

Revisione periodica sulla situazione del personale maschile e femminile 2022

Aggiornamento del 07/06/2023

Informazioni generali dell'azienda

Ragione sociale **FKV Srl**
 Codice fiscale /P.IVA **01758800161**
 Sede legale **Largo delle Industrie, 10 – 24020 Torre Boldone BG**
 Nazione **Italia**
 Indirizzo **Largo delle Industrie, 10 – 24020 Torre Boldone BG**
 E mail **info@fkv.it**

Attività economica esercitata: **Commercio all'ingrosso di apparecchiature scientifiche. Servizio di assistenza tecnica per apparecchiature scientifiche. Assemblaggio e produzione di apparecchiature e accessori**

Codice ATECO 46.69.91

Codice NACE 46.69

Occupazione totale al 31.12.2022: **42**

Contratti collettivi Nazionali del lavoro

Contratto nazionale del commercio. Nessuno diverso dal contratto del commercio.

Informazioni generali sul numero complessivo degli occupati

Tabella occupazione totale

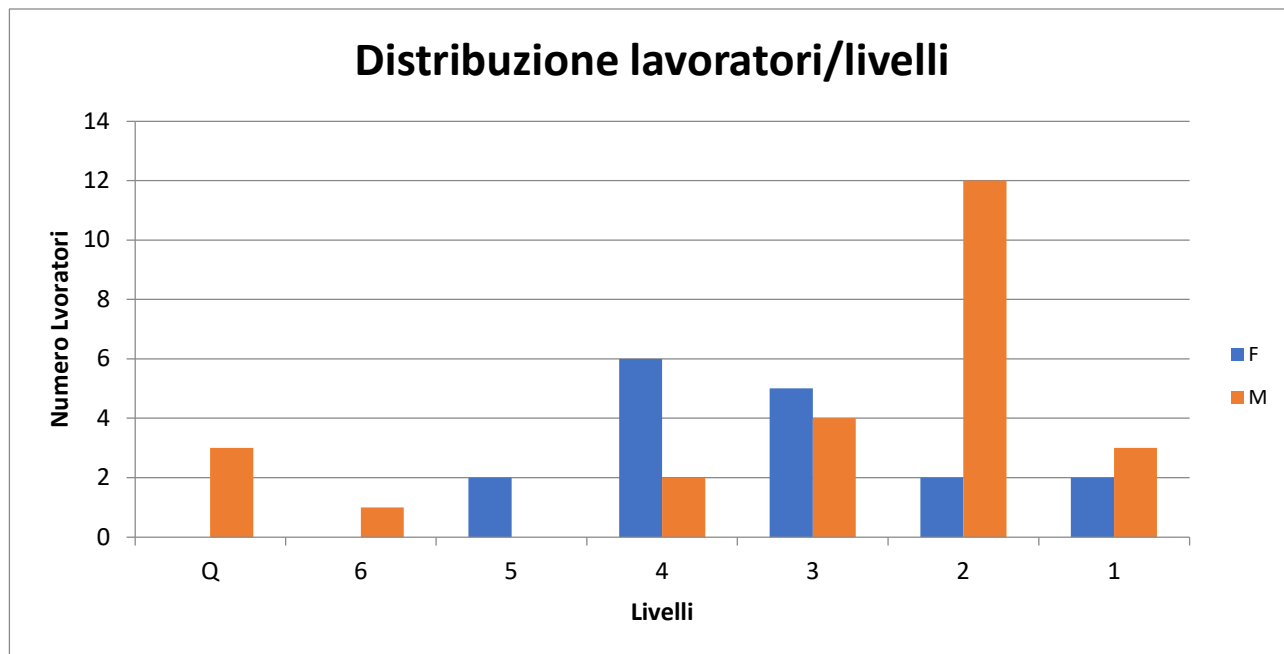
	Quadri Dirigenti		Impiegati Product specialist Tecnici		Magazzino		Totale		Di cui disabili e categorie protette	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Occupati alle dipendenze 31.12.2021	3	0	32	15	3	0	38	15	2	1
Entrate	0	0	6	3	0	0	6	3	0	0
Uscite	0	0	2	1	0	0	2	1	1	1
Occupati al 31.12.2022	3	0	36	17	3	0	42	17	1	0

Tabella occupati alle dipendenze

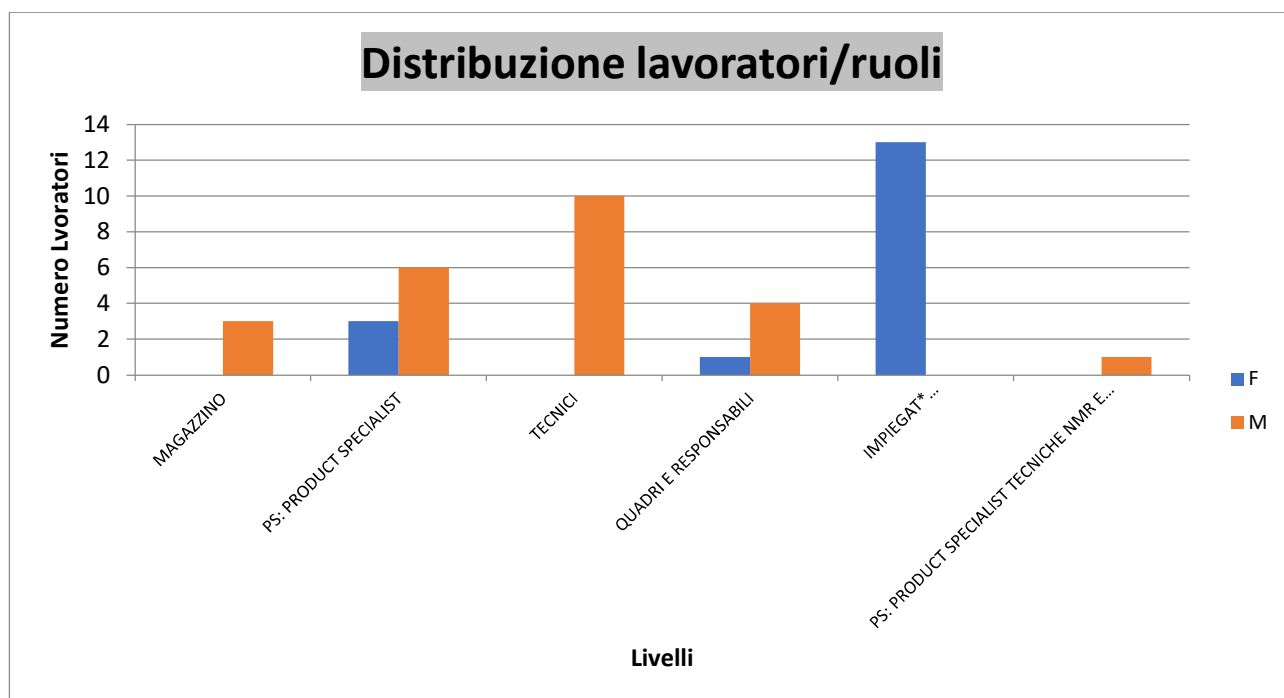
	Livello	Occupazione al 31.12.2022		Promozioni		Assunzioni	
		MF	F	MF	F	MF	F
Quadri Dirigenti	Q	3	0	0	0	0	0
Impiegati	Livello 1	5	2	0	0	0	0
Impiegati	Livello 2	14	2	0	0	1	0
Impiegati	Livello 3	9	5	0	0	3	1
Impiegati	Livello 4	6	6	0	0	0	0
Impiegati	Livello 5	2	2	0	1	2	2
Magazzino	Livello 6	1	0	0	0	0	0
Magazzino	Livello 4	2	0	0	0	0	0
Di cui disabili e categorie protette		1	0	0	0	0	0

FKV presenta distribuzione dei lavoratori al proprio interno distribuita su 25 maschi e 17 femmine, ben equilibrato nei diversi livelli contrattuali.

Potrebbe sembrare anomalo il dato che prevede nei livelli 1 e 2 un maggior numero di lavoratori di sesso maschile, ma in realtà è coerente con l'anzianità e con la tipologia di professionalità dei lavoratori richiesta per i servizi offerti da FKV.



La distribuzione per ruolo da evidenza del fatto che gli unici ruoli che contano sia uomini che donne sono i PS Product Specialist ed i quadri/responsabili. Si precisa che l'unica presenza femminile tra i responsabili è rappresentata dalla proprietà. Si precisa inoltre che il fatto che alcuni ruoli vedano la presenza di un unico genere non è riconducibile ad una preclusione in fase di selezione.



Per quel che riguarda l'equità salariale di genere non si riscontrano casi con divario superiore al 10%, a sfavore di donne.

Contratti a tempo determinato e indeterminato

I contratti dei dipendenti sono tutti di tipo indeterminato e prevalentemente full-time (circa 90%).

L'azienda infine, per venire incontro alle esigenze dei propri dipendenti adotta anche alcune collaborazioni part-time (circa 10%).

Entrate e uscite

Nel 2022 vi sono state complessivamente due uscite entrambe per dimissioni volontarie:

- Un'impiegata di 5° livello di sesso femminile
- Un impiegato tecnico di terzo livello di sesso maschile

Le entrate sono state per sostituzione o integrazione, in particolare:

- Due impiegate di 5° livello di sesso femminile
- Due impiegati tecnici di 3° livello di sesso maschile
- Una impiegata tecnica di 3° livello di sesso femminile
- Un impiegato tecnico di 2° livello di sesso maschile

Formazione

Attualmente esistono diverse modalità di fornire formazione ai propri dipendenti:

- affiancamento all'inserimento;
- formazione obbligatoria per la sicurezza o altri obblighi (normalmente svolta in azienda con il supporto di formatori esterni);
- aggiornamento tecnico o delle competenze, svolta:
 - o presso i fornitori
 - o con corsi individuati ad hoc

I dati riguardo la formazione nell'anno 2022 sono i seguenti:

1) investimenti nella formazione: l'investimento per la formazione è stato pari allo 0,08% del fatturato, il dato non comprende i costi generati dall'affiancamento interno che oggi risultano difficilmente quantificabili.

2) totale dipendenti coinvolti: 100%

3) ore complessive di formazione: 2.985 di cui

- formazione per la sicurezza e obblighi di legge: 195 ore
- formazione per organizzazione interna: 378 ore
- formazione per miglioramento competenze (interna o presso fornitori): 2.607

Categorie protette

A partire dal 2003 FKV annovera tra i suoi lavoratori un dipendente rientrante nella definizione di categoria protetta inoltre dal 30.03.2021 è stata effettuata un'ulteriore assunzione di un lavoratore appartenente ad una categoria protetta con contratto part-time a tempo indeterminato.

A Novembre 2022 una delle figure assunte nelle categorie protette ha rassegnato le proprie dimissioni volontarie pertanto FKV, dopo una ricerca che non ha dato frutti, ha stipulato a dicembre 2022 una convenzione con la cooperativa Why Not Società Cooperativa Sociale Onlus alla quale verranno assegnati lavori a partire dal 2023.

Le principali attività assegnate alla cooperativa riguarderanno:

- aggiornamento listini;
- anagrafica articoli;
- creazione articoli kit;
- aggiornamento anagrafiche clienti CRM.

Comitato guida

Si conferma la composizione del comitato guida come da lettera di nomina del 18.04.2023.

Il comitato è composto da

Sig.ra Antonella Carminati (presidente)

Sig. Eliseo Albergoni (segretario)

Dr.ssa Elena Visinoni

Dr. Giorgio Costante

Il presidente (amministratore) identifica nella persona di Elena Visinoni la delegata della proprietà e in Eliseo Albergoni ed Elena Visinoni i responsabili del personale.

Esiti audit organismo di certificazione

In data 07/06/2023 è stato effettuato lo stage 1 per la certificazione della norma PdR 125:2022.

Sono emersi 7 rilievi analizzati e gestiti come di seguito descritto:

RILIEVI	ANALISI DELLE CAUSE	PRESA IN CARICO E SOLUZIONE
RILIEVO 1: la politica è firmata dal presidente che non fa parte del comitato guida	Non è formalizzato il fatto che la Politica sia definita dall'alta direzione, in coordinamento con il comitato guida	Il presente riesame è l'occasione per formalizzare la condivisione dei contenuti della politica da parte del comitato guida
RILIEVO 2: al momento non è stato definito un budget specifico sulla parità di genere, e non è stato formalizzato sull'organigramma che il comitato guida coincidente con il SPT (social performance team)	E' stata formalizzata la nomina ma non si è provveduto ad esplicitare la coincidenza di SPT e comitato guida anche nell'organigramma Non è stato formalizzato un budget per la parità di genere	Si aggiorna e si revisiona l'organigramma specificando al suo interno che il SPT coincide con il comitato guida Si definisce nel presente riesame il budget per la parità di genere
RILIEVO 3: Per la formazione specifica non è ancora stato effettuato nulla, si sta pianificando l'attività	La formazione effettuata in data 29/05/2023 non è sufficientemente specifica in relazione ai temi specifici aziendali	Si definisce un piano di formazione specifica per tutti i lavoratori costituito prevalentemente dalle attività di comunicazione previste nel piano definito nel presente riesame
RILIEVO 4: formazione da effettuare	La formazione effettuata non comprende temi specifici	Si definisce ed attua un piano di formazione specifica per tutti i lavoratori Es formazione per aggiornamento per P 6.2.C

RILIEVO 5: elenco norme dei sistemi volontari non aggiornata con normative applicabili per pdr	Dimenticanza	Nell'elenco norme non è stata inclusa la PdR 125:2022, si integrano inoltre normative applicabili con PdR
RILIEVO 6: definire modi e tempi per comunicare agli stakeholder esterni il proprio impegno	Non è stata definita una policy per la comunicazione	Definire piano per la comunicazione verso gli stakeholder esterni nel presente riesame
RILIEVO 7: Definire modalità, a chi è rivolta la comunicazione, strumenti, ecc	Non è stata formalizzata la programmazione della comunicazione	Definire policy per la comunicazione come "piano per la comunicazione" nel presente riesame

Sono stati inoltre migliorati i seguenti aspetti:

- definizione di un addendum al regolamento aziendale per formalizzare la prassi già di fatto in atto rivolta al sostegno della genitorialità (maternità e paternità);
- integrazione di dettagli circa il ruolo PS per quei soggetti con competenze specifiche non comuni a tutti i PS che ha mansioni e competenze specifiche per tecniche NMR e granulometrica non necessariamente comuni a tutti i PS

Politica

Il presidente e il comitato guida riesaminano i contenuti della "politica per la qualità, il rispetto dell'ambiente e della sicurezza nei luoghi di lavoro, per la responsabilità sociale e per la parità di genere" rev 09 del 17 maggio 2023 e ne confermano i contenuti. Il riesame della politica anche per quanto riguarda i riferimenti ai requisiti PdR 125:2022 avviene almeno annualmente e in occasione del riesame/ revisione periodica del sistema sulla parità di genere.

Comunicazione

Si definisce il documento Piano per la comunicazione come output del presente riesame.

Piano di miglioramento e budget

A fronte dei dati discussi nei precedenti punti del riesame e a fronte dell'analisi effettuata per la redazione del piano strategico è stato definito il piano di miglioramento dell'azienda (redatto su foglio dedicato del file xls Piano strategico_ADR125).

Si definisce in € 1.500 il budget da destinare alla parità di genere (periodo giugno 2023- maggio 2024). Il budget sarà investito prevalentemente in formazione (interna o tramite partecipazione a seminari erogati da altre organizzazioni).

Si stimano almeno 2 ore di formazione per ciascun dipendente indipendentemente dal ruolo, livello, genere.

Prossimo aggiornamento indicatori: 30.06.2023

Prossimo aggiramento "personale ed equità salariale": 30.06.2023