Anthesi S.r.l
Sede: Via del Brennero, 97
38121 Trento (TN) - I –
Uffici: Via Capitelli, 26
38060 Tenno (TN) – I -

Phone: (+39) 0464 55.33.00
Fax: (+39) 06 91.65.93.05
www.anthesi.it
info@anthesi.it

Capitale Sociale: € 20.400
C.F. e P.I. 01469510224
Reg. Trib. Rovereto N°6024
Reg. C.C.I.A.A. N°139624

Relazione di Genere e Piano di Azione sulla Situazione del Personale Maschile e Femminile di Anthesi S.R.L.

Indice:

1. Analisi per Categoria Professionale
2. Crescita e Sviluppo Professionale
3. Stabilità Occupazionale e Retribuzione
4. Piano di Azione per la Parità di Genere (2022-2025)
5. Conformità Legale
6. Dichiarazione Legale

Relazione di Genere e Piano di Azione sulla Situazione del Personale Maschile e Femminile di Anthesi S.R.L.

La presente relazione ha lo scopo di fornire un quadro chiaro e dettagliato della situazione di genere all'interno di Anthesi S.R.L. Questa analisi è parte del nostro impegno continuo per creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso della diversità promuovendo le pari opportunità.

1. Analisi per Categoria Professionale

La nostra forza lavoro è composta da professionisti altamente qualificati distribuiti in diverse categorie professionali. Di seguito è presentata un'analisi dettagliata, supportata da dati, che riflette il nostro impegno verso l'inclusività e la diversità.

Dirigenti:

- Composizione: Attualmente, la nostra struttura organizzativa non prevede posizioni dirigenziali, favorendo un ambiente di lavoro più orizzontale e collaborativo.
- Dati: 0% maschile, 0% femminile
- Dettagli: Questa struttura ci permette di mantenere una comunicazione aperta e diretta tra tutti i livelli dell'organizzazione.

Quadri:

- Composizione: 2 maschi, 0 femmine
- Dati: 100% maschile, 0% femminile
- Dettagli: I quadri sono responsabili di guidare i vari dipartimenti e hanno un ruolo cruciale nel definire la strategia aziendale.

Impiegati:

- Composizione: 6 maschi, 4 femmine
- Dati: 60% maschile, 40% femminile
- Dettagli: Gli impiegati rappresentano una parte significativa della nostra forza lavoro e sono distribuiti in vari dipartimenti, da Ricerca e Sviluppo a Marketing e Vendite.

Operai:

- Composizione: 0 maschi, 0 femmine
- Dati: 0% maschile, 0% femminile
- Dettagli: La natura del nostro business non richiede la presenza di operai, in quanto siamo focalizzati su servizi e soluzioni digitali.

Quest'analisi ci permette di avere una visione chiara della distribuzione di genere all'interno delle diverse categorie professionali, e rappresenta un punto di partenza per le future iniziative di inclusività.

2. Crescita e Sviluppo Professionale

La formazione continua è una delle colonne portanti della nostra filosofia aziendale. Nel corso dell'ultimo anno, abbiamo investito in programmi di formazione che hanno

coinvolto diversi membri del nostro team, contribuendo al loro sviluppo professionale e personale.
Nel dettaglio, nel 2021 abbiamo erogato un totale di 480 ore di formazione, suddivise in vari moduli e tematiche. Questi vanno dalla formazione tecnica e specialistica, alla formazione manageriale e alle soft skills. Il 67% delle ore di formazione è stato dedicato al personale maschile, mentre il 33% al personale femminile. Questa distribuzione riflette la nostra attenzione nel fornire opportunità di crescita a tutti i membri del nostro team.
Inoltre, abbiamo introdotto nuovi programmi di formazione online, permettendo ai nostri dipendenti di accedere a corsi e materiali formativi in modo flessibile, adattandosi alle loro esigenze lavorative e personali. Questa iniziativa è stata particolarmente apprezzata e ha registrato un alto tasso di partecipazione.

3. Stabilità Occupazionale e Retribuzione

La stabilità occupazionale è un valore fondamentale per Anthesi S.R.L. e rappresenta uno dei pilastri della nostra filosofia aziendale. Siamo orgogliosi di poter dire che tutti i nostri dipendenti sono assunti con contratti a tempo indeterminato, un segno tangibile del nostro impegno a lungo termine nei confronti del nostro team.
Questa scelta non è solo un vantaggio per i nostri dipendenti, ma rappresenta anche un investimento strategico per l'azienda. La stabilità occupazionale favorisce un ambiente di lavoro più coeso e motivato, che si traduce in una maggiore produttività e, di conseguenza, in un servizio di qualità superiore per i nostri clienti.
Inoltre, la nostra politica di stabilità occupazionale si estende oltre la semplice tipologia contrattuale. Offriamo anche vari benefit e incentivi, come premi di produttività e programmi di welfare aziendale, che contribuiscono a rendere Anthesi S.R.L. un luogo di lavoro attraente e gratificante.
E' con grande soddisfazione che possiamo affermare di non aver avuto bisogno di ricorrere a misure come la Cassa Integrazione Guadagni o altri strumenti di ammortizzatori sociali, ulteriore testimonianza della solidità e della resilienza del nostro modello di business.

4. Piano di Azione per la Parità di Genere (2022-2025)

Nel contesto del nostro impegno per la parità di genere, abbiamo sviluppato un piano d'azione dettagliato che prevede diverse iniziative strategiche, supportate da dati e KPI specifici.

1. Aumentare la Diversità nelle Posizioni di Leadership

   Obiettivo: Aumentare la rappresentazione femminile nelle posizioni di quadro e dirigente del 20% entro il 2025.

   - Azione: Programmi di reclutamento mirati e percorsi di carriera inclusivi.
   - KPI: Monitoraggio semestrale della composizione di genere nelle posizioni di leadership.
   - Budget: €50,000 per programmi di formazione e reclutamento.

2. Parità nella Formazione

- Obiettivo: Raggiungere la parità nel numero totale di ore di formazione tra uomini e donne entro il 2024.
- Azione: Programmi di formazione inclusivi e bilanciati.

- KPI: Tracciamento trimestrale delle ore di formazione per genere.
- Budget: €30,000 per sviluppo e implementazione di corsi di formazione.

3. Flessibilità Contrattuale
- Obiettivo: Aumentare del 15% i contratti part-time o flessibili entro il 2024.
- Azione: Introduzione di opzioni di lavoro flessibile.
- KPI: Revisione annuale del numero e della tipologia di contratti.
- Budget: Costi minimi, in quanto l'azione è più un cambio di politica interna.

4. Cultura Aziendale e Sensibilizzazione
- Obiettivo: Realizzare almeno due eventi all'anno dedicati alla parità di genere con una partecipazione del 90% del personale.
- Azione: Workshop e seminari su parità di genere e inclusività.
- KPI: Numero di eventi realizzati e tasso di partecipazione.
- Budget: €20,000 per organizzazione e logistica degli eventi.

Questo piano d'azione è stato sviluppato con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo, in linea con i nostri valori aziendali e le aspettative dei nostri stakeholder.

5. Conformità Legale

Desideriamo sottolineare che Anthesi S.R.L. è in piena conformità con tutti gli obblighi legali, inclusi quelli previsti dalla legge 12 marzo 1999, n. 68. Siamo lieti di confermare che

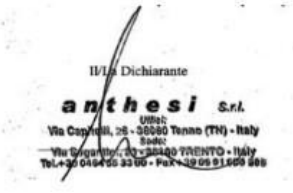
non sono state imposte sanzioni o provvedimenti a carico dell'impresa nel triennio precedente la data di scadenza della presentazione dell'offerta.

Siamo orgogliosi dei progressi che abbiamo fatto e continuiamo a fare nel campo della parità di genere e dell'inclusività. Questa relazione è un segno del nostro impegno a mantenere e migliorare ulteriormente questi standard.

6. Dichiarazione Legale

Concludiamo con la rassicurante dichiarazione che Anthesi S.R.L. è in piena conformitàcon le disposizioni legali, incluso il comma 3 dell'art. 47 D.L. 77/2021 convertito nellaLegge n.108/2021.

Con questa relazione, Anthesi S.R.L. ribadisce il suo impegno a perseguire attivamente gli obiettivi di parità di genere e conformità legale.
Per ulteriori dettagli o chiarimenti, siamo a vostra completa disposizione.

Trento lì 17/10/2023

IL DICHIARANTE