

**RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL
PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE
ART. 47, COMMA 3, DECRETO LEGGE 31
MAGGIO 2021 N. 77**

Introduzione

Le pari opportunità sono universalmente riconosciute come un principio fondamentale per garantire la giustizia e l'uguaglianza nella società; l'obiettivo è assicurare che ogni individuo, indipendentemente dal sesso, etnia, religione, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali, abbia la stessa opportunità in ogni ambito, in particolare quello lavorativo.

Nonostante gli sforzi per promuovere le pari opportunità, nell'attuale contesto storico ci sono ancora molte disuguaglianze nella società, che vedono le donne spesso vittime di discriminazioni, anche nel mondo del lavoro. Per affrontare queste disuguaglianze con lo scopo di raggiungere una piena parità di genere, ci sono alcune azioni che le aziende possono intraprendere.

In primo luogo, è importante promuovere la consapevolezza sulle pari opportunità e sulla necessità di combattere la discriminazione. Ciò può essere fatto attraverso la formazione, la comunicazione e la promozione di campagne di sensibilizzazione tra i lavoratori, che per primi si trovano a dover fare i conti con evidenti disparità di trattamento tra uomo e donna negli ambienti di lavoro.

In secondo luogo, è necessario adottare politiche aziendali che promuovano le pari opportunità e l'inclusione negli ambienti di lavoro, con piani di azione che abbiano l'obiettivo di assicurare in modo concreto a uomini e donne l'opportunità di avere un lavoro dignitoso in condizioni di libertà, equità e sicurezza, per promuovere uno sviluppo sostenibile ed inclusivo.

Infine, è importante essere vicini alle persone che hanno subito discriminazioni, attraverso programmi di sostegno, servizi di consulenza e altre iniziative che aiutino a ridurre le disuguaglianze e promuovano al contempo l'uguaglianza.

La parità di genere nei rapporti di lavoro è un concetto fondamentale per garantire l'uguaglianza tra uomini e donne nella sfera lavorativa, e si basa sull'idea che le persone devono essere trattate in modo equo e avere le stesse opportunità e condizioni sul posto di lavoro, senza alcuna discriminazione basata sul genere. Può essere promossa attraverso diverse misure, tra cui la creazione di politiche e programmi che incentivino l'uguaglianza di genere e tutelino le diversità sul posto di lavoro. Le aziende possono adottare politiche di pari opportunità per l'assunzione, la formazione e la promozione del personale, in modo da garantire che uomini e donne abbiano le stesse possibilità di carriera, combattendo il fenomeno del Gender Pay Gap, ovvero della diversità di trattamento retributivo tra uomini e donne impegnati nelle stesse mansioni. Inoltre, possono promuovere la diversità di genere attraverso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, che valorizzi le differenze tra le persone e incoraggi la collaborazione e il lavoro di squadra. L'obiettivo può essere perseguito attraverso la formazione del personale, l'organizzazione di eventi e attività che promuovano la diversità e la partecipazione attiva di tutti i dipendenti.

È altresì rilevante sottolineare che la parità di genere non riguarda solo l'uguaglianza formale sul posto di lavoro, ma anche l'uguaglianza sostanziale. Ciò significa che uomini e donne devono avere le stesse opportunità di partecipare alle decisioni e alle politiche dell'azienda, oltre ad avere una retribuzione equa per il medesimo lavoro svolto, di conciliare lavoro e vita privata in modo equilibrato e di avere accesso alle stesse occasioni di sviluppo professionale.

In sintesi, la parità di genere nei rapporti di lavoro è certamente un obiettivo da conseguire nel futuro breve, per raggiungere il quale è importantissima la promozione di politiche e programmi che incentivino l'uguaglianza di genere e la diversità sul posto di lavoro, la sensibilizzazione dei dipendenti sulla discriminazione di genere e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

La presente relazione assolve all'obbligo posto in capo alla Scrivente dall'art. 47 del Dlgs 198/2006, laddove prevede che l'operatore economico che occupa un numero pari o superiore a quindici dipendenti rediga e consegni alla stazione appaltante, entro sei mesi

dalla conclusione del contratto, una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile.

La seguente relazione, quindi, si pone l'obiettivo di dar conto della situazione suddetta, utilizzando come criteri guida quelli già contenuti ed espressi nel Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile redatto ex art.46 del Dlgs 198/2006 (che si allega alla presente) fornendo così un quadro approfondito dei rapporti aziendali uomo-donna in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle evidenze retributive, del monte salari, delle assunzioni e delle cessazioni con le rispettive causali, della formazione, del recruiting e della promozione professionale nonché dell'utilizzo eventuale di ammortizzatori sociali, di altri fenomeni di mobilità e dei licenziamenti.

Il periodo di riferimento utilizzato come base di analisi dei dati della seguente relazione, posto in capo alle aziende con organico inferiore ai 50 dipendenti, è quello 2023 così da poter ricavare un quadro generale delle dinamiche aziendali il più possibile completo e reale.

Nonostante l'assenza dell'obbligo, a carico di Valori S.c.a r.l. Consorzio Stabile, di redigere Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile redatto ex art.46 del Dlgs 198/2006, il Consorzio ha ritenuto opportuno redigere tale rapporto su base volontaria e trasmetterlo al Ministero del Lavoro il 20 settembre.

Per completezza si allega, alla presente, il suddetto Rapporto.

2. Il Consorzio

Valori S.c.a r.l. Consorzio Stabile, nasce nel 2004 dall'accordo fra imprese di consolidata tradizione operanti nel settore degli appalti pubblici e privati, con l'obiettivo di soddisfare richieste ed esigenze di un mercato sempre più dinamico e complesso.

Punto di forza di Valori è il personale, altamente qualificato e presente nei diversi livelli della struttura aziendale (dalla direzione fino alla base operativa), in grado di garantire qualità ed efficienza dei propri servizi che spaziano dalla presentazione dell'offerta in fase di Gara, al supporto legale in fase di stipula dei contratti e di eventuali contenziosi, nonché al supporto tecnico-amministrativo in fase di gestione ed esecuzione dei contratti.

Sin dalla sua costituzione, l'azienda è impegnata nel garantire parità e pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, l'assenza di qualunque forma di discriminazione (diretta o indiretta), nonché il benessere di chi lavora, con la profonda convinzione che il raggiungimento della parità di genere e la garanzia di pari opportunità passano attraverso l'educazione al riconoscimento della diversità e la diffusione di una cultura fondata sul rispetto, anche delle differenze.

In data 24 luglio 2023 Il Consorzio Valori ha ottenuto la certificazione per la Parità di genere in conformità alla Uni PdR 125:2022, la cui politica è visibile sul Sito <https://www.valoriscarl.it/politiche-societarie/>

3. Composizione del Personale

Il Consorzio applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Edilizia - Industria Codice alfanumerico F012, ed alla data del 31/12/2023 occupa alle proprie dipendenze un totale di 19 lavoratori, dei quali 15 maschi e 4 femmine, così suddivisi:

DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		Di cui Disabili e Categorie Protette	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	1	0	0	18	3	0	0	19	4	1	0

4. Occupazione al 31/12/2023 per categoria e livello

Nella tabella che segue viene indicata la divisione dei lavoratori in forza al 31/12/2023 in base alla categoria ed al Livello di inquadramento.

CATEGORIE	LIVELLO			
	MF	F	MF	F
DIRIGENTI			1	1
QUADRI			0	0
IMPIEGATI			18	3
LIVELLO 1	1	0		
LIVELLO 2	3	1		
LIVELLO 3	1	0		
LIVELLO 5	2	0		
LIVELLO 6	5	1		
LIVELLO 7	6	1		
OPERAI	0	0		
TOTALE			19	4
Di cui disabili categorie protette			1	0

5. Occupazione al 31/12/2023 per categoria e tipo di contratto

Nella tabella che segue viene indicata la divisione dei lavoratori in forza al 31/12/2023 in base alla categoria ed alla tipologia di contratto.

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DI CUI DISABILI CATEGORIE PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Totale a tempo Indeterminato	1	1	0	0	17	3	0	0	18	4	1	0
Di cui p. time	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	1	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					1	0	0	0	1	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale dipendenti	1	1	0	0	18	3	0	0	19	4	1	0

6. Entrate, uscite, trasformazioni contratti annuali al 31/12/2023

Nel 2023 sono state effettuate 9 assunzioni, mentre si sono verificate 4 cessazioni di rapporti di lavoro. Gli ingressi hanno riguardato 8 persone di sesso maschile ed una di sesso femminile; le uscite hanno interessato solo personale di sesso maschile.

Nell'anno 2023 non ci sono state promozioni.

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DI CUI DISABILI CATEGORIE PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Occupazione totale al 31/12/2022	1	1	0	0	13	2	0	0	14	3	0	0
Totale Entrati 2023	0	0	0	0	9	1	0	0	9	1	1	0
Totale usciti 2023	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0
Totale occupati 31/12/2023	1	1	0	0	18	3	0	0	19	4	1	0
Trasferimenti tra unità produttive o dipendenze	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promossi a categoria Superiore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Le Cessazioni sono così suddivise:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DI CUI DISABILI CATEGORIE PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Licenziamenti Collettivi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti Individuali	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0
*Altro	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0

- La voce altro si riferisce alla cessazione di lavoro a tempo determinato.

7. Formazione del personale al 31/12/2023

Nel corso dell'anno sono state erogate ai lavoratori 623 ore di formazione. Di queste, 220 ore sono state destinate alle Lavoratrici in organico.

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DI CUI DISABILI CATEGORIE PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Numero Partecipanti	1	1	0	0	16	2	0	0	17	3	1	0
Numero Totale ore di Formazione	76	76	0	0	547	144	0	0	623	220	16	0

8. Processi di selezione, Reclutamento ed accesso alla qualificazione professionale

Muovendosi nell'ambito dei processi aziendali di selezione del personale dipendente e delle relative modalità di reclutamento nonché analizzando l'insieme delle possibilità di accesso alla qualificazione professionale, è interesse della Scrivente esplicitare quali siano i criteri di scelta che, nella quotidianità dell'attività lavorativa, vengono messi in campo da Valori S.c.a.r.l. – Consorzio Stabile, con il fine di bilanciare le esigenze aziendali connesse all'attività lavorativa più stretta con quella di assicurare sia le migliori condizioni lavorative possibili per i dipendenti in forza sia di favorire l'ingresso di nuova occupazione a mezzo di criteri bilanciati e il più possibile approntati alla parità di genere, al rinnovamento e al ringiovanimento anagrafico del personale e, non in ultimo, alla meritocrazia.

In particolare, nell'alveo dei processi di reclutamento e selezione del personale in fase di assunzione, la Scrivente utilizza i seguenti metodi di reclutamento:

- social network
- valutazione di c.v.
- intervista/colloquio
- programmi di reclutamento tramite scuola o università

Per quanto concerne, invece, le procedure utilizzate per favorire l'accesso alla qualificazione professionale e alle progressioni di carriera, i criteri maggiormente utilizzati sono i seguenti:

- anzianità di servizio
- titoli acquisiti
- specifica competenza acquisita
- colloquio motivazionale

In merito all'insieme degli strumenti e delle misure rese disponibili per consentire di conciliare i tempi di vita e lavoro, la Scrivente promuove l'utilizzo dei seguenti benefit:

- flessibilità oraria in entrata e in uscita
- smart working
- contributi o convenzioni per asili nido
- banca delle ore
- congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori

In tema di politiche aziendali atte a garantire un ambiente di lavoro il più possibile inclusivo, la scrivente ha negli anni favorito il diffondersi di alcune misure capaci di affrontare questo tema, quali:

- mensa aziendale
- servizi di navetta
- Mobility manager

- Disability manager

In tema di criteri adottati per la progressione di carriera

- anzianità di servizio
- titoli acquisiti
- formazione specifica
- Valutazione delle performance

È svolto da una persona che possiede le competenze specifiche, è rivolto a tutti i dipendenti che ne sentano la necessità, e si utilizza soprattutto con i seguenti obiettivi

- Realizzare piani di sviluppo e/o orientamento personale
- Migliorare le motivazioni e l'impegno da parte dei dipendenti
- Avere rapporti personali e sociali più distesi
- Aumentare la sicurezza in sé stessi, resilienza (capacità di rigenerarsi)
- Migliorare le capacità relazionali, di influenza e coinvolgimento e migliorare il lavoro di squadra
- Raggiungere maggiore armonia personale e migliore equilibrio vita-lavoro
- Stimolare creatività e innovazione.

9. Prepensionamenti e Pensionamenti al 31/12/2023

Nel 2023 non si sono verificati prepensionamenti o pensionamenti.

10. Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento al 31/12/2023

Le retribuzioni erogate nel corso del 2023 appaiono proporzionate in base ai livelli, senza alcuna discriminazione di genere.

		M+F	F	M+F	F
Dirigenti		€ 513.789,24	€ 513.789,24	€ 137.846,10	€ 137.846,10
Quadri		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Impiegati		€ 730.748,98	€ 217.817,05	€ 15.312,37	€ 13.494,88
EDILIZIA - INDUSTRIA	1° Livello	€ 30.733,11	€ 0,00	€ 275,25	€ 0,00
EDILIZIA - INDUSTRIA	2° livello	€ 45.342,32 €	€ 23.673,79	€ 1.229,77	€ 712,06
EDILIZIA - INDUSTRIA	3° livello	€ 22.316,37	€ 0,00	€ 649,67	€ 0,00
EDILIZIA - INDUSTRIA	5° livello	€ 97.707,29	€ 0,00	€ 146,70	€ 0,00
EDILIZIA - INDUSTRIA	6° livello	€ 106.318,60	€ 12.787,27	€ 1.168,82	€ 1.168,82
EDILIZIA - INDUSTRIA	7° livello	€ 428.331,29	€ 181.355,99	€ 11.842,16	€ 11.614,00
Operai		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Di cui disabili e cat. Protette		€ 3.001,81	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
EDILIZIA -INDUSTRIA	2° livello	€ 3.001,81	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

11. Dettaglio componenti accessorie del salario

Di seguito la tabella relativa alle componenti accessorie nella quale, la voce Altro (benefit aziendali) riguarda i bonus bollette erogati ai dipendenti.

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		DI CUI DISABILI CATEGORIE PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 753,10	€ 539,51	€ 0,00	€ 0,00	€ 753,10	€ 539,51	€ 0,00	€ 0,00
Superminimi Individuali	€ 137.846,10	€ 137.846,10	€ 0,00	€ 0,00		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 137.846,10	€ 137.846,10	€ 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)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 14.559,27	€ 12.955,37	€ 0,00	€ 0,00	€ 14.559,27	€ 12.955,37	€ 0,00	€ 0,00

12. Iniziative per la parità di genere e obiettivi futuri

Al 31 Dicembre 2023 Il Consorzio conta un TOTALE di **19 dipendenti**, di cui 18 assunti a tempo indeterminato ed un apprendista.

PERCENTUALI PER GENERE:

UOMINI 15 (78,95%)

DONNE 4 (21,05%)

di cui

Impiegati 18 (94,73%) – (15 UOMINI e 3 DONNE)

Dirigenti 1 (5,27%) – (1 DONNA)

Il Consorzio si è sempre impegnato a mantenere un ambiente inclusivo nel quale la diversità viene vista come una opportunità di arricchimento. Valori S.c.a.r.l. è fermamente convinto che questo agire comporterà una crescita sia a livello di azienda, sia in ordine alla massimizzazione della collaborazione del team, mirando all'efficacia ed all'efficienza dei processi aziendali.

In tale ottica, Valori promuove la “diversità inclusiva” creando le condizioni per un luogo di lavoro senza discriminazioni e individuando nella parità di genere il nucleo centrale del progetto.

L'obiettivo prefissato è prevedere misure che abbiano la finalità di garantire pari opportunità per tutti i dipendenti, senza distinzione di sesso e nel rispetto delle diversità. Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene considerato e valorizzato superando gli stereotipi di genere e scardinando le fonti di disuguaglianza. Ognuno può rappresentare sé stesso, manifestare i diversi punti di vista, le prospettive e le unicità.

Come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, Valori intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza ed alla crescita professionale delle donne nel Consorzio, in una logica di valorizzazione ed inclusione e diffondere la cultura della parità di genere anche alle imprese Consorziato. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità, garantendo pari opportunità di carriera fino ai più importanti ruoli apicali, nonché pari trattamento economico, mantenendo processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile in tutte le aree aziendali.

Il Consorzio, intende, pertanto, riconoscere, tutelare e valorizzare le differenze uomo-donna e le pari opportunità sul luogo di lavoro: dalle pratiche di assunzione a quello dello sviluppo professionale e di carriera fino alla valorizzazione degli stili di leadership. Valori riconosce la necessità di dare alle donne la possibilità di compiere

delle scelte professionali senza che esse diventino oggetto di discriminazione. Lo scopo ultimo delle politiche relative alle Pari Opportunità è infatti di dare vita ad un insieme di iniziative e norme tendenti al superamento degli unconscious-bias, delle condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità uomo-donna in ambito lavorativo.

Gli obiettivi principali che il Consorzio si prefigge sono: porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

Roma, 20 settembre 2024

VALORI S.c.a r.l.
CONSORZIO STABILE
AMMINISTRATORE UNICO
Ing. Vincenzo Grosso Cipone



Firma

(firmato digitalmente)

Allegati: Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023