

Relazione sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nella società Accatre S.r.l. in relazione al triennio 2020-2022.

La relazione esamina la situazione del personale maschile e femminile nelle professionalità impiegate in base allo stato delle 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.

L'azienda impiega un numero di dipendenti superiore a 15 ed inferiore a 50 unità e non essendo presenti in essa RSA o RSU, la presente relazione viene trasmessa alla consigliera ed al consigliere regionale di parità, ai sensi dell'art. 47, c.3, DL 77/2021, conv. legge 108/2021, con allegata certificazione di cui all'art. 17, legge 68/99 volta ad attestare l'avvenuto assolvimento degli obblighi previsti da tale normativa.

Si precisa che, nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte, all'azienda non sono state irrogate sanzioni o provvedimenti con riferimento alle predette norme.

Premessa

Accatre S.r.l. intende garantire la parità e le pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, l'assenza di qualunque forma di discriminazione, diretta e indiretta, nonché il benessere degli addetti, in adesione ad un modello culturale che tiene in considerazione anche le esigenze di conciliazione tra impegno professionale e vita familiare e, in linea con le direttive europee, costituisce la base del sistema di valutazione delle performance organizzative.

La presente relazione, redatta ai sensi dell'art. 46, c. 1 bis del D.LGS. 198/2006, intende fotografare lo stato della situazione del personale e delle misure di attuazione dei principi illustrati. Nel redigere questa relazione, Accatre S.r.l. si avvale dei dati e delle informazioni raccolte secondo le direttive del DPCM del 7 dicembre 2021 e le linee guida definite dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, in attuazione dell'art. 5 del DL n. 36/2022.

La presente relazione fotografa lo stato di fatto della situazione del personale, analizza i dati in relazione all'attuazione delle misure di parità, individua le aree di intervento, definite in un piano di azioni positive per il triennio 2023-2026, ed evidenzia i parametri sui quali valutare l'efficacia ed il grado di attuazione degli obiettivi.

Stato del personale relativamente a principi di parità, pari opportunità e discriminazioni.

Accatre S.r.l. rappresenta un punto di riferimento nel panorama dell'innovazione tecnologica e dei servizi informatici per la Pubblica Amministrazione territoriale del nord Italia e ha



sempre tenuto una rispettosa considerazione dei principi di parità di genere, come dimostra l'assetto di sostanziale parità tra i generi nel personale attualmente occupato.

L'analisi delle statistiche di genere e generazionali, elaborate in base ai dati aziendali, dimostra un gender gap quasi azzerato.

I dati utilizzati, compresi quelli relativi alle retribuzioni, sono stati estratti dai tabulati forniti dall'ufficio di amministrazione del personale nel periodo 2019-2022.

Si vedano le seguenti tabelle, discusse più sotto:

imp.ti 2019					imp.ti 2020				
mansioni-generi					mansioni-generi				
	F	M	tot			F	M	tot	
2019	19	23	42	45,2%	2020	19	17	36	52,8%
ACCATRE S.R.L.	19	23	42	45,2%	ACCATRE S.R.L.	19	17	36	52,8%
Quadro		1	1	0,0%	Quadro		1	1	0,0%
1 Livello	1	3	4	25,0%	1 Livello	1	3	4	25,0%
2 Livello	1	2	3	33,3%	2 Livello	1	1	2	50,0%
3 Livello	2	2	4	50,0%	3 Livello	2	1	3	66,7%
4 Livello	4	3	7	57,1%	4 Livello	4	3	7	57,1%
5 Livello	11	12	23	47,8%	5 Livello	11	8	19	57,9%
tot	19	23	42	45,2%	tot	19	17	36	52,8%
Conteggio 2021					imp.ti 2022				
mansioni-generi					mansioni-generi				
	F	M	tot			F	M	Tot	
ACCATRE S.R.L.	21	14	35	60,0%	ACCATRE S.R.L.	24	20	44	54,5%
Quadro		1	1	0,0%	Quadro		1	1	0,0%
1 Livello		2	2	0,0%	1 Livello		2	2	0,0%
2 Livello	1	1	2	50,0%	2 Livello	2	2	4	50,0%
3 Livello	3	2	5	60,0%	3 Livello	3	1	4	75,0%
4 Livello	6	3	9	66,7%	4 Livello	10	4	14	71,4%
5 Livello	8	3	11	72,7%	5 Livello	7	9	16	43,8%
appre 5	3	2	5	60,0%	appre 5	2	1	3	66,7%
tot	21	14	35	60,0%	Tot	24	20	44	54,5%

I dati di cui sopra evidenziano che il personale dell'azienda è tornato nel 2022, dopo il biennio 2020-2021, ai livelli ante-Covid, mantenendo un assetto di sostanziale parità, con predominanza femminile rispetto al totale dei lavoratori, che è aumentata nel quadriennio di circa il 9% (vedi tabella 2019). L'incidenza tra i diversi profili è equilibrata tra i livelli, con predominanza nel settore amministrativo.



conteggio mansioni	Etichette di colonna			
ACCATRE S.R.L.	F	M	tot	
2022	24	20	44	55%
FT	17	19	36	47%
addetto elaborazione	11	12	23	48%
commerciale	2	3	5	40%
consulente tecnico	2	2	4	50%
imp.amministr.	2		2	100%
sistemista		2	2	0%
PT	7	1	8	88%
addetto elaborazione	3	1	4	75%
imp.amministr.	3		3	100%
sistemista	1		1	100%
tot	24	20	44	55%

Distribuzione del personale a tempo indeterminato per mansione/area.

Si nota che l'orario a part time è in larga maggioranza utilizzato da persone di genere femminile, dedite in maggioranza, per tradizione, alle cure della famiglia, in nome delle quali hanno dimostrato di apprezzare l'uso dell'orario ridotto per conciliare i tempi di vita e lavoro.

Anche nel settore commerciale, radicalmente evoluto rispetto al modello "porta a porta", il genere è ben rappresentato.

Non si può non constatare la prevalenza di donne nel settore amministrativo rispetto ai settori a vocazione maggiormente tecnica; la scelta appare frutto di pregiudizi inconsci a monte, che spingono una forte domanda di lavoro d'ufficio, anche a part time, da parte delle donne, mentre ridotta è la domanda di lavoro nei settori tecnici, che scontano il gap generato dal ristretto numero di donne che sceglie di intraprendere studi in ambito tecnico-scientifico.

Retribuzione

Il rapporto tra la retribuzione media delle donne e degli uomini è relativamente coerente con quanto sopra esposto. A livello apicale si nota l'assenza di personale di genere femminile, in conseguenza di una gerarchia ridotta e consolidata.

Quali azioni adottare per favorire l'accesso di personale femminile ai livelli apicali?

Accatre S.r.l. si impegna ad avviare azioni virtuose per riconoscere e rimuovere gli ostacoli alla parità di genere sin dalla fase di selezione del personale: in sede di ricerca e di primo colloquio, i candidati vengono informati che l'azienda persegue l'obiettivo della riduzione del gap di genere, favorendo la partecipazione al lavoro delle donne e applicando scrupolosamente i principi di parità, con l'obiettivo di colmare le disparità ed incrementare la presenza di personale femminile, anche mediante l'adozione di politiche di welfare e conciliazione vita/lavoro, come ad esempio la possibilità per le lavoratrici madri di accesso



al lavoro flessibile/part time e a quella di convertire il proprio piano di welfare in strumenti di conciliazione (asilo nido, baby sitting etc).

Nelle tabelle allegate si evidenzia inoltre la presenza di molti giovani assunti: l'aumentata scolarità e la maggior incidenza della presenza femminile nella popolazione più giovane potrà adiuvarne il raggiungimento degli obiettivi posti.

Accatre s.r.l. utilizza in modo limitato i contratti flessibili e le soluzioni a tempo determinato, offrendo contratti stabili o stabilizzabili, che consentono la crescita e la formazione del personale, e garantendo il diritto allo studio.

L'analisi rivela un'azienda con una buona proporzione tra i generi; l'analisi dei parametri retributivi, l'assegnazione di mansioni e di qualifiche, i trasferimenti, la progressione in carriera ed i licenziamenti non sembrano rivelare fatti su cui poter fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso.

L'azienda si impegna, partendo dalla presente relazione, a redigere un documento programmatico finalizzato all'adozione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e all'armonizzazione delle attività per la costante applicazione dei principi di parità e di pari opportunità, costruendo un ambiente di lavoro stimolante per tutto il personale coinvolto, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze.

Programma per lavoratori e lavoratrici con figli in età prescolare.

I dipendenti in attesa di un figlio sono informati e assistiti al fine di consentirgli l'ottenimento dei vantaggi offerti dal piano di welfare aziendale (voucher baby sitting – asilo nido) o dall'Ente bilaterale (premio di natalità) a cui azienda e i dipendenti stessi aderiscono. Alle dipendenti madri, inoltre, dopo il periodo di astensione, viene offerta la possibilità di ottenere, durante il periodo di allattamento, una ulteriore riduzione dell'orario di lavoro fino all'anno di età del bambino/a.

I lavoratori con particolari necessità familiari possono chiedere di fornire la propria prestazione mediante telelavoro.

Particolare attenzione verrà posta per garantire l'equa valutazione delle carriere al femminile in relazione alla tutela della maternità.

L'azienda non attua distinzioni in base al sesso o alla genitorialità; il genere, la maternità e la paternità non costituiscono un ostacolo alla carriera e donne e madri ricoprono incarichi di responsabilità.

Accatre S.r.l., nell'ottica di sana e prudente gestione, coniuga il profitto dell'impresa con una condotta operativa improntata a criteri di correttezza e consapevolezza.

La società si è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a rilevare, misurare e verificare i rischi tipici dell'attività.

Il sistema dei controlli interni è dotato di un'infrastruttura documentale che permette la verifica delle procedure, delle strutture organizzative e dei rischi, nonché dei controlli



effettuati in azienda, recependo, oltre agli indirizzi aziendali, anche le disposizioni normative ed i principi dettati dal D.Lgs. n. 231/2001. L'impianto è costituito da un sistema di governance che sovrintende al funzionamento della società mediante l'adozione di un codice etico, un modello organizzativo, un codice interno di comportamento, la determinazione della policy aziendale e delle funzioni delle strutture organizzative.

Il modello persegue il rispetto dei diritti e dei doveri determinati dai comportamenti e le responsabilità dei partecipanti all'organizzazione e degli interlocutori esterni, che li devono conoscere e applicare. Ai sensi del D.Lgs 231/2001, l'azienda apre la propria compliance alle politiche di parità di genere.

Si sottolinea che sicurezza e salute nel luogo di lavoro sono state sin da principio una priorità per Accatre: il datore di lavoro, in collaborazione con l'RSPP, valuta costantemente i rischi presenti in azienda, legati alla mansione ed al luogo di lavoro, tiene conto delle differenze di genere e generazionali e delle diverse tipologie contrattuali e adotta costantemente programmi di miglioramento; nelle valutazioni effettuate è compreso l'aggiornamento biennale della valutazione dello stress lavoro-correlato.

Conclusioni

L'azienda, constatato nel personale uno stabile equilibrio tra generi, intende perseguire una politica di parità, combattendo le discriminazioni di matrice culturale basate sull'appartenenza al sesso, all'età e al ruolo professionale e rimuovendo ogni ostacolo per il raggiungimento di una reale parità, da cui conseguano pari opportunità per tutto il personale.

Azioni

Le azioni positive sopra descritte verranno sostenute, incrementate e sviluppate in un piano triennale, al fine della piena realizzazione dei principi in oggetto.

L'azienda si impegna altresì a garantire, come da anni effettivamente garantisce, che una quota pari ad almeno il 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia dedicata all'occupazione giovanile e all'occupazione femminile, salvo che l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto o altri elementi di cui verrà data puntuale e adeguata motivazione, ne rendano l'inserimento impossibile o contrastante con gli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche.


Accatre Srl
Amministratore Unico
Daniele Risato





	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		INTERMEDI		TOTALE		DI CUI DISABILI	
	MF.	F.	MF.	F.	MF.	F.	MF.	F.	MF.	F.	MF.	F.	MF.	F.
OCCUPATI AL 31/12/2020														
ENTRATE					2	2					2	2		
- assunzioni/acquisizioni					2	2					2	2		
USCITE					6	3					6	3		
- dimissioni					6	3					6	3		
OCCUPATI AL 31/12/2021					4	1					4	1		
LAV. A DOMICILIO AL 31/12/2021														

TRASFORMAZIONE DI CONTRATTI														
- da tempo det. a tempo indet.					2	2					2	2		
- da PT a tempo pieno														
- da tempo pieno a PT					2	2					2	2		

CONTRATTO TEMPO INDETERMINATO					26	16					26	16	2	1
- di cui Part Time					8	7					8	7	1	
- di cui intermittenti														
- di cui in lavoro agile					26	16					26	16	2	1
CONTRATTO TEMPO DETERMINATO														
- di cui Part Time														
- di cui Intermittenti														
- di cui in lavoro agile														
CONTRATTO APPRENDISTATO					3	2					3	2		
TOTALE DIPENDENTI					29	18					29	18	2	1
- di cui Part Time					8	7					8	7	1	
- di cui intermittenti														
- di cui in lavoro agile					26	16					26	16	2	1
DIP. IN CIG A ZERO ORE														
DIP. IN CIG NO A ZERO ORE														
Dip. in aspettativa o in congedo					3	2					3	2		
- di cui maternita' o paternita'														
- di cui congedo parentale					1	1					1	1		
ORE LAVORATE					45389	26664					45389	26664	2202	1022
- di cui ore straordinario					261	261					261	261		

OCCUPATI AL 31/12/2021 PER CONTRATTO E LIVELLO														
496 1					2									
496 2					2	1								
496 3					4	3								
496 4					8	6							1	1
496 5					8	6							1	
496 6APP					4	2								
496 Q					1									
DI CUI ASSUNTI NEL 2021 PER CONTRATTO E LIVELLO -----														
496 5					1	1								
PROMOZIONI NEL 2021 PER CONTRATTO E LIVELLO -----														
496 4					2	2								
496 3					2	1								
496 6APP					2	1								

OCCUPATI AL 31/12/2021 PER UNITA' PRODUTTIVA														
PROVINCIA COMUNE														



RETRIBUZIONI ANNUE PER CONTRATTO E LIVELLO

	496 1	496 2	496 3	496 4	496 5	496 6APP	496 Q
DIRIGENTI MF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRIGENTI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
QUADRI MF.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
QUADRI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
IMPIEGATI MF	95240,03	60946,18	103165,86	179884,70	158483,98	63266,32	70522,57
IMPIEGATI F.	0,00	24854,63	77184,00	130982,67	122594,48	23415,97	0,00
OPERAI MF.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OPERAI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INTERMEDI MF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INTERMEDI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DISABILI MF.	0,00	0,00	0,00	20455,97	13708,96	0,00	0,00
DISABILI F.	0,00	0,00	0,00	20455,97	0,00	0,00	0,00
RETRIBUZIONI COMPLESSIVE		731.509,64		379.031,75			
- di cui disabili		34.164,93		20.455,97			

ANTICIPAZIONI INPS/INAIL PER CONTRATTO E LIVELLO

	496 1	496 2	496 3	496 4	496 5	496 6APP	496 Q
DIRIGENTI MF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRIGENTI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
QUADRI MF.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
QUADRI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
IMPIEGATI MF	0,00	2724,48	895,26	9255,10	814,78	9885,41	0,00
IMPIEGATI F.	0,00	2724,48	895,26	9255,10	814,78	9665,09	0,00
OPERAI MF.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OPERAI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INTERMEDI MF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INTERMEDI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DISABILI MF.	0,00	0,00	0,00	4852,18	0,00	0,00	0,00
DISABILI F.	0,00	0,00	0,00	4852,18	0,00	0,00	0,00
ANTICIPAZIONI COMPLESSIVE		23.575,03	23.354,71				
- di cui disabili		4.852,18	4.852,18				

COMPONENTI ACCESSORIE DEL SALARIO PER CONTRATTO E LIVELLO

DI CUI STRAORDINARI							
496 1	496 2	496 3	496 4	496 5	496 6APP	496 Q	
DIRIGENTI MF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRIGENTI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
QUADRI MF.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
QUADRI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
IMPIEGATI MF	0,00	0,00	2432,01	739,70	752,07	0,00	0,00
IMPIEGATI F.	0,00	0,00	2432,01	739,70	752,07	0,00	0,00
OPERAI MF.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OPERAI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INTERMEDI MF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INTERMEDI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DISABILI MF.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DISABILI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
STRAORDINARI COMPLESSIVI		3.923,78	3.923,78				
DI CUI PREMI							
496 1	496 2	496 3	496 4	496 5	496 6APP	496 Q	
DIRIGENTI MF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRIGENTI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
QUADRI MF.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
QUADRI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
IMPIEGATI MF	14300,00	720,00	1000,00	4230,00	3960,00	1300,00	21000,00
IMPIEGATI F.	0,00	0,00	1000,00	3480,00	3960,00	1300,00	0,00
OPERAI MF.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OPERAI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INTERMEDI MF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INTERMEDI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DISABILI MF.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DISABILI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PREMI COMPLESSIVI		46.510,00	9.740,00				
DI CUI SUPERMINIMI INDIVIDUALI							
496 1	496 2	496 3	496 4	496 5	496 6APP	496 Q	
DIRIGENTI MF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRIGENTI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
QUADRI MF.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
QUADRI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
IMPIEGATI MF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
IMPIEGATI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OPERAI MF.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OPERAI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INTERMEDI MF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INTERMEDI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DISABILI MF.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DISABILI F.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SUPERMINIMI COMPLESSIVI		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	