

PALANDRI E BELLI S.r.l. Poggio a Caiano (PO)	RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	REL 03
		Rev.00 del 14/07/2023

RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Elaborazione sullo stato di fatto della PALANDRI E BELLI S.r.l.

Anno 2025

(Riferito al periodo 01/01/2025 – 31/12/2025)

REV.	DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE	ELABORATO DA:	VERIFICATO DA:	APPROVATO DA:
00	14/07/2023	PRIMA EMISSIONE	CGPG	DG - CGPG	DG
01					
02					
03					
04					
05					

PALANDRI E BELLI S.r.l. Poggio a Caiano (PO)	RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	REL 03
		Rev.00 del 14/07/2023

Sommario

1. Premessa	3
2. Struttura della Relazione.....	3
3. Organizzazione ed attività del CGPG.....	3
4. PRIMA PARTE – Analisi dei dati.....	5
4.1 Sezione 1. Dati sul personale	5
4.1.1 TABELLE 1.1 – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento.....	5
4.1.2 TABELLA 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza	6
4.1.3 TABELLA 1.3 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere 6	
4.1.4 TABELLA 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, part time, collaboratori a P.IVA suddivise per genere nei livelli di inquadramento in azienda.....	7
4.1.5 TABELLA 1.6 - Personale DIRIGENZIALE suddiviso per livello e titolo di studio	8
4.1.6 TABELLA 1.7 - Personale NON DIRIGENZIALE suddiviso per livello e titolo di studio	9
4.1.7 TABELLA 1.8 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età.....	10
4.1.8 TABELLA 1.9 – Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere .	11
4.1.9 TABELLA 1.11 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età	12
5. Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro.....	13
6. Sezione 3. Azioni realizzate e da realizzare: risultati raggiunti	13
6.1 Iniziativa n. 1	13
6.2 Iniziativa n. 2	13
6.3 Iniziativa n. 3	14
7. Sezione 4. Benessere del personale.....	14
8. Sezione 5. Performance.....	15
9. SECONDA PARTE – L’azione del Comitato di Garanzia Parità di Genere (CGPG).....	15
9.1 Operatività.....	15
10. Considerazioni conclusive	15

PALANDRI E BELLI S.r.l. Poggio a Caiano (PO)	RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	REL 03
		Rev.00 del 14/07/2023

1. Premessa

Il presente documento è stato redatto dal CGPG (Comitato Garanzia Parità di Genere, Pari Opportunità e Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e contro le Discriminazioni) della società PALANDRI E BELLI S.r.l. che esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Il CGPG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nell'organizzazione contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica e di ogni altra forma di discriminazione.

Il raggiungimento delle finalità del CGPG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza dell'organizzazione, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il Comitato "CGPG" opera in stretto contatto con la Leadership, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dalla stessa organizzazione. Stretta è quindi la collaborazione nell'ambito dell'individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

2. Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati concernenti l'anno 2024-2025 sul personale raccolti attraverso l'ufficio personale della PALANDRI E BELLI S.r.l.

Nella seconda parte della relazione trova spazio un'analisi riguardante il rapporto tra il Comitato "CGPG" e i vertici della PALANDRI E BELLI S.r.l., nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

3. Organizzazione ed attività del CGPG

Con Delibera del 14 Luglio 2023 la PALANDRI E BELLI S.r.l. ha provveduto ad istituire, regolamentare e nominare i componenti del Comitato CGPG "Comitato Garanzia Parità di Genere, Pari Opportunità e Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e contro le Discriminazioni".

Lo svolgimento delle procedure di istituzione di tale Comitato ha fatto emergere interesse e motivazione per il personale della PALANDRI E BELLI S.r.l. in particolare per le funzioni incaricate che hanno accolto il processo di certificazione della Prassi di riferimento UNI/PdR 125/2022 come elemento di svolta per la prevenzione delle discriminazioni legate alla parità di genere, di competenze e formazione, di accesso alle tecnologie; la salute e la sicurezza delle risorse

PALANDRI E BELLI S.r.l. Poggio a Caiano (PO)	RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	REL 03
		Rev.00 del 14/07/2023

dell'organizzazione. Il lavoro agile attuato presso la PALANDRI E BELLI S.r.l. si è dimostrato un eccezionale strumento per non fermare la produttività aziendale rivelandosi anche un'opportunità di crescita ad ogni livello aziendale svelando la capacità di gran parte del personale (interno, collaboratori, consulenti, ecc.) di lavorare su obiettivi, utilizzando in modo responsabile e proattivo l'opportunità tecnologica messa a disposizione della PALANDRI E BELLI S.r.l.

Ottimi risultati, con un incremento del fatturato è stato raggiunto con l'adozione dello smart working implementato a partire dall'inizio della pandemia.

Attualmente il Comitato "CGPG" è così composto:

PRESIDENTE del CGPG - PALANDRI E BELLI S.r.l.

Nominativo

Belli Sandro

MEMBRI EFFETTIVI

Nominativo

- 1) Spinelli Francesca
- 2) Porcu Giacinto

Le funzioni di segreteria sono svolte dal Presidente CGPG che redige i verbali delle sedute, cura l'invio delle convocazioni e dei documenti, nonché la raccolta e l'archiviazione di tutti gli atti e documenti.

Tutti i verbali redatti dal Comitato sono consultabili in apposita cartella elettronica relativa alla Certificazione della Parità di Genere conservata nel server aziendale.

4. PRIMA PARTE – Analisi dei dati

4.1 Sezione 1. Dati sul personale

4.1.1 TABELLE 1.1 – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

TOTALE PERSONALE N. 33 (UOMINI N° 29 + DONNE N° 4) al 31 Dicembre 2024

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
C.C.N.L. in vigore per settore edile / metalmeccanico	7	4	8	7	3	1		1	2	
% sul personale complessivo	21,2	12,2	24,3	21,2	9,0	3,0		3,0	6,0	
Totale % uomini e donne	87,9					12,1				

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Direttore/trice Generale										
Responsabili/e area										
Impiegati/e			1			1		1	2	
Operai/e	7	4	7	7	3					
Totale personale	7	4	8	7	3	1		1	2	
% sul personale complessivo	21,2	12,2	24,3	21,2	9,0	3,0		3,0	6,0	

Al 31/12/2024 le donne totali erano 4: 12,1%

TOTALE PERSONALE N. 35 (UOMINI N° 31 + DONNE N° 4) al 31 Dicembre 2025

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
C.C.N.L. in vigore per settore edile / metalmeccanico	6	5	6	9	5	0	1	1	2	
% sul personale complessivo										
Totale % uomini e donne	88,6					11,4				

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Direttore/trice Generale										
Responsabili/e area										
Impiegati/e			1				1	1	2	
Operai/e	6	5	5	9	5					
Totale personale							1	1	2	
% sul personale complessivo	17,1	14,3	17,1	25,6	14,3		2,9	2,9	5,7	

Al 31/10/2025 le donne totali erano 4: 11,4%

PALANDRI E BELLI S.r.l. Poggio a Caiano (PO)	RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	REL 03
		Rev.00 del 14/07/2023

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- a) gli organi di vertice, dettagliata per tipologia di incarico (Amministratore Unico, Consigliere delegato, ecc);
- b) per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc)
- c) personale non dirigenziale (es. Profilo e livello).

4.1.2 TABELLA 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Dati relativi a Dicembre 2024:

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Part Time				1		1	14,3				1		1	25,0
Tempo Pieno	7	4	8	6	3	28	85,7	1		1	1		3	75,0
Totale	7	4	8	7	3	29	100,0	1		1	2		4	100,0
% sul personale complessivo	21,2	12,2	24,3	21,2	9,0			3,0		3,0	6,0			

Dati relativi a Dicembre 2025:

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Part Time				1			3,2				1		1	25,0
Tempo Pieno	6	5	6	8	5	31	96,8	1	1	1			3	75,0
Totale	6	5	6	9	5	31	100,0	1	1	2			4	100,0
% sul personale complessivo	17,1	14,3	17,1	25,6	14,3			2,9	2,9	5,7				

4.1.3 TABELLA 1.3 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Dati relativi a Dicembre 2024:

Tipologia Posizione di Responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabile Amministrazione			1		1	
Responsabile SGI	1				1	
Responsabile gare e rifiuti			1		1	
Responsabile magazzino	1				1	
Responsabile Parità di Genere			1		1	
Totale personale	2	40,0%	3	60,0%	5	100%
% sul personale complessivo		6,0%		9,0%		15,0%

PALANDRI E BELLI S.r.l. Poggio a Caiano (PO)	RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	REL 03
		Rev.00 del 14/07/2023

Dati relativi a Dicembre 2025:

Tipologia Posizione di Responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabile Amministrazione			1		1	
Responsabile SGI	1				1	
Responsabile gare e rifiuti			1		1	
Responsabile magazzino	1				1	
Responsabile Parità di Genere			1		1	
Totale personale	2	40,0%	3	60,0%	5	100%
% sul personale complessivo		6,0%		9,0%		15,0%

4.1.4 TABELLA 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni
omnicomprensive per il personale a tempo pieno, part time, collaboratori a P.IVA suddivise per genere nei livelli di inquadramento in azienda

Dati relativi a Dicembre 2024:

Inquadramento	Tipologia contrattuale o di collaborazione	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
		Retribuzione netta media mensile €	Retribuzione netta media mensile in €	Valori assoluti	%
C.C.N.L. in vigore per settore edile / metalmeccanico				-	
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. D1	1.468,71		1.468,71	
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. D2	1.628,69	1.628,69	1.628,69	0,0
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. C1	1.663,88	1.663,88	1.663,88	0,0
Metalmeccanici Industria	Part Time 10 ore settimanali liv. C2	425,00		425,00	
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. C2	1.699,07		1.699,07	
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. C3	1.819,64		1.819,64	
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. B1	1.950,39		1.950,39	
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. B2	2.092,45		2.092,45	
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. B3		2.366,02	2.366,02	
Metalmeccanici Industria	Part Time 50% liv. C3		910,00	910,00	
Edile Industria	Tempo pieno 1° liv.	1.135,00		1.135,00	
Edile Industria	Tempo pieno 3° liv.	1.360,00		1.360,00	
Totale personale		29	4		
% sul personale complessivo		87,9	12,1		

PALANDRI E BELLI S.r.l. Poggio a Caiano (PO)	RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	REL 03
		Rev.00 del 14/07/2023

Dati relativi a Dicembre 2025:

Inquadramento	Tipologia contrattuale o di collaborazione	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
		Retribuzione lorda media mensile €	Retribuzione lorda media mensile in €	Valori assoluti	%
C.C.N.L. in vigore per settore edile / metalmeccanico				-	
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. D1	1.742,03		1.742,03	
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. D2	1.931,78	1.931,78	1.931,78	0,0
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. C1	1.973,51		1.973,51	
Metalmeccanici Industria	Part Time 10 ore settimanali liv. C2	503,81		503,81	
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. C2	2.010,15	2.010,15	2.010,15	0,0
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. C3	2.158,26		2.158,26	
Metalmeccanici Industria	Part Time 50% liv. C3		1.079,13	1.079,13	
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. B1	2.313,34		2.313,34	
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. B2	2.481,84		2.481,84	
Metalmeccanici Industria	Tempo pieno liv. B3		2.770,74	2.770,74	
Edile Industria	Tempo pieno 1° liv.	1.135,00		1.135,00	
Edile Industria	Tempo pieno 3° liv.	1.360,00		1.360,00	
Totale personale		31	4		
% sul personale complessivo		88,6	11,4		

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari, ecc.,) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

4.1.5 TABELLA 1.6 - Personale DIRIGENZIALE suddiviso per livello e titolo di studio

ATTUALMENTE NON CI SONO DIRIGENTI

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Diploma di Istruzione Secondaria						
Diploma di Istruzione di Primo Grado						
Totale personale						
% sul personale complessivo						

4.1.6 TABELLA 1.7 - Personale NON DIRIGENZIALE suddiviso per livello e titolo di studio

Dati relativi a Dicembre 2024:

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Diploma di Istruzione Secondaria	12	36,4	3	9,0	15	45,4
Diploma di Istruzione di Primo Grado	17	51,5	1	3,0	18	54,5
Totale personale	29		4		33	
% sul personale complessivo		87,9		12,1		100,0

Dati relativi a Dicembre 2025:

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Diploma di Istruzione Secondaria	12	34,3	3	8,6	15	42,9
Diploma di Istruzione di Primo Grado	19	54,3	1	2,8	20	57,1
Totale personale	31		4		35	
% sul personale complessivo		88,6		11,4		100,0

4.1.7 TABELLA 1.8 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Dati relativi a Dicembre 2024:

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta (ORIZZONTALE)				1		1	3,0				1		1	3,0
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale personale	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	
Totale %				3,0%		3,0%					3,0%		3,0%	

Dati relativi a Dicembre 2025:

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta (ORIZZONTALE)				1		1	2,9				1		1	2,9
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale personale	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	
Totale %				2,9%		2,9%					2,9%		2,9%	

PALANDRI E BELLI S.r.l. Poggio a Caiano (PO)	RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	REL 03
		Rev.00 del 14/07/2023

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

Relativamente alla voce "Personale che fruisce di part time a richiesta" i dati sono quelli riportati nella tabella 1.2 essendo tutti i part-time a richiesta del dipendente.

Relativamente alla voce "Personale che fruisce di orari flessibili" non è stata riportata in quanto l'orario flessibile riguarda tutto il personale con contratto di consulenza su base annua. Restano esclusi i dipendenti che opera su turni fissi.

4.1.8 TABELLA 1.9 – Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere

Dati relativi a Dicembre 2024:

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1	3,0			1	3,0
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti (CONGEDO PARENTALE DA 10 GG.)	1	3,0			1	3,0
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	3,0			1	3,0
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Altri tipi di permessi	29	100,0	4	100,0	33	100,0
Totale	1					
% sul personale complessivo	100,0		100,0		100,0	

Dati relativi a Dicembre 2025:

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti						
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti (CONGEDO PARENTALE DA 10 GG.)						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Altri tipi di permessi	31	88,6	4	11,4	35	100,0
Totale	31	88,6		11,4	35	100,0
% sul personale complessivo	88,6		88,6		100,0	

PALANDRI E BELLI S.r.l. Poggio a Caiano (PO)	RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	REL 03
		Rev.00 del 14/07/2023

4.1.9 TABELLA 1.11 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Dati relativi a Dicembre 2024:

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza 81/08 e s.m.i.)	216	108	196	204	144	868				6				
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche afferenti Comitato CGPG	14	8	16	14	6	58		2		2	4			
Violenza di genere	14	8	16	14	6	58		2		2	4			
Altro (specificare)														
Totale ore	244	124	228	232	156	984	97,8	4		10	8		22	2,2
Totale ore %	24,3	12,2	22,7	23,1	15,5			0,4		1,0	0,8			

Dati relativi a Dicembre 2025:

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza 81/08 e s.m.i.)	348	142	100	324	76	990	87,1							
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche afferenti Comitato CGPG	12	10	12	18	10	62	5,5		2	2	4		8	0,7
Violenza di genere	12	10	12	18	10	62	5,5		2	2	4		8	0,7
Altro (specificare)														
Totale ore	372	162	124	360	96	1114	98,6		4	4	8		16	1,4
Totale ore %	32,9	14,3	11,0	31,9	8,5	98,6			0,4	0,4	0,7		1,4	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, project work, ecc.). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

PALANDRI E BELLI S.r.l. Poggio a Caiano (PO)	RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	REL 03
		Rev.00 del 14/07/2023

La PALANDRI E BELLI S.r.l. al 31 Dicembre 2025 ha una dotazione organica di 35 unità di personale dirigenziale e non dirigenziale di cui circa il 11,4% costituito da donne.

PALANDRI E BELLI S.r.l. al 31 Dicembre 2025 conta su 0 unità dirigenziali.

5. Sezione 2. Conciliazione vita/lavoro

Le varie tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale, come riportati nella sezione precedente (flessibilità oraria, part-time, congedi parentali, permessi/congedi analizzati per genere) sono stati affiancati da una serie di provvedimenti adottati dalla PALANDRI E BELLI S.r.l. nel pieno svolgimento dell'emergenza epidemiologica.

L'introduzione del lavoro agile come misura di contenimento e gestione dell'emergenza Covid 19, è stata prevista dal DPCM dell'11.03.2020 e ad oggi ancora adottata dall'organizzazione su richiesta della forza lavoro.

6. Sezione 3. Azioni realizzate e da realizzare: risultati raggiunti

Le misure adottate per la tutela delle parità e la promozione delle pari opportunità sono sostanzialmente riconducibili all'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive adottato dall'organizzazione attraverso il documento **PST 05 Piano Strategico triennale 2025-2027**.

Per quanto concerne i risultati raggiunti ad oggi, nonostante l'ancora giovane costituzione del Comitato CGPG e l'implementazione di azioni mirate al conseguimento della certificazione della Prassi di riferimento UNI/PdR 125/2022 (Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere), possiamo sintetizzare quanto di seguito.

6.1 Iniziativa n. 1

Obiettivo: Costituzione ed elezione dei membri del Comitato CGPG con attività di informazione al personale dipendente in materia di costituzione e funzionamento per la valorizzazione delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Azioni: Il comitato si è costituito con atto formale in data 14.07.2023 al cui interno, oltre le nomine del Presidente, dei membri effettivi e dei supplenti è riportato il disciplinare e le modalità di regolamentazione del Comitato stesso attraverso n° 8 articoli.

6.2 Iniziativa n. 2

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.

Azioni: Con l'emergenza coronavirus sono stati rivisitati gli orari di lavoro della PALANDRI E BELLI S.r.l. che ha adottato, come previsto dalla normativa emergenziale, successivamente la predisposizione delle infrastrutture tecnologiche, lo smart working che potrebbe continuare, vista

PALANDRI E BELLI S.r.l. Poggio a Caiano (PO)	RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	REL 03
		Rev.00 del 14/07/2023

l'approvazione della forza lavoro, con il termine del periodo emergenziale.

Beneficiari: tutte le funzioni amministrative, responsabili, tecnici e collaboratori a P.IVA, indipendentemente dal genere.

6.3 Iniziativa n. 3

Obiettivo: condivisione piano di formazione relativo alla diffusione delle Politiche di Parità di genere e non discriminazione

Azioni: il Piano formativo è stato condiviso con il Comitato CGPG della PALANDRI E BELLI S.r.l. e con le funzioni operative, responsabili e collaboratori ad ogni livello aziendale.

Per i risultati in itinere si rimanda al documento programmatico **PST 05 Piano Strategico triennale 2025-2027**.

7. Sezione 4. Benessere del personale

È stato istituito e adottato il Regolamento di Disciplina e funzionamento del Comitato CGPG (Comitato Garanzia Parità di Genere, Pari Opportunità e Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e contro le Discriminazioni) e in futuro prossimo, a seguire la certificazione della Prassi di Riferimento UNI, predisposto il codice etico e di comportamento dei dipendenti adeguandolo alle linee guida dell'ANAC. Si precisa che l'osservanza delle regole contenute nel Codice di Comportamento costituisce uno degli indicatori rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale di ciascun dipendente/collaboratore della PALANDRI E BELLI S.r.l. Il Codice di Comportamento, costituendo una misura di prevenzione della corruzione e, dunque, volendo orientare l'operato dei dipendenti della società in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità, rappresenta una solida base per la concreta attuazione, da parte di tutti i lavoratori, dell'uguaglianza di genere al fine di contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza sul posto di lavoro e non solo.

Nel mese di Dicembre 2025 è stata avviata l'indagine sul benessere organizzativo attraverso apposito questionario (MD04), costruito in base alle indicazioni del Testo Unico 81/2008 e riferiti alla valutazione del rischio stress lavoro correlato della PALANDRI E BELLI S.r.l. I dati, raccolti individualmente, su base volontaria e per mezzo del questionario citato, sono stati successivamente aggregati per gruppi significativi dal punto di vista organizzativo. Il questionario utilizzato risultato idoneo a valutare la presenza di fattori di rischio psicosociale e di condizioni di stress lavoro correlato ed è indicato tra quelli consigliati dall'ISPESL ad (ora confluito in INAIL). Detto strumento ha indagato i fattori riconosciuti sia in letteratura, sia da European Agency for Safety and Health at Work, sia da ISPESL/INAIL nelle sue linee guida, come centrali nella

PALANDRI E BELLI S.r.l. Poggio a Caiano (PO)	RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	REL 03
		Rev.00 del 14/07/2023

definizione del benessere lavorativo, e di converso, per l'individuazione della presenza di rischio da stress lavoro correlato.

Nella prossima riunione periodica da parte di RSPP, medico competente ed RLS, oltre a contenuti relativi alla definizione di stress correlato al lavoro sarà presentato lo strumento questionario ai fini di rispondere preventivamente ad eventuali dubbi e/o richieste di chiarimento.

8. Sezione 5. Performance

Nell'anno 2025, terzo anno di recepimento, adozione ed implementazione della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125/2022 (Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere) si è definito il documento programmatico **PST 05 Piano Strategico triennale 2025-2027**.

Nell'anno 2054 sono state valutate le performance del Sistema in ottemperanza ai requisiti cogenti della norma e sono risultate coerenti con gli obiettivi prefissati.

9. SECONDA PARTE – L'azione del Comitato di Garanzia Parità di Genere (CGPG)

9.1 Operatività

Il CGPG della società PALANDRI E BELLI S.r.l. ha una composizione paritetica ed è formato da componenti da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione e della sezione operativa. Il Comitato ha a disposizione aree degli uffici e sul server aziendale in cui pubblicare il calendario e i verbali delle riunioni, notizie sulle iniziative in corso.

10. Considerazioni conclusive

Questa prima Relazione sulla situazione del personale costituisce il passaggio fondamentale per un'utile riflessione sull'attività svolta e la direzione giusta per la certificazione della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125/2022; per porre la conoscenza e l'esame dei dati sul personale a base delle misure per l'organizzazione ed il benessere del personale; per valutare l'attuazione e la "presa" delle azioni positive. La Relazione, in sintesi, sarà il metro annuale dell'affermazione di una cultura del lavoro fondata sulla dignità della persona e sul rispetto reciproco.

Nel 2025 non si rilevano mutamenti significativi negli equilibri di genere rispetto al 2024, mentre sotto i profili delle responsabilità, delle retribuzioni e delle potenziali progressioni di carriera non si registrano cambiamenti.

Il CGPG affronta il 2025 con almeno una certezza in più: maggiore confidenza con le modalità telematiche e comprensione dei meccanismi d'impegno e di relazione con componenti e dipendenti, propri del ciclo alternato di prestazioni in presenza e a distanza.

A Dicembre 2024 è stata effettuata un'attenta revisione del questionario di inclusività per far sì di ottenere maggiori feedback ed una compilazione più dettagliata da parte dei fruitori. Di tale

PALANDRI E BELLI S.r.l. Poggio a Caiano (PO)	RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	REL 03
		Rev.00 del 14/07/2023

aggiornamento è stato incaricato un professionista esterno.

Per l'anno 2026 è previsto l'impiego dell'attuale piano strategico, il **PST 05 Piano Strategico triennale 2025-2027** cercando di renderlo ulteriormente calzante con la realtà aziendale.