

Relazione Tecnica Dettagliata sulla Situazione del Personale Maschile e Femminile
Biennio 2024 /2025

Premessa

La presente relazione tecnica è redatta ai sensi dell’art. 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”), come modificato dalla L. 162/2021, ed è finalizzata a fornire un quadro dettagliato della situazione del personale maschile e femminile all’interno dell’azienda per il biennio di riferimento 2024/2025. L’analisi prende in esame i dati relativi a: assunzioni, formazione, promozione, livelli e qualifiche, mobilità, utilizzo di ammortizzatori sociali, licenziamenti, pensionamenti e retribuzioni.

Sezione 1 – Inquadramento Aziendale

Ragione Sociale: EUREKA SRL

Sede legale: VIA COLOMBARA 125/M-N-O MARGHERA - 30175 VENEZIA

Codice fiscale/P.IVA: 02915980276

Occupazione totale al 31/12/2025: 31 (di cui femmine 5)

Attività economica esercitata: ATTIVITA' DI RIMOZIONE DI AMIANTO – EDILIZIA (Cod. Ateco 39.00.01).

Unità produttive: VIA COLOMBARA 125/M-N-O MARGHERA - 30175 VENEZIA

Contratti applicati: CCNL per i Dipendenti dalle Imprese Edili Industria, codice CNEL F012, sottoscritto da ANCE, FILLEA CGIL, FILCA CISL, FENEAL UIL vigente dal 21.02.2025 e CCPL per i Dipendenti dalle Imprese Edili Industria della provincia di Venezia.

- (23 dipendenti Operai) CCNL per i Dipendenti dalle Imprese Edili Industria – Operai.
- (8 dipendenti Impiegati) CCNL per i Dipendenti dalle Imprese Edili Industria – Impiegati.

Periodo di riferimento: Biennio 2024/2025

Sezione 2 – Sato delle Assunzioni

TABELLA 2.1 - TOTALE OCCUPATI NEL BIENNIO – STATO DELLE ASSUNZIONI

Occupati alle dipendenze al 31/12/2024 (primo anno del biennio) e al 31/12/2025 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DI CUI DISABILI	
	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
Occupati al 31/12/2024	0	0	1	0	9	5	26	1	36	6	1	1
Assunzioni	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0	0	0
Cessazioni	0	0	0	0	2	1	9	0	11	1	0	0
Occupati al 31/12/2025	0	0	1	0	7	4	23	1	31	5	1	1

Osservazione tecnica: il dato evidenzia una riduzione dell'organico complessivo da 36 a 31 unità nel biennio, con una presenza femminile sostanzialmente stabile ma numericamente contenuta. Le assunzioni risultano concentrate esclusivamente nell'area operaia, mentre le cessazioni incidono prevalentemente sulla medesima area, confermando una maggiore mobilità del personale operativo rispetto alle altre qualifiche.

TABELLA 2.2 - OCCUPATI, PROMOSSI E ASSUNTI AL 31/12/2025 – STATO DELLE ASSUNZIONI

Occupati alle dipendenze al 31/12/2025 (secondo anno del biennio), promozioni di livello e nuove assunzioni

QUALIFICA	CCNL/CNEL	LIVELLO	OCCUPATI AL 31/12/2025		PROMOSSO		ASSUNTI	
			M+F	F	M+F	F	M+F	F
Quadri			1	0	0	0	0	0
	CNEL F012	7Q	1	0	0	0	0	0
Impiegati			7	4	3	2	0	0
	CNEL F012	3	1	1	0	0	0	0
	CNEL F012	4	1	0	0	0	0	0
	CNEL F012	5	1	1	1	1	0	0
	CNEL F012	6	4	2	2	1	0	0
Operai			23	1	2	0	6	0
	CNEL F012	1	1	1	0	0	2	0
	CNEL F012	2	6	0	0	0	4	0
	CNEL F012	3	7	0	0	0	0	0
	CNEL F012	4	9	0	2	0	0	0
TOTALE			31	5	5	2	6	0
di cui Disabili			1	1	0	0	0	0
	CNEL F012	3	1	1	0	0	0	0

Osservazioni: Nella categoria operai i nuovi inserimenti sono per sostituzione di personale dimissionario. La presenza femminile è maggiormente rilevante rispetto a quella maschile nella categoria impiegati, mentre è poco rilevante nella categoria operai. La distribuzione degli occupati conferma la prevalenza della componente operaia, coerente con l'attività aziendale svolta. Le promozioni hanno coinvolto sia l'area impiegatizia sia l'area operaia, con una significativa incidenza femminile tra gli impiegati.

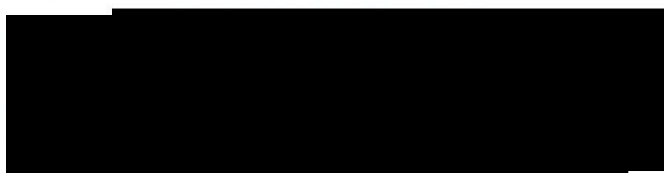


TABELLA 2.3 - OCCUPATI PER TIPO DI CONTRATTO E CONDIZIONE LAVORATIVA AL 31/12/2025

Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa al 31/12/2025 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DI CUI DISABILI	
	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
Contratti a tempo indeterminato	0	0	1	0	7	4	23	1	31	5	1	1
di cui Part Time	0	0	0	0	2	2	2	1	4	3	1	1
di cui Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in Lavoro Agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in Lavoro Agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE DIPENDENTI	0	0	1	0	7	4	23	1	31	5	1	1
di cui Part Time	0	0	0	0	2	2	2	1	4	3	1	1
di cui Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in Lavoro Agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in Cig	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maternità / Congedo	0	0	0	0	3	1	4	0	7	1	0	0
di cui Maternità Obbligatoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui Congedo Parentale	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Somministrati	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ore lavorate	0,00	0,00	2.045,50	0,00	11.326,50	5.803,50	40.341,50	520,00	53.714	6.324	981,00	981,0
di cui Ore di Straordinario	0,00	0,00	436,00	0,00	480,00	54,00	4.008,00	8,00	4.924	62	10,00	10,00

Osservazione tecnica: l'organico risulta stabilizzato con contratti a tempo indeterminato, elemento che denota continuità occupazionale. Il part-time interessa 4 lavoratori, di cui 3 donne, mentre il ricorso allo straordinario appare pressoché concentrato sulla componente maschile, circostanza verosimilmente collegata alla maggiore presenza maschile nelle mansioni operative.

Sezione 3 - FORMAZIONE

TABELLA 3.1 - FORMAZIONE AL 31/12/2025

Formazione nel biennio al **31/12/2025** (secondo anno del biennio)

	Tipologia Formazione	M	F	% F	ORE M	ORE F	% F	ore totali
RLS	Corsi tecnici	1	0	0%	4	0	0%	4
AML + PRIVACY	Corsi gestionali	0	0	0%	0	0	0%	0
SICUREZZA	Aggiornamento obbligatorio	26	1	3,7037%	807	4	0,4932%	811

Osservazioni: La partecipazione femminile ai corsi di formazione è inferiore a quella maschile in quanto proporzionata al numero del personale.

Sezione 4 – PROMOZIONI E PASSAGGI DI CATEGORIA – CESSAZIONI – MOBILITA'

TABELLA 4.1 - TRASFERIMENTI, PROMOZIONI, CESSAZIONI E TRASFORMAZIONI AL 31/12/2025

Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno al 31/12/2025 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DI CUI DISABILI	
	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore al 31/12/2025 (secondo anno del biennio)												
Trasferiti tra unità produttive	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promossi a categoria superiore	0	0	0	0	3	2	2	0	5	2	0	0
Cessazioni al 31/12/2025	0	0	0	0	2	1	9	0	11	1	0	0
di cui Licenziamenti collettivi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui Licenziamenti individuali	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
di cui Dimissioni	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0	0
di cui Dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui Altro	0	0	0	0	1	0	5	0	6	0	0	0
Trasformazione dei contratti registrati nell'anno 2025												
da T.D. a T.I.	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
da P/T e Full Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da Full Time a P/T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Osservazioni: Le cessazioni hanno riguardato principalmente la categoria maschile e si tratta di dimissioni e fine contratti a tempo determinato. Non risultano dimissioni in periodo tutelato.

UTILIZZO AMMORTIZZATORI SOCIALI: Nel biennio non si registra l'utilizzo di ammortizzatori sociali.

Sezione 5 – Livelli Retributivi

TABELLA 5.1 - RETRIBUZIONE ANNUA PER CATEGORIA PROFESSIONALE E LIVELLO DI INQUADRAMENTO AL 31/12/2025

QUALIFICA	CCNL/ CNEL	LIV	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		DI CUI COMPONENTI ACCESSORIE		DI CUI TRASFERTA NON IMPONIBILE		DI CUI STRAORDINARI	
			M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
Quadri			145.433,63 €	0,00 €	91.303,64 €	0,00 €	-1.898,62 €	0,00 €	10.648,64 €	0,00 €
	F012	7Q	145.433,63 €	0,00 €	91.303,64 €	0,00 €	-1.898,62 €	0,00 €	10.648,64 €	0,00 €
Impiegati			287.151,90 €	146.989,09 €	52.670,67 €	25.886,30 €	-1.727,90 €	0,00 €	5.320,73 €	699,60 €
	F012	3	19.315,75 €	19.315,75 €	2.750,53 €	2.750,53 €	0,00 €	0,00 €	90,53 €	90,53 €
	F012	4	34.319,14 €	0,00 €	960,06 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	770,06 €	0,00 €
	F012	5	28.652,90 €	28.652,90 €	2.145,28 €	2.145,28 €	0,00 €	0,00 €	135,28 €	135,28 €
	F012	6	204.864,11 €	99.020,44 €	46.814,80 €	20.990,49 €	-1.727,90 €	0,00 €	4.324,86 €	473,79 €
Operai			904.452,80 €	11.992,98 €	245.898,24 €	3.454,74 €	-61.662,50 €	0,00 €	35.893,23 €	59,74 €
	F012	1	11.992,98 €	11.992,98 €	3.454,74 €	3.454,74 €	0,00 €	0,00 €	59,74 €	59,74 €
	F012	2	204.935,64 €	0,00 €	43.598,32 €	0,00 €	-14.060,00 €	0,00 €	4.778,32 €	0,00 €
	F012	3	274.388,71 €	0,00 €	59.599,32 €	0,00 €	-19.384,50 €	0,00 €	10.267,68 €	0,00 €
	F012	4	413.135,47 €	0,00 €	139.245,86 €	0,00 €	-28.218,00 €	0,00 €	20.787,49 €	0,00 €
TOTALE			1.337.038,33 €	158.982,07 €	389.872,55 €	29.341,04 €	-65.289,02 €	0,00 €	51.862,60 €	759,34 €
di cui Disabili			19.315,75 €	19.315,75 €	2.750,53 €	2.750,53 €	0,00 €	0,00 €	90,53 €	90,53 €
	F012	3	19.315,75 €	19.315,75 €	2.750,53 €	2.750,53 €	0,00 €	0,00 €	90,53 €	90,53 €

TABELLA 5.2 - DETTAGLIO COMPONENTI ACCESSORIE DEL SALARIO

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DI CUI DISABILI	
	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
Straordinari	0,00 €	0,00 €	10.648,64 €	0,00 €	5.320,73 €	699,60 €	35.893,23 €	59,74 €	51.862,60 €	759,34 €	90,53 €	90,53 €
Superminimi individuali	0,00 €	0,00 €	42.000,00 €	0,00 €	20.846,70 €	20.846,70 €	9.819,48 €	0,00 €	72.666,18 €	20.846,70 €	0,00 €	0,00 €
Premi di produttività	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro (Es. benefit aziendali, premi individuali)	0,00 €	0,00 €	38.655,00 €	0,00 €	26.503,24 €	4.340,00 €	200.185,53 €	3.395,00 €	265.343,77 €	7.735,00 €	2.660,00 €	2.660,00 €

TABELLA 5.3 - RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA PER CATEGORIA PROFESSIONALE E LIVELLO DI INQUADRAMENTO AL 31/12/2025

QUALIFICA	MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO				Differenziale F vs M
	Retribuzione media M+F (€)	Retribuzione media F (€)	Retribuzione media M (€)	F/M %	
Dirigenti	-	-	-	-	-
Quadri	145.433,63	0,00	145.433,63	0,00%	-100,00%
Impiegati	41.021,70	36.747,27	46.720,93	78,65%	-21,35%
Operai	39.324,03	11.992,98	40.566,35	29,56%	-70,44%
TOTALE	43.130,27	31.796,41	45.309,85	70,17%	-29,83%
di cui Disabili	19.315,75	19.315,75	-	-	-

Annotazioni sulle differenze retributive uomo/donna: la colonna "F/M %" rappresenta il rapporto tra la retribuzione media annua femminile e quella maschile per ciascuna qualifica, mentre il "Differenziale F vs M" indica lo scostamento percentuale della retribuzione media femminile rispetto a quella maschile. Nel complesso, la retribuzione media femminile risulta pari al 70,17% di quella maschile, con un differenziale complessivo del -29,83%. Nell'area impiegatizia il rapporto F/M è pari al 78,65%, con differenziale del -21,35%, motivato dal maggior numero di rapporti con contratto p/t delle dipendenti impiegate. Nell'area operaia il rapporto F/M è pari al 29,56%, con differenziale del -70,44%, motivato dal rapporto p/t della dipendente operaia. Per i quadri il dato non esprime un confronto effettivo tra generi, essendo presente esclusivamente personale maschile. Parimenti, la voce "di cui disabili" non consente un raffronto F/M, in assenza di componente maschile.

TABELLA 5.4 - OCCUPATI PER PROVINCIA AL 31/12/2025
Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale

PROVINCI A	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DI CUI DISABILI	
	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
VENEZIA	0	0	1	0	7	4	23	1	31	5	1	1

Considerazioni Finali

L'analisi dei dati evidenzia una presenza maschile maggiormente rilevante rispetto a quella femminile, che si esplicita in una sostanziale differenza in termini di presenza maschile nella categoria operai, mentre la presenza femminile è predominante nella categoria impiegati.

È presente un Gap retributivo a favore degli uomini in tutte le categorie analizzate, anche a causa di un maggior utilizzo dei contratti part-time da parte della categoria femminile.

La presenza femminile è più stabile rispetto a quella maschile; le cessazioni hanno infatti riguardato sostanzialmente il personale maschile.

Al fine di colmare le asimmetrie rilevate e promuovere l'equità aziendale, si raccomanda l'adozione di misure strategiche volte a sviluppare le pari opportunità tramite percorsi di promozione interna dedicati alla crescita professionale delle lavoratrici, a mantenere un monitoraggio costante sui salari per prevenire e correggere le disparità retributive, a incentivare l'inclusione operativa favorendo l'accesso femminile ai ruoli tecnico-operativi e, infine, a potenziare gli strumenti di work-life balance per supportare la continuità occupazionale e valorizzare appieno il capitale umano femminile.