

RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

(art. 47, 3 co. del D. L. 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108)

1 PREMESSA

Le attività del Gruppo Aruba sono svolte nel rispetto di tutti i principi e disposizioni normative e/o regolamentari riguardanti imparzialità, onestà, trasparenza, correttezza e buona fede nei confronti dei soggetti interni ed esterni con cui il Gruppo entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività.

Aruba garantisce pari opportunità a tutti i collaboratori e dipendenti, sulla base delle competenze professionali e delle capacità individuali, senza alcuna discriminazione basata su età, identità di genere, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, credenze religiose o altre convinzioni personali, origine sociale, lingua o altri criteri interferenti con i diritti e le libertà fondamentali degli individui.

2 SCOPO DELLA RELAZIONE

Lo scopo della Relazione è quello di descrivere, secondo quanto specificato dall' art. 47, 3 co. del D. L. 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108, la *"situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La relazione di cui al primo periodo è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità"*.

2

Per chiarezza espositiva, le informazioni sono suddivise in sezioni.

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale: 01879020517

Ragione Sociale: ARUBA POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA S.P.A.

Indirizzo Sede Legale: Via San Clemente n. 43, Ponte San Pietro (BG), 24036

PEC: arubapec@aruba.pec.it

Occupazione totale al 26/02/2024:

Numero complessivo: 15 dipendenti (maschi: 10 - femmine: 5)

Attività economica esercitata: La progettazione, realizzazione e gestione dei servizi di Posta Elettronica Certificata, Firma Digitale e Certificazione e più in generale dei servizi attinenti alla sicurezza informatica.

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro: CCNL Centri elaborazione dati e CCNL Dirigenti terziario.

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

Sezione 2.1 - Occupazione totale al 26/02/2024, occupazione per categoria e per tipo di contratto

1. L'occupazione totale al 26/02/2024 è la seguente:

	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	TOTALE	DI CUI CAT. PROTETTE
M	2	2	6	10	
F			5	5	1

In relazione ai dipendenti impiegati, i livelli sono i seguenti:

- Primo livello: 4 dipendenti
- Secondo livello: 4 dipendenti
- Terzo livello: 1 dipendente
- Quarto livello: 2 dipendenti.

3

2. Alla data del 31/12/2020, i dipendenti erano già tutti occupati alle dipendenze, ad eccezione di un dirigente maschio assunto nel gennaio 2022.

3. I dipendenti sono tutti a contratto a tempo indeterminato e full time.

I dipendenti sono tutti in lavoro agile, ad eccezione di un impiegato femmina appartenente alle categorie protette.

I dipendenti lavorano 40 ore settimanali.

Sezione 2.2 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate dal 01/01/2021 al 26/02/2024

1. Un dirigente maschio è stato assunto a gennaio 2022.

2. Un impiegato maschio di primo livello ha presentato le dimissioni volontarie a dicembre 2021 e non aveva figli da 0 a 3 anni. Non si sono verificati licenziamenti, decessi, risoluzioni consensuali, pensionamenti, prepensionamenti, scadenze del contratto.

3. A dicembre 2021 il contratto di un impiegato femmina, appartenente alle categorie protette, è stato oggetto di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato.

Sezione 2.3 - Formazione del personale nel corso dell'anno 2024

La formazione è erogata al personale in ragione del ruolo assegnato allo stesso, senza distinzioni di genere.

Sezione 2.4 - Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Processi e strumenti di reclutamento e selezione in fase di assunzione	→ Social Network → Valutazione di c.v. → Intervista/colloquio
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale	→ Anzianità di servizio → Colloquio motivazionale → Titoli acquisiti → Specifica competenza acquisita
Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	→ Smart working
Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo	→ Convenzioni con centri sportivi
Criteri adottati per le progressioni di carriera	→ Anzianità di servizio → Titoli acquisiti → Formazione specifica

4

Sezione 2.5 - Informazione sulla retribuzione

Il salario è determinato in funzione del ruolo assegnato alle risorse e al relativo perimetro di responsabilità, indipendentemente dal genere. La retribuzione del personale femminile è pertanto in linea con quella del personale maschile avente pari inquadramento e livello.

Sezione 2.6 - Informazione generali sulle unità nell'ambito provinciale

I dipendenti operano nelle seguenti province:

Collocazione	M	F	Totale	DI cui alle Cat. Protette
Arezzo	6	5	11	1
Roma	1		1	
Firenze	1		1	
Bergamo	2		2	