



Relazione sullo Stato Occupazionale dell'Azienda British Services

Aggiornata al 17/02/2025

Introduzione

Questa relazione fornisce un'analisi dello stato occupazionale dell'azienda British Services Sas con sede legale a Rimini in viale Centauro, 5. L'azienda è composta da 30 dipendenti, di cui 21 donne e 9 uomini. L'obiettivo è valutare la composizione del personale, analizzare eventuali disparità di genere, e identificare opportunità di miglioramento per garantire un ambiente lavorativo equo e inclusivo.

Composizione del Personale

1. Distribuzione Generale

- Numero totale di dipendenti: 30.
- Dipendenti di sesso femminile: 21
- Dipendenti di sesso maschile: 9

2. Ruoli e Posizioni

- Le donne occupano prevalentemente ruoli di:
 - Amministrazione e gestione 8
 - Servizi di docenza 14
- Gli uomini sono maggiormente rappresentati in:
 - Amministrazione e gestione 1
 - Servizi di docenza 7

3. Livello Contrattuale

- Contratti a tempo indeterminato: 15
- Contratti a tempo determinato: 15
- Tra i contratti a tempo determinato, 8 sono occupati da donne e 7 da uomini.
-

Analisi di Genere

1. Parità di Retribuzione

- a. Analisi preliminare indica che non ci sono significative differenze retributive tra uomini e donne a parità di ruolo e anzianità.
- b. Le posizioni di leadership sono occupate in prevalenza da donne

2. Opportunità di Crescita

- a. L'accesso a percorsi di carriera risulta equamente distribuito fra uomini e donne.

3. Flessibilità Lavorativa

- a. Sette delle dipendenti donne utilizza opzioni di lavoro flessibile, contro nessuno degli uomini.
- b. Ciò suggerisce una maggiore incidenza delle responsabilità familiari sulle donne.





4. Promozione dell'Equità

- a. Non sono necessarie politiche per garantire pari opportunità di crescita e accesso alla leadership per entrambi i generi in quanto è equamente garantita.
- b. Al fine di garantire la parità salariale viene svolto periodicamente un monitoraggio attraverso audit interno.

5. Formazione e Sviluppo

- a. Vengono offerti programmi di formazione mirati per aumentare per assicurare che la partecipazione femminile in ruoli tecnici e di supervisione sia equa.
- b. Vengono messi in atto percorsi di mentoring per supportare lo sviluppo professionale del personale con particolare attenzione alla disabilità, inclusione e parità di genere

6. Flessibilità e Work-Life Balance

- a. Le opzioni di lavoro flessibile per i dipendenti sono disponibili su richiesta.
- b. Viene promossa una cultura aziendale al fine di supportare la condivisione delle responsabilità familiari.

7. Monitoraggio e Trasparenza

- a. Il monitoraggio dello stato occupazionale viene verificato e pubblicato periodicamente per garantire trasparenza.

Disabilità

British Services è tenuta al rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili di cui all'art. 17 Legge 68/99, avendo alle dipendenze un numero di lavoratori superiore a quindici.

In riferimento a quanto sopra, British Services di Crisafulli Riccardo Sas, è rientrata nell'obbligo nel mese di settembre 2024. e, pertanto, risulta nei termini per la regolare procedura di avviamento, così come disciplinato dall'art. 9 c. 1 della L. 68/99. L'assunzione è programmata per il mese di marzo 2025

Conclusione

L'azienda mostra una composizione del personale bilanciata, con una predominanza femminile. Non emergono aree in cui sono necessarie azioni correttive per garantire una maggiore equità, in particolare nell'accesso a ruoli di leadership e nei programmi di sviluppo professionale.

La Direzione
Riccardo Crisafulli

