



GHIAIE PONTE ROSSO s.r.l.



RELAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE

della società **Ghiaie Ponte Rosso S.r.l.**, con sede in San Vito al Tagliamento (PN), Via Bordano n. 6, in persona del legale rappresentante Sig. Marcon Arrigo, P. IVA 02242040265, pec: ghiaieponterosso@legalmail.it.

Premesse

L'uguaglianza di genere, conosciuta impropriamente¹¹¹¹ anche come parità tra i sessi, o parità di genere, o uguaglianza sessuale o uguaglianza dei generi, è una condizione nella quale le persone ricevono pari trattamenti, con uguale facilità di accesso a risorse e opportunità, indipendentemente dal sex, a meno che non ci sia una valida ragione biologica per un trattamento diverso.

Essa è tutelata dall'art. 3 della nostra Costituzione che, come noto, afferma quanto segue:

"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sex, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

Allo scopo di dare attuazione a tale principio fondamentale, la Repubblica ha attuato diverse iniziative.

Nonostante le disparità ancora esistenti, negli ultimi decenni anche l'UE ha compiuto notevoli progressi in materia di parità sessuale, grazie a:

- ▣ norme sulla parità di trattamento;
- ▣ inserimento della dimensione di genere in tutte le altre politiche;
- ▣ provvedimenti specifici per la promozione della condizione femminile.

Sono state constatate alcune tendenze incoraggianti, fra cui un maggior numero di donne nel mercato del lavoro e i progressi compiuti nell'acquisizione di una migliore istruzione e formazione.

Le disparità di genere, tuttavia, persistono, e nel mercato del lavoro le donne continuano a essere sovrarappresentate nei settori scarsamente retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni con responsabilità decisionali.

La strategia dell'UE si pone l'obiettivo di compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere. La meta è un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea.

Gli obiettivi principali sono i seguenti: porre fine alla violenza di genere; colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori

¹Secondo la definizione del Devoto-Oli (Dizionario della lingua italiana) il genere è la "nozione comprensiva di più specie" o "il complesso dei caratteri essenziali e distintivi di una categoria, tipo"; in zoologia "raggruppamento inferiore alla specie, comprendente individui tra loro affini per determinati caratteri"; in grammatica, la categoria "che, secondo le lingue, contrappone un genere animato e uno inanimato, oppure uno maschile e uno femminile e uno neutro (come il tedesco), oppure il maschile e il femminile soltanto (come l'italiano). Nel Gabrielli (Dizionario dei sinonimi e contrari) il genere è "insieme di più specie ... il genere umano". Impropriamente, quindi, più recentemente, il termine genere, anche nella legislazione, viene usato talvolta come sinonimo di sesso ed in tal senso verrà usato quindi anche nella presente relazione.



GHIAIE PONTE ROSSO s.r.l.



economici; far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne; colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia persegue il duplice approccio dell'inserimento della dimensione di genere in tutte le politiche.

Tra i primi risultati della strategia, il 4 marzo 2021 la Commissione UE ha proposto misure vincolanti per la trasparenza retributiva.

L'8 marzo 2022 la Commissione europea ha adottato una nuova proposta di direttiva a livello dell'UE per combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica. La proposta punta a introdurre norme minime mirate sui diritti di questo gruppo di vittime di reati e a configurare come reato le forme più gravi di violenza contro le donne e di violenza online.

Un traguardo fondamentale è la direttiva sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione, che intende migliorare tale equilibrio nelle posizioni decisionali delle imprese nelle principali società quotate dell'UE. Dopo 10 anni di negoziati, la direttiva è stata infine adottata il 22 novembre 2022.

A sua volta, il legislatore italiano, tra gli strumenti funzionali al raggiungimento degli obiettivi prefissati dalle Strategie Nazionali e dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza): a) con L. n. 162/2021 ha introdotto la «certificazione di parità», uno strumento innovativo che consentirà alle imprese che scelgono di certificarsi di dimostrare la loro maturità rispetto alle tematiche di parità di genere; ha modificato il livello di applicazione del «Rapporto biennale di parità di genere» di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (premieria contributiva); ha individuato alcuni settori - come quello della contrattualistica pubblica - come «strategici» nell'incentivare imprese ed operatori economici ad implementare delle reali politiche di genere (premieria in gare); b) con il D.L. 30 aprile 2022 n. 36 ha stabilito una riduzione del 30% della garanzia provvisoria nelle gare PA per le imprese che abbiano acquisito la certificazione per la parità di genere; c) con il Decreto 29 Aprile 2022 (Decreto Bonetti) ha stabilito i parametri minimi per la certificazione della parità di genere e definita la necessità dell'«informativa annuale sulla parità di genere» che «rifletta il grado di adeguamento sulla UNI PdR 125»; d) con Linee Guida sulla Parità di genere per la PA (Bonetti-Brunetta ottobre 2022) ha indicato gli obiettivi prioritari che le amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che promuovano vantaggi ed evitino svantaggi per il genere meno rappresentato.

Infine, nell'ambito delle suddette finalità, il D. L. n. 77 del 31.05.2021 (conv. in L. 29 luglio 2021 n. 108, art. 1, comma 1), all'art. 47, comma 3, ha stabilito quanto segue:

“Gli operatori economici, diversi da quelli indicati nel comma 2 e che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La relazione di cui al primo periodo è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.”

La presente relazione intende soddisfare pertanto l'obbligo di cui sopra.



GHIAIE PONTE ROSSO s.r.l.



Tutto ciò premesso, la situazione del personale maschile e femminile della Ghiaie Ponte Rosso S.r.l. scrivente, ai fini di cui sopra, può essere descritto come segue.

L'azienda opera su 3 unità produttive ed applica due CCNL diversi come sotto specificato:

UP1: attività di estrazione di ghiaia e sabbia, argilla e caolin; CCNL applicato: lapidei industria;

UP2: attività di produzione asfalto; CCNL applicato: edilizia industria;

UP3: attività di costruzione strade, autostrade e piste aeroportuali; CCNL applicato: edilizia industria.

La composizione del personale aziendale, alla data attuale, è la seguente.

Sono occupate 46 persone, delle quali quattro donne e quarantadue uomini.

La preponderanza maschile è dovuta al fatto che l'attività dell'azienda è di estrazione di ghiaia, sabbia, argille e caolin, di produzione asfalto, e costruzione strade, autostrade e piste aeroportuali e la maggior parte del personale è adibito al lavoro nei cantieri, mansione nella quale è più facilmente reperibile personale maschile. Vi sono 12 impiegati e 34 operai.

Gli operai sono per lo più autisti e per il resto conduttori di macchine operatrici (palista, escavatorista grederista), asfaltisti e 2 muratori.

Dei dodici impiegati, cinque hanno mansioni, infatti, di addetti ai cantieri; si tratta di tre impiegati tecnici (R.A., B.S. e B.M.), due impiegati tecnici/commerciali (R.A e C.G.). Gli altri sette sono impiegati addetti negli uffici, che sono una responsabile amministrativa, T.R., di categoria A, due addetti all'amministrazione di categoria B (T.C.-uomo- e M.M.-donna-) ed uno di 5° livello (S.G.), un addetto agli ordini di categoria B (G.F.), una addetta alla segreteria di categoria E (M.L.) ed una addetta all'ufficio tecnico categoria C (N.S.), assunta il 09/01/2023.

Si segnala inoltre che le altre assunzioni effettuate nel corso del 2023 sono state quelle degli operai R. T. (23.01.2023), S. N. (09.01.2023), B. R. (03/07/2023), M.D. (04/09/2023), S.A. (07/09/2023), F.W. (03/07/2023) e P.C. (03.04.2023), per incremento di lavoro, con contratti a tempo indeterminato, salvo gli ultimi due assunti a termine.

Tutti gli addetti, sia maschi che femmine, godono di un corretto inquadramento contrattuale nella categoria e nel livello confacenti alle mansioni loro assegnate.

Non vi sono posizioni che occupino personale sia maschile che femminile di pari livello ed esperienza, che consentano un raffronto dal punto di vista della parità di trattamento retributivo e della parità di carriera, principi che comunque l'azienda considera rilevanti ed impegnativi.

Non vi sono promozioni di livello; le variazioni di retribuzione sono state quelle indicate nei rapporti di genere (all.ti 2022 e 2023), per ragioni di meriti individuali.

Per quanto riguarda il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, nel corso del 2023 esso è stato fatto solo per ragioni di eventi meteorologici e pertanto la scelta dei lavoratori da mettere in CIG è avvenuta sulla base della loro adibizione ai cantieri sospesi per pioggia o altri eventi meteorologici avversi.

Nel corso del 2023 non vi sono stati né licenziamenti né prepensionamenti, ma 4 dimissioni, 1 decesso e 5 cessazioni per fine termine.

Particolare attenzione è dedicata dalla società al rispetto della parità di genere, da sempre, sotto il profilo della cura nell'assicurare un ambiente di lavoro, soprattutto negli uffici amministrativi ove il personale è misto, che sia rispettoso delle prerogative e dei diritti di ciascuno ed esente da rischi di comportamenti inappropriati o che possano sfociare addirittura in molestie sessuali: a tal fine è



GHIAIE PONTE ROSSO s.r.l.



fondamentale la presenza costante negli uffici stessi dell'amministratore e legale rappresentante della società Sig. Marcon Arrigo, il quale si avvale inoltre di colloqui periodici e dialogo costante con tutti gli addetti degli uffici, per verificare la regolarità del lavoro e il grado di soddisfazione dell'ambiente lavorativo da parte dei propri collaboratori. Anche eventuali segnali di assenteismo in eccesso e poco giustificato sono sempre monitorati, ma non vi sono stati segnali negativi in tal senso da registrare, il che conferma indirettamente la buona qualità dell'ambiente di lavoro sotto il profilo indicato.

Altra area tematica importante al fine di assicurare una effettiva parità di genere, alla quale la società non ha mancato nel tempo di prestare spontanea e continua attenzione, è quella dell'orario di lavoro, con particolare disponibilità, al di sopra delle esigenze aziendali, per le esigenze delle lavoratrici madri e donne in genere.

In effetti, attualmente, tutte le impiegate donne godono di un orario di lavoro personalizzato e ritagliato su misura per ciascuna di esse, che consente loro la miglior conciliazione possibile delle loro esigenze di vita e di lavoro.

Infatti, la impiegata di maggior anzianità aziendale, Sig.ra T.R., rispetta il seguente orario: dalle 8:00 del mattino alle ore 12:00 e nel pomeriggio dalle ore 14:00 Alle ore 18:00, con flessibilità d'orario; un'altra impiegata M.M. gode di un part-time di 24 ore settimanali, dalle 8.00 alle 12.00 ed il giovedì tutto il giorno; un'altra impiegata M. L. gode di un part-time di 3 ore giornaliere dalle 10:30 alle 12:00 e dalle 14:00 alle 15:30; infine la neoassunta Sig.ra N.S. gode anch'ella di un part-time di sei ore giornaliere dalle 8:00 alle 14:00.

Altra area tematica cui si intende qui far riferimento è quella dei criteri di ricerca e selezione del personale, al riguardo dei quali la società scrivente ha sempre operato improntando le proprie ricerche e scelte a criteri di mera professionalità, adeguata alle esigenze aziendali, senza alcuna discriminazione o preferenza ingiustificata per il sesso o per altre caratteristiche dei soggetti da assumere.

Infine un cenno si ritiene di fare per quel che riguarda la formazione del personale, nella consapevolezza che anche una formazione culturale di tipo generale costituisce senz'altro veicolo di crescita e responsabilità del personale, che rende più facile il raggiungimento degli obiettivi condivisi posti dalla legislazione e richiamati in introduzione: a tal fine l'azienda cura la formazione in generale del proprio personale tramite l'iscrizione all'Associazione Industriale e l'iscrizione all'ANCE Alto Adriatico le quali tramite newsletters e comunicazioni via e-mail ci tengono aggiornate sulle novità, sui nuovi decreti e leggi, ecc...

Si rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione che si rendesse necessaria al riguardo e si porgono distinti saluti.

All.ti Rapporti 2022 e 2023.

Addì 12 giugno 2024, in San Vito al Tagliamento (PN).

Ghiaie Ponte Rosso S.r.l.

Il l.r. Sig. Marcon Arrigo

GHIAIE PONTE ROSSO S.R.L.
Via Bordano, 6 Z.I.P.R.
33078 S. VITO AL TAGLIAMENTO (PN)
P.I. 00624480935 / C.F. 02242040265