

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

Sommario

1. Premessa.....	3
2. L' Azienda.....	4
3. Informazioni generali.....	5
4. Riepilogo entrate ed uscite nel Corso dell'anno 2024.....	5
5. Occupazione per categoria e livello al 31/12/2024.....	6
6. Occupazione per categoria e tipo di contratto al 31/12/2024.....	7
7. Occupazione per categoria in CIG e aspettativa nel corso del 2024.....	8
8. Formazione del personale nel corso del 2024.....	9
9. Licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti nel 2024	10
10. Retribuzione per categoria professionale e per livello di inquadramento nel 2024.....	10

1. Premessa

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 contest 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 inclusive.

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.

2. L'Azienda

Fondata a Ventimiglia di Sicilia (PA) nel 2009, Giada Costruzioni srl ha mantenuto nel tempo la sua vocazione di società Specializzata nel settore edile, di movimento terra ed impiantistico.

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

3. Informazioni Generali

L'azienda applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Edilizia e PMI occupa alle proprie dipendenze un totale di 34 lavoratori dei quali 33 maschi e 1 femmine.

OCCUPATI AL 31/12/2024			
		M	F
TOTALE		33	1

4. Riepilogo entrate ed uscite nel Corso dell'anno 2024

Nel 2024 sono state effettuate 18 assunzioni mentre si sono verificate 19 cessazioni di rapporti di lavoro. Gli ingressi hanno riguardato solo personale di sesso maschile; le uscite hanno interessato 19 persone di sesso maschile e nessuno di sesso femminile.

OCCUPAZIONE TOTALE AL 31/12/2024						
	Operai		Impiegati		Totale	
	MF	F	MF	F	MF	F
Totale occupati al 31/12/2024	31	0	3	1	34	1
Totale entrati 2024	18	0	0	0	18	0
Totale usciti 2024	19	0	0	0	19	0
Totale occupati al 31/12/2024	30	0	3	1	33	1

5. Occupazione per categoria e livello al 31/12/2024

Nella tabella che segue viene indicata la divisione dei lavoratori in forza al 31/12/2024 in base alla categoria ed al livello di inquadramento. Nel Corso dell'anno 0 lavoratori sono stati promossi al livello superiore, nessuno dei quali di sesso femminile, per una quota complessiva pari al 0% delle promozioni effettuate.

OCCUPAZIONE PER CATEGORIA E LIVELLO AL 31/12/2024							
	Livello	OCCUPATI		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF	F	MF	F	MF	F
Totale Operai							
	1	12	0	0	0	3	0
	2	8	0	0	0	1	0
	3	6	0	0	0	0	0
	4	2	0	0	0	0	0
Totale Impiegati							
	2	1	1	0	0	0	0
	3	2	0	0	0	0	0
Totale apprendisti							
	2	2	0	0	0	1	0
Totale Generale		33	1	0	0	4	0

6. Occupazione per categoria e tipo di contratto al 31/12/2024

Alla data del 31/12/2024 la forza aziendale è composta da 0 lavoratori con contratto a tempo determinato, 2 lavoratori con contratto di apprendistato e 32 lavoratori a tempo indeterminato, dei quali 1 sono lavoratrici donne. Di conseguenza, tutto il personale di sesso femminile è assunto con contratto a tempo indeterminato.

OCCUPAZIONE AL 31/12/2024 PER CATEGORIA E TIPO DI CONTRATTO						
	Operai		Impiegati		Totale	
	MF	F	MF	F	MF	F
Totale a tempo indeterminato	28	0	3	1	31	1
Di cui p.time	0	0	0	0	0	0

Totale tempo determinato	0	0	0	0	0	0
Totale apprendistato	2	0	0	0	2	0
Totale occupati al 31/12/2024	30	0	3	1	33	1
Di cui p. time	0	0	0	0	0	0

7. Occupazione per categorie in CIG e aspettativa nel Corso del 2024

Nel Corso dell'anno 2024 si sono verificati periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per cassa integrazione, mentre nessun lavoratore, ha usufruito di periodi di congedo e/o aspettativa.

OCCUPATI AL 31/12/2024 PER CATEGORIA IN CIG E ASPETTATIVA								
	Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Totale dipendenti in cigo o aspettativa o congedo	0	0	0	0	25	0	25	0
Totale dipendenti in congedo parentale	0	0	0	0	0	0	0	0

8. Formazione professionale nel corso del 2024

Nel corso dell'anno sono state erogate ai lavoratori 0 ore di formazione in ambito propriamente tecnico, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di gestione dei dati ai fini della tutela della privacy. Di queste, 24 sono state destinate alle lavoratrici in organico.

ORE DI FORMAZIONE NELL'ANNO 2024				
	Impiegati		Totale	
	MF	F	MF	F
Totale ore di formazione	0	0	0	0

9. Licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti nel 2024

Nel 2024 non si sono verificati prepensionamenti e/o n. 1 pensionamenti, l'azienda ha proceduto ad effettuare n. 1 licenziamenti del personale in forza nell'arco dell'anno.

10. Retribuzioni per categoria professionale e per livello di inquadramento nel 2024

Le retribuzioni erogate nel corso dell'anno 2024 appaiono proporzionate in base ai livelli, senza alcuna discriminazione di genere.

RETRIBUZIONE ANNUA AL 31/12/2024 PER CATEGORIA E LIVELLO						
	Livello	Lordo Annuo MF	Lordo annuale F	Straordinario	Accessorio MF	Accessorio F
Operai	1	332.689,80	0	0	0	0
	2	224.107,00	0	0	0	0
	3	155.511,30				
	4	67.849,19	0	0	0	0
Totale Operai		780.157,20	0	0	0	0
Impiegati	2	27.940,05	27.239,81	0	0	0
	3	59.076,11	0	0	0	0
Totale impiegati		87.016,16	27.239,81	0	0	0
Apprendisti		34.190,36	0	0	0	0
Totale apprendisti		34.190,36	0	0	0	0
Categorie protette		0	0	0	0	0
0Totale categorie protette		0	0	0	0	0
Totale generale		901.363,70	27.239,81	0	0	0

Firma digitale
Giada Costruzioni s.r.l.
L'amministratore unico
Giacchino Di Carlo