-2023 ) così da poter ricavare un quadro generale delle dinamiche aziendali il più possibile completo e reale.

## **Premessa**

Le pari opportunità sono universalmente riconosciute come un principio fondamentale per garantire la giustizia e l'uguaglianza nella società; l'obiettivo è assicurare che ogni individuo, indipendentemente dal sesso, etnia, religione, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali, abbia la stessa opportunità in ogni ambito, in particolare quello lavorativo.

Nonostante gli sforzi per promuovere le pari opportunità, nell'attuale contesto storico ci sono ancora molte disuguaglianze nella società, che vedono le donne spesso vittime di discriminazioni, anche nel mondo del lavoro. Per affrontare queste disuguaglianze con lo scopo di raggiungere una piena parità di genere, ci sono alcune azioni che le aziende possono intraprendere.

In primo luogo, è importante promuovere la consapevolezza sulle pari opportunità e sulla necessità di combattere la discriminazione. Ciò può essere fatto attraverso la formazione, la comunicazione e la promozione di campagne di sensibilizzazione tra i lavoratori, che per primi si trovano a dover fare i conti con evidenti disparità di trattamento tra uomo e donna negli ambienti di lavoro.

In secondo luogo, è necessario adottare politiche aziendali che promuovano le pari opportunità e l'inclusione negli ambienti di lavoro, con piani di azione che abbiano l'obiettivo di assicurare in

modo concreto a uomini e donne l'opportunità di avere un lavoro dignitoso in condizioni di libertà, equità e sicurezza, per promuovere uno sviluppo sostenibile ed inclusivo.

Infine, è importante essere vicini alle persone che hanno subito discriminazioni, attraverso programmi di sostegno, servizi di consulenza e altre iniziative che aiutino a ridurre le disuguaglianze e promuovano al contempo l'uguaglianza.

La parità di genere nei rapporti di lavoro è un concetto fondamentale per garantire l'uguaglianza tra uomini e donne nella sfera lavorativa, e si basa sull'idea che le persone devono essere trattate in modo equo e avere le stesse opportunità e condizioni sul posto di lavoro, senza alcuna discriminazione basata sul genere. Può essere promossa attraverso diverse misure, tra cui la creazione di politiche e programmi che incentivino l'uguaglianza di genere e tutelino le diversità sul posto di lavoro. Le aziende possono adottare politiche di pari opportunità per l'assunzione, la formazione e la promozione del personale, in modo da garantire che uomini e donne abbiano le stesse possibilità di carriera, combattendo il fenomeno diversità di trattamento retributivo tra uomini e donne impegnati nelle stesse mansioni. Inoltre, possono promuovere la diversità di genere attraverso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, che valorizzi le differenze tra le persone e incoraggi la collaborazione e il lavoro di squadra. L'obiettivo può essere perseguito attraverso la formazione del personale, l'organizzazione di eventi e attività che promuovano la diversità e la partecipazione attiva di tutti i dipendenti.

È altresì rilevante sottolineare che la parità di genere non riguarda solo l'uguaglianza formale sul posto di lavoro, ma anche l'uguaglianza sostanziale. Ciò significa che uomini e donne devono avere le stesse opportunità di partecipare alle decisioni e alle politiche dell'azienda, oltre ad avere una retribuzione equa per il medesimo lavoro svolto, di conciliare lavoro e vita privata in modo equilibrato e di avere accesso alle stesse occasioni di sviluppo professionale.

In sintesi, la parità di genere nei rapporti di lavoro è certamente un obiettivo da conseguire nel futuro breve, per raggiungere il quale è importantissima la promozione di politiche e programmi che incentivino l'uguaglianza di genere e la diversità sul posto di lavoro, la sensibilizzazione dei dipendenti sulla discriminazione di genere e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

## **1. L'Azienda**

Fondata a Padova il 04/01/2000, ha mantenuto nel tempo la sua vocazione di società specializzata nel settore elettrico, posa impianti e manutenzione degli stessi.

La scrivente occupa un numero di dipendenti superiori a 15 e inferiori alle 50 unità.

Data l'attività svolta, la manovalanza è prettamente maschile, e il personale ad oggi è qualificato con la mansione di operi. Si precisa che la scrivente è sempre stata propensa e disponibile all'inserimento di personale appartenente ad entrambi i generi, ma data la tipologia del lavoro svolto la risposta alla domanda di inserimento è sempre stata un offerta di manodopera di genere maschile.

Fanno parte dell'organico anche due figure quali impiegati tecnici di cui uno in fase di svolgimento del periodo di apprendistato.

L'azienda ha sempre cercato di considerare le risorse umane quale area funzionale all'azienda, cercando di impiegare i dipendenti anche in base alle loro inclinazioni e propensioni al lavoro.

Il socio Michielli Manuel è impegnato in prima linea con i dipendenti e svolge il lavoro di gestione e organizzazione dell'azienda e contemporaneamente opera manuale.

## **2. Informazioni generali**

L'azienda applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanica Artigianato, ed è inoltre soggetta all'applicazione dei contratti territoriali previsti dalla contrattazione territoriale.

Alla data del 31/12/2022 occupava un totale di 15 dipendenti, alla data del 31/12/2023 il numero totale dei dipendenti era pari a 19 unità.

Nel corso del 2022 ci sono state n. 3 assunzioni a fronte di n. 3 cessazioni.

Nel corso del 2023 sono state effettuate n. 4 assunzioni a fronte di n. 1 cessazione.

Si precisa trattasi tutte di dimissioni volontarie.

Le assunzioni sono a tempo pieno con inserimento di una figura part time (assolvimento obbligo ex legge 68/99).

Sono presenti anche figure in apprendistato che l'azienda si impegna a formare con scrupolo e serietà.

La società predilige le assunzioni a tempo indeterminato e non ricorre solitamente allo strumento del tempo determinato.

Negli ultimi anni, con riferimento al periodo post emergenza pandemia covid, la società è sempre stata solida e competitiva nel mercato e non ha fatto ricorso agli ammortizzatori sociali, vedendo sempre un costante aumento delle commesse.

L'azienda è anche impegnata in partecipazioni a gare e appalti pubblici che si aggiudica grazie alla sua serietà, professionalità e corretta gestione del personale sia dal punto di vista del rispetto del

dettame normativo in materia di sicurezza sia per la corretta applicazione del CCNL di riferimento.

Si precisa che nel corso degli anni non vi sono mai state procedure di contestazione da parte dei dipendenti o azioni avverso la direzione a qualsiasi titolo presentate.

### **3. Formazione del personale nel corso del 2022**

Nel corso dell'anno sono state erogate ai lavoratori 264 ore di formazione in ambito in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e primo soccorso, aggiornamento nomina RLS, antincendio e per l'aggiornamento e la crescita professionale 60 ore formazione per rischio specifico.

### **4. Formazione del personale nel corso del 2023**

Nel corso dell'anno sono state erogate ai lavoratori 139 ore di formazione in ambito in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e primo soccorso, formazione specifica per lavori in quota e 176 ore per l'aggiornamento e la crescita professionale e rischio specifico.



MICHIELLI IMPIANTI s.n.c.  
p.i. Michielli Manuel

Si riportano in seguito tabelle esplicative con dettaglio dati relativi alla situazione occupazionale:

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

dal 01/01/2022

al 31/12/2023

**Informazioni Generali Sull'azienda**

Ragione Sociale: **MICHELLI IMPIANTI SNC DI MICHELLI MANUEL & C.**

Sede legale: **VIALE SVEZIA 12 - 35020 Ponte San Nicolò (PD)**

CF: **03486760287**

P.IVA: **03486760287**

Email: **info@michellimpianti.com**

Matr. INPS: **5408922165/00**

Contr. coll. applicato: **Metalmec.artigianato (Veneto)**

Attività Economica: **432101 Installaz.impianti elettrici in edifici o in altre**

Cod.CO: **7540**

PEC: **info@pec.michellimpianti.com**

Tel.: **0498962771**

|  | Dirigenti |   | Quadri |   | Impiegati |   | App. Imp |   | Operai  |   | App. Operai |   | Totale  |   | Di cui Disabili e cat. prot. |   |
|--|-----------|---|--------|---|-----------|---|----------|---|---------|---|-------------|---|---------|---|------------------------------|---|
|  | MF        | F | MF     | F | MF        | F | MF       | F | MF      | F | MF          | F | MF      | F |                              |   |
| <b>OCCUPATI AL 31/12 primo anno del biennio (Tab 2.1)</b>            |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Trasf. tra unità prod. (Tab 2.4)                                     |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Prom. a cat. superiore (Tab 2.4)                                     |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Assunzioni (Tab 2.1)   |           |   |        |   | 1         |   | 2        |   | 1       |   | 4           |   | 1       |   |                              | 1 |
| Cessazioni (Tab 2.1)   |           |   |        |   |           |   | 1        |   |         |   | 1           |   |         |   |                              |   |
| Licenziamento coll. (Tab 2.4)  |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Licenziamento ind. (Tab 2.4)   |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Dimissioni (Tab 2.4)   |           |   |        |   |           |   |          |   | 1       |   |             |   | 1       |   |                              |   |
| di cui dimissioni con figlio 0-3 anni (Tab 2.4)                      |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Risoluzione consensuale (Tab 2.4)                                    |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Pensionamenti (Tab 2.4)  |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Altro (Tab 2.4)  |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| <b>OCCUPATI AL 31/12 secondo anno del biennio (Tab 2.1, Tab 2.3)</b> |           |   |        |   | 1         |   | 16       |   | 2       |   | 19          |   | 1       |   |                              | 1 |
| Di cui part-time (Tab 2.3)   |           |   |        |   |           |   | 1        |   |         |   | 1           |   |         |   |                              | 1 |
| Di cui intermittenti (Tab 2.3)                                       |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Di cui lavoro agile (Tab 2.3)  |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Contratti a tempo indeterminato (Tab 2.3)                            |           |   |        |   | 1         |   | 16       |   | 2       |   | 19          |   | 1       |   |                              | 1 |
| Di cui part-time (Tab 2.3)   |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Di cui intermittenti (Tab 2.3)                                       |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Di cui lavoro agile (Tab 2.3)  |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Contratti a tempo determinato (Tab 2.3)                              |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Di cui part-time (Tab 2.3)   |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Di cui intermittenti (Tab 2.3)                                       |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Di cui lavoro agile (Tab 2.3)  |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Apprendistato (Tab 2.3)  |           |   |        |   | 1         |   |          |   | 2       |   | 3           |   |         |   |                              |   |
| Altro (Tab 2.3)  |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| <b>LAV. ASSENTI</b>  |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Dipendenti in CIG (Tab. 2.3)   |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Dipendenti in aspettativa o congedo (Tab. 2.3)                       |           |   |        |   |           |   | 3        |   |         |   | 3           |   |         |   |                              |   |
| Di cui in congedo di maternità/paternità (Tab. 2.3)                  |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Di cui in congedo parentale (Tab. 2.3)                               |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| <b>LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE (Tab. 2.3)</b>                     |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| <b>ORE LAVORATE (Tab. 2.3)</b>                                       |           |   |        |   |           |   |          |   |         |   |             |   |         |   |                              |   |
| Di cui ore di straordinario (Tab. 2.3)                               |           |   |        |   | 351,50    |   | 27599,00 |   | 2744,00 |   | 30694,50    |   | 1375,50 |   |                              |   |
| Di cui ore di supplementare (Tab. 2.3)                               |           |   |        |   | 11,00     |   | 1631,50  |   | 169,50  |   | 1812,00     |   | 38,50   |   |                              |   |
| Ore flessibilità   |           |   |        |   |           |   | 38,50    |   |         |   | 38,50       |   | 38,50   |   |                              |   |

(SITOC)

Essepaghe s.r.l.



PROMOZIONI E ASSUNZIONI SECONDO ANNO DEL BIENNIO (Tab 2.2)  
 CONTRATTO 005 sudd.contr. C - Cod.CO: 7540

| Qualifica       | Liv. | Occupazione al 31/12/2023 |   | Promozioni |   | Assunzioni |   |
|-----------------|------|---------------------------|---|------------|---|------------|---|
|                 |      | MF                        | F | MF         | F | MF         | F |
| App.imp.        | 544X | 1                         |   |            |   | 1          |   |
| Operai          | 3    | 7                         |   | 1          |   |            |   |
| Operai          | 4    | 6                         |   | 1          |   | 1          |   |
| Operai          | 5    | 3                         |   |            |   | 1          |   |
| di cui Disabili |      | 1                         |   |            |   | 1          |   |
| App.oper.       | 545X | 2                         |   |            |   | 1          |   |
| Totale          |      | 19                        |   | 2          |   | 4          |   |
| di cui Disabili |      | 1                         |   |            |   | 1          |   |

RETRIBUZIONE INIZIALE AL 31/12/2022 (Tab 2.7)

| Qualifica | Liv. | Monte retrib. lordo annuo al 31/12/2022 |   |
|-----------|------|---|---|
|           |      | MF                                      | F |
| App.imp.  | 544X |   |   |
| Operai    | 3    | 181.337,00                              |   |
| Operai    | 4    | 145.925,00                              |   |
| Operai    | 5    | 62.286,00                               |   |
| App.oper. | 545X | 14.320,00                               |   |

RETRIBUZIONE INIZIALE AL 31/12/2022 (Tab 2.7)  
 DI CUI DISABILI E CAT.PROT.

| Qualifica | Liv. | Monte retrib. lordo annuo al 31/12/2022 |   |
|-----------|------|---|---|
|           |      | MF                                      | F |
| Operai    | 5    |   |   |

RETRIBUZIONE ANNUA AL 31/12 DEL 2° ANNO DEL BIENNIO (Tab 2.8, 2.8.1)  
 CONTRATTO 005 sudd.contr. C sudd.terr. 21 Metalmecc.artigianato (Veneto) - Cod.CO: 7540

| Qualifica | Liv. | Monte retrib. lordo annuo al 31/12 2° anno del biennio |   | Tot. compon.access. del salario, straordinario, supermin., pr.produtt. e altro 2° anno del biennio (di cui col.prec.) |   |
|-----------|------|--|---|---|---|
|           |      | MF   | F | MF  | F |
| App.imp.  | 544X | 2.729,00   |   | 131,99  |   |
| Operai    | 3    | 226.285,00   |   | 76.588,33   |   |
| Operai    | 4    | 129.439,00   |   | 29.952,58   |   |
| Operai    | 5    | 66.947,00  |   | 15.061,99   |   |
| App.oper. | 545X | 22.630,00  |   | 2.760,30  |   |

RETRIBUZIONE ANNUA AL 31/12 DEL 2° ANNO DEL BIENNIO (Tab 2.8, 2.8.1)  
 DI CUI DISABILI E CAT.PROT. - CONTRATTO 005 sudd.contr. C sudd.terr. 21 Metalmecc.artigianato (Veneto) - Cod.CO: 7540

|  |      |  |          |
|--|------|--|----------|
| Monte retrib. lordo annuo al 31/12 2° anno del biennio |      | Tot. compon.access. del salario, straord., supernin., pr.produtt. e altro 2° anno del biennio (di cui col.prec.) |          |
| Qualifica  | Liv. | MF   | F        |
| Operai   | 5    | 16.505,00  | 2.894,02 |

ELEMENTI ACCESSORI E DETTAGLIO STRAORDINARI SUPPLEMENTARE, PREMI DI PRODUTTIVITA', ALTRO  
 CONTRATTO 005 sudd.contr. C sudd.terr. 21 Metalmecc.artigianato (Veneto) - Cod.CO: 7540

| Elemento       | Impiegati |   | App. Impiegati |   | Operai    |   | App. operai |   | Dirigenti |   | Quadri |   |
|----------------|-----------|---|----------------|---|-----------|---|-------------|---|-----------|---|--------|---|
|                | MF        | F | MF             | F | MF        | F | MF          | F | MF        | F | MF     | F |
| Elem. 09       |           |   |                |   | 3.561,12  |   |             |   |           |   |        |   |
| Elem. 13       |           |   |                |   | 58.699,62 |   |             |   |           |   |        |   |
| Dett. straord. |           |   |                |   | 24.423,67 |   | 1.362,32    |   |           |   |        |   |
| Supplementare  |           |   |                |   | 389,11    |   |             |   |           |   |        |   |
| Premi prod.    |           |   |                |   |           |   |             |   |           |   |        |   |
| Dett. altro    |           |   |                |   | 48,73     |   | 34.529,38   |   | 1.397,98  |   |        |   |

ELEMENTI ACCESSORI E DETTAGLIO STRAORDINARI, SUPPLEMENTARE, PREMI DI PRODUTTIVITA', ALTRO  
 DI CUI DISABILI E CAT.PROT. - CONTRATTO 005 sudd.contr. C sudd.terr. 21 Metalmecc.artigianato (Veneto) - Cod.CO: 7540

| Elemento       | Impiegati |   | App. Impiegati |   | Operai   |   | App. operai |   | Dirigenti |   | Quadri |   |
|----------------|-----------|---|----------------|---|----------|---|-------------|---|-----------|---|--------|---|
|                | MF        | F | MF             | F | MF       | F | MF          | F | MF        | F | MF     | F |
| Elem. 13       |           |   |                |   | 1.958,08 |   |             |   |           |   |        |   |
| Dett. straord. |           |   |                |   |          |   |             |   |           |   |        |   |
| Supplementare  |           |   |                |   | 389,11   |   |             |   |           |   |        |   |
| Premi prod.    |           |   |                |   |          |   |             |   |           |   |        |   |
| Dett. altro    |           |   |                |   | 536,83   |   |             |   |           |   |        |   |

INFORMAZIONI GENERALI SU UNITA' PRODUTTIVE IN AMBITO PROVINCIALE (Tab 3.1)

| Provincia | Dirigenti |   | Quadri |   | Impiegati |   | App. imp. |   | Operai |   | App. operai |   | Totale |   | di cui Disabili e cat. prot. |   |
|-----------|-----------|---|--------|---|-----------|---|-----------|---|--------|---|-------------|---|--------|---|------------------------------|---|
|           | MF        | F | MF     | F | MF        | F | MF        | F | MF     | F | MF          | F | MF     | F | MF                           | F |
| Padova    |           |   |        |   |           |   | 1         |   | 16     |   | 2           |   | 19     |   |                              | 1 |