

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
	Totali Dirigenti	178.968,02	
Dirigenti Industria	D	178.968,02	
	Totali Quadri	49.010,93	
Metalmeccanica Industria	Q	49.010,93	49.010,93
	Totali Impiegati	471.454,48	
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	
	Totali Operai	211.720,28	
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	
	Totali Apprendisti	114.483,12	
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.