

Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile

Appaltitalia S.r.l. intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'azienda.

In tal senso, garantisce 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, 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 per dare alle donne la possibilità di compiere delle scelte professionali senza che esse diventino oggetto di discriminazione.

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere. Siamo contrari a tutte le forme di discriminazione.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei punti elencati.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare l'applicazione di specifiche POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere effettuata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non deve essere influenzata dal genere;
- L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere, affinché possano condurre in modo equilibrato i processi di selezione.

GESTIONE DELLA CARRIERA

- Appaltitalia S.r.l. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere di appartenenza ed è consapevole che i risultati raggiunti dipendono soprattutto dalle risorse umane impiegate.
- Le occasioni di sviluppo della carriera di ogni Dipendente sono riferite ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.
- Appaltitalia S.r.l. gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:
 - L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
 - La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
 - I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
 - L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
 - La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
 - Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente
 - esaminate verificando il turnover in base al genere;
 - Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale;
 - Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione
 - sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione.
 - Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità
 - all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva;
 - Infine, Appaltitalia S.r.l. si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

EQUITÀ SALARIALE

Valori, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

Appaltitalia S.r.l. intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

-
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- La presenza di strumenti organizzativi e di welfare tesi a migliorare la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro dei dipendenti, quali:
 - Presenza di assicurazioni sanitarie convenzionate per i dipendenti.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Appaltitalia S.r.l. intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psico-fisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part-time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

SEZIONE 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice fiscale 01014210890
Ragione Sociale APPALTITALIA SRL
Sede Legale Nazione ITALIA Comune MILANO CAP 20159
Indirizzo Via Carlo Farini n°81
E-mail amministrazione@appaltitalia.net
PEC appaltitalia@leggiitaliane.it
Telefono 0931573043
Occupazione tot. al 31/12/2024 (II anno del biennio) Numero complessivo 34 di cui femmine 9
Attività economica esercitata 410000 Costruzione di edifici residenziali e non residenz

SEZIONE 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

Contratto applicato al maggior n. di lavoratori Edilizia Siracusa Xml

SEZIONE 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0..n)

Altro contratto applicato Edilizia Industria Impiegati
Edilizia Roma Xml
Alberghi 1-2st./ camp. minori

SEZIONE 1.2 - Anagrafica delle unità produttive

Numero unità produttive 113

SEZIONE 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

TABELLA 2.1 - Totale occupati nel biennio

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (I anno del biennio) e al 31/12/2024 (II anno del biennio)

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
Occupati alle dipendenze al 31.12.2023 (I anno del biennio)					11	8	19	1	30	9		
Assunzioni					1	1	17	1	18	2		
Cessazioni					1	1	13	1	14	2		
Occupati alle dipendenze al 31.12.2024 (II anno del biennio)					11	8	23	1	34	9		

TABELLA 2.2

Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2024 (II anno del biennio)

Categoria	Contratto	Livello	Occupati al 31.12.2024		Promossi		Assunti	
			M+F	F	M+F	F	M+F	F
Dirigenti								
Quadri								
Impiegati			10	7			1	1
	Edilizia Industria Impiegati	7	1	1				
	Edilizia Industria Impiegati	6	1					
	Edilizia Industria Impiegati	3	2	1				
	Edilizia Industria Impiegati	2	1					
	Edilizia Industria Impiegati	1	5	5			1	1
Operai			23	1	3	1	17	1
	Edilizia Roma Xml	4	1					
	Edilizia Roma Xml	3	2				1	
	Edilizia Roma Xml	2	2				1	
	Edilizia Industria Impiegati	1	1	1	1	1		
	Edilizia Siracusa Xml	3	8		1		5	
	Edilizia Siracusa Xml	2	7		1		2	
	Edilizia Siracusa Xml	1	2				7	
	Alberghi 1-2st./ camp. minori	7					1	1
TOTALE			34	9	3	1	18	2
di cui Disabili e Cat. Protetta								

TABELLA 2.3

Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa - al 31/12/2024 (II anno del biennio)

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
Contratti a tempo indeterminato					10	7	16		26	7		
di cui Part Time					5	5			5	5		
di cui intermittenti												
Contratti a tempo determinato							7	1	7	1		
di cui Part Time							1	1	1	1		
di cui intermittenti												
Apprendistato					1	1			1	1		
TOTALE dipendenti					11	8	23	1	34	9		
di cui Part Time					5	5	1	1	6	6		
di cui intermittenti												
Dipendenti in CIG							17		17			
Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo							1		1			
di cui congedo maternità/paternità							1		1			
di cui congedo parentale												
Lavoratori in somministrazione												
Ore lavorate					15440	9980	31868	256	47.308	10.236		
di cui ore di straordinario							24		24			

TABELLA 2.4

Mobilità tra le unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni, trasformazioni dei contratti registrati nell'anno - al 31/12/2024
(II anno del biennio)

[illegible]

TABELLA 2.7

Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2023)

Categoria	Monte Retributivo Annuo Lordo	
	M+F	F
Dirigenti		
Quadri		
Impiegati	153.099,52	76.195,78
Operai	358.195,98	1.435,97
Disabili e cat. protette		

TABELLA 2.8

Retribuzione annua al 31/12/2024 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento

Categoria	Contratto	Livello	Monte Retributivo Annuo Lordo		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
			M+F	F	M+F	F
Dirigenti						
Quadri						
Impiegati			220.306,80	128.480,12	70,40	
	Edilizia Industria Impiegati	7	40.948,24	40.948,24		
	Edilizia Industria Impiegati	6	35.862,14		70,40	
	Edilizia Industria Impiegati	3	58.039,36	28.977,34		
	Edilizia Industria Impiegati	2	26.902,52			
	Edilizia Industria Impiegati	1	58.554,54	58.554,54		
Operai			486.258,66	3.409,54	616,58	
	Edilizia Roma Xml	4	31.662,64		279,08	
	Edilizia Roma Xml	3	54.908,90			
	Edilizia Roma Xml	2	36.648,26		121,82	
	Edilizia Industria Impiegati	1	2.520,83	2.520,83		
	Edilizia Siracusa Xml	3	184.849,13		215,68	
	Edilizia Siracusa Xml	2	155.028,04			
	Edilizia Siracusa Xml	1	19.752,15			
	Alberghi 1-2st./ camp. minori	7	888,71	888,71		
Disabili e cat. protette						

TABELLA 2.8.1

Dettaglio componenti accessorie del salario

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
Straordinari							400,90		400,90			
Superminimi												
Premi												
Altro					70,40		215,68		286,08			

CERTIFICATO DI SISTEMA DI GESTIONE

Certificato n.:
C734408

Data Prima Emissione:
29 novembre 2024

Validità:
29 novembre 2024 – 28 novembre 2027

Si certifica che il sistema di gestione di
APPALTITALIA S.r.l.
Via Tommaso Fazello, 5 - 96017 Noto (SR) - Italia
e i siti come elencati nell'Appendice che accompagna questo certificato

È conforme alla Prassi di Riferimento:
UNI/PdR 125:2022

Questa certificazione è valida per il seguente campo applicativo:
**Costruzione e ristrutturazione di edifici. Esecuzione di opere in cemento armato.
Installazione di impianti tecnologici. Restauro edifici sottoposti a tutela monumentale.
Urbanizzazioni stradali e verde attrezzato.
Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo.
(IAF 28)**

Luogo e Data:
Vimercate (MB), 29 novembre 2024



SGQ N° 003 A
SGA N° 003 D
SGE N° 007 M
SCR N° 004 F
ERAS N° 009 P
PRD N° 003 B
PRS N° 094 C
SSI N° 002 G
Membro di MLA EA per gli schemi di accreditamento
SGQ, SGA, PRD, PRS, ISP, GHG, LAB e LAT, di MLA IAF
per gli schemi di accreditamento SGQ, SGA, SSI, FSH
e PRD e di MLA ILAC per gli schemi di accreditamento
LAB, MED, LAT e ISP

Per l'Organismo di Certificazione:
DNV - Business Assurance
Via Energy Park, 14, - 20871 Vimercate (MB) - Italy



Claudia Baroncini
Management Representative

Appendice al Certificato

APPALTITALIA S.r.l.

I siti inclusi nella certificazione sono i seguenti:

Nome del sito	Indirizzo del sito	Scopo del Sito
APPALTITALIA S.r.l.	Via Tommaso Fazello, 5 - 96017 Noto (SR) - Italia	Costruzione e ristrutturazione di edifici. Esecuzione di opere in cemento armato. Installazione di impianti tecnologici. Restauro edifici sottoposti a tutela monumentale. Urbanizzazioni stradali e verde attrezzato. Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo.
APPALTITALIA S.r.l.	Via Carlo Farini, 81 - 20159 Milano (MI) - Italia	Costruzione e ristrutturazione di edifici. Esecuzione di opere in cemento armato. Installazione di impianti tecnologici. Restauro edifici sottoposti a tutela monumentale. Urbanizzazioni stradali e verde attrezzato. Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo.