

## **RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE DELL'IMPRESA APULIA SRL AL 31/12/2022**

### **Premessa**

La Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, in uno con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) approvato dal Governo italiano il 13 luglio 2021, segnano sicuramente l'inizio di una nuova stagione della politica legislativa in tema di parità di genere che, accanto alla riproposizione e al rafforzamento della strumentazione antidiscriminatoria, del modello promozionale delle cosiddette azioni positive e delle politiche di conciliazione vita e lavoro, puntano su una nuova strategia di contrasto al gender gap fondata sulla trasparenza e sulla rendicontabilità delle politiche aziendali di gestione del personale.

A tale scopo, la seguente relazione di genere si pone lo scopo di fornire una fotografia sulla situazione del personale maschile e femminile della Apulia srl relativa all'anno 2022, con un focus su ognuna delle professioni impiegate in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti e della retribuzione effettivamente corrisposta.

Di seguito si riportano delle tabelle riassuntive relative a:

- **OCCUPAZIONE TOTALE AL 31/12/2022**
- **OCCUPATI AL 31/12/2022 DISTINTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E LIVELLO**

## - OCCUPATI ALLE DIPENDENZE AL 31/12/2022 DISTINTO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E TIPO DI CONTRATTO, IN CASSA INTEGRAZIONE (CIG) E ASPETTATIVA

## - RETRIBUZIONE MENSILE LORDA CORRISPOSTA PER CATEGORIA PROFESSIONALE E PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO

Tali tabelle riassuntive sono state redatte sulla base dei dati forniti dall'Ufficio Risorse Umane in relazione alla distribuzione del personale per genere/età/qualifica/livello. Svolta con cadenza almeno annuale, l'analisi dei dati sul personale rappresenta un utile strumento per acquisire un quadro di riferimento per la valutazione e rappresentazione dell'evoluzione del personale in seno all'organico dell'impresa Apulia srl, nell'ottica di una costante evoluzione e di un progressivo raggiungimento degli obiettivi dettati dalla normativa europea di settore.

### **1. INFORMAZIONI GENERALI SULL'AZIENDA**

Codice Fiscale: 05937430725

Ragione Sociale: Apulia srl

Sede Legale: Via Matteotti n. 02 – 70024 – Gravina in Puglia (Ba)

Occupazione al 31/12/2022: 41 unità

Attività esercitata: Costruzioni di edifici residenziali e non residenziali

Ccnl: Edilizia Industria

### **2. OCCUPAZIONE TOTALE AL 31/12/2022**

	maschio	femmina	totale	percentuale
<b>IMPIEGATI</b>	7	7	<b>14</b>	<b>34,15%</b>
<i>Di cui apprendisti</i>	0	1	1	
<b>OPERAI</b>	27	0	<b>27</b>	<b>65,85%</b>
<i>Di cui apprendisti</i>	0	0	0	
Percentuale	<b>82,93%</b>	<b>17,07%</b>		<b>100%</b>

### 3. OCCUPATI AL 31/12/2022 DISTINTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E LIVELLO

Categoria Professionale	Livello	Maschio	Femmina	Totale
<b>IMPIEGATI</b>	7°	0	3	3
	6°	1	0	1
	5°	1	0	1
	4°	1	0	1
	3°	3	1	4
	2°	1	0	1
	1°	0	2	2
	apprendista	1°	0	1
<b>OPERAI</b>	4°	2	0	2
	3°	20	0	20
	2°	3	0	3
	1°	2	0	2

### 4. OCCUPATI ALLE DIPENDENZE AL 31/12/2022 DISTINTO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E TIPO DI CONTRATTO, IN CASSA INTEGRAZIONE (CIG) E ASPETTATIVA

Categoria Professionale	M/F	Contratto tempo determinato	Contratto tempo indeterminato	Di cui Part time	Di cui in cig	Di cui in congedo parentale	Di cui in aspettativa	Totale
<b>IMPIEGATI</b>	M	1	6	0	0	0	0	7
	F	0	6	0	0	0	0	6
Di cui apprendisti	F	0	1	1	0	0	0	1
<b>OPERAI</b>	M	6	21	0	0	0	0	27
	F	0	0	0	0	0	0	0

Per l'elaborazione delle tabelle n. 2, 3 e 4 ci si è basati su una lettura dell'organizzazione (effettuata con cadenza annuale) in ottica di genere e generazionale, utile ad avere una conoscenza effettiva dell'organizzazione rispetto alle pari opportunità.

Scopo di questa azione è continuare anche per l'anno 2023 la rilevazione dei dati sul personale disaggregati per genere ed età su incarichi dirigenziali, incarichi di responsabilità,

aree professionali, fruizione di istituti contrattuali utili alla conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, tra cui permessi, congedi parentali, L. 104, ecc., fruizione di corsi di formazione (per età, per ruolo, per genere, per settore/ ufficio di appartenenza).

L'analisi della fotografia che ne deriva consente di evidenziare situazioni di equilibrio ottimali in base al settore di appartenenza (non solo legate al genere ma anche a particolari situazioni del personale), utili a poter progettare ed effettuare interventi mirati e azioni correttive diretti alla rimozione di tutti quegli ostacoli che risultassero frapporsi alla realizzazione di un'effettiva uguaglianza e una valorizzazione delle differenze.

## **5. RETRIBUZIONE MENSILE LORDA CORRISPOSTA PER CATEGORIA PROFESSIONALE E PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO**

<b>Categoria professionale</b>	<b>Livello</b>	<b>Maschio</b>	<b>Femmina</b>
<b>IMPIEGATI</b>	7°	0,00	8.940,82
	6°	2.588,17	0,00
	5°	2.241,00	0,00
	4°	2.116,28	0,00
	3°	5.996,28	1.998,76
	2°	1.852,78	0,00
	1°	0,00	3.311,08
Apprendista	1°	0,00	812,58
<b>OPERAI</b>	4°	4.235,04	0,00
	3°	39.997,60	0,00
	2°	5.542,92	0,00
	1°	3.311,22	0,00

## **6. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La formazione del personale è a tutti gli effetti parte integrante della gestione delle risorse umane dell'impresa. Si tratta, infatti, di una serie di attività che permettono da un lato ai dipendenti di formarsi e crescere professionalmente e dall'altro all'azienda di raggiungere con successo i propri obiettivi.

La professionalità delle proprie risorse amministrative, tecniche e produttive è di assoluta eccellenza, anche grazie alla particolare attenzione posta sulla formazione e sull'aggiornamento continuo di tutte le figure, senza nessun genere di discriminazione.

L'attività di formazione del personale dipendente è stata attuata:

- all'interno, attraverso corsi ad hoc oppure con distribuzione di manuali, questionari, mansionari, procedure o anche semplici comunicazioni interne;
- all'esterno attraverso la frequenza di corsi di formazione organizzati da Enti Accreditati.

L'analisi relativa alla formazione del personale svolta dal personale dell'impresa Apulia srl nel corso dell'anno 2022 parte dal monitoraggio del giusto accesso alla formazione, in assenza di qualsiasi forma di discriminazione, con l'intento di evidenziare eventuali situazioni di squilibrio.

L'obiettivo generale è stato quello di individuare e rimuovere gli ostacoli che impedivano la realizzazione delle pari opportunità di formazione nel lavoro e di lavoro, per permettere a tutti i lavoratori e le lavoratrici di essere sostenuti da competenze e conoscenze adeguate al lavoro svolto.

L'azione migliorativa prevista per l'anno 2023 si dispiegherà sui risultati di monitoraggio della formazione erogata, confrontando la partecipazione media alle attività formative e aggregando i dati per genere, età, profilo professionale e per settore, ufficio di appartenenza, al fine di individuare discrepanze tra la formazione erogata e le previsioni del piano. Qualora dovessero emergere squilibri e disparità nella partecipazione alla formazione tali da poter essere ricondotti a forme di discriminazione indiretta, queste saranno oggetto di studio e di adeguato approfondimento da parte dei soggetti coinvolti nell'azione.

## **7. CONCLUSIONI GENERALI SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHIO-FEMMINA**

Si evidenzia che alla data del 31/12/2022 la presenza femminile risulta articolata in maniera disomogenea tra le differenti aree professionali: le donne rappresentano il 17,07% del personale complessivo. Tale disomogeneità è da ricondursi certamente al settore lavorativo a cui fa riferimento l'impresa Apulia srl. Infatti, si ritiene doveroso specificare che, operando esclusivamente nel settore EDILE, nessuna donna è stata assunta nella categoria professionale "OPERAI" poiché le lavorazioni svolte dall'impresa richiedono una forza lavoro difficilmente reperibile tra il genere femminile.

La disparità appena evidenziata si annulla invece andando ad analizzare la sola categoria professionale "IMPIEGATI", che rappresenta il 34,15% del totale complessivo dell'azienda. Infatti, si può evincere che ben il 50% del totale degli impiegati assunti è rappresentato da donne: ben 3 donne su 7 sono inquadrare con livelli professionali più alti rispetto alla stessa categoria maschile.

Inoltre, si evidenzia che la dirigenza della società è attualmente assunta da 2 donne.

In conclusione, per l'anno 2023, l'impresa Apulia srl si impegna ad implementare la parità di genere senza nessun tipo di discriminazione di genere e generazionale al fine di promuovere l'inclusione lavorativa di tutte le persone, coerentemente con la qualifica da ricoprire, segnalando di essersi già dotata per l'anno 2023 di una certificazione Accredia UNI/PDR 125:2022, attestante la parità di genere nel contesto lavorativo: "Costruzione di edifici civili. Restauro di beni immobili sottoposti a tutela. Realizzazione di opere complementari a servizio di opere infrastrutturali per la mobilità".