

## RELAZIONE DI GENERE

ANNO 2022

Il sottoscritto Fabrizio Annibali, in qualità di legale rappresentante *pro tempore* della società Atlante S.C.p.A., avente codice Fiscale 14206491004 e sede legale in Roma – Via della Musica 41, in relazione alla comunicazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, dichiara che gli occupati complessivi dell'anno 2022 ammontano a 39,39 unità, di cui 1 disabile. Le 39,39 unità sono suddivise nella seguente modalità:

- Impiegate: 6,08
- Impiegati: 13,28
- Dirigente (uomo): 1,8
- Quadri (donne): 1
- Operai (uomini): 10,07
- Operai (donne): 0,15

In relazione alla tabella di cui sopra si segnala quanto segue:

- Contratti a tempo indeterminato: sono presenti 31,09 dipendenti a tempo indeterminato di cui 7,08 donne;
- Contratti a tempo determinato: sono presenti 1,3 dipendenti a tempo determinato di cui 0,15 donne;
- Contratti a tempo parziale: part-time: sono presenti da 2,73 dipendenti part-time, dei quali 1,46 sono donne.

Nel corso dell'anno 2022 inoltre sono intervenute le seguenti variazioni in entrata/uscita:

- entrate: 8 assunzioni nel periodo, di cui 5 donne
- uscite: 6 interruzioni, 1 donne di cui:
  - per dimissioni: 4 uomini
  - per scadenza contratto tempo determinato: 1 donna e 1 uomo

Nel periodo indicato è stato svolto un corso di formazione per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e sulle pari opportunità. Al corso hanno partecipato i seguenti dipendenti:

- Quadri 1 di cui donne 1 per un totale di ore 27
- Impiegati 19,36 di cui donne 6,08 per un totale di ore 44
- Numero totale ore per Quadri e Impiegati: 71

Di seguito si riportano le retribuzioni erogate nel 2022 del personale in forza:

CCNL Applicato	Livello	MF	F
	<b>Totali Dirigenti</b>	<b>178.968,02</b>	
Dirigenti Industria	D	178.968,02	
	<b>Totali Quadri</b>	<b>49.010,93</b>	
Metalmeccanica Industria	Q	49.010,93	49.010,93
	<b>Totali Impiegati</b>	<b>471.454,48</b>	
Edilizia industria	4	33.817,28	33.817,28
Edilizia industria	6	37.117,47	37.117,47
Metalmeccanica Industria	D1	64.487,54	27.387,07
Metalmeccanica Industria	C3	107.209,81	31.188,49
Metalmeccanica Industria	C2	45.514,86	
Metalmeccanica Industria	B3	123.387,32	64.049,60
Metalmeccanica Industria	B1	59.920,20	
	<b>Totali Operai</b>	<b>211.720,28</b>	
Edilizia industria	3	53.291,48	
Palestre ed Impianti Sportivi	4	84.306,59	3.024,24
Metalmeccanica Industria	C2	49.438,04	
Metalmeccanica Industria	D2	24.684,17	
	<b>Totali Apprendisti</b>	<b>114.483,12</b>	
Metalmeccanica Industria	D2	9.875,23	9.875,23
	C2	73.518,30	
	B2	31.089,59	

La nostra società intende perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile nella vita economica con le seguenti azioni:

- rafforzare il concetto di Pari Opportunità secondo la Strategia Europea per l'Occupazione: far accedere le donne in tutti i ruoli professionali garantendo una uguale retribuzione degli uomini;
- dare il via a nuove strategie per aiutare l'inserimento delle politiche di genere in tutte le strategie organizzative, di sviluppo del business e della leadership migliorando le condizioni della donna all'interno del quadro economico;
- promuovere il concetto di parità nella partecipazione e nella rappresentanza;
- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei processi decisionali;
- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei processi decisionali in una dimensione economica e sociale;
- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei gruppi di lavoro;
- promuovere la parità dei diritti sociali da parte di uomini e donne;
- contribuire al miglioramento della conoscenza della legislazione comunitaria in campo sociale;
- monitorare la presenza delle politiche di Pari Opportunità nelle attività comunitarie che hanno influenza nella vita di tutti i giorni;
- promuovere la parità dei diritti civili da parte di uomini e donne;
- controllare e monitorare la legislazione comunitaria in materia di parità, introducendo eventualmente nuove normative;
- promuovere i diritti delle donne;
- contrastare la violenza a sfondo sessuale;

- promuovere il superamento degli stereotipi;
- sviluppare la tematica uomo-donna;
- superare i pregiudizi e gli stereotipi legati al sesso all'interno delle politiche interne e esterne e nei processi di comunicazione.

I KPI individuati in accordo alla UNI PdR 125\_2022 costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come la ATLANTE S.C.p.A. progredisce verso gli obiettivi prefissati.

Inoltre in ottemperanza a quanto previsto dal Pdr 125.2015, al fine di garantire una misurazione complessiva e attendibile della sua politica in merito alla Parità di genere, L'ATLANTE S.C.p.A. ha individuato 6 Aree di indicatori che ne garantiscono l'inclusività, ciascuna con un peso specifico espresso in percentuale (la somma delle aree equivale a 100):

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

### **1. Cultura e strategia**

Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* della ATLANTE S.C.p.A. siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano. Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%.

### **2. Governance**

Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance della ATLANTE S.C.p.A. volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo della ATLANTE S.C.p.A. nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%.

### **3. Processi HR**

Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nella ATLANTE S.C.p.A. e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 10%.

### **4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**

Area volta a misurare il grado di maturità della ATLANTE S.C.p.A. in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

### **5. Equità remunerativa per genere**

Area volta a misurare il grado di maturità della ATLANTE S.C.p.A. in relazione al differenziale retributivo in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare* e *well-being*.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

## **6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro**

Area volta a misurare il grado di maturità della ATLANTE S.C.P.A. in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

La Responsabile D&I (ISO 30415), HR, Rappresentante lavoratori per la sicurezza e ambiente, componente TVB (SRG88088) Maria Michela Parente ha assunto direttamente il ruolo di comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere, coadiuvato nel ruolo da una persona esperta nel settore del Diversity & inclusion Management.

La presente politica, disponibile sul sito viene riconfermata o aggiornata al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.