



## **I PIANO QUADRO PER LA PARITÀ DI GRUPPO.**

**2024-2028:**

**SETTORE EDILE**

**INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA, ALVIPRE FACTORY, SL, GENERAL DE  
MAQUINARIA Y EXCAVACION, SL Y VIALS Y MEDI AMBIENT, SA**

## Indice

|                                                                                             |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Presentazione.....                                                                          | 4          |
| Parti aderenti al Piano di Parità.....                                                      | 6          |
| Ambito di applicazione normativa, applicazione, personale.....                              | 6          |
| Ambito temporale .....                                                                      | 6          |
| Diagnostico .....                                                                           | 7          |
| Violenza di genere.....                                                                     | 21         |
| Prevenzione delle molestie sessuali e di genere.....                                        | 21         |
| Indagini sul personale e sulla gestione.....                                                | 21         |
| Conclusioni.....                                                                            | 23         |
| <b>Selezione e assunzione.....</b>                                                          | <b>44</b>  |
| <b>Classificazione professionale.....</b>                                                   | <b>48</b>  |
| <b>Sottorappresentazione femminile.....</b>                                                 | <b>48</b>  |
| <b>Formazione.....</b>                                                                      | <b>49</b>  |
| <b>Promozione.....</b>                                                                      | <b>50</b>  |
| <b>Condizioni di lavoro.....</b>                                                            | <b>54</b>  |
| <b>Orario di lavoro ed equilibrio tra lavoro e vita privata.....</b>                        | <b>54</b>  |
| <b>Salute.....</b>                                                                          | <b>55</b>  |
| <b>Punizione.....</b>                                                                       | <b>56</b>  |
| <b>Comunicazione.....</b>                                                                   | <b>56</b>  |
| <b>Violenza di genere.....</b>                                                              | <b>57</b>  |
| <b>Prevenzione delle molestie sessuali e di genere.....</b>                                 | <b>58</b>  |
| <b>Indagini sul personale e sulla gestione.....</b>                                         | <b>58</b>  |
| <b>Conclusioni.....</b>                                                                     | <b>59</b>  |
| Obiettivi del piano per la parità.....                                                      | 199        |
| Piano per l'uguaglianza.....                                                                | 200        |
| <b>1. MISURE PIANO DI UGUAGLIANZA GRUPPO QUADRO.....</b>                                    | <b>200</b> |
| 0. Responsabile Uguaglianza .....                                                           | 200        |
| 1. Selezione e assunzione.....                                                              | 201        |
| 2. Classificazione professionale.....                                                       | 203        |
| 3. Sottorappresentanza.....                                                                 | 205        |
| 4. Formazione.....                                                                          | 206        |
| 5. Promozione.....                                                                          | 208        |
| 6. Esercizio corresponsabile dei diritti della vita personale, familiare e lavorativa ..... | 210        |
| 7. Tasse .....                                                                              | 214        |

|                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 8. Salute sul lavoro.....                                                                        | 215 |
| 9. Comunicazione. ....                                                                           | 217 |
| 10. Condizioni di lavoro.....                                                                    | 219 |
| 11. Violenza di genere e di genere.....                                                          | 220 |
| 12. Prevenzione delle molestie sessuali e di genere. ....                                        | 221 |
| Applicazione e monitoraggio. ....                                                                | 222 |
| Valutazione e revisione. ....                                                                    | 225 |
| Calendario delle azioni. ....                                                                    | 225 |
| Procedura di modifica.....                                                                       | 225 |
| ALLEGATI.....                                                                                    | 226 |
| io. Protocollo sulle molestie sessuali e di genere .....                                         | 226 |
| li. Protocollo per l'assistenza e la protezione globali contro la violenza di genere .....       | 241 |
| lii. Regolamento di funzionamento del Comitato di Monitoraggio e Valutazione del Piano di Parità | 249 |

# Presentazione.

Fondato da Joaquín Marco Salazar a Binéfar (Huesca) nel 1988, l'attività principale del GRUPO MARCO è l'edilizia in tutte le sue forme, Industria, Miniere e Industria.

Ha collaborato ai principali piani infrastrutturali, sia a livello nazionale che regionale o locale, nonché all'attività di costruzione, manutenzione di infrastrutture o concessioni, tra gli altri.

**Indutec Instalaciones** svolge le seguenti funzioni (ambito attuale secondo ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 Audit).

Installazione di:

- Impianti elettrici (illuminazione, luci e fari luminosi, trasformatori e centri di distribuzione ad alta tensione, distribuzione in bassa tensione e impianti elettrici senza qualifiche specifiche).
- Impianti meccanici (ascensori o nastri trasportatori, ventilazione, riscaldamento e condizionamento, impianti idraulici e sanitari e meccanici senza specifiche qualifiche).

Installazione di sicurezza e antincendio di:

- Impianti di rivelazione e allarme incendio.
- Sistemi per il controllo dei fumi e del calore.
- Sistemi di approvvigionamento idrico antincendio.
- Impianti antincendio.
- Impianti antincendio attrezzati.
- Sistemi a colonna secca.
- Sistemi di estinzione fissi tramite sprinkler automatici e spruzzi d'acqua.
- Impianti fissi di estinzione water mist.
- Estintori.
- Sistemi di segnalazione luminescente. Installatore di impianti di illuminazione di emergenza.
- Strutture di comunicazione (telefono, reti informatiche, suono, domotica).
- Impianti di trasporto (nastri, marciapiedi, posta pneumatica).

Realizzazione di studi, progetti, servizi tecnici (compresa la gestione tecnica), esecuzione di progetti, messa in servizio e manutenzione di tutti i tipi di lavori e loro monitoraggio in Qualità, Salute e Sicurezza e Ambiente.

**General Machinery and Excavation** svolge le seguenti funzioni (ambito di applicazione attuale secondo ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 Audit).

La realizzazione delle tipologie di opera di:

- Operatore di grandi lavori di sterro e miniere.

**Alvipre Factory SL** svolge le seguenti funzioni (ambito attuale secondo ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 Audit).

La realizzazione delle tipologie di opera di:

- Produzione di parti prefabbricate in calcestruzzo e loro assemblaggio in loco. Esecuzione post-tensione.

**Vials I Medi Ambient, S.A.** svolge le seguenti funzioni (ambito attuale secondo ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 Audit).

La realizzazione delle tipologie di opera di:

- Lavori di sterro e trivellazione (sgombero e svuotamento, movimento terra, cave, pozzi e gallerie).
- Ponti, viadotti e grandi strutture (muratura o calcestruzzo massiccio, cemento armato, calcestruzzo precompresso).
- Edifici.
- Ferrovie (opere ferroviarie prive di qualifiche specifiche).
- Idraulica (forniture e servizi igienico-sanitari, dighe, canali, fossati e scarichi, difese di argini e canali, condotte in pressione di grande diametro, opere idrauliche senza specifica qualifica).
- Strade e piste.
- Impianti elettrici (illuminazione, fari e fari luminosi, trasformatori e centri di distribuzione ad alta tensione, distribuzione in bassa tensione, impianti elettrici senza qualifiche specifiche).
- Impianti meccanici (ascensori o nastri trasportatori, ventilazione, riscaldamento e condizionamento, impianti idrotermosanitari, impianti meccanici senza specifiche qualifiche).
- Speciali (vernici e metallizzazioni, ornamenti e decorazioni, giardinaggio e piantagioni e impianti di trattamento acque).

## Parti aderenti al Piano di Parità.

Da un lato, la rappresentanza dell'azienda:

- LORENA JULIA SATUE SARTIER, Tecnico delle Risorse Umane
- JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO, Direttore del Dipartimento di Sistemi di Gestione Integrati (SIG), PRL, Q, MA e ID

e dall'altro, la rappresentanza dei lavoratori:

- JAIME LÓPEZ NAVARRO, Tecnico per l'Uguaglianza presso CC.OO. dell'Habitat
- MARIAM LOPEZ MARTINEZ: Tecnico per l'uguaglianza presso CC.OO. dell'Habitat

## Ambito di applicazione normativa, applicazione, personale.

In conformità con le disposizioni dell'articolo 14 della Costituzione spagnola del 1978, della Legge Organica 3/2007 del 22 marzo per l'effettiva uguaglianza tra donne e uomini e del Regio Decreto 901/2020, del 13 ottobre, che regola i piani di parità, nonché del Regio Decreto 902/2020 del 13 ottobre; il primo Piano di Uguaglianza del Grupo Marco è stato negoziato e concordato.

Il presente Piano di Uguaglianza avrà un ambito di applicazione in tutto il territorio della Spagna in cui le aziende appartenenti al gruppo imprenditoriale Grupo Marco firmano questo Piano di Uguaglianza, compresi i Sindacati Temporanei di Imprese (UTES), che vi partecipano.

- IMPIANTI INDUTEC ED ENERGIA
- MACCHINARI GENERICI E SCAVI
- STABILIMENTO ALVIPRE
- STRADE E AMBIENTE

Il Piano interessa tutti i lavoratori iscritti a questo gruppo imprenditoriale, anche se appartenenti ai Sindacati Temporanei d'Impresa (UTE).

## Ambito temporale

Il presente piano per la parità avrà un orizzonte temporale di quattro anni a decorrere dalla sua firma, dal 24 giugno 2024 al 23 giugno 2028. La negoziazione del prossimo Piano di Uguaglianza inizierà 6 mesi prima della scadenza di questo.

## Diagnostico

Sulla base delle conclusioni che sono state tratte dalla diagnosi viene fatta una riflessione per stabilire il Piano di Uguaglianza per il GRUPO MARCO (SETTORE COSTRUZIONI) e vengono esposte anche le aree di miglioramento per questa organizzazione.

Grupo Marco, hai degli aspetti da migliorare nel percorso verso l'uguaglianza, alcuni aspetti hanno la capacità di influenzare e altri no a causa delle caratteristiche del settore a cui appartiene.

## INDUTEC INSTALACIONES Y SEGURIDAD SL:

### Dati generali.

INDUTEC INSTALACIONES a livello generale i seguenti Dati.

Per fascia d'età (al 31/12/2023).

| Fascia d'età | Uomini | % degli uomini sul totale | % totale H e M | Distribuzione H e M | Donne | % delle donne sul totale | % totale H e M | Distribuzione H e M |
|--------------|--------|---------------------------|----------------|---------------------|-------|--------------------------|----------------|---------------------|
| >25          | 3      | 5,26%                     | 4,91%          | 100%                | 0     | 0%                       | 0%             | 0%                  |
| 26-35        | 11     | 19,29%                    | 18,03%         | 100%                | 0     | 0%                       | 0%             | 0%                  |
| 36-45        | 10     | 17,54%                    | 16,39%         | 76,92%              | 3     | 75%                      | 4,91%          | 23,07%              |
| 46-55        | 24     | 42,10%                    | 39,34%         | 100%                | 0     | 0%                       | 0%             | 0%                  |
| 56-65        | 9      | 15,78%                    | 14,75%         | 30%                 | 1     | 25%                      | 1,63%          | 10%                 |
| +65          | 0      | 0%                        | 0%             | 0%                  | 0     | 0%                       | 0%             | 0%                  |

Per categoria Professionisti (al 31/12/2023).

| Puestos                      | Hombres | % del totale | % totale H e M | Distribuzione H e M | Mujeres | % del totale | % totale H e M | Distribuzione H e M |
|------------------------------|---------|--------------|----------------|---------------------|---------|--------------|----------------|---------------------|
| AMMINISTRATIVO               | 2       | 3,50%        | 3,27%          | 66,66%              | 1       | 25%          | 1,63%          | 33,33%              |
| CAPATAZ                      | 1       | 1,75%        | 1,63%          | 100%                | 0       | 0%           | 0%             | 0%                  |
| COMPRAS                      | 0       | 0%           | 0%             | 0%                  | 1       | 25%          | 1,63%          | 100%                |
| DIRETTORE SVILUPPO BUSINESS  | 1       | 1,75%        | 1,63%          | 100%                | 0       | 0%           | 0%             | 0%                  |
| DIRETTORE DI PRODUZIONE      | 1       | 1,75%        | 1,63%          | 100%                | 0       | 0%           | 0%             | 0%                  |
| DIRETTORE                    | 9       | 15,78%       | 14,75%         | 100%                | 0       | 0%           | 0%             | 0%                  |
| INSTALLATORE                 | 25      | 43,85%       | 40,98%         | 100%                | 0       | 0%           | 0%             | 0%                  |
| CAPOGRUPPO                   | 2       | 3,50%        | 3,27%          | 100%                | 0       | 0%           | 0%             | 0%                  |
| RESPONSABILE DEL SITO        | 7       | 12,28%       | 11,47%         | 100%                | 0       | 0%           | 0%             | 0%                  |
| TIROCINI PER STUDENTI        | 2       | 3,50%        | 3,27%          | 100%                | 0       | 0%           | 0%             | 0%                  |
| DIRETTORE                    | 2       | 3,50%        | 3,27%          | 100%                | 0       | 0%           | 0%             | 0%                  |
| UFFICIO TECNICO              | 2       | 3,50%        | 3,27%          | 100%                | 0       | 0%           | 0%             | 0%                  |
| AMMINISTRAZIONE RESPONSABILE | 1       | 1,75%        | 1,63%          | 50%                 | 1       | 25%          | 1,63%          | 50%                 |
| TECNICO DI STUDIO            | 1       | 1,75%        | 1,63%          | 50%                 | 1       | 25%          | 1,63%          | 50%                 |
| TECNICO GIS                  | 1       | 1,75%        | 1,63%          | 100%                | 0       | 0%           | 0%             | 0%                  |

**DISTRIBUZIONE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO AL 31/12/2023.**

| Antichità     | Hombres   | % Hombres | % Uomini Totale | Distribuzione H e M | Mujeres  | % Mujeres | % Donne totali | Distribuzione H e M |
|---------------|-----------|-----------|-----------------|---------------------|----------|-----------|----------------|---------------------|
| 0-2 años      | 36        | 63,15%    | 59,01%          | 97,29%              | 1        | 25%       | 1,63%          | 2,70%               |
| 2-4 años      | 10        | 17,54%    | 16,39%          | 100%                | 0        | 0%        | 0%             | 0%                  |
| 4-6 años      | 6         | 10,52%    | 9,83%           | 75%                 | 2        | 50%       | 3,27%          | 25%                 |
| + 6 años      | 5         | 8,77%     | 8,19%           | 83,33%              | 1        | 25%       | 1,63%          | 16,66%              |
| <b>Totale</b> | <b>57</b> |           |                 |                     | <b>4</b> |           |                |                     |

| GENERE/TIPO DI CONTRATTO | FIJOS | PROVVISORIO | TOTALE |
|--------------------------|-------|-------------|--------|
| <b>HOMBRES</b>           | 55    | 2           | 57     |
| <b>MUJERES</b>           | 4     | 0           | 4      |
| <b>TOTALE</b>            | 59    | 2           | 61     |

| SESSO/CONTRATTO | COMPLETO | PARCIAL | TOTALE |
|-----------------|----------|---------|--------|
| <b>HOMBRES</b>  | 57       | 0       | 57     |
| <b>MUJERES</b>  | 4        | 0       | 4      |
| <b>TOTALE</b>   | 61       | 0       | 61     |

| SESSO/TIPO DI GIORNATA LAVORATIVA | COMPLETO | RIDOTTO | TOTALE |
|-----------------------------------|----------|---------|--------|
| <b>HOMBRES</b>                    | 57       | 0       | 57     |
| <b>MUJERES</b>                    | 4        | 0       | 4      |
| <b>TOTALE</b>                     | 61       | 0       | 61     |

**Selezione e assunzione.**

| Incrementi degli ultimi anni per livelli di responsabilità |                            |                             |                           |                            |
|------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| Posizioni di responsabilità                                | Femminile n.               | N. di uomini                | % mujeres                 | % hombres                  |
| Posizione di vertice                                       | 0                          | 0                           | 0                         | 0                          |
| Posizioni dirigenziali                                     | 0                          | 0                           | 0                         | 0                          |
| Quadri intermedi                                           | 0                          | 0                           | 0                         | 0                          |
| <b>Subtotale oneri di responsabilità</b>                   | 0                          | 0                           | 0                         | 0                          |
| Altri lavori                                               | N. di donne a quel livello | N. di uomini a quel livello | % di donne a quel livello | % di uomini a quel livello |
| Personale amministrativo                                   | 2                          | 1                           | 66,66%                    | 33,33%                     |
| Staff tecnico                                              | 0                          | 0                           | 0                         | 0                          |
| Personale operativo o non qualificato                      | 0                          | 2                           | 0                         | 0                          |
| <b>Subtotale altri lavori</b>                              | 2                          | 3                           | 40%                       | 60%                        |
| <b>SQUADRA TOTALE</b>                                      | 2                          | 3                           | 40%                       | 60%                        |



|          | Processi di selezione e assunzione di posizioni di responsabilità | PROCESO 1             |         | PROCESO 2             |         | PROCESO 3             |         |
|----------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------|-----------------------|---------|-----------------------|---------|
|          |                                                                   | 09/03/2023            |         | 30/03/2023            |         | 01/09/2023            |         |
|          | Puesto                                                            | CAPATAZ               |         | RESPONSABLE           |         | AMMINISTRATIVO        |         |
|          |                                                                   | Si                    | No      | Si                    | No      | Si                    | No      |
|          | Ricerca mirata di candidature femminili                           |                       | X       |                       | X       |                       | X       |
| Anunci   | Menzione espressa di donne/uomini                                 |                       | X       |                       | X       |                       | X       |
|          | Contenuti non sessisti                                            | X                     |         | X                     |         | X                     |         |
|          | Contenuti sessisti                                                |                       | X       |                       | X       |                       | X       |
|          | Candidature ricevute                                              | Mujeres               | Hombres | Mujeres               | Hombres | Mujeres               | Hombres |
|          | Per annunci                                                       | 0                     | 0       | 0                     | 0       | 3                     | 3       |
|          | Per contatti                                                      | 0                     | 2       | 0                     | 3       | 0                     | 0       |
|          | A cura dei servizi per l'impiego                                  | 0                     | 0       | 0                     | 0       | 0                     | 0       |
|          | Dall'organizzazione stessa                                        | 0                     | 0       | 0                     | 0       | 0                     | 0       |
|          | Otros                                                             | 0                     | 0       | 0                     | 0       | 0                     | 0       |
|          | Totale domande ricevute                                           | 0                     | 2       | 0                     | 3       | 3                     | 3       |
|          | Candidati selezionati per i test (identificare il tipo di test)   | 0                     | 1       | 0                     | 1       | 1                     | 0       |
| Prueba 1 | NA                                                                | NA                    | NA      | NA                    | NA      | NA                    | NA      |
| Prueba 2 |                                                                   |                       |         |                       |         |                       |         |
| Prueba 3 |                                                                   |                       |         |                       |         |                       |         |
|          | Persone assunte                                                   | 0                     | 1       | 0                     | 1       | 1                     | 0       |
|          | Responsabili della selezione                                      | 2                     | 0       | 2                     | 0       | 2                     | 0       |
|          | I candidati sono stati reclutati tramite contatti?                | Si                    | No      | Si                    | No      | Si                    | No      |
|          |                                                                   | X                     |         | X                     |         | X                     |         |
|          | Processi di selezione e assunzione in posizioni mascolinizzate    | PROCESSO 1            |         | PROCESSO 2            |         | PROCESSO 3            |         |
|          |                                                                   | 21/03/2023            |         | 11/04/2023            |         | 03/11/2023            |         |
|          | Data (al 31/12/2023)                                              | UFFICIALE DI 2° GRADO |         | UFFICIALE DI 1° GRADO |         | UFFICIALE DI 1° GRADO |         |
|          | Alzarsi                                                           | Si                    | No      | Si                    | No      | Si                    | No      |
|          |                                                                   |                       |         |                       |         |                       |         |

|          | Processi di selezione e assunzione in posizioni mascolinizzate  | PROCESSO 1 |         | PROCESSO 2 |         | PROCESSO 3 |         |
|----------|-----------------------------------------------------------------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|
|          |                                                                 |            |         |            |         |            |         |
|          | Ricerca mirata di candidature femminili                         |            | X       |            | X       |            | X       |
|          | Menzione espressa di donne/uomini                               |            | X       |            | X       |            | X       |
| Annunci  | Contenuti non sessisti                                          | X          |         | X          |         | X          |         |
|          | Contenuti sessisti                                              |            | X       |            | X       |            | X       |
|          | Candidature ricevute                                            | Mujeres    | Hombres | Mujeres    | Hombres | Mujeres    | Hombres |
|          | Per annunci                                                     | 0          | 7       | 0          | 5       | 0          | 9       |
|          | Per contatti                                                    | 0          | 3       | 0          | 5       | 0          | 5       |
|          | A cura dei servizi per l'impiego                                | 0          | 0       | 0          | 0       | 0          | 0       |
|          | Dall'organizzazione stessa                                      | 0          | 0       | 0          | 0       | 0          | 0       |
|          | Otros                                                           | NA         | NA      | NA         | NA      | NA         | NA      |
|          | Totale domande ricevute                                         | 0          | 10      | 0          | 10      | 0          | 14      |
|          | Candidati selezionati per i test (identificare il tipo di test) | 0          | 1       | 0          | 1       | 0          | 1       |
| Prueba 1 | NA                                                              | NA         | NA      | NA         | NA      | NA         | NA      |
| Prueba 2 |                                                                 |            |         |            |         |            |         |
| Prueba 3 |                                                                 |            |         |            |         |            |         |
|          | Persone assunte                                                 | 0          | 1       | 0          | 1       | 0          | 1       |
|          | Responsabili della selezione                                    | 0          | 2       | 0          | 2       | 0          | 2       |
|          | I candidati sono stati reclutati tramite contatti?              | Sí         | No      | Si         | No      | Si         | No      |
|          |                                                                 | X          |         | X          |         | X          |         |

|         | Processi di selezione e assunzione in posizioni femminilizzate | PROCESSO 1         |    | PROCESSO 2                |    |
|---------|----------------------------------------------------------------|--------------------|----|---------------------------|----|
|         |                                                                | Data al 31/12/2023 |    | 01/09/2023                |    |
|         |                                                                | Alzarsi            |    | AMMINISTRATIVO            |    |
|         |                                                                |                    |    | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO |    |
|         |                                                                | Si                 | No | Si                        | No |
|         | Ricerca mirata di candidature femminili                        |                    | X  |                           | X  |
| Annunci | Menzione espressa di donne/uomini                              |                    | X  |                           | X  |

| Processi di selezione e assunzione in posizioni femminilizzate |                                                                           | PROCESSO 1   |               | PROCESSO 2   |               |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
|                                                                | Contenuti non sessisti                                                    | X            |               | X            |               |
|                                                                | Contenuti sessisti                                                        |              | X             |              | X             |
|                                                                | <b>Candidature ricevute</b>                                               | <b>Donne</b> | <b>Uomini</b> | <b>Donne</b> | <b>Uomini</b> |
|                                                                | Per annunci                                                               | 3            | 5             | 5            | 6             |
|                                                                | Per contatti                                                              | 4            | 3             |              |               |
|                                                                | A cura dei servizi per l'impiego                                          |              |               |              |               |
|                                                                | Dall'organizzazione stessa                                                |              |               |              |               |
|                                                                | Otros                                                                     |              |               |              |               |
|                                                                | <b>Totale domande ricevute</b>                                            | <b>7</b>     | <b>8</b>      | <b>5</b>     | <b>6</b>      |
|                                                                | <b>Candidati selezionati per i test</b><br>(identificare il tipo di test) | 1            | 0             | 1            | 0             |
| Prova 1                                                        | SU                                                                        | SU           | SU            | SU           | SU            |
| Test 2                                                         |                                                                           |              |               |              |               |
| Prova 3                                                        |                                                                           |              |               |              |               |
|                                                                | <b>Persone assunte</b>                                                    | 1            | 0             | 1            | 0             |
|                                                                | <b>Responsabili della selezione</b>                                       | 2            | 0             | 2            | 0             |
|                                                                | <b>I candidati sono stati reclutati tramite contatti?</b>                 |              |               |              |               |
|                                                                |                                                                           |              | SI            |              | SI            |

La **selezione** di Indutec Instalaciones S.A. viene effettuata come segue:

Processi del personale tecnico e amministrativo:

- Infojobs / LinkedIn
- Contatti
- Del personale dell'organizzazione
- Riorganizzazione all'interno dell'Organizzazione (per appartenenza ad un Gruppo di Società)

Processi del personale di produzione.

- Tramite contatto nei luoghi in cui operiamo.

Nella selezione di alcune persone, come gruisti, operai, operai o direttori dei lavori, è impossibile ottenere candidate donne, perché non ci sono candidature per le posizioni.

I processi di selezione sono sviluppati dalla Direzione Risorse Umane del gruppo e, invece, nelle posizioni più tecniche, è richiesto l'intervento dei responsabili e dei responsabili della posizione Marco Infraestructuras y Medio Environment.

I processi di selezione non hanno un modello consolidato di follow-up durante la valutazione dei candidati. Sono interviste senza un copione stabilito.

Indutec Instalaciones SA non effettua un colloquio di uscita al termine del rapporto di lavoro.

L'attuale mercato del lavoro non favorisce la ricerca di profili con le qualifiche desiderate.

All'interno del Sistema di Gestione Integrato abbiamo una procedura specifica sulle persone, che include i nostri criteri di selezione del personale (*04 Persone e Ambienti V4*).

Presso Indutec Instalaciones non ci sono lavoratori con un contratto a tempo indeterminato-discontinuo.

Di seguito è riportata la tabella per il 2023 (per quanto riguarda i licenziamenti e i motivi relativi alla forza lavoro di Indutec Instalaciones).

| MOTIVO DEL RECESSO                     | SESSO    | ALZARSI                    |
|----------------------------------------|----------|----------------------------|
| 16,66% Obiettivo di licenziamento      | Uomo     | Direttore                  |
|                                        | Uomo     | Installatore               |
| 33,33% Cessazione del periodo di prova | Uomo     | Installatore               |
|                                        | Donna    | Amministrativo             |
|                                        | Uomo     | Caporeparto                |
|                                        | Uomo     | Responsabile di produzione |
| 41,66% Risoluzione del contratto       | 5 Uomini | 5 Installatori             |
| 8,33% Dimissioni volontarie            | Donna    | Tecnico GIS                |

#### Classificazione professionale.

|                              | UOMO | NUMERO TOTALE DI UOMINI | Distribuzione H e M | DONNA | NUMERO TOTALE DI DONNE | TOTALE H Y M | %TOTAL Categoria H y M | Distribuzione H e M |
|------------------------------|------|-------------------------|---------------------|-------|------------------------|--------------|------------------------|---------------------|
| DIRETTORE                    | 2    | 3,50%                   | 100%                | 0     | 0%                     | 2            | 3,27%                  | 0%                  |
| AMMINISTRAZIONE RESPONSABILE | 1    | 1,75%                   | 33,33%              | 1     | 25%                    | 2            | 3,27%                  | 66,66%              |
| CAPOGRUPPO                   | 2    | 3,50%                   | 50%                 | 0     | 0%                     | 2            | 3,27%                  | 50%                 |
| INSTALLATORE                 | 27   | 47,36%                  | 100%                | 0     | 0%                     | 27           | 44,26%                 | 0%                  |
| AMMINISTRATIVO               | 2    | 3,50%                   | 66,66%              | 1     | 25%                    | 3            | 4,91%                  | 33,33%              |
| STUDI TECNICI                | 1    | 1,75%                   | 50%                 | 1     | 25%                    | 2            | 3,27%                  | 50%                 |
| RESPONSABILE DEL SITO        | 7    | 12,28%                  | 100%                | 0     | 0%                     | 7            | 11,47%                 | 0%                  |
| DIRETTORE                    | 9    | 15,78%                  | 100%                | 0     | 0%                     | 9            | 14,75%                 | 0%                  |
| DIRETTORE DI PRODUZIONE      | 1    | 1,75%                   | 100%                | 0     | 0%                     | 1            | 1,63%                  | 0%                  |
| DIRETTORE SVILUPPO BUSINESS  | 1    | 1,75%                   | 100%                | 0     | 0%                     | 1            | 1,63%                  | 0%                  |
| UFFICIO TECNICO              | 2    | 3,50%                   | 100%                | 0     | 0%                     | 2            | 3,27%                  | 0%                  |
| CAPATAZ                      | 1    | 1,75%                   | 100%                | 0     | 0%                     | 1            | 1,63%                  | 0%                  |
| TECNICO GIS                  | 1    | 1,75%                   | 100%                | 0     | 0%                     | 1            | 1,63%                  | 0%                  |
| TECNICO ACQUISTI             | 0    | 0%                      | 0%                  | 1     | 25%                    | 1            | 1,63%                  | 100%                |

#### Sottorappresentazione femminile.

INDUTEC INSTALACIONES ha posizioni specifiche che sono chiaramente sottorappresentate.

Nel 2023 presso INDUTEC INSTALACIONES

|                 | MUJERES | % della forza lavoro | HOMBRES | % del personale (61) |
|-----------------|---------|----------------------|---------|----------------------|
| INSTALLATORE    | 0       | 0%                   | 24      | 39,34%               |
| DIRETTORE       | 0       | 0%                   | 2       | 3,27%                |
| UFFICIO TECNICO | 0       | 0%                   | 2       | 3,27%                |
| RESPONSABILE    | 0       | 0%                   | 9       | 14,75%               |

|                       |   |    |   |        |
|-----------------------|---|----|---|--------|
| RESPONSABILE DEL SITO | 0 | 0% | 7 | 11,47% |
| CAPOGRUPPO            | 0 | 0% | 2 | 3,27%  |

### Formazione.

| Numero di persone e ore formate                                                                                                 | Numero di persone | Mujeres |        | Hombres |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|--------|---------|--------|
|                                                                                                                                 |                   | Nº      | %      | Nº      | %      |
| Nell'ultimo anno (persone)                                                                                                      | 46                | 6       | 13,04% | 40      | 86,95% |
| Numero di ore dedicate alla formazione nell'ultimo anno/persona                                                                 | 943               | 19,50   |        | 21      |        |
| Numero di ore dedicate alla formazione durante la giornata lavorativa                                                           | 350               | 0       |        | 8,14    |        |
| N. di ore dedicate alla formazione al di fuori dell'orario di lavoro                                                            | 593               | 19,50   |        | 12,88   |        |
| Corsi seguiti nell'ultimo anno e persone che hanno partecipato (Indicare il nome del corso)                                     | Numero di persone | Mujeres |        | Hombres |        |
|                                                                                                                                 |                   | Nº      | %      | Nº      | %      |
| SOLLEVAMENTO                                                                                                                    | 20                | 0       | 0%     | 20      | 100%   |
| LIVELLO BASE DI COSTRUZIONE                                                                                                     | 4                 | 0       | 0%     | 4       | 100%   |
| ECCELLERE                                                                                                                       | 2                 | 1       | 50%    | 1       | 50%    |
| LAVORI IN QUOTA                                                                                                                 | 11                | 0       | 0%     | 11      | 100%   |
| ORP MURATURA                                                                                                                    | 1                 | 0       | 0%     | 1       | 100%   |
| DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ENERGIA ELETTRICA                                                                                    | 1                 | 0       | 0%     | 1       | 100%   |
| INGLÉS                                                                                                                          | 5                 | 0       | 0%     | 5       | 100%   |
| UFFICI ORP                                                                                                                      | 1                 | 1       | 100%   | 0       | 0%     |
| Numero di persone che hanno ricevuto un aiuto economico per frequentare corsi di formazione esterni (master, post-laurea, ecc.) | 0                 | 0       | 0%     | 0       | 0%     |
| Numero di persone che partecipano ai piani di sviluppo professionale                                                            | 5                 | 1       | 20%    | 4       | 80%    |
| Numero di persone che hanno ricevuto una formazione per adattarsi ai cambiamenti sul posto di lavoro                            | 33                | 1       | 3,03%  | 32      | 96,96% |
| Numero di persone che ricevono una formazione su competenze chiave (informatica, gestione del tempo, leadership, ecc.)          | 1                 | 1       | 100%   | 0       | 0%     |
| Numero di persone che hanno modificato la giornata lavorativa ordinaria per frequentare i corsi di formazione                   | 32                | 0       | 0%     | 32      | 100%   |

Per quanto riguarda il piano di formazione INDUTEC INSTALACIONES, nel 2023, possiamo dire quanto segue:

- Nel 2022 e nel 2023 non è stata effettuata alcuna formazione specifica sull'uguaglianza tra il personale di Indutec Instalaciones
- Si rivolge a tutto il personale di INDUTEC INSTALACIONES, senza differenziare sesso o categoria.
- Per la progettazione di questo, vengono utilizzate le esigenze legali, le esigenze dei responsabili di area, le proposte degli stessi lavoratori, ecc.
- I corsi erogati sono in presenza, On-Line o Misti.

| Tipo di formazione | Hombres | % Hombres | Distribuzione H e M | % totale uomini | Mujeres | % Mujeres | % mujeres totales | Distribuzione H e M |
|--------------------|---------|-----------|---------------------|-----------------|---------|-----------|-------------------|---------------------|
| On – Line          | 4       | 7,01%     | 66,66%              | 7,01%           | 2       | 50%       | 50%               | 33,33%              |
| Mixto              | 4       | 7,01%     | 50%                 | 7,01%           | 4       | 50%       | 100%              | 50%                 |
| Faccia             | 32      | 56,14%    | 100%                | 56,14%          | 0       | 0%        | 0%                | 0%                  |

| Dipartimento | Hombres | % Hombres | Distribuzione H e M | % totale uomini | Mujeres | % Mujeres | % mujeres totales | Distribuzione H e M |
|--------------|---------|-----------|---------------------|-----------------|---------|-----------|-------------------|---------------------|
| Produzione   | 35      | 100%      | 100%                | 61,40%          | 0       | 0%        | 0%                | 0%                  |
| Tecnico      | 5       | 8,77%     | 55,55%              | 8,77%           | 4       | 100%      | 100%              | 44,44%              |

- La flessibilità è data negli orari per dare i corsi di formazione
- Ogni lavoratore può richiedere qualsiasi formazione che ritenga interessante per il proprio sviluppo professionale.

Per le posizioni, prima della loro costituzione viene verificato se hanno la formazione giuridica che si applica a loro e se non ce l'hanno, viene effettuata la formazione specifica per il lavoro. (es. ore 20 movimento terra, ore 20 muratura, attrezzature di sollevamento, livello base di prevenzione...).

### Promozione.

| Numero di lavoratrici e numero di lavoratrici promosse |                   |         |    |         |    |
|--------------------------------------------------------|-------------------|---------|----|---------|----|
| N. di persone che sono state promosse di livello       | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |    |
|                                                        |                   | N°      | %  | N°      | %  |
| Año 2023                                               | 4                 | 0       | 0% | 4       | 0% |

| Numero di persone che sono state promosse dai dipartimenti                                    | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|----|---------|------|
|                                                                                               |                   | N°      | %  | N°      | %    |
| PRODUZIONE                                                                                    | 3                 | 0       | 0% | 3       | 100% |
| AMMINISTRAZIONE                                                                               | 1                 | 0       | 0% | 1       | 100% |
|                                                                                               |                   |         |    |         |      |
| Numero di persone che sono state promosse per tipo di promozioni                              | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |      |
|                                                                                               |                   | N°      | %  | N°      | %    |
| Promozione senza cambio di categoria                                                          | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Promozione con cambio di categoria                                                            | 4                 | 0       | 0% | 4       | 100% |
| Promozione legata alla mobilità geografica                                                    | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Promozione legata a una dedica esclusiva                                                      | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Promozione legata alla disponibilità a viaggiare                                              | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Numero di persone che sono state promosse per modalità di promozione                          | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |      |
|                                                                                               |                   | N°      | %  | N°      | %    |
| Con prove oggettive                                                                           | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Per anzianità                                                                                 | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Per denominazione dell'azienda                                                                | 4                 | 0       | 0% | 4       | 100% |
| Numero di persone che sono state promosse nell'ultimo anno 2023 nella categoria professionale | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |      |
|                                                                                               |                   | N°      | %  | N°      | %    |
| Trasmissione centrale                                                                         | 3                 | 0       | 0  | 3       | 100% |
| Livello amministrativo                                                                        | 1                 | 0       | 0% | 1       | 100% |

| Promozioni degli ultimi anni per origine e destinazione della posizione |                      |    |         |    |        |            |    |         |     |        |    |                 |    |         |    |        |                        |   |         |    |        |                   |    |         |    |        |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------|----|---------|----|--------|------------|----|---------|-----|--------|----|-----------------|----|---------|----|--------|------------------------|---|---------|----|--------|-------------------|----|---------|----|--------|
| Origine e destinazione                                                  | Livello dirigenziale |    |         |    |        | Intermedio |    |         |     |        |    | Livello tecnico |    |         |    |        | Livello amministrativo |   |         |    |        | Livello operatore |    |         |    |        |
|                                                                         | Mujeres              |    | Hombres |    | Totale | Mujeres    |    | Hombres |     | Totale |    | Mujeres         |    | Hombres |    | Totale | Mujeres                |   | Hombres |    | Totale | Mujeres           |    | Hombres |    | Totale |
|                                                                         | N°                   | %  | N°      | %  | N°     | N°         | %  | N°      | %   | N°     | N° | %               | N° | %       | N° | %      | N°                     | % | N°      | %  | N°     | %                 | N° | %       | N° |        |
| Livello dirigenziale                                                    | 0                    | 0% | 1       | 9% | 9%     | 00         | 0% | 0       | 0%  | 0      | 0  | 0%              | 0  | 0%      | 0  | 0      | 0%                     | 0 | 0%      | 0  | 0      | 0%                | 0  | 0%      | 0  | 0%     |
| Intermedio                                                              | 0                    | 0% | 0       | 0% | 0%     | 0          | 0% | 0       | 0%  | 0      | 0  | 18%             | 2  | 0       | 0% | 2      | 9%                     | 1 | 0       | 0% | 1      | 0%                | 0  | 0%      | 0  | 0      |
| Livello tecnico                                                         | 0                    | 0% | 0       | 0% | 0%     | 0          | 0  | 0       | 0%  | 0      | 0  | 45%             | 5  | 0%      | 0% | 5      | 0                      | 0 | 0%      | 0  | 0      | 0%                | 0  | 0%      | 0  | 0      |
| Livello amministrativo                                                  | 0                    | 0% | 0       | 0% | 0%     | 0          | 0% | 0       | 0%  | 0      | 0  | 0%              | 0  | 0%      | 0  | 0      | 0%                     | 0 | 0%      | 0  | 0      | 0%                | 0  | 0%      | 0  | 0      |
| Livello operatore                                                       | 0                    | 0% | 0       | 0% | 0%     | 0          | 0  | 2       | 18% | 2      | 2  | 0%              | 0  | 0%      | 0  | 0      | 0%                     | 0 | 0%      | 0  | 0      | 0%                | 0  | 0%      | 0  | 0      |

|                                                                       |                   | N°        | %         | N°        | % |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|-----------|---|
| Fino a 5 anni (compresi)                                              | 0                 | 0         | 0         | 0         | 0 |
| Dai 5 ai 10 anni (compresi)                                           | 0                 | 0         | 0         | 0         | 0 |
| Da 10 a 15 anni (compresi)                                            | 0                 | 0         | 0         | 0         | 0 |
| Più di 15 anni                                                        | 0                 | 0         | 0         | 0         | 0 |
| Numero di persone con responsabilità di assistenza che hanno promosso | Numero di persone | Mujeres   |           | Hombres   |   |
|                                                                       |                   | N°        | %         | N°        | % |
| Assistenza ai bambini sotto i 12 anni                                 | 0                 | 0         | 0         | 0         | 0 |
| Assistenza ai bambini di età superiore ai 12 anni                     | 0                 | 0         | 0         | 0         | 0 |
| Assistenza agli anziani                                               | 0                 | 0         | 0         | 0         | 0 |
| Assistenza alle persone con disabilità                                | 0                 | 0         | 0         | 0         | 0 |
| Assistenza a persone con malattie croniche o ad alto carico           | 0                 | 0         | 0         | 0         | 0 |
| Promozione interna (dati delle ultime quattro promozioni)             |                   |           |           |           |   |
| POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ                                           | Ascenso 1         | Ascenso 2 | Ascenso 3 | Ascenso 4 |   |
| Fecha                                                                 | 2023              | 2023      | 2023      | 2023      |   |



| Puesto                                                                     | RISPOSTA. AMMINISTRAZIONE |          | DIRETTORE DEI LAVORI |         | AMMINISTRATIVO |         | RESPONSABILE DEL SITO |          |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|----------------------|---------|----------------|---------|-----------------------|----------|
|                                                                            | Mujeres                   | Hombres  | Mujeres              | Hombres | Mujeres        | Hombres | Mujeres               | Hombres  |
| Individui che soddisfano i requisiti della posizione                       | 0                         | 1        | 0                    | 1       | 0              | 1       | 0                     | 1        |
| Persone che ne fanno richiesta                                             | 0                         | 1        | 0                    | 1       | 0              | 1       | 0                     | 1        |
| Persone promosse                                                           | 0                         | 1        | 0                    | 1       | 0              | 1       | 0                     | 1        |
| Persone promosse con responsabilità di caregiving                          | 0                         | 0        | 0                    | 0       | 0              | 0       | 0                     | 0        |
| Persone promosse che esercitano o hanno esercitato misure di conciliazione | 0                         | 0        | 0                    | 0       | 0              | 0       | 0                     | 0        |
| Anzianità media nella posizione precedente delle persone promosse          | 0                         | 3,5 años | 0                    | 3 años  | 0              | 3 años  | 0                     | 3,5 años |
| Anzianità media di servizio in compagnia delle persone promosse            | 0                         | 4 anni   | 0                    | 4 anni  | 0              | 4 anni  | 0                     | 4 anni   |
| Età media delle persone promosse                                           | 0                         | 46 anni  | 0 anni               | 56 anni | 0              | 54 anni | 0                     | 37 anni  |

Della rosa che è stata promossa nel 2023, erano tutti uomini.

Nell'organizzazione ci sono 4 donne che durante quest'anno 2023 non hanno promosso professionalmente.

Per quanto riguarda il modo di richiedere promozioni, INDUTEC INSTALACIONES privilegia l'agilità nella valutazione delle proprie competenze. Non ci sono formalità, si raggiunge il consenso con i responsabili delle persone da promuovere e la decisione viene presa in accordo con il lavoratore.

### **Condizioni di lavoro.**

Le condizioni di lavoro presso INDUTEC INSTALACIONES sono definite da diverse fonti:

- Contratto collettivo di costruzione che si applica in ogni luogo di lavoro.
- Condizioni particolari concordate con il lavoratore.
- Fascicoli di lavoro stabiliti nel Sistema di Gestione Integrato (comprese le competenze).
- Regole stabilite nei luoghi di lavoro (permanenti e temporanee).
- Office 365 è stato ora implementato, consentendo agli utenti di modificare la propria regola di posta elettronica per rendere efficace la disconnessione digitale.
- Il congedo dal lavoro viene effettuato senza registrazione formale da parte dei lavoratori, previa comunicazione al proprio responsabile.
- In INDUTEC INSTALACIONES non lavoriamo a turni.

- Non c'è traccia di orario di lavoro frazionato e continuo presso INDUTEC INSTALACIONES perché di solito si tratta di orario di lavoro frazionato, tranne quando viene concordata una giornata lavorativa continua con il lavoratore.

#### **Orario di lavoro ed equilibrio tra lavoro e vita privata.**

INDUTEC INSTALACIONES stabilisce le seguenti misure per promuovere la conciliazione personale e familiare:

- Riduzione dell'orario di lavoro.
- Specificazione dell'orario.
- Orari flessibili. (entrata e uscita dei lavoratori). Non è scritto, è adattato alle circostanze personali di ogni lavoratore. Non esiste una fascia oraria per la costituzione, poiché dipende dalle condizioni personali di ciascun lavoratore.
- Telelavoro. Viene concordato individualmente con ogni lavoratore. Non esiste un'implementazione del telelavoro all'interno di INDUTEC INSTALACIONES ma c'è la possibilità di negoziare individualmente, a seconda delle condizioni personali del lavoratore e delle condizioni della posizione, per stabilire il telelavoro in modo ibrido. (in presenza e a distanza). A causa delle condizioni personali e specifiche dei lavoratori, questi ultimi sono autorizzati a lavorare a distanza.
- Autonomia.

Le misure sono incluse nel Manuale di Benvenuto che viene consegnato al personale che vi aderisce.

#### **Significa essere in grado di telelavorare.**

- Consegna di attrezzature per poter telelavorare.
- Utilizzo di strumenti e sistemi digitali (Google, Microsoft 365, Citrix, Navision, Dropbox, iAuditor, Signaturit, Slack, Zoom...).

Nota: queste misure riguardano quei lavori che non dipendono dal lavoro faccia a faccia, come un gruista, un manager ....

#### **Anno 2023 INSTALLAZIONI INDUTEC.**

Permesso di assistenza per neonati:

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 0      | 0     |

Nel 2023, nessuna donna dell'azienda Indutec Instalaciones ha usufruito del congedo di maternità.

Nel 2023, l'azienda Indutec Instalaciones ha utilizzato il congedo di paternità di due lavoratori dell'azienda.

Riduzione dell'orario di lavoro.

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 0      | 0     |

Congedo.

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 0      | 0     |

### Salute.

INDUTEC INSTALACIONES ha stipulato un contratto con un Servizio di Prevenzione Esterno (SPA), PLUS PREVENTION.

Una valutazione dei rischi viene effettuata dai posti di lavoro, in cui viene presa in considerazione la prospettiva di genere.

I protocolli medici sono stabiliti in base alle posizioni valutate, non differenziati per sesso.

Questi protocolli vengono applicati quando la sorveglianza sanitaria è monitorata all'inizio del rapporto di lavoro, periodicamente o quando cambiano le condizioni della tua posizione.

Gli appuntamenti per la sorveglianza sanitaria vengono presi dai Tecnici ORP e tengono conto della sede e del calendario al fine di riconciliarsi. Se un lavoratore non può presentarsi con giustificazione, la convocazione viene modificata.

La frequenza delle convocazioni è annuale.

Sono stabiliti protocolli/procedure specifiche in caso di maternità, allattamento e persone con disabilità.

Quando una persona richiede un'analisi della propria posizione a causa di circostanze personali, questa viene nuovamente valutata, e viene effettuato un riconoscimento specifico, se non è incluso nei protocolli già stabiliti.

Se ci sono campagne sanitarie specifiche per le donne, queste vengono diffuse tra i lavoratori.

Le strutture igieniche sono differenziate per uomini e donne (spogliatoi e bagni), se non c'è presenza di donne in un centro, e si iscrivono, le strutture igieniche saranno riservate a loro.

La nostra compagnia di mutua assicurazione in caso di assistenza in caso di incidente è la FRATERNIDAD MUTREPA.

Non viene fatta alcuna distinzione tra uomini e donne.

In termini di incidenti, la MUTUA Fraternidad Mutrespa distingue tra uomini e donne.

Ogni anno viene prodotto un rapporto sulla sorveglianza della salute dei lavoratori da parte dello SPA (Più Prevenzione) differenziato per sesso e per categoria professionale. Lì, gli aspetti medici vengono analizzati in modo anonimo (obesità, ipertensione, problemi visivi...)

Nell'abbigliamento da lavoro, non c'è differenziazione nella modellistica (tranne in alcuni casi), perché i produttori e i fornitori con cui abbiamo accordi non fanno differenziazioni. Teniamo conto di questa circostanza per adattare al meglio l'abbigliamento a ciascun lavoratore. Abbiamo parlato con diversi fornitori e al momento non ce n'è nessuno che distingua tra uomini e donne.

### Punizione.

È stata effettuata una valutazione del lavoro e un audit normativo con un ente esterno.

### Comunicazione.

La comunicazione interna ed esterna di Indutec Instalaciones cerca di essere non sessista.

La comunicazione interna di INDUTEC INSTALACIONES avviene attraverso i seguenti mezzi:

- APP Grupo Marco.
- E-mail.
- Videoconferenze.
- Incontri di induction (incontri che si tengono nei cantieri): ORP, Ambiente.
- Riunioni di gestione.
- Sito web di INDUTEC INSTALLATIONS.

Esempi di comunicazione interna:

**Datos Notificación**

Tipo: Comunicación      ¿A quien se envía?: Todo el mundo

Título: GRUPO MARCO: Política Alcohol

Descripción:

Archivo ▾    Editar ▾    Insertar ▾    Ver ▾    Formato ▾    Tabla ▾    Herramientas ▾

*I*    Formatos ▾    A ▾    A ▾    B    I    Upload    ABC ✓

**Buenas tardes a tod@s,**

Tal y como os hemos notificado en ocasiones anteriores, en el Grupo tenemos una política cero alcohol ([Política Alcohol](#)), os adjunto el enlace para que la podéis leer.

Después de las revisiones de gastos de este mes, parece ser, que hay personal que todavía desconoce esta política.

En los tickets de comida y cena que paga la empresa no puede aparecer alcohol.

A partir del mes de Noviembre se van a descontar los importes pertenecientes a consumo de alcohol que aparezcan en los tickets.

Esempi di comunicazione esterna.

|                          |                                                                                               |           |  |  |            |          |        |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--|--|------------|----------|--------|
| <input type="checkbox"/> | <a href="#">Jefe/a de Producción Edificación</a><br>(11 inscritos en <a href="#">oferta</a> ) | Archivada |  |  | 20/02/2023 | Caducada | Jaén   |
| <input type="checkbox"/> | <a href="#">Jefe/a de Producción Edificación</a><br>(97 inscritos en <a href="#">oferta</a> ) | Archivada |  |  | 10/01/2023 | Caducada | Madrid |

Sito web INDUTEC INSTALACIONES.



### **Violencia di genere.**

INDUTEC INSTALACIONES ha un protocollo interno, che non è stato regolarizzato con il Piano di Parità, che viene aggiornato in questo processo.

A INDUTEC INSTALACIONES non ci sono stati casi di violenza di genere fino ad oggi 31 dicembre 2023.

INDUTEC INSTALACIONES collabora fornendo risorse alla Fondazione Adecco, che tra le altre misure ha l'inserimento di persone a rischio di esclusione sociale.

Esiste una Guida al protocollo per le azioni colpite dalla violenza di genere.

### **Prevenzione delle molestie sessuali e di genere.**

INDUTEC INSTALACIONES ha un protocollo interno, che non è stato regolarizzato con il Piano di Parità, che viene aggiornato in questo processo.

Al 31 dicembre 2023, INDUTEC INSTALACIONES non si è verificato alcun caso di molestie sessuali e di genere.

### **Indagini sul personale e sulla gestione.**

Presso INDUTEC INSTALACIONES è stato realizzato un sondaggio in Google Forms, inviato in modo anonimo e confidenziale a ciascun dipendente della forza lavoro. Allo stesso modo, alla Direzione di INDUTEC INSTALACIONES per valutare come vedono l'integrazione dell'uguaglianza in azienda.

I risultati/valutazioni del modello di questionario sono i seguenti:

- Le risposte all'indagine dello Staff sono state 4 donne e 36 uomini, su un totale di 61 persone che fanno parte dell'organizzazione.

| DONNE | NUMERO<br>TOTALE<br>DI<br>DONNE | TOTALE<br>SULLA<br>ROSA | UOMINI | NUMERO<br>TOTALE<br>DI<br>UOMINI | TOTALE | TOTALE<br>SULLA<br>ROSA |
|-------|---------------------------------|-------------------------|--------|----------------------------------|--------|-------------------------|
| 4     | 4                               | 6,55%                   | 36     | 57                               | 63,15% | 59,01%                  |

- Coloro che hanno risposto di più hanno più di 45 anni, con una rappresentanza del 40,98%
- Responsabilità personali delle persone 57,37%
- Dipartimento che ha partecipato di più: Produzione.
- L'anzianità è evidente quando si risponde, con il personale con meno anzianità che risponde di più, con l'82,50% che rappresenta
- Per quanto riguarda il punto di vista degli intervistati sulla conformità e l'applicazione delle misure di uguaglianza nell'organizzazione, la maggior parte degli intervistati ha risposto Sempre o Quasi Sempre, è vero che c'è una piccola percentuale (minoranza), che risponde Non Sapere / Non Rispondere.
- Il 100% è d'accordo con l'attuazione di un piano di uguaglianza.
- Miglioramenti proposti dagli intervistati: orari di lavoro e lavoro flessibili, equilibrio tra vita professionale e vita privata, inquadramento professionale, corsi di formazione, pari opportunità.
- Misure che propongono di adottare: Telelavoro, cercare di portare le donne al lavoro.
- L'82,50% degli intervistati ritiene che il settore condizioni la mascolinizzazione dell'Organizzazione.
- Il 95% degli intervistati pensa di non avere le stesse opportunità di promozione.
- Il 62,50% pensa che le donne possano accedere a posizioni dirigenziali.
- La maggior parte pensa che dovrebbero essere intraprese azioni per aumentare il numero di donne nell'organizzazione.

Tabella di rilevamento degli indirizzi.

| DONNE | NUMERO<br>TOTALE<br>DI<br>DONNE | TOTALE<br>SULLA<br>ROSA | UOMINI | NUMERO<br>TOTALE<br>DI<br>UOMINI | TOTALE | TOTALE<br>SULLA<br>ROSA |
|-------|---------------------------------|-------------------------|--------|----------------------------------|--------|-------------------------|
| 0     | 0 %                             | 0 %                     | 2      | 3,6 %                            | 2      | 3,50 %                  |

I risultati/valutazioni del questionario di gestione sono i seguenti:

- Sono tutti uomini.
- Il 50% ha meno di 45 anni e il 50% ha più di 45 anni.
- Uno dei due ha responsabilità personali.
- Per quanto riguarda l'attuazione del Piano di Uguaglianza nell'azienda, Indutec Instalaciones ritiene che sia necessario ed essenziale per la loro organizzazione avere un Piano di Uguaglianza all'interno dell'organizzazione.
- Il 50% degli intervistati non è a conoscenza dell'esistenza di un piano di molestie, ma entrambi sanno come procedere in questo caso.
- Entrambe le lavoratrici pensano che il settore sia mascolinizzato ed è per questo che c'è una maggiore rappresentanza di uomini all'interno dell'organizzazione.
- Entrambe pensano che le donne possano accedere a posizioni dirigenziali con pari trattamento.
- Il 100% crede che le donne abbiano le stesse opportunità degli uomini di promuoversi.
- Il 50% ritiene che la promozione positiva non sia necessaria per aumentare il numero di donne in azienda.

### **Conclusioni.**

Infine, viene fatta una riflessione sulla base delle conclusioni che sono state tratte dallo studio di questo Piano di Uguaglianza per l'azienda Indutec Instalaciones e vengono esposte anche le aree di miglioramento per questa organizzazione.

INDUTEC INSTALACIONES ha aspetti da migliorare sulla strada verso l'uguaglianza, alcuni aspetti hanno la capacità di influenzare e altri no a causa delle caratteristiche del settore a cui appartiene.

Commenti per ogni area:

#### **Processo di selezione e assunzione.**

Nella Selezione, il mercato del lavoro fa tendenza, in INDUTEC INSTALACIONES non c'è segregazione tra uomini e donne. I processi di selezione non sono classificati in base al sesso. Molti dei processi hanno solo candidati maschi e non ci sono candidati donne. Il criterio di selezione non si basa sul sesso della persona.

Nel reclutamento, poiché ci sono stati più uomini che donne, in determinate posizioni vengono assunti più uomini che donne.

#### **Classificazione professionale.**

I contratti sono stipulati secondo le condizioni del Contratto Collettivo di Costruzione ad esso applicabile, più l'accordo di miglioramento concordato tra le parti.

#### **Formazione.**

C'è una differenza tra disponibilità tra uomini e donne, al di fuori della giornata lavorativa, è un aspetto da migliorare. La formazione è rivolta a uomini e donne.

#### **Promozione professionale.**

In INDUTEC INSTALACIONES c'è un marcato carattere di promozione o miglioramento nella posizione nei confronti delle donne, tutte le posizioni promosse tranne una sono donne.

#### Condizioni di lavoro.

Le condizioni di lavoro possono essere migliorate, al momento la più degna di nota è la flessibilità negli orari di ingresso e uscita dal luogo di lavoro, l'adattamento dell'orario alle circostanze personali. Adattamento dell'ubicazione della posizione a condizioni particolari, congedo senza giustificazione o recupero di tempo.

#### Salute.

Esistono procedure e protocolli stabiliti per le situazioni che lo richiedono. Vengono identificate le circostanze personali dei lavoratori, a seconda delle loro condizioni, le posizioni vengono adattate.

#### Esercizio corresponsabile dei diritti della vita personale, familiare e lavorativa.

INDUTEC INSTALACIONES dispone di metodi di lavoro e mezzi/strumenti per potersi conciliare, nelle posizioni che sono possibili (Esempio: un manager non può telelavorare. C'è un modo per migliorare con il lavoro ibrido.

#### Sottorappresentazione femminile.

In MAINSA posizioni estinte, chiaramente mascolinizzate, anche con rappresentanza di 0 donne in più posizioni. Siamo condizionati dal settore a cui apparteniamo, l'Edilizia. C'è una sottorappresentazione nelle posizioni di alta responsabilità, che sono occupate al 100% da uomini.

#### Punizione.

Valutazione del lavoro e audit della retribuzione.

#### Prevenzione delle molestie sessuali e di genere.

È stato attuato un protocollo per la prevenzione delle molestie sessuali e di genere.

#### Comunicazione e linguaggio non sessisti.

Nella comunicazione, cerchiamo di non essere sessisti nei diversi mezzi di pubblicazione.

#### Violenza di genere.

Una guida alla situazione della violenza di genere.

Aspetti da migliorare in generale:

- Maggiore presenza femminile ai livelli dirigenziali.
- Maggiore presenza femminile nelle posizioni tecniche.
- Migliorare i salari per ridurre il divario salariale.
- Cercare benefici sociali per promuovere la conciliazione personale.
- Cercare di assumere donne nella produzione edile (gruista, direttore di cantiere...),
- Promuovere la formazione delle donne.

Positivi:

- Maggiore promozione delle donne.
- Le donne sono più stabili sul posto di lavoro.
- Equilibrio tra lavoro e vita privata, in determinate posizioni.
- Flessibilità nell'orario di lavoro, personale amministrativo.
- Stipendi superiori al contratto collettivo ad essi applicabile.
- Accesso alla formazione di cui hanno bisogno.



## MACCHINARI GENERALI E SCAVI:

### Dati generali.

GME a livello generale i seguenti Dati.

Per fascia d'età (al 31/12/2023).

| Fascia d'età  | Uomini     | % Uomini di concentrazione sul totale | % totale H e M | Distribuzione H e M | Donne    | % Donne sul totale | % totale H e M | Distribuzione H e M |
|---------------|------------|---------------------------------------|----------------|---------------------|----------|--------------------|----------------|---------------------|
| >25           | 4          | 3,73%                                 | 3,53%          | 80%                 | 1        | 16,66%             | 0,88%          | 20%                 |
| 26-35         | 13         | 12,14%                                | 11,50%         | 92,85%              | 1        | 16,66%             | 0,88%          | 7,14%               |
| 36-45         | 30         | 28,03%                                | 26,54%         | 93,75%              | 2        | 33,33%             | 1,76%          | 6,25%               |
| 46-55         | 32         | 29,90%                                | 28,31%         | 94,11%              | 2        | 33,33%             | 1,76%          | 5,88%               |
| 56-65         | 27         | 25,23%                                | 23,89%         | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| +65           | 1          | 0,93%                                 | 0,88%          | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| <b>Totale</b> | <b>107</b> |                                       |                |                     | <b>6</b> |                    |                |                     |

Per categoria Professionisti (al 31/12/2023).

| Puestos                      | Hombres    | % Uomini sul totale | % totale H e M | Distribuzione H e M | Mujeres  | % Donne sul totale | % totale H e M | Distribuzione H e M |
|------------------------------|------------|---------------------|----------------|---------------------|----------|--------------------|----------------|---------------------|
| Amministrativo               | 1          | 1,03%               | 0,97%          | 25%                 | 3        | 50%                | 2,91%          | 75%                 |
| Direttore di produzione      | 1          | 1,03%               | 0,97%          | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| Tecnico della logistica      | 1          | 1,03%               | 0,97%          | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| Responsabile Amministrazione | 0          | 0%                  | 0%             | 0%                  | 1        | 16,66%             | 0,97%          | 100%                |
| Direttore                    | 7          | 6,54%               | 6,19%          | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| Direttore                    | 1          | 1,03%               | 0,97%          | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| Macchinista                  | 75         | 70,09%              | 66,37%         | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| Meccanico                    | 10         | 10,30%              | 9,70%          | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| Topografo/a                  | 1          | 1,03%               | 0,97%          | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| Responsabile del sito        | 6          | 5,60%               | 5,30%          | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| Addetto alle pulizie         | 0          | 0%                  | 0%             | 0%                  | 1        | 16,66%             | 0,97%          | 100%                |
| Studi tecnici                | 1          | 1,03%               | 0,97%          | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| Capataz                      | 1          | 1,03%               | 0,97%          | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| Tecnico GIS                  | 0          | 0%                  | 0%             | 0%                  | 1        | 16,66%             | 0,97%          | 100%                |
| Capo/ Gruppo                 | 1          | 1,03%               | 0,97%          | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| Direttore nazionale          | 1          | 1,03%               | 0,97%          | 100%                | 0        | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| <b>Totale</b>                | <b>107</b> |                     |                |                     | <b>6</b> |                    |                |                     |

### **DISTRIBUZIONE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO AL 31/12/2023.**

| Antichità | Hombres | % Hombres | Distribuzione H e M | Mujeres | % Mujeres | Distribuzione H e M |
|-----------|---------|-----------|---------------------|---------|-----------|---------------------|
|-----------|---------|-----------|---------------------|---------|-----------|---------------------|

|               |            |        |        |          |        |        |
|---------------|------------|--------|--------|----------|--------|--------|
| 0-2 años      | 28         | 26,16% | 100%   | 0        | 0%     | 0%     |
| 2-4 años      | 32         | 29,90% | 96,96% | 1        | 16,66% | 3,03%  |
| 4-6 años      | 13         | 12,14% | 92,85% | 1        | 16,66% | 7,14%  |
| + 6 años      | 34         | 31,77% | 89,47% | 4        | 66,66% | 10,52% |
| <b>Totale</b> | <b>107</b> |        |        | <b>6</b> |        |        |

| GENERE/TIPO CONTRATTO | DI | FIJOS      | PROVVISORIO | TOTALE     |
|-----------------------|----|------------|-------------|------------|
| HOMBRES               |    | 107        | 0           | 107        |
| MUJERES               |    | 6          | 0           | 6          |
| <b>TOTALE</b>         |    | <b>113</b> | <b>0</b>    | <b>113</b> |

| SESSO/CONTRATTO | COMPLETO   | PARCIAL  | TOTALE     |
|-----------------|------------|----------|------------|
| HOMBRES         | 107        | 0        | 107        |
| MUJERES         | 4          | 2        | 6          |
| <b>TOTALE</b>   | <b>111</b> | <b>2</b> | <b>113</b> |

#### Selezione e assunzione.

| Incrementi degli ultimi anni per livelli di responsabilità                         |                            |                             |                           |                            |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| Posizioni di responsabilità<br>(modificare per adattarsi alla struttura aziendale) | Femminile n.               | N. di uomini                | % mujeres                 | % hombres                  |
| Posizione di vertice                                                               |                            |                             |                           |                            |
| Posizioni dirigenziali                                                             | 0                          | 2                           | 0%                        | 100%                       |
| Quadri intermedi                                                                   |                            |                             |                           |                            |
|                                                                                    |                            |                             |                           |                            |
| <b>Subtotale oneri di responsabilità</b>                                           | <b>0</b>                   | <b>2</b>                    | <b>0%</b>                 | <b>100%</b>                |
| Altri processi<br>(modificare in base al tipo di processi)                         | N. di donne a quel livello | N. di uomini a quel livello | % di donne a quel livello | % di uomini a quel livello |
| Personale amministrativo                                                           | 0                          | 0                           | 0%                        | 0%                         |
| Staff tecnico                                                                      | 0                          | 1                           | 0%                        | 100%                       |
| Personale operativo o non qualificato                                              | 0                          | 44                          | 0%                        | 100%                       |
|                                                                                    |                            |                             |                           |                            |
| <b>Subtotale altri lavori</b>                                                      | <b>0</b>                   | <b>45</b>                   | <b>0%</b>                 | <b>100%</b>                |
| <b>SQUADRA TOTALE</b>                                                              |                            |                             |                           |                            |

| Processi di selezione e assunzione di posizioni di responsabilità | PROCESSO 1            | PROCESSO 2        | PROCESSO 3 | PROCESSO 4 |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|------------|------------|
| <b>Data al 31/12/2023</b>                                         | 2023                  | 2023              |            |            |
| <b>Alzarsi</b>                                                    | Responsabile del sito | Direttore - Paese |            |            |

| Processi di selezione e assunzione di posizioni di responsabilità |                                                                 | PROCESSO 1 |        | PROCESSO 2 |        | PROCESSO 3 |        | PROCESSO 4 |         |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|---------|
|                                                                   |                                                                 | Si         | No     | Si         | No     | Si         | No     | Si         | No      |
| Annunci                                                           | Ricerca mirata di candidature femminili                         |            | X      |            | X      |            |        |            |         |
|                                                                   | Menzione espressa di donne/uomini                               |            | X      |            | X      |            |        |            |         |
|                                                                   | Contenuti non sessisti                                          | X          |        | X          |        |            |        |            |         |
|                                                                   | Contenuti sessisti                                              |            | X      |            | X      |            |        |            |         |
|                                                                   | Candidature ricevute                                            | Donne      | Uomini | Donne      | Uomini | Donne      | Uomini | Mujeres    | Hombres |
|                                                                   | Per annunci                                                     | 1          | 6      | 1          | 5      |            |        |            |         |
|                                                                   | Per contatti                                                    | 0          | 0      | 0          | 0      |            |        |            |         |
|                                                                   | A cura dei servizi per l'impiego                                | 0          | 0      | 0          | 0      |            |        |            |         |
|                                                                   | Dall'organizzazione stessa                                      | 0          | 0      | 0          | 0      |            |        |            |         |
|                                                                   | Otros                                                           | 0          | 0      | 0          | 0      |            |        |            |         |
|                                                                   | Totale domande ricevute                                         | 1          | 6      | 1          | 5      |            |        |            |         |
|                                                                   | Candidati selezionati per i test (identificare il tipo di test) | 0          | 2      | 0          | 1      |            |        |            |         |
| Prueba 1                                                          | NA                                                              | NA         | NA     | NA         | NA     |            |        |            |         |
| Prueba 2                                                          |                                                                 |            |        |            |        |            |        |            |         |
| Prueba 3                                                          |                                                                 |            |        |            |        |            |        |            |         |
|                                                                   | Persone assunte                                                 | 0          | 1      | 0          | 1      |            |        |            |         |
|                                                                   | Responsabili della selezione                                    | 2          | 0      | 2          | 0      |            |        |            |         |
|                                                                   | I candidati sono stati reclutati tramite contatti?              | Si         | No     | Si         | No     | Si         | No     | Si         | No      |
|                                                                   |                                                                 |            | X      |            | X      |            |        |            |         |

| Processi di selezione e assunzione in posizioni mascolinizzate |                                         | PROCESSO 1  |         | PROCESSO 2 |         | PROCESSO 3 |         |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------|---------|------------|---------|------------|---------|
| Data (al 31/12/2023)                                           |                                         | 2023        |         | 2023       |         | 2023       |         |
| Alzarsi                                                        |                                         | Macchinista |         | Meccanico  |         | Perforista |         |
|                                                                |                                         | Si          | No      | Si         | No      | Si         | No      |
| Annunci                                                        | Ricerca mirata di candidature femminili |             | X       |            | X       |            | X       |
|                                                                | Menzione espressa di donne/uomini       |             | X       |            | X       |            | X       |
|                                                                | Contenuti non sessisti                  | X           |         | X          |         | X          |         |
|                                                                | Contenuti sessisti                      |             | X       |            | X       |            | X       |
|                                                                | Candidature ricevute                    | Mujeres     | Hombres | Mujeres    | Hombres | Mujeres    | Hombres |
|                                                                | Per annunci                             | 0           | 0       | 0          | 0       | 0          | 0       |
|                                                                | Per contatti                            | 0           | 7       | 0          | 4       | 0          | 3       |

|          | Processi di selezione e assunzione in posizioni mascolinizzate         | PROCESSO 1 |           | PROCESSO 2 |           | PROCESSO 3 |           |
|----------|------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
|          | A cura dei servizi per l'impiego                                       | 0          | 0         | 0          | 0         | 0          | 0         |
|          | Dall'organizzazione stessa                                             | 0          | 0         | 0          | 0         | 0          | 0         |
|          | Otros                                                                  | NA         | NA        | NA         | NA        | NA         | NA        |
|          | <b>Totale domande ricevute</b>                                         | <b>0</b>   | <b>7</b>  | <b>0</b>   | <b>4</b>  | <b>0</b>   | <b>3</b>  |
|          | <b>Candidati selezionati per i test</b> (identificare il tipo di test) | 0          | 1         | 0          | 1         | 0          | 1         |
| Prueba 1 | INTERVISTA                                                             | NA         | NA        | NA         | NA        | NA         | NA        |
| Prueba 2 |                                                                        |            |           |            |           |            |           |
| Prueba 3 |                                                                        |            |           |            |           |            |           |
|          | <b>Persone assunte</b>                                                 | 0          | 1         | 0          | 1         | 0          | 1         |
|          | <b>Responsabili della selezione</b>                                    | 2          | 0         | 2          | 0         | 2          | 0         |
|          | <b>I candidati sono stati reclutati tramite contatti?</b>              | <b>Sì</b>  | <b>No</b> | <b>Sì</b>  | <b>No</b> | <b>Sì</b>  | <b>No</b> |
|          |                                                                        | X          |           | X          |           | X          |           |

| Processi di selezione e assunzione in posizioni femminilizzate         |                                                | PROCESSO 1                  |                | PROCESSO 2                |                | PROCESSO 3     |                |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------|----------------|---------------------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Data al 31/12/2023</b>                                              |                                                | 09/2023                     |                | 08/2023                   |                | 10/2022        |                |
| <b>Alzarsi</b>                                                         |                                                | SEDE AMMINISTRATIVA - BATEA |                | TECNICO DELLA PREVENZIONE |                | PULITORE       |                |
|                                                                        |                                                | <b>Sì</b>                   | <b>No</b>      | <b>Sì</b>                 | <b>No</b>      | <b>Sì</b>      | <b>No</b>      |
| Anunci                                                                 | <b>Ricerca mirata di candidature femminili</b> |                             | X              |                           | X              |                | X              |
|                                                                        | <b>Menzione espressa di donne/uomini</b>       |                             | X              |                           | X              |                | X              |
|                                                                        | <b>Contenuti non sessisti</b>                  | X                           |                | X                         |                | X              |                |
|                                                                        | <b>Contenuti sessisti</b>                      |                             | X              |                           | X              |                | X              |
|                                                                        | <b>Candidature ricevute</b>                    | <b>Mujeres</b>              | <b>Hombres</b> | <b>Mujeres</b>            | <b>Hombres</b> | <b>Mujeres</b> | <b>Hombres</b> |
| Per annunci                                                            |                                                | 16                          | 13             | 7                         | 14             | 0              | 0              |
| Per contatti                                                           |                                                | 0                           | 0              | 0                         | 0              | 4              | 0              |
| A cura dei servizi per l'impiego                                       |                                                | NA                          | NA             | NA                        | NA             | NA             | NA             |
| Dall'organizzazione stessa                                             |                                                | 0                           | 0              | 0                         | 0              | 0              | 0              |
| Otros                                                                  |                                                |                             |                |                           |                | 3              | 0              |
| <b>Totale domande ricevute</b>                                         |                                                | <b>16</b>                   | <b>13</b>      | <b>7</b>                  | <b>14</b>      | <b>7</b>       | <b>0</b>       |
| <b>Candidati selezionati per i test</b> (identificare il tipo di test) |                                                | 7                           | 6              | 6                         | 12             | NA             | NA             |
| Prueba 1                                                               | INTERVISTA                                     | 3                           | 1              | 2                         | 2              | NA             | NA             |
| Prueba 2                                                               |                                                |                             |                |                           |                |                |                |
| Prueba 3                                                               |                                                |                             |                |                           |                |                |                |
| <b>Persone assunte</b>                                                 |                                                | 1                           | 0              | 0                         | 1              | 2              | 0              |
| <b>Responsabili della selezione</b>                                    |                                                | 2                           | 0              | 2                         | 0              | 2              | 0              |

| Processi di selezione e assunzione in posizioni femminilizzate | PROCESSO 1 |    | PROCESSO 2 |    | PROCESSO 3 |    |
|----------------------------------------------------------------|------------|----|------------|----|------------|----|
|                                                                | Sì         | No | Sì         | No | Sì         | No |
| I candidati sono stati reclutati tramite contatti?             |            | X  |            | X  | X          |    |

La **selezione** in General Maquinaria y Excavación (GME di seguito), si effettua come segue:

Processi del personale tecnico e amministrativo:

- Infojobs / LinkedIn
- Contatti
- Del personale dell'organizzazione
- Riorganizzazione all'interno dell'Organizzazione (per appartenenza ad un Gruppo di Società)

Processi del personale di produzione.

- Tramite contatto nei luoghi in cui operiamo.

Nella selezione di alcune persone, come gruisti, operai, operai o direttori dei lavori, è impossibile ottenere candidate donne, perché non ci sono candidature per le posizioni.

I processi di selezione sono sviluppati dalla Direzione Risorse Umane del gruppo e, invece, nelle posizioni più tecniche, è richiesto l'intervento dei responsabili e dei responsabili della posizione General Machinery and Excavation.

I processi di selezione non hanno un modello consolidato di follow-up durante la valutazione dei candidati. Sono interviste senza un copione stabilito.

Il generale de Maquinaria y Excavación non ha un colloquio di uscita al termine del rapporto di lavoro.

L'attuale mercato del lavoro non favorisce la ricerca di profili con le qualifiche desiderate.

All'interno del Sistema di Gestione Integrato abbiamo una procedura specifica sulle persone, che include i nostri criteri di selezione del personale (*04 Persone e Ambienti V4*).

In General de Maquinaria y Excavación non esiste un lavoratore con un contratto fisso-discontinuo.

Di seguito la tabella relativa al 2023 (in termini di licenziamenti e cause legate all'Organico GME).

| <b>MOTIVO BASSO</b>                 | <b>SESSO</b> | <b>ALZARSI</b> |
|-------------------------------------|--------------|----------------|
| 34,37% Obiettivo di licenziamento   | Uomo         | 10 macchinisti |
|                                     |              | 1 Meccanico    |
| 19,35% Licenziamento dei lavoratori | Uomo         | 5 macchinisti  |
|                                     |              | Meccanico      |

|                                                                               |      |                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------|
| 3,22% <i>Risoluzione per dichiarazione di nullità</i>                         | Uomo | Responsabile di produzione                           |
| 16,12% <i>Cessazione del periodo di prova</i>                                 | Uomo | 4 Autista<br>1 perforista                            |
| 3,22% <i>Risoluzione della scadenza del periodo di validità del Contratto</i> | Uomo | Topografo                                            |
| 16,12% <i>Dimissioni volontarie</i>                                           | Uomo | 3 macchinisti<br>Responsabile<br>Direttore nazionale |
| 6.45% <i>Status di pensionato</i>                                             | Uomo | Macchinista<br>Meccanico                             |

### Classificazione professionale.

|                              | UOMO       | NUMERO TOTALE DI UOMINI | TOTALE m y h | Distribuzione H e M | DONNA    | NUMERO TOTALE DI DONNE | TOTALE H Y M | Distribuzione H e M |
|------------------------------|------------|-------------------------|--------------|---------------------|----------|------------------------|--------------|---------------------|
| AMMINISTRATIVO               | 1          | 0,93%                   | 0,88%        | 25%                 | 3        | 50%                    | 2,65%        | 75%                 |
| CAPATAZ                      | 1          | 0,93%                   | 0,88%        | 100%                | 0        | 0%                     | 0%           | 0%                  |
| DIRETTORE NAZIONALE          | 1          | 0,93%                   | 0,88%        | 100%                | 0        | 0%                     | 0%           | 0%                  |
| DIRETTORE DI PRODUZIONE      | 1          | 0,93%                   | 0,88%        | 100%                | 0        | 0%                     | 0%           | 0%                  |
| DIRETTORE                    | 7          | 6,54%                   | 6,19%        | 100%                | 0        | 0%                     | 0%           | 0%                  |
| CAPOGRUPPO                   | 1          | 0,93%                   | 0,88%        | 100%                | 0        | 0%                     | 0%           | 0%                  |
| RESPONSABILE DEL SITO        | 6          | 5,60%                   | 5,30%        | 100%                | 0        | 0%                     | 0%           | 0%                  |
| OPERATORE DI PULIZIA         | 0          | 0%                      | 0%           | 0%                  | 1        | 16,66%                 | 0,88%        | 100%                |
| DIRETTORE                    | 1          | 0,93%                   | 0,88%        | 100%                | 0        | 0%                     | 0%           | 0%                  |
| MACCHINISTA                  | 75         | 70,09%                  | 66,37%       | 100%                | 0        | 0%                     | 0%           | 0%                  |
| MECCANICO                    | 10         | 9,34%                   | 8,84%        | 100%                | 0        | 0%                     | 0%           | 0%                  |
| AMMINISTRAZIONE RESPONSABILE | 0          | 0%                      | 0%           | 0%                  | 1        | 16,66%                 | 0,88%        | 100%                |
| STUDI TECNICI                | 1          | 0,93%                   | 0,88%        | 100%                | 0        | 0%                     | 0%           | 0%                  |
| TECNICO DELLA LOGISTICA      | 1          | 0,93%                   | 0,88%        | 100%                | 0        | 0%                     | 0%           | 0%                  |
| TECNICO GIS                  | 0          | 0%                      | 0%           | 0%                  | 1        | 16,66%                 | 0,88%        | 100%                |
| GEOMETRA                     | 1          | 0,93%                   | 0,88%        | 100%                | 0        | 0%                     | 0%           | 0%                  |
| <b>TOTALE</b>                | <b>107</b> |                         |              |                     | <b>6</b> |                        |              |                     |

### Sottorappresentazione femminile.

Il GME, ha posizioni specifiche che sono chiaramente sottorappresentate.

En 2023 en GME.

|               | MUJERES | % della forza lavoro | HOMBRES | % del personale (113) |
|---------------|---------|----------------------|---------|-----------------------|
| Macchinista   | 0       | 0                    | 75      | 66,37%                |
| Meccanico     | 0       | 0                    | 10      | 8,84%                 |
| Direttore     | 0       | 0                    | 7       | 6,19%                 |
| Gestore/ Sito | 0       | 0                    | 6       | 5,30%                 |

Ci sono molte posizioni, soprattutto di responsabilità, che sono occupate solo dagli uomini. È un punto da migliorare chiaramente.

### Formazione.

| Numero di persone e ore formate                                                                                                 | Numero di persone | Mujeres |        | Hombres |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|--------|---------|--------|
|                                                                                                                                 |                   | Nº      | %      | Nº      | %      |
| Nell'ultimo anno (persone)                                                                                                      | 39                | 4       | 10,25% | 35      | 89,74% |
| Numero di ore dedicate alla formazione nell'ultimo anno/persona                                                                 | 582               | 7,25    |        | 15,80   |        |
| Numero di ore dedicate alla formazione durante la giornata lavorativa                                                           | 317               | 5,25    |        | 8,46    |        |
| N. di ore dedicate alla formazione al di fuori dell'orario di lavoro                                                            | 265               | 0,00    |        | 7,57    |        |
|                                                                                                                                 |                   |         |        |         |        |
| Corsi seguiti nell'ultimo anno e persone che hanno partecipato<br>(Indicare il nome del corso)                                  | Numero di persone | Mujeres |        | Hombres |        |
|                                                                                                                                 |                   | Nº      | %      | Nº      | %      |
| PIATTAFORME DI SOLLEVAMENTO                                                                                                     | 2                 | 0       | 0%     | 2       | 100%   |
| LIVELLO BASE DI PREVENZIONE                                                                                                     | 4                 | 0       | 0%     | 4       | 100%   |
| BERRETTO                                                                                                                        | 3                 | 0       | 0%     | 3       | 100%   |
| MOVIMENTO TERRA                                                                                                                 | 1                 | 0       | 0%     | 1       | 100%   |
| TESORERIA                                                                                                                       | 1                 | 1       | 100%   | 0       | 0%     |
| FORMAZIONE INTERNA - LEADERSHIP                                                                                                 | 27                | 3       | 11,11% | 24      | 88,88% |
| LAVORI IN QUOTA                                                                                                                 | 1                 | 0       | 0%     | 1       | 100%   |
| Numero di persone che hanno ricevuto un aiuto economico per frequentare corsi di formazione esterni (master, post-laurea, ecc.) | 0                 | 0       | 0%     | 0       | 0%     |
| Numero di persone che partecipano ai piani di sviluppo professionale                                                            | 39                | 4       | 10,25% | 35      | 89,74% |
| Numero di persone che hanno ricevuto una formazione per adattarsi ai cambiamenti sul posto di lavoro                            | 11                | 1       | 9,09%  | 10      | 90,90% |
| Numero di persone che ricevono una formazione su competenze chiave (informatica, gestione del tempo, leadership, ecc.)          | 28                | 3       | 10,71% | 25      | 89,28% |
| Numero di persone che hanno modificato la giornata lavorativa ordinaria per frequentare i corsi di formazione                   | 36                | 4       | 11,11% | 32      | 88,88% |

Per quanto riguarda il Piano Formativo GME, nel 2023, possiamo dire quanto segue:

- Nel 2022 e nel 2023 non è stata svolta alcuna formazione specifica sull'uguaglianza tra il personale del quadro per le infrastrutture e l'ambiente.
- Si rivolge a tutto il personale GME, senza differenziare sesso o categoria.
- Per la progettazione di questo, vengono utilizzate le esigenze legali, le esigenze dei responsabili di area, le proposte degli stessi lavoratori, ecc.
- I corsi tenuti sono in presenza, online o misti.

| Tipo di formazione | Hombres | % Hombres | Distribuzione H e M | % totale uomini | Mujeres | % Mujeres | % mujeres totali | Distribuzione H e M |
|--------------------|---------|-----------|---------------------|-----------------|---------|-----------|------------------|---------------------|
|--------------------|---------|-----------|---------------------|-----------------|---------|-----------|------------------|---------------------|

|           |    |        |      |        |   |      |      |        |
|-----------|----|--------|------|--------|---|------|------|--------|
| On – Line | 0  | 0%     | 0%   | 0%     | 0 | 0%   | 0%   | 0%     |
| Mixto     | 4  | 3,73%  | 100% | 3,73%  | 0 | 0%   | 0%   | 0%     |
| Faccia    | 31 | 28,97% | 100% | 28,97% | 4 | 100% | 100% | 11,42% |

| Dipartimento | Hombres | % Hombres | Distribuzione H e M | % totale uomini | Mujeres | % Mujeres | % mujeres totali | Distribuzione H e M |
|--------------|---------|-----------|---------------------|-----------------|---------|-----------|------------------|---------------------|
| PRODUZIONE   | 30      | 28,03%    | 100%                | 28,03%          | 0       | 0%        | 0%               | 0%                  |
| TECNICI      | 6       | 5,60%     | 85,71%              | 5,60%           | 1       | 16,66%    | 16,66%           | 14,28%              |
| INDIRIZZO    | 2       | 1,86%     | 100%                | 28,03%          | 0       | 0%        | 0%               | 0%                  |

- La flessibilità è data negli orari per dare la formazione.
- Nel 2022 le ore di formazione per uomini e donne sono simili, fatta eccezione per quelle insegnate durante la giornata lavorativa (questo perché ci sono corsi giuridici che vengono insegnati che vengono svolti solo da uomini, ad esempio NB Prevenzione).
- Ogni lavoratore può richiedere qualsiasi formazione che ritenga interessante per il proprio sviluppo professionale.

Per le posizioni, prima della loro costituzione viene verificato se hanno la formazione giuridica che si applica a loro e se non ce l'hanno, viene effettuata la formazione specifica per il lavoro. (es. ore 20 movimento terra, ore 20 muratura, attrezzature di sollevamento, livello base di prevenzione...).

### Promozione.

| Numero di lavoratrici e numero di lavoratrici promosse                                        |                   |         |    |         |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|----|---------|------|
| N. di persone che sono state promosse di livello                                              | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |      |
|                                                                                               |                   | N°      | %  | N°      | %    |
| Año 2023                                                                                      | 3                 | 0       | 0% | 3       | 100% |
| Numero di persone che sono state promosse nell'ultimo anno 2023 nella categoria professionale | Numero di persone |         |    |         |      |
|                                                                                               |                   |         |    |         |      |
| Trasmisión central                                                                            | 3                 | 0       | 0% | 3       | 100% |
| Livello tecnico                                                                               | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Livello amministrativo                                                                        | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |



| Numero di persone che sono state promosse dai dipartimenti           |   | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |      |
|----------------------------------------------------------------------|---|-------------------|---------|----|---------|------|
|                                                                      |   |                   | N°      | %  | N°      | %    |
| AMMINISTRAZIONE                                                      |   | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| COMPRAS                                                              |   | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| PRODUZIONE                                                           |   | 3                 | 0       | 0% | 3       | 100% |
| SIG                                                                  |   | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| STUDI                                                                |   | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
|                                                                      |   |                   |         |    |         |      |
| Numero di persone che sono state promosse per tipo di promozioni     |   | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |      |
|                                                                      |   |                   | N°      | %  | N°      | %    |
| Promozione senza cambio di categoria                                 |   | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Promozione con cambio di categoria                                   |   | 3                 | 0       | 0% | 3       | 100% |
| Promozione legata alla mobilità geografica                           |   | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Promozione legata a una dedica esclusiva                             |   | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Promozione legata alla disponibilità a viaggiare                     |   | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Numero di persone che sono state promosse per modalità di promozione |   | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |      |
|                                                                      |   |                   | N°      | %  | N°      | %    |
| Con prove oggettive                                                  |   | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Per anzianità                                                        |   | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Per denominazione dell'azienda                                       |   | 3                 | 0       | 0% | 3       | 100% |
| Livello operatore                                                    | 0 | 0                 |         | 0% | 0       | 0%   |
|                                                                      |   |                   |         |    |         |      |

|                                                                       |                   | N°      | % | N°      | % |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|---|---------|---|
| Fino a 5 anni (compresi)                                              | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |
| Dai 5 ai 10 anni (compresi)                                           | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |
| Da 10 a 15 anni (compresi)                                            | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |
| Più di 15 anni                                                        | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |
| Numero di persone con responsabilità di assistenza che hanno promosso | Numero di persone | Mujeres |   | Hombres |   |
|                                                                       |                   | N°      | % | N°      | % |
| Assistenza ai bambini sotto i 12 anni                                 | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |
| Assistenza ai bambini di età superiore ai 12 anni                     | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |
| Assistenza agli anziani                                               | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |
| Assistenza alle persone con disabilità                                | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |

|                                                             |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Assistenza a persone con malattie croniche o ad alto carico | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|-------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|

| Promozioni degli ultimi anni per origine e destinazione della posizione |                      |   |         |   |        |            |   |         |   |        |                 |   |         |   |        |                        |   |         |   |        |                   |   |         |   |        |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------|---|---------|---|--------|------------|---|---------|---|--------|-----------------|---|---------|---|--------|------------------------|---|---------|---|--------|-------------------|---|---------|---|--------|
| Origine e destinazione                                                  | Livello dirigenziale |   |         |   |        | Intermedio |   |         |   |        | Livello tecnico |   |         |   |        | Livello amministrativo |   |         |   |        | Livello operatore |   |         |   |        |
|                                                                         | Mujeres              |   | Hombres |   | Totale | Mujeres    |   | Hombres |   | Totale | Mujeres         |   | Hombres |   | Totale | Mujeres                |   | Hombres |   | Totale | Mujeres           |   | Hombres |   | Totale |
|                                                                         | N°                   | % | N°      | % | N°     | N°         | % | N°      | % | N°     | N°              | % | N°      | % | N°     | N°                     | % | N°      | % | N°     | N°                | % | N°      | % | N°     |
| Livello dirigenziale                                                    | 0                    | 0 | 0       | 0 | 0      | 0          | 0 | 0       | 0 | 0      | 0               | 0 | 0       | 0 | 0      | 0                      | 0 | 0       | 0 | 0      | 0                 | 0 | 0       | 0 | 0      |
| Intermedio                                                              | 0                    | 0 | 0       | 0 | 0      | 0          | 0 | 0       | 0 | 0      | 0               | 0 | 0       | 0 | 0      | 0                      | 0 | 0       | 0 | 0      | 0                 | 0 | 3       | 3 | 3      |
| Livello tecnico                                                         | 0                    | 0 | 0       | 0 | 0      | 0          | 0 | 0       | 0 | 0      | 0               | 0 | 0       | 0 | 0      | 0                      | 0 | 0       | 0 | 0      | 0                 | 0 | 0       | 0 | 0      |
| Livello amministrativo                                                  | 0                    | 0 | 0       | 0 | 0      | 0          | 0 | 0       | 0 | 0      | 0               | 0 | 0       | 0 | 0      | 0                      | 0 | 0       | 0 | 0      | 0                 | 0 | 0       | 0 | 0      |
| Livello operatore                                                       | 0                    | 0 | 0       | 0 | 0      | 0          | 0 | 0       | 0 | 0      | 0               | 0 | 0       | 0 | 0      | 0                      | 0 | 0       | 0 | 0      | 0                 | 0 | 0       | 0 | 0      |

| Promozione interna (dati delle ultime quattro promozioni)                  |            |         |            |         |            |          |           |         |
|----------------------------------------------------------------------------|------------|---------|------------|---------|------------|----------|-----------|---------|
| POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ                                                | Ascenso 1  |         | Ascenso 2  |         | Ascenso 3  |          | Ascenso 4 |         |
| <b>Fecha</b>                                                               | 01/01/2023 |         | 01/02/2023 |         | 13/03/2023 |          |           |         |
| <b>Puesto</b>                                                              | CAPATAZ    |         | DIRETTORE  |         | DIRETTORE  |          |           |         |
|                                                                            | Mujeres    | Hombres | Mujeres    | Hombres | Mujeres    | Hombres  | Mujeres   | Hombres |
| Individui che soddisfano i requisiti della posizione                       | 0          | 1       | 0          | 1       | 0          | 1        |           |         |
| Persone che ne fanno richiesta                                             | 0          | 1       | 0          | 1       | 0          | 1        |           |         |
| Persone promosse                                                           | 0          | 1       | 0          | 1       | 0          | 1        |           |         |
| Persone promosse con responsabilità di caregiving                          | 0          | 0       | 0          | 0       | 0          | 0        |           |         |
| Persone promosse che esercitano o hanno esercitato misure di conciliazione | 0          | 0       | 0          | 0       | 0          | 0        |           |         |
| Anzianità media nella posizione precedente delle persone promosse          | 0 anni     | 1 anno  | 0 anni     | 2 anni  | 0 anni     | 1,5 anni |           |         |
| Anzianità media di servizio in compagnia delle persone promosse            | 0 anni     | 1 anno  | 0 anni     | 2 anni  | 0 anni     | 1,5 anni |           |         |
| Età media delle persone promosse                                           | 0 anni     | 1 anno  | 0 anni     | 2 anni  | 0 anni     | 1,5 anni |           |         |

Il settore maschile, in General Machinery and Excavation, decide di promuovere internamente invece di cercare esternamente miglioramenti volontari.

Per quanto riguarda il modo in cui richiedere le promozioni, GME dà la priorità all'agilità nella valutazione delle proprie competenze. Non ci sono formalità, si raggiunge il consenso con i responsabili delle persone da promuovere e la decisione viene presa in accordo con il lavoratore.

#### **Condizioni di lavoro.**

Le condizioni di lavoro al GME sono definite da diverse fonti:

- Contratto collettivo di costruzione che si applica in ogni luogo di lavoro.
- Condizioni particolari concordate con il lavoratore.
- Fascicoli di lavoro stabiliti nel Sistema di Gestione Integrato (comprese le competenze).
- Regole stabilite nei luoghi di lavoro (permanenti e temporanee).
- Office 365 è stato ora implementato, consentendo agli utenti di modificare la propria regola di posta elettronica per rendere efficace la disconnessione digitale.
- Il congedo dal lavoro viene effettuato senza registrazione formale da parte dei lavoratori, previa comunicazione al proprio responsabile.
- Il GME non lavora su turni.
- Non esiste una registrazione dell'orario di lavoro frazionato e continuativo nel GME perché la consuetudine è l'orario di lavoro frazionato, tranne quando viene concordata una giornata lavorativa continuativa con il lavoratore.

#### **Orario di lavoro ed equilibrio tra lavoro e vita privata.**

Il GME, stabilisce le seguenti misure per favorire la conciliazione personale e familiare:

- Riduzione dell'orario di lavoro.
- Specificazione dell'orario.
- Orari flessibili. (entrata e uscita dei lavoratori). Non è scritto, è adattato alle circostanze personali di ogni lavoratore. Non esiste una fascia oraria per la costituzione, poiché dipende dalle condizioni personali di ciascun lavoratore.
- Telelavoro. Viene concordato individualmente con ogni lavoratore. Non è prevista l'implementazione del telelavoro all'interno del GME, ma esiste la possibilità di negoziare individualmente, a seconda delle condizioni personali del lavoratore e delle condizioni della posizione per instaurare il telelavoro in modo ibrido. (in presenza e a distanza). A causa delle condizioni personali e specifiche dei lavoratori, questi ultimi sono autorizzati a lavorare a distanza.
- Autonomia.

Le misure sono incluse nel Manuale di Benvenuto che viene consegnato al personale che vi aderisce.

#### **Significa essere in grado di telelavorare.**

- Consegna di attrezzature per poter telelavorare.
- Utilizzo di strumenti e sistemi digitali (Google, Microsoft 365, Citrix, Navision, Dropbox, iAuditor, Signaturit, Slack, Zoom...).

Nota: queste misure riguardano quei lavori che non dipendono dal lavoro faccia a faccia, come un gruista, un manager ....

#### Anno 2023 GME.

Permesso di assistenza per neonati:

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 0      | 0     |

Nel 2023, nessuna donna dell'azienda General Machinery and Excavation ha usufruito del congedo di maternità.

Nel 2023, un uomo dell'azienda General Machinery and Excavation si è avvalso del permesso di paternità.

Riduzione dell'orario di lavoro.

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 0      | 0     |

Congedo.

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 0      | 0     |

#### Salute.

Il GME ha stipulato un contratto con un Servizio Esterno di Prevenzione (SPA), PLUS PREVENTION.

Una valutazione dei rischi viene effettuata dai posti di lavoro, in cui viene presa in considerazione la prospettiva di genere.

I protocolli medici vengono stabiliti a seconda delle posizioni valutate, differenziate per sesso.

Questi protocolli vengono applicati quando la sorveglianza sanitaria è monitorata all'inizio del rapporto di lavoro, periodicamente o quando cambiano le condizioni della tua posizione.

Gli appuntamenti per la sorveglianza sanitaria vengono presi dai Tecnici ORP e tengono conto della sede e del calendario al fine di riconciliarsi. Se un lavoratore non può presentarsi con giustificazione, la convocazione viene modificata.

La frequenza delle convocazioni è annuale.

Sono stabiliti protocolli/procedure specifiche in caso di maternità, allattamento e persone con disabilità.

Quando una persona richiede un'analisi della propria posizione a causa di circostanze personali, questa viene nuovamente valutata, e viene effettuato un riconoscimento specifico, se non è incluso nei protocolli già stabiliti.

Se ci sono campagne sanitarie specifiche per le donne, queste vengono diffuse tra i lavoratori.

Le strutture igieniche sono differenziate per uomini e donne (spogliatoi e bagni), se non c'è presenza di donne in un centro, e si iscrivono, le strutture igieniche saranno riservate a loro.

La nostra compagnia di mutua assicurazione in caso di assistenza in caso di incidente è la FRATERNIDAD MUTREPA.

Non viene fatta alcuna distinzione tra uomini e donne.

In termini di incidenti, la MUTUA Fraternidad Mutrespa distingue tra uomini e donne.

Ogni anno viene prodotto un rapporto sulla sorveglianza della salute dei lavoratori da parte dello SPA (Più Prevenzione) differenziato per sesso e categoria professionale. Lì, gli aspetti medici vengono analizzati in modo anonimo (obesità, ipertensione, problemi visivi...)

Per quanto riguarda i dispositivi di protezione individuale, è stata apportata una modifica a tutte le società che fanno parte del Gruppo ed è stato stabilito un modello differenziato per sesso.

### Punizione.

Ha effettuato la valutazione del lavoro e l'audit normativo con un ente esterno.

### Comunicazione.

La comunicazione interna ed esterna del General de Maquinaria y Excavación cerca di essere non sessista.

La comunicazione interna del GME avviene attraverso le seguenti modalità:

- APP Grupo Marco.
- E-mail.
- Videoconferenze.
- Incontri di induction (incontri che si tengono nei cantieri): ORP, Ambiente.
- Riunioni di gestione.
- Web GME.

Esempi di comunicazione interna:

**Datos Notificación**

Tipo

¿A quien se envía?

Comunicación

Todo el mundo

Título

GRUPO MARCO: Política Alcohol

Descripción

Archivo
Editar
Insertar
Ver
Formato
Tabla
Herramientas

I<sub>x</sub>
↶
↷
Formatos
A
A
B
I
≡
≡
≡
≡
≡
≡
≡
≡
Upload
ABC

**Buenas tardes a tod@s,**

Tal y como os hemos notificado en ocasiones anteriores, en el Grupo tenemos una política cero alcohol ([Política Alcohol](#)), os adjunto el enlace para que la podéis leer.

Después de las revisiones de gastos de este mes, parece ser, que hay personal que todavía desconoce esta política.

En los **tickets** de comida y cena que paga la empresa no puede aparecer alcohol.

A partir del mes de Noviembre se van a descontar los importes pertenecientes a consumo de alcohol que aparezcan en los **tickets**.

Esempi di comunicazione esterna.

|                          |                                                                              |           |  |  |            |          |        |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------|--|--|------------|----------|--------|
| <input type="checkbox"/> | <a href="#">Jefe/a de Producción Edificación</a><br>(11 inscritos en oferta) | Archivada |  |  | 20/02/2023 | Caducada | Jaén   |
| <input type="checkbox"/> | <a href="#">Jefe/a de Producción Edificación</a><br>(97 inscritos en oferta) | Archivada |  |  | 10/01/2023 | Caducada | Madrid |

Sito web del GME.



**MARCO** INFRAESTRUCTURAS

976 151 014 | info@marcoinfraestructuras.com

Inicio Empresa Políticas de empresa Áreas de trabajo Medios técnicos Personas Presencia Global

profesionales del sector, la generación de oportunidades de desarrollo profesional para nuestros empleados y su formación continua, con el objetivo de ofrecer un trabajo de calidad tanto a nuestros clientes como a nuestros empleados y colaboradores.

Apellidos \*

Tus apellidos

Teléfono \*

Tu número de teléfono

Correo electrónico \*

Tu dirección de correo electrónico

Curriculum Vitae

Seleccionar archivo Ninguno archivo selec.

Mensaje

### Violencia di genere.

Il GME ha un protocollo interno, che non è stato regolarizzato con il Piano di Parità, che viene aggiornato in questo processo.

In GME non si sono verificati casi di violenza di genere fino al 31 dicembre 2023.

Il GME collabora mettendo a disposizione risorse alla Fondazione Adecco, che tra le altre misure ha l'inserimento di persone a rischio di esclusione sociale.

Esiste una Guida al protocollo per le azioni colpite dalla violenza di genere.

### Prevenzione delle molestie sessuali e di genere.

Il GME ha un protocollo interno, che non è stato regolarizzato con il Piano di Parità, che viene aggiornato in questo processo.

In GME non si sono verificati casi di molestie sessuali e di genere al 31 dicembre 2023.

### Indagini sul personale e sulla gestione.

Presso il GME è stata effettuata un'indagine in Google Forms, inviata in forma anonima e riservata a ciascun dipendente della forza lavoro. Allo stesso modo, alla Direzione del GME, per valutare come vedono l'integrazione della parità in azienda.

I risultati/valutazioni del modello di questionario sono i seguenti:

- Le risposte all'indagine sullo staff sono state le seguenti: 5 persone, 40% uomini e 60% donne.

| DONNE | NUMERO<br>TOTALE<br>DIP<br>DIP | TOTALE<br>SULLA<br>ROSA | UOMINI | NUMERO<br>TOTALE<br>DIP<br>DIP | TOTALE | TOTALE<br>SULLA<br>ROSA |
|-------|--------------------------------|-------------------------|--------|--------------------------------|--------|-------------------------|
| 3     | 50%                            | 2,65%                   | 2      | 1,86%                          | 5      | 1,76%                   |

- Tutti coloro che hanno risposto hanno meno di 45 anni.
- Il 60% delle persone che hanno risposto al sondaggio ha delle responsabilità.
- I dipartimenti che hanno risposto appartengono ai seguenti dipartimenti: tecnico dello studio e amministrazione.
- Il personale che ha risposto all'indagine ha questa anzianità: il 20% tra i 2 e i 5 anni e l'80% in più rispetto ai 5 anni di anzianità.
- Per quanto riguarda il punto di vista degli intervistati sulla conformità e l'applicazione delle misure di uguaglianza nell'organizzazione, la maggior parte degli intervistati ha risposto Sempre o Quasi Sempre.
- Il 100% è d'accordo con l'attuazione di un piano di uguaglianza.
- Il 100% degli intervistati ritiene che il settore condizioni la mascolinizzazione dell'Organizzazione.
- Il 40% pensa di avere le stesse opportunità di promozione degli uomini nella propria organizzazione e il restante 60% pensa di non avere le stesse opportunità di promozione degli uomini.
- Il 60% pensa che le donne possano accedere a posizioni dirigenziali.
- La maggior parte pensa che dovrebbero essere intraprese azioni per aumentare il numero di donne nell'organizzazione.

Tabella di rilevamento degli indirizzi.

| DONNE | NUMERO<br>TOTALE<br>DIP<br>DIP | TOTALE<br>SULLA<br>ROSA | UOMINI | NUMERO<br>TOTALE<br>DIP<br>DIP | TOTALE | TOTALE<br>SULLA<br>ROSA |
|-------|--------------------------------|-------------------------|--------|--------------------------------|--------|-------------------------|
| 0     | 0 %                            | 0 %                     | 2      | 1,86%                          | 2      | 1,76%                   |



I risultati/valutazioni del questionario di gestione sono i seguenti:

- Sono tutti uomini.
- Il 100% ha più di 45 anni.
- Tutti hanno delle responsabilità familiari.
- Le misure proposte dagli intervistati sono le seguenti: Più presenza femminile nelle posizioni di linea di produzione e di officina, privilegiando i contratti di carriera delle donne e i contratti di stage.
- Il 50% di loro crede che la mascolinizzazione sia dovuta a una mancanza di formazione. E il resto degli intervistati ritiene che sia dovuto al settore e al tipo di lavoro che viene svolto nell'organizzazione.
- Il 100% crede che le donne possano accedere a posizioni dirigenziali.
- Il 100% crede che le donne abbiano le stesse opportunità degli uomini di promuoversi.
- Il 100% ritiene che le donne in azienda non abbiano meno opportunità di promozione rispetto agli uomini.

### **Conclusioni.**

Infine, viene fatta una riflessione sulla base delle conclusioni che sono state tratte dallo studio di questo Piano di Uguaglianza per l'azienda General Machinery and Excavation e vengono anche esposte le aree di miglioramento per questa organizzazione.

GME, ci sono aspetti da migliorare nel percorso verso l'uguaglianza, alcuni aspetti hanno la capacità di influenzare e altri no per le caratteristiche del settore di appartenenza.

Commenti per ogni area:

#### **Processo di selezione e assunzione.**

Nella Selezione il mercato del lavoro fa tendenza, nel GME non c'è segregazione tra uomini e uomini migliori. I processi di selezione non sono classificati in base al sesso. Molti dei processi hanno solo candidati maschi e non ci sono candidati donne. Il criterio di selezione non si basa sul sesso della persona.

Nel reclutamento, poiché ci sono stati più uomini che donne, in determinate posizioni vengono assunti più uomini che donne.

#### **Classificazione professionale.**

I contratti sono stipulati secondo le condizioni del Contratto Collettivo di Costruzione ad esso applicabile, più l'accordo di miglioramento concordato tra le parti.

#### **Formazione.**

C'è un po' di differenza tra disponibilità tra uomini e donne, al di fuori dell'orario di lavoro, è un aspetto da migliorare. La formazione è rivolta a uomini e donne.

#### **Promozione professionale.**

Nel GME c'è un marcato carattere di promozione o miglioramento della posizione nei confronti delle donne, tutte le posizioni promosse tranne una sono donne.

#### **Condizioni di lavoro.**

Le condizioni di lavoro possono essere migliorate, al momento la più degna di nota è la flessibilità negli orari di ingresso e uscita dal luogo di lavoro, l'adattamento dell'orario alle circostanze personali. Adattamento dell'ubicazione della posizione a condizioni particolari, congedo senza giustificazione o recupero di tempo.

#### Salute.

Esistono procedure e protocolli stabiliti per le situazioni che lo richiedono. Vengono identificate le circostanze personali dei lavoratori, a seconda delle loro condizioni, le posizioni vengono adattate.

#### Esercizio corresponsabile dei diritti della vita personale, familiare e lavorativa.

Il GME dispone di metodi di lavoro e mezzi/strumenti per potersi conciliare, nelle posizioni che sono possibili (Esempio: un manager non può telelavorare. C'è un modo per migliorare con il lavoro ibrido).

#### Sottorappresentazione femminile.

In GME ci sono posizioni, chiaramente mascolinizzate, anche con rappresentanza di 0 donne in più posizioni. Siamo condizionati dal settore a cui apparteniamo, l'Edilizia. C'è una sottorappresentazione nelle posizioni di alta responsabilità, che sono occupate al 100% da uomini.

#### Punizione.

Valutazione del lavoro e audit della retribuzione.

#### Prevenzione delle molestie sessuali e delle molestie sessuali.

È stato attuato un protocollo per la prevenzione delle molestie sessuali e di genere.

#### Comunicazione e linguaggio non sessisti.

Nella comunicazione, cerchiamo di non essere sessisti nei diversi mezzi di pubblicazione.

#### Violenza di genere.

Una guida alla situazione della violenza di genere.

Aspetti da migliorare in generale:

- Maggiore presenza femminile ai livelli dirigenziali.
- Maggiore presenza femminile nelle posizioni tecniche.
- Migliorare i salari per ridurre il divario salariale.
- Cercare benefici sociali per promuovere la conciliazione personale.
- Cercare di assumere donne nella produzione edile (gruista, direttore di cantiere...),
- Promuovere la formazione delle donne.

Positivi:

- Maggiore promozione delle donne.
- Le donne sono più stabili sul posto di lavoro.
- Equilibrio tra lavoro e vita privata, in determinate posizioni.
- Flessibilità nell'orario di lavoro, personale amministrativo.
- Stipendi superiori al contratto collettivo ad essi applicabile.
- Accesso alla formazione di cui hanno bisogno.

## ALVIPRE FACTORY SL:

### Dati generali.

ALVIPRE a livello generale i seguenti dati.

Per fascia d'età (al 31/12/2023).

| Fascia d'età  | Uomini    | % Uomini di concentrazione sul totale | % totale H e M | Distribuzione H e M | Donne     | % Donne sul totale | % totale H e M | Distribuzione H e M |
|---------------|-----------|---------------------------------------|----------------|---------------------|-----------|--------------------|----------------|---------------------|
| >25           | 8         | 10%                                   | 8,79%          | 100%                | 0         | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| 26-35         | 9         | 11,25%                                | 9,89%          | 69,23%              | 4         | 36,36%             | 4,39%          | 30,76%              |
| 36-45         | 21        | 26,25%                                | 23,07%         | 84%                 | 4         | 36,36%             | 4,39%          | 16%                 |
| 46-55         | 26        | 32,5%                                 | 28,57%         | 89,65%              | 3         | 27,27%             | 3,29%          | 10,34%              |
| 56-65         | 16        | 20%                                   | 17,58%         | 100%                | 0         | 0                  | 0              | 0                   |
| +65           | 0         | 0                                     | 0              | 0                   | 0         | 0                  | 0              | 0                   |
| <b>Totale</b> | <b>80</b> |                                       |                |                     | <b>11</b> |                    |                |                     |

Per categoria Professionisti (al 31/12/2023).

| Puestos                      | Hombres | % Uomini sul totale | % totale H e M | Distribuzione H e M | Mujeres | % Donne sul totale | % totale H e M | Distribuzione H e M |
|------------------------------|---------|---------------------|----------------|---------------------|---------|--------------------|----------------|---------------------|
| AMMINISTRATIVO               | 1       | 1,25%               | 1,09%          | 25%                 | 3       | 9,09%              | 3,29%          | 75%                 |
| ALBAÑIL                      | 2       | 2,5%                | 2,19%          | 100%                | 0       | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| CAPATAZ                      | 1       | 1,25%               | 1,09%          | 100%                | 0       | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| TECNICO ACQUISTI             | 1       | 1,25%               | 1,09%          | 100%                | 0       | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| DIRETTORE DI FABBRICA        | 0       | 0%                  | 0%             | 0%                  | 1       | 100%               | 100%           | 100%                |
| DIRETTORE DI MONTAGGIO       | 1       | 1,25%               | 1,09%          | 100%                | 0       | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| DIRETTORE                    | 7       | 8,75%               | 7,69%          | 100%                | 0       | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| FERRALISTA                   | 2       | 2,5%                | 2,19%          | 100%                | 0       | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| CAPOSQUADRA                  | 14      |                     | 15,38%         | 100%                | 0       | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| CAPO SQUADRA DI MONTAGGIO    | 1       | 1,25%               | 1,09%          | 100%                | 0       | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| DIRETTORE                    | 1       | 1,25%               | 1,09%          | 100%                | 0       | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| OPERATORE DI MAGAZZINO       | 0       | 0%                  | 0%             | 0%                  | 1       | 100%               | 100%           | 100%                |
| OPERATORE DI FABBRICA        | 40      | 50%                 | 43,95%         | 93,02%              | 3       | 27,27%             | 3,29%          | 7,14%               |
| OPERATORE METALLURGICO       | 2       | 2,5%                | 2,19%          | 66,66%              | 1       | 9,09%              | 1,09%          | 33,33%              |
| OPERATORE DEL SITO           | 1       | 1,25%               | 1,09%          | 100%                | 0       | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| RESPONSABILE LOGISTICA       | 1       | 1,25%               | 1,09%          | 100%                | 0       | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| AMMINISTRAZIONE RESPONSABILE | 0       | 0%                  | 0%             | 0%                  | 1       | 100%               | 100%           | 100%                |
| TECNICO DELLA QUALITÀ        | 2       | 2,5%                | 2,19%          | 100%                | 0       | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| TECNICO COMMERCIALE          | 3       | 3,75%               | 3,29%          | 100%                | 0       | 0%                 | 0%             | 0%                  |
| TECNICO GIS                  | 0       | 0%                  | 0%             | 0%                  | 1       | 100%               | 100%           | 100%                |

### **DISTRIBUZIONE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO AL 31/12/2023.**

Gruppo quadro del piano di uguaglianza. Revisione 3

| Antichità     | Hombres   | % Hombres | % del totale H e M | Distribuzione H e M | Mujeres   | % Mujeres | % del totale M&H | Distribuzione H e M |
|---------------|-----------|-----------|--------------------|---------------------|-----------|-----------|------------------|---------------------|
| 0-2 años      | 40        | 50%       | 43,95%             | 85,10%              | 7         | 63,63%    | 7,69%            | 14,89%              |
| 2-4 años      | 19        | 23,75%    | 20,87%             | 95%                 | 1         | 9,09%     | 1,09%            | 5%                  |
| 4-6 años      | 16        | 20%       | 17,58%             | 88,88%              | 2         | 18,18%    | 2,19%            | 11,11%              |
| + 6 años      | 5         | 6,25%     | 5,49%              | 83,33%              | 1         | 9,09%     | 1,09%            | 16,66%              |
| <b>Totale</b> | <b>80</b> |           |                    |                     | <b>11</b> |           |                  |                     |

| GENERE/TIPO CONTRATTO | DI | FIJOS | PROVVISORIO | TOTALE |
|-----------------------|----|-------|-------------|--------|
| <b>HOMBRES</b>        |    | 73    | 7           | 80     |
| <b>MUJERES</b>        |    | 11    | 0           | 11     |
| <b>TOTALE</b>         |    | 84    | 7           | 91     |

| SESSO/CONTRATTO | COMPLETO | PARCIAL | TOTALE |
|-----------------|----------|---------|--------|
| <b>HOMBRES</b>  | 78       | 2       | 80     |
| <b>MUJERES</b>  | 11       | 0       | 11     |
| <b>TOTALE</b>   | 89       | 2       | 91     |

### Selezione e assunzione.

| Incrementi degli ultimi anni per livelli di responsabilità                         |                            |                             |                           |                            |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| Posizioni di responsabilità<br>(modificare per adattarsi alla struttura aziendale) | Femminile n.               | N. di uomini                | % mujeres                 | % hombres                  |
| Posizione di vertice                                                               | 0                          | 0                           | 0%                        | 0%                         |
| Posizioni dirigenziali                                                             | 0                          | 0                           | 0%                        | 0%                         |
| Quadri intermedi                                                                   | 0                          | 2                           | 0%                        | 100%                       |
|                                                                                    |                            |                             |                           |                            |
|                                                                                    |                            |                             |                           |                            |
| <b>Subtotale oneri di responsabilità</b>                                           | 0                          | 2                           |                           |                            |
| Altri processi<br>(modificare in base al tipo di processi)                         | N. di donne a quel livello | N. di uomini a quel livello | % di donne a quel livello | % di uomini a quel livello |
| Personale amministrativo                                                           | 0                          | 0                           | 0%                        | 0%                         |
| Staff tecnico                                                                      | 0                          | 2                           | 0%                        | 100%                       |
| Personale operativo o non qualificato                                              | 2                          | 5                           | 28,57%                    | 71,42%                     |
|                                                                                    |                            |                             |                           |                            |
|                                                                                    |                            |                             |                           |                            |
| <b>Subtotale altri lavori</b>                                                      | 2                          | 7                           |                           |                            |
| <b>SQUADRA TOTALE</b>                                                              |                            |                             |                           |                            |

| Processi di selezione e assunzione di posizioni di responsabilità |                                         | PROCESSO 1              |         | PROCESSO 2             |         | PROCESSO 3            |         | PROCESSO 4             |         |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------|---------|------------------------|---------|-----------------------|---------|------------------------|---------|
| Data al 31/12/2023                                                |                                         | 2023                    |         | 2023                   |         | 2023                  |         | 2023                   |         |
| Puesto                                                            |                                         | TECNICO DELLA LOGISTICA |         | QUALITÀ TECNICA        |         | OPERATORI DI FABBRICA |         | OPERATORI PER ARMATURE |         |
|                                                                   |                                         | Sí                      | No      | Si                     | No      | Si                    | No      | Si                     | No      |
| Annunci                                                           | Ricerca mirata di candidature femminili |                         | X       |                        | X       |                       | X       |                        | x       |
|                                                                   | Menzione espressa di donne/uomini       |                         | X       |                        | X       |                       | X       |                        | X       |
|                                                                   | Contenuti non sessisti                  | X                       |         | X                      |         | X                     |         | X                      |         |
|                                                                   | Contenuti sessisti                      |                         | X       |                        | X       |                       | X       |                        | X       |
| Candidature ricevute                                              |                                         | Mujeres                 | Hombres | Mujeres                | Hombres | Mujeres               | Hombres | Mujeres                | Hombres |
| Per annunci                                                       |                                         | 2                       | 5       | 1                      | 0       | 0                     | 0       | 0                      | 0       |
| Per contatti                                                      |                                         | 0                       | 0       | 0                      | 4       | 2                     | 0       | 0                      | 0       |
| A cura dei servizi per l'impiego                                  |                                         | 0                       | 0       | 0                      | 0       | 0                     | 0       | 0                      | 0       |
| Dall'organizzazione stessa                                        |                                         | 0                       | 1       | 0                      | 0       | 0                     | 1       | 0                      | 4       |
| Otros                                                             |                                         | 0                       | 0       | 0                      | 0       | 0                     | 0       | 0                      | 0       |
| Totale domande ricevute                                           |                                         | 1                       | 6       | 1                      | 4       | 2                     | 1       | 0                      | 4       |
| Candidati selezionati per i test (identificare il tipo di test)   |                                         | 0                       | 1       | 0                      | 4       | 2                     | 1       | 0                      | 4       |
| Prueba 1                                                          | NA                                      | NA                      | NA      | NA                     | NA      | NA                    | NA      | NA                     | NA      |
| Prueba 2                                                          |                                         |                         |         |                        |         |                       |         |                        |         |
| Prueba 3                                                          |                                         |                         |         |                        |         |                       |         |                        |         |
| Persone assunte                                                   |                                         | 0                       | 1       | 0                      | 1       | 2                     | 1       | 0                      | 4       |
| Responsabili della selezione                                      |                                         | 0                       | 2       | 0                      | 2       | 0                     | 2       | 0                      | 2       |
| I candidati sono stati reclutati tramite contatti?                |                                         | Si                      | No      | Si                     | No      | Si                    | No      | Si                     | No      |
|                                                                   |                                         | X                       |         |                        | X       |                       | x       | x                      |         |
| Processi di selezione e assunzione in posizioni mascolinizzate    |                                         | PROCESSO 1              |         | PROCESSO 2             |         | PROCESSO 3            |         | PROCESSO 4             |         |
| Data (al 31/12/2023)                                              |                                         | 2023                    |         | 2023                   |         |                       |         |                        |         |
| Alzarsi                                                           |                                         | OPERATORE DI PRODUZIONE |         | OPERATORE PER ARMATURE |         |                       |         |                        |         |
|                                                                   |                                         | Si                      | No      | Si                     | No      | Si                    | No      | Si                     | No      |
| Annunci                                                           | Ricerca mirata di candidature femminili |                         | X       |                        | X       |                       |         |                        |         |
|                                                                   | Menzione espressa di donne/uomini       |                         | X       |                        | X       |                       |         |                        |         |
|                                                                   | Contenuti non sessisti                  | X                       |         | X                      |         |                       |         |                        |         |

|          | Processi di selezione e assunzione in posizioni mascolinizzate         | PROCESSO 1 |           | PROCESSO 2 |           | PROCESSO 3 |           | PROCESSO 4 |           |
|----------|------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
|          |                                                                        |            |           |            |           |            |           |            |           |
|          | Contenuti sessisti                                                     |            | X         |            | X         |            |           |            |           |
|          | Candidature ricevute                                                   | Donne      | Uomini    | Donne      | Uomini    | Donne      | Uomini    | Mujeres    | Hombres   |
|          | Per annunci                                                            | 0          | 0         | 0          | 0         |            |           |            |           |
|          | Per contatti                                                           | 2          | 0         | 0          | 0         |            |           |            |           |
|          | A cura dei servizi per l'impiego                                       | 0          | 0         | 0          | 0         |            |           |            |           |
|          | Dall'organizzazione stessa                                             | 0          | 1         | 0          | 4         |            |           |            |           |
|          | Otros                                                                  | 0          | 0         | 0          | 0         |            |           |            |           |
|          | <b>Totale domande ricevute</b>                                         | 2          | 1         | 0          | 4         |            |           |            |           |
|          | <b>Candidati selezionati per i test</b> (identificare il tipo di test) | 2          | 1         | 0          | 4         |            |           |            |           |
| Prueba 1 | INTERVISTA                                                             | NA         | NA        | NA         | NA        |            |           |            |           |
| Prueba 2 |                                                                        |            |           |            |           |            |           |            |           |
| Prueba 3 |                                                                        |            |           |            |           |            |           |            |           |
|          | <b>Persone assunte</b>                                                 | 2          | 1         | 0          | 4         |            |           |            |           |
|          | <b>Responsabili della selezione</b>                                    | 0          | 2         | 0          | 2         |            |           |            |           |
|          | <b>I candidati sono stati reclutati tramite contatti?</b>              | <b>Sì</b>  | <b>No</b> | <b>Sì</b>  | <b>No</b> | <b>Sì</b>  | <b>No</b> | <b>Sì</b>  | <b>No</b> |
|          |                                                                        | X          |           | X          |           |            |           |            |           |

|         | Processi di selezione e assunzione in posizioni femminilizzate         | PROCESSO 1     |          | PROCESSO 2 |        | PROCESSO 3 |        |
|---------|------------------------------------------------------------------------|----------------|----------|------------|--------|------------|--------|
|         |                                                                        |                |          |            |        |            |        |
|         | Data al 31/12/2023                                                     | 2023           |          |            |        |            |        |
|         | Alzarsi                                                                | AMMINISTRATIVO |          |            |        |            |        |
|         |                                                                        | Sì             | No       | Sì         | No     | Sì         | No     |
| Annunci | Ricerca mirata di candidature femminili                                |                | X        |            |        |            |        |
|         | Menzione espressa di donne/uomini                                      |                | X        |            |        |            |        |
|         | Contenuti non sessisti                                                 | X              |          |            |        |            |        |
|         | Contenuti sessisti                                                     |                | X        |            |        |            |        |
|         | Candidature ricevute                                                   | Donne          | Uomini   | Donne      | Uomini | Donne      | Uomini |
|         | Per annunci                                                            | 5              | 6        |            |        |            |        |
|         | Per contatti                                                           | 0              | 0        |            |        |            |        |
|         | A cura dei servizi per l'impiego                                       | 0              | 0        |            |        |            |        |
|         | Dall'organizzazione stessa                                             | 0              | 0        |            |        |            |        |
|         | Altro                                                                  | 0              | 0        |            |        |            |        |
|         | <b>Totale domande ricevute</b>                                         | <b>5</b>       | <b>6</b> |            |        |            |        |
|         | <b>Candidati selezionati per i test</b> (identificare il tipo di test) | 1              | 0        |            |        |            |        |
| Prova 1 | INTERVISTA                                                             | SU             | SU       |            |        |            |        |
| Test 2  |                                                                        |                |          |            |        |            |        |
| Prova 3 |                                                                        |                |          |            |        |            |        |

| Processi di selezione e assunzione in posizioni femminilizzate | PROCESSO 1 |    | PROCESSO 2 |    | PROCESSO 3 |    |
|----------------------------------------------------------------|------------|----|------------|----|------------|----|
| Persone assunte                                                | 1          | 0  |            |    |            |    |
| Responsabili della selezione                                   | 2          | 0  |            |    |            |    |
| I candidati sono stati reclutati tramite contatti?             | Sì         | No | Sì         | No | Sì         | No |
|                                                                |            | X  |            |    |            |    |

La **selezione** presso Alvipre Factory SL (di seguito ALVIPRE) viene effettuata come segue:

Processi del personale tecnico e amministrativo:

- Infojobs / LinkedIn
- Contatti
- Del personale dell'organizzazione
- Riorganizzazione all'interno dell'Organizzazione (per appartenenza ad un Gruppo di Società)

Processi del personale di produzione.

- Tramite contatto nei luoghi in cui operiamo.

Nella selezione di alcune persone, come gruisti, operai, operai o direttori dei lavori, è impossibile ottenere candidate donne, perché non ci sono candidature per le posizioni.

I processi di selezione sono sviluppati dalla Direzione Risorse Umane del gruppo e, invece, nelle posizioni più tecniche, è richiesto l'intervento dei responsabili e dei responsabili della posizione Marco Infraestructuras y Medio Environment.

I processi di selezione non hanno un modello consolidato di follow-up durante la valutazione dei candidati. Sono interviste senza un copione stabilito.

Alvipre Factory SL non ha un colloquio di uscita al termine del rapporto di lavoro.

L'attuale mercato del lavoro non favorisce la ricerca di profili con le qualifiche desiderate.

All'interno del Sistema di Gestione Integrato abbiamo una procedura specifica sulle persone, che include i nostri criteri di selezione del personale (04 Persone e Ambienti V4).

Presso Alvipre Factory SL non sono presenti lavoratori con contratto a Tempo Determinato-Discontinuo.

Di seguito la tabella relativa al 2023 (in termini di licenziamenti e motivi legati alla Forza Lavoro ALVIPRE).

| MOTIVO<br>RECESSO                               | DEL | SESSO     | ALZARSI                      |
|-------------------------------------------------|-----|-----------|------------------------------|
| 14,28%<br>Licenziamento per<br>motivi oggettivi |     | 2 Donne   | Operatore di<br>produzione   |
|                                                 |     | 11 Uomini |                              |
| 1,09% Licenziamento<br>del lavoratore           |     | 1 Uomo    | Operatore di<br>produzione   |
| 6,59% Cessazione del<br>periodo di prova        |     | 3 Donne   | Operatore di<br>produzione   |
|                                                 |     | 3 Uomini  |                              |
| 2,19% Dimissioni<br>volontarie                  |     | 2 Uomini  | Tecnico Controllo<br>Qualità |
|                                                 |     |           | Operatore di<br>produzione   |

### Classificazione professionale.

|                              | UOMO      | % TOTALE UOMINI | Distribuzione H e M | DONNA     | % DEL TOTALE DELLE DONNE | TOTALE H Y M | %TOTAL Categoria H y M | Distribuzione H e M |
|------------------------------|-----------|-----------------|---------------------|-----------|--------------------------|--------------|------------------------|---------------------|
| AMMINISTRATIVO               | 1         | 1,25%           | 25%                 | 3         | 27,27%                   | 4            | 4,39%                  | 75%                 |
| ALBAÑIL                      | 2         | 2,5%            | 100%                | 0         | 0%                       | 2            | 2,19%                  | 0%                  |
| CAPATAZ                      | 1         | 1,25%           | 100%                | 0         | 0%                       | 1            | 1,09%                  | 0%                  |
| TECNICO ACQUISTI             | 1         | 1,25%           | 100%                | 0         | 0%                       | 1            | 1,09%                  | 0%                  |
| DIRETTORE DI FABBRICA        | 0         | 0%              | 0%                  | 1         | 9,09%                    | 1            | 1,09%                  | 100%                |
| DIRETTORE DI MONTAGGIO       | 1         | 1,25%           | 100%                | 0         | 0%                       | 1            | 1,09%                  | 0%                  |
| DIRETTORE                    | 7         | 8,75%           | 100%                | 0         | 0%                       | 7            | 7,69%                  | 0%                  |
| FERRALISTA                   | 2         | 2,5%            | 100%                | 0         | 0%                       | 2            | 2,19%                  | 0%                  |
| CAPOSQUADRA                  | 14        | 17,5%           | 100%                | 0         | 0%                       | 14           | 15,38%                 | 0%                  |
| CAPO SQUADRA DI MONTAGGIO    | 1         | 1,25%           | 100%                | 0         | 0%                       | 1            | 1,09%                  | 0%                  |
| DIRETTORE                    | 1         | 1,25%           | 100%                | 0         | 0%                       | 1            | 1,09%                  | 0%                  |
| OPERATORE DI PRODUZIONE      | 42        | 52,5%           | 91,30%              | 4         | 36,36%                   | 46           | 50,54%                 | 8,69%               |
| OPERATORE DI MAGAZZINO       | 0         | 0%              | 0%                  | 1         | 9,09%                    | 1            | 1,09%                  | 100%                |
| OPERATORE DEL SITO           | 1         | 1,25%           | 100%                | 0         | 0%                       | 1            | 1,09%                  | 0%                  |
| RESPONSABILE LOGISTICA       | 1         | 1,25%           | 100%                | 0         | 0%                       | 1            | 1,09%                  | 0%                  |
| AMMINISTRAZIONE RESPONSABILE | 0         | 0%              | 0%                  | 1         | 9,09%                    | 1            | 1,09%                  | 100%                |
| TECNICO DELLA QUALITÀ        | 2         | 2,5%            | 100%                | 0         | 0%                       | 2            | 2,19%                  | 0%                  |
| TECNICO GIS                  | 0         | 0%              | 0%                  | 1         | 9,09%                    | 1            | 1,09%                  | 100%                |
| TECNICO COMMERCIALE          | 3         | 3,75%           | 100%                | 0         | 0%                       | 3            | 3,29%                  | 0%                  |
| <b>TOTALE</b>                | <b>80</b> |                 |                     | <b>11</b> |                          |              |                        |                     |

### Sottorappresentazione femminile.

ALVIPRE ha posizioni specifiche che sono chiaramente sottorappresentate.

Nel 2023 presso ALVIPRE.

| PUESTO                | MUJERES | % della forza lavoro | HOMBRES | % della forza lavoro |
|-----------------------|---------|----------------------|---------|----------------------|
| ALBAÑIL               | 0       | 0%                   | 2       | 2,19%                |
| DIRETTORE             | 0       | 0%                   | 7       | 7,69%                |
| CAPOSQUADRA           | 0       | 0%                   | 14      | 15,38%               |
| OPERATORE DI FABBRICA | 3       | 0%                   | 40      | 43,95%               |
| TECNICO COMMERCIALE   | 0       | 0%                   | 3       | 3,29%                |
| TECNICO DELLA QUALITÀ | 0       | 0%                   | 2       | 2,19%                |

Ci sono molte posizioni, soprattutto nel management o con responsabilità che sono occupate solo da uomini.



Valutazione del lavoro, come è stato effettuato:

### Formazione.

| Numero di persone e ore formate                                                                                                 | Numero di persone | Mujeres |        | Hombres |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|--------|---------|--------|
|                                                                                                                                 |                   | Nº      | %      | Nº      | %      |
| Nell'ultimo anno (persone)                                                                                                      | 76                | 16      | 21,05% | 60      | 78,94% |
| Numero di ore dedicate alla formazione nell'ultimo anno/persona                                                                 | 1337              | 5,83    |        | 18,95   |        |
| Numero di ore dedicate alla formazione durante la giornata lavorativa                                                           | 650               | 5,61    |        | 8,44    |        |
| N. di ore dedicate alla formazione al di fuori dell'orario di lavoro                                                            | 610               | 0       |        | 9,38    |        |
| Corsi seguiti nell'ultimo anno e persone che hanno partecipato (Indicare il nome del corso)                                     | Numero di persone | Mujeres |        | Hombres |        |
|                                                                                                                                 |                   | Nº      | %      | Nº      | %      |
| PIATTAFORME DI SOLLEVAMENTO                                                                                                     | 10                | 0       | 0%     | 10      | 100%   |
| LAVORI IN QUOTA                                                                                                                 | 7                 | 0       | 0%     | 7       | 100%   |
| GESTIONE DEL TEAM                                                                                                               | 32                | 10      | 31,25% | 22      | 68,75% |
| FORMAZIONE INTERNA-LEADERSHIP                                                                                                   | 6                 | 5       | 83,33% | 1       | 16,66% |
| ADDETTO ALL'ASSEMBLEA                                                                                                           | 6                 | 0       | 0%     | 6       | 100%   |
| ELETTRICITÀ INDUSTRIALE                                                                                                         | 1                 | 0       | 0%     | 1       | 100%   |
| LIVELLO BASE DI COSTRUZIONE                                                                                                     | 1                 | 0       | 0%     | 1       | 100%   |
| METALLO DA COSTRUZIONE                                                                                                          | 1                 | 0       | 0%     | 1       | 100%   |
| Numero di persone che hanno ricevuto un aiuto economico per frequentare corsi di formazione esterni (master, post-laurea, ecc.) | 1                 | 0       | 0%     | 1       | 100%   |
| Numero di persone che partecipano ai piani di sviluppo professionale                                                            | 26                | 0       | 0%     | 26      | 100%   |
| Numero di persone che hanno ricevuto una formazione per adattarsi ai cambiamenti sul posto di lavoro                            | 26                | 0       | 0%     | 26      | 100%   |
| Numero di persone che ricevono una formazione su competenze chiave (informatica, gestione del tempo, leadership, ecc.)          | 38                | 15      | 39,47% | 23      | 60,52% |
| Numero di persone che hanno modificato la giornata lavorativa ordinaria per frequentare i corsi di formazione                   | 62                | 15      | 24,19% | 47      | 75,80% |

Per quanto riguarda il Piano di Formazione ALVIPRE, nel 2023, possiamo dire quanto segue:

- Nel 2022 e nel 2023 non è stata effettuata alcuna formazione specifica sull'uguaglianza tra il personale di Alvipre Factory SL.
- Si rivolge a tutto il personale ALVIPRE, senza differenziare sesso o categoria.
- Per la progettazione di questo, vengono utilizzate le esigenze legali, le esigenze dei responsabili di area, le proposte degli stessi lavoratori, ecc.
- I corsi tenuti sono in presenza, online o misti.

| Tipo di formazione | Hombres | % Hombres | Distribuzione H e M | % totale | Mujeres | % Mujeres | % totale | Distribuzione H e M |
|--------------------|---------|-----------|---------------------|----------|---------|-----------|----------|---------------------|
|--------------------|---------|-----------|---------------------|----------|---------|-----------|----------|---------------------|

|           |    |        |        |        |    |      |      |      |
|-----------|----|--------|--------|--------|----|------|------|------|
| On – Line | 2  | 2,5%   | 100%   | 2,19%  | 0  | 0%   | 0%   | 0%   |
| Mixto     | 1  | 1,25%  | 100%   | 1,09%  | 0  | 0%   | 0%   | 0%   |
| Faccia    | 65 | 81,25% | 80,24% | 71,42% | 16 | 100% | 100% | 100% |

| Dipartimento | Hombres | % Hombres | Distribuzione H e M | % totale | Mujeres | % Mujeres | % totale | Distribuzione H e M |
|--------------|---------|-----------|---------------------|----------|---------|-----------|----------|---------------------|
| PRODUZIONE   | 44      | 55%       | 100%                | 48,35%   | 0       | 0%        | 0%       | 0%                  |
| TECNICO      | 0       | 0%        | 0%                  | 0%       | 3       | 27,27%    | 3,29%    | 100%                |
| INDIRIZZO    | 3       | 3,75%     | 60%                 | 3,29%    | 2       | 18,18%    | 2,19%    | 40%                 |

- La flessibilità è data negli orari per dare i corsi di formazione
- Nel 2023 le ore di formazione di uomini e donne sono diverse, ma per quanto riguarda l'ufficio tecnico, c'è una rappresentanza femminile dell'organizzazione.
- Ogni lavoratore può richiedere qualsiasi formazione che ritenga interessante per il proprio sviluppo professionale.

Per le posizioni, prima della loro costituzione viene verificato se hanno la formazione giuridica che si applica a loro e se non ce l'hanno, viene effettuata la formazione specifica per il lavoro. (es. ore 20 movimento terra, ore 20 muratura, attrezzature di sollevamento, livello base di prevenzione...).

### Promozione.

| Numero di lavoratrici e numero di lavoratrici promosse                                        |                   |         |    |         |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|----|---------|--------|
| N. di persone che sono state promosse di livello                                              | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |        |
|                                                                                               |                   | N°      | %  | N°      | %      |
|                                                                                               | 9                 | 0       | 0% | 9       | 100%   |
| Numero di persone che sono state promosse nell'ultimo anno 2023 nella categoria professionale | Numero di persone |         |    |         |        |
|                                                                                               |                   |         |    |         |        |
| Trasmissione centrale                                                                         | 2                 | 0       | 0% | 2       | 22,22% |
| Livello tecnico                                                                               | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%     |
| Livello amministrativo                                                                        | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%     |
| Livello operatore                                                                             | 7                 | 0       | 0% | 7       | 77,77% |

| Numero di persone che sono state promosse dai dipartimenti           | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |      |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|----|---------|------|
|                                                                      |                   | N°      | %  | N°      | %    |
| OPERATORE                                                            | 9                 | 0       | 0% | 9       | 100% |
|                                                                      |                   |         |    |         |      |
|                                                                      |                   |         |    |         |      |
|                                                                      |                   |         |    |         |      |
|                                                                      |                   |         |    |         |      |
|                                                                      |                   |         |    |         |      |
| Numero di persone che sono state promosse per tipo di promozioni     | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |      |
|                                                                      |                   | N°      | %  | N°      | %    |
| Promozione senza cambio di categoria                                 | 5                 | 0       | 0% | 5       | 100% |
| Promozione con cambio di categoria                                   | 4                 | 0       | 0% | 4       | 100% |
| Promozione legata alla mobilità geografica                           | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Promozione legata a una dedica esclusiva                             | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Promozione legata alla disponibilità a viaggiare                     | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Numero di persone che sono state promosse per modalità di promozione | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |      |
|                                                                      |                   | N°      | %  | N°      | %    |
| Con prove oggettive                                                  | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Per anzianità                                                        | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0%   |
| Per denominazione dell'azienda                                       | 9                 | 0       | 0% | 9       | 100% |
|                                                                      |                   |         |    |         |      |

|                                                                       |                   | N°      | %  | N°      | %  |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|----|---------|----|
| Fino a 5 anni (compresi)                                              | 0                 | 0       | 0  | 0       | 0  |
| Dai 5 ai 10 anni (compresi)                                           | 0                 | 0       | 0  | 0       | 0  |
| Da 10 a 15 anni (compresi)                                            | 0                 | 0       | 0  | 0       | 0  |
| Più di 15 anni                                                        | 0                 | 0       | 0  | 0       | 0  |
| Numero di persone con responsabilità di assistenza che hanno promosso | Numero di persone | Mujeres |    | Hombres |    |
|                                                                       |                   | N°      | %  | N°      | %  |
| Assistenza ai bambini sotto i 12 anni                                 | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0% |
| Assistenza ai bambini di età superiore ai 12 anni                     | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0% |
| Assistenza agli anziani                                               | 0                 | 0       | 0% | 0       | 0% |

|                                                             |   |   |    |   |    |
|-------------------------------------------------------------|---|---|----|---|----|
| Assistenza alle persone con disabilità                      | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Assistenza a persone con malattie croniche o ad alto carico | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |

| Promozioni degli ultimi anni per origine e destinazione della posizione |                                                           |    |         |    |        |            |    |         |     |        |    |                 |    |         |    |        |         |                        |         |    |        |         |    |                   |    |        |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----|---------|----|--------|------------|----|---------|-----|--------|----|-----------------|----|---------|----|--------|---------|------------------------|---------|----|--------|---------|----|-------------------|----|--------|--|--|
| Origine e destinazione                                                  | Livello dirigenziale                                      |    |         |    |        | Intermedio |    |         |     |        |    | Livello tecnico |    |         |    |        |         | Livello amministrativo |         |    |        |         |    | Livello operatore |    |        |  |  |
|                                                                         | Mujeres                                                   |    | Hombres |    | Totale | Mujeres    |    | Hombres |     | Totale |    | Mujeres         |    | Hombres |    | Totale | Mujeres |                        | Hombres |    | Totale | Mujeres |    | Hombres           |    | Totale |  |  |
|                                                                         | N°                                                        | %  | N°      | %  | N°     | N°         | %  | N°      | %   | N°     | N° | %               | N° | %       | N° | N°     | %       | N°                     | %       | N° | N°     | %       | N° | %                 | N° |        |  |  |
| Livello dirigenziale                                                    | 0                                                         | 0% | 1       | 9% | 9%     | 00         | 0% | 0       | 0%  | 0      | 0  | 0%              | 0  | 0%      | 0  | 0      | 0%      | 0                      | 0%      | 0  | 0      | 0%      | 0  | 0%                | 0  |        |  |  |
| Intermedio                                                              | 0                                                         | 0% | 0       | 0% | 0%     | 0          | 0% | 0       | 0%  | 0      | 0  | 18%             | 2  | 0       | 0% | 2      | 9%      | 1                      | 0       | 0% | 1      | 0%      | 0  | 0%                | 0  | 0      |  |  |
| Livello tecnico                                                         | 0                                                         | 0% | 0       | 0% | 0%     | 0          | 0  | 0       | 0%  | 0      | 0  | 45%             | 5  | 0%      | 0% | 5      | 0       | 0                      | 0%      | 0  | 0      | 0%      | 0  | 0%                | 0  | 0      |  |  |
| Livello amministrativo                                                  | 0                                                         | 0% | 0       | 0% | 0%     | 0          | 0% | 0       | 0%  | 0      | 0  | 0%              | 0  | 0%      | 0  | 0      | 0%      | 0                      | 0%      | 0  | 0      | 0%      | 0  | 0%                | 0  | 0      |  |  |
| Livello operatore                                                       | 0                                                         | 0% | 0       | 0% | 0%     | 0          | 0  | 2       | 18% | 2      | 2  | 0%              | 0  | 0%      | 0  | 0      | 0%      | 0                      | 0%      | 0  | 0      | 0%      | 0  | 0%                | 0  | 0      |  |  |
|                                                                         | Promozione interna (dati delle ultime quattro promozioni) |    |         |    |        |            |    |         |     |        |    |                 |    |         |    |        |         |                        |         |    |        |         |    |                   |    |        |  |  |

| RESTO DELLE POSIZIONI                                                      | Ascenso 1   |         | Ascenso 2   |         | Ascenso 3            |         |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|-------------|---------|----------------------|---------|
| Fecha a 31/12/2022                                                         |             |         |             |         |                      |         |
| Puesto                                                                     | TECNICA SIG |         | TECNICA SIG |         | DIRETTORE DEI LAVORI |         |
|                                                                            | Mujeres     | Hombres | Mujeres     | Hombres | Mujeres              | Hombres |
| Individui che soddisfano i requisiti della posizione                       | 1           | 0       | 1           | 0       | 0                    | 1       |
| Persone che ne fanno richiesta                                             | 0           | 0       | 0           | 0       | 0                    | 0       |
| Persone promosse                                                           | 1           | 0       | 1           | 0       | 0                    | 1       |
| Persone promosse con responsabilità di caregiving                          | 0           | 0       | 0           | 0       | 0                    | 0       |
| Persone promosse che esercitano o hanno esercitato misure di conciliazione | 0           | 0       | 0           | 0       | 0                    | 0       |
| Persone promosse con responsabilità familiari                              | 0           | 0       | 0           | 0       | 0                    | 0       |
| Anzianità media nella posizione precedente delle persone promosse          | 1 año       | 0       | 1 año       | 0       | 0                    | 5 anni  |
| Anzianità media di servizio in compagnia delle persone promosse            | 1,5 anni    | 0       | 1,5 anni    | 0       | 0                    | 6 anni  |
| Età media delle persone promosse                                           | 30 anni     | 0       | 26 anni     | 0       | 0                    | 58 anni |

Nel caso di ALVIPRE, in termini di promozione interna, è molto positivo per il settore femminile.

Della rosa che è stata promossa nel 2023, erano tutti uomini.

Per quanto riguarda il modo di candidarsi per le promozioni, ALVIPRE privilegia l'agilità nella valutazione delle proprie competenze. Non ci sono formalità, si raggiunge il consenso con i responsabili delle persone da promuovere e la decisione viene presa in accordo con il lavoratore.

### **Condizioni di lavoro.**

Le condizioni di lavoro in ALVIPRE sono definite da diverse fonti:

- Contratto collettivo di costruzione che si applica in ogni luogo di lavoro.
- Condizioni particolari concordate con il lavoratore.
- Fascicoli di lavoro stabiliti nel Sistema di Gestione Integrato (comprese le competenze).
- Regole stabilite nei luoghi di lavoro (permanenti e temporanee).
- Office 365 è stato ora implementato, consentendo agli utenti di modificare la propria regola di posta elettronica per rendere efficace la disconnessione digitale.
- Il congedo dal lavoro viene effettuato senza registrazione formale da parte dei lavoratori, previa comunicazione al proprio responsabile.
- Esiste un registro delle ore di lavoro a seconda della giornata lavorativa concordata con il lavoratore. ALVIPRE lavora su turni: turno mattutino, turno pomeridiano, turno notturno e turno frazionato. I lavoratori non hanno un'organizzazione "scritta" dei turni settimanali. Ad Alvipre, se si presenta l'opportunità di dover apportare modifiche nelle giornate lavorative a causa della produzione o dell'arrivo dei materiali, lo si fa oralmente, non c'è formalismo per queste casistiche. Ma, se la giornata lavorativa deve essere modificata a causa della cura dei familiari, l'azienda valuta il caso e possono essere apportate le opportune modifiche, e in questo caso ciò avverrebbe attraverso un allegato al contratto di lavoro del lavoratore interessato.

### **Orario di lavoro ed equilibrio tra lavoro e vita privata.**

ALVIPRE stabilisce le seguenti misure per promuovere la conciliazione personale e familiare:

- Riduzione dell'orario di lavoro.
- Specificazione dell'orario.
- Telelavoro. Viene concordato individualmente con ogni lavoratore. Non esiste un'implementazione del telelavoro all'interno di ALVIPRE, ma c'è la possibilità di negoziare individualmente, a seconda delle condizioni personali del lavoratore e delle condizioni della posizione, per stabilire il telelavoro in modo ibrido. (in presenza e a distanza).
- Autonomia.

Le misure sono incluse nel Manuale di Benvenuto che viene consegnato al personale che vi aderisce.

### **Significa essere in grado di telelavorare.**

- Consegna di attrezzature per poter telelavorare.

- Utilizzo di strumenti e sistemi digitali (Google, Microsoft 365, Citrix, Navision, Dropbox, iAuditor, Signaturit, Slack, Zoom...).

Nota: queste misure riguardano quei lavori che non dipendono dal lavoro faccia a faccia, come un gruista, un manager ....

#### Anno 2023 ALVIPRE.

Permesso di assistenza per neonati:

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 0      | 0     |

Nel 2023, nessuna donna dell'azienda Alvipre Factory SL ha usufruito del congedo di maternità.

Riduzione dell'orario di lavoro.

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 0      | 1     |

Congedo.

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 0      | 0     |

#### Salute.

ALVIPRE ha stipulato un contratto con un Servizio Esterno di Prevenzione (SPA), PLUS PREVENTION.

Una valutazione dei rischi viene effettuata dai posti di lavoro, in cui viene presa in considerazione la prospettiva di genere.

I protocolli medici vengono stabiliti a seconda delle posizioni valutate, differenziate per sesso.

Questi protocolli vengono applicati quando la sorveglianza sanitaria è monitorata all'inizio del rapporto di lavoro, periodicamente o quando cambiano le condizioni della tua posizione.

Gli appuntamenti per la sorveglianza sanitaria vengono presi dai Tecnici ORP e tengono conto della sede e del calendario al fine di riconciliarsi. Se un lavoratore non può presentarsi con giustificazione, la convocazione viene modificata.

La frequenza delle convocazioni è annuale.

Sono stabiliti protocolli/procedure specifiche in caso di maternità, allattamento e persone con disabilità.

Quando una persona richiede un'analisi della propria posizione a causa di circostanze personali, questa viene nuovamente valutata, e viene effettuato un riconoscimento specifico, se non è incluso nei protocolli già stabiliti.

Se ci sono campagne sanitarie specifiche per le donne, queste vengono diffuse tra i lavoratori.

Le strutture igieniche sono differenziate per uomini e donne (spogliatoi e bagni), se non c'è presenza di donne in un centro, e si iscrivono, le strutture igieniche saranno riservate a loro.

La nostra compagnia di mutua assicurazione in caso di assistenza in caso di incidente è la FRATERNIDAD MUTREPA.

Non viene fatta alcuna distinzione tra uomini e donne.

In termini di incidenti, la MUTUA Fraternidad Mutrespa distingue tra uomini e donne.

Ogni anno viene prodotto un rapporto sulla sorveglianza della salute dei lavoratori da parte dello SPA (Più Prevenzione) differenziato per sesso e categoria professionale. Lì, gli aspetti medici vengono analizzati in modo anonimo (obesità, ipertensione, problemi visivi...)

Per quanto riguarda i dispositivi di protezione individuale, è stata apportata una modifica a tutte le società che fanno parte del Gruppo ed è stato stabilito un modello differenziato per sesso.

## Punizione.

Preparazione di una valutazione del lavoro e di un audit normativo con un'entità esterna.

## Comunicazione.

La comunicazione interna ed esterna di ALVIPRE FACTORY SL cerca di essere non sessista.

La comunicazione interna di ALVIGRE avviene attraverso i seguenti mezzi:

- APP Gruppo Marco.
- E-mail.
- Videoconferenze.
- Incontri di induction (incontri che si tengono nei cantieri): ORP, Ambiente.
- Riunioni di gestione.
- Web MAINSA.

### Esempi di comunicazione interna:

## Datos Notificación

Tipo ¿A quien se envía?

Comunicación Todo el mundo

Título

GRUPO MARCO: Política Alcohol

---

Descripción

Archivo ▾
Editar ▾
Insertar ▾
Ver ▾
Formato ▾
Tabla ▾
Herramientas ▾

**Buenas tardes a tod@s,**

Tal y como os hemos notificado en ocasiones anteriores, en el Grupo tenemos una política cero alcohol ([Política Alcohol](#)), os adjunto el enlace para que la podéis leer.

Después de las revisiones de gastos de este mes, parece ser, que hay personal que todavía desconoce esta política.

En los tickets de comida y cena que paga la empresa no puede aparecer alcohol.

A partir del mes de Noviembre se van a descontar los importes pertenecientes a consumo de alcohol que aparezcan en los tickets.



Esempi di comunicazione esterna.

|                          |                                                                              |           |                                                                                   |                                                                                   |            |          |        |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------|----------|--------|
| <input type="checkbox"/> | <a href="#">Jefe/a de Producción Edificación</a><br>(11 inscritos en oferta) | Archivada |  |  | 20/02/2023 | Caducada | Jaén   |
| <input type="checkbox"/> | <a href="#">Jefe/a de Producción Edificación</a><br>(97 inscritos en oferta) | Archivada |  |  | 10/01/2023 | Caducada | Madrid |

Sito ALVIPRE.


976 151 014
info@marcoinfraestructuras.com

[Inicio](#)
[Empresa](#)
[Políticas de empresa](#)
[Áreas de trabajo](#)
[Medios técnicos](#)
[Personas](#)
[Presencia Global](#)

profesionales del sector, la generación de oportunidades de desarrollo profesional para nuestros empleados y su formación continua, con el objetivo de ofrecer un trabajo de calidad tanto a nuestros clientes como a nuestros empleados y colaboradores.



Apellidos \*

Teléfono \*

Correo electrónico \*

Curriculum Vitae

Seleccionar archivo

Ninguno archivo selec.

Mensaje

## Violenza di genere.

ALVIPRE ha un protocollo interno, che non è stato regolarizzato con il Piano di Parità, che viene aggiornato in questo processo.

Ad ALVIPRE non si sono verificati casi di violenza di genere fino al 31 dicembre 2023.

ALVIPRE collabora fornendo risorse alla Fondazione Valentía, che tra le altre misure ha l'inserimento di persone a rischio di esclusione sociale.

Esiste una Guida al protocollo per le azioni colpite dalla violenza di genere.

### Prevenzione delle molestie sessuali e di genere.

ALVIPRE ha un protocollo interno, che non è stato regolarizzato con il Piano di Parità, che viene aggiornato in questo processo.

In ALVIPRE non ci sono stati casi di molestie sessuali e di genere al 31 dicembre 2023.

### Indagini sul personale e sulla gestione.

In ALVIPRE, è stato condotto un sondaggio su Google Forms, inviato in forma anonima e confidenziale a ciascun dipendente della forza lavoro. Allo stesso modo, alla Direzione di ALVIPRE, per valutare come vedono l'integrazione dell'uguaglianza nell'azienda.

I risultati/valutazioni del modello di questionario sono i seguenti:

- Le risposte all'indagine sul personale sono state uguali, 50% uomini, 50% donne.

| DONNE | NUMERO<br>TOTALE<br>DI<br>DONNE | TOTALE<br>SULLA ROSA | UOMINI | NUMERO<br>TOTALE<br>DI<br>UOMINI | TOTALE | TOTALE<br>SULLA<br>ROSA |
|-------|---------------------------------|----------------------|--------|----------------------------------|--------|-------------------------|
| 4     | 36,36%                          | 4,39%                | 7      | 8,75%                            | 11     | 7,69%                   |

- Di coloro che hanno risposto al sondaggio, il 45,45% ha meno di 45 anni e il 54,54% ha più di 45 anni.
- Di tutti gli intervistati, il 45,45% ha responsabilità e il 54,54% non ne ha affatto.
- Reparti che hanno partecipato di più: 18% Produzione, 9% Commerciale, 18% Amministrazione, 9% Tecnico Logistica.
- L'anzianità, in questo caso, non si nota alla risposta, il 45,45% ha risposto con più di 5 anni di anzianità, il 18,18% con un'anzianità compresa tra 2 e 5 anni e il resto con meno di 2 anni di anzianità ad Alvipre.
- Per quanto riguarda il punto di vista degli intervistati sulla conformità e l'applicazione delle misure di uguaglianza nell'organizzazione, la maggior parte degli intervistati ha risposto Sempre o Quasi Sempre, è vero che c'è una piccola percentuale (minoranza) che risponde Non so / Non rispondere.
- Il 100% è d'accordo con l'attuazione di un piano di uguaglianza.
- Gli intervistati ritengono che non siano necessarie misure nella loro organizzazione e che tutte le misure siano attualmente in fase di attuazione.

- Il 100% degli intervistati ritiene che il settore condizioni la mascolinizzazione dell'Organizzazione.
- Il 100% degli intervistati ritiene che le donne non abbiano meno opportunità degli uomini nell'organizzazione.
- Il 100% pensa che le donne possano accedere a posizioni dirigenziali.
- Il 55% degli intervistati ritiene che non sia necessario intraprendere azioni positive per aumentare il numero di donne nella forza lavoro.

Tabella di rilevamento degli indirizzi.

| DONNE | NUMERO<br>TOTALE<br>DI<br>DONNE | TOTALE<br>SULLA ROSA | UOMINI | NUMERO<br>TOTALE<br>DI<br>UOMINI | TOTALE | TOTALE<br>SULLA<br>ROSA |
|-------|---------------------------------|----------------------|--------|----------------------------------|--------|-------------------------|
| 2     | 18,18%                          | 2,19%                | 1      | 1,25%                            | 3      | 3,29%                   |

I risultati/valutazioni del questionario di gestione sono i seguenti:

- 3 persone hanno risposto al sondaggio, di cui 2 donne e 1 uomo.
- Il 75% ha meno di 45 anni e il 25% ha più di 45 anni.
- Il 25% ha responsabilità personali.
- Per quanto riguarda l'anzianità delle persone intervistate, il 25% ha più di 25 anni e il resto è nell'organizzazione da 2 a 5 anni.
- Per quanto riguarda la sensazione di come l'uguaglianza viene implementata nell'Organizzazione, ci sono discrepanze, la maggior parte di loro crede che tutto sia soddisfatto, ma ci sono aspetti legati alle conseguenze o al processo decisionale che mostrano dubbi in termini di conformità.
- Il 100% degli intervistati non è a conoscenza dell'esistenza di un piano di molestie, ma sa come procedere in tal caso. Vorrebbero essere in grado di conoscerlo.
- Propongono una formazione per gli operatori per evitare comportamenti e conversazioni discriminatorie.
- Il 100% degli intervistati ritiene che le donne godano di pari trattamento e opportunità di accedere a posizioni dirigenziali.
- Il 100% crede che le donne abbiano le stesse opportunità degli uomini di promuoversi.
- Il 75% ritiene che non sia necessario intraprendere azioni positive per aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali.

### **Conclusioni.**

Infine, viene fatta una riflessione sulla base delle conclusioni che sono state tratte dallo studio di questo Piano di Uguaglianza per l'azienda Alvipre Factory SL e vengono espone anche le aree di miglioramento per questa organizzazione.

ALVIPRE, hai degli aspetti da migliorare nel percorso verso l'uguaglianza, alcuni aspetti hanno la capacità di influenzare e altri no a causa delle caratteristiche del settore a cui appartiene.

Commenti per ogni area:

#### Processo di selezione e assunzione.

Nella Selezione, il mercato del lavoro stabilisce le tendenze, in ALVIPRE non c'è segregazione tra uomini e uomini migliori. I processi di selezione non sono classificati in base al sesso. Molti dei processi hanno solo candidati maschi e non ci sono candidati donne. Il criterio di selezione non si basa sul sesso della persona. Nel reclutamento, poiché ci sono stati più uomini che donne, in determinate posizioni vengono assunti più uomini che donne.

#### Classificazione professionale.

I contratti sono stipulati secondo le condizioni del Contratto Collettivo di Costruzione ad esso applicabile, più l'accordo di miglioramento concordato tra le parti.

#### Formazione.

C'è un po' di differenza tra disponibilità tra uomini e donne, al di fuori dell'orario di lavoro, è un aspetto da migliorare. La formazione è rivolta a uomini e donne.

#### Promozione professionale.

In ALVIPRE c'è un marcato carattere di promozione o miglioramento della posizione nei confronti delle donne, tutte le posizioni promosse tranne una sono donne.

#### Condizioni di lavoro.

Le condizioni di lavoro possono essere migliorate, al momento la più degna di nota è la flessibilità negli orari di ingresso e uscita dal luogo di lavoro, l'adattamento dell'orario alle circostanze personali. Adattamento dell'ubicazione della posizione a condizioni particolari, congedo senza giustificazione o recupero di tempo.

#### Salute.

Esistono procedure e protocolli stabiliti per le situazioni che lo richiedono. Vengono identificate le circostanze personali dei lavoratori, a seconda delle loro condizioni, le posizioni vengono adattate.

#### Esercizio corresponsabile dei diritti della vita personale, familiare e lavorativa.

ALVIPRE dispone di metodi di lavoro e mezzi/strumenti per potersi conciliare, nelle posizioni che sono possibili (Esempio: un manager non può telelavorare. C'è un modo per migliorare con il lavoro ibrido).

#### Sottorappresentazione femminile.

In ALVIPRE ci sono posizioni estinte, chiaramente mascolinizzate, anche con rappresentanza di 0 donne in più posizioni. Siamo condizionati dal settore a cui apparteniamo, l'Edilizia. C'è una sottorappresentazione nelle posizioni di alta responsabilità, che sono occupate al 100% da uomini.

#### Punizione.

Valutazione del lavoro e audit della retribuzione.

#### Prevenzione delle molestie sessuali e delle molestie sessuali.

È stato attuato un protocollo per la prevenzione delle molestie sessuali e di genere.

#### Comunicazione e linguaggio non sessisti.

Nella comunicazione, cerchiamo di non essere sessisti nei diversi mezzi di pubblicazione.

#### Violenza di genere.

Una guida alla situazione della violenza di genere.

Aspetti da migliorare in generale:

- Maggiore presenza femminile ai livelli dirigenziali.
- Maggiore presenza femminile nelle posizioni tecniche.
- Migliorare i salari per ridurre il divario salariale.
- Cercare benefici sociali per promuovere la conciliazione personale.
- Cercare di assumere donne nella produzione edile (gruista, direttore di cantiere...),
- Promuovere la formazione delle donne.

Positivi:

- Maggiore promozione delle donne.
- Le donne sono più stabili sul posto di lavoro.
- Equilibrio tra lavoro e vita privata, in determinate posizioni.
- Flessibilità nell'orario di lavoro, personale amministrativo.
- Stipendi superiori al contratto collettivo ad essi applicabile.
- Accesso alla formazione di cui hanno bisogno.

## STRADE E AMBIENTE:

### Dati generali.

VIMASA a livello generale i seguenti Dati.

Per fascia d'età (al 31/12/2023).

| Fascia d'età | Uomini | % Uomini di concentrazione sul totale | % totale H e M | Distribuzione H e M | Donne | % Donne di concentrazione sul totale | % totale H e M | Distribuzione H e M |
|--------------|--------|---------------------------------------|----------------|---------------------|-------|--------------------------------------|----------------|---------------------|
| >25          | 0      | 0%                                    | 0%             | 0%                  | 0     | 0%                                   | 0%             | 0%                  |
| 26-35        | 0      | 0%                                    | 0%             | 0%                  | 2     | 33,33%                               | 13,33%         | 100%                |
| 36-45        | 2      | 22,22%                                | 13,33%         | 66,66%              | 1     | 16,66%                               | 6,66%          | 33,33%              |
| 46-55        | 6      | 66,66%                                | 40%            | 75%                 | 2     | 33,33%                               | 13,33%         | 25%                 |
| 56-65        | 1      | 11,22%                                | 3,33%          | 50%                 | 2     | 33,33%                               | 13,33%         | 50%                 |
| +65          | 0      | 0%                                    | 0%             | 0%                  | 0     | 0%                                   | 0%             | 0%                  |
| Totale       | 9      |                                       |                |                     | 6     |                                      |                |                     |

Per categoria Professionisti (al 31/12/2023).

| Puestos | Hombres | % del totale | % totale H e M | Distribuzione H e M | Mujeres | % del totale | % totale H e M | Distribuzione H e M |
|---------|---------|--------------|----------------|---------------------|---------|--------------|----------------|---------------------|
|---------|---------|--------------|----------------|---------------------|---------|--------------|----------------|---------------------|

|                             |          |        |        |        |          |        |        |        |
|-----------------------------|----------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|
| Architetto                  | 1        | 11,11% | 6,66%  | 100%   | 0        | 0%     | 0%     | 0%     |
| Capataz                     | 1        | 11,11% | 6,66%  | 100%   | 0        | 0%     | 0%     | 0%     |
| Direttore                   | 1        | 11,11% | 6,66%  | 100%   | 0        | 0%     | 0%     | 0%     |
| Ingegnere                   | 2        | 22,22% | 13,33% | 66,66% | 1        | 16,66% | 6,66%  | 33,33% |
| Responsabile Amministrativo | 0        | 0%     | 0%     | 0%     | 2        | 33,33% | 13,33% | 100%   |
| Direttore dei lavori        | 1        | 11,11% | 6,66%  | 100%   | 0        | 0%     | 0%     | 0%     |
| Operatore del sito          | 2        | 22,22% | 13,33% | 100%   | 0        | 0%     | 0%     | 0%     |
| Amministrativo              | 0        | 0%     | 0%     | 0%     | 1        | 100%   | 6,66%  | 100%   |
| Tecnico Organizzativo       | 1        | 11,11% | 6,66%  | 33,33% | 2        | 33,3%  | 13,33% | 66,66% |
| <b>TOTALE</b>               | <b>9</b> |        |        |        | <b>6</b> |        |        |        |

#### DISTRIBUZIONE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO AL 31/12/2023.

| Antichità     | Hombres  | % Hombres | % Uomini Totale | Distribuzione H e M | Mujeres  | % Mujeres | % Donne totali | Distribuzione H e M |
|---------------|----------|-----------|-----------------|---------------------|----------|-----------|----------------|---------------------|
| 0-2 años      | 1        | 6,66%     | 11,11%          | 33,33%              | 2        | 13,33%    | 33,33%         | 66,66%              |
| 2-4 años      | 7        | 46,66%    | 77,77%          | 63,63%              | 4        | 26,66%    | 66,66%         | 36,36%              |
| 4-6 años      | 0        | 0%        | 0%              | 0%                  | 0        | 0%        | 0%             | 0%                  |
| + 6 años      | 1        | 6,66%     | 11,11%          | 100%                | 0        | 0%        | 0%             | 0%                  |
| <b>Totale</b> | <b>9</b> |           |                 |                     | <b>6</b> |           |                |                     |

| GENERE/TIPO DI CONTRATTO | FIJOS     | PROVVISORIO | TOTALE    |
|--------------------------|-----------|-------------|-----------|
| <b>HOMBRES</b>           | 9         | 0           | 9         |
| <b>MUJERES</b>           | 6         | 0           | 6         |
| <b>TOTALE</b>            | <b>15</b> | <b>0</b>    | <b>15</b> |

| SESSO/CONTRATTO | COMPLETO  | PARCIAL  | TOTALE    |
|-----------------|-----------|----------|-----------|
| <b>HOMBRES</b>  | 9         | 0        | 9         |
| <b>MUJERES</b>  | 5         | 1        | 6         |
| <b>TOTALE</b>   | <b>14</b> | <b>1</b> | <b>15</b> |

#### Selezione e assunzione.

| Incrementi degli ultimi anni per livelli di responsabilità                         |              |              |           |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-----------|-----------|
| Posizioni di responsabilità<br>(modificare per adattarsi alla struttura aziendale) | Femminile n. | N. di uomini | % mujeres | % hombres |
| Posizione di vertice                                                               |              |              |           |           |
| Posizioni dirigenziali                                                             |              |              |           |           |
| Quadri intermedi                                                                   | 1            | 2            | 6,66%     | 13,33%    |
| Operatore                                                                          | 0            | 1            | 0%        | 6,66%     |

|                                                                   |                                   |                                    |                                  |                                   |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
|                                                                   |                                   |                                    |                                  |                                   |
| <b>Subtotale oneri di responsabilità</b>                          |                                   |                                    |                                  |                                   |
| <b>Altri processi</b><br>(modificare in base al tipo di processi) | <b>N. di donne a quel livello</b> | <b>N. di uomini a quel livello</b> | <b>% di donne a quel livello</b> | <b>% di uomini a quel livello</b> |
| Personale amministrativo                                          | 0                                 | 0                                  | 0%                               | 0%                                |
| Staff tecnico                                                     | 1                                 | 2                                  | 25%                              | 75%                               |
| Personale operativo o non qualificato                             | 0                                 | 1                                  | 0%                               | 100%                              |
|                                                                   |                                   |                                    |                                  |                                   |
|                                                                   |                                   |                                    |                                  |                                   |
| <b>Subtotale altri lavori</b>                                     |                                   |                                    |                                  |                                   |
| <b>SQUADRA TOTALE</b>                                             | 1                                 | 3                                  |                                  |                                   |

|          | Processi di selezione assunzione posizioni di responsabilità    | PROCESSO 1            |        | PROCESSO 2 |        | PROCESSO 3            |        |
|----------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|--------|------------|--------|-----------------------|--------|
|          |                                                                 | 2023                  |        | 2023       |        | 2023                  |        |
|          | Alzarsi                                                         | RESPONSABILE DEL SITO |        | ARCHITETTO |        | TECNICO ORGANIZZATIVO |        |
|          |                                                                 | Sì                    | No     | Sì         | No     | Sì                    | No     |
|          | Ricerca mirata di candidature femminili                         |                       | X      |            | X      |                       | X      |
| Annunci  | Menzione espressa di donne/uomini                               |                       | X      |            | X      |                       | X      |
|          | Contenuti non sessisti                                          | X                     |        | X          |        | X                     |        |
|          | Contenuti sessisti                                              |                       | X      |            | X      |                       | X      |
|          | Candidature ricevute                                            | Donne                 | Uomini | Donne      | Uomini | Donne                 | Uomini |
|          | Per annunci                                                     | 0                     | 2      | 2          | 4      | 1                     | 5      |
|          | Per contatti                                                    | 0                     | 4      | 0          | 0      | 0                     | 0      |
|          | A cura dei servizi per l'impiego                                | 0                     | 0      | 0          | 0      | 0                     | 0      |
|          | Dall'organizzazione stessa                                      | 0                     | 0      | 0          | 0      | 0                     | 0      |
|          | Otros                                                           | NA                    | NA     | NA         | NA     | NA                    | NA     |
|          | Totale domande ricevute                                         | 0                     | 6      | 2          | 4      | 1                     | 5      |
|          | Candidati selezionati per i test (identificare il tipo di test) | 0                     | 1      | 1          | 0      | 1                     | 0      |
| Prueba 1 | NA                                                              | NA                    | NA     | NA         | NA     | NA                    | NA     |
| Prueba 2 |                                                                 |                       |        |            |        |                       |        |
| Prueba 3 |                                                                 |                       |        |            |        |                       |        |
|          | Persone assunte                                                 | 0                     | 1      | 1          | 0      | 1                     | 0      |
|          | Responsabili della selezione                                    | 2                     | 0      | 2          | 0      | 2                     | 0      |
|          |                                                                 | Sì                    | No     | Sì         | No     | Sì                    | No     |

| Processi di selezione e assunzione posizioni di responsabilità |  | PROCESSO 1 |  | PROCESSO 2 |   | PROCESSO 3 |   |
|----------------------------------------------------------------|--|------------|--|------------|---|------------|---|
| I candidati sono stati reclutati tramite contatti?             |  | X          |  |            | X |            | x |

  

|         |                                                                 |            |        |
|---------|-----------------------------------------------------------------|------------|--------|
| Annunci | Processi di selezione e assunzione posizioni mascolinizzate     | PROCESSO 1 |        |
|         | Data (al 31/12/2023)                                            | 2023       |        |
|         | Alzarsi                                                         | OPERATORE  |        |
|         |                                                                 | Si         | No     |
|         | Ricerca mirata di candidature femminili                         |            | X      |
|         | Menzione espressa di donne/uomini                               |            | X      |
|         | Contenuti non sessisti                                          | X          |        |
|         | Contenuti sessisti                                              |            | X      |
|         | Candidature ricevute                                            | Donne      | Uomini |
|         | Per annunci                                                     | 0          | 0      |
|         | Per contatti                                                    | 0          | 5      |
|         | A cura dei servizi per l'impiego                                | 0          | 0      |
|         | Dall'organizzazione stessa                                      | 0          | 0      |
|         | Altro                                                           | SU         | SU     |
|         | Totale domande ricevute                                         | 0          | 5      |
|         | Candidati selezionati per i test (identificare il tipo di test) | 0          | 1      |
|         | Prova 1                                                         | INTERVISTA | SU     |
|         | Test 2                                                          |            |        |
|         | Prova 3                                                         |            |        |
|         | Persone assunte                                                 | 0          | 1      |
|         | Responsabili della selezione                                    | 2          | 0      |
|         | I candidati sono stati reclutati tramite contatti?              | Si         | No     |
|         |                                                                 | X          |        |



La **selezione** in Fiale I Medi Ambient (VIMASA di seguito), viene effettuata come segue:

Processi del personale tecnico e amministrativo:

- Infojobs / LinkedIn
- Contatti
- Del personale dell'organizzazione
- Riorganizzazione all'interno dell'Organizzazione (per appartenenza ad un Gruppo di Società)

Processi del personale di produzione.

- Tramite contatto nei luoghi in cui operiamo.

Nella selezione di alcune persone, come gruisti, operai, operai o direttori dei lavori, è impossibile ottenere candidate donne, perché non ci sono candidature per le posizioni.

I processi di selezione sono sviluppati dalla Direzione Risorse Umane del gruppo e, invece, nelle posizioni più tecniche, è richiesto l'intervento dei responsabili e dei responsabili della posizione Marco Infraestructuras y Medio Environment.

I processi di selezione non hanno un modello consolidato di follow-up durante la valutazione dei candidati. Sono interviste senza un copione stabilito.

Vials I Medi Ambient SA non ha un colloquio di uscita al termine del rapporto di lavoro.

L'attuale mercato del lavoro non favorisce la ricerca di profili con le qualifiche desiderate.

All'interno del Sistema di Gestione Integrato abbiamo una procedura specifica sulle persone, che include i nostri criteri di selezione del personale (*04 Persone e Ambienti V4*).

In VIMASA non ci sono lavoratori con contratto a tempo indeterminato-discontinuo.

Di seguito la tabella per il 2023 (in termini di licenziamenti e motivi legati al Personale di Flaconi I Medi Ambient SA.

| MOTIVO DEL LICENZIAMENTO               | SESSO     | ALZARSI                           |
|----------------------------------------|-----------|-----------------------------------|
| 50% Licenziamento per motivi oggettivi | 5 Maschio | Direttore                         |
|                                        |           | Operatore del sito                |
|                                        |           | Studi tecnici                     |
|                                        |           | Responsabile del sito             |
|                                        |           | Direttore                         |
| 16,66% Cessazione del periodo di prova | Uomo      | Capo della Sezione Organizzazione |
|                                        |           | Direttore                         |
| 33,33% Dimissioni volontarie           | 1 Donna   | Responsabile del sito             |
|                                        | 1 Uomo    | Responsabile del sito             |
|                                        | 1 Uomo    | Responsabile di produzione        |

### **Classificazione professionale.**

|                                | UOMO | NUMERO<br>TOTALE DI<br>UOMINI | Distribuzione<br>H e M | DONNA | NUMERO<br>TOTALE<br>DI<br>DONNE | TOTALE H<br>Y M | %TOTAL<br>Categoria H y<br>M | Distribuzione<br>H e M |
|--------------------------------|------|-------------------------------|------------------------|-------|---------------------------------|-----------------|------------------------------|------------------------|
| Architetto                     | 1    | 11,11%                        | 100%                   | 0     | 0%                              | 0%              | 6,66%                        | 0%                     |
| Capataz                        | 1    | 11,11%                        | 100%                   | 0     | 0%                              | 0%              | 6,66%                        | 0%                     |
| Direttore                      | 1    | 11,11%                        | 100%                   | 0     | 0%                              | 0%              | 6,66%                        | 0%                     |
| Ingegnere senior               | 2    | 22,22%                        | 66,66%                 | 1     | 16,66%                          | 16,66%          | 20%                          | 33,33%                 |
| Responsabile<br>Amministrativo | 0    | 0%                            | 0%                     | 2     | 33,33%                          | 33,33%          | 13,33%                       | 100%                   |
| Responsabile del sito          | 1    | 11,11%                        | 100%                   | 0     | 0%                              | 0%              | 6,66%                        | 0%                     |
| Operatore di<br>produzione     | 2    | 22,22%                        | 100%                   | 0     | 0%                              | 0%              | 13,33%                       | 0%                     |
| Amministrativo                 | 0    | 0%                            | 0%                     | 1     | 100%                            | 16,66%          | 6,66%                        | 100%                   |
| Tecnico GIS                    | 1    | 11,11%                        | 33,33%                 | 2     | 33,33%                          | 33,33%          | 20%                          | 66,66%                 |
| <b>TOTALE</b>                  | 9    |                               |                        | 6     |                                 |                 |                              |                        |

### Sottorappresentazione femminile.

VIMASA ha posizioni specifiche che sono chiaramente sottorappresentate.

Nel 2023 presso VIMASA.

|                                      | MUJERES | % della<br>forza<br>lavoro | HOMBRES | % della<br>forza<br>lavoro |
|--------------------------------------|---------|----------------------------|---------|----------------------------|
| Responsabile<br>dell'amministrazione | 2       | 13,33%                     | 0       | 0%                         |
| Tecnico<br>Organizzativo             | 2       | 13,33%                     | 1       | 6,66%                      |
| Amministrativo                       | 1       | 6,66%                      | 0       | 0%                         |

Ci sono molte posizioni, soprattutto nel management o con responsabilità che sono occupate solo da uomini. È un punto da migliorare chiaramente.

### Formazione.

| Numero di persone e ore formate                                                                   | Numero di<br>persone | Mujeres |        | Hombres |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------|--------|---------|--------|
|                                                                                                   |                      | Nº      | %      | Nº      | %      |
| Nell'ultimo anno (persone)                                                                        | 12                   | 2       | 16,66% | 10      | 83,33% |
| Numero di ore dedicate alla<br>formazione nell'ultimo anno/persona                                | 12                   | 16,66%  |        | 83,33%  |        |
| Numero di ore dedicate alla<br>formazione durante la giornata<br>lavorativa                       | 7                    | 0%      |        | 100%    |        |
| N. di ore dedicate alla formazione al di<br>fuori dell'orario di lavoro                           | 2                    | 50%     |        | 50%     |        |
|                                                                                                   |                      |         |        |         |        |
| Corsi seguiti nell'ultimo anno e<br>persone che hanno partecipato<br>(Indicare il nome del corso) | Numero di<br>persone | Mujeres |        | Hombres |        |
|                                                                                                   |                      | Nº      | %      | Nº      | %      |

|                                                                                                                                 |    |   |        |    |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|--------|----|--------|
| MOVIMENTO TERRA                                                                                                                 | 4  | 0 | 0%     | 4  | 44,44% |
| 6H DISPOSITIVI DI SOLLEVAMENTO                                                                                                  | 2  | 0 | 0%     | 2  | 22,22% |
| LIVELLO BASE DI PREVENZIONE                                                                                                     | 3  | 1 | 50%    | 2  | 22,22% |
| 10 RESPONSABILI PRL H                                                                                                           | 1  | 0 | 0%     | 1  | 11,11% |
| CASA PASSIVA                                                                                                                    | 1  | 0 | 0%     | 1  | 11,11% |
| INGLÉS                                                                                                                          | 1  | 1 | 16,66% | 0  | 0%     |
| Numero di persone che hanno ricevuto un aiuto economico per frequentare corsi di formazione esterni (master, post-laurea, ecc.) | 1  | 0 | 0%     | 1  | 100%   |
| Numero di persone che partecipano ai piani di sviluppo professionale                                                            | 12 | 2 | 16,66% | 10 | 83,33% |
| Numero di persone che hanno ricevuto una formazione per adattarsi ai cambiamenti sul posto di lavoro                            | 11 | 1 | 9,09%  | 10 | 90,90% |
| Numero di persone che ricevono una formazione su competenze chiave (informatica, gestione del tempo, leadership, ecc.)          | 0  | 0 | 0%     | 0  | 0%     |
| Numero di persone che hanno modificato la giornata lavorativa ordinaria per frequentare i corsi di formazione                   | 1  | 1 | 100%   | 0  | 0%     |

Per quanto riguarda il Piano di Formazione VIMASA, nel 2023, possiamo dire quanto segue:

- Nel 2022 e nel 2023 non è stata effettuata alcuna formazione specifica sull'uguaglianza tra il personale di Vials I Medi Ambient SA.
- Si rivolge a tutto il personale VIMASA, senza differenziare sesso o categoria.
- Per la progettazione di questo, vengono utilizzate le esigenze legali, le esigenze dei responsabili di area, le proposte degli stessi lavoratori, ecc.
- I corsi tenuti sono in presenza, online o misti.

| Tipo di formazione | Hombres | % Hombres | Distribuzione H e M | % totale uomini | Mujeres | % Mujeres | % mujeres totali | Distribuzione H e M |
|--------------------|---------|-----------|---------------------|-----------------|---------|-----------|------------------|---------------------|
| On – Line          | 1       | 10%       | 50%                 | 11,11%          | 1       | 50%       | 16,66%           | 50%                 |
| Mixto              | 2       | 20%       | 66,66%              | 22,22%          | 1       | 50%       | 16,66%           | 33,33%              |
| Faccia             | 7       | 70%       | 100%                | 77,77%          | 0       | 0%        | 0%               | 0%                  |

| Dipartimento | Hombres | % Hombres | Distribuzione H e M | % totale uomini | Mujeres | % Mujeres | % mujeres totali | Distribuzione H e M |
|--------------|---------|-----------|---------------------|-----------------|---------|-----------|------------------|---------------------|
| Produzione   | 7       | 100%      | 100%                | 77,77%          | 0       | 0%        | 0%               | 0%                  |
| Tecnico      | 3       | 60%       | 60%                 | 50%             | 2       | 40%       | 33,33%           | 40%                 |

- La flessibilità è data negli orari per dare i corsi di formazione
- Nel 2023 gli orari di formazione per uomini e donne sono simili, fatta eccezione per quelli tenuti durante la giornata lavorativa (questo perché ci sono corsi giuridici che vengono insegnati che vengono svolti solo da uomini, ad esempio NB Prevenzione).
- Ogni lavoratore può richiedere qualsiasi formazione che ritenga interessante per il proprio sviluppo professionale.

Per le posizioni, prima della loro costituzione viene verificato se hanno la formazione giuridica che si applica a loro e se non ce l'hanno, viene effettuata la formazione specifica per il lavoro. (es. ore 20 movimento terra, ore 20 muratura, attrezzature di sollevamento, livello base di prevenzione...).

### Promozione.

| Numero di lavoratrici e numero di lavoratrici promosse                                        |                   |         |      |         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|------|---------|----|
| N. di persone che sono state promosse di livello                                              | Numero di persone | Mujeres |      | Hombres |    |
|                                                                                               |                   | Nº      | %    | Nº      | %  |
|                                                                                               | I                 | I       | 100% | 0       | 0% |
| Numero di persone che sono state promosse nell'ultimo anno 2023 nella categoria professionale | Numero di persone |         |      |         |    |
|                                                                                               |                   |         |      |         |    |
| Trasmissione centrale                                                                         | 0                 | 0       | 0%   | 0       | 0% |
| Livello tecnico                                                                               | I                 | I       | 100% | 0       | 0% |
| Livello amministrativo                                                                        | 0                 | 0       | 0%   | 0       | 0% |
| Livello operatore                                                                             | 0                 | 0       | 0%   | 0       | 0% |
|                                                                                               |                   |         |      |         |    |

| Numero di persone che sono state promosse dai dipartimenti           | Numero di persone | Mujeres |      | Hombres |    |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|------|---------|----|
|                                                                      |                   | N°      | %    | N°      | %  |
| TECNICO ORGANIZZATIVO                                                | I                 | I       | 100% | 0       | 0% |
|                                                                      |                   |         |      |         |    |
| Numero di persone che sono state promosse per tipo di promozioni     | Numero di persone | Mujeres |      | Hombres |    |
|                                                                      |                   | N°      | %    | N°      | %  |
| Promozione senza cambio di categoria                                 | 0                 | 0       | 0%   | 0       | 0% |
| Promozione con cambio di categoria                                   | I                 | I       | 100% | 0       | 0% |
| Promozione legata alla mobilità geografica                           | 0                 | 0       | 0%   | 0       | 0% |
| Promozione legata a una dedica esclusiva                             | 0                 | 0       | 0%   | 0       | 0% |
| Promozione legata alla disponibilità a viaggiare                     | 0                 | 0       | 0%   | 0       | 0% |
| Numero di persone che sono state promosse per modalità di promozione | Numero di persone | Mujeres |      | Hombres |    |
|                                                                      |                   | N°      | %    | N°      | %  |
| Con prove oggettive                                                  | 0                 | 0       | 0%   | 0       | 0% |
| Per anzianità                                                        | 0                 | 0       | 0%   | 0       | 0% |
| Per denominazione dell'azienda                                       | I                 | I       | 100% | 0       | 0% |

|                                                                       |                   | N°      | % | N°      | % |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|---|---------|---|
| Fino a 5 anni (compresi)                                              | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |
| Dai 5 ai 10 anni (compresi)                                           | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |
| Da 10 a 15 anni (compresi)                                            | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |
| Più di 15 anni                                                        | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |
| Numero di persone con responsabilità di assistenza che hanno promosso | Numero di persone | Mujeres |   | Hombres |   |
|                                                                       |                   | N°      | % | N°      | % |
| Assistenza ai bambini sotto i 12 anni                                 | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |
| Assistenza ai bambini di età superiore ai 12 anni                     | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |
| Assistenza agli anziani                                               | 0                 | 0       | 0 | 0       | 0 |

|                                                             |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Assistenza alle persone con disabilità                      | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Assistenza a persone con malattie croniche o ad alto carico | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| Promozioni degli ultimi anni per origine e destinazione della posizione |                      |    |         |    |        |            |    |         |    |        |    |                 |     |         |    |        |                        |   |         |    |        |                   |    |         |    |        |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------|----|---------|----|--------|------------|----|---------|----|--------|----|-----------------|-----|---------|----|--------|------------------------|---|---------|----|--------|-------------------|----|---------|----|--------|
| Origine e destinazione                                                  | Livello dirigenziale |    |         |    |        | Intermedio |    |         |    |        |    | Livello tecnico |     |         |    |        | Livello amministrativo |   |         |    |        | Livello operatore |    |         |    |        |
|                                                                         | Mujeres              |    | Hombres |    | Totale | Mujeres    |    | Hombres |    | Totale |    | Mujeres         |     | Hombres |    | Totale | Mujeres                |   | Hombres |    | Totale | Mujeres           |    | Hombres |    | Totale |
|                                                                         | N°                   | %  | N°      | %  | N°     | N°         | %  | N°      | %  | N°     | N° | %               | N°  | %       | N° | %      | N°                     | % | N°      | %  | N°     | %                 | N° | %       | N° | %      |
| Livello dirigenziale                                                    | 0                    | 0% | 0       | 0% | 0      | 0          | 0% | 0       | 0% | 0      | 0  | 0%              | 0   | 0%      | 0  | 0      | 0%                     | 0 | 0%      | 0  | 0      | 0%                | 0  | 0%      | 0  | 0%     |
| Intermedio                                                              | 0                    | 0% | 0       | 0% | 0%     | 0          | 0% | 0       | 0% | 0      | 0  | 1               | 10% | 0       | 0% | 1      | 0%                     | 0 | 0       | 0% | 0      | 0%                | 0  | 0%      | 0  | 0      |
| Livello tecnico                                                         | 0                    | 0% | 0       | 0% | 0%     | 0          | 0  | 0       | 0% | 0      | 0  | 0%              | 0   | 0%      | 0% | 0      | 0                      | 0 | 0%      | 0  | 0      | 0%                | 0  | 0%      | 0  | 0      |
| Livello amministrativo                                                  | 0                    | 0% | 0       | 0% | 0%     | 0          | 0% | 0       | 0% | 0      | 0  | 0%              | 0   | 0%      | 0  | 0      | 0%                     | 0 | 0%      | 0  | 0      | 0%                | 0  | 0%      | 0  | 0      |
| Livello operatore                                                       | 0                    | 0% | 0       | 0% | 0%     | 0          | 0  |         | 0% | 0      | 0  | 0%              | 0   | 0%      | 0  | 0      | 0%                     | 0 | 0%      | 0  | 0      | 0%                | 0  | 0%      | 0  | 0      |
|                                                                         |                      |    |         |    |        |            |    |         |    |        |    |                 |     |         |    |        |                        |   |         |    |        |                   |    |         |    |        |

| POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ                                                | Ascenso 1   |         |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|
| Fecha                                                                      | 09/2023     |         |
| Puesto                                                                     | TECNICA GIS |         |
|                                                                            | Mujeres     | Hombres |
| Individui che soddisfano i requisiti della posizione                       | 1           | 0       |
| Persone che ne fanno richiesta                                             | 1           | 0       |
| Persone promosse                                                           | 1           | 0       |
| Persone promosse con responsabilità di caregiving                          | 0           | 0       |
| Persone promosse che esercitano o hanno esercitato misure di conciliazione | 0           | 0       |
| Anzianità media nella posizione precedente delle persone promosse          | 5 mesi      | 0       |
| Anzianità media di servizio in compagnia delle persone promosse            | 2 anni      | 0       |

|                                  |         |   |
|----------------------------------|---------|---|
| Età media delle persone promosse | 30 anni | 0 |
|----------------------------------|---------|---|

Nel caso di VIMASA, in termini di promozione interna, è molto positivo per il settore femminile.

Della squadra che ha promosso nel 2023, era solo una donna.

All'interno dell'organizzazione, le donne sono più coinvolte nel loro sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione. Sono profili più stabili, che acquisiscono migliori competenze nel loro sviluppo professionale.

Il settore maschile, invece, e vista l'attuale situazione occupazionale, preferisce cercare promozioni al di fuori dell'organizzazione.

Per quanto riguarda il modo in cui fare domanda per le promozioni, VIMASA dà la priorità all'agilità nella valutazione delle proprie competenze. Non ci sono formalità, si raggiunge il consenso con i responsabili delle persone da promuovere e la decisione viene presa in accordo con il lavoratore.

#### **Condizioni di lavoro.**

Le condizioni di lavoro in VIMASA sono definite da diverse fonti:

- Contratto collettivo di costruzione che si applica in ogni luogo di lavoro.
- Condizioni particolari concordate con il lavoratore.
- Fascicoli di lavoro stabiliti nel Sistema di Gestione Integrato (comprese le competenze).
- Regole stabilite nei luoghi di lavoro (permanenti e temporanee).
- Office 365 è stato ora implementato, consentendo agli utenti di modificare la propria regola di posta elettronica per rendere efficace la disconnessione digitale.
- Il congedo dal lavoro viene effettuato senza registrazione formale da parte dei lavoratori, previa comunicazione al proprio responsabile.
- In ALVIPRE non lavoriamo a turni.
- Non esiste una registrazione dell'orario di lavoro frazionato e continuo in ALVIPRE perché di solito si tratta di un orario di lavoro frazionato, tranne quando una giornata lavorativa continua è concordata con il lavoratore.

#### **Orario di lavoro ed equilibrio tra lavoro e vita privata.**

VIMASA stabilisce le seguenti misure per promuovere la conciliazione personale e familiare:

- Riduzione dell'orario di lavoro.
- Specificazione dell'orario.
- Orari flessibili. (entrata e uscita dei lavoratori). Non è scritto, è adattato alle circostanze personali di ogni lavoratore. Non esiste una fascia oraria per la costituzione, poiché dipende dalle condizioni personali di ciascun lavoratore.
- Telelavoro. Viene concordato individualmente con ogni lavoratore. Non esiste un'implementazione del telelavoro all'interno di ALVIPRE, ma c'è la possibilità di negoziare

individualmente, a seconda delle condizioni personali del lavoratore e delle condizioni della posizione, per stabilire il telelavoro in modo ibrido. (in presenza e a distanza). A causa delle condizioni personali e specifiche dei lavoratori, questi ultimi sono autorizzati a lavorare a distanza.

- Autonomia.

Le misure sono incluse nel Manuale di Benvenuto che viene consegnato al personale che vi aderisce.

Significa essere in grado di telelavorare.

- Consegna di attrezzature per poter telelavorare.
- Utilizzo di strumenti e sistemi digitali (Google, Microsoft 365, Citrix, Navision, Dropbox, iAuditor, Signaturit, Slack, Zoom...).

Nota: queste misure riguardano quei lavori che non dipendono dal lavoro faccia a faccia, come un gruista, un manager ....

Anno 2023 VIMASA.

Permesso di assistenza per neonati:

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 0      | 0     |

Nel 2023, nessuna donna dell'azienda Vials I Medi Ambient SA ha usufruito del congedo di maternità.

Riduzione dell'orario di lavoro.

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 0      | 0     |

Congedo.

| Uomini | Donne |
|--------|-------|
| 0      | 1     |

Salute.

VIMASA ha stipulato un contratto con un Servizio Esterno di Prevenzione (SPA), PLUS PREVENTION.

Una valutazione dei rischi viene effettuata dai posti di lavoro, in cui viene presa in considerazione la prospettiva di genere.

I protocolli medici vengono stabiliti a seconda delle posizioni valutate, differenziate per sesso.

Questi protocolli vengono applicati quando la sorveglianza sanitaria è monitorata all'inizio del rapporto di lavoro, periodicamente o quando cambiano le condizioni della tua posizione.

Gli appuntamenti per la sorveglianza sanitaria vengono presi dai Tecnici ORP e tengono conto della sede e del calendario al fine di riconciliarsi. Se un lavoratore non può presentarsi con giustificazione, la convocazione viene modificata.



La frequenza delle convocazioni è annuale.

Sono stabiliti protocolli/procedure specifiche in caso di maternità, allattamento e persone con disabilità.

Quando una persona richiede un'analisi della propria posizione a causa di circostanze personali, questa viene nuovamente valutata, e viene effettuato un riconoscimento specifico, se non è incluso nei protocolli già stabiliti.

Se ci sono campagne sanitarie specifiche per le donne, queste vengono diffuse tra i lavoratori.

Le strutture igieniche sono differenziate per uomini e donne (spogliatoi e bagni), se non c'è presenza di donne in un centro, e si iscrivono, le strutture igieniche saranno riservate a loro.

La nostra compagnia di mutua assicurazione in caso di assistenza in caso di incidente è la FRATERNIDAD MUTREPA.

Viene fatta una distinzione tra uomini e donne.

In termini di incidenti, la MUTUA Fraternidad Mutrespa distingue tra uomini e donne.

Ogni anno viene prodotto un rapporto sulla sorveglianza della salute dei lavoratori da parte dello SPA (Più Prevenzione) differenze per sesso. Lì, gli aspetti medici vengono analizzati in modo anonimo (obesità, ipertensione, problemi visivi...)

Nell'abbigliamento da lavoro, è stata stabilita una differenziazione in termini di modello differenziato per sesso (maschile e femminile).

### **Punizione.**

Valutazione del lavoro e audit normativo effettuati con un ente esterno.

### **Comunicazione.**

La comunicazione interna ed esterna di VIALS I MEDI AMBIENT SA cerca di essere non sessista.

La comunicazione interna di VIMASA avviene attraverso i seguenti mezzi:

- APP Grupo Marco.
- E-mail.
- Videoconferenze.
- Incontri di induction (incontri che si tengono nei cantieri): ORP, Ambiente.
- Riunioni di gestione.
- Web MAINSA.

Esempi di comunicazione interna:

## Datos Notificación

Tipo ¿A quien se envía?  
Comunicación Todo el mundo

Título

GRUPO MARCO: Política Alcohol

Descripción

Archivo Editar Insertar Ver Formato Tabla Herramientas

**Buenas tardes a tod@s,**

Tal y como os hemos notificado en ocasiones anteriores, en el Grupo tenemos una política cero alcohol ([Política Alcohol](#)), os adjunto el enlace para que la podéis leer.

Después de las revisiones de gastos de este mes, parece ser, que hay personal que todavía desconoce esta política.

En los tickets de comida y cena que paga la empresa no puede aparecer alcohol.

A partir del mes de Noviembre se van a descontar los importes pertenecientes a consumo de alcohol que aparezcan en los tickets.

## Esempi di comunicazione esterna.

|                          |                                                                              |           |  |            |          |        |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------|--|------------|----------|--------|
| <input type="checkbox"/> | <a href="#">Jefe/a de Producción Edificación</a><br>(11 inscritos en oferta) | Archivada |  | 20/02/2023 | Caducada | Jaén   |
| <input type="checkbox"/> | <a href="#">Jefe/a de Producción Edificación</a><br>(97 inscritos en oferta) | Archivada |  | 10/01/2023 | Caducada | Madrid |

## Sito web VIMASA.

**GRUPO MARCO** INFRAESTRUCTURAS

976 151 014 | info@marcoinfraestructuras.com

Inicio Empresa Políticas de empresa Áreas de trabajo Medios técnicos Personas Presencia Global

profesionales del sector, la generación de oportunidades de desarrollo profesional para nuestros empleados y su formación continua, con el objetivo de ofrecer un trabajo de calidad tanto a nuestros clientes como a nuestros empleados y colaboradores.

Apellidos \*

Tu apellidos

Teléfono \*

Tu número de teléfono

Correo electrónico \*

Tu dirección de correo electrónico

Curriculum Vitae

Seleccionar archivo Ninguno archivo selec.

Mensaje

## Violenza di genere.

VIMASA ha un protocollo interno, che non è stato regolarizzato con il Piano di Uguaglianza, che viene aggiornato in questo processo.

A VIMASA non ci sono stati casi di violenza di genere fino al 31 dicembre 2023.

Gruppo quadro del piano di uguaglianza. Revisione 3

Esiste una Guida al protocollo per le azioni colpite dalla violenza di genere.

### **Prevenzione delle molestie sessuali e di genere.**

VIMASA ha un protocollo interno, che non è stato regolarizzato con il Piano di Uguaglianza, che viene aggiornato in questo processo.

Al 31 dicembre 2023 non si sono verificati casi di molestie sessuali e di genere.

### **Indagini sul personale e sulla gestione.**

In VIMASA, è stato condotto un sondaggio su Google Forms, inviato in modo anonimo e confidenziale a ciascun dipendente della forza lavoro. Allo stesso modo, alla Direzione di VIMASA, per valutare come vedono l'integrazione dell'uguaglianza in azienda.

I risultati/valutazioni del modello di questionario sono i seguenti:

- Le risposte all'indagine sul personale sono state uguali, 50% uomini, 50% donne.

| DONNE | NUMERO<br>TOTALE DI<br>DONNE | TOTALE<br>SULLA<br>ROSA | UOMINI | NUMERO<br>TOTALE DI<br>UOMINI | TOTALE | TOTALE<br>SULLA<br>ROSA |
|-------|------------------------------|-------------------------|--------|-------------------------------|--------|-------------------------|
| 5     | 100%                         | 33,33%                  | 0      | 0%                            | 0%     | 0%                      |

- Coloro che hanno risposto di più, il 40%, hanno meno di 45 anni e il 60% hanno più di 45 anni.
- Responsabilità personali delle persone 100%
- Dipartimenti che hanno partecipato di più: Amministrazione e Studi.
- L'anzianità è rappresentata tra tutte le età: 20% in meno di 1 anno di anzianità, 60% tra 2 e 5 anni di anzianità nell'organizzazione e 20% in più di 5 anni all'interno dell'azienda.
- Per quanto riguarda il punto di vista degli intervistati sulla conformità e l'applicazione delle misure di uguaglianza nell'organizzazione, la maggior parte degli intervistati ha risposto Sempre o Quasi Sempre, è vero che c'è una piccola percentuale (minoranza) che risponde Non so / Non rispondere.
- Il 100% è d'accordo con l'attuazione di un piano di uguaglianza.
- Misure che propongono di adottare solo miglioramenti salariali.
- Il 100% ritiene che sia necessario apportare miglioramenti all'interno del settore.
- Il numero totale di intervistati che le donne possono accedere a posizioni dirigenziali.
- L'80% pensa che non siano necessarie azioni positive per aumentare il numero di donne nell'organizzazione.

Tabella di rilevamento degli indirizzi.

| DONNE | NUMERO<br>TOTALE DI<br>DONNE | TOTALE<br>OLTRE IL<br>PERSONALE<br>(132) | UOMINI | NUMERO<br>TOTALE DI<br>UOMINI | TOTALE | TOTALE<br>SULLA<br>ROSA |
|-------|------------------------------|------------------------------------------|--------|-------------------------------|--------|-------------------------|
| 0     | 0%                           | 0%                                       | 2      | 22,22%                        | 13,33% | 13,33%                  |

I risultati/valutazioni del questionario di gestione sono i seguenti:

- Sono tutti uomini.
- Il 100% ha più di 45 anni.
- Tutti hanno delle responsabilità familiari.
- Per quanto riguarda la sensazione di come l'uguaglianza viene attuata nell'Organizzazione, c'è unanimità perché tutti gli intervistati credono che venga realizzata.
- Il 100% degli intervistati conosce l'esistenza di un piano di molestie e saprebbe come procedere in tal caso.
- Le aggiunte che propongono sono le seguenti: Rispetto, Pari opportunità, sostegno alle madri e proiezione indipendentemente dal sesso.
- Il 75% di loro ritiene che la mascolinizzazione sia dovuta al settore in cui lavora.
- Il 100% crede che le donne possano accedere a posizioni dirigenziali.
- Il 100% crede che le donne abbiano le stesse opportunità degli uomini di promuoversi.
- Il 100% ritiene che la promozione positiva non sia necessaria per aumentare il numero di donne in azienda.
- Gli intervistati ritengono che, a causa della mascolizzazione del settore, le donne non vi vedano attrattiva e, pertanto, non vogliano candidarsi per i posti vacanti nel settore delle costruzioni.

### **Conclusioni.**

Infine, viene fatta una riflessione sulla base delle conclusioni che sono state tratte dallo studio di questo Piano di Uguaglianza per l'azienda Alvipre Factory SL e vengono espone anche le aree di miglioramento per questa organizzazione.

VIMASA, ha degli aspetti da migliorare nel percorso verso l'uguaglianza, alcuni aspetti hanno la capacità di influenzare e altri no a causa delle caratteristiche del settore a cui appartiene.

Commenti per ogni area:

#### **Processo di selezione e assunzione.**

Nella Selezione, il mercato del lavoro stabilisce le tendenze, in VIMASA non c'è segregazione tra uomini e uomini migliori. I processi di selezione non sono

classificati in base al sesso. Molti dei processi hanno solo candidati maschi e non ci sono candidati donne. Il criterio di selezione non si basa sul sesso della persona. Nel reclutamento, poiché ci sono stati più uomini che donne, in determinate posizioni vengono assunti più uomini che donne.

#### Classificazione professionale.

I contratti sono stipulati secondo le condizioni del Contratto Collettivo di Costruzione ad esso applicabile, più l'accordo di miglioramento concordato tra le parti.

#### Formazione.

C'è un po' di differenza tra disponibilità tra uomini e donne, al di fuori dell'orario di lavoro, è un aspetto da migliorare. La formazione è rivolta a uomini e donne.

#### Promozione processionale.

In VIMASA c'è un marcato carattere di promozione o miglioramento nella posizione nei confronti delle donne, tutte le posizioni promosse tranne una sono donne.

#### Condizioni di lavoro.

Le condizioni di lavoro possono essere migliorate, al momento la più degna di nota è la flessibilità negli orari di ingresso e uscita dal luogo di lavoro, l'adattamento dell'orario alle circostanze personali. Adattamento dell'ubicazione della posizione a condizioni particolari, congedo senza giustificazione o recupero di tempo.

#### Salute.

Esistono procedure e protocolli stabiliti per le situazioni che lo richiedono. Vengono identificate le circostanze personali dei lavoratori, a seconda delle loro condizioni, le posizioni vengono adattate.

#### Esercizio corresponsabile dei diritti della vita personale, familiare e lavorativa.

VIMASA dispone di metodi di lavoro e mezzi/strumenti per potersi conciliare, nelle posizioni che sono possibili (Esempio: un manager non può telelavorare. C'è un modo per migliorare con il lavoro ibrido).

#### Sottorappresentazione femminile.

In VIMASA, posizioni estinte, chiaramente mascolinizzate, anche con rappresentanza di 0 donne in più posizioni. Siamo condizionati dal settore a cui apparteniamo, l'Edilizia. C'è una sottorappresentazione nelle posizioni di alta responsabilità, che sono occupate al 100% da uomini.

#### Punizione.

Valutazione del lavoro e audit della retribuzione.

#### Prevenzione delle molestie sessuali e delle molestie sessuali.

È stato attuato un protocollo per la prevenzione delle molestie sessuali e di genere.

#### Comunicazione e linguaggio non sessisti.

Nella comunicazione, cerchiamo di non essere sessisti nei diversi mezzi di pubblicazione.

#### Violenza di genere.

Una guida alla situazione della violenza di genere.

Aspetti da migliorare in generale:

- Maggiore presenza femminile ai livelli dirigenziali.

- Maggiore presenza femminile nelle posizioni tecniche.
- Migliorare i salari per ridurre il divario salariale.
- Cercare benefici sociali per promuovere la conciliazione personale.
- Cercare di assumere donne nella produzione edile (gruista, direttore di cantiere...),
- Promuovere la formazione delle donne.

Positivi:

- Maggiore promozione delle donne.
- Le donne sono più stabili sul posto di lavoro.
- Equilibrio tra lavoro e vita privata, in determinate posizioni.
- Flessibilità nell'orario di lavoro, personale amministrativo.
- Stipendi superiori al contratto collettivo ad essi applicabile.
- Accesso alla formazione di cui hanno bisogno.

## VALUTAZIONE DEL LAVORO E AUDIT DELLA REMUNERAZIONE DELLE AZIENDE ANALIZZATE.

### METODOLOGIA DEL REGISTRO DELLE REMUNERAZIONI.

Il registro delle retribuzioni di INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGÍA è stato effettuato seguendo le linee guida indicate nella Guida tecnica per l'esecuzione degli audit retributivi di cui alla Terza Disposizione Aggiuntiva del RD 902/2020, del 13 ottobre, sulla parità retributiva tra donne e uomini.

Periodo analizzato:

Il periodo analizzato nel registro delle retribuzioni è stato l'intero anno solare 2023.

Inclusione dei valori medi delle retribuzioni, delle maggiorazioni salariali e dei pagamenti non salariali.

Il RD 902/2020, del 13 ottobre, sulla parità di retribuzione tra donne e uomini, all'articolo 5 descrive le regole generali sul registro delle retribuzioni indicando quanto segue:

"Il registro delle retribuzioni deve includere i valori medi delle retribuzioni, delle maggiorazioni salariali e dei pagamenti non salariali della forza lavoro disaggregati per sesso e distribuiti in conformità con le disposizioni dell'articolo 28.3 dello Statuto dei lavoratori".

Inclusione degli importi effettivi ed equivalenti:

- Importi efficaci: Per il calcolo si considerano gli importi effettivi corrispondenti alla remunerazione corrisposta a ciascuna persona e per ciascuna delle sue diverse situazioni contrattuali.

Si ritiene che esistano diverse situazioni contrattuali in caso di cambiamenti di mansione, modalità contrattuale, tipo di giornata lavorativa, retribuzione, ecc. E così via.

- Importi equiparati: per questo calcolo si considera l'importo risultante dall'equiparazione dell'importo ricevuto al 100% della giornata lavorativa annuale annualizzando i dati salariali effettivi.

L'utilizzo degli importi effettivi ricevuti per ciascuna delle diverse situazioni contrattuali nell'anno genera differenze nel risultato poiché, se una persona è rimasta solo una parte dell'anno nella categoria professionale oggetto di analisi, comparirà nel registro con tale importo ricevuto nel corso dell'anno.

Queste differenze sono corrette nell'analisi degli importi equiparati, in cui vengono analizzati gli importi ricevuti.

- Obbligo di iscrizione per categorie o gruppi professionali e per gruppi di posizioni di pari valore.

L'articolo 6, lettera a), del RD 902/2020 recita: "Il registro deve inoltre riflettere le medie aritmetiche e le mediane dei raggruppamenti di lavori di pari valore nell'azienda, in conformità con i risultati della valutazione del lavoro descritti negli articoli 4 e 8.1. a) Anche se appartenenti a diverse sezioni della classificazione professionale, ripartite per sesso e disaggregate secondo quanto previsto dal citato articolo 5.2.

Per questo motivo, il presente rapporto di audit presenta 4 analisi che consentono di identificare le differenze retributive tra donne e uomini, nonché l'eventuale esistenza di divari retributivi ingiustificati in alcuni raggruppamenti di posizioni di pari valore.

REGISTRO DELLE RETRIBUZIONI SULLA  
BASE DELLA VALUTAZIONE DELLE  
POSIZIONI RD 902/2020

IMPORTI EFFETTIVI MEDI PER MEDIE IMPORTI UGUALI

PER CATEGORIE

CATEGORIE

REGISTRO DELLE RETRIBUZIONI SULLA  
BASE DELLA VALUTAZIONE DELLE  
TABELLE RD 902/2020

IMPORTI EFFETTIVI MEDI IMPORTI MEDI PEREQUATI  
PER BILANCIA PER BILANCIA



|                                     |  |  |  |                                                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------|--|--|--|-----------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios |  |  |  | Razón Social: INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA - NIF: A995228 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                     |  |  |  | PERIODO DE REFERENCIA                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                     |  |  |  | 01-01-23 fecha inicio                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                     |  |  |  | 31-12-23 fecha fin                                              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|        | Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | Vac.  | Pag.ver | Pag.na v. | Acta. Conv. | Comp.I. T. | Plus conv. | Plus asist. | Inc.   | Plus act | Plus prod. | Prod. | Prod. | Tot COMP L.SAL | TOTAL SALAR IO Ef | Plus trans. | Plus extr. | Tot Extras alarial | TOTAL Retrib Ef |
|--------|----|-------|-----------------|-------|---------|-----------|-------------|------------|------------|-------------|--------|----------|------------|-------|-------|----------------|-------------------|-------------|------------|--------------------|-----------------|
| TOTAL  |    |       | -2%             | -84%  | -81%    | -42%      | -27%        | 100%       | -2256%     | 83%         | -1356% | -67      | 100%       | 66%   | 100%  | 7%             | 3%                | 31%         | -64%       | -29%               | 1%              |
| Hombre | 82 | 82    | 0               | 667   | 484     | 617       | 1.163       | 0          | 31         | 805         | 35     | 1.445    | 915        | 2.416 | 1.115 | 9.693          | 17.912            | 363         | 623        | 987                | 18.899          |
| Mujer  | 7  | 7     | 0               | 1.231 | 877     | 874       | 1.476       | 0          | 726        | 133         | 512    | 2.407    | 0          | 813   | 0     | 9.050          | 17.456            | 251         | 1.025      | 1.276              | 18.733          |

|          | Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | Vac.  | Pag.ver | Pag.na v. | Acta. Conv. | Comp.I. T. | Plus conv. | Plus asist. | Inc.   | Plus act | Plus prod. | Prod.  | Prod. | Tot COMP L.SAL | TOTAL SALAR IO Ef | Plus trans. | Plus extr. | Tot Extras alarial | TOTAL Retrib Ef |
|----------|----|-------|-----------------|-------|---------|-----------|-------------|------------|------------|-------------|--------|----------|------------|--------|-------|----------------|-------------------|-------------|------------|--------------------|-----------------|
| GRUPO 01 |    |       |                 |       |         |           |             |            |            |             |        |          |            |        |       |                |                   |             |            |                    |                 |
| Hombre   | 0  | 0     | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0      | 0        | 0          | 0      | 0     | 0              | 0                 | 0           | 0          | 0                  | 0               |
| Mujer    | 0  | 0     | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0      | 0        | 0          | 0      | 0     | 0              | 0                 | 0           | 0          | 0                  | 0               |
| GRUPO 02 |    |       | 100%            | 100%  |         | 100%      | 100%        |            |            | 100%        |        |          | 100%       | 100%   | 100%  | 100%           | 100%              | 100%        |            | 100%               | 100%            |
| Hombre   | 3  | 3     | 10.867          | 178   | 0       | 349       | 1.302       | 0          | 0          | 1.506       | 0      | 0        | 6.342      | 17.209 | 668   | 6.342          | 17.209            | 668         | 0          | 668                | 17.877          |
| Mujer    | 0  | 0     | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0      | 0        | 0          | 0      | 0     | 0              | 0                 | 0           | 0          | 0                  | 0               |
| GRUPO 03 |    |       |                 |       |         |           |             |            |            |             |        |          |            |        |       |                |                   |             |            |                    |                 |
| Hombre   | 0  | 0     | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0      | 0        | 0          | 0      | 0     | 0              | 0                 | 0           | 0          | 0                  | 0               |
| Mujer    | 0  | 0     | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0      | 0        | 0          | 0      | 0     | 0              | 0                 | 0           | 0          | 0                  | 0               |
| GRUPO 04 |    |       | 6%              | -34%  | -72%    | -40%      | -11%        | 100%       | -3520%     | 68%         | -1001% | 16%      | 21%        | 15%    | -33%  | 21%            | 15%               | -33%        | 5%         | -8%                | 13%             |
| Hombre   | 72 | 72    | 7.299           | 628   | 551     | 662       | 1.055       | 0          | 35         | 731         | 40     | 1.498    | 9.014      | 16.313 | 331   | 9.014          | 16.313            | 331         | 649        | 981                | 17.293          |
| Mujer    | 4  | 4     | 6.828           | 842   | 947     | 925       | 1.168       | 0          | 1.270      | 233         | 442    | 1.254    | 7.118      | 13.946 | 439   | 7.118          | 13.946            | 439         | 615        | 1.055              | 15.000          |
| GRUPO 05 |    |       | 100%            | 100%  |         |           | 100%        |            |            | 100%        |        |          | 100%       | 100%   | 100%  | 100%           | 100%              | 100%        |            | 100%               | 100%            |
| Hombre   | 1  | 1     | 26.154          | 109   | 0       | 0         | 2.985       | 0          | 0          | 2.764       | 0      | 0        | 14.964     | 41.117 | 1.226 | 14.964         | 41.117            | 1.226       | 0          | 1.226              | 42.343          |
| Mujer    | 0  | 0     | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0      | 0        | 0          | 0      | 0     | 0              | 0                 | 0           | 0          | 0                  | 0               |
| GRUPO 06 |    |       | -5%             | -30%  | 100%    | 16%       | -19%        |            |            | 100%        | 100%   | -55%     | -9%        | -7%    | 100%  | -9%            | -7%               | 100%        | -50%       | -26%               | -8%             |
| Hombre   | 2  | 2     | 10.044          | 1.341 | 0       | 961       | 1.591       | 0          | 0          | 447         | 0      | 2.545    | 10.653     | 20.697 | 198   | 10.653         | 20.697            | 198         | 1.046      | 1.244              | 21.941          |
| Mujer    | 3  | 3     | 10.512          | 1.749 | 783     | 806       | 1.887       | 0          | 0          | 0           | 607    | 3.945    | 11.626     | 22.137 | 0     | 11.626         | 22.137            | 0           | 1.572      | 1.572              | 23.709          |
| GRUPO 07 |    |       |                 |       |         |           |             |            |            |             |        |          |            |        |       |                |                   |             |            |                    |                 |
| Hombre   | 0  | 0     | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0      | 0        | 0          | 0      | 0     | 0              | 0                 | 0           | 0          | 0                  | 0               |
| Mujer    | 0  | 0     | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0      | 0        | 0          | 0      | 0     | 0              | 0                 | 0           | 0          | 0                  | 0               |
| GRUPO 08 |    |       | 100%            | 100%  |         |           | 100%        |            |            | 100%        |        |          | 100%       | 100%   | 100%  | 100%           | 100%              | 100%        |            | 100%               | 100%            |
| Hombre   | 4  | 4     | 17.400          | 1.534 | 0       | 0         | 2.318       | 0          | 0          | 1.289       | 0      | 1.392    | 22.636     | 40.036 | 571   | 22.636         | 40.036            | 571         | 572        | 1.143              | 41.179          |
| Mujer    | 0  | 0     | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0      | 0        | 0          | 0      | 0     | 0              | 0                 | 0           | 0          | 0                  | 0               |

**1.2.a. IMPORTES  
EFFECTIVOS  
Medianas**

**Razón Social: INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA - NIF: A995228**  
**PERIODO DE REFERENCIA**  
01-01-23 fecha inicio  
31-12-23 fecha fin

| Nº           | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Vac.         | Pag.ve<br>r. | Pag.na<br>v. | Acta.<br>Conv. | Comp.I<br>.T. | Plus<br>conv. | Plus<br>asist. | Inc. | Plus<br>act. | Plus<br>prod. | Prod. | Prod. | Tot<br>COMPL.<br>SALEf | TOTAL<br>SALARI<br>O Ef | Plus<br>trans. | Plus<br>ext.  | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
|--------------|-------|--------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|---------------|---------------|----------------|------|--------------|---------------|-------|-------|------------------------|-------------------------|----------------|---------------|--------------------------|-----------------------|
| <b>TOTAL</b> |       | <b>-15%</b>        | <b>-273%</b> |              |              | <b>-56%</b>    |               | <b>100%</b>   |                |      |              |               |       |       | <b>-58%</b>            | <b>-33%</b>             | <b>100%</b>    | <b>-5901%</b> | <b>-44%</b>              | <b>-31%</b>           |
| Hombre       | 82    | 82                 | 7.237        | 408          | 0            | 0              | 906           | 0             | 0              | 54   | 0            | 0             | 0     | 0     | 7.410                  | 15.027                  | 10             | 9             | 936                      | 16.269                |
| Mujer        | 7     | 7                  | 8.296        | 1.523        | 0            | 0              | 1.417         | 0             | 0              | 0    | 1.373        | 0             | 151   | 0     | 11.690                 | 19.986                  | 0              | 564           | 1344                     | 21.330                |

|          | Nº | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Vac.  | Pag.ve<br>r. | Pag.na<br>v. | Acta.<br>Conv. | Comp.I<br>.T. | Plus<br>conv. | Plus<br>asist. | Inc. | Plus<br>act. | Plus<br>prod. | Prod.  | Prod. | Tot<br>COMPL.<br>SALEf | TOTAL<br>SALARI<br>O Ef | Plus<br>trans. | Plus<br>ext. | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
|----------|----|-------|--------------------|-------|--------------|--------------|----------------|---------------|---------------|----------------|------|--------------|---------------|--------|-------|------------------------|-------------------------|----------------|--------------|--------------------------|-----------------------|
| IRUPO 01 | 0  | 0     |                    |       |              |              |                |               |               |                |      |              |               |        |       |                        |                         |                |              |                          |                       |
| Hombre   | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                       | 0              | 0            | 0                        | 0                     |
| Mujer    |    |       | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                       | 0              | 0            | 0                        | 0                     |
| IRUPO 02 | 3  | 3     | 100%               | 100%  |              |              | 100%           |               |               | 100%           |      |              |               | 100%   |       | 100%                   | 100%                    | 100%           |              | 100%                     | 100%                  |
| Hombre   | 0  | 0     | 3.570              | 105   | 0            | 0            | 606            | 0             | 0             | 918            | 0    | 0            | 0             | 78     | 0     | 2.517                  | 6.087                   | 407            | 0            | 407                      | 6.494                 |
| Mujer    |    |       | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                       | 0              | 0            | 0                        | 0                     |
| IRUPO 03 | 0  | 0     |                    |       |              |              |                |               |               |                |      |              |               |        |       |                        |                         |                |              |                          |                       |
| Hombre   | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                       | 0              | 0            | 0                        | 0                     |
| Mujer    |    |       | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                       | 0              | 0            | 0                        | 0                     |
| IRUPO 04 | 72 | 72    | -17%               | -93%  |              |              | -41%           |               |               |                |      |              |               |        |       | -8%                    | -3%                     |                | 24%          | 4%                       | 0%                    |
| Hombre   | 4  | 4     | 6.511              | 415   | 0            | 0            | 860            | 0             | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 7.100                  | 14.800                  | 0              | 243          | 918                      | 16.245                |
| Mujer    |    |       | 7.594              | 801   | 943          | 878          | 1.211          | 0             | 0             | 0              | 0    | 450          | 0             | 0      | 0     | 7.692                  | 15.286                  | 207            | 185          | 879                      | 16.165                |
| IRUPO 05 | 1  | 1     | 100%               | 100%  |              |              | 100%           |               |               | 100%           |      |              |               | 100%   |       | 100%                   | 100%                    | 100%           |              | 100%                     | 100%                  |
| Hombre   | 0  | 0     | 26.154             | 109   | 0            | 0            | 2.985          | 0             | 0             | 2.764          | 0    | 0            | 0             | 9.106  | 0     | 14.964                 | 41.117                  | 1.226          | 0            | 1.226                    | 42.343                |
| Mujer    |    |       | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                       | 0              | 0            | 0                        | 0                     |
| IRUPO 06 | 2  | 2     | -29%               | -35%  |              | 100%         | -28%           |               |               | 100%           |      | -103%        |               | 73%    |       | -33%                   | -31%                    | 100%           | -94%         | -63%                     | -33%                  |
| Hombre   | 3  | 3     | 10.044             | 1.341 | 0            | 961          | 1.591          | 0             | 0             | 447            | 0    | 2.545        | 0             | 3.767  | 0     | 10.653                 | 20.697                  | 198            | 1.046        | 1.244                    | 21.941                |
| Mujer    |    |       | 12.937             | 1.812 | 0            | 0            | 2.034          | 0             | 0             | 0              | 0    | 5.165        | 0             | 1.028  | 0     | 14.219                 | 27.156                  | 0              | 2.029        | 2.029                    | 29.279                |
| IRUPO 07 | 0  | 0     |                    |       |              |              |                |               |               |                |      |              |               |        |       |                        |                         |                |              |                          |                       |
| Hombre   | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                       | 0              | 0            | 0                        | 0                     |
| Mujer    |    |       | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                       | 0              | 0            | 0                        | 0                     |
| IRUPO 08 | 4  | 4     | 100%               | 100%  |              |              | 100%           |               |               | 100%           |      | 100%         |               | 100%   |       | 100%                   | 100%                    | 100%           | 100%         | 100%                     | 100%                  |
| Hombre   | 0  | 0     | 19.142             | 1.305 | 0            | 0            | 2.768          | 0             | 0             | 1.285          | 0    | 25           | 0             | 15.656 | 0     | 24.653                 | 46.972                  | 570            | 9            | 1.143                    | 48.679                |
| Mujer    |    |       | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                       | 0              | 0            | 0                        | 0                     |

Inquadramento professionale, retribuzione e revisione delle retribuzioni.

L'azienda ha effettuato la valutazione dei posti di lavoro secondo lo strumento del Ministero delle Pari Opportunità. Ha inoltre effettuato il registro delle retribuzioni in conformità con lo strumento del Ministero dell'Uguaglianza (media aritmetica del totale effettivo dello stipendio, integrazioni salariali, nonché media mediana per gruppi professionali, importi medi equiparati, nonché media delle mediane equiparate).

Ci sono 14 posti di lavoro in azienda e sono i seguenti:

- DIRETTORE
- CAPO DELL'AMMINISTRAZIONE
- CAPOGRUPPO
- INSTALLATORE
- AMMINISTRATIVO
- TECNICO DI STUDIO
- RESPONSABILE DEL SITO
- DIRETTORE
- RESPONSABILE DI PRODUZIONE
- DIRETTORE SVILUPPO BUSINESS
- UFFICIO TECNICO
- CAPOREPARTO
- TECNICO/A SIG
- TECNICO ACQUISTI

Il personale fa parte del Gruppo Professionale che gli corrisponde secondo il vigente Contratto Collettivo; GRUPPO 8, GRUPPO 6, GRUPPO 5, GRUPPO 4 e GRUPPO 2.

Come possiamo vedere, in termini di media degli importi effettivi per sesso, non c'è divario salariale, poiché c'è una differenza dell'1%, il che significa che in tutta la media dell'intera forza lavoro, gli uomini hanno uno stipendio dell'1% superiore a quello delle donne, questo è dovuto al fatto che la maggior parte della forza lavoro di INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA sono uomini e quindi occupano posizioni di maggiore responsabilità.

Se continuiamo ad analizzare la media degli importi efficaci per GRUPPI, osserviamo quanto segue:

GRUPPO 04: Questo gruppo è quello con il più alto accumulo di personale in quanto è composto da 72 uomini e 4 donne, integrando le seguenti mansioni: RESPONSABILE, INSTALLATORE, CAPOGRUPPO, AMMINISTRATIVO, CAPO CANTIERE, TECNICO GIS e CAPOSQUADRA.

In questo gruppo, la remunerazione effettiva è positiva del 13%, ovvero la retribuzione effettiva totale media è superiore del 13% per gli uomini a scapito delle donne. Ciò è dovuto a ciascuno dei supplementi retributivi e non salariali ricevuti da ciascuna delle persone che compongono questo Gruppo e sono i seguenti:

- Vacanza
- Paga estate
- Paga Natale
- A causa dell'accordo
- Contratto Plus
- Più assistenza
- Bonus attività
- Produzione Plus
- Incentivi
- Più stipendio extra
- Produzione

Questa percentuale è dovuta alla mascolinizzazione del GRUPPO poiché il numero di uomini è molto più alto di quello delle donne, quindi quando si tratta di ricevere diversi supplementi salariali come:

Più presenze; Più che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con la normale prestazione richiesta, la percentuale negli uomini è molto più alta della percentuale nelle donne proprio perché si tratta di un GRUPPO molto mascolinizzato.

Produzione Plus; un premio che viene concesso per il raggiungimento di determinati obiettivi produttivi o per il numero di mansioni svolte, in questo caso è stato ricevuto solo dagli uomini in quanto sono loro che comprendono le categorie di MANAGER/, INSTALLATORE, CAPOGRUPPO, CAPO CANTIERE, CAPOSQUADRA, TECNICO GIS. E per quanto riguarda le donne, è composto dagli ASSISTENTI AMMINISTRATIVI.

Produzione;

plus que se otorga por el cumplimiento de unos determinados objetivos de producción o por el número de tareas realizadas, en este caso solamente ha sido recibida por los hombres ya que son los que engloban las categorías de ENCARGADO/, INSTALADOR/A, JEFE/A DE GRUPO, JEFE/A DE OBRA, CAPATAZ, TECNICO/A SIG. Y por el lado femenino lo forman las AUXILIARES ADMINISTRATIVAS.

Pertanto, se analizziamo ciascuna delle maggiorazioni salariali e non salariali del GRUPPO 04, vediamo le seguenti medie:

1. STIPENDIO BASE EFFETTIVO: lo stipendio base effettivo senza stipendio o supplementi extra-stipendio è superiore del 6% nel caso degli uomini rispetto al caso delle donne, questo perché il numero di uomini che compongono questo GRUPPO è molto più alto del numero di donne, il che rende anche quella media più alta. anche se senza raggiungere quel 25% che segnerebbe il divario salariale.
2. VACANZE: in questo caso la differenza sarebbe del 34% negativa, cioè in questo caso le donne ne beneficiano più degli uomini. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali
3. SUMMER PAY: qui la differenza è del 72% negativa, cioè in questo integratore le donne ne beneficiano più degli uomini. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.01 al 31.06, quindi qui potrebbero esserci dei dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda.
4. PAGA DI NATALE: qui la differenza è del 40% negativa, cioè in questo integratore le donne ne beneficiano più degli uomini. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.07 al 31.12, quindi qui potrebbero esserci dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda.
5. ACCORDO DI ACCONTO: qui la differenza è negativa dell'11%, cioè in questo integratore le donne ne beneficiano di più. Questo supplemento è concesso per la formazione accademica, le competenze linguistiche, l'anzianità.
6. CONTRATTO PLUS: questo supplemento viene corrisposto secondo le disposizioni del Contratto Collettivo, essendo normalmente proporzionale alla giornata lavorativa. In questo caso, questo integratore è molto più alto sul lato femminile, in quanto supera il 25% proprio per la proporzionalità della giornata lavorativa svolta.

7. PLUS ASSISTANCE: integrazione che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con le normali prestazioni richieste. In questo caso la differenza è positiva del 68%, il che significa che in questo caso gli uomini beneficiano maggiormente di questo integratore.
8. INCENTIVAZIONE: integrazione salariale concessa ai lavoratori per il raggiungimento di specifici traguardi e obiettivi stabiliti dall'azienda. In questo caso, questo integratore è molto più alto sul lato femminile, in quanto supera il 25%.
9. PRODUZIONE: integrazione salariale concessa ai lavoratori per lo svolgimento di un certo numero di mansioni svolte o per obiettivi produttivi, in questo caso la differenza del -33% in negativo, il che significa che in questo caso le donne ne beneficiano.

Per quanto riguarda le maggiorazioni non salariali, si può dedurre:

1. BONUS TRASPORTI: integrazione non salariale concessa alla forza lavoro per compensare le spese di viaggio verso il luogo di lavoro. In questo caso, la differenza del -33% è negativa, il che significa che in questo caso le donne ne beneficiano.

Pertanto, dopo quanto analizzato in questo GRUPPO, si può concludere che la retribuzione media totale effettiva della forza lavoro è superiore del 13% per gli uomini rispetto alle donne, ma senza raggiungere la percentuale stabilita nell'articolo 28.3 del SW per parlare di divario retributivo, poiché inferiore al 25%.

Il prossimo GRUPPO formato da uomini e donne sarebbe:

GRUPPO 06: Questo GRUPPO è composto da 2 uomini e 3 donne e comprende le seguenti posizioni in azienda: RESPONSABILE DELL'AMMINISTRAZIONE, TECNICO DI STUDIO e CAPOGRUPPO. Se ora analizziamo la media degli importi effettivi, possiamo vedere che non c'è divario salariale poiché c'è una differenza dell'8% in negativo, il che significa che qui le donne ottengono l'8% in più di stipendio effettivo rispetto agli uomini.

Quindi, se analizziamo ciascuno dei supplementi salariali e non salariali del GRUPPO 06 vediamo le seguenti medie:

1. STIPENDIO BASE EFFETTIVO: lo stipendio base effettivo senza integrazioni salariali o senza integrazione salariale è superiore del 5% nel caso delle donne rispetto al caso degli uomini, ciò è dovuto in questo caso al fatto che il numero di donne è leggermente superiore a quello degli uomini.

2. VACANZE: in questo caso la differenza sarebbe del 30% negativa, cioè in questo caso le donne ne beneficiano più degli uomini. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali
3. SUMMER PAY: qui la differenza è del 100% a favore delle donne, cioè in questo caso solo le donne hanno ricevuto quella retribuzione. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.01 al 30.06, quindi qui potrebbero esserci dei dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda.
4. PAGA DI NATALE: qui la differenza è del 16% in positivo, cioè in questo caso gli uomini ne beneficiano più delle donne. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.07 al 31.12, quindi qui potrebbero esserci dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda.
5. A CAUSA DELL'ACCORDO: qui la differenza è negativa dell'11%, cioè in questo integratore le donne ne beneficiano di più. Questo supplemento è concesso per il titolo di studio, la competenza linguistica, l'anzianità.
6. PLUS ASSISTANCE: integrazione che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con le normali prestazioni richieste. In questo caso la differenza è positiva al 100%, il che significa che in questo caso solo gli uomini l'hanno ricevuta.
7. BONUS DI PRODUZIONE: premio che viene concesso per il raggiungimento di determinati obiettivi di produzione o per il numero di compiti svolti. In questo caso c'è una differenza positiva del 21%, il che significa che gli uomini beneficiano maggiormente di questo integratore.
8. PRODUZIONE: integrazione salariale che viene concessa ai lavoratori di sesso maschile e femminile per lo svolgimento di un certo numero di mansioni svolte o per obiettivi produttivi, in questo caso la differenza del 15% in positivo, il che significa che in questo caso gli uomini beneficiano maggiormente di tale integrazione. Ma c'è un altro secondo bonus di produzione in cui la differenza è negativa del 33%, che in questo caso sarebbero le donne che beneficerebbero maggiormente di questo integratore.

Per quanto riguarda le maggiorazioni non salariali, si può dedurre:

1. BONUS TRASPORTI: integrazione salariale extra concessa alla forza lavoro per compensare le spese di trasferta verso il luogo di lavoro. In questo caso, la differenza del -33% è negativa, il che significa che in questo caso le donne ne beneficiano.

Pertanto, dopo quanto analizzato in questo GRUPPO, si può concludere che la media della retribuzione effettiva totale della forza lavoro è negativa dell'8%, il che significa che in questo GRUPPO la media della retribuzione effettiva totale è superiore dell'8% nel caso delle donne, ma senza raggiungere la percentuale stabilita nell'articolo 28.3 SW per parlare di divario retributivo, poiché è inferiore al 25%.

Se continuiamo ad analizzare la mediana degli importi effettivi per sesso, possiamo notare che in questo caso la mediana degli importi effettivamente percepiti è negativa del 31%, cioè in questo caso le donne nel loro complesso percepiscono uno stipendio superiore del 31% rispetto agli uomini, per cui si potrebbe parlare di un divario retributivo a favore delle donne.

Se lo analizziamo per GRUPPI dove c'è rappresentanza di entrambi i sessi, vediamo quanto segue:

GRUPPO 04: Questo gruppo è quello con il più alto accumulo di personale in quanto è composto da 72 uomini e 4 donne, integrando le seguenti mansioni: RESPONSABILE, INSTALLATORE, CAPOGRUPPO, AMMINISTRATIVO, CAPO CANTIERE, TECNICO GIS e CAPOSQUADRA.

In questo GRUPPO osserviamo che la remunerazione effettiva è dello 0%, anche se gli importi effettivi di questo GRUPPO sono 16.245 nel caso degli uomini e 16.165 nel caso delle donne, quindi abbiamo quella differenza dello 0%. Ciò non significa che non ci sia differenza tra uomini e donne nella percezione di integrazioni salariali e non salariali, e lo dettagliamo di seguito.

1. STIPENDIO BASE EFFETTIVO: lo stipendio base effettivo senza integrazione salariale o senza integrazione salariale è negativo del 17% nella mediana del GRUPPO nel suo complesso, in modo che le donne nel complesso abbiano uno stipendio effettivo superiore del 17% a quello degli uomini.
2. VACANZE: in questa integrazione salariale, la mediana del totale ha una differenza del -93% a favore delle donne. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali
3. SUMMER PAY: in questo integratore la differenza è del 100% a favore delle donne, il che significa che è stata pagata solo a loro.
4. PAGA DI NATALE: in questo integratore la differenza è del 100% a favore delle donne, il che significa che è stata pagata solo a loro.



5. ACCORDO DI ACCONTO: qui la differenza è del 41% negativa, cioè in questo integratore le donne ne beneficiano di più. Questo supplemento è concesso per il titolo di studio, la competenza linguistica, l'anzianità.
6. PLUS ACTIVITY: questo supplemento è un importo aggiuntivo che i lavoratori ricevono per ogni ora o giorno lavorato, che è definito dal Contratto Collettivo. Qui troviamo una percentuale del 100% a favore delle donne poiché, secondo il calcolo delle mediane, sono state pagate solo le donne.

Per quanto riguarda le maggiorazioni non salariali, si può dedurre:

**BONUS TRASPORTI:** integrazione non salariale concessa alla forza lavoro per compensare le spese di viaggio verso il luogo di lavoro. In questo caso la differenza è del 100% a favore delle donne, poiché secondo il calcolo della mediana solo le donne l'hanno ricevuta.

**BONUS EXTRA STIPENDIO:** integrazione extra stipendio che non è legata al lavoro svolto all'interno dell'azienda, ma sono pagamenti per compensare o indennizzare le spese che sono state assunte con i tuoi soldi. In questo caso c'è una differenza positiva del 24%, il che significa che gli uomini sono quelli che ricevono di più questo supplemento extra di stipendio.

Il prossimo GRUPPO sarebbe:

**GRUPPO 06:** Questo GRUPPO è composto da 2 uomini e 3 donne e comprende le seguenti posizioni in azienda: RESPONSABILE DELL'AMMINISTRAZIONE, TECNICO DI STUDIO e CAPOGRUPPO. Se ora analizziamo la mediana degli importi effettivi, possiamo vedere che c'è un divario salariale del 33% in negativo, il che significa che qui le donne ottengono il 33% in più di stipendio effettivo rispetto agli uomini.

Ciò sarebbe motivato dalla ricezione dei diversi bonus che vengono ricevuti e che sono i seguenti:

- **Vacanze:** in questo caso la differenza è negativa del 35%, cioè le donne hanno ricevuto il 39%. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali.

- La paga di Natale in questo caso è stata percepita solo dagli uomini quindi la percentuale è del 100%, questo supplemento viene generato tra il 01/07 e il 31/12, ci dà questa percentuale perché i contratti precedenti al 2021 potrebbero ripartirli proporzionalmente e i contratti successivi non possono ripartire proporzionalmente i pagamenti extra.
- Inoltre, a causa dell'accordo, in questo caso questo bonus ha una differenza negativa del 28%, il che significa che le donne ricevono una percentuale più alta a scapito degli uomini. Questo bonus è concesso per anzianità, qualifiche, indipendentemente dal fatto che le lingue siano parlate o meno.
- Inoltre l'assistenza in questo caso è stata ricevuta solo da uomini, quindi la percentuale è del 100%, più che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con le normali prestazioni richieste.
- Attività plus: in questo caso c'è una differenza negativa del 103% a favore delle donne, il che significa che la percentuale che le donne ricevono per questo bonus è molto più alta di quella che ricevono gli uomini, questo complemento o bonus viene concesso in aggiunta ai dipendenti per ogni ora o giornata lavorata, secondo quanto stabilito nel Contratto Collettivo.
- Produzione in questo caso c'è una differenza positiva del 73% a favore degli uomini, il che significa che gli uomini hanno ricevuto una percentuale molto più alta per questo integratore, questo supplemento viene concesso per il raggiungimento di determinati obiettivi di produttività, o per il numero di mansioni/lavori svolti.

Per quanto riguarda le maggiorazioni non salariali, si può dedurre:

**BONUS TRASPORTI:** integrazione non salariale concessa alla forza lavoro per compensare le spese di viaggio verso il luogo di lavoro. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini, poiché secondo il calcolo della mediana solo gli uomini l'hanno ricevuta.

**BONUS EXTRA STIPENDIO:** integrazione extra stipendio che non è legata al lavoro svolto all'interno dell'azienda, ma sono pagamenti per compensare o indennizzare le spese che sono state assunte con i tuoi soldi. In questo caso c'è una differenza negativa del 94%, il che significa che secondo la mediana le donne hanno ricevuto una percentuale più alta per questo supplemento non salariale.

## 2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

|        | N° | N°SC | N°SC<br>Norm | N°SC<br>Anualiz | N°SC<br>Norm y<br>Anualiz | N°SC<br>Eq | SALARIO<br>BASE Eq | Vac.  | Pag.ver | Pag.nav | Acta.<br>Conv. | Compl.<br>T. | Plus<br>conv. | Plus<br>asist. | Inc.  | Plus<br>act | Plus<br>prod. | Prod. | Prod. | Tot<br>COMPL.S<br>ALEq | TOTAL<br>SALARIO<br>Eq | Plus<br>extr. | Tot<br>Extrasala<br>rial Eq | TOTAL<br>Retrib Eq |
|--------|----|------|--------------|-----------------|---------------------------|------------|--------------------|-------|---------|---------|----------------|--------------|---------------|----------------|-------|-------------|---------------|-------|-------|------------------------|------------------------|---------------|-----------------------------|--------------------|
| TOTAL  |    |      |              |                 |                           |            | -2%                | -7%   | 87%     | -4%     | -2%            | 10%          | -225%         | 14%            | -125% | 47%         |               |       |       | 24%                    | 11%                    | -38%          | -58%                        | 7%                 |
| Hombre | 82 | 82   | 3            | 0               | 0                         | 3          | 8.219              | 630   | 484     | 617     | 1.193          | 0            | 31            | 125            | 35    | 1.483       | 0             | 0     | 0     | 7.749                  | 15.088                 | 645           | 819                         | 16.787             |
| Mujer  | 7  | 7    | 0            | 0               | 0                         | 0          | 8.405              | 1.231 | 107     | 174     | 1.476          | 0            | 735           | 101            | 512   | 2.487       | 0             | 0     | 0     | 5.899                  | 14.275                 | 1.025         | 1.276                       | 15.551             |

|          | N° | N°SC | N°SC<br>Norm | N°SC<br>Anualiz | N°SC<br>Norm y<br>Anualiz | N°SC<br>Eq | SALARIO<br>BASE Eq | Vac.  | Pag.ver | Pag.nav | Acta.<br>Conv. | Compl.<br>T. | Plus<br>conv. | Plus<br>asist. | Inc.  | Plus<br>act | Plus<br>prod. | Prod.  | Prod. | Tot<br>COMPL.S<br>ALEq | TOTAL<br>SALARIO<br>Eq | Plus<br>extr. | Tot<br>Extrasala<br>rial Eq | TOTAL<br>Retrib Eq |
|----------|----|------|--------------|-----------------|---------------------------|------------|--------------------|-------|---------|---------|----------------|--------------|---------------|----------------|-------|-------------|---------------|--------|-------|------------------------|------------------------|---------------|-----------------------------|--------------------|
| GRUPO 01 |    |      |              |                 |                           |            |                    |       |         |         |                |              |               |                |       |             |               |        |       |                        |                        |               |                             |                    |
| Hombre   | 0  | 0    | 0            | 0               | 0                         | 0          | 0                  | 0     | 0       | 0       | 0              | 0            | 0             | 0              | 0     | 0           | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                      | 0             | 0                           | 0                  |
| Mujer    | 0  | 0    | 0            | 0               | 0                         | 0          | 0                  | 0     | 0       | 0       | 0              | 0            | 0             | 0              | 0     | 0           | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                      | 0             | 0                           | 0                  |
| GRUPO 02 |    |      |              |                 |                           |            | 100%               | 100%  |         | 100%    | 100%           |              |               | 100%           |       |             | 100%          |        |       | 100%                   | 100%                   | 100%          | 100%                        | 100%               |
| Hombre   | 3  | 3    | 0            | 0               | 0                         | 0          | 10.897             | 178   | 0       | 349     | 1.302          | 0            | 0             | 1.936          | 0     | 0           | 3.017         | 0      | 0     | 5.181                  | 18.048                 | 658           | 658                         | 18.716             |
| Mujer    | 0  | 0    | 0            | 0               | 0                         | 0          | 0                  | 0     | 0       | 0       | 0              | 0            | 0             | 0              | 0     | 0           | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                      | 0             | 0                           | 0                  |
| GRUPO 03 |    |      |              |                 |                           |            |                    |       |         |         |                |              |               |                |       |             |               |        |       |                        |                        |               |                             |                    |
| Hombre   | 0  | 0    | 0            | 0               | 0                         | 0          | 0                  | 0     | 0       | 0       | 0              | 0            | 0             | 0              | 0     | 0           | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                      | 0             | 0                           | 0                  |
| Mujer    | 0  | 0    | 0            | 0               | 0                         | 0          | 0                  | 0     | 0       | 0       | 0              | 0            | 0             | 0              | 0     | 0           | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                      | 0             | 0                           | 0                  |
| GRUPO 04 |    |      |              |                 |                           |            | 8%                 | -25%  | -72%    | -46%    | -7%            |              | -252%         | 65%            | -100% | 20%         | 100%          | 98%    | 100%  | 40%                    | 25%                    | 100%          | -34%                        | 20%                |
| Hombre   | 72 | 72   | 41           | 0               | 31                        | 72         | 7.299              | 695   | 561     | 692     | 1.037          | 0            | 35            | 155            | 40    | 1.569       | 1.120         | 1.542  | 1.200 | 7.008                  | 14.997                 | 1.200         | 780                         | 16.188             |
| Mujer    | 4  | 4    | 2            | 0               | 2                         | 4          | 5.828              | 842   | 567     | 525     | 1.168          | 0            | 1210          | 203            | 442   | 1.244       | 0             | 38     | 0     | 4.221                  | 11.119                 | 0             | 1.055                       | 12.173             |
| GRUPO 05 |    |      |              |                 |                           |            | 100%               | 100%  |         |         | 100%           |              |               | 100%           |       |             |               | 100%   |       | 100%                   | 100%                   | 100%          | 100%                        | 100%               |
| Hombre   | 1  | 1    | 0            | 0               | 0                         | 0          | 20.154             | 110   | 0       | 0       | 2.385          | 0            | 0             | 2.764          | 0     | 0           | 0             | 0      | 9.108 | 13.305                 | 38.248                 | 0             | 1.225                       | 40.476             |
| Mujer    | 0  | 0    | 0            | 0               | 0                         | 0          | 0                  | 0     | 0       | 0       | 0              | 0            | 0             | 0              | 0     | 0           | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                      | 0             | 0                           | 0                  |
| GRUPO 06 |    |      |              |                 |                           |            | -6%                | -35%  | 100%    | 10%     | -15%           |              |               | 100%           | 100%  | -85%        | 5%            |        |       | 0%                     | -2%                    | -5%           | -25%                        | -4%                |
| Hombre   | 2  | 2    | 2            | 0               | 0                         | 2          | 10.044             | 1.341 | 0       | 583     | 1.591          | 0            | 0             | 447            | 0     | 2.545       | 0             | 3.167  | 0     | 8.003                  | 18.047                 | 1.045         | 1.344                       | 19.290             |
| Mujer    | 3  | 3    | 2            | 0               | 0                         | 2          | 10.512             | 1.749 | 163     | 806     | 1.897          | 0            | 0             | 607            | 3.545 | 0           | 1.848         | 0      | 7.572 | 18.483                 | 1.572                  | 1.572         | 20.668                      |                    |
| GRUPO 07 |    |      |              |                 |                           |            |                    |       |         |         |                |              |               |                |       |             |               |        |       |                        |                        |               |                             |                    |
| Hombre   | 0  | 0    | 0            | 0               | 0                         | 0          | 0                  | 0     | 0       | 0       | 0              | 0            | 0             | 0              | 0     | 0           | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                      | 0             | 0                           | 0                  |
| Mujer    | 0  | 0    | 0            | 0               | 0                         | 0          | 0                  | 0     | 0       | 0       | 0              | 0            | 0             | 0              | 0     | 0           | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                      | 0             | 0                           | 0                  |
| GRUPO 08 |    |      |              |                 |                           |            | 100%               | 100%  |         |         | 100%           |              |               | 100%           |       | 100%        | 100%          | 100%   |       | 100%                   | 100%                   | 100%          | 100%                        | 100%               |
| Hombre   | 4  | 4    | 0            | 0               | 0                         | 0          | 17.400             | 1.534 | 0       | 0       | 2.318          | 0            | 0             | 2.318          | 0     | 1.352       | 68            | 16.025 | 0     | 19.327                 | 37.327                 | 572           | 1.343                       | 38.470             |
| Mujer    | 0  | 0    | 0            | 0               | 0                         | 0          | 0                  | 0     | 0       | 0       | 0              | 0            | 0             | 0              | 0     | 0           | 0             | 0      | 0     | 0                      | 0                      | 0             | 0                           | 0                  |

Se guardiamo la tabella vediamo che la media totale della parità di retribuzione secondo la classificazione professionale applicabile all'azienda è del 7% a favore degli uomini, quindi non ci troveremmo di fronte a un effettivo divario retributivo tra i due sessi.

Se continuiamo con i GRUPPI in cui c'è rappresentanza di entrambi i sessi, come il GRUPPO 04 e il GRUPPO 06, si riscontra che nel GRUPPO 04 che la retribuzione totale uguale ricevuta da questo

GRUPPO è del 20% a favore degli uomini, una differenza notevole ma senza arrivare al 25% questo è dovuto ai diversi supplementi che vengono ricevuti dall'uno e dall'altro. poiché nel caso di:

PIÙ ASSISTENZA

PLUS PRODUZIONE

PRODUZIONE

In questi casi, sono gli uomini a ricevere bonus maggiori o direttamente li ricevono solo loro in quanto sono un GRUPPO molto mascolinizzato.

Se guardiamo al GRUPPO 06 vedremo che in questo GRUPPO la retribuzione totale uguale percepita dai componenti di detto GRUPPO è negativa del 4%, il che significa che qui la retribuzione ottenuta dalle donne che compongono il GRUPPO è più alta.

## 2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

|          | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Vac.  | Pag.ver                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Pag.na v. | Acta. Conv. | Comp.l. T. | Plus conv. | Plus asist. | Inc. | Plus act. | Plus prod. | Prod.  | Prod. | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Plus extr. | Tot Extrasala rial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|----------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|------------|------------|-------------|------|-----------|------------|--------|-------|------------------|------------------|------------|-----------------------|-----------------|
| TOTAL    |    |       |            |               |                      |          | -15%            | -273% |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           | -45%        |            |            | 100%        |      | 100%      |            | 100%   |       | -13%             | -22%             |            | -98%                  | -26%            |
| Hombre   | 82 | 82    | 3          | 0             | 0                    | 3        | 7.237           | 408   | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 976         | 0          | 0          | 54          | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 5.620            | 13.285           | 0          | 679                   | 14.182          |
| Mujer    | 7  | 7     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 8.296           | 1.523 | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 1.417       | 0          | 0          | 0           | 0    | 1.373     | 0          | 151    | 0     | 6.358            | 16.225           | 0          | 1.344                 | 17.830          |
|          |    |       |            |               |                      |          |                 |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |             |            |            |             |      |           |            |        |       |                  |                  |            |                       |                 |
|          | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Vac.  | Pag.ver <th>Pag.na v.</th> <th>Acta. Conv.</th> <th>Comp.l. T.</th> <th>Plus conv.</th> <th>Plus asist.</th> <th>Inc.</th> <th>Plus act.</th> <th>Plus prod.</th> <th>Prod.</th> <th>Prod.</th> <th>Tot COMPLS AL Eq</th> <th>TOTAL SALARIO Eq</th> <th>Plus extr.</th> <th>Tot Extrasala rial Eq</th> <th>TOTAL Retrib Eq</th> | Pag.na v. | Acta. Conv. | Comp.l. T. | Plus conv. | Plus asist. | Inc. | Plus act. | Plus prod. | Prod.  | Prod. | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Plus extr. | Tot Extrasala rial Eq | TOTAL Retrib Eq |
| GRUPO 01 |    |       |            |               |                      |          |                 |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |             |            |            |             |      |           |            |        |       |                  |                  |            |                       |                 |
| Hombre   | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| Mujer    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| GRUPO 02 |    |       |            |               |                      |          | 100%            |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           | 100%        |            | 100%       |             |      |           | 100%       |        |       | 100%             | 100%             |            | 100%                  | 100%            |
| Hombre   | 3  | 3     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 3.570           | 0     | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 606         | 0          | 0          | 918         | 0    | 0         | 0          | 78     | 0     | 1.386            | 4.956            | 0          | 407                   | 5.363           |
| Mujer    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| GRUPO 03 |    |       |            |               |                      |          |                 |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |             |            |            |             |      |           |            |        |       |                  |                  |            |                       |                 |
| Hombre   | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| Mujer    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| GRUPO 04 |    |       |            |               |                      |          | -17%            | -93%  | 100%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 100%      | -34%        |            |            |             |      | 100%      |            |        |       | 27%              | 7%               | 24%        | -35%                  | 3%              |
| Hombre   | 72 | 72    | 3          | 0             | 0                    | 3        | 6.511           | 415   | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 906         | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 5.307            | 13.125           | 243        | 652                   | 13.660          |
| Mujer    | 4  | 4     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 7.594           | 801   | 943                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 878       | 1.211       | 0          | 0          | 0           | 0    | 450       | 0          | 0      | 0     | 3.852            | 12.232           | 185        | 879                   | 13.241          |
| GRUPO 05 |    |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           | 100%        |            | 100%       |             |      |           | 100%       |        |       | 100%             | 100%             |            | 100%                  | 100%            |
| Hombre   | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 26.154          | 109   | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 2.985       | 0          | 0          | 2.764       | 0    | 0         | 0          | 9.106  | 0     | 13.095           | 39.249           | 0          | 1.226                 | 40.475          |
| Mujer    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| GRUPO 06 |    |       |            |               |                      |          | -29%            | -35%  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 100%      | -28%        |            | 100%       |             |      | -103%     |            | 73%    |       | 3%               | -15%             | -94%       | -63%                  | -18%            |
| Hombre   | 2  | 2     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 10.044          | 1.341 | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 961       | 1.591       | 0          | 0          | 447         | 0    | 2.545     | 0          | 3.767  | 0     | 8.003            | 18.047           | 1.046      | 1.244                 | 19.290          |
| Mujer    | 3  | 3     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 12.937          | 1.812 | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 2.034       | 0          | 0          | 0           | 0    | 5.165     | 0          | 1.028  | 0     | 7.729            | 20.666           | 2.029      | 2.029                 | 22.789          |
| GRUPO 07 |    |       |            |               |                      |          |                 |       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |             |            |            |             |      |           |            |        |       |                  |                  |            |                       |                 |
| Hombre   | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| Mujer    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| GRUPO 08 |    |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           | 100%        |            | 100%       |             |      | 100%      |            | 100%   |       | 100%             | 100%             |            | 100%                  | 100%            |
| Hombre   | 4  | 4     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 19.142          | 1.305 | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 2.768       | 0          | 0          | 1.285       | 0    | 25        | 0          | 15.656 | 0     | 19.376           | 44.606           | 0          | 1.143                 | 46.313          |
| Mujer    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |

Se guardiamo la tabella vediamo che la mediana totale della parità retributiva secondo l'inquadramento professionale applicabile all'azienda è del 26% a favore delle donne, essendo leggermente superiore al 25% previsto dalla normativa.

Se continuiamo con i GRUPPI in cui c'è rappresentanza di entrambi i sessi, come il GRUPPO 04 e il GRUPPO 06, possiamo vedere che nel GRUPPO 04 la retribuzione totale uguale percepita da questo GRUPPO è del 3% a favore degli uomini, una differenza minima e molto lontana dalla percentuale fissata dalla normativa per affrontare un divario salariale.

Nel caso del GRUPPO 06 osserviamo anche che qui la parità di retribuzione percepita da questo GRUPPO è del -18% a favore delle donne, ovvero, in questo caso la parità di retribuzione totale di questo GRUPPO è superiore del 18% nel caso delle donne, ma senza raggiungere questo 25% previsto dalla normativa.

|                                                    |  |                                                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>1.1.b. IMPORTES<br/>EFECTIVOS<br/>Promedios</b> |  | Razón Social: INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA - NIF: A995228 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                    |  | PERIODO DE REFERENCIA                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                    |  | 01-01-23 fecha inicio                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                    |  | 31-12-23 fecha fin                                              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

| Nº     | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Vac.  | Pag.ver<br>v. | Pag.na<br>v. | Acta.<br>Conv. | Comp.L.<br>T. | Plus<br>conv. | Plus<br>asist. | Inc. | Plus<br>act. | Plus<br>prod. | Prod. | Prod. | TOTAL<br>SALARIO<br>O Ef | TOTAL<br>SALARIO<br>Ef | Plus<br>trans. | Plus<br>extr. | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |        |
|--------|-------|--------------------|-------|---------------|--------------|----------------|---------------|---------------|----------------|------|--------------|---------------|-------|-------|--------------------------|------------------------|----------------|---------------|--------------------------|-----------------------|--------|
| TOTAL  |       |                    | -2%   | -84%          | -81%         | -42%           | -27%          | 100%          | -2256%         | 83%  | -1356%       | -67%          | 100%  | 66%   | 100%                     |                        | 3%             | 31%           | -64%                     | -29%                  | 1%     |
| Hombre | 82    | 82                 | 8.219 | 667           | 484          | 617            | 1.163         | 0             | 31             | 805  | 35           | 1.445         | 915   | 2.416 | 1.115                    | 0                      | 17.912         | 363           | 623                      | 987                   | 18.899 |
| Mujer  | 7     | 7                  | 8.406 | 1.231         | 877          | 874            | 1.476         | 0             | 726            | 133  | 512          | 2.407         | 0     | 813   | 0                        | 0                      | 17.456         | 251           | 1.025                    | 1.276                 | 18.733 |

|           | Nº | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Vac.  | Pag.ver | Pag.na<br>v. | Acta.<br>Conv. | Comp.I.<br>T. | Plus<br>conv. | Plus<br>asist. | Inc.  | Plus<br>act. | Plus<br>prod. | Prod.  | Prod. | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARIO<br>Ef | Plus<br>trans. | Plus<br>extr. | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
|-----------|----|-------|--------------------|-------|---------|--------------|----------------|---------------|---------------|----------------|-------|--------------|---------------|--------|-------|-------------------------|------------------------|----------------|---------------|--------------------------|-----------------------|
| ESCALA 01 |    |       |                    |       |         |              |                |               |               |                |       |              |               |        |       |                         |                        |                |               |                          |                       |
| Hombre    | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0       | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0     | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                      | 0              | 0             | 0                        | 0                     |
| Mujer     | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0       | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0     | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                      | 0              | 0             | 0                        | 0                     |
| ESCALA 02 |    |       |                    |       |         |              |                |               |               |                |       |              |               |        |       |                         |                        |                |               |                          |                       |
| Hombre    | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0       | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0     | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                      | 0              | 0             | 0                        | 0                     |
| Mujer     | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0       | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0     | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                      | 0              | 0             | 0                        | 0                     |
| ESCALA 03 |    |       | 63%                | 86%   | 100%    | 100%         | 68%            |               | 100%          | 100%           |       | 38%          | 100%          | 100%   | 100%  | 85%                     | 76%                    | 100%           | 42%           | 60%                      | 75%                   |
| Hombre    | 47 | 47    | 6.096              | 550   | 454     | 603          | 875            | 0             | 54            | 569            | 0     | 1.453        | 1.189         | 1.068  | 1.611 | 8.426                   | 14.523                 | 278            | 639           | 917                      | 15.439                |
| Mujer     | 1  | 1     | 2.254              | 78    | 0       | 0            | 282            | 0             | 0             | 0              | 0     | 900          | 0             | 0      | 0     | 1.260                   | 3.514                  | 0              | 370           | 370                      | 3.884                 |
| ESCALA 04 |    |       | 24%                | -27%  | -35%    | -18%         | 1%             |               |               | 80%            | -708% | -24%         | 100%          | 83%    | 100%  | 10%                     | 17%                    | 11%            | -39%          | -14%                     | 15%                   |
| Hombre    | 26 | 26    | 9.323              | 647   | 704     | 782          | 1.279          | 0             | 0             | 1.170          | 111   | 1.104        | 728           | 1.748  | 603   | 8.876                   | 18.199                 | 493            | 477           | 970                      | 19.168                |
| Mujer     | 4  | 4     | 7.124              | 822   | 947     | 925          | 1.265          | 0             | 1.270         | 233            | 897   | 1.372        | 0             | 295    | 0     | 8.026                   | 15.149                 | 439            | 664           | 1.103                    | 16.253                |
| ESCALA 05 |    |       | 9%                 | -182% | 100%    | -89%         | -21%           |               |               | 100%           |       | -208%        |               | 59%    |       | -24%                    | -6%                    | 100%           | -198%         | -68%                     | -8%                   |
| Hombre    | 3  | 3     | 15.414             | 930   | 0       | 641          | 2.056          | 0             | 0             | 1.219          | 0     | 1.696        | 0             | 5.547  | 0     | 12.090                  | 27.504                 | 541            | 697           | 1.238                    | 28.741                |
| Mujer     | 2  | 2     | 14.048             | 2.624 | 1.174   | 1.209        | 2.496          | 0             | 0             | 0              | 0     | 5.231        | 0             | 2.258  | 0     | 14.994                  | 29.042                 | 0              | 2.076         | 2.076                    | 31.117                |
| ESCALA 06 |    |       |                    |       |         |              |                |               |               |                |       |              |               |        |       |                         |                        |                |               |                          |                       |
| Hombre    | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0       | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0     | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                      | 0              | 0             | 0                        | 0                     |
| Mujer     | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0       | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0     | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                      | 0              | 0             | 0                        | 0                     |
| ESCALA 07 |    |       | 100%               | 100%  |         |              | 100%           |               |               | 100%           |       | 100%         | 100%          | 100%   |       | 100%                    | 100%                   | 100%           | 100%          | 100%                     | 100%                  |
| Hombre    | 6  | 6     | 16.469             | 1.537 | 0       | 0            | 2.464          | 0             | 0             | 859            | 0     | 2.737        | 46            | 14.314 | 0     | 21.957                  | 38.426                 | 381            | 1.098         | 1.479                    | 39.905                |
| Mujer     | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0       | 0            | 0              | 0             | 0             | 0              | 0     | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                      | 0              | 0             | 0                        | 0                     |

|                                                   |  |                                                                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>1.2.b. IMPORTES<br/>EFECTIVOS<br/>Medianas</b> |  | <b>Razón Social: INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA - NIF: A995228</b> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                   |  | <b>PERIODO DE REFERENCIA</b>                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                   |  | 01-01-23 fecha inicio                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                   |  | 31-12-23 fecha fin                                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

| Nº           | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Vac.        | Pag.ver      | Pag.na<br>v. | Acta.<br>Conv. | Comp.I.<br>T. | Plus<br>conv. | Plus<br>asist. | Inc. | Plus<br>act. | Plus<br>prod. | Prod.       | Prod. | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARIO<br>Ef | Plus<br>trans. | Plus<br>extr. | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
|--------------|-------|--------------------|-------------|--------------|--------------|----------------|---------------|---------------|----------------|------|--------------|---------------|-------------|-------|-------------------------|------------------------|----------------|---------------|--------------------------|-----------------------|
| <b>TOTAL</b> |       |                    | <b>-15%</b> | <b>-273%</b> |              | <b>-56%</b>    |               |               | <b>100%</b>    |      | <b>100%</b>  |               | <b>100%</b> |       | <b>-58%</b>             | <b>-33%</b>            | <b>100%</b>    | <b>-5901%</b> | <b>-44%</b>              | <b>-31%</b>           |
| Hombre       | 82    | 82                 | 7.237       | 408          | 0            | 0              | 906           | 0             | 0              | 54   | 0            | 0             | 0           | 0     | 7.410                   | 15.027                 | 10             | 9             | 936                      | 16269                 |
| Mujer        | 7     | 7                  | 8.296       | 1.523        | 0            | 0              | 1.417         | 0             | 0              | 0    | 0            | 1.373         | 0           | 151   | 11.690                  | 19.986                 | 0              | 564           | 1344                     | 21330                 |

|                  | N° | N° SC | SALARIO<br>BASE Ef | Vac.  | Pag.ve<br>r. | Pag.na<br>v. | Acta.<br>Conv. | Comp.<br>.T. | Plus<br>conv. | Plus<br>asist. | Inc. | Plus<br>act. | Plus<br>prod. | Prod.  | Prod. | Tot<br>COMPLE<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARI<br>O Ef | Plus<br>trans. | Plus<br>extr. | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
|------------------|----|-------|--------------------|-------|--------------|--------------|----------------|--------------|---------------|----------------|------|--------------|---------------|--------|-------|-------------------------|-------------------------|----------------|---------------|--------------------------|-----------------------|
| <b>ESCALA 01</b> |    |       |                    |       |              |              |                |              |               |                |      |              |               |        |       |                         |                         |                |               |                          |                       |
| Hombre           | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0            | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                       | 0              | 0             | 0                        | 0                     |
| Mujer            | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0            | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                       | 0              | 0             | 0                        | 0                     |
| <b>ESCALA 02</b> |    |       |                    |       |              |              |                |              |               |                |      |              |               |        |       |                         |                         |                |               |                          |                       |
| Hombre           | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0            | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                       | 0              | 0             | 0                        | 0                     |
| Mujer            | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0            | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                       | 0              | 0             | 0                        | 0                     |
| <b>ESCALA 03</b> |    |       |                    |       |              |              |                |              |               |                |      |              |               |        |       |                         |                         |                |               |                          |                       |
|                  |    |       | 58%                | 80%   |              |              | 53%            |              |               |                | -4%  | 100%         |               |        |       | 81%                     | 74%                     |                | 13%           | 53%                      | 73%                   |
| Hombre           | 47 | 47    | 5.397              | 393   | 0            | 0            | 595            | 0            | 0             | 0              | 0    | 868          | 60            | 0      | 0     | 6.728                   | 13.504                  | 0              | 425           | 782                      | 14.286                |
| Mujer            | 1  | 1     | 2.254              | 78    | 0            | 0            | 282            | 0            | 0             | 0              | 0    | 900          | 0             | 0      | 0     | 1.260                   | 3.514                   | 0              | 370           | 370                      | 3.884                 |
| <b>ESCALA 04</b> |    |       |                    |       |              |              |                |              |               |                |      |              |               |        |       |                         |                         |                |               |                          |                       |
|                  |    |       | 7%                 | -86%  | 100%         | 100%         | 1%             |              |               | 100%           | 100% | 100%         |               |        | 81%   | 13%                     | 8%                      | 31%            | 100%          | 8%                       | 11%                   |
| Hombre           | 26 | 26    | 8.185              | 409   | 0            | 0            | 1.217          | 0            | 0             | 626            | 0    | 0            | 0             | 389    | 0     | 9.477                   | 16.616                  | 301            | 0             | 1.040                    | 18.118                |
| Mujer            | 4  | 4     | 7.594              | 761   | 943          | 878          | 1.211          | 0            | 0             | 0              | 883  | 686          | 0             | 75     | 0     | 8.290                   | 15.286                  | 207            | 282           | 954                      | 16.165                |
| <b>ESCALA 05</b> |    |       |                    |       |              |              |                |              |               |                |      |              |               |        |       |                         |                         |                |               |                          |                       |
|                  |    |       | -10%               | -446% | 100%         | 100%         | 2%             |              |               | 100%           |      | 100%         |               |        | 70%   | 0%                      | 4%                      | 100%           | 100%          | -69%                     | 3%                    |
| Hombre           | 3  | 3     | 12.747             | 481   | 0            | 0            | 2.551          | 0            | 0             | 894            | 0    | 0            | 0             | 7.534  | 0     | 14.964                  | 30.123                  | 396            | 0             | 1.226                    | 32.214                |
| Mujer            | 2  | 2     | 14.048             | 2.624 | 1.174        | 1.209        | 2.496          | 0            | 0             | 0              | 0    | 5.231        | 0             | 2.258  | 0     | 14.994                  | 29.042                  | 0              | 2.076         | 2.076                    | 31.117                |
| <b>ESCALA 06</b> |    |       |                    |       |              |              |                |              |               |                |      |              |               |        |       |                         |                         |                |               |                          |                       |
| Hombre           | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0            | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                       | 0              | 0             | 0                        | 0                     |
| Mujer            | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0            | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                       | 0              | 0             | 0                        | 0                     |
| <b>ESCALA 07</b> |    |       |                    |       |              |              |                |              |               |                |      |              |               |        |       |                         |                         |                |               |                          |                       |
|                  |    |       | 100%               | 100%  |              |              | 100%           |              |               |                | 100% |              |               | 100%   |       | 100%                    | 100%                    |                | 100%          | 100%                     | 100%                  |
| Hombre           | 6  | 6     | 15.008             | 1.543 | 0            | 0            | 2.755          | 0            | 0             | 0              | 0    | 2.623        | 0             | 11.804 | 0     | 20.598                  | 39.330                  | 0              | 1.077         | 1.641                    | 40.971                |
| Mujer            | 0  | 0     | 0                  | 0     | 0            | 0            | 0              | 0            | 0             | 0              | 0    | 0            | 0             | 0      | 0     | 0                       | 0                       | 0              | 0             | 0                        | 0                     |

Come possiamo vedere, l'azienda INDUTEC INSTALACIONES Y ENRGIA SA dispone di 4 scale di lavoro secondo lo strumento di valutazione del lavoro del Ministero dell'Uguaglianza, queste scale sono classificate come segue in base al punteggio ottenuto con lo strumento del Ministero.

#### SCALE 03: INSTALLATORE

DIRETTORE

TECNICO/A SIG

#### SCALE 04: RESPONSABILE DEL CANTIERE

AMMINISTRATIVO

RESPONSABILE DI PRODUZIONE

CAPOREPARTO

UFFICIO TECNICO

COMPERE

SCALA 05: TECNICO DI STUDIO

RESPONSABILE DI PRODUZIONE

CAPO DELL'AMMINISTRAZIONE

SCALE 07: RESPONSABILE DELLO SVILUPPO AZIENDALE

DIRETTORE

CAPOGRUPPO.

Se analizziamo la media degli importi effettivi in base alla valutazione del lavoro, osserviamo che la retribuzione effettiva totale dell'intera forza lavoro di INDUTEC INSTALACIONES Y ENRGIA SA è positiva dell'1%, il che significa che la retribuzione effettiva media degli uomini è superiore dell'1% a quella delle donne di INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA.

Ma se analizziamo ciascuna delle SCALE e i loro complementi, vedremo quanto segue nel caso delle medie:

SCALA 03 osserviamo che c'è un divario del 75% a favore degli uomini e a scapito delle donne, questo è motivato dal fatto che questa scala è composta da 47 uomini e una sola donna, il che significa che la maggior parte delle maggiorazioni salariali sono ricevute da uomini, il che aumenta tale percentuale. Questi integratori sono i seguenti:

Per quanto riguarda gli stipendi:

1. STIPENDIO BASE EFFETTIVO: lo stipendio base effettivo senza integrazione salariale o non salariale è superiore del 63% nel caso degli uomini rispetto al caso delle donne, ciò è dovuto al fatto che il numero di uomini che compongono questo GRUPPO è molto più alto del numero di donne, il che rende anche questa media più alta, superiore a quel 25% previsto dallo Statuto dei Lavoratori.
2. VACANZE: in questo caso la differenza sarebbe dell'86% positiva, cioè in questo caso gli uomini ne beneficiano di più. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali, una percentuale che è così alta perché questa scala è composta da una sola donna.



3. SUMMER PAY: qui la differenza è positiva al 100%, cioè questo supplemento è stato ricevuto solo dagli uomini. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.01 al 31.06, quindi qui potrebbero esserci dei dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
4. PAGA DI NATALE: qui la differenza è positiva al 100%, cioè questo supplemento è stato ricevuto solo dagli uomini. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.07 al 31.12, quindi qui potrebbero esserci dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
5. ACCORDO SUL CONTO: qui la differenza è positiva del 68%, cioè in questo integratore gli uomini ne beneficiano di più. Questo supplemento è concesso per la formazione accademica, le competenze linguistiche, l'anzianità.
6. CONTRATTO PLUS: questo supplemento viene corrisposto secondo le disposizioni del Contratto Collettivo, essendo normalmente proporzionale alla giornata lavorativa. In questo caso, questo integratore è al 100% a favore degli uomini.
7. PLUS ASSISTANCE: integrazione che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con le normali prestazioni richieste. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
8. PLUS ACTIVITY: questo supplemento è un importo aggiuntivo che i lavoratori ricevono per ogni ora o giorno lavorato, che è definito dal Contratto Collettivo. Qui troviamo una percentuale del 38% a favore degli uomini.
9. PIÙ PRODUZIONE E PRODUZIONE: integrazione salariale che viene concessa ai lavoratori per lo svolgimento di un certo numero di mansioni svolte o per obiettivi produttivi, in questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini, poiché in questa scala solo gli uomini l'hanno ricevuta.

Per quanto riguarda le maggiorazioni non salariali, si può dedurre:

**BONUS TRASPORTI:** integrazione non salariale concessa alla forza lavoro per compensare le spese di viaggio verso il luogo di lavoro. In questo caso la differenza del 100%, a favore degli uomini poiché solo loro l'hanno ricevuta.

**BONUS EXTRA STIPENDIO:** integrazione extra stipendio che non è legata al lavoro svolto all'interno dell'azienda, ma sono pagamenti per compensare o indennizzare le spese che sono state assunte con i tuoi soldi. In questo caso c'è una differenza positiva del 42%, il che significa che gli uomini hanno ricevuto una percentuale più alta per questo supplemento non salariale.

SCALA 04 In questo caso non vi è di per sé un divario retributivo, in quanto la retribuzione effettiva percepita per l'intera scala è del 15% a favore degli uomini, percentuale che è inferiore al 25% indicato dall'articolo 28.3 dello Statuto dei Lavoratori. Ma vanno analizzati i supplementi salariali e non, poiché ci sono notevoli differenze in questi.

1. STIPENDIO BASE EFFETTIVO: lo stipendio base effettivo senza integrazione salariale o non salariale è superiore del 24% nel caso degli uomini rispetto al caso delle donne, questo perché il numero di uomini che compongono questo GRUPPO è molto più alto del numero di donne, il che rende anche quella media più alta. superiore a quel 25% previsto dallo Statuto dei Lavoratori.
2. VACANZE: in questo caso la differenza sarebbe negativa del 27%, cioè in questo caso le donne ne beneficiano di più. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali, una percentuale che è così alta perché questa scala è composta da una sola donna.
3. SUMMER PAY: qui la differenza è negativa del 35%, cioè questo supplemento è stato ricevuto da più donne che uomini. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.01 al 31.06, quindi qui potrebbero esserci dei dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
4. PLUS ASSISTANCE: integrazione che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con le normali prestazioni richieste. In questo caso la differenza è dell'80% a favore degli uomini.
5. INCENTIVAZIONE: integrazione salariale concessa ai lavoratori per il raggiungimento di specifici traguardi e obiettivi stabiliti dall'azienda. In questo caso, questo integratore è molto più alto sul lato femminile, in quanto supera il 25%.
6. BONUS DI ATTIVITÀ: questo supplemento è un importo aggiuntivo che i lavoratori ricevono per ogni ora o giornata lavorata, che è definito dal Contratto Collettivo. Qui troviamo una percentuale del -24% a favore delle donne.
7. PLUS PRODUZIONE E PRODUZIONE: integrazione salariale che viene concessa ai lavoratori di sesso maschile e femminile per lo svolgimento di un certo numero di mansioni svolte o per obiettivi

produttivi, in questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini, poiché in questa scala solo gli uomini l'hanno ricevuta.

Per quanto riguarda le maggiorazioni non salariali, si può dedurre:

**BONUS EXTRA STIPENDIO:** integrazione extra stipendio che non è legata al lavoro svolto all'interno dell'azienda, ma sono pagamenti per compensare o indennizzare le spese che sono state assunte con i tuoi soldi. In questo caso c'è una differenza del 42% in negativo, il che significa che le donne hanno ricevuto una percentuale più alta per questo supplemento non salariale.

**SCALA 05** In questo caso non c'è di per sé un divario retributivo, poiché la retribuzione effettiva percepita per l'intera scala è dell'8% negativa, ovvero le donne nella loro media totale ricevono l'8% in più degli uomini. Ma vanno analizzati i supplementi salariali e non, poiché ci sono notevoli differenze in questi.

1. **STIPENDIO BASE EFFETTIVO:** lo stipendio base effettivo senza retribuzione o supplementi non salariali è superiore dell'8% nel caso degli uomini rispetto al caso delle donne, questo perché il numero di uomini che compongono questo GRUPPO è molto più alto del numero di donne, il che rende anche questa media più alta, superiore a quel 25% previsto dallo Statuto dei Lavoratori.
2. **VACANZE:** in questo caso la differenza sarebbe del -182% in negativo, cioè in questo caso le donne ne beneficiano di più. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali, una percentuale che è così alta perché questa scala è composta da una sola donna.
3. **SUMMER PAY:** qui la differenza è del 100% a favore delle donne, cioè questo integratore è stato ricevuto solo dalle donne. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.01 al 31.06, quindi qui potrebbero esserci dei dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
4. **PAGA DI NATALE:** qui la differenza è del -89%, cioè questo integratore è più vantaggioso per le donne. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.07 al 31.12, quindi qui potrebbero esserci dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
5. **CONTRATTO DI CONTO:** qui la differenza è del -21%, cioè in questo integratore le donne ne beneficiano di più. Questo supplemento è concesso per la formazione accademica, le competenze linguistiche, l'anzianità.

6. PLUS ASSISTANCE: integrazione che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con le normali prestazioni richieste. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.

7. BONUS DI ATTIVITÀ: questo supplemento è un importo aggiuntivo che i lavoratori ricevono per ogni ora o giorno lavorato, che è definito dal Contratto Collettivo. Qui troviamo una percentuale del -208% a favore delle donne.

8. PRODUZIONE: integrazione salariale concessa ai lavoratori di sesso maschile e femminile per lo svolgimento di un certo numero di mansioni svolte o per obiettivi produttivi, in questo caso la differenza è del 59% a favore degli uomini.

Per quanto riguarda le maggiorazioni non salariali, si può dedurre:

BONUS TRASPORTI: integrazione non salariale concessa alla forza lavoro per compensare le spese di viaggio verso il luogo di lavoro. In questo caso la differenza del 100%, a favore degli uomini poiché solo loro l'hanno ricevuta.

BONUS EXTRA STIPENDIO: integrazione extra stipendio che non è legata al lavoro svolto all'interno dell'azienda, ma sono pagamenti per compensare o indennizzare le spese che sono state assunte con i tuoi soldi. In questo caso c'è una differenza del -198% a favore delle donne.

Se analizziamo la mediana degli importi effettivi in base alla valutazione del lavoro, osserviamo che in questo caso la mediana totale della retribuzione effettiva è negativa del 31%, il che significa che la mediana della retribuzione effettiva totale delle donne è superiore del 31% a quella degli uomini.

Se andiamo alla bilancia vediamo quanto segue:

SCALA 03 osserviamo che c'è un divario del 73% a favore degli uomini e a scapito delle donne, questo è motivato dal fatto che questa scala è composta da 47 uomini e una sola donna, il che significa che la maggior parte delle maggiorazioni salariali sono ricevute da uomini, il che aumenta tale percentuale. Questi integratori sono i seguenti:

1. STIPENDIO BASE EFFETTIVO: lo stipendio base effettivo senza integrazioni salariali o non salariali è superiore del 58% nel caso degli uomini rispetto al caso delle donne, ciò è dovuto al fatto che il numero di uomini che compongono questo GRUPPO è molto più alto del numero di donne, il che rende anche questa media più alta, superiore a quel 25% previsto dallo Statuto dei Lavoratori.

2. VACANZE: in questo caso la differenza sarebbe positiva dell'80%, cioè in questo caso gli uomini ne beneficiano di più. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali, una percentuale che è così alta perché questa scala è composta da una sola donna.
3. CONTRATTO DI CONTO: qui la differenza è del 53%, cioè in questo integratore gli uomini beneficiano di più. Questo supplemento è concesso per la formazione accademica, le competenze linguistiche, l'anzianità.
4. PLUS ACTIVITY: questo supplemento è un importo aggiuntivo che i lavoratori ricevono per ogni ora o giorno lavorato, che è definito dal Contratto Collettivo. Qui troviamo una percentuale del -4% a favore delle donne.
5. PREMIO ALLA PRODUZIONE: integrazione salariale concessa ai lavoratori per lo svolgimento di un certo numero di mansioni svolte o per obiettivi produttivi, in questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini, poiché su questa scala solo gli uomini l'hanno percepita.

Per quanto riguarda le maggiorazioni non salariali, si può dedurre:

BONUS EXTRA STIPENDIO: integrazione extra stipendio che non è legata al lavoro svolto all'interno dell'azienda, ma sono pagamenti per compensare o indennizzare le spese che sono state assunte con i tuoi soldi. In questo caso c'è una differenza del 13% a favore degli uomini.

SCALA 04 In questo caso non vi è alcun divario retributivo né positivo né negativo, poiché la remunerazione effettiva percepita per l'intera scala nel suo complesso è dell'11% positiva. In altre parole, non supera il 25% fissato dalla normativa per far fronte a un divario retributivo. Di per sé, verranno analizzati i diversi supplementi salariali.

1. STIPENDIO BASE EFFETTIVO: lo stipendio base effettivo senza stipendio o supplementi extrastipendiosi è superiore del 7% nel caso degli uomini rispetto al caso delle donne, questo perché il numero di uomini che compongono questo GRUPPO è molto più alto del numero di donne, il che rende anche questa media più alta, superiore a quel 25% previsto dallo Statuto dei Lavoratori.
2. VACANZE: in questo caso la differenza sarebbe del -86% in negativo, cioè in questo caso le donne ne beneficiano di più. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali, una percentuale che è così alta perché questa scala è composta da una sola donna.

3. SUMMER PAY: qui la differenza è del 100% a favore degli uomini, cioè questo integratore è stato ricevuto solo dagli uomini. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.01 al 31.06, quindi qui potrebbero esserci dei dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
4. PAGA DI NATALE: qui la differenza è del 100% a favore degli uomini, cioè questo supplemento è stato ricevuto solo dagli uomini. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.07 al 31.12, quindi qui potrebbero esserci dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
5. PLUS ASSISTANCE: integrazione che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con le normali prestazioni richieste. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
6. INCENTIVAZIONE: integrazione salariale concessa ai lavoratori per il raggiungimento di specifici traguardi e obiettivi stabiliti dall'azienda. In questo caso la differenza è del 100% a favore delle donne.
7. BONUS DI ATTIVITÀ: questo supplemento è un importo aggiuntivo che i lavoratori ricevono per ogni ora o giorno lavorato, che è definito dal Contratto Collettivo. Qui troviamo una percentuale del 100% a favore degli uomini.

Per quanto riguarda le maggiorazioni non salariali, si può dedurre:

**BONUS TRASPORTI:** integrazione non salariale concessa alla forza lavoro per compensare le spese di viaggio verso il luogo di lavoro. In questo caso, la differenza del 31%, a favore degli uomini.

**BONUS EXTRA STIPENDIO:** integrazione extra stipendio che non è legata al lavoro svolto all'interno dell'azienda, ma sono pagamenti per compensare o indennizzare le spese che sono state assunte con i tuoi soldi. In questo caso c'è una differenza del 100% a favore delle donne.

**SCALA 05** In questo caso non vi è alcun divario retributivo né positivo né negativo, poiché la remunerazione effettiva percepita per l'intera scala nel suo complesso è del 3% positiva. In altre parole, non supera il 25% fissato dalla normativa per far fronte a un divario retributivo. Di per sé, verranno analizzati i diversi supplementi salariali.

1. VACANZE: in questo caso la differenza sarebbe del -446% in negativo, cioè in questo caso le donne ne beneficiano di più. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali, una percentuale che è così alta perché questa scala è composta da una sola donna.
2. SUMMER PAY: qui la differenza è del 100% a favore degli uomini, cioè questo integratore è stato ricevuto solo dagli uomini. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.01 al 31.06, quindi qui potrebbero esserci dei dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
3. PAGA DI NATALE: qui la differenza è del 100% a favore degli uomini, cioè questo supplemento è stato ricevuto solo dagli uomini. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.07 al 31.12, quindi qui potrebbero esserci dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
4. PLUS ASSISTANCE: integrazione che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con le normali prestazioni richieste. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
5. BONUS DI ATTIVITÀ: questo supplemento è un importo aggiuntivo che i lavoratori ricevono per ogni ora o giornata lavorata, che è definito dal Contratto Collettivo. Qui troviamo una percentuale del 100% a favore delle donne.

Per quanto riguarda le maggiorazioni non salariali, si può dedurre:

**BONUS TRASPORTI:** integrazione non salariale concessa alla forza lavoro per compensare le spese di viaggio verso il luogo di lavoro. In questo caso la differenza del 100%, a favore degli uomini.

**BONUS EXTRA STIPENDIO:** integrazione extra stipendio che non è legata al lavoro svolto all'interno dell'azienda, ma sono pagamenti per compensare o indennizzare le spese che sono state assunte con i tuoi soldi. In questo caso c'è una differenza del 100% a favore delle donne.

## 2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS

|        | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Vac.  | Pag.ver | Pag.nav | Acta. Conv. | Comp.l. T. | Plus conv. | Plus asist. | Inc. | Plus act. | Plus prod. | Prod. | Prod. | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Plus extr. | Tot Extrasala rial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|--------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|-------|---------|---------|-------------|------------|------------|-------------|------|-----------|------------|-------|-------|------------------|------------------|------------|-----------------------|-----------------|
| TOTAL  |    |       |            |               |                      |          | -2%             | -78%  | -81%    | -42%    | -23%        | -2256%     | 84%        | -1356%      | -61% | 67%       |            |       |       | 24%              | 11%              |            | -56%                  | 7%              |
| Hombre | 82 | 82    | 3          | 0             | 0                    | 3        | 8.219           | 690   | 484     | 617     | 1.199       | 0          | 31         | 825         | 35   | 1.499     | 0          | 2.449 | 0     | 7.749            | 15.968           | 0          | 819                   | 16.787          |
| Mujer  | 7  | 7     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 8.406           | 1.231 | 877     | 874     | 1.476       | 0          | 726        | 133         | 512  | 2.407     | 0          | 813   | 0     | 5.869            | 14.275           | 0          | 1.276                 | 15.551          |

|           | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Vac.   | Pag.ver | Pag.nav | Acta. Conv. | Comp.l. T. | Plus conv. | Plus asist. | Inc.  | Plus act. | Plus prod. | Prod. | Prod.  | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Plus extr. | Tot Extrasala rial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|-----------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|--------|---------|---------|-------------|------------|------------|-------------|-------|-----------|------------|-------|--------|------------------|------------------|------------|-----------------------|-----------------|
| ESCALA 01 |    |       |            |               |                      |          |                 |        |         |         |             |            |            |             |       |           |            |       |        |                  |                  |            |                       |                 |
| Hombre    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0      | 0       | 0       | 0           | 0          | 0          | 0           | 0     | 0         | 0          | 0     | 0      | 0                | 0                | 0          | 0                     | 0               |
| Mujer     | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0      | 0       | 0       | 0           | 0          | 0          | 0           | 0     | 0         | 0          | 0     | 0      | 0                | 0                | 0          | 0                     | 0               |
| ESCALA 02 |    |       |            |               |                      |          |                 |        |         |         |             |            |            |             |       |           |            |       |        |                  |                  |            |                       |                 |
| Hombre    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0      | 0       | 0       | 0           | 0          | 0          | 0           | 0     | 0         | 0          | 0     | 0      | 0                | 0                | 0          | 0                     | 0               |
| Mujer     | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0      | 0       | 0       | 0           | 0          | 0          | 0           | 0     | 0         | 0          | 0     | 0      | 0                | 0                | 0          | 0                     | 0               |
| ESCALA 03 |    |       |            |               |                      |          | 63%             | 87%    | 100%    | 100%    | 69%         |            | 100%       | 100%        |       | 42%       |            | 100%  | 100%   | 81%              | 73%              |            | 48%                   | 72%             |
| Hombre    | 47 | 47    | 26         | 0             | 0                    | 21       | 47              | 6.096  | 591     | 454     | 603         | 918        | 0          | 54          | 569   | 0         | 1.547      | 1.124 | 1.611  | 6.860            | 12.956           | 0          | 714                   | 13.670          |
| Mujer     | 1  | 1     | 1          | 0             | 0                    | 1        | 1               | 2.254  | 78      | 0       | 0           | 282        | 0          | 0           | 0     | 0         | 900        | 0     | 0      | 1.270            | 3.524            | 0          | 370                   | 3.893           |
| ESCALA 04 |    |       |            |               |                      |          | 24%             | -27%   | -35%    | -18%    | 4%          |            |            | 81%         | -708% | -24%      | 100%       | 83%   | 100%   | 20%              | 22%              |            | -37%                  | 19%             |
| Hombre    | 26 | 26    | 2          | 0             | 0                    | 2        | 26              | 9.323  | 647     | 704     | 782         | 1.317      | 0          | 0           | 1.236 | 111       | 1.104      | 728   | 1.748  | 6.433            | 15.756           | 0          | 808                   | 16.564          |
| Mujer     | 4  | 4     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 4               | 7.124  | 822     | 947     | 925         | 1.265      | 0          | 1.270       | 233   | 897       | 1.372      | 0     | 295    | 5.170            | 12.294           | 0          | 1.103                 | 13.397          |
| ESCALA 05 |    |       |            |               |                      |          | 9%              | -182%  | 100%    | -89%    | -21%        |            |            | 100%        |       | -208%     |            | 59%   |        | 1%               | 6%               |            | -68%                  | 3%              |
| Hombre    | 3  | 3     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 3               | 15.414 | 930     | 0       | 641         | 2.056      | 0          | 0           | 1.219 | 0         | 1.696      | 0     | 5.547  | 9.700            | 25.114           | 0          | 1.238                 | 26.352          |
| Mujer     | 2  | 2     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 2               | 14.048 | 2.624   | 1.174   | 1.209       | 2.496      | 0          | 0           | 0     | 0         | 5.231      | 0     | 2.258  | 9.565            | 23.613           | 0          | 2.076                 | 25.689          |
| ESCALA 06 |    |       |            |               |                      |          |                 |        |         |         |             |            |            |             |       |           |            |       |        |                  |                  |            |                       |                 |
| Hombre    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0      | 0       | 0       | 0           | 0          | 0          | 0           | 0     | 0         | 0          | 0     | 0      | 0                | 0                | 0          | 0                     | 0               |
| Mujer     | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0      | 0       | 0       | 0           | 0          | 0          | 0           | 0     | 0         | 0          | 0     | 0      | 0                | 0                | 0          | 0                     | 0               |
| ESCALA 07 |    |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%   |         |         | 100%        |            |            | 100%        |       | 100%      | 100%       | 100%  |        | 100%             | 100%             |            | 100%                  | 100%            |
| Hombre    | 6  | 6     | 6          | 0             | 0                    | 6        | 6               | 16.469 | 1.537   | 0       | 0           | 2.464      | 0          | 0           | 859   | 0         | 2.737      | 46    | 14.314 | 19.435           | 35.904           | 0          | 1.479                 | 37.383          |
| Mujer     | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0      | 0       | 0       | 0           | 0          | 0          | 0           | 0     | 0         | 0          | 0     | 0      | 0                | 0                | 0          | 0                     | 0               |

Se analizziamo gli importi perequati in base alla valutazione dei posti di lavoro e tenendo conto della media, osserviamo che la retribuzione effettiva totale dell'intera forza lavoro di INDUTEC INSTALACIONES Y ENRGIA SA è positiva del 7%, il che significa che la retribuzione media effettiva degli uomini è superiore del 7% a quella delle donne di INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA. Ma, sebbene esista questa differenza salariale, non si può parlare di un divario salariale tra i due sessi, poiché è molto lontano dalla percentuale stabilita nello Statuto dei lavoratori all'articolo 28.3.

Se andiamo alla bilancia vediamo quanto segue:

Gruppo quadro del piano di uguaglianza. Revisione 3



SCALA 03 osserviamo che c'è un divario del 72% a favore degli uomini e a scapito delle donne, questo è motivato dal fatto che questa scala è composta da 47 uomini e una sola donna, il che significa che la maggior parte delle maggiorazioni salariali sono ricevute da uomini, il che aumenta tale percentuale. Questi integratori sono i seguenti:

1. STIPENDIO BASE EFFETTIVO: lo stipendio base effettivo senza integrazione salariale o non salariale è superiore del 63% nel caso degli uomini rispetto al caso delle donne, ciò è dovuto al fatto che il numero di uomini che compongono questo GRUPPO è molto più alto del numero di donne, il che rende anche questa media più alta, superiore a quel 25% previsto dallo Statuto dei Lavoratori.
2. VACANZE: in questo caso la differenza sarebbe dell'87%, cioè in questo caso gli uomini ne beneficiano più delle donne. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali, una percentuale che è così alta perché questa scala è composta da una sola donna.
2. SUMMER PAY: qui la differenza è del 100% a favore degli uomini, cioè questo integratore è stato ricevuto solo dagli uomini. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.01 al 31.06, quindi qui potrebbero esserci dei dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
3. PAGA DI NATALE: qui la differenza è del 100% a favore degli uomini, cioè questo supplemento è stato ricevuto solo dagli uomini. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.07 al 31.12, quindi qui potrebbero esserci dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
4. A CAUSA DELL'ACCORDO: qui la differenza è del 69%, cioè in questo caso gli uomini ne beneficiano più delle donne. Questo supplemento è concesso per la formazione accademica, le competenze linguistiche, l'anzianità.
5. PLUS ASSISTANCE: integrazione che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con le normali prestazioni richieste. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
6. BONUS DI ATTIVITÀ: questo supplemento è un importo aggiuntivo che i lavoratori ricevono per ogni ora o giornata lavorata, che è definito dal Contratto Collettivo. Qui troviamo una percentuale del 42% a favore degli uomini.

7. PLUS PRODUZIONE E PRODUZIONE: integrazione salariale concessa ai lavoratori di sesso maschile e femminile per lo svolgimento di un certo numero di mansioni svolte o per obiettivi produttivi, in questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.

SCALA 04 In questo caso non c'è divario retributivo né positivo né negativo, poiché la retribuzione effettiva percepita per l'intera scala nel suo complesso è positiva del 19%, cioè gli uomini hanno uno stipendio più alto. In altre parole, non supera il 25% fissato dalla normativa per far fronte a un divario retributivo. Ma verranno analizzati i diversi supplementi salariali.

1. STIPENDIO BASE EFFETTIVO: lo stipendio base effettivo senza stipendio o supplementi extrastipendiosi è superiore del 24% nel caso degli uomini rispetto al caso delle donne, ciò è dovuto al fatto che il numero di uomini che compongono questo GRUPPO è molto più alto del numero di donne, il che rende anche quella media più alta, pur senza raggiungere quel 25% fissato dallo Statuto dei Lavoratori.
2. VACANZE: in questo caso la differenza sarebbe del -27%, cioè in questo caso le donne ne beneficiano più degli uomini. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali, una percentuale che è così alta perché questa scala è composta da una sola donna.
3. SUMMER PAY: qui la differenza è del 100% a favore degli uomini, cioè questo integratore è stato ricevuto solo dagli uomini. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.01 al 31.06, quindi qui potrebbero esserci dei dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
4. PLUS ASSISTANCE: integrazione che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con le normali prestazioni richieste. In questo caso, la differenza è dell'81% a favore degli uomini.
5. INCENTIVAZIONE: integrazione salariale concessa ai lavoratori per il raggiungimento di specifici traguardi e obiettivi stabiliti dall'azienda. In questo caso la differenza è del -708% a favore delle donne.
6. PLUS PRODUCCION: integrazione salariale che viene concessa ai lavoratori per lo svolgimento di un certo numero di mansioni svolte o per obiettivi produttivi, in questo caso la differenza è dell'83% a favore degli uomini, poiché in questa scala solo gli uomini l'hanno ricevuta.

SCALA 05 In questo caso non vi è alcun divario retributivo né positivo né negativo, poiché la retribuzione effettiva percepita per l'intera scala è del 3% positiva, ovvero gli uomini su questa scala ricevono una retribuzione superiore del 35% rispetto alle donne. Anche se non supera il 25% fissato dalla normativa per far fronte a un divario retributivo. Ma verranno analizzati i diversi supplementi salariali.

1. STIPENDIO BASE EFFETTIVO: lo stipendio base effettivo senza integrazione salariale o senza integrazione salariale è superiore del 9% nel caso degli uomini rispetto alle donne.
2. VACANZE: in questo caso la differenza sarebbe del 182%, cioè in questo caso le donne ne beneficiano più degli uomini. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali.
3. SUMMER PAY: qui la differenza è del 100% a favore delle donne, cioè questo integratore è stato ricevuto solo dalle donne. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.01 al 31.06, quindi qui potrebbero esserci dei dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
4. PLUS ASSISTANCE: integrazione che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con le normali prestazioni richieste. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
5. PLUS ACTIVITY: questo supplemento è un importo aggiuntivo che i lavoratori ricevono per ogni ora o giorno lavorato, che è definito dal Contratto Collettivo. Qui troviamo una percentuale del -208% a favore delle donne.
6. PRODUZIONE: integrazione salariale concessa ai lavoratori e alle lavoratrici per lo svolgimento di un certo numero di mansioni svolte o per obiettivi produttivi, in questo caso la differenza è del 59% a favore degli uomini, poiché su questa scala solo gli uomini l'hanno ricevuta.

## 2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

|        | N° | N° SC | N° SC Norm | N° SC Anualiz | N° SC Norm y Anualiz | N° SC Eq | SALARIO BASE Eq | Vac.  | Pag.ver | Pag.na | Acta. Conv. | Comp.I. T. | Plus conv. | Plus asist. | Inc. | Plus act. | Plus prod. | Prod. | Prod. | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Plus extr. | Tot Extrasala rial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|--------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|-------|---------|--------|-------------|------------|------------|-------------|------|-----------|------------|-------|-------|------------------|------------------|------------|-----------------------|-----------------|
| TOTAL  |    |       |            |               |                      |          | -15%            | -273% |         |        | -45%        |            |            | 100%        |      | 100%      |            | 100%  |       | -13%             | -22%             |            | -98%                  | -26%            |
| Hombre | 82 | 82    | 49         | 0             | 33                   | 82       | 7.237           | 408   | 0       | 0      | 976         | 0          | 0          | 54          | 0    | 0         | 0          | 0     | 0     | 5.620            | 13.285           | 0          | 679                   | 14.182          |
| Mujer  | 7  | 7     | 4          | 0             | 2                    | 6        | 8.296           | 1.523 | 0       | 0      | 1.417       | 0          | 0          | 0           | 0    | 1.373     | 0          | 151   | 0     | 6.358            | 16.225           | 0          | 1.344                 | 17.830          |

|           | N° | N° SC | N° SC Norm | N° SC Anualiz | N° SC Norm y Anualiz | N° SC Eq | SALARIO BASE Eq | Vac.  | Pag.ver | Pag.na v. | Acta. Conv. | Comp.I. T. | Plus conv. | Plus asist. | Inc. | Plus act. | Plus prod. | Prod.  | Prod. | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Plus extr. | Tot Extrasala rial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|-----------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|-------|---------|-----------|-------------|------------|------------|-------------|------|-----------|------------|--------|-------|------------------|------------------|------------|-----------------------|-----------------|
| ESCALA 01 |    |       |            |               |                      |          |                 |       |         |           |             |            |            |             |      |           |            |        |       |                  |                  |            |                       |                 |
| Hombre    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| Mujer     | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| ESCALA 02 |    |       |            |               |                      |          |                 |       |         |           |             |            |            |             |      |           |            |        |       |                  |                  |            |                       |                 |
| Hombre    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| Mujer     | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| ESCALA 03 |    |       |            |               |                      |          | 58%             | 80%   |         |           | 53%         |            |            |             |      | -4%       |            |        |       | 76%              | 72%              |            | 29%                   | 70%             |
| Hombre    | 47 | 47    | 1          | 0             | 0                    | 1        | 5.397           | 393   | 0       | 0         | 595         | 0          | 0          | 0           | 0    | 868       | 0          | 0      | 0     | 5.237            | 12.516           | 0          | 522                   | 13.134          |
| Mujer     | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 2.254           | 78    | 0       | 0         | 282         | 0          | 0          | 0           | 0    | 900       | 0          | 0      | 0     | 1.270            | 3.524            | 0          | 370                   | 3.893           |
| ESCALA 04 |    |       |            |               |                      |          | 7%              | -86%  | 100%    | 100%      | 10%         |            |            | 100%        | 100% | 100%      |            | 81%    |       | -1%              | 15%              |            | -42%                  | 12%             |
| Hombre    | 26 | 26    | 2          | 0             | 0                    | 2        | 8.185           | 409   | 0       | 0         | 1.345       | 0          | 0          | 804         | 0    | 0         | 0          | 389    | 0     | 5.533            | 14.457           | 0          | 672                   | 15.126          |
| Mujer     | 4  | 4     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 7.594           | 761   | 943     | 878       | 1.211       | 0          | 0          | 0           | 883  | 686       | 0          | 75     | 0     | 5.571            | 12.232           | 0          | 954                   | 13.309          |
| ESCALA 05 |    |       |            |               |                      |          | -10%            | -446% | 100%    | 100%      | 2%          |            |            | 100%        |      | 100%      |            | 70%    |       | 27%              | 14%              |            | -69%                  | 13%             |
| Hombre    | 3  | 3     | 3          | 0             | 0                    | 3        | 12.747          | 481   | 0       | 0         | 2.551       | 0          | 0          | 894         | 0    | 0         | 0          | 7.534  | 0     | 13.095           | 27.462           | 0          | 1.226                 | 29.553          |
| Mujer     | 2  | 2     | 1          | 0             | 0                    | 1        | 14.048          | 2.624 | 1.174   | 1.209     | 2.496       | 0          | 0          | 0           | 0    | 5.231     | 0          | 2.258  | 0     | 9.565            | 23.613           | 0          | 2.076                 | 25.689          |
| ESCALA 06 |    |       |            |               |                      |          |                 |       |         |           |             |            |            |             |      |           |            |        |       |                  |                  |            |                       |                 |
| Hombre    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| Mujer     | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |
| ESCALA 07 |    |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%  |         |           | 100%        |            |            |             |      | 100%      |            | 100%   |       | 100%             | 100%             |            | 100%                  | 100%            |
| Hombre    | 6  | 6     | 6          | 0             | 0                    | 6        | 15.008          | 1.543 | 0       | 0         | 2.755       | 0          | 0          | 0           | 0    | 2.623     | 0          | 11.804 | 0     | 18.452           | 36.077           | 0          | 1.641                 | 37.718          |
| Mujer     | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0     | 0       | 0         | 0           | 0          | 0          | 0           | 0    | 0         | 0          | 0      | 0     | 0                | 0                | 0          | 0                     |                 |

Se analizziamo gli importi perequati in base alla valutazione del lavoro e tenendo conto della mediana, osserviamo che la retribuzione effettiva totale dell'intera forza lavoro di INDUTEC INSTALACIONES Y Grupo quadro del piano di uguaglianza. Revisione 3

ENRGIA SA è negativa del 26%, il che significa che la retribuzione media effettiva delle donne è superiore del 26% a quella degli uomini di INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA. superiore al 25% di cui all'articolo 28, paragrafo 3. dello Statuto dei Lavoratori.

Se andiamo alla bilancia vediamo quanto segue:

SCALA 03 osserviamo che c'è un divario del 70% a favore degli uomini e a scapito delle donne, questo è motivato dal fatto che questa scala è composta da 47 uomini e una sola donna, il che significa che la maggior parte delle maggiorazioni salariali sono ricevute da uomini, il che aumenta quella percentuale. Questi integratori sono i seguenti:

1. STIPENDIO BASE EFFETTIVO: lo stipendio base effettivo senza integrazioni salariali o non salariali è superiore del 58% nel caso degli uomini rispetto al caso delle donne, ciò è dovuto al fatto che il numero di uomini che compongono questo GRUPPO è molto più alto del numero di donne, il che rende anche questa media più alta, superiore a quel 25% previsto dallo Statuto dei Lavoratori.
2. VACANZE: in questo caso la differenza sarebbe dell'80%, cioè in questo caso gli uomini ne beneficiano più delle donne. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali, una percentuale che è così alta perché questa scala è composta da una sola donna.
4. A CAUSA DELL'ACCORDO: qui la differenza è del 53%, cioè in questo caso gli uomini ne beneficiano più delle donne. Questo supplemento è concesso per la formazione accademica, le competenze linguistiche, l'anzianità.

SCALA 04 In questo caso non c'è divario retributivo né positivo né negativo, poiché la retribuzione effettiva percepita per l'intera scala nel suo complesso è del 12% positiva, cioè gli uomini hanno uno stipendio più alto. In altre parole, non supera il 25% fissato dalla normativa per far fronte a un divario retributivo. Ma verranno analizzati i diversi supplementi salariali.

1STIPENDIO BASE EFFETTIVO: lo stipendio base effettivo senza integrazione salariale o non salariale è superiore del 7% nel caso degli uomini rispetto al caso delle donne, questo perché il numero di uomini che compongono questo GRUPPO è molto più alto del numero di donne, il che rende anche quella media più alta. pur senza raggiungere quel 25% fissato dallo Statuto dei Lavoratori.

2. VACANZE: in questo caso la differenza sarebbe del -86%, cioè in questo caso le donne ne beneficiano più degli uomini. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali, una percentuale che è così alta perché questa scala è composta da una sola donna.
3. SUMMER PAY: qui la differenza è del 100% a favore delle donne, cioè questo integratore è stato ricevuto solo dalle donne. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.01 al 31.06, quindi qui potrebbero esserci dei dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
4. PAGA DI NATALE: qui la differenza è del 100% a favore delle donne, cioè questo supplemento è stato ricevuto solo dalle donne. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.07 al 31.12, quindi qui potrebbero esserci dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
5. PLUS ASSISTANCE: integrazione che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con le normali prestazioni richieste. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
6. INCENTIVAZIONE: integrazione salariale concessa ai lavoratori per il raggiungimento di specifici traguardi e obiettivi stabiliti dall'azienda. In questo caso la differenza è del -100% a favore delle donne.
7. PLUS PRODUCCION: integrazione salariale concessa ai lavoratori e alle lavoratrici per lo svolgimento di un certo numero di mansioni svolte o per obiettivi produttivi, in questo caso la differenza è dell'81% a favore degli uomini, poiché su questa scala solo gli uomini l'hanno ricevuta.
8. PLUS ACTIVITY: questo supplemento è un importo aggiuntivo che i lavoratori ricevono per ogni ora o giorno lavorato, che è definito dal Contratto Collettivo. Qui troviamo una percentuale del 100% a favore delle donne.

SCALA 05 In questo caso non vi è alcun divario retributivo né positivo né negativo, poiché la retribuzione effettiva percepita per l'intera scala è del 13% positiva, ovvero gli uomini su questa scala ricevono una retribuzione superiore del 35% rispetto alle donne. Anche se non supera il 25% fissato dalla normativa per far fronte a un divario retributivo. Ma verranno analizzati i diversi supplementi salariali.

1. STIPENDIO BASE EFFETTIVO: lo stipendio base effettivo senza integrazioni salariali o senza integrazioni salariali è superiore del 10% nel caso delle donne rispetto agli uomini.

2. VACANZE: in questo caso la differenza sarebbe del 446%, cioè in questo caso le donne ne beneficiano più degli uomini. Questo bonus è un bonus straordinario che è determinato da ciascuno dei livelli e delle categorie professionali.
2. SUMMER PAY: qui la differenza è del 100% a favore delle donne, cioè questo integratore è stato ricevuto solo dalle donne. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.01 al 31.06, quindi qui potrebbero esserci dei dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
3. PAGA DI NATALE: qui la differenza è del 100% a favore delle donne, cioè questo supplemento è stato ricevuto solo dalle donne. Questa integrazione salariale viene maturata nel periodo dal 01.07 al 31.12, quindi qui potrebbero esserci dipendenti che non hanno generato questa integrazione per il tempo in cui sono stati in azienda o perché sono ripartiti proporzionalmente per contratto o accordo.
4. PLUS ASSISTANCE: integrazione che i lavoratori ricevono per ogni giorno effettivamente lavorato con le normali prestazioni richieste. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
5. PLUS ACTIVITY: questo supplemento è un importo aggiuntivo che i lavoratori ricevono per ogni ora o giorno lavorato, che è definito dal Contratto Collettivo. Qui troviamo una percentuale del - 208% a favore delle donne.
6. PRODUZIONE: integrazione salariale concessa ai lavoratori per lo svolgimento di un certo numero di mansioni svolte o per obiettivi produttivi, in questo caso la differenza è del 70% a favore degli uomini.

Dopo tutto ciò che è stato analizzato, si può dire che in INDUTEC INSTALACIONES Y ENRGIA SA e analizzato le mediane, potremmo parlare di un divario salariale negativo, quindi un piano d'azione per la riduzione di possibili divari salariali è il seguente:

Piano d'azione per la riduzione dei divari salariali.

L'analisi degli stipendi medi di uomini e donne indica che nella società studiata in questo rapporto non esiste alcun divario salariale (differenza uguale o superiore al 25%), né in termini di importi effettivamente ricevuti né in termini di importi perequati o analizzati.

Nonostante il fatto che non vi sia alcun divario retributivo nell'importo totale della retribuzione effettiva o ponderata tra il gruppo generale di uomini e donne, è stato elaborato un piano d'azione per ridurre le differenze retributive esistenti tra uomini e donne in ciascuna delle categorie professionali contenute nella classificazione professionale o in ciascuna delle scale di valutazione del sistema di valutazione delle mansioni.

Questo piano d'azione indica diversi obiettivi. In particolare, gli obiettivi derivanti dal registro delle retribuzioni e dal rapporto di verifica delle retribuzioni sono i seguenti:

- Prevenire la discriminazione basata sul sesso nell'accesso all'occupazione presso INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA
- Garantire la parità di trattamento nelle condizioni di lavoro e nelle opportunità di carriera presso INDUTEC INSTALACIONES Y ENERGIA SA
- Includere nuove misure che permettano di conciliare la vita personale, professionale e familiare delle donne e degli uomini e di ridurre le differenze tra i sessi, attraverso la promozione della corresponsabilità.
- Influenzare un sistema di remunerazione che non generi discriminazioni tra i sessi.
- Valorizza le posizioni femminilizzate e mascolinizzate senza stereotipi di genere.
- Attuare azioni positive che contribuiscano a ridurre il divario retributivo tra donne e uomini

Questo audit salariale e valutazione del lavoro è stato effettuato dalla società ANISA LEGAL CONSULTING SL.

| MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                                                 | DEPARTAMENTO RESPONSABLE | RECURSOS                   | INDICADORES Y SEGUIMIENTO                                                                                                                     | PLAZO                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 7.1 Realización y seguimiento de informes salariales para detectar posibles brechas salariales.                                                                                                                                                                                         | RRHH                     | Tiempo del técnico de RRHH | Actualización y revisión anual del informe salarial.<br>Auditoría salarial.<br>Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor. | Primer semestre del 2025.                        |
| 7.2 Informar a la comisión de igualdad de las conclusiones extraídas de la auditoría retributiva.                                                                                                                                                                                       | RRHH                     | Tiempo del técnico de RRHH | Auditoría Retributiva.                                                                                                                        | Primer semestre del 2025.                        |
| 7.3 Realizar un registro salarial anualmente.                                                                                                                                                                                                                                           | RRHH                     | Tiempo del técnico de RRHH | Estudio retributivo anual                                                                                                                     | Primer semestre del 2025.                        |
| 7.4 Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. | RRHH                     | Tiempo del técnico de RRHH | Brechas salariales observadas<br>Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento                                   | Primer semestre del 2025.                        |
| 7.5 Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables                                                                                                          | RRHH                     | Tiempo del técnico de RRHH | Análisis de los conceptos salariales.                                                                                                         | Desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad. |



## Programma delle domande.

|       | Misurazione                                                     | 1 S<br>2024 | 2 S<br>2024 | 1 ora<br>2025 | 2 E<br>2025 | 1 E<br>2026 | 2 S<br>2026 | 1 S<br>2027 | 2 S<br>2027 | 1 E<br>2028 |
|-------|-----------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 7.1.1 | Monitoraggio della remunerazione annua                          |             |             |               |             |             |             |             |             |             |
| 7.1.2 | Segnalazione al Comitato per il Controllo delle Remunerazioni   |             |             |               |             |             |             |             |             |             |
| 7.1.3 | Carriera annuale in materia di remunerazione                    |             |             |               |             |             |             |             |             |             |
| 7.1.4 | Analisi quando la differenza di retribuzione è superiore al 10% |             |             |               |             |             |             |             |             |             |
| 7.1.5 | Garantire l'obiettività di tutti i concetti di remunerazione    |             |             |               |             |             |             |             |             |             |

### Prevenzione delle molestie sessuali e di genere.

nell'allegato I del presente piano per la parità. Poiché non esisteva in precedenza, viene concordato durante la negoziazione del presente piano.

### Comunicazione e linguaggio non sessisti.

Nella comunicazione, cerchiamo di non essere sessisti nei diversi mezzi di pubblicazione.

### Violenza di genere.

Una guida alla situazione della violenza di genere.

## Aspetti da migliorare in generale:

- Maggiore presenza femminile ai livelli dirigenziali.
- Maggiore presenza femminile nelle posizioni tecniche.
- Migliorare i salari per ridurre il divario salariale.
- Cercare benefici sociali per promuovere la conciliazione personale.
- Cercare di assumere donne nella produzione edile (gruista, direttore di cantiere...),
- Promuovere la formazione delle donne.

## Positivi:

- Maggiore promozione delle donne.
- Le donne sono più stabili sul posto di lavoro.
- Equilibrio tra lavoro e vita privata, in determinate posizioni.
- Flessibilità nell'orario di lavoro, personale amministrativo.
- Stipendi superiori al contratto collettivo ad essi applicabile.
- Accesso alla formazione di cui hanno bisogno.

Il registro delle retribuzioni di GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL è stato effettuato seguendo le linee guida indicate nella Guida tecnica per l'esecuzione degli audit retributivi di cui alla Terza Disposizione Aggiuntiva del RD 902/2020, del 13 ottobre, sulla parità retributiva tra donne e uomini.

Periodo analizzato:

Il periodo analizzato nel registro delle retribuzioni è stato l'intero anno solare 2023.

Inclusione dei valori medi delle retribuzioni, delle maggiorazioni salariali e dei pagamenti non salariali.

Il RD 902/2020, del 13 ottobre, sulla parità di retribuzione tra donne e uomini, all'articolo 5 descrive le regole generali sul registro delle retribuzioni indicando quanto segue:

"Il registro delle retribuzioni deve includere i valori medi delle retribuzioni, delle maggiorazioni salariali e dei pagamenti non salariali della forza lavoro disaggregati per sesso e distribuiti in conformità con le disposizioni dell'articolo 28.3 dello Statuto dei lavoratori".

Inclusione degli importi effettivi ed equivalenti:

- Importi efficaci: Per il calcolo si considerano gli importi effettivi corrispondenti alla remunerazione corrisposta a ciascuna persona e per ciascuna delle sue diverse situazioni contrattuali.

Si ritiene che esistano diverse situazioni contrattuali in caso di cambiamenti di mansione, modalità contrattuale, tipo di giornata lavorativa, retribuzione, ecc. E così via.

- Importi equiparati: per questo calcolo si considera l'importo risultante dall'equiparazione dell'importo ricevuto al 100% della giornata lavorativa annuale annualizzando i dati salariali effettivi.

L'utilizzo degli importi effettivi ricevuti per ciascuna delle diverse situazioni contrattuali nell'anno genera differenze nel risultato poiché, se una persona è rimasta solo una parte dell'anno nella categoria professionale oggetto di analisi, comparirà nel registro con tale importo ricevuto nel corso dell'anno.

Queste differenze sono corrette nell'analisi degli importi equiparati, in cui vengono analizzati gli importi ricevuti.

- Obbligo di iscrizione per categorie o gruppi professionali e per gruppi di posizioni di pari valore.

L'articolo 6, lettera a), del RD 902/2020 recita: "Il registro deve inoltre riflettere le medie aritmetiche e le mediane dei raggruppamenti di lavori di pari valore nell'azienda, in conformità con i risultati della valutazione del lavoro descritti negli articoli 4 e 8.1. a) Anche se appartenenti a diverse sezioni della classificazione professionale, ripartite per sesso e disaggregate secondo quanto previsto dal citato articolo 5.2.

Per questo motivo, il presente rapporto di audit presenta 4 analisi che consentono di identificare le differenze retributive tra donne e uomini, nonché l'eventuale esistenza di divari retributivi ingiustificati in alcuni raggruppamenti di posizioni di pari valore.

REGISTRO DELLE RETRIBUZIONI SULLA  
BASE DELLA VALUTAZIONE DELLE  
POSIZIONI RD 902/2020

IMPORTI EFFETTIVI MEDI PER MEDIE IMPORTI UGUALI

CATEGORIE

PER CATEGORIE

REGISTRO DELLE RETRIBUZIONI SULLA  
BASE DELLA VALUTAZIONE DELLE  
TABELLE RD 902/2020

IMPORTI EFFETTIVI MEDI IMPORTI MEDI PEREQUATI  
PER BILANCIA PER BILANCIA



|                                            |  |                                                                             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios</b> |  | <b>Razón Social: GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACION SL - NIF: B22352231</b> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                            |  | <b>PERIODO DE REFERENCIA</b>                                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                            |  | 01-01-23 fecha inicio                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                            |  | 31-12-23 fecha fin                                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

| Nº     | Nº SC | SALARIO BASE EF | Plus Con. | Plus Act. | Plus Asis. | Vac. | Reg. | Paga ver. | Paga Nav. | Act. Conv. | Com. Vol. Absor. | Plus prod. | Grat. | Mejora vol. | Product . | Product . | Plus trans. | Tot COMP L.SAL | TOTAL SALAR IO EF | Plus extr. | Plus ropa | Gstos./ oc. | Comp./ T | Tot Extras alarial | TOTAL Retrib Ef |
|--------|-------|-----------------|-----------|-----------|------------|------|------|-----------|-----------|------------|------------------|------------|-------|-------------|-----------|-----------|-------------|----------------|-------------------|------------|-----------|-------------|----------|--------------------|-----------------|
| TOTAL  |       | -26%            | 100%      | 100%      | -99%       | 3%   | 100% | 55%       | 62%       | -48%       | 18%              | 100%       | 100%  | 100%        | 100%      | 100%      | -66%        | 29%            | -2%               | 100%       | 100%      | 100%        | 100%     | 100%               | 100%            |
| Hombre | 151   | 14.696          | 205       | 141       | 1.515      | 562  | 24   | 714       | 860       | 1.046      | 1.528            | 1.885      | 261   | 5           | 94        | 2.043     | 745         | 11.628         | 26.325            | 125        | 7         | 98          | 66       | 297                | 26.621          |
| Mujer  | 5     | 18.524          | 0         | 0         | 3.020      | 545  | 0    | 324       | 324       | 1.549      | 1.252            | 0          | 0     | 0           | 0         | 0         | 1.237       | 8.251          | 26.775            | 0          | 0         | 0           | 0        | 0                  | 26.775          |

|          | Nº  | Nº SC | SALARIO<br>BASE EF | Plus<br>Con. | Plus<br>Act. | Plus<br>Asis. | Vac. | Reg. | Paga<br>ver. | Paga<br>Nav. | A.ct.<br>Conv. | Com.<br>Vol.<br>Absor. | Plus<br>prod. | Grat. | Mejora<br>vol. | Product<br>. | Product<br>. | Plus<br>trans. | Tot<br>COMP<br>L.SAL | TOTAL<br>SALAR<br>IO EF | Plus<br>extr. | Plus<br>ropa | Gstos./<br>oc. | Comp./<br>T | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |    |
|----------|-----|-------|--------------------|--------------|--------------|---------------|------|------|--------------|--------------|----------------|------------------------|---------------|-------|----------------|--------------|--------------|----------------|----------------------|-------------------------|---------------|--------------|----------------|-------------|--------------------------|-----------------------|----|
| iRUPO 01 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100% |      | 100%         | 100%         | 100%           |                        |               |       |                |              |              | 100%           | 100%                 | 100%                    |               |              |                |             | 100%                     | 100%                  |    |
| Hombre   | 1   | 1     | 6.818              | 0            | 0            | 1.067         | 332  | 0    | 498          | 498          | 520            | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 438            | 3.353                | 10.171                  | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 10.171                |    |
| Mujer    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 0              | 0                    | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |    |
| iRUPO 02 |     |       | 100%               | 100%         |              | 100%          | 100% | 100% | 100%         | 100%         | 100%           | 100%                   | 100%          |       | 100%           |              |              | 100%           | 100%                 | 100%                    | 100%          | 100%         | 100%           | 100%        | 100%                     | 100%                  |    |
| Hombre   | 14  | 14    | 13.930             | 242          | 0            | 1.893         | 460  | 188  | 861          | 902          | 952            | 309                    | 2.465         | 0     | 50             | 0            | 4.493        | 780            | 13.596               | 27.525                  | 11            | 10           | 401            | 173         | 595                      | 28.121                |    |
| Mujer    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 0              | 0                    | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |    |
| iRUPO 03 |     |       |                    |              |              |               |      |      |              |              |                |                        |               |       |                |              |              |                |                      |                         |               |              |                |             |                          |                       |    |
| Hombre   | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 0              | 0                    | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |    |
| Mujer    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 0              | 0                    | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |    |
| iRUPO 04 |     |       | -21%               | 100%         | 100%         | -117%         | 24%  |      | 51%          | 60%          | -39%           | -14%                   | 100%          | 100%  |                |              | 100%         | 100%           | -66%                 | 30%                     | 0%            | 100%         | 100%           | 100%        | 100%                     | 100%                  | 1% |
| Hombre   | 114 | 114   | 14.449             | 242          | 187          | 1.366         | 580  | 0    | 818          | 1.005        | 1.032          | 256                    | 1.813         | 33    | 0              | 7            | 2.146        | 732            | 10.215               | 24.663                  | 157           | 9            | 54             | 10          | 230                      | 24.893                |    |
| Mujer    | 4   | 4     | 17.467             | 0            | 0            | 2.961         | 442  | 0    | 405          | 405          | 1.432          | 292                    | 0             | 0     | 0              | 0            | 1.212        | 7.147          | 24.615               | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 24.615                |    |
| iRUPO 05 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100% | 100% | 100%         | 100%         | 100%           | 100%                   | 100%          |       | 100%           |              |              | 100%           | 100%                 | 100%                    |               |              |                |             | 100%                     | 100%                  |    |
| Hombre   | 8   | 8     | 15.545             | 0            | 0            | 2.415         | 573  | 51   | 20           | 20           | 1.387          | 10.746                 | 1.796         | 750   | 0              | 0            | 130          | 994            | 18.881               | 34.425                  | 0             | 0            | 379            | 189         | 568                      | 34.993                |    |
| Mujer    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 0              | 0                    | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |    |
| iRUPO 06 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100% | 100% | 100%         | 100%         | 100%           | 100%                   | 100%          |       | 100%           |              |              | 100%           | 100%                 | 100%                    |               |              |                |             | 100%                     | 100%                  |    |
| Hombre   | 5   | 5     | 14.914             | 0            | 0            | 1.998         | 351  | 68   | 390          | 390          | 1.141          | 5.622                  | 4.896         | 1.200 | 0              | 0            | 0            | 821            | 16.876               | 31.791                  | 0             | 0            | 0              | 964         | 964                      | 32.754                |    |
| Mujer    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 0              | 0                    | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |    |
| iRUPO 07 |     |       | -11%               |              |              | -52%          | -40% | 100% |              |              |                | -61%                   | -5%           | 100%  |                |              | 100%         | 100%           | -93%                 | -17%                    | -13%          | 100%         |                |             | 100%                     | -13%                  |    |
| Hombre   | 6   | 6     | 20.542             | 0            | 0            | 2.138         | 688  | 48   | 0            | 0            | 1.257          | 4.855                  | 762           | 0     | 0              | 348          | 1            | 693            | 10.790               | 31.332                  | 146           | 0            | 0              | 0           | 146                      | 31.478                |    |
| Mujer    | 1   | 1     | 22.751             | 0            | 0            | 3.257         | 960  | 0    | 0            | 0            | 2.018          | 5.091                  | 0             | 0     | 0              | 0            | 1.338        | 12.665         | 35.416               | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 35.416                |    |
| iRUPO 08 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100% |      |              |              | 100%           | 100%                   |               | 100%  |                |              | 100%         | 100%           | 100%                 | 100%                    |               |              |                |             | 100%                     | 100%                  |    |
| Hombre   | 3   | 3     | 15.994             | 0            | 0            | 1.127         | 520  | 0    | 0            | 0            | 720            | 17.984                 | 0             | 7.893 | 0              | 3.783        | 0            | 490            | 32.517               | 48.510                  | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 48.510                |    |
| Mujer    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 0              | 0                    | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |    |

**1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas**

**Razón Social: GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACION SL - NIF: B22352231**  
**PERIODO DE REFERENCIA**  
01-01-23 fecha inicio  
31-12-23 fecha fin

| Nº     |     | Nº SC | SALARIO<br>BASE EF | Plus<br>Con. | Plus<br>Act. | Plus<br>Asis. | Vac. | Reg. | Paga<br>ver. | Paga<br>Nav. | Act.<br>Conv. | Com.<br>Vol.<br>Absor. | Plus<br>prod. | Grat. | Mejora<br>vol. | Product.<br>Product. | Plus<br>trans. | Tot<br>COMPL.<br>SAL. EF | TOTAL<br>SALAR<br>IO EF | Plus<br>extr. | Plus<br>ropa | Gstos.<br>Loc. | Comp.<br>IT | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
|--------|-----|-------|--------------------|--------------|--------------|---------------|------|------|--------------|--------------|---------------|------------------------|---------------|-------|----------------|----------------------|----------------|--------------------------|-------------------------|---------------|--------------|----------------|-------------|--------------------------|-----------------------|
| TOTAL  |     |       | -7%                |              |              | -187%         | -45% |      |              | 100%         | -79%          |                        |               |       |                |                      | -84%           | 27%                      | 4%                      |               |              |                |             |                          | 6%                    |
| Hombre | 151 | 151   | 17.575             | 0            | 0            | 1.137         | 455  | 0    | 0            | 861          | 1.031         | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0                    | 725            | 9.785                    | 26.676                  | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 27.180                |
| Mujer  | 5   | 5     | 18.867             | 0            | 0            | 3.257         | 661  | 0    | 0            | 0            | 1.843         | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0                    | 1.338          | 7.136                    | 25.510                  | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 25.510                |

|          | Nº  | Nº SC | SALARIO<br>BASE EF | Plus<br>Con. | Plus<br>Act. | Plus<br>Asis. | Vac. | Reg. | Paga<br>ver. | Paga<br>Nav. | A ct.<br>Conv. | Com.<br>Vol.<br>Absor. | Plus<br>prod. | Grat. | Mejora<br>vol. | Product. | Product. | Plus<br>trans. | Tot<br>COMPL.<br>SAL EF | TOTAL<br>SALAR<br>IO EF | Plus<br>extr. | Plus<br>ropa | Gstos.<br>Loc. | Comp.<br>IT | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>EF |
|----------|-----|-------|--------------------|--------------|--------------|---------------|------|------|--------------|--------------|----------------|------------------------|---------------|-------|----------------|----------|----------|----------------|-------------------------|-------------------------|---------------|--------------|----------------|-------------|--------------------------|-----------------------|
| GRUPO 01 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100% |      | 100%         | 100%         | 100%           |                        | 100%          |       |                |          |          | 100%           | 100%                    | 100%                    |               |              |                |             |                          | 100%                  |
| Hombre   | 1   | 1     | 6.818              | 0            | 0            | 1.067         | 332  | 0    | 498          | 498          | 520            | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 438            | 3.353                   | 10.171                  | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 10.171                |
| Mujer    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 0              | 0                       | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |
| GRUPO 02 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100% |      | 100%         | 100%         | 100%           |                        | 100%          |       |                |          |          | 100%           | 100%                    | 100%                    |               |              |                |             |                          | 100%                  |
| Hombre   | 14  | 14    | 16.962             | 0            | 0            | 2.273         | 163  | 0    | 828          | 1.173        | 1.094          | 0                      | 1.146         | 0     | 0              | 0        | 0        | 931            | 11.557                  | 28.845                  | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 30.559                |
| Mujer    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 0              | 0                       | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |
| GRUPO 03 |     |       |                    |              |              |               |      |      |              |              |                |                        |               |       |                |          |          |                |                         |                         |               |              |                |             |                          |                       |
| Hombre   | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 0              | 0                       | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |
| Mujer    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 0              | 0                       | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |
| GRUPO 04 |     |       | -10%               |              |              | -250%         | -2%  |      | 100%         | 100%         | -64%           |                        |               |       |                |          |          | -106%          | 24%                     | 2%                      |               |              |                |             |                          | 3%                    |
| Hombre   | 114 | 114   | 16.552             | 0            | 0            | 889           | 482  | 0    | 328          | 1.401        | 908            | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 618            | 9.076                   | 25.462                  | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 25.856                |
| Mujer    | 4   | 4     | 18.145             | 0            | 0            | 3.108         | 492  | 0    | 0            | 0            | 1.490          | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 1.273          | 6.889                   | 25.034                  | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 25.034                |
| GRUPO 05 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100% |      |              |              | 100%           | 100%                   |               |       |                |          |          | 100%           | 100%                    | 100%                    |               |              |                |             |                          | 100%                  |
| Hombre   | 8   | 8     | 19.851             | 0            | 0            | 3.051         | 569  | 0    | 0            | 0            | 1.740          | 12.805                 | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 1.261          | 19.879                  | 39.731                  | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 39.731                |
| Mujer    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 0              | 0                       | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |
| GRUPO 06 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100% |      |              |              | 100%           |                        |               |       |                |          |          | 100%           | 100%                    | 100%                    |               |              |                |             |                          | 100%                  |
| Hombre   | 5   | 5     | 20.337             | 0            | 0            | 3.295         | 455  | 0    | 0            | 0            | 1.819          | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 1.353          | 11.271                  | 31.608                  | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 31.608                |
| Mujer    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 0              | 0                       | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |
| GRUPO 07 |     |       | -5%                |              |              | -13%          | -8%  |      |              |              | -23%           | -74%                   |               |       |                |          |          | -83%           | -15%                    | -18%                    |               |              |                |             |                          | -16%                  |
| Hombre   | 6   | 6     | 21.749             | 0            | 0            | 2.894         | 892  | 0    | 0            | 0            | 1.540          | 2.931                  | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 731            | 11.022                  | 30.052                  | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 30.454                |
| Mujer    | 1   | 1     | 22.751             | 0            | 0            | 3.257         | 960  | 0    | 0            | 0            | 2.018          | 5.091                  | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 1.338          | 12.665                  | 35.416                  | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 35.416                |
| GRUPO 08 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100% |      |              |              | 100%           | 100%                   |               |       |                |          |          | 100%           | 100%                    | 100%                    |               |              |                |             |                          | 100%                  |
| Hombre   | 3   | 3     | 16.047             | 0            | 0            | 195           | 599  | 0    | 0            | 0            | 188            | 2.705                  | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 148            | 11.743                  | 27.790                  | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 27.790                |
| Mujer    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0    | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 0              | 0                       | 0                       | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 0                     |

Inquadramento professionale, retribuzione e revisione delle retribuzioni.

L'azienda ha effettuato la valutazione dei posti di lavoro secondo lo strumento del Ministero delle Pari Opportunità. Ha inoltre effettuato il registro delle retribuzioni in conformità con lo strumento del Ministero dell'Uguaglianza (media aritmetica del totale effettivo dello stipendio, integrazioni salariali, nonché media mediana per gruppi professionali, importi medi equiparati, nonché media delle mediane equiparate).

Gruppo quadro del piano di uguaglianza. Revisione 3

Ci sono 17 posti di lavoro in azienda e sono i seguenti:

- DIRETTORE
- DIRETTORE NAZIONALE
- RESPONSABILE DI PRODUZIONE
- CAPO DELL'AMMINISTRAZIONE
- CAPOGRUPPO
- RESPONSABILE DEL SITO
- DIRETTORE
- CAPOREPARTO
- STUDI TECNICO
- TECNICO GIS
- AMMINISTRATIVO
- GEOMETRA
- TECNICO DELLA LOGISTICA
- MACCHINISTA
- MECCANICO
- PERFORISTA
- PULITURA

Il personale fa parte del Gruppo Professionale che gli corrisponde secondo il vigente Contratto Collettivo; GRUPPO 01, GRUPPO 02, GRUPPO 04, GRUPPO 05, GRUPPO 06, GRUPPO 07, GRUPPO 08.

Come si vede, non esiste un divario retributivo in termini di importi medi effettivi per sesso, poiché esiste una differenza del -1%, il che significa che nella media complessiva dell'intera forza lavoro, le donne hanno uno stipendio superiore dell'1% a quello degli uomini.

Se continuiamo ad analizzare la media degli importi efficaci per GRUPPI, osserviamo quanto segue:

GRUPPO 04: Questo gruppo è quello con il più alto accumulo di personale poiché è composto da 114 uomini e 4 donne, integrando le seguenti mansioni: MACCHINISTI, PERFORATORI, TECNICO LOGISTICO, CAPOSQUADRA, DIRIGENTE, MECCANICO, TECNICO GIS, AMMINISTRATIVO.

In questo gruppo, la remunerazione effettiva è positiva dell'1%, vale a dire che la retribuzione effettiva totale media è superiore dell'1% per gli uomini a scapito delle donne. Questa percentuale è ben lontana dal 25% previsto dall'articolo 28.3 dello Statuto dei Lavoratori per parlare di divario salariale tra i sessi.

- Contratto Plus
- Attività Plus

- Assistenza Plus
- Vacanza
- Regularizzazione
- Paga estate
- Paga Natale
- A causa dell'accordo
- Complemento di volume assorbibile
- Produzione Plus
- Gratificazione
- Miglioramento volontario
- Produttività
- Trasporto Plus

Sebbene non vi sia alcun divario nella retribuzione media effettiva, le diverse maggiorazioni retributive e non salariali superiori al 25% dovrebbero essere analizzate per vedere le differenze percentuali che esistono tra i due sessi.

Supplementi salariali:

1. PLUS AGREEMENT: Importo extra che il dipendente riceve per ogni ora o giorno lavorato. Il suo importo è fisso e può essere aggiunto ad altri supplementi che il lavoratore ha diritto a ricevere. In questo GRUPPO c'è una differenza del 100% a favore degli uomini poiché solo loro lo ricevono, questo perché le donne che fanno parte di questo GRUPPO appartengono alla categoria di amministrazione quindi questo Plus non è contemplato in quanto non lavorano ore o giorni extra, come nel caso del resto delle categorie che compongono il GRUPPO.
2. PLUS ACTIVITY: Integrazione salariale stabilita in base alle circostanze legate al lavoro svolto, alla versatilità funzionale, alla qualità e alla quantità del lavoro. In questo integratore c'è una differenza del 100% a favore degli uomini poiché solo gli uomini lo ricevono.
3. BONUS DI PRESENZA: Questo bonus si riferisce a ciascuna giornata lavorativa effettiva e alla corrispondente giornata intera secondo quanto previsto dall'Accordo. In questo integratore/plus c'è una differenza del -117%, il che significa che in questo caso questo plus è molto più alto per le donne che per gli uomini, cosa che è determinata dal gran numero di uomini che compongono il GRUPPO, il che rende la media più bassa.
4. FERIE: Importo forfettario stabilito nel Contratto Collettivo. In questo caso la differenza è del 24% a favore degli uomini.
5. SUMMER PAY: Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo indicato nell'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso si ha una differenza del 51% a favore degli uomini, tale differenza può essere marcata in base all'anzianità o agli importi previsti dall'Accordo per le diverse categorie che compongono il GRUPPO.



6. **PAGA DI NATALE:** Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo indicato nell'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso si ha una differenza del 51% a favore degli uomini, tale differenza può essere marcata in base all'anzianità o agli importi previsti dall'Accordo per le diverse categorie che compongono il GRUPPO.
7. **IN RAGIONE DELL'ACCORDO:** Con tale integrazione viene anticipato l'aumento salariale previsto per i lavoratori. In questo caso, la differenza è del -39%, il che significa che le donne hanno ricevuto una percentuale più alta per questo concetto.
8. **PREMIO ALLA PRODUZIONE:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso, la differenza è del 100% a favore degli uomini, il che significa che solo loro lo ricevono in quanto si tratta di un complemento che viene concesso a cottimo o per unità di lavoro.
9. **BONUS:** Integrazione salariale con scadenza periodica superiore a un mese che viene corrisposta due volte l'anno, calcolata in conformità all'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso, la differenza è del 100% a favore degli uomini, poiché è stata ricevuta solo da loro.
10. **PRODUTTIVITÀ:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto determinati obiettivi. In questo caso, la differenza è del 100% a favore degli uomini, il che significa che solo loro lo ricevono in quanto si tratta di un complemento che viene concesso a cottimo o per unità di lavoro.
11. **BONUS TRASPORTI:** Integrazione salariale versata per integrare e compensare le spese di viaggio da casa al lavoro e viceversa. In questo caso la differenza è del -66%, quindi le donne li ricevono in misura maggiore.

Supplementi non salariali:

1. **BONUS EXTRA STIPENDIO:** Viene concesso per compensare le spese che il dipendente sostiene per andare al lavoro, che non avrebbe se non stesse lavorando.
2. **BONUS ABBIGLIAMENTO:** Viene concesso a compensazione della spesa assunta dal lavoratore per la cura e la manutenzione degli indumenti da lavoro.
3. **SPESE DI LOCOMOZIONE:** Importo economico con cui l'azienda rimborsa al lavoratore le spese di trasferta che avvengono al di fuori della postazione o del luogo di lavoro.

Nel caso del GRUPPO 04, le maggiorazioni non salariali sono state percepite solo dagli uomini a causa delle categorie professionali che compongono detto GRUPPO.

GRUPPO 07: Questo gruppo è composto da 6 uomini e 1 donna. In questo GRUPPO, la remunerazione effettiva è negativa del 13%, ovvero la retribuzione effettiva totale media è superiore del 13% nel caso delle donne rispetto agli uomini.

Sebbene non vi sia alcun divario nello stipendio medio effettivo, le diverse maggiorazioni salariali e non salariali superiori al 25% dovrebbero essere analizzate per vedere le differenze percentuali che esistono tra i due sessi.

Supplementi salariali:

1. **BONUS DI PRESENZA:** Questo bonus si riferisce a ciascuna giornata lavorativa effettiva e alla corrispondente giornata intera secondo quanto previsto dall'Accordo. In questo integratore/plus c'è una differenza del -52%, il che significa che in questo caso questo plus è molto più alto per le donne che per gli uomini.
2. **FERIE:** Importo forfettario stabilito nel Contratto Collettivo. In questo caso la differenza è del -40% a favore delle donne.
3. **IN RAGIONE DELL'ACCORDO:** Con tale integrazione viene anticipato l'aumento salariale previsto per i lavoratori. In questo caso, la differenza è del -61%, il che significa che le donne hanno ricevuto una percentuale più alta per questo concetto.
4. **PREMIO ALLA PRODUZIONE:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso, la differenza è del 100% a favore degli uomini, il che significa che solo loro lo ricevono in quanto si tratta di un complemento che viene concesso a cottimo o per unità di lavoro.
5. **PRODUTTIVITÀ:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto determinati obiettivi. In questo caso, la differenza è del 100% a favore degli uomini, il che significa che solo loro lo ricevono in quanto si tratta di un complemento che viene concesso a cottimo o per unità di lavoro.

6. **BONUS TRASPORTI:** Integrazione salariale versata per integrare e compensare le spese di viaggio da casa al lavoro e viceversa. In questo caso la differenza è del -93%, quindi le donne li ricevono in misura maggiore.

Supplementi non salariali:

1. **BONUS EXTRA STIPENDIO:** Viene concesso per compensare le spese che il dipendente sostiene per andare al lavoro, che non avrebbe se non stesse lavorando. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.

Se guardiamo alla mediana degli importi effettivi ricevuti dalla forza lavoro nel suo complesso, vediamo che la differenza tra i due sessi è del 6% a favore degli uomini, quindi non c'è divario salariale.

GRUPPO 04: Questo gruppo è quello con il più alto accumulo di personale poiché è composto da 114 uomini e 4 donne. In questo GRUPPO, la retribuzione effettiva complessiva è del 3% a favore degli uomini. Ma, sebbene non vi sia alcun divario salariale, analizzeremo i diversi supplementi salariali e non salariali ricevuti da uomini e donne nei GRUPPI composti da entrambi i sessi.

1. **BONUS DI PRESENZA:** Questo bonus si riferisce alla giornata effettiva di lavoro e alla corrispondente giornata intera secondo quanto previsto dall'Accordo. In questo caso la differenza è del -250% a favore delle donne.
2. **SUMMER PAY:** Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo riportato nella tabella retributiva allegata all'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso la differenza è del 100%, il che significa che è stato ricevuto solo dagli uomini.

3. **PAGA DI NATALE:** Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo riportato nella tabella retributiva allegata all'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso la differenza è del 100%, il che significa che è stato ricevuto solo dagli uomini.
4. **A CAUSA DELL'ACCORDO:** Con questo supplemento, l'aumento salariale previsto viene anticipato. In questo caso la differenza è del -64% a favore delle donne.
5. **BONUS TRASPORTI:** Integrazione salariale versata per integrare e compensare le spese di viaggio da casa al lavoro e viceversa. In questo caso la differenza è del -106%, quindi le donne li ricevono in misura maggiore.

**GRUPPO 07:** Questo gruppo è composto da 6 uomini e 1 donna. In questo GRUPPO, la remunerazione effettiva è negativa del 16%, ovvero la retribuzione effettiva totale media è superiore del 16% nel caso delle donne rispetto agli uomini.

Sebbene non vi sia alcun divario nella retribuzione media effettiva, le diverse maggiorazioni retributive e non salariali superiori al 25% dovrebbero essere analizzate per vedere le differenze percentuali che esistono tra i due sessi.

1. **PREMIO ALLA PRODUZIONE:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso la differenza è del -74% a favore delle donne.
2. **BONUS TRASPORTI:** Integrazione salariale versata per integrare e compensare le spese di viaggio da casa al lavoro e viceversa. In questo caso la differenza è del -83%, quindi le donne li ricevono in misura maggiore.

Se analizziamo la media degli importi perequati, possiamo vedere che la parità di retribuzione totale della forza lavoro nel suo complesso è del 15% a favore degli uomini, quindi non ci sarebbe un divario salariale tra i due sessi.

Se continuiamo ad analizzare i due GRUPPI che sono formati da entrambi i sessi, osserviamo quanto segue:

GRUPPO 04: In questo gruppo, la parità di retribuzione totale è del 15% a favore degli uomini e sebbene la percentuale del 25% non sia stata raggiunta per parlare del divario salariale in questo gruppo, dobbiamo analizzare le maggiorazioni salariali che sono superiori a quel 25%.

1. ACCORDO PLUS: Importo extra che il dipendente riceve per ogni ora o giorno lavorato, il suo importo è fisso e può essere aggiunto ad altri supplementi che il lavoratore ha diritto a ricevere. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
2. PLUS ACTIVITY: Integrazione salariale stabilita in base alle circostanze legate al lavoro svolto, alla versatilità funzionale, alla qualità e alla quantità del lavoro. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
3. BONUS DI PRESENZA: Questo bonus si riferisce alla giornata effettiva di lavoro e alla corrispondente giornata intera secondo quanto previsto dall'Accordo. In questo caso la differenza è del -68% a favore delle donne.
4. VACANZE: Consiste in un importo fisso stabilito nel Contratto. In questo caso, la differenza media è del 34% a favore degli uomini.
5. SUMMER PAY: Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo riportato nella tabella retributiva allegata all'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso, la differenza media è del 54% a favore degli uomini.
6. PAGA DI NATALE: Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo riportato nella tabella retributiva allegata all'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso, la differenza media è del 71% a favore degli uomini.
7. PREMIO ALLA PRODUZIONE: Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso, la differenza media è del 100% a favore degli uomini.
8. BONUS: Integrazione salariale con scadenza periodica superiore a un mese che viene corrisposta due volte l'anno ed è calcolata in conformità all'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso, la differenza media è del 100% a favore degli uomini.
9. PRODUTTIVITÀ: Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto determinati obiettivi. In questo caso, la differenza è del 100% a favore degli uomini, il che significa che solo loro lo ricevono in quanto si tratta di un complemento che viene concesso a cottimo o per unità di lavoro.

10. **BONUS TRASPORTI:** Integrazione salariale versata per integrare e compensare le spese di viaggio da casa al lavoro e viceversa. In questo caso la differenza è del -49%, quindi le donne li ricevono in misura maggiore.

Supplementi non salariali:

1. **BONUS EXTRA STIPENDIO:** Viene concesso per compensare le spese che il dipendente sostiene per andare al lavoro, che non avrebbe se non stesse lavorando.
2. **BONUS ABBIGLIAMENTO:** Viene concesso a compensazione della spesa assunta dal lavoratore per la cura e la manutenzione degli indumenti da lavoro.
3. **SPESE DI LOCOMOZIONE:** Importo economico con cui l'azienda rimborsa al lavoratore le spese di trasferta che avvengono al di fuori della postazione o del luogo di lavoro.

Nel caso del GRUPPO 04, le maggiorazioni non salariali sono state percepite solo dagli uomini a causa delle categorie professionali che compongono detto GRUPPO.

GRUPPO 07: Questo gruppo è composto da 6 uomini e 1 donna. In questo GRUPPO, la remunerazione effettiva è negativa del 3%, ovvero la retribuzione effettiva totale media è superiore del 3% nel caso delle donne rispetto agli uomini.

Sebbene non vi sia alcun divario nello stipendio medio effettivo, le diverse maggiorazioni salariali e non salariali superiori al 25% dovrebbero essere analizzate per vedere le differenze percentuali che esistono tra i due sessi.

Supplementi salariali:

1. **BONUS DI PRESENZA:** Questo bonus si riferisce a ciascuna giornata lavorativa effettiva e alla corrispondente giornata intera secondo quanto previsto dall'Accordo. In questo integratore/plus c'è una differenza del -32%, il che significa che in questo caso questo plus è molto più alto per le donne che per gli uomini.
2. **FERIE:** Importo forfettario stabilito nel Contratto Collettivo. In questo caso la differenza è del -40% a favore delle donne.
3. **IN RAGIONE DELL'ACCORDO:** Con tale integrazione viene anticipato l'aumento salariale previsto per i lavoratori. In questo caso, la differenza è del -41%, il che significa che le donne hanno ricevuto una percentuale più alta per questo concetto.

4. **PREMIO ALLA PRODUZIONE:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso, la differenza è del 100% a favore degli uomini, il che significa che solo loro lo ricevono in quanto si tratta di un complemento che viene concesso a cottimo o per unità di lavoro.
5. **PRODUTTIVITÀ:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto determinati obiettivi. In questo caso, la differenza è del 100% a favore degli uomini, il che significa che solo loro lo ricevono in quanto si tratta di un complemento che viene concesso a cottimo o per unità di lavoro.
6. **BONUS TRASPORTI:** Integrazione salariale versata per integrare e compensare le spese di viaggio da casa al lavoro e viceversa. In questo caso la differenza è del -93%, quindi le donne li ricevono in misura maggiore.

Supplementi non salariali:

2. **BONUS EXTRA STIPENDIO:** Viene concesso per compensare le spese che il dipendente sostiene per andare al lavoro, che non avrebbe se non stesse lavorando. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.

Se analizziamo ora la mediana degli importi perequati, possiamo vedere che in questo caso la parità di retribuzione totale dell'intera forza lavoro è superiore del 25% nel caso degli uomini rispetto al caso delle donne, quindi in questo caso saremmo al tetto fissato dallo Statuto dei Lavoratori all'articolo 28.3.

Se continuiamo ad analizzare i due GRUPPI che sono formati da entrambi i sessi, osserviamo quanto segue:

**GRUPPO 04:** In questo gruppo, la parità di retribuzione totale è del 24% a favore degli uomini e sebbene la percentuale del 25% non sia stata raggiunta per parlare del divario salariale in questo gruppo, dobbiamo analizzare le maggiorazioni salariali che sono superiori a quel 25%.

1. **BONUS DI PRESENZA:** Questo bonus si riferisce alla giornata effettiva di lavoro e alla corrispondente giornata intera secondo quanto previsto dall'Accordo. In questo caso la differenza è del -124% a favore delle donne.
2. **SUMMER PAY:** Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo riportato nella tabella retributiva allegata all'Accordo più

l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso la differenza è del 100%, il che significa che è stato ricevuto solo dagli uomini.

3. **PAGA DI NATALE:** Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo riportato nella tabella retributiva allegata all'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso la differenza è del 100%, il che significa che è stato ricevuto solo dagli uomini.
4. **BONUS TRASPORTI:** Integrazione salariale versata per integrare e compensare le spese di viaggio da casa al lavoro e viceversa. In questo caso la differenza è del -58%, quindi le donne li ricevono in misura maggiore.

**GRUPPO 07:** Questo gruppo è composto da 6 uomini e 1 donna. In questo GRUPPO la remunerazione effettiva è del 3%, ovvero la retribuzione media totale effettiva è superiore del 3% nel caso degli uomini rispetto alla sola donna che fa parte del GRUPPO.

Sebbene non vi sia alcun divario nella retribuzione media effettiva, le diverse maggiorazioni retributive e non salariali superiori al 25% dovrebbero essere analizzate per vedere le differenze percentuali che esistono tra i due sessi.

1. **INTEGRATORE VOLUME ASSORBIBILE:** In questo caso la differenza è del -74% a favore delle donne.
2. **BONUS TRASPORTI:** Integrazione salariale versata per integrare e compensare le spese di viaggio da casa al lavoro e viceversa. In questo caso la differenza è del -83%, quindi le donne li ricevono in misura maggiore.

Dopo aver analizzato i gruppi e le loro possibili differenze retributive, faremo lo stesso con le diverse BILANCE.

|                                                    |                                                                      |              |  |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------|--|--|--|--|--|--|
| <b>1.1.b. IMPORTES<br/>EFECTIVOS<br/>Promedios</b> | Razón Social: GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACION SL - NIF: B22352231 |              |  |  |  |  |  |  |
|                                                    | PERIODO DE REFERENCIA                                                |              |  |  |  |  |  |  |
|                                                    | 01-01-23                                                             | fecha inicio |  |  |  |  |  |  |
|                                                    | 31-12-23                                                             | fecha fin    |  |  |  |  |  |  |



| Nº     |     | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Plus<br>Con. | Plus<br>Act. | Plus<br>Asis. | Vac. | Reg. | Paga<br>ver. | Paga<br>Nav. | A ct.<br>Conv. | Com.<br>Vol.<br>Absor. | Plus<br>prod. | Grat. | Mejora<br>vol. | Product<br>. | Product<br>. | Plus<br>Trans. | Tot<br>COMPL.<br>SALEf | TOTAL<br>SALARI<br>O Ef | Plus<br>extr. | Plus<br>ropa | Gstos.<br>Loc. | Comp. IT | Tot<br>Extras<br>alerial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
|--------|-----|-------|--------------------|--------------|--------------|---------------|------|------|--------------|--------------|----------------|------------------------|---------------|-------|----------------|--------------|--------------|----------------|------------------------|-------------------------|---------------|--------------|----------------|----------|--------------------------|-----------------------|
| TOTAL  |     |       | -26%               | 100%         | 100%         | -99%          | 3%   | 100% | 55%          | 62%          | -48%           | 18%                    | 100%          | 100%  | 100%           | 100%         | 100%         | -66%           | 29%                    | -2%                     | 100%          | 100%         | 100%           | 100%     | 100%                     | -1%                   |
| Hombre | 151 | 151   | 14.696             | 205          | 141          | 1.515         | 562  | 24   | 714          | 860          | 1.046          | 1.528                  | 1.885         | 261   | 5              | 94           | 2.043        | 745            | 11.628                 | 26.325                  | 125           | 7            | 98             | 66       | 297                      | 26.621                |
| Mujer  | 5   | 5     | 18.524             | 0            | 0            | 3.020         | 545  | 0    | 324          | 324          | 1.549          | 1.252                  | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 1.237          | 8.251                  | 26.775                  | 0             | 0            | 0              | 0        | 0                        | 26.775                |

|           | Nº  | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Plus<br>Con. | Plus<br>Act. | Plus<br>Asis. | Vac.  | Reg. | Paga<br>ver. | Paga<br>Nav. | A ct<br>Conv. | Com.<br>Vol.<br>Absor. | Plus<br>prod. | Grat. | Mejora<br>vol. | Product<br>. | Product<br>. | Plus<br>Trans. | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARIO<br>O Ef | Plus<br>extr. | Plus<br>ropa | Gstos.<br>Loc. | Comp. IT | Tot<br>Extras<br>alerial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef<br>100% |        |
|-----------|-----|-------|--------------------|--------------|--------------|---------------|-------|------|--------------|--------------|---------------|------------------------|---------------|-------|----------------|--------------|--------------|----------------|-------------------------|--------------------------|---------------|--------------|----------------|----------|--------------------------|-------------------------------|--------|
| ESCALA 01 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100%  |      | 100%         | 100%         | 100%          |                        |               |       |                |              |              | 100%           | 100%                    | 100%                     |               |              |                |          |                          |                               |        |
| Hombre    | 1   | 1     | 6.818              | 0            | 0            | 1.067         | 332   | 0    | 498          | 498          | 520           | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 438            | 3.353                   | 10.171                   | 0             | 0            | 0              | 0        | 0                        | 0                             | 10.171 |
| Mujer     | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0     | 0    | 0            | 0            | 0             | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 0              | 0                       | 0                        | 0             | 0            | 0              | 0        | 0                        | 0                             | 0      |
| ESCALA 02 |     |       | 100%               | 100%         | 100%         | 100%          |       |      | 100%         | 100%         | 100%          | 100%                   | 100%          | 100%  | 100%           | 100%         | 100%         | 100%           | 100%                    | 100%                     | 100%          |              |                |          |                          | 100%                          | 100%   |
| Hombre    | 110 | 110   | 14.449             | 251          | 193          | 1.350         | 587   | 0    | 847          | 1.041        | 1.031         | 260                    | 1.810         | 34    | 0              | 7            | 2.207        | 732            | 10.350                  | 24.800                   | 163           | 9            | 56             | 11       | 238                      | 25.038                        |        |
| Mujer     | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0     | 0    | 0            | 0            | 0             | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 0              | 0                       | 0                        | 0             | 0            | 0              | 0        | 0                        | 0                             | 0      |
| ESCALA 03 |     |       | -39%               | 100%         |              | -83%          | 100%  | 100% | 100%         | 100%         | -84%          | 100%                   | 100%          | 100%  | 100%           | 100%         |              | -82%           | 52%                     | 7%                       | 100%          | 100%         | 100%           | 100%     | 100%                     | 100%                          | 8%     |
| Hombre    | 25  | 25    | 13.615             | 135          | 0            | 1.861         | 437   | 122  | 489          | 512          | 1.002         | 3.625                  | 1.955         | 240   | 28             | 0            | 2.632        | 767            | 13.806                  | 27.420                   | 6             | 6            | 121            | 157      | 290                      | 27.711                        |        |
| Mujer     | 1   | 1     | 18.867             | 0            | 0            | 3.406         | 0     | 0    | 0            | 0            | 1.843         | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 1.395          | 6.643                   | 25.510                   | 0             | 0            | 0              | 0        | 0                        | 0                             | 25.510 |
| ESCALA 04 |     |       | 17%                |              |              | -16%          | 16%   | 100% |              |              | 8%            | 89%                    | 100%          |       |                | 100%         | 100%         | -34%           | 33%                     | 22%                      | 100%          |              |                |          | 100%                     | 23%                           |        |
| Hombre    | 8   | 8     | 20.438             | 0            | 0            | 2.426         | 701   | 36   | 0            | 0            | 1.402         | 3.641                  | 1.512         | 0     | 0              | 261          | 1            | 857            | 10.838                  | 31.277                   | 110           | 0            | 0              | 0        | 110                      | 31.386                        |        |
| Mujer     | 3   | 3     | 17.001             | 0            | 0            | 2.812         | 589   | 0    | 539          | 539          | 1.294         | 390                    | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 1.152          | 7.316                   | 24.316                   | 0             | 0            | 0              | 0        | 0                        | 24.316                        |        |
| ESCALA 05 |     |       | -50%               |              |              | -48%          | -119% | 100% |              |              | -68%          | 46%                    |               | 100%  |                |              |              | -48%           | 22%                     | -12%                     | 100%          | 100%         | 100%           | 100%     | 100%                     | -1%                           |        |
| Hombre    | 3   | 3     | 15.153             | 0            | 0            | 2.207         | 439   | 113  | 0            | 0            | 1.203         | 9.471                  | 0             | 2.000 | 0              | 0            | 0            | 906            | 16.339                  | 31.493                   | 0             | 0            | 1.874          | 1.606    | 3.480                    | 34.972                        |        |
| Mujer     | 1   | 1     | 22.751             | 0            | 0            | 3.257         | 960   | 0    | 0            | 0            | 2.018         | 5.091                  | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 1.338          | 12.665                  | 35.416                   | 0             | 0            | 0              | 0        | 0                        | 35.416                        |        |
| ESCALA 06 |     |       |                    |              |              |               |       |      |              |              |               |                        |               |       |                |              |              |                | 0                       | 0                        | 0             | 0            | 0              | 0        | 0                        | 0                             | 0      |
| Hombre    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0     | 0    | 0            | 0            | 0             | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 0              | 0                       | 0                        | 0             | 0            | 0              | 0        | 0                        | 0                             |        |
| Mujer     | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0     | 0    | 0            | 0            | 0             | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 0              | 0                       | 0                        | 0             | 0            | 0              | 0        | 0                        | 0                             |        |
| ESCALA 07 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100%  |      | 100%         | 100%         | 100%          | 100%                   | 100%          | 100%  |                | 100%         |              | 100%           | 100%                    | 100%                     |               |              |                |          |                          |                               | 100%   |
| Hombre    | 4   | 4     | 18.390             | 0            | 0            | 1.681         | 520   | 0    | 488          | 488          | 1.025         | 13.488                 | 6.120         | 5.920 | 0              | 2.837        | 0            | 711            | 33.277                  | 51.667                   | 0             | 0            | 0              | 0        | 0                        | 0                             | 51.667 |
| Mujer     | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0     | 0    | 0            | 0            | 0             | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0            | 0            | 0              | 0                       | 0                        | 0             | 0            | 0              | 0        | 0                        | 0                             |        |

|                                    |  |                                                                      |  |
|------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------|--|
| 1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas |  | Razón Social: GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACION SL - NIF: B22352231 |  |
|                                    |  | PERIODO DE REFERENCIA                                                |  |
|                                    |  | 01-01-23 fecha inicio                                                |  |
|                                    |  | 31-12-23 fecha fin                                                   |  |

|        | Nº  | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Plus<br>Con. | Plus<br>Act. | Plus<br>Asis. | Vac. | Reg. | Paga<br>ver. | Paga<br>Nav. | A ct.<br>Conv. | Com.<br>Vol.<br>Absor. | Plus<br>prod. | Grat. | Mejora<br>vol. | Product.<br>Product. | Plus<br>Trans. | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARIO<br>O Ef | Plus<br>extr. | Plus<br>ropa | Gstos.<br>Loc. | Comp.<br>IT | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
|--------|-----|-------|--------------------|--------------|--------------|---------------|------|------|--------------|--------------|----------------|------------------------|---------------|-------|----------------|----------------------|----------------|-------------------------|--------------------------|---------------|--------------|----------------|-------------|--------------------------|-----------------------|
| TOTAL  |     |       | -7%                |              |              | -187%         | -45% |      |              | 100%         | -79%           |                        |               |       |                |                      | -84%           | 27%                     | 4%                       |               |              |                |             |                          | 6%                    |
| Hombre | 151 | 151   | 17.575             | 0            | 0            | 1.137         | 455  | 0    | 0            | 861          | 1.031          | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0                    | 725            | 9.785                   | 26.676                   | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 27180                 |
| Mujer  | 5   | 5     | 18.867             | 0            | 0            | 3.257         | 661  | 0    | 0            | 0            | 1.843          | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0                    | 1.338          | 7.136                   | 25.510                   | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                        | 25510                 |

|           | Nº  | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Plus<br>Con. | Plus<br>Act. | Plus<br>Asis. | Vac.  | Reg. | Paga<br>ver. | Paga<br>Nav. | A ct.<br>Conv. | Com.<br>Vol.<br>Absor. | Plus<br>prod. | Grat. | Mejora<br>vol. | Product. | Product. | Plus<br>Trans. | Tot<br>COMPL<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARIO<br>O Ef | Plus<br>extr. | Plus<br>ropa | Gstos.<br>Loc. | Comp.<br>IT | Tot<br>Extras<br>alial | TOTAL<br>Retrib.<br>Ef |
|-----------|-----|-------|--------------------|--------------|--------------|---------------|-------|------|--------------|--------------|----------------|------------------------|---------------|-------|----------------|----------|----------|----------------|------------------------|--------------------------|---------------|--------------|----------------|-------------|------------------------|------------------------|
| ESCALA 01 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100%  |      | 100%         | 100%         | 100%           |                        |               |       |                |          |          | 100%           | 100%                   | 100%                     |               |              |                |             |                        | 100%                   |
| Hombre    | 1   | 1     | 6.818              | 0            | 0            | 1.067         | 332   | 0    | 498          | 498          | 520            | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 438            | 3.353                  | 10.171                   | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                      | 10.171                 |
| Mujer     | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0     | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 0              | 0                      | 0                        | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                      | 0                      |
| ESCALA 02 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100%  |      | 100%         | 100%         | 100%           |                        |               |       |                |          |          | 100%           | 100%                   | 100%                     |               |              |                |             |                        | 100%                   |
| Hombre    | 110 | 110   | 16.552             | 0            | 0            | 889           | 486   | 0    | 581          | 1.487        | 908            | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 618            | 9.177                  | 25.462                   | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                      | 25.462                 |
| Mujer     | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0     | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 0              | 0                      | 0                        | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                      | 0                      |
| ESCALA 03 |     |       | -18%               |              |              | -54%          | 100%  |      |              |              |                | -79%                   |               |       |                |          |          | -54%           | 43%                    | 9%                       |               |              |                |             |                        | 16%                    |
| Hombre    | 25  | 25    | 15.940             | 0            | 0            | 2.215         | 157   | 0    | 0            | 0            | 1.031          | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 907            | 11.647                 | 28.050                   | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                      | 30.538                 |
| Mujer     | 1   | 1     | 18.867             | 0            | 0            | 3.406         | 0     | 0    | 0            | 0            | 1.843          | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 1.395          | 6.643                  | 25.510                   | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                      | 25.510                 |
| ESCALA 04 |     |       | 17%                |              |              | 10%           | 26%   |      |              |              |                | 32%                    |               |       |                |          |          | 10%            | 35%                    | 21%                      |               |              |                |             |                        | 21%                    |
| Hombre    | 8   | 8     | 20.997             | 0            | 0            | 3.169         | 892   | 0    | 0            | 0            | 1.663          | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 1.302          | 11.022                 | 31.111                   | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                      | 31.111                 |
| Mujer     | 3   | 3     | 17.423             | 0            | 0            | 2.854         | 661   | 0    | 0            | 0            | 1.137          | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 1.169          | 7.136                  | 24.559                   | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                      | 24.559                 |
| ESCALA 05 |     |       | -22%               |              |              | 0%            | -111% |      |              |              |                | -21%                   | -18%          |       |                |          |          | 0%             | -10%                   | -18%                     |               |              |                |             | 100%                   | 1%                     |
| Hombre    | 3   | 3     | 18.636             | 0            | 0            | 3.267         | 455   | 0    | 0            | 0            | 1.667          | 4.328                  | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 1.342          | 11.466                 | 30.103                   | 0             | 0            | 0              | 0           | 4.818                  | 35.724                 |
| Mujer     | 1   | 1     | 22.751             | 0            | 0            | 3.257         | 960   | 0    | 0            | 0            | 2.018          | 5.091                  | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 1.338          | 12.665                 | 35.416                   | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                      | 35.416                 |
| ESCALA 06 |     |       |                    |              |              |               |       |      |              |              |                |                        |               |       |                |          |          |                |                        |                          |               |              |                |             |                        |                        |
| Hombre    | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0     | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 0              | 0                      | 0                        | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                      | 0                      |
| Mujer     | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0     | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 0              | 0                      | 0                        | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                      | 0                      |
| ESCALA 07 |     |       | 100%               |              |              | 100%          | 100%  |      |              |              | 100%           | 100%                   |               |       |                |          |          | 100%           | 100%                   | 100%                     |               |              |                |             |                        | 100%                   |
| Hombre    | 4   | 4     | 19.778             | 0            | 0            | 1.610         | 560   | 0    | 0            | 0            | 1.037          | 1.353                  | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 695            | 23.651                 | 44.464                   | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                      | 44.464                 |
| Mujer     | 0   | 0     | 0                  | 0            | 0            | 0             | 0     | 0    | 0            | 0            | 0              | 0                      | 0             | 0     | 0              | 0        | 0        | 0              | 0                      | 0                        | 0             | 0            | 0              | 0           | 0                      | 0                      |

Come possiamo vedere, l'azienda GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL dispone di 6 scale di lavoro secondo lo strumento di valutazione del lavoro del Ministero dell'Uguaglianza, queste scale sono classificate come segue in base al punteggio ottenuto con lo strumento del Ministero.

SCALA 01: PULIZIA

SCALA 02: INGEGNERE

PERFORISTA

TECNICO DELLA LOGISTICA

SCALA 03: MANAGER

MECCANICO

TECNICO GIS

GEOMETRA

SCALA 04: AMMINISTRATIVA

CAPOREPARTO

RESPONSABILE DEL SITO

SCALE 05: DIRETTORE DI PRODUZIONE

AMMINISTRAZIONE RESPONSABILE

STUDI TECNICI

## SCALE 07: DIRETTORE NAZIONALE

CAPOGRUPPO

DIRETTORE

Se analizziamo la media degli importi effettivi in base alla valutazione del lavoro, osserviamo che la retribuzione effettiva totale dell'intera forza lavoro di GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL è negativa dell'1%, il che significa che la retribuzione media effettiva delle donne è superiore dell'1% a quella degli uomini di GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL.

Sebbene non vi sia alcun divario retributivo, analizzeremo ciascuna delle SCALE composte da donne e uomini e all'interno di queste SCALE, indipendentemente dal fatto che ci sia o meno un divario salariale, analizzeremo i supplementi salariali e non salariali superiori al 25% per giustificare questa differenza.

SCALA 03: Questa bilancia è composta da 25 uomini e 1 donna. Su questa scala, la retribuzione media effettiva complessiva è dell'8% a favore degli uomini, una differenza che è ben lontana dal 25% fissato dalla normativa. Anche se non c'è tale divario, analizzeremo i diversi integratori che superano quel 25%.

## Supplementi salariali:

1. PLUS AGREEMENT: Importo extra che il dipendente riceve per ogni ora o giorno lavorato. Il suo importo è fisso e può essere aggiunto ad altri supplementi che il lavoratore ha diritto a ricevere. In questo caso, la differenza è del 100% a favore degli uomini poiché solo loro lo ricevono.
2. BONUS DI PRESENZA: Un bonus che viene corrisposto per ogni giorno effettivo di lavoro e per la corrispondente giornata intera secondo le disposizioni dell'Accordo. In questo caso la differenza è negativa dell'83%, il che significa che questo integratore è più vantaggioso per la donna che compone questa SCALA.
3. VACANZE: Consiste in un importo fisso stabilito nel Contratto. In questo caso la differenza è del 100% poiché è stata percepita solo dal settore maschile.
4. REGOLARIZZAZIONE: Consiste in un adeguamento dello stipendio. In questo caso, si è verificato solo nel settore maschile.
5. RETRIBUZIONE ESTIVA E NATALIZIA: Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo riportato nella tabella retributiva allegata

all'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questi casi, è stato percepito solo dal settore maschile.

6. **BONUS:** Integrazione salariale con scadenza periodica superiore a un mese che viene corrisposta una volta all'anno, calcolata in conformità all'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. Un complemento che è stato ricevuto solo dagli uomini.
7. **A CAUSA DELL'ACCORDO:** Con questo supplemento, l'aumento salariale previsto viene anticipato. In questo caso, la differenza è negativa dell'84%, quindi l'unica donna che compone l'ESCALA ha ricevuto una percentuale più alta.
8. **INTEGRATORE VOLUME ASSORBIBILE:** Bonus salariale. Qui si è verificato solo nel caso degli uomini.
9. **PREMIO ALLA PRODUZIONE:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto gli obiettivi previsti. In questa SCALA solo gli uomini la ricevono.
10. **PRODUTTIVITÀ:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto determinati obiettivi. In questa SCALA solo gli uomini la ricevono.
11. **BONUS TRASPORTI:** Supplemento economico versato per recarsi al lavoro, finalizzato a compensare e supplire alle spese di viaggio del lavoratore da casa al lavoro e viceversa. In questo caso c'è una differenza dell'82% in negativo, il che significa che la sola donna che fa parte della SCALE lo riceve in misura maggiore.

Supplementi non salariali:

1. **BONUS EXTRA STIPENDIO:** Viene concesso per compensare le spese che il dipendente sostiene per andare al lavoro, che non avrebbe se non stesse lavorando.
2. **BONUS ABBIGLIAMENTO:** Viene concesso a compensazione della spesa assunta dal lavoratore per la cura e la manutenzione degli indumenti da lavoro.
3. **SPESE DI LOCOMOZIONE:** Importo economico con cui l'azienda rimborsa al lavoratore le spese di trasferta che avvengono al di fuori della postazione o del luogo di lavoro.
4. **SUPPLEMENTO:** Importo percepito da un lavoratore in caso di temporanea invalidità a causa di malattia o infortunio.

Questi integratori sono stati ricevuti esclusivamente dagli uomini che compongono la SCALE.

SCALA 04: È composto da 8 uomini e 3 donne. Su questa scala, la retribuzione media effettiva complessiva è del 23% a favore degli uomini. Anche se non c'è tale divario, analizzeremo i diversi integratori che superano quel 25%.

1. **REGOLARIZZAZIONE:** Riaggiustamento dei salari, che in questo caso si è verificato solo nel settore maschile, quindi la differenza è del 100%.
2. **INTEGRAZIONE VOLONTARIA ASSORBIBILE:** Bonus salariale per i lavoratori. Qui c'è una differenza dell'89% a favore degli uomini, quindi beneficiano in percentuale maggiore di questo integratore. Tale integrazione è dovuta ad un accordo tra l'azienda e i lavoratori che consente una riduzione dei contributi sociali che devono essere versati dall'azienda, il che consente ai dipendenti di ottenere un beneficio economico. Quindi, in questo caso, ci sono stati più uomini che donne che hanno optato per questo integratore.
3. **PREMIO DI PRODUZIONE E PRODUTTIVITÀ:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto gli obiettivi previsti. Queste indennità sono percepite solo dagli uomini, a causa delle categorie professionali che comprendono questa SCALA.
4. **BONUS TRASPORTI:** Supplemento economico che si paga per recarsi al lavoro ed è finalizzato a compensare e integrare le spese di viaggio del lavoratore da casa all'azienda e viceversa. In questo caso la differenza è negativa del 34%, il che indica che in questo caso le donne che compongono l'ESCALA ne beneficiano di più.

Supplementi non salariali:

1. **BONUS EXTRA STIPENDIO:** Viene concesso per compensare le spese che il dipendente sostiene per andare al lavoro e che non avrebbe se non avesse lavorato. Questo integratore è stato ricevuto solo dagli uomini.

SCALA 05: Questa bilancia è composta da 3 uomini e 1 donna. In questa SCALA, la media totale della retribuzione effettiva è negativa dell'1%, quindi non c'è divario retributivo, anche se analizzeremo i diversi supplementi che possono essere superiori a quel 25% e devono essere giustificati.

1. **BONUS DI PRESENZA:** Questo bonus si riferisce alla giornata effettiva di lavoro e alla corrispondente giornata intera secondo quanto previsto dall'Accordo. In questo caso c'è una differenza del -48%, il che significa che le donne ricevono una percentuale più alta di questo integratore.

2. **VACANZE:** Consiste in un importo fisso stabilito nel Contratto. In questo caso c'è una differenza del -119%, il che significa che le donne ricevono una percentuale maggiore di questo integratore.
3. **A CAUSA DELL'ACCORDO:** Con questo supplemento, l'aumento salariale previsto viene anticipato. In questo caso, la differenza è del -68%, il che implica che i maggiori beneficiari sono state le donne su questa SCALA.
4. **INTEGRAZIONE VOLONTARIA ASSORBIBILE:** Bonus salariale per i lavoratori. In questo caso la differenza è del 46% a favore degli uomini. Tale integrazione è dovuta ad un accordo tra l'azienda e i lavoratori che consente una riduzione dei contributi sociali che devono essere versati dall'azienda, il che consente ai dipendenti di ottenere un beneficio economico. Quindi, in questo caso, ci sono stati più uomini che donne che hanno optato per questo integratore.
5. **BONUS:** Integrazione salariale con scadenza periodica superiore a un mese che viene corrisposta una volta all'anno calcolata in conformità all'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad applicare. Questo integratore è stato ricevuto solo dagli uomini.
6. **BONUS TRASPORTI:** Supplemento economico che si paga per andare al lavoro che ha lo scopo di compensare e fornire le spese di viaggio del lavoratore da casa all'azienda e viceversa.

Supplementi non salariali:

1. SPESE DI LOCOMOZIONE: Importo economico con cui l'azienda compensa il lavoratore per le spese di trasferta che avvengono al di fuori del luogo di lavoro.
2. SUPPLEMENTO: Importo percepito da un lavoratore in caso di temporanea invalidità a causa di malattia o infortunio.

Questi due integratori sono stati ricevuti solo dagli uomini.

|                             |                                                                      |  |  |  |  |                    |  |  |  |  |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--------------------|--|--|--|--|
| 2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS | Razón Social: GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACION SL - NIF: B22352231 |  |  |  |  |                    |  |  |  |  |
|                             | PERIODO DE REFERENCIA                                                |  |  |  |  |                    |  |  |  |  |
|                             | 01-01-23 fecha inicio                                                |  |  |  |  | 31-12-23 fecha fin |  |  |  |  |

|        | N°  | N° SC | N° SC Norm | N° SC Anualiz | N° SC Norm y Anualiz | N° SC Eq | SALARIO BASE Eq | Plus Con. | Plus Act. | Plus Asis. | Vac. | Reg. | Paga ver. | Paga Nav. | Act. Conv. | Com. Vol. Absor. | Grat. | Mejora vol. | Produc t. | Produc t. | Plus Trans. | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Plus extr. | Plus ropa | Gstos. Loc. | Comp. IT | Tot Extrasala rial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|--------|-----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|-----------|-----------|------------|------|------|-----------|-----------|------------|------------------|-------|-------------|-----------|-----------|-------------|------------------|------------------|------------|-----------|-------------|----------|-----------------------|-----------------|
| TOTAL  |     |       |            |               |                      |          | -4%             | 100%      | 100%      | -63%       | 15%  | 100% | 58%       | 73%       | -24%       | 20%              | 100%  | 100%        | 100%      | 100%      | -52%        | 38%              | 14%              | 100%       | 100%      | 100%        | 100%     | 100%                  | 15%             |
| Hombre | 151 | 151   | 0          | 52            | 0                    | 52       | 17.744          | 232       | 141       | 1.854      | 641  | 31   | 771       | 1.182     | 1.247      | 1.557            | 264   | 5           | 147       | 2.168     | 816         | 13.403           | 31.147           | 229        | 9         | 98          | 66       | 402                   | 31.549          |
| Mujer  | 5   | 5     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 18.524          | 0         | 0         | 3.020      | 545  | 0    | 324       | 324       | 1.549      | 1.252            | 0     | 0           | 0         | 0         | 1.237       | 8.251            | 26.775           | 0          | 0         | 0           | 0        | 0                     | 26.775          |

|           | N°  | N° SC | N° SC Norm | N° SC Anualiz | N° SC Norm y Anualiz | N° SC Eq | SALARIO BASE Eq | Plus Con. | Plus Act. | Plus Asis. | Vac.  | Reg. | Paga ver. | Paga Nav. | Act. Conv. | Com. Vol. Absor. | Grat. | Mejora vol. | Produc t. | Produc t. | Plus Trans. | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Plus extr. | Plus ropa | Gstos. Loc. | Comp. IT | Tot Extrasala rial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|-----------|-----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|-----------|-----------|------------|-------|------|-----------|-----------|------------|------------------|-------|-------------|-----------|-----------|-------------|------------------|------------------|------------|-----------|-------------|----------|-----------------------|-----------------|
| ESCALA 01 |     |       |            |               |                      |          | 100%            |           |           | 100%       | 100%  |      | 100%      | 100%      | 100%       |                  |       |             |           |           | 100%        | 100%             | 100%             |            |           |             |          | 100%                  | 100%            |
| Hombre    | 1   | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 6.818           | 0         | 0         | 1.067      | 332   | 0    | 498       | 498       | 520        | 0                | 0     | 0           | 0         | 0         | 438         | 3.353            | 10.171           | 0          | 0         | 0           | 0        | 0                     | 10.171          |
| Mujer     | 0   | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0         | 0         | 0          | 0     | 0    | 0         | 0         | 0          | 0                | 0     | 0           | 0         | 0         | 0           | 0                | 0                | 0          | 0         | 0           | 0        | 0                     | 0               |
| ESCALA 02 |     |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%      | 100%      | 100%       | 100%  |      | 100%      | 100%      | 100%       | 100%             | 100%  | 100%        | 100%      | 100%      | 100%        | 100%             | 100%             | 100%       | 100%      | 100%        | 100%     | 100%                  | 100%            |
| Hombre    | 110 | 110   | 0          | 43            | 0                    | 43       | 18.070          | 288       | 193       | 1.762      | 685   | 0    | 919       | 1.456     | 1.277      | 266              | 38    | 0           | 7         | 2.377     | 816         | 12.407           | 30.477           | 298        | 10        | 56          | 11       | 375                   | 30.853          |
| Mujer     | 0   | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0         | 0         | 0          | 0     | 0    | 0         | 0         | 0          | 0                | 0     | 0           | 0         | 0         | 0           | 0                | 0                | 0          | 0         | 0           | 0        | 0                     | 0               |
| ESCALA 03 |     |       |            |               |                      |          | -28%            | 100%      |           | -70%       | 100%  | 100% | 100%      | 100%      | 100%       | -71%             | 100%  | 100%        | 100%      | 100%      | -71%        | 55%              | 13%              | 100%       | 100%      | 100%        | 100%     | 100%                  | 14%             |
| Hombre    | 25  | 25    | 0          | 6             | 0                    | 6        | 14.712          | 135       | 0         | 1.998      | 450   | 165  | 518       | 633       | 1.079      | 3.625            | 240   | 33          | 0         | 2.632     | 815         | 14.675           | 29.387           | 12         | 6         | 121         | 157      | 296                   | 29.683          |
| Mujer     | 1   | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 18.867          | 0         | 0         | 3.406      | 0     | 0    | 0         | 0         | 1.843      | 0                | 0     | 0           | 0         | 0         | 1.395       | 6.643            | 25.510           | 0          | 0         | 0           | 0        | 0                     | 25.510          |
| ESCALA 04 |     |       |            |               |                      |          | 22%             |           |           | -5%        | 16%   | 100% |           |           | 15%        | 89%              |       |             | 100%      | 100%      | -34%        | 37%              | 27%              | 100%       |           |             |          | 100%                  | 28%             |
| Hombre    | 8   | 8     | 0          | 1             | 0                    | 1        | 21.843          | 0         | 0         | 2.675      | 701   | 36   | 0         | 0         | 1.531      | 3.641            | 0     | 0           | 261       | 1         | 857         | 11.638           | 33.481           | 191        | 0         | 0           | 0        | 191                   | 33.671          |
| Mujer     | 3   | 3     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 17.001          | 0         | 0         | 2.812      | 589   | 0    | 539       | 539       | 1.294      | 390              | 0     | 0           | 0         | 0         | 1.152       | 7.316            | 24.316           | 0          | 0         | 0           | 0        | 0                     | 24.316          |
| ESCALA 05 |     |       |            |               |                      |          | -50%            |           |           | -48%       | -119% | 100% |           |           | -68%       | 46%              | 100%  |             |           |           | -48%        | 22%              | -12%             |            |           | 100%        | 100%     | 100%                  | -1%             |
| Hombre    | 3   | 3     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 15.153          | 0         | 0         | 2.207      | 439   | 113  | 0         | 0         | 1.203      | 9.471            | 2.000 | 0           | 0         | 0         | 906         | 16.339           | 31.493           | 0          | 0         | 1.874       | 1.606    | 3.480                 | 34.972          |
| Mujer     | 1   | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 22.751          | 0         | 0         | 3.257      | 960   | 0    | 0         | 0         | 2.018      | 5.091            | 0     | 0           | 0         | 0         | 1.338       | 12.665           | 35.416           | 0          | 0         | 0           | 0        | 0                     | 35.416          |
| ESCALA 06 |     |       |            |               |                      |          |                 |           |           |            |       |      |           |           |            |                  |       |             |           |           |             |                  |                  |            |           |             |          |                       |                 |
| Hombre    | 0   | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0         | 0         | 0          | 0     | 0    | 0         | 0         | 0          | 0                | 0     | 0           | 0         | 0         | 0           | 0                | 0                | 0          | 0         | 0           | 0        | 0                     | 0               |
| Mujer     | 0   | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0         | 0         | 0          | 0     | 0    | 0         | 0         | 0          | 0                | 0     | 0           | 0         | 0         | 0           | 0                | 0                | 0          | 0         | 0           | 0        | 0                     | 0               |
| ESCALA 07 |     |       |            |               |                      |          | 100%            |           |           | 100%       | 100%  |      | 100%      | 100%      | 100%       | 100%             | 100%  |             |           | 100%      | 100%        | 100%             | 100%             | 100%       |           |             |          | 100%                  | 100%            |
| Hombre    | 4   | 4     | 0          | 2             | 0                    | 2        | 24.206          | 0         | 0         | 1.778      | 732   | 0    | 488       | 488       | 1.107      | 14.446           | 5.920 | 0           | 4.839     | 0         | 765         | 36.584           | 60.890           | 0          | 0         | 0           | 0        | 0                     | 60.890          |
| Mujer     | 0   | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0         | 0         | 0          | 0     | 0    | 0         | 0         | 0          | 0                | 0     | 0           | 0         | 0         | 0           | 0                | 0                | 0          | 0         | 0           | 0        | 0                     | 0               |

Se analizziamo ora le medie degli importi perequati, scopriamo che la parità di retribuzione totale media è del 15% più alta nel caso degli uomini che nel caso delle donne, vale a dire che la retribuzione totale degli uomini nel suo complesso è superiore del 15% a quella delle donne.

Anche se non possiamo parlare di divario salariale, analizzeremo quelle SCALE che sono composte da uomini e donne.

SCALA 03: In questa SCALA, la parità di retribuzione totale è del 14%, ovvero gli uomini ricevono uno stipendio superiore del 14% rispetto alle donne che compongono questa SCALA. Sebbene non ci sia alcuna differenza o divario salariale di per sé, ci sono supplementi che superano quel 25% e che sono i seguenti:

STIPENDIO BASE: È lo stipendio che viene pagato secondo l'Accordo senza alcuna integrazione salariale o non salariale, in questo caso c'è una differenza negativa del 28% il che significa che lo stipendio base di tutte le donne che compongono questa SCALA è superiore del 28% rispetto a quello degli uomini. Questa differenza è dovuta al fatto che in questa SCALA c'è una sola donna rispetto ai 25 uomini che svolgono la posizione di TECNICO GIS, avendo uno stipendio base più alto rispetto a quello del resto delle posizioni che compongono questa SCALA e che sono MECCANICO, MANAGER e MECCANICO.

1. PLUS AGREEMENT: importo extra che il dipendente riceve per ogni ora o giorno lavorato. Il suo importo è fisso e può essere aggiunto ad altri supplementi che il lavoratore ha diritto a ricevere. In questo caso, la differenza è del 100% a favore degli uomini poiché solo loro lo ricevono.
2. BONUS DI PRESENZA: Un bonus che viene pagato per ogni giorno effettivo di lavoro e per ogni corrispondente giornata intera secondo le disposizioni dell'Accordo. In questo caso la differenza è negativa del 70%, il che significa che questo integratore è più vantaggioso per la donna che compone questa SCALA.
3. VACANZE: Consiste in un importo fisso stabilito nel Contratto. In questo caso la differenza è del 100% poiché è stata percepita solo dal settore maschile.
3. REGOLARIZZAZIONE: Consiste in un adeguamento dello stipendio. In questo caso, si è verificato solo nel settore maschile.
4. RETRIBUZIONE ESTIVA E NATALIZIA: Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo riportato nella tabella retributiva allegata all'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questi casi, è stato percepito solo dal settore maschile.
5. BONUS: Integrazione salariale con scadenza periodica superiore a un mese che viene corrisposta una volta all'anno, calcolata in conformità all'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. Un complemento che è stato ricevuto solo dagli uomini.
6. A CAUSA DELL'ACCORDO: Con questo supplemento, l'aumento salariale previsto viene anticipato. In questo caso, la differenza è negativa del 71%, quindi l'unica donna che compone l'ESCALA ha ricevuto una percentuale più alta.
7. INTEGRATORE VOLUME ASSORBIBILE: Bonus salariale. Qui si è verificato solo nel caso degli uomini.
8. PREMIO ALLA PRODUZIONE: Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto gli obiettivi previsti. In questa SCALA solo gli uomini la ricevono.
9. PRODUTTIVITÀ: Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto determinati obiettivi. In questa SCALA solo gli uomini la ricevono.
10. BONUS TRASPORTI: Supplemento economico versato per recarsi al lavoro, finalizzato a compensare e supplire alle spese di viaggio del lavoratore da casa al lavoro e viceversa. In questo caso c'è una differenza del 71% in negativo, il che significa che l'unica donna che fa parte della SCALE lo riceve in misura maggiore.

Supplementi non salariali:



1. **BONUS EXTRA STIPENDIO:** Viene concesso per compensare le spese che il dipendente sostiene per andare al lavoro, che non avrebbe se non stesse lavorando.
2. **BONUS ABBIGLIAMENTO:** Viene concesso a compensazione della spesa assunta dal lavoratore per la cura e la manutenzione degli indumenti da lavoro.
3. **SPESE DI LOCOMOZIONE:** Importo economico con cui l'azienda rimborsa al lavoratore le spese di trasferta che avvengono al di fuori della postazione o del luogo di lavoro.
4. **SUPPLEMENTO:** Importo percepito da un lavoratore in caso di temporanea invalidità a causa di malattia o infortunio.

Questi integratori sono stati ricevuti esclusivamente dagli uomini che compongono la SCALA.

SCALA 04: In questa SCALA la retribuzione totale uguale del 28%, cioè qui ci troveremmo di fronte a un divario salariale poiché la percentuale è superiore al 25% stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, sebbene questa differenza non sia dovuta a motivi sessisti, ma sia dovuta ai diversi supplementi che si ricevono e che sono i seguenti:

1. **INTEGRATORE VOLUME ASSORBIBILE:** Bonus salariale per i lavoratori. Qui c'è una differenza dell'89% a favore degli uomini, quindi beneficiano in percentuale maggiore di questo integratore. Tale integrazione è dovuta ad un accordo tra l'azienda e i lavoratori che consente una riduzione dei contributi sociali che devono essere versati dall'azienda, il che consente ai dipendenti di ottenere un beneficio economico. Quindi, in questo caso, ci sono stati più uomini che donne che hanno optato per questo integratore.
1. **PREMIO DI PRODUZIONE E PRODUTTIVITÀ:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto gli obiettivi previsti. Queste indennità sono percepite solo dagli uomini, a causa delle categorie professionali che comprendono questa SCALA.
2. **BONUS TRASPORTI:** Supplemento economico che si paga per recarsi al lavoro ed è finalizzato a compensare e integrare le spese di viaggio del lavoratore da casa all'azienda e viceversa. In questo caso la differenza è negativa del 34%, il che indica che in questo caso le donne che compongono l'ESCALA ne beneficiano di più.

Supplementi non salariali:

1. **BONUS EXTRA STIPENDIO:** Viene concesso per compensare le spese che il dipendente sostiene per andare al lavoro e che non avrebbe se non avesse lavorato. Questo integratore è stato ricevuto solo dagli uomini.

SCALA 05: In questa SCALA la parità di retribuzione totale è -1%, cioè in questo caso non c'è divario retributivo, ma, sebbene questo divario non esista nel suo insieme, analizzeremo i diversi supplementi che sono superiori a quel 25%.

STIPENDIO BASE: È lo stipendio che viene pagato secondo l'Accordo senza alcuna integrazione salariale o non salariale, in questo caso c'è una differenza del 50% in negativo il che significa che lo stipendio base di tutte le donne che compongono questa SCALA è superiore del 50% rispetto a quello degli uomini. Questa differenza è dovuta al fatto che in questa BILANCIA c'è una sola donna rispetto a 3 uomini, che ricopre la carica di RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE, avendo uno stipendio base più alto rispetto al resto delle posizioni che compongono questa BILANCIA e che sono DIRETTORE DI PRODUZIONE e TECNICO DEGLI STUDI.

7. **BONUS DI PRESENZA:** Questo bonus si riferisce alla giornata effettiva di lavoro e alla corrispondente giornata intera secondo quanto previsto dall'Accordo. In questo caso c'è una differenza del -48%, il che significa che le donne ricevono una percentuale più alta di questo integratore.
8. **VACANZE:** Consiste in un importo fisso stabilito nel Contratto. In questo caso c'è una differenza del -119%, il che significa che le donne ricevono una percentuale maggiore di questo integratore.
9. **A CAUSA DELL'ACCORDO:** Con questo supplemento, l'aumento salariale previsto viene anticipato. In questo caso, la differenza è del -68%, il che implica che i maggiori beneficiari sono state le donne su questa SCALA.
10. **INTEGRAZIONE VOLONTARIA ASSORBIBILE:** Bonus salariale per i lavoratori. In questo caso la differenza è del 46% a favore degli uomini. Tale integrazione è dovuta ad un accordo tra l'azienda e i lavoratori che consente una riduzione dei contributi sociali che devono essere versati dall'azienda, il che consente ai dipendenti di ottenere un beneficio economico. Quindi, in questo caso, ci sono stati più uomini che donne che hanno optato per questo integratore.
11. **BONUS:** Integrazione salariale con scadenza periodica superiore a un mese che viene corrisposta una volta all'anno calcolata in conformità all'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad applicare. Questo integratore è stato ricevuto solo dagli uomini.
12. **BONUS TRASPORTI:** Supplemento economico che si paga per andare al lavoro che ha lo scopo di compensare e fornire le spese di viaggio del lavoratore da casa all'azienda e viceversa.

Supplementi non salariali:

11. SPESE DI LOCOMOZIONE: Importo economico con cui l'azienda compensa il lavoratore per le spese di trasferta che avvengono al di fuori del luogo di lavoro.
12. SUPPLEMENTO: Importo percepito da un lavoratore in caso di temporanea invalidità a causa di malattia o infortunio.

Questi due integratori sono stati ricevuti solo dagli uomini.

Dopo tutto ciò che è stato analizzato, si può dire che in GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL e dopo aver analizzato le mediane, potremmo parlare di un divario salariale negativo, quindi un Piano d'azione per la riduzione di possibili divari salariali è il seguente:

#### **Piano d'azione per la riduzione dei divari salariali.**

L'analisi degli stipendi medi di uomini e donne indica che nella società studiata in questo rapporto non esiste alcun divario salariale (differenza uguale o superiore al 25%), né in termini di importi effettivamente ricevuti né in termini di importi perequati o analizzati.

Nonostante il fatto che non vi sia alcun divario retributivo nell'importo totale della retribuzione effettiva o ponderata tra il gruppo generale di uomini e donne, è stato elaborato un piano d'azione per ridurre le differenze retributive esistenti tra uomini e donne in ciascuna delle categorie professionali contenute nella classificazione professionale o in ciascuna delle scale di valutazione del sistema di valutazione delle mansioni.

Questo piano d'azione indica diversi obiettivi. In particolare, gli obiettivi derivanti dal registro delle retribuzioni e dal rapporto di verifica delle retribuzioni sono i seguenti:

- Prevenire la discriminazione basata sul sesso nell'accesso all'occupazione in GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL.
- Garantire la parità di trattamento nelle condizioni di lavoro e nelle opportunità nella carriera professionale presso GENERAL DE MAQUINARIA Y EXCAVACIÓN SL.
- Includere nuove misure che permettano di conciliare la vita personale, professionale e familiare delle donne e degli uomini e di ridurre le differenze tra i sessi, attraverso la promozione della corresponsabilità.
- Influenzare un sistema di remunerazione che non generi discriminazioni tra i sessi.

- Valorizza le posizioni femminilizzate e mascolinizzate senza stereotipi di genere.
- Attuare azioni positive che contribuiscano a ridurre il divario retributivo tra donne e uomini

### Proposta di misure.

L'azienda si impegna ad attuare le seguenti misure, anche se non vi è alcun divario retributivo, con l'obiettivo di incentivare l'assunzione del sesso sottorappresentato, in questo caso un maggior numero di donne, tenendo sempre conto della realtà del settore edile dove la presenza del sesso maschile è molto maggiore.

Esprime inoltre l'impegno a garantire che i lavori di pari valore siano retribuiti con pari retribuzioni indipendentemente dal sesso della persona che li svolge.

#### OBIETTIVO SPECIFICO 1:

- Garantire parità di trattamento e opportunità nelle diverse tipologie di contrattazione.

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                     | INDICATORI                                                        | PERSONA RESPONSABILE              | CALENDARIO                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| <p>Agire</p> <p>Positivo di che, in condizioni equivalenti di idoneità e competenza che vi accedano uomini o donne ai posti vacanti in Le cosa Sono Sottorappresentati. di fronte a un stessa meritocrazia.</p> | <p>Processi di selezione Fatto e Candidati</p> <p>Selezionato</p> | <p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p> | <p>Dall'attuazione del Piano</p> |

**OBIETTIVO SPECIFICO 2:**

- Garantire l'obiettività e la non discriminazione nella promozione e nelle promozioni.
- Migliorare le possibilità di promozione della forza lavoro.

| <b>MISURAZIONE</b>                                                                                                                                                                                                             | <b>INDICATORI</b>                              | <b>PERSONA RESPONSABILE</b>       | <b>CALENDARIO</b>                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| <p>Effettuare poiché Le prospettiva di genere, un procedimento di promozione: i contenuti, strumenti e criteri che Governare Le e di Competenze.</p>                                                                           | <p>Procedimento di Promozione scritta</p>      | <p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p> | <p>Dall'attuazione del Piano</p> |
| <p>Il lavoratore sarà informati sui motivi del rifiuto per Promuoverlo, guidarlo sulle posizioni alle quali potrebbe optare per il tuo profilo, aree di miglioramento, formazione necessario e sottolineandone il Glorioso</p> | <p>Le comunicazione Motivazioni di rifiuto</p> | <p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p> | <p>Dall'attuazione del Piano</p> |

**OBIETTIVO SPECIFICO 3:**

- Garantire la parità di retribuzione per lo svolgimento di un lavoro di pari valore.

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | INDICATORI                                                          | PERSONA RESPONSABILE              | CALENDARIO                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <p>Effettuare registrazione Salario annuo di Le Parti che cosa Comporre Le salario del origine di Le Quantità Fis sat o e Distintivo tra o e</p> <p>variabile, a seconda del</p> <p>Categorie Professionale</p> <p>Messaggi o Funzioni per</p> <p>corretto Le elementi che cosa</p> <p>Potere produrre Uno</p> <p>trattamento discriminatorio</p> <p>retribuzione.</p> | <p>Le propri registrazione</p> <p>Salario</p>                       | <p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p> | <p>Dall'attuazione del Piano.</p> |
| <p>Informare L che e in e caso di cosa</p> <p>Ci sono cambiamenti nel criterio</p> <p>maturazione dei diversi</p> <p>Accessoristica Salario di</p> <p>Femminilizza</p> <p>Le posizioni ta o</p> <p>mascolinizzato da controllare</p> <p>che</p> <p>cosa Ubbidire A Criteri</p> <p>Obiettivi</p>                                                                        | <p>Le comunicazione</p> <p>Tenuto A Le</p> <p>Persone laboriose</p> | <p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p> | <p>Dall'attuazione del Piano.</p> |
| <p>Nel caso in cui un</p> <p>Divario Salario in alcuni</p> <p>superior</p> <p>dipartimento e al</p>                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Misure in atto</p> <p>per mitigare il divario</p>                | <p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p> | <p>Dall'attuazione del Piano.</p> |

|                                                                                                           |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| 20%, la società depositerà<br>misurazi che<br>one Correttivo cosa<br>correggere questa<br>disuguaglianza. |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|

## CALENDARIO DELLE AZIONI

### CODICE DELL'AZIONE POSITIVA:

**AZIONE POSITIVA:** Istituire un sistema di monitoraggio per garantire l'attuazione obiettiva della politica salariale

### SVILUPPO E PIANO D'AZIONE:

Rivedere la definizione della politica retributiva in modo che non contenga pregiudizi di genere inconsci potrebbe impedire o ostacolare la parità di retribuzione delle donne. A tal fine, si consiglia di stabilire un ordine di elementi retributivi classificati per posizioni di pari valore, in cui specifichi, almeno, la fascia di stipendi base secondo l'accordo, complementi e bonus, remunerazione variabile e in natura secondo posizioni di pari valore.

|             |                                        |
|-------------|----------------------------------------|
| Destinatari | Comitato di Monitoraggio/Risorse Umane |
|-------------|----------------------------------------|

|                                                 |                                                             |       |       |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------|-------|
|                                                 |                                                             |       |       |
| Persona/e responsabile/i                        | Responsabile Uguaglianza                                    |       |       |
| Coordinate                                      | Responsabile Uguaglianza                                    |       |       |
| Risorse materiali                               | Quelli necessari per eseguire l'azione                      |       |       |
| Comunicazione                                   | Canali aziendali tipici                                     |       |       |
| Indicatori (disaggregati per sesso se del caso) | Identificazione dei concetti di remunerazione dell'azienda. |       |       |
| Calcolo del tempo                               | Dall'attuazione del Piano (1° trimestre 2024)               |       |       |
| Controllo e monitoraggio                        | Valutazione dei requisiti dal punto di vista<br><br>genere  |       |       |
| VALUTAZIONE E MONITORAGGIO                      |                                                             |       |       |
| Grado di conformità con gli indicatori          | Alto                                                        | Mezzo | Basso |
| Risultati                                       |                                                             |       |       |
| Data di completamento                           |                                                             |       |       |



|                              |  |
|------------------------------|--|
| Verbale della commissione n. |  |
|------------------------------|--|

---

**CODICE DELL'AZIONE POSITIVA:**

---

**AZIONE POSITIVA:** Preparazione del registro delle retribuzioni che incorpora i livelli risultanti dalla verifica delle retribuzioni.

**SVILUPPO E PIANO D'AZIONE:**

Preparazione del registro annuale delle retribuzioni dopo i risultati ottenuti nella valutazione del lavoro effettuata nell'audit delle retribuzioni. L'albo terrà conto della valutazione delle posizioni, delle posizioni di pari valore riscontrate nell'Audit, nonché delle diverse categorie professionali disaggregate per genere, come indicato nel RD 902/2020.

|                          |                                           |
|--------------------------|-------------------------------------------|
| Destinatari              | Comitato di Monitoraggio/Risorse Umane    |
| Persona/e responsabile/i | Responsabile Uguaglianza                  |
| Coordinate               | Responsabile Uguaglianza                  |
| Risorse materiali        | Quelli necessari per eseguire l'azione    |
| Comunicazione            | Direzione e Responsabili dei Dipartimenti |

|                                                 |                                                                                                                              |       |       |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Indicatori (disaggregati per sesso se del caso) | Preparazione del registro delle retribuzioni in conformità con la legge, compreso il divario per tutti i concetti salariali. |       |       |
| Calcolo del tempo                               | Dall'attuazione del Piano per la Parità (trimestre 2024)                                                                     |       |       |
| Controllo e monitoraggio                        | Valutazione dei requisiti dal punto di vista<br><br>genere                                                                   |       |       |
| VALUTAZIONE E MONITORAGGIO                      |                                                                                                                              |       |       |
| Grado di conformità con gli indicatori          | Alto                                                                                                                         | Mezzo | Basso |
| Risultati                                       |                                                                                                                              |       |       |
| Data di completamento                           |                                                                                                                              |       |       |
| Verbale della commissione n.                    |                                                                                                                              |       |       |

## METODOLOGIA DEL REGISTRO DELLE REMUNERAZIONI.

Il registro delle retribuzioni di ALVIPRE FACTORY SL è stato effettuato seguendo le linee guida indicate nella Guida tecnica per l'esecuzione degli audit retributivi di cui alla Terza Disposizione Aggiuntiva del RD 902/2020, del 13 ottobre, sulla parità retributiva tra donne e uomini.

Periodo analizzato:

Il periodo analizzato nel registro delle retribuzioni è stato l'intero anno solare 2023.

Inclusione dei valori medi delle retribuzioni, delle maggiorazioni salariali e dei pagamenti non salariali.

Il RD 902/2020, del 13 ottobre, sulla parità di retribuzione tra donne e uomini, all'articolo 5 descrive le regole generali sul registro delle retribuzioni indicando quanto segue:

"Il registro delle retribuzioni deve includere i valori medi delle retribuzioni, delle maggiorazioni salariali e dei pagamenti non salariali della forza lavoro disaggregati per sesso e distribuiti in conformità con le disposizioni dell'articolo 28.3 dello Statuto dei lavoratori".

Inclusione degli importi effettivi ed equivalenti:

- Importi efficaci: Per il calcolo si considerano gli importi effettivi corrispondenti alla remunerazione corrisposta a ciascuna persona e per ciascuna delle sue diverse situazioni contrattuali.

Si ritiene che esistano diverse situazioni contrattuali in caso di cambiamenti di mansione, modalità contrattuale, tipo di giornata lavorativa, retribuzione, ecc. E così via.

- Importi equiparati: per questo calcolo si considera l'importo risultante dall'equiparazione dell'importo ricevuto al 100% della giornata lavorativa annuale annualizzando i dati salariali effettivi.

L'utilizzo degli importi effettivi ricevuti per ciascuna delle diverse situazioni contrattuali nell'anno genera differenze nel risultato poiché, se una persona è rimasta solo una parte dell'anno nella categoria professionale oggetto di analisi, comparirà nel registro con tale importo ricevuto nel corso dell'anno.

Queste differenze sono corrette nell'analisi degli importi equiparati, in cui vengono analizzati gli importi ricevuti.

- Obbligo di iscrizione per categorie o gruppi professionali e per gruppi di posizioni di pari valore.

L'articolo 6, lettera a), del RD 902/2020 recita: "Il registro deve inoltre riflettere le medie aritmetiche e le mediane dei raggruppamenti di lavori di pari valore nell'azienda, in conformità con i risultati della valutazione del lavoro descritti negli articoli 4 e 8.1. a) Anche se appartenenti a diverse sezioni della classificazione professionale, ripartite per sesso e disaggregate secondo quanto previsto dal citato articolo 5.2.

Per questo motivo, il presente rapporto di audit presenta 4 analisi che consentono di identificare le differenze retributive tra donne e uomini, nonché l'eventuale esistenza di divari retributivi ingiustificati in alcuni raggruppamenti di posizioni di pari valore.

REGISTRO DELLE RETRIBUZIONI SULLA  
BASE DELLA VALUTAZIONE DELLE  
POSIZIONI RD 902/2020

IMPORTI EFFETTIVI MEDI PER MEDIE IMPORTI UGUALI

CATEGORIE

PER CATEGORIE

REGISTRO DELLE RETRIBUZIONI SULLA  
BASE DELLA VALUTAZIONE DELLE SCALE  
RD 902/2020

IMPORTI EFFETTIVI MEDI IMPORTI MEDI PEREQUATI  
PER BILANCIA PER BILANCIA



**1.1.a. IMPORTES  
EFFECTIVOS  
Promedios**

**Razón Social: ALVIPRE FACTORY SL - NIF: B99492886**

**PERIODO DE REFERENCIA**

01-01-23 fecha inicio

31-12-23 fecha fin

|                 | Nº  | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Plus<br>conv. | Mej.vol. | Incen. | Plus<br>prod. | Prod.  | A cta.<br>Conv. | Tot<br>COMP<br>L.SAL | TOTAL<br>SALAR<br>IO Ef | Comp.<br>IT | Plus<br>extr. | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
|-----------------|-----|-------|--------------------|---------------|----------|--------|---------------|--------|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------|---------------|--------------------------|-----------------------|
| <b>TOTAL</b>    |     |       | <b>11%</b>         | 9%            | 100%     | 72%    | 67%           | 78%    | 64%             | <b>57%</b>           | <b>32%</b>              | 100%        | 9%            | <b>12%</b>               | <b>31%</b>            |
| Hombre          | 108 | 108   | 9.848              | 1.748         | 78       | 677    | 3.199         | 1.163  | 1.594           | 8.459                | 18.308                  | 33          | 903           | 936                      | 19.244                |
| Mujer           | 16  | 16    | 8.756              | 1.590         | 0        | 188    | 1.040         | 253    | 574             | 3.644                | 12.401                  | 0           | 823           | 823                      | 13.223                |
|                 |     |       |                    |               |          |        |               |        |                 |                      |                         |             |               |                          |                       |
|                 |     |       |                    |               |          |        |               |        |                 |                      |                         |             |               |                          |                       |
|                 |     |       |                    |               |          |        |               |        |                 |                      |                         |             |               |                          |                       |
|                 | Nº  | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Plus<br>conv. | Mej.vol. | Incen. | Plus<br>prod. | Prod.  | A cta.<br>Conv. | Tot<br>COMP<br>L.SAL | TOTAL<br>SALAR<br>IO Ef | Comp.<br>IT | Plus<br>extr. | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
| <b>GRUPO 01</b> |     |       | <b>17%</b>         | 17%           |          | 89%    |               | 100%   | 44%             | <b>82%</b>           | <b>65%</b>              |             | 18%           | <b>18%</b>               | <b>64%</b>            |
| Hombre          | 2   | 2     | 18.299             | 2.640         | 0        | 13.765 | 0             | 24.649 | 9.352           | 50.406               | 68.705                  | 0           | 1.421         | 1.421                    | 70.126                |
| Mujer           | 1   | 1     | 15.249             | 2.200         | 0        | 1.500  | 0             | 0      | 5.265           | 8.965                | 24.214                  | 513         | 1.163         | 1.163                    | 25.377                |
| <b>GRUPO 02</b> |     |       | <b>100%</b>        | 100%          |          | 100%   | 100%          | 100%   | 100%            | <b>100%</b>          | <b>100%</b>             |             | 100%          | <b>100%</b>              | <b>100%</b>           |
| Hombre          | 12  | 12    | 13.848             | 2.214         | 0        | 1.784  | 2.160         | 2.773  | 7.310           | 16.241               | 30.088                  | 0           | 1.163         | 1.163                    | 31.251                |
| Mujer           | 0   | 0     | 0                  | 0             | 0        | 0      | 0             | 0      | 0               | 0                    | 0                       | 0           | 0             | 0                        | 0                     |
| <b>GRUPO 03</b> |     |       | <b>-28%</b>        | -20%          | 100%     | 100%   | 100%          | -4327% | 100%            | 34%                  | <b>0%</b>               | 100%        | -25%          | <b>-18%</b>              | <b>-1%</b>            |
| Hombre          | 20  | 20    | 12.502             | 2.196         | 423      | 535    | 4.948         | 88     | 1.732           | 9.922                | 22.424                  | 62          | 1.140         | 1.202                    | 23.626                |
| Mujer           | 1   | 1     | 15.972             | 2.640         | 0        | 0      | 0             | 3.911  | 0               | 6.552                | 22.523                  | 0           | 1.421         | 1.421                    | 23.945                |
| <b>GRUPO 04</b> |     |       | <b>100%</b>        | 100%          |          | 100%   | 100%          | 100%   | 100%            | <b>100%</b>          | <b>100%</b>             | 100%        | 100%          | <b>100%</b>              | <b>100%</b>           |
| Hombre          | 24  | 24    | 11.143             | 2.021         | 0        | 563    | 3.719         | 1.721  | 907             | 8.930                | 20.073                  | 67          | 1.033         | 1.099                    | 21.173                |
| Mujer           | 0   | 0     | 0                  | 0             | 0        | 0      | 0             | 0      | 0               | 0                    | 0                       | 0           | 0             | 0                        | 0                     |
| <b>GRUPO 05</b> |     |       | <b>-20%</b>        | -21%          |          |        | 68%           |        | -77%            | <b>30%</b>           | <b>0%</b>               | 100%        | -21%          | <b>-19%</b>              | <b>-2%</b>            |
| Hombre          | 33  | 33    | 7.589              | 1.417         | 0        | 0      | 3.078         | 0      | 246             | 4.741                | 12.330                  | 9           | 727           | 736                      | 13.065                |
| Mujer           | 9   | 9     | 9.084              | 1.711         | 0        | 167    | 975           | 16     | 435             | 3.303                | 12.388                  | 0           | 876           | 876                      | 13.264                |
| <b>GRUPO 06</b> |     |       | <b>14%</b>         | 13%           |          |        | 26%           |        | 100%            | <b>24%</b>           | <b>18%</b>              |             | 12%           | <b>12%</b>               | <b>17%</b>            |
| Hombre          | 9   | 9     | 7.837              | 1.491         | 0        | 0      | 2.651         | 0      | 129             | 4.271                | 12.109                  | 0           | 758           | 758                      | 12.867                |
| Mujer           | 4   | 4     | 6.734              | 1.290         | 0        | 0      | 1.956         | 0      | 0               | 3.246                | 9.980                   | 0           | 666           | 666                      | 10.646                |
| <b>GRUPO 07</b> |     |       | <b>100%</b>        | 100%          |          |        | 100%          |        |                 | <b>100%</b>          | <b>100%</b>             | 100%        | 100%          | <b>100%</b>              | <b>100%</b>           |
| Hombre          | 8   | 8     | 2.802              | 541           | 0        | 0      | 736           | 0      | 0               | 1.278                | 4.079                   | 59          | 292           | 350                      | 4.430                 |
| Mujer           | 0   | 0     | 0                  | 0             | 0        | 0      | 0             | 0      | 0               | 0                    | 0                       | 0           | 0             | 0                        | 0                     |
| <b>GRUPO 08</b> |     |       |                    |               |          |        |               |        |                 |                      |                         |             |               |                          |                       |
| Hombre          | 0   | 0     | 0                  | 0             | 0        | 0      | 0             | 0      | 0               | 0                    | 0                       | 0           | 0             | 0                        | 0                     |
| Mujer           | 1   | 1     | 185                | 37            | 0        | 0      | 40            | 0      | 0               | 77                   | 262                     | 0           | 30            | 30                       | 292                   |

### 2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

**Razón Social: ALVIPRE FACTORY SL - NIF: B99492886**

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-23 fecha inicio

|          |           |
|----------|-----------|
| 31-12-23 | fecha fin |
|----------|-----------|

[illegible]

## Inquadramento professionale, retribuzione e revisione delle retribuzioni.

L'azienda ha effettuato la valutazione dei posti di lavoro secondo lo strumento del Ministero delle Pari Opportunità. Ha inoltre effettuato il registro delle retribuzioni in conformità con lo strumento del Ministero dell'Uguaglianza (media aritmetica del totale effettivo dello stipendio, integrazioni salariali,

nonché media mediana per gruppi professionali, importi medi equiparati, nonché media delle mediane equiparate).

Ci sono 27 posti di lavoro in azienda e sono i seguenti:

- DIRETTORE
- DIRETTORE DI FABBRICA
- DIRETTORE DI MONTAGGIO
- CAPO SQUADRA DI MONTAGGIO
- CAPO DELL'AMMINISTRAZIONE
- CAPOSQUADRA
- RESPONSABILE LOGISTICA
- RESPONSABILE ACQUISTI E LOGISTICA
- RESPONSABILE DEL SITO
- DIRETTORE
- AMMINISTRATIVO
- TECNICO DELLA QUALITÀ
- TECNICO COMMERCIALE
- TECNICO GIS
- CAPOREPARTO
- COMPERE
- ASSISTENTE ALL'ORGANIZZAZIONE
- FERRALISTA
- OPERATORE
- MURATORE
- MAGAZZINO PERARIO
- OPERATORE DI FABBRICA
- OPERATORE METALLURGICO
- OPERATORE DEL SITO
- OPERATORE DI PRODUZIONE
- OPERAIO SPECIALIZZATO
- OPERAIO ORDINARIO

Il personale fa parte del Gruppo Professionale che gli corrisponde secondo il vigente Contratto Collettivo; GRUPPO 01, GRUPPO 02, GRUPPO 04, GRUPPO 03, GRUPPO 04, GRUPPO 05, GRUPPO 06, GRUPPO 07, GRUPPO 08.

Come si vede, in termini di media degli importi effettivi per sesso, si riscontra che esiste un divario retributivo, poiché vi è una differenza del 31%, il che significa che nella media complessiva dell'intera forza lavoro, gli uomini hanno una retribuzione superiore del 31% rispetto alle donne.

Un divario che è motivato dalla mascolinizzazione dell'azienda e del settore a cui l'azienda è dedicata in quanto azienda produttrice di travi in cemento. Questa mascolinizzazione fa sì che le posizioni di rango più alto siano occupate da uomini in quanto ci sono meno donne in azienda e questo porta alla differenza di stipendio degli uomini nel loro complesso rispetto alle donne nel loro complesso.



Pertanto, dopo questa analisi, analizzeremo le diverse maggiorazioni retributive e non, sia a livello generale che nei diversi GRUPPI PROFESSIONALI che sono composti sia da uomini che da donne, e che esiste una differenza retributiva tra i due e che causa il cosiddetto divario retributivo tra i sessi.

#### SUPPLEMENTI DI STIPENDIO:

-Stipendio base: stipendio che viene fissato dal Contratto Collettivo in funzione della categoria professionale di ciascuno dei dipendenti dell'azienda. In questo caso, la differenza è dell'11% a favore degli uomini, cosa motivata, come abbiamo spiegato, dall'alto numero di uomini rispetto al minor numero di donne.

-Contratto Plus: importo extra che il dipendente riceve per ogni ora o giorno lavorato. Il suo importo è fisso e può essere aggiunto ad altri integratori corrispondenti. In questo caso, la differenza è del 9% a favore degli uomini, quindi in generale non c'è differenza di retribuzione tra i due sessi.

-Miglioramento volontario: il premio che i dipendenti ricevono per il raggiungimento di diversi obiettivi qualitativi e/o quantitativi indipendentemente dalla disponibilità dei dipendenti è un modo per incentivare l'intera forza lavoro. In questo caso, la differenza è del 100%, il che significa che solo gli uomini lo hanno ricevuto in totale.

-Incentivi: questo premio viene concesso per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'azienda. In questo caso, la differenza è del 72% a favore degli uomini, quindi a livello generale c'è un numero maggiore di uomini che ricevono questo integratore, cosa che è motivata dal gran numero di uomini in azienda.

-Premio di produzione: integrazione che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso, la differenza è del 67% a favore degli uomini, quindi in generale c'è un numero maggiore di uomini che ricevono questo supplemento, cosa che è motivata dal gran numero di uomini in azienda.

-Produzione: un supplemento che è motivato dal raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, individualmente o come azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui viene valorizzato lo sforzo e il lavoro di ciascuno. In questo caso, la differenza è del 78% a favore degli uomini, quindi a livello generale c'è un numero maggiore di uomini che ricevono questo integratore, cosa che è motivata dal gran numero di uomini in azienda.

-A causa dell'accordo: integrazione salariale basata sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulla conoscenza delle lingue, sull'uso di strumenti, ecc. e applicata secondo le disposizioni del contratto collettivo. In questo caso, la differenza è del 64% a favore degli uomini, quindi a livello generale c'è Gruppo quadro del piano di uguaglianza. Revisione 3

un numero maggiore di uomini che ricevono questo integratore, cosa che è motivata dal gran numero di uomini in azienda.

Se continuiamo ad analizzare la media degli importi efficaci per GRUPPI, osserviamo quanto segue:

GRUPPO 01: Questo gruppo è composto da 2 uomini e 1 donna, con gli uomini che occupano le posizioni di DIRETTORE E RESPONSABILE DI FABBRICA, mentre l'unica donna che compone questo GRUPPO occupa la posizione di RESPONSABILE AMMINISTRATIVO

In questo gruppo la retribuzione effettiva è positiva del 64%, ovvero la retribuzione media totale effettiva è superiore del 64% per gli uomini a discapito delle donne che compongono questo GRUPPO. Questa percentuale è ben al di sopra del 25% previsto dall'articolo 28.3 dello Statuto dei Lavoratori per parlare del divario retributivo tra i sessi. Una differenza che è segnata, tra l'altro, dalla riduzione del 50% dell'orario di lavoro a cui il dipendente ha diritto, che provoca una riduzione sia dello stipendio che delle diverse maggiorazioni salariali.

Quindi di seguito spiegheremo le diverse differenze che esistono

Supplementi salariali:

**12. INCENTIVI:** questo premio viene riconosciuto per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'azienda. In questo caso, la differenza è dell'89% a favore degli uomini, cioè i 2 uomini che fanno parte del GRUPPO hanno una percentuale più alta in questo integratore, cosa che è motivata dalla riduzione dell'orario di lavoro dell'unico dipendente che compone il GRUPPO.

**2. PRODUZIONE:** un supplemento che si motiva al raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, individualmente o in azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui si valorizza lo sforzo e il lavoro di tutti e di ciascuno. In questo caso, la differenza è del 100% a favore degli uomini, cioè i 2 uomini che fanno parte del GRUPPO hanno una percentuale più alta in questo integratore, cosa che è motivata dalla riduzione dell'orario di lavoro dell'unico dipendente che compone il GRUPPO.

**3. IN VIRTÙ DELL'ACCORDO:** integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulla conoscenza delle lingue, sull'uso degli strumenti, ecc. e che viene applicata secondo le disposizioni del Contratto Collettivo. In questo caso, la differenza è del 44% a favore degli uomini, cioè i 2 uomini che fanno parte del GRUPPO hanno una percentuale più alta in questo integratore, cosa che è motivata dalla riduzione dell'orario di lavoro dell'unica dipendente donna che fa parte del GRUPPO.

Supplementi non salariali:

1. **SUPPLEMENTO INVALIDITÀ TEMPORANEA:** Supplemento concesso dall'azienda quando un dipendente è in congedo per infortunio o malattia. In questo caso, solo la donna lo percepisce quando si trova in questa situazione.

GRUPPO 03: Questo gruppo è composto da 20 uomini e 1 donna, con gli uomini che occupano le posizioni di TEAM LEADER, RESPONSABILE DELLA LOGISTICA, TECNICO DELLA QUALITÀ, TECNICO COMMERCIALE e l'unica donna che occupa la posizione di TECNICO GIS.

In questo gruppo, la retribuzione effettiva è del -1%, il che indica che l'unica donna del GRUPPO ha uno stipendio dell'1% superiore agli uomini, anche se qui non c'è divario salariale, ci sono integrazioni salariali che superano il 25% e che meritano un'adeguata giustificazione. E sono i seguenti:

Supplementi salariali:

1. **STIPENDIO BASE:** Stipendio che viene fissato dal Contratto Collettivo in base al GRUPPO o al LIVELLO a cui appartiene la posizione ricoperta all'interno dell'azienda. In questo caso, lo stipendio base della sola donna è superiore del 28% rispetto a quello dell'insieme generale degli uomini che compongono lo stesso GRUPPO. Questa differenza di stipendio è in gran parte dovuta al fatto che dei 4 uomini che compongono il GRUPPO e che occupano la posizione di TECNICI DELLA QUALITÀ e RESPONSABILE DELLA LOGISTICA, due di loro hanno terminato i loro contratti, due di loro nel mese di maggio e un altro nel mese di agosto, quindi non hanno avuto continuità per tutto il 2023 e gli altri 2 hanno iniziato a lavorare nel mese di marzo per che non sono stati assunti nemmeno per tutto l'anno. Da qui quella media.
2. **MIGLIORAMENTO VOLONTARIO:** premio ricevuto dalla forza lavoro per il raggiungimento di diversi obiettivi qualitativi e/o quantitativi indipendentemente dalla disponibilità dei dipendenti. In questo caso è stato percepito solo dagli uomini.
3. **INCENTIVI:** questo premio viene riconosciuto per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'azienda. In questo caso è stato percepito solo dagli uomini.
4. **PREMIO PRODUZIONE:** integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto gli obiettivi previsti. In questo caso è stato percepito solo dagli uomini.
5. **PRODUZIONE:** integrazione motivata dal raggiungimento di determinati obiettivi prefissati individualmente o come azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui si valorizza lo sforzo e il lavoro di ciascuno. In questo caso la differenza è del -432%, il che

significa che l'unica donna che compone il GRUPPO ha ricevuto maggiormente questo integratore.

6. **IN VIRTÙ DELL'ACCORDO:** integrazione salariale basata sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulle lingue, sull'esperienza, ecc. e applicata secondo il contratto collettivo. In questo caso è stato ricevuto solo dagli uomini.

Supplementi non salariali:

1. **SUPPLEMENTO INVALIDITÀ TEMPORANEA:** Supplemento concesso dall'azienda quando un dipendente è in congedo per infortunio o malattia. Questo supplemento è stato ricevuto solo dagli uomini, essendo in quel settore in cui si è verificata questa disabilità temporanea.
2. **BONUS EXTRA STIPENDIO:** viene concesso per compensare le spese che il dipendente sostiene per andare al lavoro, che non avrebbe se non stesse lavorando. In questo caso la differenza è del -25%, il che significa che la donna che fa parte del GRUPPO riceve il 25% in più di questo integratore.

GRUPPO 05: questo GRUPPO è composto da 33 uomini e 9 donne che occupano posizioni di AMMINISTRATIVO, ACQUISTI, OPERATORE, OPERATORE DI FABBRICA, OPERATORE METALLURGICO, OPERATORE DI CANTIERE, ASSISTENTE ORGANIZZATIVO. Le posizioni di assistente amministrativo, organizzativo e operatore di fabbrica sono le posizioni occupate dalle donne.

In questo gruppo la retribuzione effettiva è del -2%, il che indica che l'unica donna che compone il GRUPPO ha uno stipendio del 2% superiore a quello degli uomini, anche se qui non c'è divario salariale, ci sono integrazioni salariali che superano quel 25% e che meritano un'adeguata giustificazione. E sono i seguenti:

1. **STIPENDIO BASE:** Stipendio che viene fissato dal Contratto Collettivo in base al GRUPPO o al LIVELLO a cui appartiene la posizione ricoperta all'interno dell'azienda. In questo caso, lo stipendio base delle donne è superiore del 20% rispetto a quello degli uomini che compongono il GRUPPO.
2. **PREMIO ALLA PRODUZIONE :** integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso c'è una differenza del 68% a favore degli uomini del GRUPPO.
3. **CONTRATTO DI ACCONTO:** integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulle lingue, sull'esperienza e che viene applicata secondo il Contratto Collettivo.

Supplementi non salariali:

1. **SUPPLEMENTO INVALIDITÀ TEMPORANEA:** supplemento concesso dall'azienda quando un dipendente è in assenza per malattia a causa di infortunio o malattia. In questo caso, gli uomini sono stati gli unici beneficiari di questo supplemento extra salariale.

GRUPPO 06: questo GRUPPO è composto da 9 uomini e 4 donne che occupano le posizioni di OPERATORI, MURATORI, OPERATORI DI MAGAZZINO e OPERATORI DI FABBRICA.

In questo gruppo, la retribuzione effettiva è del 17%, il che indica che in questo caso gli uomini del GRUPPO ricevono uno stipendio del 17% superiore a quello delle donne e sebbene non vi sia alcun divario salariale, ci sono due integrazioni salariali che superano quel 25% e sono le seguenti:

1. **PREMIO ALLA PRODUZIONE:** integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso c'è una differenza del 26% a favore degli uomini.
2. **IN VIRTÙ DELL'ACCORDO:** integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulle lingue, sull'esperienza e che viene applicata secondo il contratto collettivo. In questo caso, questo integratore è stato ricevuto solo dagli uomini.

Se analizziamo la media degli importi perequati per gruppi, possiamo vedere che la parità di retribuzione totale della forza lavoro nel suo complesso è del 31% a favore degli uomini, quindi anche qui troviamo un divario salariale, come negli importi effettivi.

Un divario che è motivato dalla mascolinizzazione dell'azienda e del settore a cui l'azienda è dedicata in quanto azienda produttrice di travi in cemento. Questa mascolinizzazione fa sì che le posizioni di rango più alto siano occupate da uomini in quanto ci sono meno donne in azienda e questo porta alla differenza di stipendio degli uomini nel loro complesso rispetto alle donne nel loro complesso.

Pertanto, dopo questa analisi, analizzeremo le diverse maggiorazioni retributive e non, sia a livello generale che nei diversi GRUPPI PROFESSIONALI che sono composti sia da uomini che da donne, e che esiste una differenza retributiva tra i due e che causa il cosiddetto divario retributivo tra i sessi.

#### SUPPLEMENTI DI STIPENDIO:

**-Stipendio base:** stipendio che viene fissato dal Contratto Collettivo in funzione della categoria professionale di ciascuno dei dipendenti dell'azienda. In questo caso, la differenza è del 13% a favore degli uomini, il che è motivato, come abbiamo spiegato, dall'elevato numero di uomini rispetto al minor numero di donne.

**-Contratto Plus:** importo extra che il dipendente riceve per ogni ora o giorno lavorato. Il suo importo è fisso e può essere aggiunto ad altri integratori corrispondenti. In questo caso, la differenza è dell'11% a favore degli uomini, quindi in generale non c'è differenza di retribuzione tra i due sessi.

**-Miglioramento volontario:** il premio che i dipendenti ricevono per il raggiungimento di diversi obiettivi qualitativi e/o quantitativi indipendentemente dalla disponibilità dei dipendenti è un modo per incentivare l'intera forza lavoro. In questo caso, la differenza è del 100%, il che significa che solo gli uomini lo hanno ricevuto in totale.

**-Incentivi:** questo premio viene concesso per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'azienda. In questo caso, la differenza è del 72% a favore degli uomini, quindi a livello generale c'è un numero maggiore di uomini che ricevono questo integratore, cosa che è motivata dal gran numero di uomini in azienda.

**-Premio di produzione:** integrazione che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso, la differenza è del 63% a favore degli uomini, quindi a livello generale c'è un numero maggiore di uomini che ricevono questo integratore, cosa che è motivata dal gran numero di uomini in azienda.

**-Produzione:** un supplemento che è motivato dal raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, individualmente o come azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui viene valorizzato lo sforzo e il lavoro di ciascuno. In questo caso, la differenza è del 78% a favore degli uomini, quindi a livello generale c'è un numero maggiore di uomini che ricevono questo integratore, cosa che è motivata dal gran numero di uomini in azienda.

**-A causa dell'accordo:** integrazione salariale basata sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulla conoscenza delle lingue, sull'uso di strumenti, ecc. e applicata secondo le disposizioni del contratto collettivo. In questo caso, la differenza è del 64% a favore degli uomini, quindi a livello generale c'è

un numero maggiore di uomini che ricevono questo integratore, cosa che è motivata dal gran numero di uomini in azienda.

Supplementi non salariali:

**-Supplemento per invalidità temporanea:** è al 100% a favore degli uomini.

Se continuiamo ad analizzare la media degli importi perequati dai GRUPPI, osserviamo quanto segue:

GRUPPO 01: Questo gruppo è composto da 2 uomini e 1 donna, con gli uomini che occupano le posizioni di DIRETTORE E RESPONSABILE DI FABBRICA, mentre l'unica donna che compone questo GRUPPO occupa la posizione di RESPONSABILE AMMINISTRATIVO

In questo gruppo la retribuzione effettiva è positiva del 64%, ovvero la retribuzione media totale effettiva è superiore del 64% per gli uomini a discapito delle donne che compongono questo GRUPPO. Questa percentuale è ben al di sopra del 25% previsto dall'articolo 28.3 dello Statuto dei Lavoratori per parlare del divario retributivo tra i sessi. Una differenza che è segnata, tra l'altro, dalla riduzione del 50% dell'orario di lavoro a cui il dipendente ha diritto, che provoca una riduzione sia dello stipendio che delle diverse maggiorazioni salariali.

Quindi di seguito spiegheremo le diverse differenze che esistono

Supplementi salariali:

**STIPENDIO BASE:** In questo caso la differenza è del 17% a favore degli uomini, differenza che è motivata dal fatto che l'unica donna che fa parte del GRUPPO ha una riduzione dell'orario di lavoro del 50%, che comporta una riduzione del suo stipendio base.

**1. INCENTIVI:** questo premio viene riconosciuto per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'azienda. In questo caso, la differenza è dell'89% a favore degli uomini, cioè i 2 uomini che fanno parte del GRUPPO hanno una percentuale più alta in questo integratore, cosa che è motivata dalla riduzione dell'orario di lavoro dell'unico dipendente che compone il GRUPPO.

**2. PRODUZIONE:** un supplemento che si motiva al raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, individualmente o in azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui si valorizza lo sforzo e il lavoro di tutti e di ciascuno. In questo caso, la differenza è del

100% a favore degli uomini, cioè i 2 uomini che fanno parte del GRUPPO hanno una percentuale più alta in questo integratore, cosa che è motivata dalla riduzione dell'orario di lavoro dell'unico dipendente che compone il GRUPPO.

**3. IN VIRTÙ DELL'ACCORDO:** integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulla conoscenza delle lingue, sull'uso degli strumenti, ecc. e che viene applicata secondo le disposizioni del Contratto Collettivo. In questo caso, la differenza è del 44% a favore degli uomini, cioè i 2 uomini che fanno parte del GRUPPO hanno una percentuale più alta in questo integratore, cosa che è motivata dalla riduzione dell'orario di lavoro dell'unica dipendente donna che fa parte del GRUPPO.

GRUPPO 03: Questo gruppo è composto da 20 uomini e 1 donna, con gli uomini che occupano le posizioni di TEAM LEADER, RESPONSABILE DELLA LOGISTICA, TECNICO DELLA QUALITÀ, TECNICO COMMERCIALE e l'unica donna che occupa la posizione di TECNICO GIS.

In questo gruppo, la remunerazione effettiva è dello 0%, il che indica che in questo GRUPPO, quando vengono effettuate le perequazioni salariali, non vi è alcuna differenza nel totale della retribuzione equalizzata. Anche se ci sono alcuni integratori che superano quel 25%. E sono i seguenti:

Supplementi salariali:

- 1. STIPENDIO BASE:** Stipendio che viene fissato dal Contratto Collettivo in base al GRUPPO o al LIVELLO a cui appartiene la posizione ricoperta all'interno dell'azienda. In questo caso, lo stipendio base della sola donna è superiore del 25% rispetto a quello dell'insieme generale degli uomini che compongono lo stesso GRUPPO. Questa differenza di stipendio è in gran parte dovuta al fatto che dei 4 uomini che compongono il GRUPPO e che occupano la posizione di TECNICI DELLA QUALITÀ e RESPONSABILE DELLA LOGISTICA, due di loro hanno terminato i loro contratti, due di loro nel mese di maggio e un altro nel mese di agosto, quindi non hanno avuto continuità per tutto il 2023 e gli altri 2 hanno iniziato a lavorare nel mese di marzo per che non sono stati assunti nemmeno per tutto l'anno. Da qui quella media.
- 2. MIGLIORAMENTO VOLONTARIO:** premio ricevuto dalla forza lavoro per il raggiungimento di diversi obiettivi qualitativi e/o quantitativi indipendentemente dalla disponibilità dei dipendenti. In questo caso è stato percepito solo dagli uomini.
- 3. INCENTIVI:** questo premio viene riconosciuto per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'azienda. In questo caso è stato percepito solo dagli uomini.



4. **PREMIO PRODUZIONE:** integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto gli obiettivi previsti. In questo caso è stato percepito solo dagli uomini.
5. **PRODUZIONE:** integrazione motivata dal raggiungimento di determinati obiettivi prefissati individualmente o come azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui si valorizza lo sforzo e il lavoro di ciascuno. In questo caso la differenza è del -432%, il che significa che l'unica donna che compone il GRUPPO ha ricevuto maggiormente questo integratore.
6. **IN VIRTÙ DELL'ACCORDO:** integrazione salariale basata sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulle lingue, sull'esperienza, ecc. e applicata secondo il contratto collettivo. In questo caso è stato ricevuto solo dagli uomini.

Supplementi non salariali:

1. **SUPPLEMENTO INVALIDITÀ TEMPORANEA:** Supplemento concesso dall'azienda quando un dipendente è in congedo per infortunio o malattia. Questo supplemento è stato ricevuto solo dagli uomini, essendo in quel settore in cui si è verificata questa disabilità temporanea.

GRUPPO 05: Questo GRUPPO è composto da 33 uomini e 9 donne che occupano posizioni di AMMINISTRATIVO, ACQUISTI, OPERATORE, OPERATORE DI FABBRICA, OPERATORE METALLURGICO, OPERATORE DI CANTIERE, ASSISTENTE ORGANIZZATIVO. Le posizioni di assistente amministrativo, organizzativo e operatore di fabbrica sono le posizioni occupate dalle donne.

In questo gruppo, la retribuzione effettiva è del -3%, il che indica che l'unica donna del GRUPPO ha uno stipendio del 3% superiore agli uomini, anche se qui non c'è divario salariale, ci sono integrazioni salariali che superano quel 25% e che meritano un'adeguata giustificazione. E sono i seguenti:

1. **STIPENDIO BASE:** Stipendio che viene fissato dal Contratto Collettivo in base al GRUPPO o al LIVELLO a cui appartiene la posizione ricoperta all'interno dell'azienda. In questo caso, lo stipendio base delle donne è superiore del 19% rispetto a quello degli uomini che compongono il GRUPPO. Sebbene si tratti di una percentuale elevata, è inferiore al 25% fissato dalla normativa per parlare di disuguaglianza salariale, cosa dovuta principalmente al gran numero di uomini che fanno parte di questo GRUPPO.
2. **PREMIO ALLA PRODUZIONE :** integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso c'è una differenza del 60% a favore degli uomini del GRUPPO.

- 3. CONTRATTO DI ACCONTO:** integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulle lingue, sull'esperienza e che viene applicata secondo il Contratto Collettivo. In questo caso, le donne ricevono il 77% in più degli uomini.

Supplementi non salariali:

- 1. SUPPLEMENTO INVALIDITÀ TEMPORANEA:** supplemento concesso dall'azienda quando un dipendente è in assenza per malattia a causa di infortunio o malattia. In questo caso, gli uomini sono stati gli unici beneficiari di questo supplemento extra salariale.

GRUPPO 06: questo GRUPPO è composto da 9 uomini e 4 donne che occupano le posizioni di OPERATORI, MURATORI, OPERATORI DI MAGAZZINO e OPERATORI DI FABBRICA.

In questo gruppo, la retribuzione effettiva è del 37%, il che indica che in questo caso gli uomini del GRUPPO ricevono uno stipendio del 37% superiore rispetto alle donne, quindi in questo GRUPPO, quando viene effettuata la perequazione, osserviamo che c'è un divario salariale e quindi deve essere giustificato.

- 1. STIPENDIO BASE:** Stipendio che viene fissato dal Contratto Collettivo in base al GRUPPO o al LIVELLO a cui appartiene la posizione ricoperta all'interno dell'azienda. In questo caso, lo stipendio base degli uomini è superiore del 38% rispetto a quello delle donne che compongono il GRUPPO. In questo caso, 2 delle donne che fanno parte del GRUPPO hanno un codice contrattuale 402 (di durata fissa a causa delle circostanze di produzione), una va da maggio ad agosto e l'altra inizia e termina nel mese di novembre, quindi si genera questa differenza.
- 2. PREMIO ALLA PRODUZIONE :** integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso c'è una differenza del 35% a favore degli uomini del GRUPPO.
- 3. CONTRATTO DI ACCONTO:** integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulle lingue, sull'esperienza e che viene applicata secondo il Contratto Collettivo. In questo caso è stato ricevuto solo dagli uomini.

Supplementi non salariali:

**BONUS EXTRA STIPENDIO:** Viene concesso per compensare le spese che il dipendente sostiene per andare al lavoro, che non avrebbe se non stesse lavorando. In questo caso la differenza è del 34% a favore degli uomini.

**1.1.b. IMPORTES  
EFFECTIVOS  
Promedios**

Razón Social: ALVIPRE FACTORY SL - NIF: B99492886

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-23 fecha inicio

31-12-23 fecha fin

|                  | Nº  | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Plus<br>conv. | Mej.vol. | Incen. | Plus<br>prod. | Prod.  | A.cta.<br>Conv. | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARIO<br>O Ef | Comp.<br>IT | Plus<br>extr. | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
|------------------|-----|-------|--------------------|---------------|----------|--------|---------------|--------|-----------------|-------------------------|--------------------------|-------------|---------------|--------------------------|-----------------------|
| <b>TOTAL</b>     |     |       | <b>11%</b>         | 9%            | 100%     | 72%    | 67%           | 78%    | 64%             | <b>57%</b>              | <b>32%</b>               | 100%        | 9%            | <b>12%</b>               | <b>31%</b>            |
| Hombre           | 108 | 108   | 9.848              | 1.748         | 78       | 677    | 3.199         | 1.163  | 1.594           | 8.459                   | 18.308                   | 33          | 903           | 936                      | 19.244                |
| Mujer            | 16  | 16    | 8.756              | 1.590         | 0        | 188    | 1.040         | 253    | 574             | 3.644                   | 12.401                   | 0           | 823           | 823                      | 13.223                |
|                  |     |       |                    |               |          |        |               |        |                 |                         |                          |             |               |                          |                       |
|                  | Nº  | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Plus<br>conv. | Mej.vol. | Incen. | Plus<br>prod. | Prod.  | A.cta.<br>Conv. | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARIO<br>O Ef | Comp.<br>IT | Plus<br>extr. | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
| <b>ESCALA 01</b> |     |       | <b>-6%</b>         | -8%           |          |        | 33%           |        | 56%             | <b>20%</b>              | <b>4%</b>                | 100%        | -5%           | <b>-2%</b>               | <b>4%</b>             |
| Hombre           | 23  | 23    | 8.389              | 1.578         | 0        | 0      | 3.307         | 0      | 123             | 5.008                   | 13.398                   | 26          | 807           | 834                      | 14.231                |
| Mujer            | 6   | 6     | 8.887              | 1.703         | 0        | 0      | 2.213         | 24     | 54              | 3.994                   | 12.880                   | 0           | 851           | 851                      | 13.732                |
| <b>ESCALA 02</b> |     |       | <b>60%</b>         | 59%           |          |        | 73%           | 100%   | 100%            | <b>71%</b>              | <b>64%</b>               | 100%        | 57%           | <b>59%</b>               | <b>64%</b>            |
| Hombre           | 47  | 47    | 7.853              | 1.453         | 0        | 0      | 3.074         | 131    | 223             | 4.881                   | 12.734                   | 37          | 739           | 777                      | 13.511                |
| Mujer            | 4   | 4     | 3.143              | 598           | 0        | 0      | 839           | 0      | 0               | 1.438                   | 4.581                    | 0           | 320           | 320                      | 4.900                 |
| <b>ESCALA 03</b> |     |       |                    |               |          |        |               |        |                 |                         |                          |             |               |                          |                       |
| Hombre           | 0   | 0     | 0                  | 0             | 0        | 0      | 0             | 0      | 0               | 0                       | 0                        | 0           | 0             | 0                        | 0                     |
| Mujer            | 1   | 1     | 349                | 66            | 0        | 0      | 0             | 0      | 0               | 66                      | 415                      | 0           | 36            | 36                       | 450                   |
| <b>ESCALA 04</b> |     |       | <b>-16%</b>        | -22%          | 100%     | 69%    | 100%          | 46%    | 75%             | <b>61%</b>              | <b>23%</b>               | 100%        | -23%          | <b>-19%</b>              | <b>21%</b>            |
| Hombre           | 34  | 34    | 12.659             | 2.165         | 249      | 1.195  | 3.564         | 1.799  | 3.611           | 12.583                  | 25.241                   | 36          | 1.133         | 1.170                    | 26.411                |
| Mujer            | 4   | 4     | 14.653             | 2.640         | 0        | 375    | 0             | 978    | 898             | 4.891                   | 19.544                   | 0           | 1.395         | 1.395                    | 20.939                |
| <b>ESCALA 05</b> |     |       | <b>14%</b>         | 17%           |          | 48%    | 100%          | 100%   | 39%             | <b>57%</b>              | <b>37%</b>               |             | 18%           | <b>18%</b>               | <b>37%</b>            |
| Hombre           | 3   | 3     | 17.634             | 2.640         | 0        | 2.867  | 1.232         | 5.548  | 8.646           | 20.933                  | 38.567                   | 0           | 1.416         | 1.416                    | 39.983                |
| Mujer            | 1   | 1     | 15.249             | 2.200         | 0        | 1.500  | 0             | 0      | 5.265           | 8.965                   | 24.214                   | 0           | 1.163         | 1.163                    | 25.377                |
| <b>ESCALA 06</b> |     |       |                    |               |          |        |               |        |                 |                         |                          |             |               |                          |                       |
| Hombre           | 0   | 0     | 0                  | 0             | 0        | 0      | 0             | 0      | 0               | 0                       | 0                        | 0           | 0             | 0                        | 0                     |
| Mujer            | 0   | 0     | 0                  | 0             | 0        | 0      | 0             | 0      | 0               | 0                       | 0                        | 0           | 0             | 0                        | 0                     |
| <b>ESCALA 07</b> |     |       | <b>100%</b>        | 100%          |          | 100%   |               | 100%   | 100%            | <b>100%</b>             | <b>100%</b>              |             | 100%          | <b>100%</b>              | <b>100%</b>           |
| Hombre           | 1   | 1     | 18.299             | 2.640         | 0        | 23.930 | 0             | 41.689 | 10.101          | 78.361                  | 96.660                   | 0           | 1.421         | 1.421                    | 98.081                |
| Mujer            | 0   | 0     | 0                  | 0             | 0        | 0      | 0             | 0      | 0               | 0                       | 0                        | 0           | 0             | 0                        | 0                     |

**2.1.b. IMPORTES  
EQUIPARADOS**

Razón Social: ALVIPRE FACTORY SL - NIF: B99492886

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-23 fecha inicio

31-12-23 fecha fin

[illegible]

Come possiamo vedere, l'azienda ALVIPRE FACTORY SL dispone di 6 scale di lavoro secondo lo strumento di valutazione del lavoro del Ministero dell'Uguaglianza, queste scale sono classificate come segue in base al punteggio ottenuto con lo strumento del Ministero.

#### SCALA 01: MURATORE

- OPERATORE DI MAGAZZINO
- OPERATORE DI FABBRICA
- OPERATORE METALLURGICO
- OPERATORE DEL SITO
- OPERATORE DI PRODUZIONE
- OPERAIO SPECIALIZZATO
- OPERAIO ORDINARIO

#### SCALA 02: FABBRO

- OPERATORE

#### SCALA 03: ASSISTENTE ALL'ORGANIZZAZIONE

#### SCALA 04: CAPOSQUADRA

- RESPONSABILE LOGISTICA
- RESPONSABILE COMPRAS E LOGISTICA
- RESPONSABILE DEL SITO
- AMMINISTRATIVO
- TECNICO DELLA QUALITÀ
- TECNICO COMMERCIALE
- TECNICO GIS
- CAPOREPARTO
- COMPERE

#### SCALE 05: RESPONSABILE DI FABBRICA

DIRETTORE DI MONTAGGIO

AMMINISTRAZIONE RESPONSABILE

#### BILANCIA 07: MANAGER

Se analizziamo la media degli importi effettivi equiparati per scale, osserviamo che la parità di retribuzione totale della forza lavoro nel suo complesso è del 31% a favore degli uomini, quindi anche qui troviamo un divario retributivo, come negli importi effettivi.

Un divario che è motivato dalla mascolinizzazione dell'azienda e del settore a cui l'azienda è dedicata in quanto azienda produttrice di travi in cemento. Questa mascolinizzazione fa sì che le posizioni di rango più alto siano occupate da uomini in quanto ci sono meno donne in azienda e questo porta alla differenza di stipendio degli uomini nel loro complesso rispetto alle donne nel loro complesso.

Pertanto, dopo questa analisi, andremo ad analizzare le diverse maggiorazioni retributive e non, sia a livello generale che nelle diverse SCALE, che sono composte sia da uomini che da donne e che tra i due esiste una differenza retributiva e che causa il cosiddetto divario retributivo tra i sessi.

#### SUPPLEMENTI DI STIPENDIO:

-**Stipendio base:** stipendio che viene fissato dal Contratto Collettivo in funzione della categoria professionale di ciascuno dei dipendenti dell'azienda. In questo caso, la differenza è dell'11% a favore degli uomini, cosa motivata, come abbiamo spiegato, dall'alto numero di uomini rispetto al minor numero di donne.

-**Contratto Plus:** importo extra che il dipendente riceve per ogni ora o giorno lavorato. Il suo importo è fisso e può essere aggiunto ad altri integratori corrispondenti. In questo caso, la differenza è del 9% a favore degli uomini, quindi in generale non c'è differenza di retribuzione tra i due sessi.

-**Miglioramento volontario:** il premio che i dipendenti ricevono per il raggiungimento di diversi obiettivi qualitativi e/o quantitativi indipendentemente dalla disponibilità dei dipendenti è un modo per incentivare l'intera forza lavoro. In questo caso, la differenza è del 100%, il che significa che solo gli uomini lo hanno ricevuto in totale.

-**Incentivi:** questo premio viene concesso per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'azienda. In questo caso, la differenza è del 72% a favore degli uomini, quindi a livello generale c'è un numero maggiore di uomini che ricevono questo integratore, cosa che è motivata dal gran numero di uomini in azienda.

-**Premio di produzione:** integrazione che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso, la differenza è del 67% a favore degli uomini, quindi in generale c'è un numero maggiore di uomini che ricevono questo supplemento, cosa che è motivata dal gran numero di uomini in azienda.

-**Produzione:** un supplemento che è motivato dal raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, individualmente o come azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui viene valorizzato lo sforzo e il lavoro di ciascuno. In questo caso, la differenza è del 78% a favore degli uomini, quindi a livello generale c'è un numero maggiore di uomini che ricevono questo integratore, cosa che è motivata dal gran numero di uomini in azienda.

-**A causa dell'accordo:** integrazione salariale basata sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulla conoscenza delle lingue, sull'uso di strumenti, ecc. e applicata secondo le disposizioni del contratto collettivo. In questo caso, la differenza è del 64% a favore degli uomini, quindi a livello generale c'è un numero maggiore di uomini che ricevono questo integratore, cosa che è motivata dal gran numero di uomini in azienda.

Supplementi non salariali:

-**Supplemento per invalidità temporanea:** è al 100% a favore degli uomini.

Se continuiamo ad analizzare la media degli importi efficaci equiparati da SCALES, osserviamo quanto segue:

SCALA 01: Questa BILANCIA è composta da 23 uomini e 6 donne. Su questa scala, la retribuzione media effettiva complessiva è del 4% a favore degli uomini, una differenza che è ben lontana dal 25% fissato dalla normativa. Anche se non c'è tale divario, analizzeremo i diversi integratori che superano quel 25%.

Supplementi salariali:

1. **PREMIO PRODUZIONE:** integrazione che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto gli obiettivi previsti. In questo caso la differenza è del 33% a favore degli uomini.

**2. PRODUZIONE:** un supplemento che si motiva al raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, individualmente o in azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui si valorizza lo sforzo e il lavoro di tutti e di ciascuno. In questo caso la differenza è del 100% a favore delle donne.

**3. IN VIRTÙ DELL'ACCORDO:** integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulla conoscenza delle lingue, sull'uso degli strumenti, ecc. e che viene applicata secondo le disposizioni del Contratto Collettivo. In questo caso la differenza è del 56% a favore degli uomini.

Supplementi non salariali:

1. **SUPPLEMENTO INVALIDITÀ TEMPORANEA:** è al 100% a favore degli uomini.

SCALA 02: Questa bilancia è composta da 47 uomini e 4 donne. Su questa scala, la retribuzione media effettiva complessiva è del 64% a favore degli uomini. Pertanto, in questa scala c'è un divario salariale, che giustificheremo di seguito analizzando i diversi supplementi che vengono ricevuti dal personale in questa scala.

Supplementi salariali:

1. **STIPENDIO BASE:** è lo stipendio che viene fissato dal Contratto Collettivo a seconda del livello professionale assegnato a ciascuno dei dipendenti che compongono la SCALA, in questo caso la differenza è del 60% a favore degli uomini, cosa che è motivata dal fatto che le 4 donne che compongono la BILANCIA che svolgono la posizione di OPERATORI sono state assunte per circostanze di produzione per un periodo di 15 giorni. il che fa sì che il loro stipendio base sia molto più basso di quello del resto dei membri e, se teniamo conto anche dell'alto numero di uomini nella SCALE, influenza anche quella media.
2. **PLUS AGREEMENT:** importo extra che il dipendente riceve per ogni ora o giorno lavorato. Il suo importo è fisso e può essere aggiunto ad altri integratori corrispondenti. In questo caso la differenza è del 59% a favore degli uomini.
3. **PREMIO PRODUZIONE:** integrazione che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso la differenza è del 73% a favore degli uomini.
4. **PRODUZIONE:** un supplemento che si motiva al raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, individualmente o come azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui si valorizza lo sforzo e il lavoro di ciascuno. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.



5. **CONTRATTO DI ACCONTO:** integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulla conoscenza delle lingue, sull'uso di strumenti, ecc. e viene applicata secondo le disposizioni del Contratto Collettivo. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.

Supplementi non salariali:

1. **SUPPLEMENTO INVALIDITÀ TEMPORANEA:** Supplemento concesso dall'azienda quando un dipendente è in congedo per infortunio o malattia. In questo caso, solo gli uomini l'hanno ricevuta.
2. **BONUS EXTRA STIPENDIO:** Viene concesso per compensare le spese che il dipendente sostiene per andare al lavoro, che non avrebbe se non stesse lavorando. In questo caso la differenza è del 57% a favore degli uomini.

SCALA 04: Questa bilancia è composta da 34 uomini e 1 donna. Su questa scala, la remunerazione media effettiva complessiva è del 21%. Pertanto, in questa SCALA non c'è alcun divario salariale di per sé, anche se ci sono alcuni supplementi salariali che sono superiori a quel 25% e sono i seguenti:

1. **MIGLIORAMENTO VOLONTARIO:** il premio che i dipendenti ricevono per il raggiungimento di diversi obiettivi qualitativi e/o quantitativi indipendentemente dalla disponibilità dei dipendenti è un modo per incentivare l'intera forza lavoro. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
2. **INCENTIVI:** questo premio viene riconosciuto per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'azienda. In questo caso la differenza è del 69% a favore degli uomini.
3. **BONUS PRODUZIONE:** integrazione che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
4. **PRODUZIONE:** un supplemento che si motiva al raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, individualmente o come azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui si valorizza lo sforzo e il lavoro di ciascuno. In questo caso la differenza è del 46% a favore degli uomini.
5. **CONTRATTO DI ACCONTO:** integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulla conoscenza delle lingue, sull'uso di strumenti, ecc. e viene applicata secondo le disposizioni del Contratto Collettivo. In questo caso la differenza è del 75% a favore degli uomini.

SCALA 05: Questa bilancia è composta da 3 uomini e 1 donna. Su questa scala, la retribuzione media effettiva totale è del 37% a favore degli uomini. Pertanto, in questa SCALA c'è un divario salariale, che giustificheremo di seguito analizzando i diversi supplementi che vengono ricevuti dal personale in questa scala.

1. **INCENTIVI:** Questo premio viene concesso per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'azienda. In questo caso, la differenza è del 48% a favore degli uomini.
2. **PLUS PRODUZIONE:** integrazione che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi pianificati. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
3. **PRODUZIONE:** Integratore che è motivato dal raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, individualmente o in azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui viene valorizzato lo sforzo e il lavoro di ciascuno. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
4. **AI SENSI DELL'ACCORDO:** integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di studi, sulla conoscenza delle lingue, sull'uso degli strumenti, ecc. e viene applicata secondo le disposizioni del Contratto Collettivo. In questo caso la differenza è del 39% a favore degli uomini.

Se analizziamo ora le medie degli importi perequati, scopriamo che la parità di retribuzione totale media è del 31% più alta nel caso degli uomini che nel caso delle donne, vale a dire che la retribuzione totale degli uomini nel suo complesso è superiore del 31% a quella delle donne. Quindi qui troviamo anche un divario salariale.

Un divario che è motivato dalla mascolinizzazione dell'azienda e del settore a cui l'azienda è dedicata in quanto azienda produttrice di travi in cemento. Questa mascolinizzazione fa sì che le posizioni di rango più alto siano occupate da uomini in quanto ci sono meno donne in azienda e questo porta alla differenza di stipendio degli uomini nel loro complesso rispetto alle donne nel loro complesso.

Pertanto, dopo questa analisi, andremo ad analizzare le diverse maggiorazioni retributive e non, sia a livello generale che nelle diverse SCALE, che sono composte sia da uomini che da donne e che tra i due esiste una differenza retributiva e che causa il cosiddetto divario retributivo tra i sessi.

SCALA 01: Questa BILANCIA è composta da 23 uomini e 6 donne. Su questa scala, la retribuzione media effettiva complessiva è del 16% a favore degli uomini, una differenza che è ben lontana dal 25%

previsto dalla normativa. Anche se non c'è tale divario, analizzeremo i diversi integratori che superano quel 25%.

Supplementi salariali:

1. **PREMIO PRODUZIONE:** integrazione che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto gli obiettivi previsti. In questo caso la differenza è del 37% a favore degli uomini.
2. **PRODUZIONE:** un supplemento che si motiva al raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, individualmente o in azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui si valorizza lo sforzo e il lavoro di tutti e di ciascuno. In questo caso la differenza è del 56% a favore delle donne.

Supplementi non salariali:

1. **SUPPLEMENTO INVALIDITÀ TEMPORANEA:** è al 100% a favore degli uomini.

SCALA 02: Questa bilancia è composta da 47 uomini e 4 donne. Su questa scala, la retribuzione media effettiva complessiva è del 38% a favore degli uomini. Pertanto, in questa scala c'è un divario salariale, che giustificheremo di seguito analizzando i diversi supplementi che vengono ricevuti dal personale in questa scala.

Supplementi salariali:

1. **STIPENDIO BASE:** è lo stipendio che viene fissato dal Contratto Collettivo a seconda del livello professionale assegnato a ciascuno dei dipendenti che compongono la SCALA, in questo caso la differenza è del 33% a favore degli uomini, cosa che è motivata dal fatto che le 4 donne che compongono la BILANCIA che svolgono la posizione di OPERATORI sono state assunte per circostanze produttive per un periodo di 15 giorni. Il che fa sì che il loro stipendio base sia molto più basso di quello del resto dei membri e, se teniamo conto anche dell'alto numero di uomini nella SCALE, influenza anche quella media.
2. **PLUS AGREEMENT:** importo extra che il dipendente riceve per ogni ora o giorno lavorato. Il suo importo è fisso e può essere aggiunto ad altri integratori corrispondenti. In questo caso la differenza è del 31% a favore degli uomini.
3. **PREMIO PRODUZIONE:** integrazione che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso la differenza è del 49% a favore degli uomini.

4. **PRODUZIONE:** un supplemento che si motiva al raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, individualmente o come azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui si valorizza lo sforzo e il lavoro di ciascuno. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
5. **CONTRATTO DI ACCONTO:** integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulla conoscenza delle lingue, sull'uso di strumenti, ecc. e viene applicata secondo le disposizioni del Contratto Collettivo. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.

Supplementi non salariali:

3. **SUPPLEMENTO INVALIDITÀ TEMPORANEA:** Supplemento concesso dall'azienda quando un dipendente è in congedo per infortunio o malattia. In questo caso, solo gli uomini l'hanno ricevuta.
4. **BONUS EXTRA STIPENDIO:** Viene concesso per compensare le spese che il dipendente sostiene per andare al lavoro, che non avrebbe se non stesse lavorando. In questo caso la differenza è del 28% a favore degli uomini.

SCALA 04: Questa bilancia è composta da 34 uomini e 1 donna. Su questa scala, la remunerazione media effettiva complessiva è del 22%. Pertanto, in questa SCALA non c'è alcun divario salariale di per sé, anche se ci sono alcuni supplementi salariali che sono superiori a quel 25% e sono i seguenti:

1. **MIGLIORAMENTO VOLONTARIO:** il premio che i dipendenti ricevono per il raggiungimento di diversi obiettivi qualitativi e/o quantitativi indipendentemente dalla disponibilità dei dipendenti è un modo per incentivare l'intera forza lavoro. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
2. **INCENTIVI:** questo premio viene riconosciuto per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'azienda. In questo caso la differenza è del 69% a favore degli uomini.
3. **BONUS PRODUZIONE:** integrazione che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
4. **PRODUZIONE:** un supplemento che si motiva al raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, individualmente o come azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui si valorizza lo sforzo e il lavoro di ciascuno. In questo caso la differenza è del 46% a favore degli uomini.
5. **CONTRATTO DI ACCONTO:** integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulla conoscenza delle lingue, sull'uso di strumenti, ecc. e viene applicata secondo

le disposizioni del Contratto Collettivo. In questo caso la differenza è del 75% a favore degli uomini.

SCALA 05: Questa bilancia è composta da 3 uomini e 1 donna. Su questa scala, la retribuzione media effettiva totale è del 37% a favore degli uomini. Pertanto, in questa SCALA c'è un divario salariale, che giustificheremo di seguito analizzando i diversi supplementi che vengono ricevuti dal personale in questa scala.

1. **INCENTIVI:** Questo premio viene concesso per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'azienda. In questo caso, la differenza è del 48% a favore degli uomini.
2. **PLUS PRODUZIONE:** integrazione che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi pianificati. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
3. **PRODUZIONE:** Integratore che è motivato dal raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, individualmente o in azienda, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, qui viene valorizzato lo sforzo e il lavoro di ciascuno. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
4. **AI SENSI DELL'ACCORDO:** integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di studi, sulla conoscenza delle lingue, sull'uso degli strumenti, ecc. e viene applicata secondo le disposizioni del Contratto Collettivo. In questo caso la differenza è del 39% a favore degli uomini.

Dopo tutto ciò che è stato analizzato, si può dire che in ALVIPRE FACTORY SL e analizzate le mediane ci troveremmo di fronte a un divario salariale positivo, il che significa che sia negli importi effettivi che in quelli equivalenti ricevuti dalla forza lavoro totale disaggregata per sesso, si ottiene che il gruppo maschile riceve il 31% in più di stipendio rispetto al settore femminile. Qualcosa che è principalmente motivato dalla mascolinizzazione dell'azienda, come indicato all'inizio di questa analisi.

Poiché questa mascolinizzazione contribuisce al fatto che le posizioni di maggiore importanza sono occupate in misura maggiore dal settore maschile.

Quindi, per tutti questi motivi, ALVIPRE FACTORY SL ha elaborato un Piano d'Azione per la riduzione di possibili divari salariali ed è il seguente:

## **Piano d'azione per la riduzione dei divari salariali.**

L'analisi degli stipendi medi di uomini e donne indica che nella società studiata in questo rapporto esiste un divario retributivo (differenza pari o superiore al 25%) sia in termini di importi effettivi ricevuti sia in termini di importi perequati o analizzati.

Pertanto, dopo questa analisi e il suo risultato, è stato elaborato un piano d'azione per ridurre le differenze retributive esistenti tra uomini e donne in ciascuna delle categorie professionali contenute nella classificazione professionale o in ciascuna delle scale di valutazione del sistema di valutazione del lavoro.

Questo piano d'azione indica diversi obiettivi. In particolare, gli obiettivi derivanti dal registro delle retribuzioni e dal rapporto di verifica delle retribuzioni sono i seguenti.

### Proposta di misure.

L'azienda si impegna ad attuare le seguenti misure con l'obiettivo di incentivare l'assunzione del sesso sottorappresentato, in questo caso un maggior numero di donne, tenendo sempre conto della realtà del settore della produzione di travi in calcestruzzo dove la presenza del sesso maschile è molto maggiore.

Esprime inoltre l'impegno a garantire che i lavori di pari valore siano retribuiti con pari retribuzioni indipendentemente dal sesso della persona che li svolge.

#### OBIETTIVO SPECIFICO 1:

- Garantire parità di trattamento e opportunità nelle diverse tipologie di contrattazione.

| MISURAZIONE                                                                                                                                                            | INDICATORI                                                                      | PERSONA RESPONSABILE              | CALENDARIO                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| <p>Agire</p> <p>Positivo di che, in</p> <p>condizioni equivalenti di</p> <p>idoneità e competenza</p> <p>che vi accedano uomini o donne</p> <p>ai posti vacanti in</p> | <p>Processi di</p> <p>selezione Fatto</p> <p>e Candidati</p> <p>Selezionato</p> | <p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p> | <p>Dall'attuazione del Piano</p> |

|                                                                                   |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| Le che cosa Sono<br>Sottorappresentati. di fronte a<br>un<br>stessa meritocrazia. |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|

#### OBIETTIVO SPECIFICO 2:

- Garantire l'obiettività e la non discriminazione nella promozione e nelle promozioni.
- Migliorare le possibilità di promozione della forza lavoro.

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                                              | INDICATORI                                    | PERSONA RESPONSABILE          | CALENDARIO                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| Effettuare poiché Le<br>prospettiva di genere, un<br>procedimento di<br>promozione: i contenuti,<br>strumenti e criteri che<br>Governare Le valutazioni e di<br>Competenze.                                                                              | Procedimento di<br>Promozione scritta         | JUAN CARLOS<br>ESCOLANO PUEYO | Dall'attuazione del Piano |
| Il lavoratore sarà<br>informati sui motivi<br>del rifiuto per<br>Promuoverlo, guidarlo<br>sulle posizioni alle quali<br>potrebbe optare per il tuo<br>profilo,<br>aree di miglioramento,<br>formazione<br>necessario e<br>sottolineandone il<br>Glorioso | Le comunicazione<br>Motivazioni<br>di rifiuto | JUAN CARLOS<br>ESCOLANO PUEYO | Dall'attuazione del Piano |

**OBIETTIVO SPECIFICO 3:**

- Garantire la parità di retribuzione per lo svolgimento di un lavoro di pari valore.

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | INDICATORI                                            | PERSONA RESPONSABILE              | CALENDARIO                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <p>Effettuare registrazione Salario annuo di Le Parti che cosa Comporre Le salario del origine di Le Quantità Fis sat o e Distintivo tra o e variabile, a seconda del Categorie Professionale Messaggi o Funzioni per corretto Le elementi che cosa Potere produrre Uno trattamento discriminatorio retribuzione.</p> | <p>Le propri registrazione Salario</p>                | <p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p> | <p>Dall'attuazione del Piano.</p> |
| <p>Informare L che e in e caso di cosa Ci sono cambiamenti nel criterio maturazione dei diversi Accessoristica Salario di Le posizioni Femminilizza ta o mascolinizzato da controllare</p>                                                                                                                            | <p>Le comunicazione Tenuto A Le Persone laboriose</p> | <p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p> | <p>Dall'attuazione del Piano.</p> |



|                                                                                                                                                                                          |                                           |                               |                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| che<br>cosa Ubbidire A Criteri<br>Obiettivi                                                                                                                                              |                                           |                               |                               |
| Nel caso in cui un<br>Divario Salario in alcuni<br>dipartimento superior al<br>20%, la società depositerà<br>misurazi che<br>one Correttivo cosa<br>correggere questa<br>disuguaglianza. | Misure in atto<br>per mitigare il divario | JUAN CARLOS<br>ESCOLANO PUEYO | Dall'attuazione del<br>Piano. |

## CALENDARIO DELLE AZIONI

### CODICE DELL'AZIONE POSITIVA:

~~**AZIONE POSITIVA:** Istituire un sistema di monitoraggio per garantire l'attuazione obbiettiva della politica salariale~~

### SVILUPPO E PIANO D'AZIONE:

Rivedere la definizione della politica retributiva in modo che non contenga pregiudizi di genere inconsi potrebbe impedire o ostacolare la parità di retribuzione delle donne. A tal fine, si consiglia di stabilire un ordine di elementi retributivi classificati per posizioni di pari valore, in cui specifichi, almeno, la fascia di stipendi base secondo l'accordo, complementi e bonus, remunerazione variabile e in natura secondo posizioni di pari valore.

|                          |                                        |
|--------------------------|----------------------------------------|
| Destinatari              | Comitato di Monitoraggio/Risorse Umane |
| Persona/e responsabile/i | Responsabile Uguaglianza               |
| Coordinate               | Responsabile Uguaglianza               |

|                                                 |                                                             |       |       |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Risorse materiali                               | Quelli necessari per eseguire l'azione                      |       |       |
| Comunicazione                                   | Canali aziendali tipici                                     |       |       |
| Indicatori (disaggregati per sesso se del caso) | Identificazione dei concetti di remunerazione dell'azienda. |       |       |
| Calcolo del tempo                               | Dall'attuazione del Piano (1° trimestre 2024)               |       |       |
| Controllo e monitoraggio                        | Valutazione dei requisiti dal punto di vista<br><br>genere  |       |       |
| VALUTAZIONE E MONITORAGGIO                      |                                                             |       |       |
| Grado di conformità con gli indicatori          | Alto                                                        | Mezzo | Basso |
| Risultati                                       |                                                             |       |       |
| Data di completamento                           |                                                             |       |       |
| Verbale della commissione n.                    |                                                             |       |       |

**CODICE DELL'AZIONE POSITIVA:**

**AZIONE POSITIVA:** Preparazione del registro delle retribuzioni che incorpora i livelli risultanti dalla verifica delle retribuzioni.

## SVILUPPO E PIANO D'AZIONE:

Preparazione del registro annuale delle retribuzioni dopo i risultati ottenuti nella valutazione del lavoro effettuata nell'audit delle retribuzioni. L'albo terrà conto della valutazione delle posizioni, delle posizioni di pari valore riscontrate nell'Audit, nonché delle diverse categorie professionali disaggregate per genere, come indicato nel RD 902/2020.

|                                                 |                                                                                                                              |       |       |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Destinatari                                     | Comitato di Monitoraggio/Risorse Umane                                                                                       |       |       |
| Persona/e responsabile/i                        | Responsabile Uguaglianza                                                                                                     |       |       |
| Coordinate                                      | Responsabile Uguaglianza                                                                                                     |       |       |
| Risorse materiali                               | Quelli necessari per eseguire l'azione                                                                                       |       |       |
| Comunicazione                                   | Direzione e Responsabili dei Dipartimenti                                                                                    |       |       |
| Indicatori (disaggregati per sesso se del caso) | Preparazione del registro delle retribuzioni in conformità con la legge, compreso il divario per tutti i concetti salariali. |       |       |
| Calcolo del tempo                               | Dall'attuazione del Piano per la Parità (trimestre 2024)                                                                     |       |       |
| Controllo e monitoraggio                        | Valutazione dei requisiti dal punto di vista genere                                                                          |       |       |
| VALUTAZIONE E MONITORAGGIO                      |                                                                                                                              |       |       |
| Grado di conformità con gli indicatori          | Alto                                                                                                                         | Mezzo | Basso |

|                              |  |  |  |
|------------------------------|--|--|--|
|                              |  |  |  |
| Risultati                    |  |  |  |
| Data di completamento        |  |  |  |
| Verbale della commissione n. |  |  |  |

#### Analisi della remunerazione

#### METODOLOGIA DEL REGISTRO DELLE REMUNERAZIONI.

Il registro delle retribuzioni di VIALS I MEDI AMBIENTS SA è stato effettuato seguendo le linee guida indicate nella Guida tecnica per l'esecuzione degli audit retributivi di cui alla Terza Disposizione Aggiuntiva del RD 902/2020, del 13 ottobre, sulla parità retributiva tra donne e uomini.

Periodo analizzato:

Il periodo analizzato nel registro delle retribuzioni è stato l'intero anno solare 2023.

Inclusione dei valori medi delle retribuzioni, delle maggiorazioni salariali e dei pagamenti non salariali.

Il RD 902/2020, del 13 ottobre, sulla parità di retribuzione tra donne e uomini, all'articolo 5 descrive le regole generali sul registro delle retribuzioni indicando quanto segue:

"Il registro delle retribuzioni deve includere i valori medi delle retribuzioni, delle maggiorazioni salariali e dei pagamenti non salariali della forza lavoro disaggregati per sesso e distribuiti in conformità con le disposizioni dell'articolo 28.3 dello Statuto dei lavoratori".

Inclusione degli importi effettivi ed equivalenti:

- Importi efficaci: Per il calcolo si considerano gli importi effettivi corrispondenti alla remunerazione corrisposta a ciascuna persona e per ciascuna delle sue diverse situazioni contrattuali.

Si ritiene che esistano diverse situazioni contrattuali in caso di cambiamenti di mansione, modalità contrattuale, tipo di giornata lavorativa, retribuzione, ecc. E così via.

- Importi equiparati: per questo calcolo si considera l'importo risultante dall'equiparazione dell'importo ricevuto al 100% della giornata lavorativa annuale annualizzando i dati salariali effettivi.

L'utilizzo degli importi effettivi ricevuti per ciascuna delle diverse situazioni contrattuali nell'anno genera differenze nel risultato poiché, se una persona è rimasta solo una parte dell'anno nella categoria professionale oggetto di analisi, comparirà nel registro con tale importo ricevuto nel corso dell'anno.

Queste differenze sono corrette nell'analisi degli importi equiparati, in cui vengono analizzati gli importi ricevuti.

- Obbligo di iscrizione per categorie o gruppi professionali e per gruppi di posizioni di pari valore.

L'articolo 6, lettera a), del RD 902/2020 recita: "Il registro deve anche riflettere le medie aritmetiche e le mediane dei raggruppamenti di posti di lavoro di pari valore nell'azienda, in conformità con i risultati della valutazione del lavoro descritti negli articoli 4 e 8.1. a) Anche se appartenenti a diverse sezioni della classificazione professionale, ripartite per sesso e disaggregate secondo quanto previsto dal citato articolo 5.2.

Per questo motivo, il presente rapporto di audit presenta 4 analisi che consentono di identificare le differenze retributive tra donne e uomini, nonché l'eventuale esistenza di divari retributivi ingiustificati in alcuni raggruppamenti di posizioni di pari valore.

REGISTRO DELLE RETRIBUZIONI SULLA  
BASE DELLA VALUTAZIONE DELLE  
POSIZIONI RD 902/2020

Grupp

IMPORTI EFFETTIVI MEDI PER MEDIE IMPORTI UGUALI

PER CATEGORIE

CATEGORIE

REGISTRO DELLE RETRIBUZIONI SULLA  
BASE DELLA VALUTAZIONE DELLE SCALE  
RD 902/2020

IMPORTI EFFETTIVI MEDI IMPORTI MEDI PEREQUATI  
PER BILANCIA PER BILANCIA

Inquadramento professionale, retribuzione e revisione delle retribuzioni.

L'azienda ha effettuato la valutazione dei posti di lavoro secondo lo strumento del Ministero delle Pari Opportunità. Ha inoltre effettuato il registro delle retribuzioni in conformità con lo strumento del Ministero dell'Uguaglianza (media aritmetica del totale effettivo dello stipendio, integrazioni salariali, nonché media mediana per gruppi professionali, importi medi equiparati, nonché media delle mediane equiparate).

Ci sono 11 lavori in azienda e sono i seguenti:

- DIRETTORE
- RESPONSABILE AMMINISTRATIVO
- CAPOGRUPPO
- RESPONSABILE DEL SITO
- RESPONSABILE DI PRODUZIONE
- CAPOREPARTO
- STUDI TECNICO
- TECNICO GIS
- DIRETTORE
- AMMINISTRATIVO
- OPERATORE DEL SITO

Il personale fa parte del Gruppo Professionale che gli corrisponde secondo il vigente Contratto Collettivo; GRUPPO 02, GRUPPO 03, GRUPPO 04, GRUPPO 06, GRUPPO 07, GRUPPO 08.

Come si può notare, per quanto riguarda la media degli importi effettivi e degli importi corrispondenti al genere, si può notare che esiste un divario retributivo, poiché la retribuzione effettiva totale della forza lavoro nel suo complesso, sia in importi effettivi medi che in importi effettivi equivalenti, è positiva del 45%, il che significa che gli uomini ricevono complessivamente il 45% in più di stipendio rispetto alle donne.

Questa differenza è in gran parte dovuta al fatto che l'azienda VIALS I MEDI AMBIENTS SA è un'azienda dedicata al settore delle costruzioni e dei lavori pubblici, quindi la maggior parte delle posizioni sono occupate da uomini in quanto si tratta di un settore molto mascolinizzato, cosa che accade anche all'interno dell'azienda poiché la forza lavoro è composta da 21 uomini e 9 donne.

Una differenza che è motivata anche dai diversi supplementi salariali che il personale riceve a seconda del lavoro, della categoria professionale, delle prestazioni, delle ore lavorate, del livello di pericolo, ecc. Questo aumenta anche la differenza tra uomini e donne.

In questo caso, i diversi supplementi di stipendio che ricevono sono i seguenti:

- 1.ACCORDO PLUS
2. VACANZE
- 3.PLUS PRODUZIONE
4. GRATIFICAZIONE
5. PRODUZIONE
6. PAGA ESTIVA
7. PAGA DI NATALE
8. A CAUSA DELL'ACCORDO
- 9.PLUS TRASPORTO

Le diverse maggiorazioni non salariali sono le seguenti:

1. SUPPLEMENTO PER INVALIDITÀ TEMPORANEA
2. EXTRA-STIPENDIO
3. DIETE
4. SPESE DI LOCOMOZIONE
5. PIÙ USURA DELL'UTENSILE

**1.1.a. IMPORTES  
EFECTIVOS  
Promedios**

**Razón Social: VIALS I MEDI AMBIENT SA - NIF: A650067381**

**PERIODO DE REFERENCIA**

01-01-23 fecha inicio

31-12-23 fecha fin



|         | Nº | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Plus<br>conv. | Vac.  | Plus<br>prod. | Grat. | Prod.  | Pag.ver | Pag.na<br>v. | A<br>cla.Con<br>v. | Plus<br>Transp. | Tot<br>COMP<br>L.SAL | TOTAL<br>SALAR<br>IO Ef | Comp.<br>IT | Plus<br>extr. | Dietas | Gstos.<br>Loc. | Plus<br>des.<br>Herr. | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
|---------|----|-------|--------------------|---------------|-------|---------------|-------|--------|---------|--------------|--------------------|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------|---------------|--------|----------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| TOTAL   |    |       | 27%                | 31%           | 17%   | 80%           | 100%  | 91%    | -26%    | -129%        | 45%                | 22%             | 51%                  | 43%                     | 100%        | 100%          | 100%   | 100%           | 100%                  | 100%                     | 45%                   |
| Hombre  | 21 | 21    | 9.663              | 5.959         | 1.170 | 1.684         | 3.304 | 2.590  | 317     | 440          | 3.212              | 1.317           | 19.994               | 29.656                  | 15          | 448           | 8      | 439            | 14                    | 924                      | 30.580                |
| Mujer   | 9  | 9     | 7.077              | 4.096         | 970   | 330           | 0     | 223    | 400     | 1.009        | 1.761              | 1.023           | 9.812                | 16.889                  | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 16.889                |
|         |    |       |                    |               |       |               |       |        |         |              |                    |                 |                      |                         |             |               |        |                |                       |                          |                       |
|         | Nº | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Plus<br>conv. | Vac.  | Plus<br>prod. | Grat. | Prod.  | Pag.ver | Pag.na<br>v. | A<br>cla.Con<br>v. | Plus<br>Transp. | Tot<br>COMP<br>L.SAL | TOTAL<br>SALAR<br>IO Ef | Comp.<br>IT | Plus<br>extr. | Dietas | Gstos.<br>Loc. | Plus<br>des.<br>Herr. | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
| RUPO 01 |    |       |                    |               |       |               |       |        |         |              |                    |                 |                      |                         |             |               |        |                |                       |                          |                       |
| Hombre  | 0  | 0     | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                    | 0                       | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 0                     |
| Mujer   | 0  | 0     | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                    | 0                       | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 0                     |
| RUPO 02 |    |       | 100%               | 100%          | 100%  | 100%          |       |        | 100%    | 100%         | 100%               | 100%            | 100%                 | 100%                    | 100%        | 100%          |        |                |                       | 100%                     | 100%                  |
| Hombre  | 5  | 5     | 8.078              | 5.380         | 1.207 | 4.154         | 0     | 0      | 814     | 1.306        | 375                | 1.183           | 14.420               | 22.498                  | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 22.498                |
| Mujer   | 0  | 0     | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                    | 0                       | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 0                     |
| RUPO 03 |    |       |                    |               |       |               |       |        |         |              |                    |                 |                      |                         |             |               |        |                |                       |                          |                       |
| Hombre  | 0  | 0     | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                    | 0                       | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 0                     |
| Mujer   | 2  | 2     | 1.130              | 558           | 65    | 0             | 0     | 16     | 0       | 327          | 125                | 163             | 1.254                | 2.384                   | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 2.384                 |
| RUPO 04 |    |       | -8%                | -3%           | -84%  | 100%          |       | 79%    | 56%     | -73%         | -26%               | -1%             | -2%                  | -4%                     |             |               |        |                | 100%                  | 100%                     | -3%                   |
| Hombre  | 4  | 4     | 8.462              | 5.284         | 757   | 106           | 0     | 1.472  | 649     | 679          | 2.206              | 1.305           | 12.457               | 20.918                  | 81          | 0             | 0      | 0              | 71                    | 152                      | 21.071                |
| Mujer   | 4  | 4     | 9.100              | 5.433         | 1.395 | 0             | 0     | 307    | 288     | 1.174        | 2.785              | 1.315           | 12.697               | 21.797                  | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 21.797                |
| RUPO 05 |    |       | -2%                | -5%           | 44%   | 83%           |       |        |         |              |                    | 23%             | -28%                 | 23%                     | 14%         |               |        |                |                       |                          | 14%                   |
| Hombre  | 1  | 1     | 11.501             | 6.658         | 2.683 | 8.882         | 0     | 0      | 0       | 0            | 2.568              | 1.375           | 22.166               | 33.667                  | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 33.667                |
| Mujer   | 2  | 2     | 11.682             | 6.986         | 1.509 | 1.485         | 0     | 372    | 1.222   | 1.866        | 1.980              | 1.757           | 17.176               | 28.858                  | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 28.858                |
| RUPO 06 |    |       | 83%                | 99%           | 100%  | 100%          | 100%  | 100%   |         |              |                    | 89%             | 92%                  | 97%                     | 93%         |               |        |                |                       |                          | 93%                   |
| Hombre  | 8  | 8     | 9.895              | 6.055         | 919   | 660           | 6.500 | 1.346  | 0       | 0            | 4.639              | 1.328           | 21.448               | 31.343                  | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 31.343                |
| Mujer   | 1  | 1     | 1.673              | 43            | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 504                | 111             | 658                  | 2.331                   | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 2.331                 |
| RUPO 07 |    |       | 100%               | 100%          | 100%  |               | 100%  | 100%   |         |              |                    | 100%            | 100%                 | 100%                    | 100%        |               |        |                |                       | 100%                     | 100%                  |
| Hombre  | 1  | 1     | 15.029             | 8.701         | 3.180 | 0             | 0     | 2.273  | 0       | 0            | 12.507             | 1.786           | 28.447               | 43.476                  | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 43.476                |
| Mujer   | 0  | 0     | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                    | 0                       | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 0                     |
| RUPO 08 |    |       | 100%               | 100%          | 100%  |               | 100%  | 100%   |         |              |                    | 100%            | 100%                 | 100%                    | 100%        |               | 100%   | 100%           | 100%                  |                          | 100%                  |
| Hombre  | 2  | 2     | 11.491             | 6.652         | 1.149 | 0             | 8.691 | 17.729 | 0       | 0            | 2.283              | 1.367           | 37.870               | 49.361                  | 0           | 4.699         | 85     | 4.614          | 0                     | 9.399                    | 58.760                |
| Mujer   | 0  | 0     | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                    | 0                       | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                     | 0                        | 0                     |

### 2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

**Razón Social:** VIALS I MED I AMBIENT SA - NIF: A650067381

PERIODO DE REFERENCIA

|          |              |
|----------|--------------|
| 01-01-23 | fecha inicio |
|----------|--------------|

|          |           |
|----------|-----------|
| 31-12-23 | fecha fin |
|----------|-----------|

|          |    | Nº    | Nº SC      | Nº SC Norm    | Nº SC Anualiz        | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq        | SALARIO BASE Eq | Plus conv. | Vac.       | Plus prod. | Grat.  | Prod.   | Pag.ver  | Pag.nav.     | A cta.Con v. | Plus Transp.     | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Comp.IT    | Plus extr. | Dieta s      | Gsto s. Loc.    | Plus des. Herr.   | Tot Extrarrial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|----------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------------------|-----------------|-----------------|------------|------------|------------|--------|---------|----------|--------------|--------------|------------------|------------------|------------------|------------|------------|--------------|-----------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| TOTAL    |    |       |            |               |                      |                      |                 | 18%             |            |            |            |        |         |          |              |              |                  | 52%              | 41%              | 100%       | 100%       | 100%         | 100%            | 100%              | 100%              | 42%             |
| Hombre   | 21 | 21    | 0          | 3             | 0                    | 3                    | 11.364          | 6.965           | 1.170      | 1.684      | 80%        | 3.304  | 3.425   | 374      | 507          | 3.416        | 1.544            | 22.389           | 33.753           | 15         | 448        | 100%         | 439             | 14                | 924               | 34.671          |
| Mujer    | 9  | 9     | 1          | 1             | 0                    | 2                    | 9.332           | 4.154           | 970        | 330        | 0          | 224    | 400     | 1.009    | 2.436        | 1.172        | 10.695           | 20.027           | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 20.027            |                 |
|          |    |       |            |               |                      |                      |                 |                 |            |            |            |        |         |          |              |              |                  |                  |                  |            |            |              |                 |                   |                   |                 |
|          | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq             | SALARIO BASE Eq | Plus conv.      | Vac.       | Plus prod. | Grat.      | Prod.  | Pag.ver | Pag.nav. | A cta.Con v. | Plus Transp. | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Comp.IT          | Plus extr. | Dieta s    | Gsto s. Loc. | Plus des. Herr. | Tot Extrarrial Eq | TOTAL Retrib Eq   |                 |
| 3RUPO 01 |    |       |            |               |                      |                      |                 |                 |            |            |            |        |         |          |              |              |                  |                  |                  |            |            |              |                 |                   |                   |                 |
| Hombre   | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0                    | 0               | 0               | 0          | 0          | 0          | 0      | 0       | 0        | 0            | 0            | 0                | 0                | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 0                 |                 |
| Mujer    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0                    | 0               | 0               | 0          | 0          | 0          | 0      | 0       | 0        | 0            | 0            | 0                | 0                | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 0                 |                 |
| 3RUPO 02 |    |       |            |               |                      |                      | 100%            | 100%            | 100%       | 100%       |            |        | 100%    | 100%     | 100%         | 100%         | 100%             | 100%             | 100%             |            |            |              |                 |                   | 100%              |                 |
| Hombre   | 5  | 5     | 0          | 0             | 0                    | 0                    | 8.078           | 5.380           | 1.207      | 4.154      | 0          | 0      | 814     | 1.306    | 375          | 1.183        | 14.420           | 22.498           | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 22.498            |                 |
| Mujer    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0                    | 0               | 0               | 0          | 0          | 0          | 0      | 0       | 0        | 0            | 0            | 0                | 0                | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 0                 |                 |
| 3RUPO 03 |    |       |            |               |                      |                      |                 |                 |            |            |            |        |         |          |              |              |                  |                  |                  |            |            |              |                 |                   |                   |                 |
| Hombre   | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0                    | 0               | 0               | 0          | 0          | 0          | 0      | 0       | 0        | 0            | 0            | 0                | 0                | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 0                 |                 |
| Mujer    | 2  | 2     | 1          | 0             | 0                    | 1                    | 1.208           | 561             | 65         | 0          | 0          | 22     | 0       | 327      | 132          | 163          | 1.269            | 2.477            | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 2.477             |                 |
| 3RUPO 04 |    |       |            |               |                      |                      | 16%             | 19%             | -84%       | 100%       |            | 79%    | 70%     | -14%     | -26%         | 21%          | 15%              | 15%              | 100%             |            |            |              |                 |                   | 16%               |                 |
| Hombre   | 4  | 4     | 0          | 1             | 0                    | 1                    | 10.803          | 6.718           | 757        | 106        | 0          | 1.472  | 947     | 1.027    | 2.206        | 1.661        | 14.884           | 25.857           | 81               | 0          | 0          | 0            | 71              | 152               | 25.857            |                 |
| Mujer    | 4  | 4     | 0          | 0             | 0                    | 0                    | 9.100           | 5.433           | 1.395      | 0          | 0          | 307    | 288     | 1.174    | 2.785        | 1.315        | 12.697           | 21.797           | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 21.797            |                 |
| 3RUPO 05 |    |       |            |               |                      |                      | -2%             | -5%             | 44%        | 83%        |            |        |         |          |              | 23%          | -28%             | 23%              | 14%              |            |            |              |                 |                   | 14%               |                 |
| Hombre   | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0                    | 11.501          | 6.658           | 2.683      | 8.882      | 0          | 0      | 0       | 0        | 2.568        | 1.375        | 22.166           | 33.667           | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 33.667            |                 |
| Mujer    | 2  | 2     | 0          | 0             | 0                    | 0                    | 11.682          | 6.986           | 1.509      | 1.485      | 0          | 372    | 1.222   | 1.866    | 1.980        | 1.757        | 17.176           | 28.858           | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 28.858            |                 |
| 3RUPO 06 |    |       |            |               |                      |                      | -87%            | 92%             | 100%       | 100%       | 100%       | 100%   |         |          | -35%         | 7%           | 63%              | 12%              |                  |            |            |              |                 |                   | 12%               |                 |
| Hombre   | 8  | 8     | 0          | 1             | 0                    | 1                    | 11.678          | 7.103           | 919        | 660        | 6.500      | 1.346  | 0       | 0        | 4.874        | 1.566        | 22.968           | 34.646           | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 34.646            |                 |
| Mujer    | 1  | 1     | 0          | 1             | 0                    | 1                    | 21.814          | 562             | 0          | 0          | 0          | 0      | 0       | 0        | 6.566        | 1.449        | 8.577            | 30.391           | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 30.391            |                 |
| 3RUPO 07 |    |       |            |               |                      |                      | 100%            | 100%            | 100%       |            |            | 100%   |         |          | 100%         | 100%         | 100%             | 100%             |                  |            |            |              |                 |                   | 100%              |                 |
| Hombre   | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0                    | 15.029          | 8.701           | 3.180      | 0          | 0          | 2.273  | 0       | 0        | 12.507       | 1.786        | 28.447           | 43.476           | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 43.476            |                 |
| Mujer    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0                    | 0               | 0               | 0          | 0          | 0          | 0      | 0       | 0        | 0            | 0            | 0                | 0                | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 0                 |                 |
| 3RUPO 08 |    |       |            |               |                      |                      | 100%            | 100%            | 100%       |            | 100%       | 100%   |         |          | 100%         | 100%         | 100%             | 100%             |                  | 100%       | 100%       | 100%         |                 |                   | 100%              |                 |
| Hombre   | 2  | 2     | 0          | 1             | 0                    | 1                    | 17.540          | 10.154          | 1.149      | 0          | 8.691      | 26.495 | 0       | 0        | 3.492        | 2.090        | 52.071           | 69.611           | 0                | 4.699      | 85         | 4.614        | 0               | 9.399             | 79.011            |                 |
| Mujer    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0                    | 0               | 0               | 0          | 0          | 0          | 0      | 0       | 0        | 0            | 0            | 0                | 0                | 0                | 0          | 0          | 0            | 0               | 0                 | 0                 |                 |

**1.1.b. IMPORTES  
EFFECTIVOS  
Promedios**

Razón Social: VIALS I MEDI AMBIENT SA - NIF: A650067381

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-23 fecha inicio

31-12-23 fecha fin

| Nº        | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Plus<br>conv. | Vac.  | Plus<br>prod. | Grat. | Prod.  | Pag.ver | Pag.na<br>v. | A<br>cta.Con<br>v. | Plus<br>Transp. | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARIO<br>Ef | Comp.<br>IT | Plus<br>extr. | Dietas | Gstos.<br>Loc. | Plus des.<br>Herr. | Tot<br>Extras<br>alarial | TOTAL<br>Retrib<br>Ef |
|-----------|-------|--------------------|---------------|-------|---------------|-------|--------|---------|--------------|--------------------|-----------------|-------------------------|------------------------|-------------|---------------|--------|----------------|--------------------|--------------------------|-----------------------|
| TOTAL     |       | 27%                | 31%           | 17%   | 80%           | 100%  | 91%    | -26%    | -129%        | 45%                | 22%             | 51%                     | 43%                    | 100%        | 100%          | 100%   | 100%           | 100%               | 100%                     | 45%                   |
| Hombre    | 21    | 9.663              | 5.959         | 1.170 | 1.684         | 3.304 | 2.590  | 317     | 440          | 3.212              | 1.317           | 19.994                  | 29.656                 | 15          | 448           | 8      | 439            | 14                 | 924                      | 30.580                |
| Mujer     | 9     | 7.077              | 4.096         | 970   | 330           | 0     | 223    | 400     | 1.009        | 1.761              | 1.023           | 9.812                   | 16.889                 | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                        | 16.889                |
| ESCALA 01 |       |                    |               |       |               |       |        |         |              |                    |                 |                         |                        |             |               |        |                |                    |                          |                       |
| Hombre    | 0     | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                        | 0                     |
| Mujer     | 0     | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                        | 0                     |
| ESCALA 02 |       | 100%               | 100%          | 100%  | 100%          |       |        | 100%    | 100%         | 100%               | 100%            | 100%                    | 100%                   |             |               |        |                |                    |                          | 100%                  |
| Hombre    | 5     | 8.078              | 5.380         | 1.207 | 4.154         | 0     | 0      | 814     | 1.306        | 375                | 1.183           | 14.420                  | 22.498                 | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                        | 22.498                |
| Mujer     | 0     | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                        | 0                     |
| ESCALA 03 |       |                    |               |       |               |       |        |         |              |                    |                 |                         |                        |             |               |        |                |                    |                          |                       |
| Hombre    | 0     | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                        | 0                     |
| Mujer     | 2     | 1.130              | 558           | 65    | 0             | 0     | 16     | 0       | 327          | 125                | 163             | 1.254                   | 2.384                  | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                        | 2.384                 |
| ESCALA 04 |       | 16%                | 21%           | -13%  | 97%           | 100%  | 82%    | -200%   | -372%        | 37%                | 14%             | 41%                     | 33%                    | 100%        |               |        |                | 100%               | 100%                     | 33%                   |
| Hombre    | 13    | 9.578              | 5.864         | 1.005 | 1.122         | 4.000 | 1.281  | 200     | 209          | 3.731              | 1.324           | 18.737                  | 28.314                 | 25          | 0             | 0      | 0              | 22                 | 47                       | 28.361                |
| Mujer     | 6     | 8.001              | 4.619         | 1.134 | 34            | 0     | 235    | 599     | 986          | 2.359              | 1.145           | 11.111                  | 19.112                 | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                        | 19.112                |
| ESCALA 05 |       | 11%                | 8%            | 43%   |               |       | 75%    |         |              | 88%                | -13%            | 33%                     | 25%                    |             |               |        |                |                    |                          | 25%                   |
| Hombre    | 1     | 15.029             | 8.701         | 3.180 | 0             | 0     | 2.273  | 0       | 0            | 12.507             | 1.786           | 28.447                  | 43.476                 | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                        | 43.476                |
| Mujer     | 1     | 13.429             | 8.031         | 1.797 | 2.765         | 0     | 564    | 0       | 2.516        | 1.448              | 2.013           | 19.133                  | 32.562                 | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                        | 32.562                |
| ESCALA 06 |       |                    |               |       |               |       |        |         |              |                    |                 |                         |                        |             |               |        |                |                    |                          |                       |
| Hombre    | 0     | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                        | 0                     |
| Mujer     | 0     | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                        | 0                     |
| ESCALA 07 |       | 100%               | 100%          | 100%  |               | 100%  | 100%   |         |              | 100%               | 100%            | 100%                    | 100%                   |             |               |        |                |                    |                          | 100%                  |
| Hombre    | 2     | 11.491             | 6.652         | 1.149 | 0             | 8.691 | 17.729 | 0       | 0            | 2.283              | 1.367           | 37.870                  | 49.361                 | 0           | 4.699         | 85     | 4.614          | 0                  | 9.399                    | 58.760                |
| Mujer     | 0     | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                        | 0                     |

**2.1.b. IMPORTES  
EQUIPARADOS**

Razón Social: VIALS I MEDI AMBIENT SA - NIF: A650067381

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-23 fecha inicio

31-12-23 fecha fin

| Nº        | Nº SC | Nº SC<br>Norm | Nº SC<br>Anualiz | Nº SC<br>Norm y<br>Anualiz | Nº SC<br>Eq | SALARIO<br>BASE Eq | Plus<br>conv. | Vac.  | Plus<br>prod. | Grat. | Prod.  | Pag.ver | Pag.na<br>v. | A<br>cta.Con<br>v. | Plus<br>Transp. | Tot<br>COMPL.<br>SAL Eq | TOTAL<br>SALARIO<br>Eq | Comp.<br>IT | Plus<br>extr. | Dietas | Gstos.<br>Loc. | Plus des.<br>Herr. | Tot<br>Extrasala<br>rial Eq | TOTAL<br>Retrib Eq |
|-----------|-------|---------------|------------------|----------------------------|-------------|--------------------|---------------|-------|---------------|-------|--------|---------|--------------|--------------------|-----------------|-------------------------|------------------------|-------------|---------------|--------|----------------|--------------------|-----------------------------|--------------------|
| TOTAL     |       |               |                  |                            |             | 18%                | 40%           | 17%   | 80%           | 100%  | 93%    | -7%     | -99%         | 29%                | 24%             | 52%                     | 41%                    | 100%        | 100%          | 100%   | 100%           | 100%               | 100%                        | 42%                |
| Hombre    | 21    | 21            | 0                | 3                          | 0           | 11.364             | 6.965         | 1.170 | 1.684         | 3.304 | 3.425  | 374     | 507          | 3.416              | 1.544           | 22.389                  | 33.753                 | 15          | 448           | 8      | 439            | 14                 | 924                         | 34.677             |
| Mujer     | 9     | 9             | 1                | 1                          | 0           | 9.332              | 4.154         | 970   | 330           | 0     | 224    | 400     | 1.009        | 2.436              | 1.172           | 10.695                  | 20.027                 | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                           | 20.027             |
| ESCALA 01 |       |               |                  |                            |             |                    |               |       |               |       |        |         |              |                    |                 |                         |                        |             |               |        |                |                    |                             |                    |
| Hombre    | 0     | 0             | 0                | 0                          | 0           | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                           | 0                  |
| Mujer     | 0     | 0             | 0                | 0                          | 0           | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                           | 0                  |
| ESCALA 02 |       |               |                  |                            |             | 100%               | 100%          | 100%  | 100%          |       |        | 100%    | 100%         | 100%               | 100%            | 100%                    | 100%                   |             |               |        |                |                    |                             | 100%               |
| Hombre    | 5     | 5             | 0                | 0                          | 0           | 8.078              | 5.380         | 1.207 | 4.154         | 0     | 0      | 814     | 1.306        | 375                | 1.183           | 14.420                  | 22.498                 | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                           | 22.498             |
| Mujer     | 0     | 0             | 0                | 0                          | 0           | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                           | 0                  |
| ESCALA 03 |       |               |                  |                            |             |                    |               |       |               |       |        |         |              |                    |                 |                         |                        |             |               |        |                |                    |                             |                    |
| Hombre    | 0     | 0             | 0                | 0                          | 0           | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                           | 0                  |
| Mujer     | 2     | 2             | 1                | 0                          | 0           | 1.208              | 561           | 65    | 0             | 0     | 22     | 0       | 327          | 132                | 163             | 1.269                   | 2.477                  | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                           | 2.477              |
| ESCALA 04 |       |               |                  |                            |             | 0%                 | 32%           | -13%  | 97%           | 100%  | 82%    | -106%   | -212%        | 13%                | 13%             | 39%                     | 25%                    | 100%        |               |        |                | 100%               | 100%                        | 25%                |
| Hombre    | 13    | 13            | 0                | 2                          | 0           | 11.395             | 6.960         | 1.005 | 1.122         | 4.000 | 1.281  | 291     | 316          | 3.875              | 1.580           | 20.422                  | 31.817                 | 25          | 0             | 0      | 0              | 22                 | 47                          | 31.864             |
| Mujer     | 6     | 6             | 0                | 1                          | 0           | 11.358             | 4.706         | 1.134 | 34            | 0     | 235    | 599     | 986          | 3.369              | 1.368           | 12.431                  | 23.788                 | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                           | 23.788             |
| ESCALA 05 |       |               |                  |                            |             | 11%                | 8%            | 43%   |               |       | 75%    |         |              | 88%                | -13%            | 33%                     | 25%                    |             |               |        |                |                    |                             | 25%                |
| Hombre    | 1     | 1             | 0                | 0                          | 0           | 15.029             | 8.701         | 3.180 | 0             | 0     | 2.273  | 0       | 0            | 12.507             | 1.786           | 28.447                  | 43.476                 | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                           | 43.476             |
| Mujer     | 1     | 1             | 0                | 0                          | 0           | 13.429             | 8.031         | 1.797 | 2.765         | 0     | 564    | 0       | 2.516        | 1.448              | 2.013           | 19.133                  | 32.562                 | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                           | 32.562             |
| ESCALA 06 |       |               |                  |                            |             |                    |               |       |               |       |        |         |              |                    |                 |                         |                        |             |               |        |                |                    |                             |                    |
| Hombre    | 0     | 0             | 0                | 0                          | 0           | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                           | 0                  |
| Mujer     | 0     | 0             | 0                | 0                          | 0           | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                           | 0                  |
| ESCALA 07 |       |               |                  |                            |             | 100%               | 100%          | 100%  |               | 100%  | 100%   |         |              | 100%               | 100%            | 100%                    | 100%                   |             |               |        |                |                    |                             | 100%               |
| Hombre    | 2     | 2             | 0                | 1                          | 0           | 17.540             | 10.154        | 1.149 | 0             | 8.691 | 26.495 | 0       | 0            | 3.492              | 2.090           | 52.071                  | 69.611                 | 0           | 4.699         | 85     | 4.614          | 0                  | 9.399                       | 79.010             |
| Mujer     | 0     | 0             | 0                | 0                          | 0           | 0                  | 0             | 0     | 0             | 0     | 0      | 0       | 0            | 0                  | 0               | 0                       | 0                      | 0           | 0             | 0      | 0              | 0                  | 0                           | 0                  |

Se analizziamo la media degli importi efficaci e quelli equiparati dai GRUPPI in cui c'è rappresentanza di entrambi i sessi, vedremo quanto segue:

**GRUPPO 04**, composto da 4 uomini e 4 donne. In questo caso la retribuzione effettiva totale del GRUPPO è negativa del 3%, il che significa che in questo GRUPPO lo stipendio delle donne è superiore del 3% a quello degli uomini. Sebbene non vi sia alcun divario salariale, in questo caso esistono una serie di supplementi che superano il 25% e che devono essere debitamente giustificati. Sono i seguenti:

1. **VACANZE:** Supplemento salariale determinato da ciascuno dei livelli e categorie professionali. In questo caso, la differenza è negativa dell'84%, il che significa che le donne ricevono questo integratore in una percentuale più alta.
2. **PREMIO ALLA PRODUZIONE:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso, la differenza è del 100% a favore degli uomini, che sono quelli che hanno ricevuto questo integratore.
3. **SUMMER PAY:** Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo indicato nell'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso la differenza è del 56% a favore degli uomini.
4. **PAGA DI NATALE:** Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo indicato nell'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso la differenza è del -73% a favore delle donne del GRUPPO.
5. **ACCORDO DI ACCONTO:** Integrazione salariale basata sull'anzianità, sul livello di studi, sul livello di lingue, sull'uso degli strumenti, ecc. In questo caso la differenza è del -26% a favore delle donne.

Supplementi non salariali:

1. **SUPPLEMENTO DI INVALIDITÀ TEMPORANEA:** Somma di denaro che l'azienda aggiunge alla busta paga del lavoratore che è in congedo. In questo caso, la differenza è del 100% a favore degli uomini.

2. **TOOL WEAR PLUS:** Integratore che cerca di compensare la spesa che comporta per il lavoratore fornendo i propri strumenti per svolgere il proprio lavoro aziendale. In questo caso, solo gli uomini sono pagati.

**GRUPPO 05** composto da 1 uomo e 2 donne. Qui la retribuzione effettiva totale del GRUPPO è positiva del 14%, il che significa che in questo GRUPPO lo stipendio degli uomini è superiore del 14% a quello delle donne. Sebbene non vi sia alcun divario salariale, in questo caso esistono una serie di supplementi che superano il 25% e che devono essere debitamente giustificati. Sono i seguenti:

1. **VACANZE:** Supplemento che è determinato da ciascuno dei livelli e categorie professionali. In questo caso, la differenza è positiva del 44%, quindi questo integratore è stato ricevuto in percentuale maggiore dall'unico uomo che fa parte di questo GRUPPO.
2. **PREMIO ALLA PRODUZIONE:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto gli obiettivi previsti. In questo caso la differenza è dell'83% a favore dell'unico uomo che compone il GRUPPO.
3. **PRODUZIONE:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto determinati obiettivi. In questo caso la differenza è del 100% a favore delle donne.
4. **SUMMER PAY:** Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo indicato nell'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso la differenza è del 100% a favore delle donne.
5. **PAGA DI NATALE:** Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo indicato nell'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso la differenza è del 100% a favore delle donne.
6. **BONUS TRASPORTI:** Integrazione salariale versata per integrare e compensare le spese di viaggio da casa al lavoro e viceversa. In questo caso la differenza è del -28% a favore delle donne.

**GRUPPO 06** che è composto da 8 uomini e 1 donna. Qui la retribuzione effettiva totale del GRUPPO è positiva del 93%, il che significa che in questo GRUPPO lo stipendio degli uomini è superiore del 93% rispetto a quello della sola donna che compone il GRUPPO. In questo GRUPPO c'è una differenza di stipendio molto alta, qualcosa che è dovuto al fatto che l'unica donna che fa parte del GRUPPO ha terminato il suo rapporto con l'azienda il 28.01.23, quindi ha avuto un rapporto di lavoro con essa solo per i primi 28 giorni dell'anno, da qui l'altissima differenza che vediamo sia nella retribuzione effettiva totale del GRUPPO nel suo insieme che nelle differenze nei diversi supplementi che vengono ricevuti dai dipendenti di questo GRUPPO, cosa che spiegheremo di seguito.

1. **STIPENDIO BASE:** Stipendio che viene stabilito da un accordo a seconda di ogni livello/categoria o posizione professionale. In questo caso, a causa del breve tempo in cui l'unica lavoratrice facente parte del GRUPPO in azienda è rimasta alla data dell'audit, la differenza è dell'83% a favore degli uomini.
2. **ACCORDO PLUS:** Integrazione salariale con scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo indicato nell'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso la differenza è positiva del 99%.
3. **VACANZE:** Supplemento che è determinato da ciascuno dei livelli e categorie professionali. La differenza è del 100% a favore degli uomini.
4. **PREMIO ALLA PRODUZIONE:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto gli obiettivi previsti. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
5. **BONUS:** Integrazione salariale a scadenza periodica che viene erogata una volta all'anno ed è calcolata in conformità al Contratto Collettivo più l'anzianità che si applica da applicare.
6. **PRODUTTIVITÀ:** Ciò è dovuto al raggiungimento di determinati obiettivi prefissati, sia individualmente che a livello di azienda o reparto, indipendentemente dal sesso della persona che lo riceve, si valorizza lo sforzo e la dedizione del lavoratore. In questo caso la differenza è positiva al 100%, quindi qui gli uomini del GRUPPO hanno ricevuto per lo più questo integratore.
7. **ACCORDO DI ACCONTO:** Integrazione salariale basata sull'anzianità, sul livello di studi, sul livello di lingue, sull'uso degli strumenti, ecc. In questo caso, la differenza è dell'89% a favore degli uomini.
8. **BONUS TRASPORTI:** Integrazione salariale versata per integrare e compensare le spese di viaggio da casa al lavoro e viceversa.

Se analizziamo la media degli importi effettivi e quelli equiparati dalle diverse SCALE in base alla VALUTAZIONE DEL LAVORO, riscontriamo che il divario retributivo è del 45% nel caso degli importi effettivi e del 42% nel caso di quelli perequativi, un divario che è dovuto, come detto sopra, all'esistenza di più uomini che donne in azienda, che fa sì che le posizioni siano occupate da uomini.

Un divario che è motivato anche dai diversi integratori che la forza lavoro dell'azienda riceve e che analizzeremo di seguito in quelle SCALE che convergono entrambi i sessi.

**SCALA 04** Questa bilancia è composta da 13 uomini e 6 donne. Qui la retribuzione effettiva totale della SCALA è del 33% positiva, il che significa che in questa SCALA lo stipendio degli uomini è superiore del 33% a quello delle donne, quindi siamo di fronte a un divario salariale in questa SCALA, poiché molti dei supplementi ricevuti in questa SCALA sono ben superiori al 25%, quindi devono essere giustificati. E sono i seguenti:

1. **PREMIO ALLA PRODUZIONE:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o al raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo caso la differenza è del 97% a favore degli uomini. Questa percentuale è dovuta al fatto che le posizioni che compongono questa SCALA sono TECNICO GIS, TECNICO DI STUDIO, RESPONSABILE DI PRODUZIONE, MANAGER, CAPOSQUADRA e CAPO CANTIERE e sebbene molte di queste posizioni siano occupate da donne in questa SCALA sono ancora in minoranza quindi la percentuale è più alta a favore degli uomini.
2. **GRATUITÀ:** Integrazione salariale a scadenza periodica che viene corrisposta una volta all'anno e viene calcolata in conformità al Contratto Collettivo più la corrispondente anzianità. In questo caso la differenza è del 100% a favore degli uomini.
3. **PRODUZIONE:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto determinati obiettivi. In questo caso la differenza è dell'82% a favore degli uomini.
4. **SUMMER PAY:** Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo indicato nell'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso la differenza è del -200% a favore delle donne.
5. **PAGA DI NATALE:** Integrazione salariale che ha una scadenza superiore a un mese. Il suo importo è calcolato in base all'importo indicato nell'Accordo più l'anzianità che corrisponde ad essere applicata. In questo caso la differenza è del -372% a favore delle donne.
6. **ACCORDO DI ACCONTO:** Integrazione salariale basata sull'anzianità, sul livello di istruzione, sulla lingua, sull'esperienza, ecc. In questo caso la differenza è del 37% a favore degli uomini.

**SCALA 05** Questa bilancia è composta da 1 uomo e 1 donna. Qui la retribuzione effettiva totale della SCALA è del 25% positiva, il che significa che in questa SCALA lo stipendio degli uomini è del 25% superiore a quello delle donne, quindi c'è un divario salariale poiché la percentuale è al massimo fissato dalla Legge, quindi deve essere debitamente giustificata attraverso i diversi supplementi. E sono i seguenti:

1. **VACANZE:** Mancia straordinaria che è determinata da ciascuno dei livelli e categorie professionali. In questo caso la differenza è del 43% a favore degli uomini.

**2. PRODUZIONE:** Integrazione salariale che viene fissata in base ai risultati del lavoro o per aver raggiunto determinati obiettivi. In questo caso, la differenza è del 75% a favore degli uomini, una differenza che è così alta perché questa SCALA è composta dal Capo Amministrazione e dal Group Leader, che ha il compito di supervisionare e controllare l'esecuzione dei lavori che gli vengono assegnati, in base alle scadenze e ai costi, e dal raggiungimento di questi obiettivi il più è maggiore, da qui la differenza è così elevata poiché in questa posizione la produzione è maggiore rispetto alla posizione di Responsabile Amministrazione.

**3. CONTRATTO DI ACCONTO:** Integrazione salariale che si basa sull'anzianità, sul livello di istruzione e viene applicata secondo le disposizioni del Contratto Collettivo. In questo caso, la differenza è positiva dell'88%, il che significa che gli uomini che compongono questa SCALA hanno ricevuto una percentuale più alta di questo integratore.

Dopo tutto ciò che è stato analizzato, si può dire che in VIALS I MEDI AMBIENTS SA e analizzando le mediane ci troveremmo di fronte ad un divario retributivo positivo, il che significa che sia negli importi effettivi che in quelli equivalenti ricevuti dalla forza lavoro totale se disaggregati per sesso, si ottiene che il gruppo maschile riceve il 45% in più di stipendio rispetto al settore femminile. Qualcosa che è principalmente motivato dalla mascolinizzazione dell'azienda, come indicato all'inizio di questa analisi.

Poiché questa mascolinizzazione contribuisce al fatto che le posizioni di maggiore importanza sono occupate in misura maggiore dal settore maschile.

Quindi, per tutti questi motivi, VIALS I MEDI AMBIENTS SA ha elaborato un Piano d'Azione per la riduzione di possibili divari salariali ed è il seguente:

### **Piano d'azione per la riduzione dei divari salariali.**

L'analisi degli stipendi medi di uomini e donne indica che nella società studiata in questo rapporto esiste un divario retributivo (differenza pari o superiore al 25%) sia in termini di importi effettivi ricevuti sia in termini di importi perequati o analizzati.

Pertanto, dopo questa analisi e il suo risultato, è stato elaborato un piano d'azione per ridurre le differenze retributive esistenti tra uomini e donne in ciascuna delle categorie professionali contenute nella classificazione professionale o in ciascuna delle scale di valutazione del sistema di valutazione del lavoro.

Questo piano d'azione indica diversi obiettivi. In particolare, gli obiettivi derivanti dal registro delle retribuzioni e dal rapporto di verifica delle retribuzioni sono i seguenti.

Gruppo quadro del piano di uguaglianza. Revisione 3

## Proposta di misure.

L'azienda si impegna ad attuare le seguenti misure con l'obiettivo di incentivare l'assunzione del sesso sottorappresentato, in questo caso un maggior numero di donne, tenendo sempre conto della realtà del settore edile dove la presenza del sesso maschile è molto maggiore.

Esprime inoltre l'impegno a garantire che i lavori di pari valore siano retribuiti con pari retribuzioni indipendentemente dal sesso della persona che li svolge.

### OBIETTIVO SPECIFICO 1:

- Garantire parità di trattamento e opportunità nelle diverse tipologie di contrattazione.

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                                                   | INDICATORI                                                                      | PERSONA RESPONSABILE              | CALENDARIO                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| <p>Agire</p> <p>Positivo di che, in condizioni equivalenti di</p> <p>idoneità e competenza</p> <p>che vi accedano uomini o donne</p> <p>ai posti vacanti in</p> <p>Le che cosa Sono</p> <p>Sottorappresentati. di fronte a un</p> <p>stessa meritocrazia.</p> | <p>Processi di</p> <p>selezione Fatto</p> <p>e Candidati</p> <p>Selezionato</p> | <p>JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO</p> | <p>Dall'attuazione del Piano</p> |

### OBIETTIVO SPECIFICO 2:

- Garantire l'obiettività e la non discriminazione nella promozione e nelle promozioni.
- Migliorare le possibilità di promozione della forza lavoro.



| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                                                  | INDICATORI                                    | PERSONA RESPONSABILE          | CALENDARIO                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| Effettuare poiché Le<br>prospettiva di genere, un<br>procedimento di<br>promozione: i contenuti,<br><br>strumenti e criteri che<br>Governare Le e di<br>Competenze.                                                                                          | Procedimento di<br>Promozione scritta         | JUAN CARLOS<br>ESCOLANO PUEYO | Dall'attuazione del Piano |
| Il lavoratore sarà<br>informati sui motivi<br>del rifiuto per<br><br>Promuoverlo, guidarlo<br>sulle posizioni alle quali<br>potrebbe optare per il tuo<br>profilo,<br>aree di miglioramento,<br>formazione<br>necessario e sottolineandone<br>il<br>Glorioso | Le comunicazione<br>Motivazioni<br>di rifiuto | JUAN CARLOS<br>ESCOLANO PUEYO | Dall'attuazione del Piano |

**OBIETTIVO SPECIFICO 3:**

- Garantire la parità di retribuzione per lo svolgimento di un lavoro di pari valore.

| MISURAZIONE | INDICATORI | PERSONA RESPONSABILE | CALENDARIO |
|-------------|------------|----------------------|------------|
|-------------|------------|----------------------|------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                     |                                       |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| <p>Effettuare registrazione Salario</p> <p>annuale di Le Parti cosa</p> <p>Comporre Le salario del</p> <p>origine di Le Quantità</p> <p>Distintivo tra o e</p> <p>variabile, a seconda del</p> <p>Categorie Professionale</p> <p>Messaggi o Funzioni per</p> <p>corretto Le elementi cosa</p> <p>Potere produrre Uno</p> <p>trattamento discriminatorio</p> <p>retribuzione.</p> | <p>Le propri registrazione</p> <p>Salario</p>                       | <p>JUAN CARLOS<br/>ESCOLANO PUEYO</p> | <p>Dall'attuazione del Piano.</p> |
| <p>Informare L che</p> <p>in e caso di cosa</p> <p>Ci sono cambiamenti nel criterio</p> <p>maturazione dei diversi</p> <p>Accessoristica Salario di</p> <p>Femminilizza</p> <p>Le posizioni ta o</p> <p>mascolinizzato da controllare</p> <p>che</p> <p>cosa Ubbidire A Criteri</p> <p>Obiettivi</p>                                                                             | <p>Le comunicazione</p> <p>Tenuto A Le</p> <p>Persone laboriose</p> | <p>JUAN CARLOS<br/>ESCOLANO PUEYO</p> | <p>Dall'attuazione del Piano.</p> |
| <p>Nel caso in cui un</p> <p>Divario Salario in alcuni</p> <p>dipartimento superior al</p> <p>20%, la società depositerà</p> <p>misurazi che</p> <p>one Correttivo cosa</p>                                                                                                                                                                                                      | <p>Misure in atto</p> <p>per mitigare il divario</p>                | <p>JUAN CARLOS<br/>ESCOLANO PUEYO</p> | <p>Dall'attuazione del Piano.</p> |

|                                      |  |  |  |
|--------------------------------------|--|--|--|
| correggere questa<br>disuguaglianza. |  |  |  |
|--------------------------------------|--|--|--|

## CALENDARIO DELLE AZIONI

### CODICE DELL'AZIONE POSITIVA:

**AZIONE POSITIVA:** Istituire un sistema di monitoraggio per garantire l'attuazione obiettiva della politica salariale

### SVILUPPO E PIANO D'AZIONE:

Rivedere la definizione della politica retributiva in modo che non contenga pregiudizi di genere inconsci potrebbe impedire o ostacolare la parità di retribuzione delle donne. A tal fine, si consiglia di stabilire un ordine di elementi retributivi classificati per posizioni di pari valore, in cui specifichi, almeno, la fascia di stipendi base secondo l'accordo, complementi e bonus, remunerazione variabile e in natura secondo posizioni di pari valore.

|                                                 |                                                             |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Destinatari                                     | Comitato di Monitoraggio/Risorse Umane                      |
| Persona/e responsabile/i                        | Responsabile Uguaglianza                                    |
| Coordinate                                      | Responsabile Uguaglianza                                    |
| Risorse materiali                               | Quelli necessari per eseguire l'azione                      |
| Comunicazione                                   | Canali aziendali tipici                                     |
| Indicatori (disaggregati per sesso se del caso) | Identificazione dei concetti di remunerazione dell'azienda. |
| Calcolo del tempo                               | Dall'attuazione del Piano (1° trimestre 2024)               |

|                                        |                                                            |       |       |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------|-------|
|                                        |                                                            |       |       |
| Controllo e monitoraggio               | Valutazione dei requisiti dal punto di vista<br><br>genere |       |       |
| VALUTAZIONE E MONITORAGGIO             |                                                            |       |       |
| Grado di conformità con gli indicatori | Alto                                                       | Mezzo | Basso |
| Risultati                              |                                                            |       |       |
| Data di completamento                  |                                                            |       |       |
| Verbale della commissione n.           |                                                            |       |       |

---

**CODICE DELL'AZIONE POSITIVA:**


---

**AZIONE POSITIVA:** Preparazione del registro delle retribuzioni che incorpora i livelli risultanti dalla verifica delle retribuzioni.

**SVILUPPO E PIANO D'AZIONE:**

Preparazione del registro annuale delle retribuzioni dopo i risultati ottenuti nella valutazione del lavoro effettuata nell'audit delle retribuzioni. L'albo terrà conto della valutazione delle posizioni, delle posizioni

di pari valore riscontrate nell'Audit, nonché delle diverse categorie professionali disaggregate per genere, come indicato nel RD 902/2020.

|                                                 |                                                                                                                              |       |       |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Destinatari                                     | Comitato di Monitoraggio/Risorse Umane                                                                                       |       |       |
| Persona/e responsabile/i                        | Responsabile Uguaglianza                                                                                                     |       |       |
| Coordinate                                      | Responsabile Uguaglianza                                                                                                     |       |       |
| Risorse materiali                               | Quelli necessari per eseguire l'azione                                                                                       |       |       |
| Comunicazione                                   | Direzione e Responsabili dei Dipartimenti                                                                                    |       |       |
| Indicatori (disaggregati per sesso se del caso) | Preparazione del registro delle retribuzioni in conformità con la legge, compreso il divario per tutti i concetti salariali. |       |       |
| Calcolo del tempo                               | Dall'attuazione del Piano per la Parità (trimestre 2024)                                                                     |       |       |
| Controllo e monitoraggio                        | Valutazione dei requisiti dal punto di vista<br><br>genere                                                                   |       |       |
| VALUTAZIONE E MONITORAGGIO                      |                                                                                                                              |       |       |
| Grado di conformità con gli indicatori          | Alto                                                                                                                         | Mezzo | Basso |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Risultati                    |  |
| Data di completamento        |  |
| Verbale della commissione n. |  |

## Obiettivi del piano per la parità.

Gli obiettivi del Piano di Parità per il GRUPO MARCO sono i seguenti:

- Garantire la parità di trattamento, la difesa e l'effettiva applicazione del principio di parità tra donne e uomini, offrendo le stesse opportunità di ingresso e di sviluppo professionale a tutti i livelli, con procedure e politiche che non discriminino in base al sesso in termini di selezione, assunzione, promozione, formazione e retribuzione.
- Migliorare l'equilibrata distribuzione di genere nelle diverse posizioni e categorie professionali, principalmente in quei gruppi e funzioni professionali in cui le donne sono meno rappresentate.
- Promuovere e migliorare le possibilità di accesso delle donne a posizioni di responsabilità, contribuendo a ridurre le disuguaglianze e gli squilibri.
- Realizzare azioni formative che facilitino allo stesso modo lo sviluppo di capacità e competenze professionali, senza distinzione di genere.
- Integrare la prospettiva di genere nella politica di prevenzione dei rischi professionali, tenendo conto dei rischi e delle malattie specifiche (comprese quelle psicosociali) di ciascun genere.
- Favorire e promuovere la conciliazione tra lavoro, vita familiare e personale dei lavoratori e corresponsabilità, e garantire la non discriminazione delle persone che godono del diritto di conciliazione in azienda.
- Prevenire e rispondere a possibili situazioni di molestie sessuali o molestie basate sul sesso in conformità con il protocollo d'azione in vigore per tali casi.
- Sensibilizzare e sostenere l'inserimento e la tutela del lavoro dei lavoratori vittime di violenza di genere.
- Diffondere una cultura d'impresa votata all'uguaglianza, che coinvolga l'intera organizzazione: il management aziendale, il middle management e l'intera forza lavoro.
- Garantire la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore.
- Utilizza immagini e linguaggio inclusivi, diversificati e non discriminatori nei documenti e in tutte le comunicazioni interne ed esterne.

# Piano per l'uguaglianza.

## 1. MISURE PIANO DI UGUAGLIANZA GRUPPO QUADRO.

### 0. Responsabile Uguaglianza

|                  |                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO</b> | <b>Avere la figura di una persona responsabile della parità di trattamento e delle opportunità in azienda</b> |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| <b>MISURAZIONE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>REPARTO RESPONSABILE</b> | <b>RISORSE</b>                      | <b>INDICATORI E MONITORAGGIO</b>                                                                                                                         | <b>TERMINE</b>             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| <b>0.1 Designare un responsabile (e un supplente) di assicurare la parità di trattamento e di opportunità all'interno dell'organigramma aziendale, con una formazione specifica in materia (equality officer o assimilabile), per gestire il Piano, partecipare alla sua attuazione, sviluppare e supervisionare i contenuti, unificare i criteri di parità nei processi di selezione, promozione e altri contenuti concordati nel Piano e riferire al Comitato di Sorveglianza.</b> | <b>HR</b>                   | <b>Dipartimento Risorse Umane</b>   | <b>Nome della persona responsabile della parità.<br/>Formazione della persona responsabile della parità in qualità di responsabile della parità o di</b> | <b>Primo semestre 2024</b> |
| <b>0.2 Creare o abilitare un'e-mail per risolvere tutti i problemi di uguaglianza</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Sistemi</b>              | <b>Tempo del tecnico di sistema</b> |                                                                                                                                                          | <b>Primo semestre 2024</b> |



## 1. Selezione e assunzione.

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO 1.1</b> | Rivedere, in un'ottica di genere, le procedure e gli strumenti utilizzati nella selezione, per garantire una reale ed effettiva parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, sulla base di procedure standard, trasparenti, obiettive e omogenee |
| <b>AZIONE</b>        | Rivedere il principio di non discriminazione sulla base del sesso nei processi di selezione e assunzione effettuati in tutte le aziende appartenenti al Gruppo Marco.                                                                                          |

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                                                                  | REPARTO RESPONSABILE | RISORSE                               | INDICATORI E MONITORAGGIO                                                                                                          | TERMINE                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <b>1.1.1</b> Sviluppare la procedura di selezione con una prospettiva di genere                                                                                                                                                                                              | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Revisione/creazione della procedura o creazione della stessa nel comitato di sorveglianza.                                         | Seconda metà del 2024.        |
| <b>1.1.2</b> Garantire che i profili professionali siano redatti in una prospettiva di parità di genere e contengano un linguaggio inclusivo.                                                                                                                                | Risorse umane / GIS  | Tempo del tecnico HR e GIS            | Revisione di tutte le schede di lavoro esistenti                                                                                   | Seconda metà dell'anno 2025.. |
| <b>1.1.3</b> Includere informazioni sulla politica interna di Parità nei manuali di On-Boarding e nella formazione per i nuovi assunti.                                                                                                                                      | HR/GIS/COMUNICAZIONE | Tempo tecnico HR, GIS e COMUNICAZIONE | Inserire nella progettazione del manuale di accoglienza e formazione entro 6 mesi dalla data di presentazione del Piano di Parità. | Prima metà dell'anno 2025.    |
| <b>1.1.4</b> Esaminare i documenti dei processi di selezione in modo che non vi siano questioni estranee al curriculum e/o all'esercizio della posizione (stato civile, numero di figli, ecc.) e preparare uno script di domande per colloqui con una prospettiva di genere. | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Analisi di un campione e script elaborato.                                                                                         | Seconda metà dell'anno 2024.. |
| <b>1.1.5</b> Verificare che, nelle offerte di lavoro, vengano utilizzati il                                                                                                                                                                                                  | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane |                                                                                                                                    | Durante i quattro anni di     |

|                                                                                                                                                                                                                                              |  |  |  |                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|-------------------------------|
| nome, la descrizione e i requisiti di accesso, termini non sessisti e immagini, contenenti la denominazione in neutro o femminile e maschile. Nelle offerte di lavoro, inoltre, sarà reso pubblico l'impegno dell'azienda per l'uguaglianza. |  |  |  | validità del Piano di Parità. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|-------------------------------|

|                                  |                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO</b><br><b>1.1.2</b> | Raggiungere una rappresentanza equilibrata dei lavoratori nei diversi ambiti di attività e posizioni, aumentando la presenza delle donne laddove sono sottorappresentate. |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                            | REPARTO RESPONSABILE | RISORSE                               | INDICATORI E MONITORAGGIO                                                             | TERMINE                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 1.2.1 Includere messaggi che invitano le donne a candidarsi nelle offerte di lavoro per posizioni mascolinizzate                                                                                                                       | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Analisi di un campionamento                                                           | Durante i quattro anni di validità del Piano di Parità. |
| 1.2.2 Verificare nelle descrizioni delle mansioni che non vi siano competenze sbilanciate verso un genere o l'altro (esempio di distorsione nelle descrizioni delle competenze: forza fisica, ampia disponibilità, buona presenza...). | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Analisi di un campionamento                                                           | Seconda metà del 2025.                                  |
| 1.2.3 Ampliare le fonti di reclutamento per incoraggiare l'assunzione di donne, in particolare per quelle posizioni e/o dipartimenti in cui sono sottorappresentate.                                                                   | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Fonti utilizzate                                                                      | Seconda metà del 2024.                                  |
| 1.2.4 Applicare il principio secondo cui, a parità di condizioni di idoneità e competenza, una donna accederà alla posizione vacante nel caso di posizioni, dipartimenti e/o attività mascolinizzati in azienda.                       | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Numero di candidature e numero di persone ammesse, disaggregati per sesso e posizione | Durante i quattro anni di validità del Piano di Parità. |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |    |                                       |                                                    |                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.2.5 Fornire al Comitato di Sorveglianza informazioni su eventuali difficoltà nella ricerca di persone di un certo sesso per coprire i posti vacanti, in base alla specifica posizione e funzione, nonché su eventuali accordi con diversi enti e/o entità che possono essere istituiti, al fine di elaborare misure correttive.</b> | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Rapporto delle difficoltà incontrate nella ricerca | A partire dalla prima metà del 2025, sarà rivisto ogni prima metà dell'anno in cui il Piano di Parità è in vigore. |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                        |                                                                                                                                                                  |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO 1.1.3</b> | Garantire parità di trattamento e opportunità nelle assunzioni, rispettando il principio della composizione equilibrata di donne e uomini nelle diverse modalità |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                            | REPARTO RESPONSABILE | RISORSE                               | INDICATORI E MONITORAGGIO                                                                                                                                                                                                                                                                        | TERMINE                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| <b>1.3.1 Fornire al Comitato di Sorveglianza informazioni sulla distribuzione di uomini e donne per area, reparto, posizione, tipo di contratto e orario di lavoro su base annuale.</b>                | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Dati sulla distribuzione del personale, sul reparto e sulla posizione, sul tipo di contratto e sull'orario di lavoro disaggregati per sesso                                                                                                                                                      | Ogni secondo semestre per i 4 anni |
| <b>1.3.2 Raccogliere informazioni sulle surroghe, se presenti, e sulle nuove assunzioni disaggregate per sesso, in base al tipo di contratto, al turno, alla giornata lavorativa e alla posizione.</b> | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Numero di nuove assunzioni disaggregate per sesso, tipologia di contratto, orario di lavoro e turni nelle diverse posizioni.<br>Numero di surroghe disaggregate per sesso, tipo di contratto, orario di lavoro e turno nelle diverse posizioni. (Disaggregazione di surroghe e nuove assunzioni) | Ogni primo semestre per i 4 anni   |

## 2. Classificazione professionale.

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO 1</b> | <b>OBIETTIVO SPECIFICO 3.1.- Rivedere i sistemi di classificazione professionale in azienda con una prospettiva di genere al fine di promuovere una rappresentanza equilibrata di donne e uomini nei diversi posti di lavoro in azienda, garantendo che un lavoro avrà lo stesso valore di un altro quando la natura delle funzioni o dei compiti effettivamente affidati, le condizioni di istruzione, professionale</b> |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|               |                                                                                                                                                                                                            |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|               | <b>o di formazione necessaria per il loro esercizio, i fattori strettamente connessi alle loro prestazioni e le condizioni di lavoro in cui tali attività sono effettivamente svolte sono equivalenti.</b> |
| <b>AZIONE</b> | <b>Ottenere una rappresentanza equilibrata di uomini e donne in tutte le aree dell'azienda ogni volta che il mercato lo consente.</b>                                                                      |

| <b>MISURAZIONE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>REPARTO RESPONSABILE</b> | <b>RISORSE</b>                               | <b>INDICATORI E MONITORAGGIO</b>                                                   | <b>TERMINE</b>                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <b>.2.1 Effettuare una valutazione/valutazione oggettiva del lavoro che misuri l'importanza relativa di una posizione all'interno dell'organizzazione con una prospettiva di genere per garantire l'assenza di discriminazioni dirette e indirette tra i sessi, identificando posizioni di pari valore</b> | <b>HR</b>                   | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Risultato della valutazione delle mansioni e individuazione di pari valore.</b> | <b>A partire dalla seconda metà del 2025.</b>              |
| <b>.2.2 Utilizzare termini neutri nella denominazione e nella classificazione professionale, cercando di non chiamarli femminili o maschili.</b>                                                                                                                                                           | <b>HR</b>                   | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Denominazioni neutre</b>                                                        | <b>A partire dal primo semestre del 2024</b>               |
| <b>2.3 Relazione annuale su questo settore</b>                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>HR</b>                   | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Rapporto</b>                                                                    | <b>Secondo semestre di ogni anno di validità del Piano</b> |

### 3. Sottorappresentanza.

|                  |                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO</b> | <b>Equiparare la presenza di donne e uomini nelle diverse aree e posizioni dell'azienda</b> |
| <b>AZIONE</b>    | <b>Consapevolezza da parte della Direzione per invertire la situazione</b>                  |

| <b>MISURAZIONE</b>                                                                                                                                                                                        | <b>REPARTO RESPONSABILE</b> | <b>RISORSE</b>                               | <b>INDICATORI E MONITORAGGIO</b>                                          | <b>TERMINE</b>                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3.1.1 Effettuare un'analisi delle politiche del personale e delle pratiche di promozione vigenti in azienda, al fine di individuare le barriere che ostacolano la piena parità tra donne e uomini.</b> | <b>HR</b>                   | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Rapporto</b>                                                           | <b>Prima metà del 2026.</b>                                                          |
| <b>3.1.2 Aumentare l'integrazione delle donne nelle posizioni in cui sono sottorappresentate di almeno il 15% durante il periodo di validità del piano</b>                                                | <b>HR</b>                   | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Confronto annuale</b>                                                  | <b>Seconda metà del 2028.</b>                                                        |
| <b>3.1.3 Revisione periodica dell'equilibrio di genere della forza lavoro e dell'occupazione di donne e uomini nelle diverse posizioni</b>                                                                | <b>HR</b>                   | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Distribuzione della forza lavoro per posto, disaggregata per sesso</b> | <b>Ogni seconda metà dell'anno durante i 4 anni di validità del Piano di Parità.</b> |

#### 4. Formazione.

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO 1</b> | Sensibilizzare e formare la forza lavoro in generale e, in particolare, il personale legato all'organizzazione dell'azienda in materia di parità di trattamento e opportunità per garantire l'obiettività e l'uguaglianza tra donne e uomini nella selezione, nell'inquadramento professionale, nella promozione, nell'accesso alla formazione, nell'attribuzione delle retribuzioni, ecc. |
| <b>AZIONE</b>      | Formare e sensibilizzare i lavoratori sulla parità di genere. Garantire che tutti i lavoratori abbiano accesso alla formazione offerta per promuovere il loro sviluppo professionale interno.                                                                                                                                                                                              |

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                               | REPARTO RESPONSABILE | RISORSE                               | INDICATORI E MONITORAGGIO                                                                                                                                                                 | TERMINE                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 4.1.1 Parità di accesso alla formazione per tutti i dipendenti del Gruppo.                                                                                                                                                | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Revisione del Piano Formativo a fine anno per individuare eventuali scostamenti nell'accesso alla formazione.                                                                             | A partire dalla prima metà del 2024.                                 |
| 4.1.2. Realizzare una campagna di formazione sulla parità per tutta la forza lavoro.                                                                                                                                      | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Revisione del Piano di Formazione alla fine dell'anno per rilevare la partecipazione e la soddisfazione per la formazione.<br>Numero di ore e persone formate disaggregate per sesso      | 50% nel primo semestre del 2025 e 50% nel secondo semestre del 2025. |
| 4.1.3 Svolgere corsi di formazione durante l'orario di lavoro per garantire l'equilibrio tra lavoro e vita privata.                                                                                                       | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Fornire al comitato di sorveglianza l'accesso all'organizzazione di tutti i corsi.                                                                                                        | Dal primo semestre dall'entrata in vigore del Piano di Parità.       |
| 4.1.4 Effettuare uno studio statistico sull'attuazione e la partecipazione di uomini e donne alla formazione offerta dall'azienda.                                                                                        | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Una volta completato il piano di formazione annuale, effettuare lo studio statistico e inviarlo al comitato di sorveglianza per rilevare eventuali scostamenti dall'obiettivo prefissato. | Secondo semestre di ogni anno.                                       |
| 4.1.5 Formare il personale responsabile della selezione, dell'assunzione, della promozione, della formazione, della comunicazione e dell'assegnazione della retribuzione in materia di parità, prevenzione delle molestie | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Contenuto dei corsi, modalità di erogazione e criteri di selezione dei partecipanti. Numero di ore e numero di persone formate disaggregate per sesso                                     | Seconda metà del 2024.                                               |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |    |                                       |                                                                       |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| sessuali, molestie sessuali, molestie sessuali e vittime di violenza di genere, con l'obiettivo di garantire la parità di trattamento e le opportunità tra donne e uomini nei processi, evitando atteggiamenti discriminatori e assicurando che i candidati siano valutati esclusivamente sulla base delle loro qualifiche, competenze, conoscenze ed esperienze, e riferire sui contenuti specifici al comitato di sorveglianza, sulla strategia e sui calendari per l'insegnamento dei corsi, nonché sui criteri di selezione |    |                                       |                                                                       |                          |
| <b>4.1.6 Incorporare moduli specifici sulla parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini nella formazione del personale direttivo, dei dirigenti, dei quadri e dei responsabili delle risorse umane che sono direttamente coinvolti nell'assunzione, nella formazione, nella promozione, nella classificazione professionale, nell'attribuzione delle retribuzioni, nella comunicazione e nell'informazione dei lavoratori.</b>                                                                                    | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Contenuti dei moduli e numero di persone e ore disaggregate per sesso | Prima metà del 2027.     |
| <b>4.1.7 Riesaminare in seno al Comitato di Sorveglianza e, se del caso, modificare i contenuti dei moduli e dei corsi di formazione sulle pari opportunità.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Revisione dei contenuti                                               | Primo semestre del 2025. |

**OBIETTIVO 2** Garantire l'accesso dei lavoratori di ogni centro a tutta la formazione programmata dall'azienda

| MISURAZIONE                                                                                                          | REPARTO RESPONSABILE | RISORSE                 | INDICATORI E MONITORAGGIO               | TERMINE                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>4.2.1 Promuovere, attraverso una campagna di divulgazione interna, la partecipazione delle donne ad azioni di</b> | HR                   | Tempo del tecnico delle | Numero di volte in cui viene applicato. | Primo semestre del 2025 e secondo |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |    |                                       |                                        |                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| formazione relative alle attività mascolinizzate in azienda: Livello Base di Prevenzione, Prevenzione degli Impianti di Sollevamento, ecc., e garantire che le lavoratrici lo richiedano come misura di azione positiva.                                                                                        |    | risorse umane                         | Revisione dei criteri                  | semestre del 2027.                                                        |
| 4.2.2 Proporre azioni di riqualificazione professionale a coloro che rientrano in Azienda al termine della sospensione del contratto, per nascita, congedi e permessi di lunga durata.                                                                                                                          | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Numero di volte in cui viene applicato | Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.                           |
| 4.2.3 Riferire al Comitato di Sorveglianza sull'evoluzione formativa del personale su base annuale, sul piano di formazione, sulle date di erogazione, sui contenuti, sulla partecipazione di uomini e donne, in base al gruppo professionale, al reparto, alla posizione, al tipo di corso e al numero di ore. | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Rapporto di formazione                 | Ogni secondo semestre durante il periodo di validità del Piano di Parità. |

**OBIETTIVO 3** Garantire l'accesso dei lavoratori di ogni centro a tutta la formazione programmata dall'azienda

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                         | REPARTO RESPONSABILE | RISORSE                               | INDICATORI E MONITORAGGIO                            | TERMINE                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------|
| 4.3.1 Progettare programmi di formazione e di identificazione dei talenti per promuovere la promozione e lo sviluppo specifico delle donne in azienda in posizioni in cui sono sottorappresentate o non sono rappresentate affatto. | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Sviluppo e contenuti. Partecipanti. Donne Promozione | Primo semestre del 2025. |

## 5. Promozione.

|                  |                                                                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO</b> | Garantire la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini in materia di promozione e promozione, sulla base di criteri oggettivi, quantificabili, pubblici e trasparenti. |
| <b>AZIONE</b>    | Identificare dalla direzione e dalle risorse umane ciò che le persone possono promuovere e che la loro condizione sessuale non lo condiziona.                                          |

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                         | REPARTO RESPONSABILE | RISORSE                               | INDICATORI E MONITORAGGIO                                                                            | TERMINE                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 5.1.1 Stabilire una procedura di promozione per garantire che il profilo richiesto e le competenze e i requisiti richiesti siano adeguati, senza sovraqualifiche e che non vi siano competenze sbilanciate verso un sesso o l'altro | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Procedura elaborata. Mezzi attraverso i quali viene diffuso. Numero di donne e uomini che raggiunge. | Primo semestre del 2025. |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |           |                                              |                                                                                                                                                                    |                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <b>5.1.2 Aggiornare annualmente un registro che consenta il livello di istruzione e formazione del personale, disaggregato per sesso e posizione.</b>                                                                                                                                                          | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Registro del livello di istruzione del personale disaggregato per sesso</b>                                                                                     | <b>Secondo semestre durante i 4 anni di validità del Piano di Parità.</b> |
| <b>5.1.3 Rafforzare il criterio secondo cui le promozioni vengono effettuate internamente, solo passando al reclutamento esterno nel caso in cui non esistano i profili ricercati all'interno dell'azienda.</b>                                                                                                | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Numero di promozioni interne in relazione al numero di assunzioni esterne per le quali sono sorte offerte di promozione, disaggregate per sesso e posizione</b> | <b>A partire dalla prima metà del 2024.</b>                               |
| <b>5.1.4 Effettuare un monitoraggio annuale delle promozioni disaggregate per sesso, indicando il gruppo professionale e la posizione funzionale di origine e destinazione, il tipo di contratto, il tipo di giornata lavorativa e il tipo di promozione per il trasferimento al Comitato di Sorveglianza.</b> | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Numero di promozioni disaggregate per sesso e posizione di origine e alle quali hanno accesso</b>                                                               | <b>Secondo semestre durante i 4 anni di validità del Piano di Parità.</b> |

| <b>OBIETTIVO 2</b>                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Incoraggiare la promozione delle donne a tutti i livelli professionali dell'azienda</b> |                                              |                                                                |                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>MISURAZIONE</b>                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>REPARTO RESPONSABILE</b>                                                                | <b>RISORSE</b>                               | <b>INDICATORI E MONITORAGGIO</b>                               | <b>TERMINE</b>                                         |
| <b>5.2.1 In condizioni di parità di idoneità e competenza, le donne avranno la preferenza nella promozione verso le posizioni in cui sono sottorappresentate, con particolare attenzione alle seguenti posizioni:<br/>-Direttore<br/>-Capogruppo<br/>-Responsabile del sito</b> | <b>HR</b>                                                                                  | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Numero di volte in cui viene applicato e gruppi</b>         | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b> |
| <b>5.2.2 Garantire una partecipazione minima del 15% delle donne ai corsi specifici per accedere a posizioni di responsabilità, quelli che vengono sviluppati finalizzati alla promozione professionale e legati a funzioni di responsabilità</b>                               | <b>HR</b>                                                                                  | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Numero di uomini e donne partecipanti</b>                   | <b>Prima metà del 2028.</b>                            |
| <b>5.2.3 Per tutta la durata del Piano, la percentuale di donne sarà incrementata di almeno il 15%</b>                                                                                                                                                                          | <b>HR</b>                                                                                  | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Numero di domande separate per sesso. Spiegazione delle</b> | <b>Prima metà del 2028.</b>                            |

|                                                                                                                                                                                                                                         |    |                                       |                                                                                                           |                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| nelle nuove promozioni a posizioni in cui sono sottorappresentate e prendendo come riferimento la percentuale di promozioni in azienda.                                                                                                 |    | risorse umane                         | motivazioni in caso di mancato raggiungimento della percentuale. Numero di domande selezionate e respinte |                                                 |
| 5.2.4 Rendere visibili le donne che promuovono all'interno dell'azienda.                                                                                                                                                                | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Numero di visualizzazioni delle azioni delle donne promosse. Contenuto di questi. Canali utilizzati.      | Primo semestre del 2025.                        |
| 5.2.5 Nelle procedure di promozione per le posizioni in cui le donne sono sottorappresentate, quando le candidate donne vengono scartate, deve essere redatto un rapporto che indichi i motivi per cui la candidatura è stata scartata. | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Relazione sui motivi del rigetto di tali candidature                                                      | Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità. |

## 6. Esercizio corresponsabile dei diritti della vita personale, familiare e lavorativa

|                  |                                                                                                                                                                     |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO</b> | Attuare in azienda un piano di conciliazione vita-lavoro rivolto agli uomini e alle donne in azienda.                                                               |
| <b>AZIONE</b>    | Facilitare e promuovere la conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa della forza lavoro, stabilendo miglioramenti rispetto alla normativa vigente. |

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | REPARTO RESPONSABILE | RISORSE                               | INDICATORI E MONITORAGGIO                                                                                                                                                                                                                  | TERMINE                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 6.1. Utilizzare le nuove tecnologie informatiche (webex, videoconferenze, multiconferenze, ecc.) quando possibile per evitare continui spostamenti o spostamenti. Qualsiasi lavoratore che abbia un bisogno giustificato e le condizioni della sua posizione lo consentano, può concordare con l'azienda il telelavoro, alle condizioni concordate da entrambe le parti. L'azienda fornisce i mezzi per poter svolgere un lavoro efficace. | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Programma realizzato e presentato. Posizioni valutate, esito della valutazione con i requisiti richiesti, numero di persone che si candidano, numero di accettate e numero di respinte. Pianificazione per le persone che non sono idonee. | Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità. |
| 6.1.2 Garantire che le persone che si avvalgono di uno qualsiasi dei diritti relativi alla conciliazione della vita familiare e professionale (congedi, riduzioni dell'orario di lavoro, ecc.) non vedano ostacolato lo sviluppo della loro carriera professionale o                                                                                                                                                                       | HR                   | Tempo del tecnico delle risorse umane | Rapporto comparativo sugli incentivi e le gratifiche dell'anno precedente al godimento del diritto e dell'anno in cui lo stesso è goduto.                                                                                                  | Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità. |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |                                              |                                                                                                                                                            |                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| <b>le loro possibilità di promozione o retribuzione</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |                                              |                                                                                                                                                            |                                                                     |
| <b>6.1.3 Informare il personale sulle modifiche legali in materia di conciliazione vita-lavoro e corresponsabilità introdotte dalla Legge RD 6/2019</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Non applicabile</b>                                                                                                                                     | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b>              |
| <b>6.1.4 Raccogliere annualmente i dati delle persone che usufruiscono delle misure di conciliazione</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Studio annuale effettuato. Risultati dello studio e applicati a donne e uomini</b>                                                                      | <b>Primo semestre di ogni anno di validità del Piano di Parità.</b> |
| <b>6.1.5 La sospensione del contratto di lavoro, dopo le prime 6 settimane immediatamente successive al parto, può essere goduta a tempo pieno o a tempo parziale a discrezione del lavoratore</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> |                                                                                                                                                            | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b>              |
| <b>6.1.6 Possibilità di richiedere una riduzione dell'orario di lavoro e/o l'adeguamento temporaneo dello stesso per gli studi. Una volta trascorso il periodo richiesto, la persona tornerà alla sua normale giornata lavorativa.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> |                                                                                                                                                            | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b>              |
| <b>6.1.7 Diritto a orari di lavoro flessibili e all'adeguamento della giornata lavorativa per motivi personali e per l'orario concordato.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> |                                                                                                                                                            | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b>              |
| <b>6.1.8 Facilitare un processo di richiesta di adattamento della giornata lavorativa, che includa l'impegno dei responsabili a facilitare tale adattamento (a condizione che le condizioni del luogo di lavoro lo permettano) in modo da evitare per quanto possibile di dover ridurre la giornata lavorativa, di occuparsi delle responsabilità familiari (nel caso di assistenza agli ascendenti e ai discendenti a carico fino al primo grado di consanguineità o affinità). Questa procedura terrà conto delle scadenze per la presentazione delle domande e dell'elaborazione</b> | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Processo/canale impostato per la richiesta. Numero di applicazioni e volte in cui viene applicato. Numero di domande respinte e motivi del rifiuto.</b> | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b>              |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |           |                                              |                                                                                                                       |                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>6.1.9 Mantenere il più possibile la flessibilità di entrata/uscita dai luoghi di lavoro. Il lavoratore di nuova costituzione può richiedere flessibilità nell'entrata e nell'uscita concordando con il responsabile del proprio dipartimento e con il dipartimento delle risorse umane. I lavoratori che già lavorano in ogni momento possono richiedere al proprio responsabile e alle risorse umane flessibilità di ingresso/uscita quando possibile sul posto di lavoro.</b> | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Numero di applicazioni e volte in cui viene applicato. Numero di respinte e relative motivazioni.</b>              | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b> |
| <b>6.1.10 Concessione di ferie retribuite per il tempo necessario ai lavoratori sottoposti a tecniche di riproduzione assistita</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> |                                                                                                                       | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b> |
| <b>6.1.11 Facilitare l'assenza del lavoratore in caso di emergenza familiare</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> |                                                                                                                       | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b> |
| <b>6.1.12 Stabilire un congedo retribuito per il tempo necessario al tutoraggio presso il centro studi per bambini.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> |                                                                                                                       | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b> |
| <b>6.1.13 Considerare come retribuito il congedo per accompagnare i minori, o quelli di età superiore ai 65 anni e a carico a visite mediche, con criteri debitamente giustificati e solo per il tempo necessario con una durata di 20 ore all'anno. Dopo queste ore, sarà un congedo non retribuito o recuperabile.</b>                                                                                                                                                           | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> |                                                                                                                       | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b> |
| <b>6.1.14 In caso di riduzione dell'orario di lavoro inferiore al 15%, tale riduzione non inciderà sulla remunerazione variabile attualmente legata al programma di obiettivi commerciali, che sarà calcolata dal target variabile assegnato al 100%. Esso si</b>                                                                                                                                                                                                                  | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Numero di volte in cui viene richiesto e di volte in cui viene applicato. Numero di domande respinte e motivi.</b> | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |                                              |                                                                                                                       |                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>applicherà a tutti i gruppi ai quali il presente programma è esteso.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           |                                              |                                                                                                                       |                                                                                          |
| <p><b>6.1. 15 I lavoratori che, con sentenza del tribunale di divorzio o accordo normativo, hanno stabilito determinati periodi di affidamento dei figli che coincidono con il periodo di lavoro, avranno la preferenza di adattare le loro ferie ai periodi stabiliti nella sentenza o nell'accordo (vacanze estive, Natale, Pasqua, ponti).</b></p> <p><b>Lavoratori che, a causa di una sentenza di divorzio o di un accordo che regola l'affidamento dei figli o con persone a carico, avranno la preferenza, se possibile nell'ambito dell'organizzazione del loro servizio, per adattare le loro ferie.</b></p> | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Numero di richieste e numero di applicazioni della misura</b>                                                      | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b>                                   |
| <b>6.1.16 L'accumulo dell'allattamento al seno può essere effettuato in giornate intere di 5 giorni in più rispetto a quanto stabilito nel congedo.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Numero di richieste e numero di applicazioni della misura</b>                                                      | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b>                                   |
| <b>6.1.17 Consentire la distribuzione irregolare o non giornaliera della giornata lavorativa ridotta, con particolare attenzione alle famiglie monoparentali o divorziate in affidamento confidenziale, e può anche accumularla in giornate intere, di comune accordo con il capo del dipartimento.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Numero di volte in cui viene richiesto e di volte in cui viene applicato. Numero di domande respinte e motivi.</b> | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b>                                   |
| <b>6.1.18 Rendere il congedo di ricovero più flessibile, e può essere esercitato per la durata del ricovero o del riposo domiciliare dell'evento causale.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Numero di richieste e numero di applicazioni della misura</b>                                                      | <b>Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità.</b>                                   |
| <b>6.1.19 Testare annualmente le misure di equilibrio tra lavoro e vita privata implementate al fine di valutarne la soddisfazione e valutare le nuove misure non ancora incluse.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> |                                                                                                                       | <b>Secondo semestre di ogni anno durante il periodo di validità del Piano di Parità.</b> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                 |                                       |                                                                                                              |                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO</b>                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>2.- Incoraggiare l'uso di misure di corresponsabilità tra gli uomini della forza lavoro.</b> |                                       |                                                                                                              |                                                 |
| <b>AZIONE</b>                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Incoraggiare l'uso di misure di corresponsabilità tra gli uomini della forza lavoro.</b>     |                                       |                                                                                                              |                                                 |
| <b>MISURAZIONE</b>                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>REPARTO RESPONSABILE</b>                                                                     | <b>RISORSE</b>                        | <b>INDICATORI E MONITORAGGIO</b>                                                                             | <b>TERMINE</b>                                  |
| <b>6.2.1 Realizzare campagne di informazione e sensibilizzazione rivolte specificamente ai lavoratori sulla corresponsabilità e la distribuzione equilibrata dei compiti, nonché sulle misure esistenti in materia di equilibrio tra vita professionale e vita privata</b> | HR                                                                                              | Tempo del tecnico delle risorse umane | Numero di campagne proposte                                                                                  | Primo semestre del 2025.                        |
| <b>6.2.2 Congedo retribuito per la coppia per accompagnare i corsi di preparazione al parto e gli esami prenatali.</b>                                                                                                                                                     | HR                                                                                              | Tempo del tecnico delle risorse umane | Numero di applicazioni e numero di applicazioni                                                              | Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità. |
| <b>6.2.3 Realizzare una campagna di sensibilizzazione sulla corresponsabilità, con particolare attenzione agli uomini della forza lavoro, e porre particolare enfasi sulla diffusione del congedo per allattamento corresponsabile.</b>                                    | HR                                                                                              | Tempo del tecnico delle risorse umane | Campagna effettuata. Contenuto dello stesso. Mezzi di diffusione. Numero di persone che raggiunge per sesso. | Primo semestre del 2025.                        |
| <b>6.2.4 Rendere possibile collegare il congedo di nascita per uomini e donne alle vacanze sia dell'anno in corso che dell'anno precedente, nel caso in cui l'anno solare sia terminato.</b>                                                                               | HR                                                                                              | Tempo del tecnico delle risorse umane | Numero di applicazioni e numero di applicazioni                                                              | Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità. |

## 7. Tasse

|                  |                                                                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO</b> | <b>Garantire la non discriminazione sulla base del genere nella progettazione e nell'applicazione delle politiche di remunerazione.</b>                                                |
| <b>AZIONE</b>    | <b>Stabilire la retribuzione dei lavoratori in base alla valutazione del lavoro occupato, del valore e delle competenze, indipendentemente dalle condizioni personali di ciascuno.</b> |

|                                                                                                           |                             |                                       |                                                                                                         |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>MISURAZIONE</b>                                                                                        | <b>REPARTO RESPONSABILE</b> | <b>RISORSE</b>                        | <b>INDICATORI E MONITORAGGIO</b>                                                                        | <b>TERMINE</b>           |
| <b>7.1 Preparazione e monitoraggio dei rapporti salariali per individuare eventuali lacune salariali.</b> | HR                          | Tempo del tecnico delle risorse umane | Aggiornamento e revisione annuale del rapporto salariale. Audit salariale. Riguardano la valutazione di | Primo semestre del 2025. |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |                                       |                                                                                                           |                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |                                       | posizioni di pari valore.                                                                                 |                                                 |
| <b>7.2</b> Informare il comitato per la parità delle conclusioni tratte dall'audit delle retribuzioni.                                                                                                                                                                                                    | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Audit retributivo.                                                                                        | Primo semestre del 2025.                        |
| <b>7.3</b> Compilare annualmente un registro degli stipendi.                                                                                                                                                                                                                                              | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Studio annuale sulle retribuzioni                                                                         | Primo semestre del 2025.                        |
| <b>7.4</b> Il criterio di analisi sarà stabilito nella revisione dei divari che superano il 10% tra donne e uomini. Nel caso in cui ciò avvenga, in ragione del sesso, verrà predisposto un piano contenente misure correttive, attribuendo lo stesso livello di remunerazione a funzioni di pari valore. | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Divari salariali osservati<br>Documento di misure correttive da negoziare con il comitato di sorveglianza | Primo semestre del 2025.                        |
| <b>7.5</b> Garantire l'oggettività di tutti i concetti che vengono definiti nella struttura retributiva dell'azienda, pubblicando i criteri per le maggiorazioni retributive variabili                                                                                                                    | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Analisi dei concetti salariali.                                                                           | Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità. |

## 8. Salute sul lavoro

|                  |                                                                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO</b> | Analisi degli aspetti di Uguaglianza con la Prevenzione dei Rischi Professionali.                                                |
| <b>AZIONE</b>    | Implementare strumenti preventivi per identificare i rischi ed essere in grado di applicare le misure correttive corrispondenti. |

| MISURAZIONE                                                                                                                         | REPARTO RESPONSABILE          | RISORSE                                 | INDICATORI E MONITORAGGIO                                                             | TERMINE                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <b>8.1.1</b> Effettuare visite mediche, seguendo i protocolli di sorveglianza sanitaria, tenendo conto della prospettiva di genere. | Risorse umane e GIS           | Tempo del tecnico HR e GIS              | Modifiche apportate alle Visite Mediche per tenere conto della prospettiva di genere. | Primo semestre del 2025.                     |
| <b>8.1.2</b> Disporre di una denuncia di incidente disaggregata per sesso e categoria                                               | Risorse umane e GIS           | Tempo del tecnico HR e GIS              | Dati sul tasso di infortuni disaggregati per sesso e categoria                        | Primo semestre per tutto il Piano di Parità. |
| <b>8.1.3</b> Promuovere campagne per promuovere la sicurezza, la salute e il benessere dei                                          | Risorse umane e comunicazione | Tempo del tecnico delle risorse umane e | Numero e tipo di misure promosse. Integrazione                                        | Primo semestre del 2025.                     |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |           |                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b>lavoratori. Incorporare una prospettiva di genere nello sviluppo di campagne sulla sicurezza e il benessere.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           | <b>della comunicazione</b>                   | <b>della dimensione di genere</b>                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                             |
| <b>8.1.4 Il protocollo di prevenzione dei rischi in situazioni di gravidanza e allattamento sarà rivisto e diffuso</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Preparazione o revisione e diffusione del protocollo. Numero di trasmissioni</b>                                                                                                                                                                               | <b>Primo semestre per tutto il Piano di Parità.</b>                         |
| <b>8.1.5 Il rispetto delle norme per la protezione della gravidanza e dell'allattamento sarà monitorato e il Comitato di sorveglianza sarà informato</b>                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Numero di volte in cui il protocollo viene applicato e risultati</b>                                                                                                                                                                                           | <b>Primo semestre per tutto il piano di uguaglianza a partire dal 2025.</b> |
| <b>8.1.6 Considerare le variabili legate al sesso, sia nei sistemi di raccolta dei dati che negli studi e nelle ricerche generali sulle valutazioni della prevenzione dei rischi professionali (compresi i rischi psicosociali), con l'obiettivo di individuare e prevenire possibili situazioni in cui i danni sul lavoro possono essere collegati al sesso, come quelle legate alla menopausa vista l'età del personale.</b> | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Integrazione della dimensione di genere</b>                                                                                                                                                                                                                    | <b>Prima metà del 2024 e seconda metà del 2027.</b>                         |
| <b>8.1.7 Includere la categoria dell'equità di genere all'interno dell'indagine sull'ambiente di lavoro e/o sui rischi psicosociali e riferire i risultati al comitato di monitoraggio.</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Riferire alla Commissione per l'uguaglianza in merito alle domande incluse e alle risposte sull'uguaglianza incluse nell'indagine sull'ambiente di lavoro o sui rischi psicosociali. Riferire alla Commissione in merito alle misure adottate al riguardo.</b> | <b>Primo semestre del 2025.</b>                                             |
| <b>8.1.8 Assicurarsi che laddove non vi siano spazi e/o arredi adeguati nei centri per le pause obbligatorie per il personale e le donne in gravidanza e per il periodo di</b>                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>HR</b> | <b>Tempo del tecnico delle risorse umane</b> | <b>Rendiconta gli spazi disponibili nei luoghi di lavoro. Numero di spazi abilitati per centro</b>                                                                                                                                                                | <b>50% nel primo semestre 20124 e 50% nel primo semestre 2026.</b>          |



|                                                            |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| allattamento al seno quando richiesto, ciò sia consentito. |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------|--|--|--|--|

## 9. Comunicazione.

|                              |                                                                                                                         |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO</b><br><b>1</b> | <b>Promuovere una cultura e un'immagine egualitaria tra donne e uomini in azienda sia internamente che esternamente</b> |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                        | REPARTO RESPONSABILE          | RISORSE                                                     | INDICATORI E MONITORAGGIO                                                                                              | TERMINE                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <b>9.1.1</b> Utilizzo di un linguaggio inclusivo in tutti gli strumenti di comunicazione del Gruppo (APP, E-mail, Web, bacheca, riunioni). Produrre e diffondere una Guida Linguistica che includa la diffusione esterna e interna | Risorse umane e comunicazione | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione | % di comunicazioni con linguaggio inclusivo (APP) Pubblicazione della guida e numero di persone a cui viene consegnata | A partire dal primo semestre dell'entrata in vigore del Piano di Parità. |
| <b>9.1.2</b> Formare e sensibilizzare il personale addetto ai media dell'azienda (sito web, relazioni con la stampa, ecc.) sull'uguaglianza e sull'uso di linguaggio e immagini non sessiste.                                      | Risorse umane e comunicazione | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione | Corsi di formazione svolti                                                                                             | Primo semestre del 2025.                                                 |

|                              |                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO</b><br><b>2</b> | <b>Istituire canali di informazione permanenti sull'integrazione delle pari opportunità in azienda e realizzare una campagna di sensibilizzazione e informazione interna sul nuovo Piano di Uguaglianza.</b> |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                               | REPARTO RESPONSABILE              | RISORSE                                                     | INDICATORI E MONITORAGGIO                     | TERMINE                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------|
| <b>9.2.1</b> Promozione del Piano di Parità e sua diffusione nei documenti aziendali. Realizzare una specifica campagna di divulgazione, interna ed esterna, del Piano per la parità e del Protocollo sulle molestie sessuali e di genere | Comunicazione, Risorse umane, GIS | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione | Progettazione e diffusione della campagna     | Prima metà del 2024.   |
| <b>9.2.2</b> Informare e sensibilizzare il personale sui temi della parità, istituendo la sezione "Pari opportunità" nelle bacheche,                                                                                                      | Comunicazione, Risorse umane, GIS | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione | Creazione della sezione e dei suoi contenuti. | Seconda metà del 2024. |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                   |                                                             |                                                     |                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------|
| facilitando l'accesso a tutta la forza lavoro.<br>Introdurre uno spazio specifico sul sito web per fornire informazioni sulla politica delle pari opportunità tra donne e uomini in azienda                                                                                                         |                                   |                                                             | Creazione dello spazio e dei contenuti              |                                        |
| 9.2.3 Informare le aziende e i fornitori collaboratori dell'azienda del suo impegno per le pari opportunità.                                                                                                                                                                                        | Comunicazione, Risorse umane, GIS | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione | (Inseriscili nel modello di contratto commerciale). | A partire dalla seconda metà del 2024. |
| 9.2.4 Includere nell'accoglienza dei nuovi assunti informazioni specifiche sul piano per la parità, sul protocollo per la prevenzione delle molestie sessuali e di genere e sul protocollo per la protezione e l'assistenza delle vittime di violenza di genere                                     | Comunicazione, Risorse umane, GIS | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione | Corsi di formazione svolti                          | A partire dalla seconda metà del 2024. |
| 9.2.5 Diffondere l'esistenza, all'interno dell'azienda, di un responsabile della parità e delle sue funzioni, fornendo un indirizzo di posta elettronica e un numero di telefono a disposizione del personale dell'azienda per qualsiasi dubbio, suggerimento o reclamo relativo al piano di parità | Comunicazione, Risorse umane, GIS | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione | Numero di persone informate                         | Prima metà del 2024.                   |
| 9.2.6 Utilizzare nelle campagne pubblicitarie i loghi e i riconoscimenti che dimostrano che l'azienda ha un piano di parità.                                                                                                                                                                        | Comunicazione, Risorse umane, GIS | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione | Applicazione della misura                           | A partire dalla seconda metà del 2024. |

| OBIETTIVO 3                                                                                                                                  |                                   | Sensibilizzare la forza lavoro e realizzare azioni collaborative nelle campagne contro la violenza di genere. |                           |                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| MISURAZIONE                                                                                                                                  | REPARTO RESPONSABILE              | RISORSE                                                                                                       | INDICATORI E MONITORAGGIO | TERMINE                         |
| 9.3.1 Sensibilizzare l'opinione pubblica nella campagna speciale per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza di genere. | Comunicazione, Risorse umane, GIS | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione                                                   | Campagna e contenuti      | Ogni secondo semestre dal 2024. |
| 9.3.2 Collaborare con l'Istituto delle Donne o con l'ente competente al momento, nelle diverse campagne.                                     | Comunicazione, Risorse umane, GIS | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione                                                   | Collaborazioni            | A partire dalla seconda         |

|  |  |  |  |                   |
|--|--|--|--|-------------------|
|  |  |  |  | metà del<br>2024. |
|--|--|--|--|-------------------|

| OBIETTIVO 4                                                                                                                                                                                                                                                      | Sensibilizzare e informare la forza lavoro sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata e sulla corresponsabilità |                                                             |                           |                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------|
| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                                                      | REPARTO RESPONSABILE                                                                                                       | RISORSE                                                     | INDICATORI E MONITORAGGIO | TERMINE                                                          |
| 9.4.1 Realizzare una campagna in occasione della Giornata Nazionale per la Riconciliazione Familiare e la Corresponsabilità (23 marzo), promuovendo l'impegno dell'azienda su questo tema e l'uguaglianza, per promuovere questa cultura tra tutto il personale. | Comunicazione, Risorse umane, GIS                                                                                          | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione | Campagna e contenuti      | Primo semestre durante i 4 anni di validità del Piano di Parità. |
| 9.4.2 Rendere visibile l'uso del congedo e le misure per l'equilibrio tra lavoro e vita privata e la corresponsabilità                                                                                                                                           | Comunicazione, Risorse umane, GIS                                                                                          | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione | Azioni e contenuti        | Primo semestre durante i 4 anni di validità del Piano di Parità. |

## 10. Condizioni di lavoro

| OBIETTIVO 4                                                                                                                                                                                                                                                 | Garantire condizioni di lavoro e un ambiente liberi da pregiudizi o discriminazioni di genere |                                       |                                                                                                |                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| MISURAZIONE                                                                                                                                                                                                                                                 | REPARTO RESPONSABILE                                                                          | RISORSE                               | INDICATORI E MONITORAGGIO                                                                      | TERMINE                |
| 10.1.1 Costruire o abilitare spazi per le donne, come gli spogliatoi, per facilitare la futura integrazione delle donne.                                                                                                                                    | HR                                                                                            | Tempo del tecnico delle risorse umane | Campagna e contenuti                                                                           | Prima metà del 2024.   |
| 10.1.2 Le uniformi (o gli abiti da lavoro) devono essere adattate per lo svolgimento delle funzioni della posizione, tenendo conto delle condizioni fisiche di ciascun sesso ma senza rispondere a stereotipi di genere o violare la dignità della persona. | HR                                                                                            | Tempo del tecnico delle risorse umane | Divise con fantasie femminili e maschili che non rispondono agli stereotipi di genere          | Prima metà del 2026.   |
| 10.1.3 Creare una guida su riunioni efficaci con l'utilizzo di mezzi telematici, chiamate, durata e utilizzo                                                                                                                                                | HR                                                                                            | Tempo del tecnico delle risorse umane | Guida elaborata. Diffusione di questo. Numero di persone informate. Valutazione dei risultati. | Seconda metà del 2025. |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |    |                                       |                                                                                                                                                                                          |                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>10.1.4 Condurre un colloquio di uscita con le persone che si dimettono volontariamente, per scoprire i motivi delle dimissioni volontarie disaggregate per sesso.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Numero di congedi separati per genere: per causa, età, livello gerarchico, gruppo professionale, tipo di contratto e tipo di giornata lavorativa. Colloquio elaborato. Risultati di ciò. | A partire dalla prima metà del 2025.                                            |
| <b>10.1.5 Analisi periodica delle condizioni di lavoro della forza lavoro in un'ottica di genere, verificando che il principio di uguaglianza e non discriminazione sia rispettato in ogni momento</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                   | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Valutazione delle condizioni di lavoro della forza lavoro in un'ottica di genere.                                                                                                        | Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità 2024.                            |
| <b>10.1.6 Coprire le posizioni con orari di lavoro più lunghi, preferibilmente con personale interno del sesso sottorappresentato, in modo che, in caso di contratto esterno (definitivo), sia quello con il minor numero di ore</b>                                                                                                                                                                                                                                                     | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Assunzioni effettuate mediante questa procedura disaggregate per sesso                                                                                                                   | Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità 2024.                            |
| <b>10.1.7 Fornire annualmente al Comitato di Sorveglianza i dati relativi alla trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, disaggregati per sesso, alla trasformazione dei contratti a tempo parziale in contratti a tempo pieno, agli aumenti dell'orario di lavoro nei contratti a tempo parziale e al numero di donne e uomini che hanno chiesto un aumento dell'orario e di coloro che hanno infine aumentato il loro orario di lavoro.</b> | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Numero di trasformazioni e aumenti dell'orario di lavoro e numero di domande disaggregate per sesso                                                                                      | Secondo semestre di ogni anno durante i 4 anni di validità del Piano di Parità. |
| <b>10.1.8 Stabilire il principio nelle offerte di lavoro a tempo pieno che, in condizioni equivalenti di idoneità, sarà assunta la persona appartenente al genere con il maggior numero di assunzioni a tempo parziale</b>                                                                                                                                                                                                                                                               | HR | Tempo del tecnico delle risorse umane | Assunzioni effettuate mediante questa procedura disaggregate per sesso                                                                                                                   | Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità 2024.                            |

## 11. Violenza di genere e di genere.

|                    |                                                                                                                                                            |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO 1</b> | <b>Applicare e migliorare i diritti riconosciuti dalla normativa vigente per i lavoratori vittime di violenza di genere e vittime di violenza sessuale</b> |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                    |                             |                |                                  |                |
|--------------------|-----------------------------|----------------|----------------------------------|----------------|
| <b>MISURAZIONE</b> | <b>REPARTO RESPONSABILE</b> | <b>RISORSE</b> | <b>INDICATORI E MONITORAGGIO</b> | <b>TERMINE</b> |
|--------------------|-----------------------------|----------------|----------------------------------|----------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                               |                                                             |                          |                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------|
| <b>11.1.1</b> Informare il personale attraverso i media interni dei diritti riconosciuti alle donne vittime di violenza di genere e alle vittime di violenza sessuale e dei miglioramenti che possono esistere attraverso l'applicazione di contratti collettivi e/o inclusi nel Piano di Uguaglianza. | Risorse umane e comunicazione | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione | Comunicazioni di esempio | Dall'entrata in vigore del Piano per la Parità 2024. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------|

## 12. Prevenzione delle molestie sessuali e di genere.

|                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                   |                                                             |                                                    |                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO 1</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Prevenire le molestie sessuali e di genere, generando un ambiente di lavoro adeguato.                                                                                             |                                                             |                                                    |                                                                                 |
| <b>AZIONE</b>                                                                                                                                                                                                                                               | Sensibilizzare fin dall'inizio tutti i lavoratori sul fatto che le situazioni di molestie non sono tollerate dall'Azienda. Riferire sulle azioni da intraprendere in questi casi. |                                                             |                                                    |                                                                                 |
| <b>MISURAZIONE</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <b>REPARTO RESPONSABILE</b>                                                                                                                                                       | <b>RISORSE</b>                                              | <b>INDICATORI E MONITORAGGIO</b>                   | <b>TERMINE</b>                                                                  |
| <b>12.1.2</b> Comunicare l'esistenza del protocollo a tutti i lavoratori MAINSA.                                                                                                                                                                            | Risorse umane e comunicazione                                                                                                                                                     | Tempo del tecnico delle risorse umane e della comunicazione | .                                                  | Prima metà del 2024.                                                            |
| <b>12.1.3</b> Formazione specifica per tutte le persone che compongono il Comitato di Ricerca per assumere le funzioni ad esso associate.                                                                                                                   | HR                                                                                                                                                                                | Tempo del tecnico delle risorse umane                       | Azioni e loro contenuto.                           | Primo semestre del 2025.                                                        |
| <b>12.1.4</b> Includere nella formazione obbligatoria sull'ORP un modulo sulla prevenzione delle molestie sessuali e di genere,                                                                                                                             | HR                                                                                                                                                                                | Tempo del tecnico delle risorse umane                       | Contenuto e numero di volte in cui è stato incluso | Primo semestre del 2025.                                                        |
| <b>12.1.5</b> Svolgere corsi di formazione per i dirigenti e il personale che gestisce le squadre, e per il comitato di sorveglianza (ordinario e supplente) sulla prevenzione delle molestie sessuali e di genere,                                         | HR                                                                                                                                                                                | Tempo del tecnico delle risorse umane                       | Numero di corsi, numero di persone e contenuti     | Prima metà del 2026.                                                            |
| <b>12.1.6</b> Presentazione al Comitato di Sorveglianza di un rapporto annuale sui procedimenti avviati per molestie sessuali o molestie basate sul sesso, nonché il numero di denunce presentate dal luogo di lavoro, con le conclusioni del procedimento. | HR                                                                                                                                                                                | Tempo del tecnico delle risorse umane                       |                                                    | Secondo semestre di ogni anno durante i 4 anni di validità del Piano di Parità. |

## Applicazione e monitoraggio.

|      |                                                          | 2024              |                   | 2025              |                   | 2026              |                   | 2027              |                   | 2028              |
|------|----------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|      |                                                          | 1<br>semes<br>tre | 2<br>semes<br>tre | 1<br>semes<br>tre | 2<br>semes<br>tre | 1<br>semes<br>tre | 2<br>semes<br>tre | 1<br>semes<br>tre | 2<br>semes<br>tre | 1<br>semes<br>tre |
| 0.1  | Persona designata                                        |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 0.2  | Creazione di e-mail                                      |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1    | Procedura di selezione                                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 2    | Fogli di lavoro                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 3    | A bordo                                                  |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 4    | Revisione del CV                                         |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 5    | Offerte di lavoro                                        |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1.2. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1    | Messaggio donne offerte                                  |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1.2. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 2    | Pregiudizi dell'offerta                                  |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1.2. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 3    | Fonti di reclutamento                                    |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1.2. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 4    | Posizioni femminili                                      |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1.2. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 5    | Difficoltà a coprire le posizioni                        |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1.3. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1    | Distribuzione dei sessi                                  |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1.3. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 2    | Informazioni sulla surrogazione                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 2.1  | Valutazione oggettiva                                    |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 2.2  | Terminologia appropriata                                 |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 2.3  | Rapporto annuale                                         |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 3.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1    | Analisi delle politiche e advocacy                       |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 3.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 2    | 15% in più di donne                                      |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 3.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 3    | Equilibrio di genere                                     |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 4.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1    | Parità di accesso alla formazione per tutto il personale |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 4.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 2    | Formazione per l'uguaglianza della forza lavoro          |                   |                   | 50%               | 50%               |                   |                   |                   |                   |                   |
| 4.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 3    | Orario di lavoro della formazione                        |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 4.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 4    | Studio statistico sulla partecipazione                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 4.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 5    | Formazione in materia di uguaglianza, prevenzione...     |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 4.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 6    | Formare i dipartimenti per l'uguaglianza                 |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 4.1. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 7    | Comitato di revisione dei contenuti formativi            |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 4.2. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 1    | Formazione alla partecipazione delle donne               |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 4.2. |                                                          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 2    | Formazione sul riciclo                                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |

|            |                                                                              |  |  |  |  |  |  |  |  |
|------------|------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 4.2.<br>3  | Informazioni sulla formazione annuale                                        |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.3.<br>1  | Programma di sviluppo per la promozione delle donne                          |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.1.<br>1  | Procedura di promozione interna                                              |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.1.<br>2  | Registrazione dello studio modello                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.1.<br>3  | Prima promozione interna                                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.1.<br>4  | Promozioni annuali di monitoraggio                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.2.<br>1  | Crescente preferenza per le donne                                            |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.2.<br>2  | Partecipazione femminile 15% a corsi specialistici                           |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.2.<br>3  | Promozione di posizioni sottorappresentate dal 15% di donne                  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.2.<br>4  | Visibilità delle donne all'interno                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.2.<br>5  | Donne in posizioni sottorappresentate escluse                                |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>1  | Utilizzo di nuove tecnologie                                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>2  | Crescita professionale nonostante il permesso di prelievo                    |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>3  | Informare i lavoratori in merito alle ferie retribuite                       |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>4  | Informazioni sui permessi annuali                                            |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>5  | Settimane dopo la consegna                                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>6  | Modifica delle condizioni per gli studi                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>7  | Orari di lavoro flessibili per motivi personali                              |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>8  | Adeguamento dell'orario di lavoro per l'assistenza alle persone a carico     |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>9  | Orari di ingresso/uscita flessibili per tutto il personale                   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>10 | Concessione delle autorizzazioni per la riproduzione assistita               |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>11 | Assenza dei lavoratori per emergenza familiare                               |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>12 | Congedo retribuito per tutoraggio dei figli                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>13 | Permesso di accompagnare il medico                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>14 | Le riduzioni dell'orario di lavoro non incidono sulla retribuzione variabile |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>15 | Adattamento delle vacanze nello stesso reparto                               |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>16 | Accumulo di allattamento al seno                                             |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>17 | Distribuzione irregolare della giornata lavorativa                           |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>18 | Rendere più flessibile il congedo di ricovero                                |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.1.<br>19 | Verifica annualmente le misure previste                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.2.<br>1  | Campagna di informazione e sensibilizzazione                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.2.<br>2  | Congedo retribuito per accompagnare la coppia alla preparazione. Parto       |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.2.<br>3  | Campagna di sensibilizzazione maschile                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.2.<br>4  | Possibilità di abbinare le ferie al congedo di paternità/maternità           |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.1.<br>1  | Monitoraggio della remunerazione annua                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |

|                 |                                                                                                    |     |  |  |  |      |  |  |  |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--|--|--|------|--|--|--|
| 7.1.<br>2       | Segnalazione al Comitato per il Controllo delle Remunerazioni                                      |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 7.1.<br>3       | Carriera annuale in materia di remunerazione                                                       |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 7.1.<br>4       | Analisi quando la differenza di retribuzione è superiore al 10%                                    |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 7.1.<br>5       | Garantire l'obiettività di tutti i concetti di remunerazione                                       |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 8.1.<br>1       | Visite mediche con una prospettiva di genere                                                       |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 8.1.<br>2       | Segnalazione sinistri disaggregata per sesso                                                       |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 8.1.<br>3       | Prospettiva di genere nello sviluppo di campagne per la sicurezza e il benessere                   |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 8.1.<br>4       | Rivedere e diffondere il protocollo di prevenzione per le donne in gravidanza                      |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 8.1.<br>5       | Monitoraggio del rispetto del protocollo di prevenzione per le donne                               |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 8.1.<br>6       | Considera i dati analizzati per vedere se esiste un legame con l'età e il sesso                    |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 8.1.<br>7       | Includere l'uguaglianza di genere nell'indagine di clima                                           |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 8.1.<br>8       | Abilitare gli spazi per il personale, se necessario                                                | 50% |  |  |  | 100% |  |  |  |
| II<br>9.1.<br>1 | Linguaggio inclusivo per tutte le comunicazioni                                                    |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 9.1.<br>1 B     | Guida linguistica Even                                                                             |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 9.1.<br>2       | Formazione del Dipartimento Comunicazione in materia di Uguaglianza                                |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 9.2.<br>1       | Diffusione del Piano di Parità all'interno e all'esterno dell'azienda                              |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 9.2.<br>2       | Sensibilizzare la forza lavoro. Web uno spazio per il Piano di Uguaglianza                         |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 9.2.<br>3       | Informare le aziende partner                                                                       |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 9.2.<br>4       | On Boarding spiega il Piano di Uguaglianza e i due protocolli                                      |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 9.2.<br>5       | Informare su una persona responsabile dell'intera questione dell'uguaglianza                       |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 9.2.<br>6       | Utilizzare i loghi per visualizzare il piano di uguaglianza nelle firme                            |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 9.3.<br>1       | Sensibilizzare l'opinione pubblica sulla giornata della violenza                                   |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 9.3.<br>2       | Collabora con il Women's Institute                                                                 |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 9.4.<br>1       | Realizzare una campagna in occasione della Giornata Internazionale della Riconciliazione Familiare |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 9.4.<br>2       | Rendere visibile l'uso delle autorizzazioni di riconciliazione                                     |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 10.<br>1.1      | Spazi per le donne                                                                                 |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 10.<br>1.2      | Uniformità dell'abbigliamento da lavoro                                                            |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 10.<br>1.3      | Crea una guida per riunioni efficaci                                                               |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 10.<br>1.4      | Condurre un colloquio di uscita quando si tratta di dimissioni volontarie                          |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 10.<br>1.5      | Analisi periodica delle condizioni di lavoro                                                       |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 10.<br>1.6      | Coprire posizioni a lungo termine con personale interno                                            |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 10.<br>1.7      | Fornire i dati alla Commissione per il cambio di contratto                                         |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 10.<br>1.8      | Stabilire il principio nei posti vacanti a tempo pieno                                             |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 11.<br>1.1      | Guida Informas Violenza di genere                                                                  |     |  |  |  |      |  |  |  |
| 12.<br>1.2      | Comunicare il Protocollo Molestie sessuali e di genere                                             |     |  |  |  |      |  |  |  |



|        |                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 12.1.3 | Formazione specifica per tutte le persone che compongono il Comitato di Ricerca       |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12.1.4 | Includere un modulo sulle molestie basate sul sesso e sul genere nella formazione ORP |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12.1.5 | Formare i responsabili delle persone in materia di molestie sessuali e di genere      |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12.1.6 | Rapporto annuale sui casi di violenza                                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |

## Valutazione e revisione.

La valutazione e la revisione dell'attuale Piano di Parità del Gruppo Quadro (INDUTEC, ALVIPRE, GME e VIMASA), saranno riesaminate e valutate annualmente insieme al Comitato di Sorveglianza della suddetta società e al sindacato CCOO. Saranno istituite riunioni annuali per valutare la conformità con l'attuale Piano di Parità.

## Calendario delle azioni.

Il calendario delle azioni sottoscritte da entrambe le parti, dal Comitato di Negoziazione di questa società e dal sindacato CCOO sarà stabilito nel calendario allegato sopra nella sezione domanda e monitoraggio.

## Procedura di modifica.

Il periodo di validità o durata del Piano di Uguaglianza del Grupo Marco (INDUTEC, ALVIPRE, GME e VIMASA) ha una validità di quattro anni.

Fatti salvi i periodi di revisione annuale per i prossimi quattro anni, esso può essere rivisto, in ogni caso, quando si verificano le seguenti circostanze:

- Quando deve essere fatto a seguito dei risultati del monitoraggio e della valutazione pianificati.
- Quando si rivela che non è in linea con i requisiti legali e regolamentari o che è insufficiente a seguito dell'azione dell'Ispettorato del lavoro e della previdenza sociale.
- In caso di fusione, assorbimento, trasferimento o modifica dello status giuridico della società.
- In caso di qualsiasi incidente che modifichi in modo sostanziale l'organico dell'azienda, i suoi metodi di lavoro, la sua organizzazione o i suoi sistemi di remunerazione, compresa la mancata applicazione dell'accordo e le modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro o delle situazioni analizzate nella diagnosi della situazione che è servita come base per la sua elaborazione.
- Quando una decisione giudiziaria condanna l'azienda per discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso o quando stabilisce che il piano di parità non è in linea con i requisiti legali o regolamentari.

Qualora circostanze debitamente giustificate lo rendano necessario, il riesame comporterà l'aggiornamento della diagnosi e delle misure del piano di parità, nella misura necessaria.

Le misure del piano per la parità possono essere riesaminate in qualsiasi momento per tutta la durata della sua validità al fine di aggiungere, riorientare, migliorare, correggere, intensificare, attenuare o addirittura interrompere l'applicazione di qualsiasi misura in esso contenuta, a seconda degli effetti osservati in relazione al conseguimento dei suoi obiettivi.

Il piano di parità, e fatte salve le disposizioni dell'articolo 47 della Legge Organica 3/2007, del 22 marzo, e dell'articolo 64 dello Statuto dei Lavoratori, deve includere un comitato per monitorare e monitorare il piano, con la composizione e i poteri ivi decisi, a cui la rappresentanza dell'azienda e dei lavoratori deve partecipare su base paritaria. e che, per quanto possibile, avrà una composizione equilibrata tra donne e uomini.

Il monitoraggio e la valutazione delle misure previste dal piano per la parità devono essere effettuati periodicamente, come previsto dal calendario delle azioni del piano per la parità o dai regolamenti che disciplinano la composizione e le funzioni del comitato incaricato del monitoraggio del piano per la parità.

Tuttavia, saranno effettuate almeno una valutazione intermedia e una finale, nonché quando concordato dal comitato di sorveglianza.

## ALLEGATI

### i. [Protocollo sulle molestie sessuali e di genere](#)

#### **PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE, L'INDIVIDUAZIONE E L'AZIONE IN SITUAZIONI DI MOLESTIE SESSUALI E MOLESTIE BASATE SUL SESSO**

##### **PRINCIPI**

La Costituzione spagnola dichiara che la dignità della persona costituisce uno dei fondamenti dell'ordine politico e della pace sociale, riconoscendo il diritto di ogni persona alla non discriminazione, alla parità di trattamento, al libero sviluppo della sua personalità e alla sua integrità fisica e morale.

Lo Statuto dei lavoratori prevede specificamente il diritto dei lavoratori al rispetto della loro vita privata e alla dovuta considerazione della loro dignità, compresa la protezione contro le molestie fondate sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, nonché contro le molestie sessuali, le molestie basate sul sesso e le molestie sul lavoro.

Da parte sua, l'articolo 48 della Legge Organica 3/2007 del 22 marzo, per l'effettiva uguaglianza tra donne e uomini, affida *"il dovere di promuovere condizioni di lavoro che impediscano le molestie sessuali e le molestie basate sul sesso e di arbitrare procedure specifiche per la sua prevenzione e di incanalare i reclami o le richieste che possono essere presentate da coloro che ne sono stati subiti"*.

Nell'ambito del processo negoziale, la Direzione del GRUPO MARCO e la Parte Sociale preparano e concordano il presente protocollo.

In conformità a tali principi, entrambi si impegnano a garantire un ambiente di lavoro in cui siano rispettati la dignità della persona, i diritti e i valori di cui sopra, stabilendo una procedura (metodo) che venga applicata alla prevenzione e alla rapida risoluzione delle denunce relative a molestie sessuali o molestie basate sul sesso, con le dovute garanzie e tenendo in considerazione le norme costituzionali e del lavoro e le dichiarazioni relative ai principi e ai diritti fondamentali nel lavoro.

A tal fine, l'azienda esprime la volontà che tutto il personale assunto sia trattato con dignità, non permettendo o tollerando alcun tipo di condotta di molestie sessuali e/o molestie basate sul sesso, sull'identità di genere o sull'orientamento sessuale. Tutti in azienda avranno la responsabilità di garantire un ambiente di lavoro in cui la dignità e la parità di trattamento di tutte le persone siano rispettate. Al personale responsabile in virtù della propria posizione deve essere affidato in particolare il compito di garantire e prevenire che situazioni di molestie sessuali di qualsiasi tipo e basate sul sesso, sull'identità di genere o sull'orientamento sessuale si verifichino nel loro ambito.

Allo stesso modo, la Parte Sociale contribuirà a ciò sensibilizzando la forza lavoro e informando la direzione dell'azienda di qualsiasi problema di cui possa essere a conoscenza e monitorerà il rispetto degli obblighi dell'azienda in termini di prevenzione delle molestie sessuali e di genere.

#### **OBIETTIVO DEL PRESENTE PROTOCOLLO**

Il presente protocollo mira a prevenire e sradicare le situazioni discriminatorie fondate sul genere, che costituiscono molestie, sotto forma di molestie sessuali e molestie fondate sul sesso, l'identità di genere o l'orientamento sessuale.

Tuttavia, nel caso in cui l'azienda non disponga di una procedura per prevenire e agire contro le molestie la cui origine si basa su altri atti discriminatori, il presente protocollo sarà applicabile e l'azienda si assumerà la propria responsabilità al fine di sradicare un ambiente di condotta contrario alla dignità e ai valori della persona e che possa influire sulla sua salute fisica o mentale.

A tal fine, questo Protocollo considera due aspetti fondamentali: la prevenzione (delle molestie) e la reazione dell'azienda alle denunce di molestie sessuali o molestie basate sul sesso, per cui vengono dettati due tipi di azioni:

1. Istituzione di misure volte a prevenire ed evitare situazioni di molestie sessuali o molestie basate sul sesso, sull'identità di genere o sull'orientamento sessuale o che possono costituirlo.
2. Istituzione di una procedura interna per l'azione nei casi in cui, nel tentativo di prevenire tali situazioni, vi sia una denuncia interna o una denuncia di molestie sessuali o molestie basate sul sesso, l'identità di genere o l'orientamento sessuale, da parte di un lavoratore.

## DEFINIZIONE E COMPORTAMENTI CHE COSTITUISCONO MOLESTIE

### 1.1 Molestia sessuale

Gli articoli 7.1 e 7.2 della Legge Organica 3/2007 del 22 marzo 2007 sull'effettiva parità tra donne e uomini definiscono rispettivamente le molestie sessuali e le molestie basate sul sesso. Entrambi sono considerati atti discriminatori.

Secondo l'articolo 7.1, **le molestie sessuali** sono *"qualsiasi comportamento, verbale o fisico, di natura sessuale che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare quando si crea un ambiente intimidatorio, degradante o offensivo"*.

L'ILO, nella Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, sottolinea la distinzione tra il ricatto sessuale e l'ambiente di lavoro ostile, come due forme in cui possono verificarsi molestie sessuali. Questi concetti figurano anche nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e sono inclusi nella legge 3/2007.

#### Condotta che costituisce molestia sessuale

Le molestie sessuali si distinguono dagli approcci liberamente accettati e reciproci nella misura in cui le condotte di molestie sessuali non sono liberamente accettate dalla persona che ne è oggetto. In particolare, per molestie sessuali si intende qualsiasi condotta consistente in parole, gesti, atteggiamenti o atti specifici compiuti sul luogo di lavoro, che sono diretti a una persona con l'intenzione di ottenere una risposta di natura sessuale che non è liberamente accettata. In determinate circostanze, un singolo incidente può costituire una molestia sessuale.

La violenza sessuale è considerata un crimine ed è tipizzata nel codice penale.

**COMPORTAMENTI DI MOLESTIE SESSUALI AMBIENTALI.** – Consistono in comportamenti di natura sessuale, di qualsiasi tipo, che hanno la conseguenza di produrre un contesto intimidatorio, ostile, offensivo e umiliante, senza che vi sia alcun collegamento diretto tra l'azione e le condizioni di lavoro. Comprendente:

- Comportamenti fisici di natura sessuale che possono variare dal contatto fisico deliberato, come il contatto non necessario e non richiesto, all'approccio fisico eccessivo o non necessario; aggressione fisica.
- Comportamenti verbali di natura sessuale come fastidiose avances sessuali, proposte, flirt offensivi, commenti e allusioni oscene, telefonate indesiderate; battute o commenti sull'aspetto sessuale della persona, sulla vita privata, che ne compromettano l'integrità e l'indennizzo sessuale; aggressione verbale deliberata.
- Comportamenti non verbali di natura sessuale, come la visualizzazione di foto di contenuti sessuali o pornografici o di materiali scritti di natura sessuale o il guardarli con gesti indecenti. Persecuzione ripetuta e offensiva contro l'integrità sessuale, attraverso lettere o messaggi di posta elettronica di natura offensiva e di contenuto sessuale.

COMPORTAMENTI DI SCAMBIO. - Possono essere sia proposte o comportamenti fatti da un superiore gerarchico o da una persona da cui può dipendere la stabilità dell'impiego o il miglioramento delle condizioni di lavoro, sia quelli che provengono da colleghi o da qualsiasi altra persona legata alla vittima a causa del lavoro, che comporta il contatto fisico, inviti persistenti, richieste di favori sessuali, ecc.

## 1.2 Molestie basate sul sesso.

Da parte sua, secondo l'articolo 7.2 della Legge Organica 3/2007, le **molestie basate sul sesso** sono definite come *"qualsiasi comportamento posto in essere sulla base del sesso di una persona, con lo scopo o l'effetto di violare la sua dignità e creare un ambiente intimidatorio, degradante o offensivo"*.

### Comportamento che costituisce molestia fondata sul sesso

Sono considerati comportamenti che costituiscono, tra l'altro, molestie fondate sul sesso o di natura discriminatoria:

- Quelli che comportano un trattamento sfavorevole nei confronti della persona, legati alla gravidanza o alla cura di minori.
- Misure organizzative attuate in base al sesso di una persona, o a qualsiasi altra circostanza elencata nella sezione precedente, per scopi degradanti (esclusione, isolamento, valutazione iniqua delle prestazioni, assegnazione di compiti degradanti, privi di significato o al di sotto delle loro capacità professionali, ecc.).
- Condotte, condotte o pratiche che vengono assunte in base al sesso di una persona, in modo esplicito o implicito, e che hanno un effetto sull'occupazione o sulle condizioni di lavoro.
- Ridicolizzare le persone perché i compiti che assumono non si adattano al loro ruolo o stereotipo culturalmente o socialmente imposto.
- Barzellette, battute che ridicolizzano il sesso.
- Sottovalutare il lavoro e la capacità intellettuale delle persone a causa delle circostanze esposte nella sezione precedente.

In nessun caso questi esempi di condotta intendono essere un elenco dettagliato di tutti i possibili comportamenti che possono essere considerati una situazione di molestie sessuali o molestie basate sul sesso. In ogni caso, l'impatto della condotta deve essere valutato

## **2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE LAS MOLESTIAS SEXUALES Y DE LAS MOLESTIAS BASADAS EN EL SEXO.**

Al fin de prevenir, desalentar, evitar y castigar comportamientos molestos sexuales y de género, la empresa adoptará las siguientes medidas:

- Difusión al personal del protocolo para la prevención y la acción en los casos de molestias sexuales o molestias basadas en el sexo. Este protocolo será publicado en la intranet corporativa y en todos los medios disponibles, de modo que todos los empleados estén al tanto y conozcan la intervención a seguir en caso de molestias sexuales y de género.
- Promover un ambiente de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando en todo el personal los valores de la igualdad de trato, del respeto, de la dignidad y del libre desarrollo de la personalidad. Al mismo tiempo, se desarrollarán campañas de sensibilización, a través de charlas, conferencias, folletos, material informativo y cualquier otro medio considerado necesario, subrayando la clarificación de los conceptos de molestias sexuales y molestias basadas en el sexo.
- Diagnóstico preventivo de la situación real de las mujeres y los hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo de acuerdo con lo acordado entre la empresa y la Parte Social. Cada año se harán disponibles datos desagregados por sexo sobre intervenciones y casos de molestias sexuales y de género. La publicación de estos datos se realizará con la máxima profesionalidad y el anonimato de las personas interesadas se mantendrá en todo momento.
- A toda la fuerza de trabajo se impartirá una formación específica sobre molestias sexuales y molestias basadas en el sexo. Esta formación comenzará por aquellos grupos que, debido a su organigrama o antecedentes, son más susceptibles a las molestias y por las personas que sostendrán a la víctima.
- Se garantizará que las cuestiones relativas a las molestias sexuales o a las molestias basadas en el sexo estén incluidas en las evaluaciones de riesgo psicosocial y en el ambiente de trabajo.
- Se favorecerá la incorporación de nuevo personal, evitando situaciones de aislamiento a través del seguimiento del trabajador, no solo en el proceso de primera acogida, sino también después.
- Son prohibidas insinuaciones o declaraciones contrarias a los principios anteriormente delineados, ya sea en el lenguaje, en las comunicaciones y en los comportamientos. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres y los hombres.
- Cuando se detecte un comportamiento no aceptable en un determinado grupo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa contactará inmediatamente a la persona responsable de dicho grupo/equipo, con el fin de informarla de la situación

rilevata, degli obblighi che devono essere rispettati e delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto, e procederà all'attuazione del protocollo.

Si manterrà un atteggiamento attivo nell'adozione di nuove misure o nel miglioramento di quelle esistenti, che consentano di raggiungere una convivenza ottimale sul lavoro, salvaguardando i diritti dei lavoratori.

#### **AMBITO DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ**

Questa procedura riguarda tutte le persone contrattualmente legate all'azienda, sia per mezzo di un contratto commerciale, di lavoro o fiduciario, e deve essere rispettata dal personale di qualsiasi azienda collaboratrice che opera nei luoghi di lavoro dell'azienda.

Il presente protocollo sarà valido a tempo indeterminato, fermo restando che, a seconda delle esigenze rilevate, le azioni potranno essere modificate o incorporate, dopo la negoziazione e il relativo accordo con la Parte Sociale.

### **3. PROCEDURA PER L'AZIONE E L'INTERVENTO DI FRONTE ALLE MOLESTIE SESSUALI E ALLE MOLESTIE BASATE SUL SESSO.**

Se si verifica, l'aiuto deve essere garantito alla persona che lo subisce ed evitare, con tutti i mezzi possibili, che la situazione si ripeta.

Allo stesso modo, qualsiasi dipendente che venga a conoscenza dell'esistenza di un presunto caso di molestie sessuali o molestie basate sul sesso deve segnalarlo il prima possibile attraverso uno dei canali indicati nel presente Protocollo. Si precisa che sia la tolleranza dei comportamenti molesti che l'occultamento degli stessi, se noti, possono avere effetti disciplinari ai sensi della normativa vigente.

GARANZIE che accompagneranno la procedura:

- Diligenza e rapidità: la procedura di indagine e risoluzione sarà urgente, agile e veloce, con diligenza e senza indebiti ritardi. Offrirà credibilità, trasparenza e correttezza, essendo svolto con la dovuta professionalità e scrupolosità sui fatti denunciati, in modo che possa essere portato a termine nel più breve tempo possibile rispettando le dovute garanzie.
- Rispetto e protezione delle persone: adotterà le misure appropriate per garantire il diritto alla tutela della dignità e della vita privata delle persone interessate, comprese le persone presumibilmente vessate e vessate.

Le azioni o i procedimenti devono essere compiuti con la massima discrezione, prudenza e nel dovuto rispetto di tutte le persone coinvolte, che in nessun caso possono essere trattate sfavorevolmente per questo motivo. Durante la procedura, saranno garantite la protezione, la sicurezza e la salute della persona presumibilmente molestata.

- Accompagnamento e informazione: le persone coinvolte possono essere

accompagnate dalle organizzazioni sindacali o da una persona di loro fiducia o essere assistite legalmente durante tutto il processo, nonché essere informate sullo stato di avanzamento della denuncia.

- Rispetto dei diritti delle parti: L'indagine sul reclamo deve essere condotta con sensibilità e rispetto dei diritti di ciascuna delle parti interessate. Il protocollo deve garantire, in ogni caso, il diritto di tutte le parti alla dignità e alla vita privata e il diritto del reclamante alla propria integrità fisica e morale, tenendo conto delle possibili conseguenze fisiche e psicologiche derivanti da una situazione di molestie.
- Imparzialità e contraddittorio: la procedura deve garantire un processo equo e un trattamento equo per tutte le persone interessate. Tutte le persone coinvolte nel procedimento devono agire in buona fede nella ricerca della verità e nel chiarimento dei fatti denunciati.
- Riservatezza e anonimato: Le persone coinvolte nella procedura sono obbligate a mantenere la massima riservatezza e riservatezza e non devono trasmettere o divulgare informazioni sul contenuto dei reclami presentati, risolti o in corso di indagine di cui sono a conoscenza.
- Conservazione dell'identità: Pertanto, dal momento in cui viene presentato il reclamo, il reclamo o il reclamo, i responsabili del trattamento assegneranno codici identificativi alfanumerici o altre procedure simili per identificare gli interessati e garantire che la loro identità sia preservata.
- Segretezza: le persone coinvolte nelle procedure previste dal presente protocollo hanno il dovere di mantenere la dovuta discrezione sui fatti di cui sono a conoscenza in ragione della loro posizione nell'esercizio dell'indagine e della valutazione delle domande, delle denunce e delle denunce, senza poter utilizzare le informazioni ottenute a vantaggio proprio o di terzi. o a scapito dell'interesse pubblico.
- Adozione di misure di ogni tipo, comprese, se del caso, misure disciplinari, nei confronti della persona o delle persone la cui condotta in materia di molestie sessuali e di genere è dimostrata.
- Le molestie sessuali e le molestie basate sul sesso saranno trattate in conformità con il regime disciplinare applicabile ai reati molto gravi.
- Inversione dell'onere della prova: in applicazione dei criteri stabiliti dall'articolo 13 in relazione all'articolo 12 della LOIEMNH 3/2007 per quanto riguarda i procedimenti giudiziari relativi alla difesa della parità tra uomini e donne, nei procedimenti in cui le accuse dell'attore si basano su azioni discriminatorie fondate sul sesso, Spetterà all'imputato dimostrare l'assenza di discriminazione nelle misure adottate e la loro proporzionalità, salvo quei casi in cui il procedimento possa dar luogo alla richiesta di responsabilità disciplinare. Spetta alla parte reclamante, preventivamente, fornire le necessarie indicazioni di molestie che fanno scattare l'inversione dell'onere della prova.



#### **4. TEAM INVESTIGATIVO SULLE MOLESTIE SESSUALI E DI GENERE**

Data la specificità delle molestie, nonché la necessità di riservatezza e segretezza, verrà creata un'équipe investigativa sulle molestie sessuali e di genere, che sarà composta da persone che dovranno soddisfare i requisiti di attitudine, obiettività e imparzialità richiesti dalla procedura. A tal fine, saranno formati sulle molestie sessuali e di genere o saranno formati se non dispongono di tale formazione. Saranno nominati di comune accordo tra la Direzione e la Parte Sociale.

Il team sarà composto da due tecnici delle Risorse Umane e da altri due della Parte Sociale.

Non possono avere un rapporto diretto di dipendenza o parentela con nessuna delle parti, né possono far parte di questa squadra coloro che hanno il carattere di una persona denunciata o denunciante.

Questo team avrà le funzioni di:

- a) Ricevi tutte le denunce di molestie sessuali o di genere.
- b) Svolgere l'indagine sui reclami in conformità con le disposizioni del presente protocollo, per le quali la Direzione disporrà dei mezzi necessari e avrà accesso a tutte le informazioni e la documentazione di cui può disporre in relazione al caso. Avranno libero accesso a tutti i locali del centro e tutto il personale dovrà fornire la dovuta collaborazione richiesta dall'Equipe. Essere in grado di raccogliere informazioni qualitative e quantitative sugli indicatori del servizio di prevenzione.
- c) Raccomandare e gestire con la Direzione Risorse Umane le misure cautelari che ritiene opportune, per le persone coinvolte, ferme restando le loro condizioni di lavoro. (ad es. telelavoro, ecc.)
- d) Preparare una relazione contenente le conclusioni sulle presunte molestie oggetto di indagine.
- e) Vigilare sull'effettiva applicazione delle sanzioni imposte a seguito di casi di molestie sessuali e di genere.
- f) Assicurare le garanzie contenute nel presente protocollo.
- g) Qualsiasi altro che possa derivare dalla natura delle loro funzioni e dalle disposizioni del presente protocollo.

Nel caso in cui si raccomandi l'apertura di un procedimento disciplinare, tale Squadra Investigativa trasferisce tutte le informazioni e la documentazione del procedimento disciplinare all'investigatore nominato dalla Direzione, ponendo fine alla funzione investigativa.

## 5. PROCEDURA D'AZIONE

### 1. Fase di whistleblowing

La presentazione di una domanda, di una denuncia o di una denuncia può essere effettuata, sempre con il consenso della vittima, mediante:

- a) qualsiasi persona che rientri nell'ambito di applicazione del presente protocollo e che sia considerata vittima di molestie sessuali o di molestie fondate sul sesso;
- b) il consiglio sociale o, in mancanza, la parte sociale.
- c) o qualsiasi altra persona all'interno dell'azienda che sia a conoscenza dell'esistenza di molestie sessuali o comportamenti basati sul genere.

Il reclamo deve essere presentato per iscritto, conformemente al modello stabilito a tal fine.

Tale reclamo deve essere inviato debitamente compilato all'indirizzo e-mail -----  
-----

Può anche essere depositato presso la Direzione Risorse Umane o la parte sociale della Direzione Risorse Umane mediante una registrazione fisica dello stesso, che lo invierà alla casella di reclamo per l'elaborazione.

#### Obblighi di comunicazione

Il reclamo sarà sempre presentato per iscritto. Le persone incaricate dell'istruttoria della procedura attribuiscono a quest'ultima un numero di fascicolo entro un termine massimo di due giorni dalla presentazione del reclamo.

Il reclamo deve contenere le seguenti informazioni (si allega un modello):

Identificazione del denunciante e dati di contatto.

Identificazione del presunto molestatore e della posizione che ricopre.

Identificazione della presunta vittima e posizione che ricopre.

Una descrizione cronologica e dettagliata dei fatti (da quando i fatti sono stati conosciuti, le persone coinvolte, l'origine del conflitto, gli eventi accaduti, specificando luogo e date, ecc.)

Identificazione di possibili testimoni.

Copia di tutta la documentazione che possa provare i fatti o altre informazioni ritenute rilevanti.

- Firma del denunciante come prova di conformità.

La persona che presenta un reclamo riceverà una lettera con il nome, l'ID e la firma della persona che riceve il reclamo, la data in cui viene consegnata e il numero di fascicolo.

## **2.- Fase di ricerca**

L'intero processo deve essere svolto con la massima rapidità, riservatezza e segretezza dai membri del team investigativo sulle molestie sessuali e di genere.

Il Dipartimento delle Risorse Umane, in contatto con il team di trattamento delle molestie, si riunirà entro un periodo non superiore a 7 giorni.

Quando la denuncia non risponde a nessuna situazione di molestie sessuali o molestie basate sul sesso, come è stata definita, il Team comunicherà questo fatto alla Direzione Risorse Umane e lo comunicherà alla parte reclamante, fornendo motivazioni sufficienti per la sua decisione. Nel caso in cui venga rilevato qualsiasi altro tipo di molestia, verrà trasferito al team investigativo competente per prendere in carico il caso e concludere la procedura.

D'altra parte, quando la denuncia denuncia molestie sessuali o molestie basate sul sesso, seguirà una fase di indagine.

### **2.1. Procedura abbreviata**

La procedura abbreviata ha lo scopo di agire in modo rapido e agile da parte dell'azienda, al fine di risolvere la situazione segnalata.

Gli investigatori saranno responsabili dell'interrogatorio, separatamente, del denunciante e dell'imputato o di qualsiasi altra persona che ritengano necessaria.

La procedura sarà avviata su richiesta della persona molestata o di qualsiasi altra persona che assista alle molestie, mediante comunicazione con i mezzi di cui sopra

### **Avvio del procedimento**

La Squadra Investigativa, con procedura abbreviata, convocherà le parti coinvolte e quei soggetti che possono fornire informazioni rilevanti, entro un termine non superiore a 5 giorni dal ricevimento della denuncia, ad un colloquio avente lo scopo di chiarire i fatti.

Il suo obiettivo sarà quello di risolvere il problema in modo agile, nelle occasioni in cui il fatto di esprimere alla persona denunciata le conseguenze offensive e intimidatorie che vengono generate dal suo comportamento, è sufficiente per risolvere il problema.

### **Rapporto precedente**

Una volta completato il colloquio ed entro un termine massimo di 3 giorni, il Team deve

preparare un rapporto in cui saranno espressi il risultato dell'indagine e la proposta, il che può significare la chiusura della procedura o la prosecuzione delle indagini attraverso una procedura formale. In ogni caso, la Direzione adotterà misure per evitare che la persona molestata venga esposta alla situazione segnalata.

Nel caso di trasferimento di questo fascicolo a una procedura formale, si eviterà la rivittimizzazione secondaria facendo passare la vittima attraverso interviste e dichiarazioni successive che ricordano un momento o momenti della sua vita che intende dimenticare.

La relazione deve contenere un breve resoconto dei fatti e delle prove fornite dalle persone intervistate. Il processo verbale esprimerà le misure proposte, il cui scopo sarà quello di prevenire qualsiasi altra situazione futura.

Nel caso in cui la situazione non possa essere risolta esprimendo alla persona denunciata la necessità di modificare il suo comportamento o quando la gravità dei fatti lo indichi, verrà avviato il procedimento formale.

## **2.2. Procedimento formale**

A seconda della gravità dei fatti, l'Equipe Investigativa sulle Molestie Sessuali e di Genere può richiedere alla Direzione Risorse Umane di adottare misure cautelari per la separazione delle persone coinvolte, senza pregiudicare le loro condizioni di lavoro.

Nel corso delle indagini, tutte le persone e i testimoni interessati saranno ascoltati e saranno eseguite tutte le misure ritenute necessarie. L'intervento dei testimoni sarà strettamente confidenziale. Tale procedura di audizione comprenderà, almeno, un colloquio privato con il presunto molestatore in cui quest'ultimo potrà difendersi dalle accuse mosse nei suoi confronti. Potresti essere accompagnato.

Una volta avviate le indagini, se la vittima lo desidera, testimonierà una sola volta, a meno che non sia essenziale per la risoluzione del caso, garantendo riservatezza e rapidità nel processo.

Durante tutto il processo, la vittima può essere assistita dalla parte sociale o da chiunque ritenga di volere.

La decisione presa dalla persona molestata sullo stato del procedimento sarà rispettata in ogni momento.

## **2.3. Completamento del processo**

Il fascicolo istruttorio sarà finalizzato alla verifica e all'accertamento dei fatti e non durerà più di 30 giorni lavorativi, a meno che l'accertamento dei fatti non richieda una proroga del termine per un tempo essenziale.

Una volta conclusa l'indagine, entro 10 giorni lavorativi, il Sexual and Gender-Based Investigation Team emetterà il rapporto in cui verranno registrati i fatti, effettuandone una valutazione e proponendo, se del caso, misure correttive e anche sanzionatorie. La segnalazione sarà inviata alla direzione delle risorse umane, alla persona segnalata e al denunciante.

La Direzione Risorse Umane sarà responsabile dell'imposizione delle misure disciplinari proposte dall'Equipe Investigativa.

### **Preparazione del rapporto**

La relazione deve contenere le seguenti informazioni:

- Contesto del caso, che comprenderà una sintesi delle argomentazioni sollevate da ciascuna delle parti coinvolte.
- Descrizione dei principali fatti del caso.
- Sintesi dei procedimenti svolti.
- Valutazione finale con eventuali contributi particolari e prove di misure.
- Determinazione espressa dell'esistenza o meno di molestie.
- Firma dei membri del team di ricerca.

### **3.- Azioni da intraprendere derivate dalla procedura**

Se viene accertata l' *esistenza di molestie*, il rapporto finale concordato sarà inoltrato alla Direzione, in modo che possa adottare le misure disciplinari corrispondenti, decisione che sarà presa entro un periodo massimo di 10 giorni di calendario.

Se la sanzione inflitta non comporta il licenziamento dell'aggressore, saranno prese le misure appropriate per garantire che l'aggressore e la vittima non vivano nello stesso ambiente di lavoro, con la possibilità per l'aggressore di rimanere al suo posto o la possibilità di richiedere un trasferimento; misure che non possono portare né a un miglioramento né a un pregiudizio alle loro condizioni di lavoro.

Nel caso in cui sia stato dimostrato che *non ci sono molestie*, il file verrà archiviato.

Se, a seguito dell'indagine svolta, viene confermata l' *inesistenza di molestie*, ma si scopre che esiste un *conflitto personale rilevante sottostante* generato dal lavoro, il Team Investigativo trasferirà questa conclusione nel suo rapporto in modo che la Direzione possa agire di conseguenza.

Fermo restando quanto precede, qualora dall'indagine svolta emerga che il soggetto che segnala le molestie ha agito con comprovata mancanza di buona fede o con l'intenzione di nuocere, l'azienda può adottare i provvedimenti previsti nei casi di violazione della buona fede contrattuale stabiliti dallo Statuto dei Lavoratori.

## **6. MISURE DA ADOTTARE DOPO LA FINE DELLA PROCEDURA IN CUI SONO STATE RISCONTRATE MOLESTIE SESSUALI O DI GENERE**

Una volta completata la procedura, il team investigativo sulle molestie sessuali e di genere può proporre le seguenti misure:

- Supporto psicologico e sociale per la persona molestata.
- Modifica di quelle condizioni di lavoro che, con il consenso del lavoratore molestato, sono considerate benefiche per il loro recupero.
- Adozione di misure di sorveglianza a tutela del lavoratore molestato.
- L'azienda adotterà le misure appropriate per prevenire la recidiva delle persone sanzionate.
- La formazione o la riqualificazione saranno fornite per l'aggiornamento professionale della vittima quando è stata in TD per un periodo prolungato.
- Si consideri il tempo in cui potrebbe essere stato in congedo per malattia a causa della situazione di molestie sessuali e sulla base del sesso assimilato a un infortunio sul lavoro in relazione alle prestazioni TD.
- Reiterazione di norme etiche e morali.
- Valutazione dei rischi psicosociali in azienda

**MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL PROTOCOLLO PER I CASI DI MOLESTIE SESSUALI O MOLESTIE BASATE SUL SESSO (NEL CASO IN CUI NON ESISTA UNA COMMISSIONE PER L'UGUAGLIANZA O UN COMITATO DI MONITORAGGIO PER IL PIANO PER L'UGUAGLIANZA)**

Sarà creato un comitato per affrontare le situazioni di molestie sessuali e le molestie basate sul sesso, sulla parità e sarà responsabile del monitoraggio di questo protocollo. A tal fine, essa svolge le seguenti funzioni:

1. Si riunirà annualmente per esaminare le denunce di molestie e preparerà un rapporto congiunto delle sue azioni, che sarà consegnato alla Direzione e che sarà reso pubblico a tutta la forza lavoro. La suddetta segnalazione deve rispettare il diritto alla privacy e alla riservatezza delle persone coinvolte.
2. Esso redige una relazione annuale per garantire l'efficacia e la riservatezza del protocollo e, se lo ritiene necessario, lo adegua.

**Altre considerazioni**

Tutte le persone che rientrano nel campo di applicazione del presente protocollo hanno il diritto di ricorrere a questa procedura con la garanzia di non essere sottoposte a intimidazioni o trattamenti ingiusti, discriminatori o sfavorevoli. Tale protezione è estesa a tutte le persone coinvolte in tali procedimenti. Pertanto, è espressamente vietata qualsiasi ritorsione nei confronti di persone che presentano una denuncia, testimoniano, collaborano o partecipano alle indagini svolte, e nei confronti di quelle persone che si oppongono a qualsiasi situazione di molestie sessuali o di molestie basate sul sesso nei confronti di se stesse o di terzi.

Il ricorso al presente protocollo non impedisce a chiunque si trovi nell'ambito di applicazione del protocollo di ricorrere in qualsiasi momento ai tribunali civili, penali, sociali o amministrativi per esercitare il diritto a una tutela giurisdizionale effettiva.

# MODULO DI DENUNCIA PER MOLESTIE SESSUALI E/O DI GENERE

|                          |                                                    |                          |                           |
|--------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| <b>RICHIEDENTE</b>       |                                                    |                          |                           |
| <input type="checkbox"/> | Persona colpita                                    | <input type="checkbox"/> | Risorse umane             |
| <input type="checkbox"/> | Rappresentanza della forza lavoro                  | <input type="checkbox"/> | Servizio di prevenzione   |
| <input type="checkbox"/> | Dipartimento delle persone interessate (indicare): |                          |                           |
| <input type="checkbox"/> | Altro (indicare):                                  |                          |                           |
| <b>TIPO DI MOLESTIE</b>  |                                                    |                          |                           |
| <input type="checkbox"/> | Molestia sessuale                                  | <input type="checkbox"/> | Molestie basate sul sesso |
| <input type="checkbox"/> | Specificato                                        | <input type="checkbox"/> |                           |

|                                                     |  |                                |  |
|-----------------------------------------------------|--|--------------------------------|--|
| <b>DATI DELLA PRESUNTA PERSONA COLPITA</b>          |  |                                |  |
| Nome e Cognome                                      |  |                                |  |
| DNI/NIE                                             |  | Numero di telefono di contatto |  |
| Sesso                                               |  | E-mail di contatto             |  |
| <b>DATI PROFESSIONALI DELLA PERSONA INTERESSATA</b> |  |                                |  |
| Centro di lavoro                                    |  | Workstation                    |  |

|                                                    |  |             |  |
|----------------------------------------------------|--|-------------|--|
| <b>DETTAGLI DEL PRESUNTO MOLESTATORE</b>           |  |             |  |
| Nome e Cognome                                     |  |             |  |
| <b>DATI PROFESSIONALI DEL PRESUNTO MOLESTATORE</b> |  |             |  |
| Centro di lavoro                                   |  | Workstation |  |

|                                                                                                                                             |                          |                        |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------|----|
| <b>DESCRIZIONE DEI FATTI</b>                                                                                                                |                          |                        |    |
| Descrizione cronologica e dettagliata con luoghi e date (da quando si conoscono i fatti , le persone coinvolte e le posizioni che occupano) |                          |                        |    |
| POSSIBILI TESTIMONI                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> | SÌ                     | NO |
| In caso affermativo, indicare nome e cognome:                                                                                               |                          |                        |    |
| DOCUMENTAZIONE ALLEGATA                                                                                                                     | <input type="checkbox"/> | SÌ                     | NO |
| In caso affermativo, dettaglio                                                                                                              |                          |                        |    |
| <b>RICHIESTA</b>                                                                                                                            |                          |                        |    |
| <input type="checkbox"/> Chiedo l'avvio del protocollo per la prevenzione delle molestie sessuali e/o di genere.                            |                          |                        |    |
| Luogo e data :                                                                                                                              |                          | Firma del richiedente. |    |
| Firma e documento d'identità del destinatario della domanda                                                                                 |                          |                        |    |
| Numero di file:                                                                                                                             |                          |                        |    |

Il presente documento verrà consegnato a:

|  |               |  |                               |
|--|---------------|--|-------------------------------|
|  | Gestore       |  | Commissione per l'uguaglianza |
|  | Parte sociale |  |                               |



- ii. Protocollo per l'assistenza e la protezione globali contro la violenza di genere



**GUIDA COMPLETA E PROTOCOLLO DI PROTEZIONE  
CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE**

**GRUPO MARCO EMPRESARIAL (GRUPO MARCO).**

## Introduzione

### Legge organica 1/2004 articolo 1, sulla protezione globale contro la violenza di genere:

"Qualsiasi atto di violenza (...) che, come manifestazione di discriminazione, la situazione di disuguaglianza e i rapporti di potere degli uomini sulle donne, si eserciti sulle donne da coloro che sono o sono stati i loro coniugi o da coloro che sono o sono stati legati ad essi da analoghi rapporti affettivi, anche senza convivenza. (...) che abbia o possa causare danni o sofferenze fisiche, sessuali o psicologiche alle donne, nonché minacce di tali atti, coercizione o privazione arbitraria della libertà, indipendentemente dal fatto che si verifichino nella vita pubblica o privata"

Nella convinzione della necessità di contribuire, in tutti i settori, a facilitare il diritto alla protezione e all'assistenza sociale integrale delle donne vittime di violenza di genere, l'Azienda e la Parte Sociale decidono di sottoscrivere il seguente **ACCORDO**:

Protocollo per l'aiuto globale e la protezione contro la violenza di genere.

## Preambolo Accordo

La società spagnola, attraverso il potere legislativo, ha preso coscienza e ha compiuto un passo significativo sulla strada dell'eliminazione di un problema sociale attuale come la discriminazione contro le donne, in quanto oggetto di violenza, per il solo fatto di essere donne.

L'approvazione della Legge Organica sulle Misure di Protezione Globale contro la Violenza di Genere (L.O. 1/2004), rappresenta un importante riconoscimento dei diritti delle donne vittime di violenza di genere e rafforza l'impegno per l'eliminazione della violenza acquisito dalle istituzioni pubbliche e dalle organizzazioni sociali.

Sono le autorità pubbliche che dispongono di una capacità sufficiente per adottare tali misure, a tutti i livelli, per dare attuazione ai diritti delle donne sottoposte a situazioni di violenza e, quindi, di discriminazione. Di conseguenza, la citata Legge Organica specifica le azioni e le modifiche normative volte a rendere reale ed efficace la tutela delle donne vittime di violenza.

Queste modifiche giuridiche si riflettono anche nel campo del diritto sociale, prevedendo la presenza delle donne sul posto di lavoro. La Società, in applicazione di una politica di sviluppo socialmente sostenibile, auspica che la normativa in questione, al di là della sua conformità testuale, possa essere sviluppata, e se del caso migliorata, per quanto riguarda i rapporti di lavoro delle donne lavoratrici.

Questo accordo mira ad adattare i contenuti del lavoro della Legge Organica 1/2004 alla realtà dell'organizzazione dell'Azienda, nel tentativo di far valere i diritti in essa regolati.

La Società sollecita la collaborazione di tutta la forza lavoro, a tutti i livelli, al fine di rendere effettivi i diritti qui sviluppati, nonché nella realizzazione di una società senza discriminazioni di genere.

### **Sfera personale**

Il presente Protocollo ha lo scopo di sensibilizzare, attraverso la sua diffusione, il personale dell'azienda contro qualsiasi atto di violenza fisica e psicologica che, in quanto manifestazione di disuguaglianza e discriminazione fondata sul sesso, sia esercitato da un uomo su una donna; compresi gli attacchi alla libertà sessuale, le minacce, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà.

L'accordo è finalizzato a fornire un supporto globale e coordinato in Azienda a quei lavoratori che sono vittime di violenza di genere nella specifica definita nella L.O. 1/2004, dal preciso momento del riconoscimento come vittima di violenza di genere attraverso le modalità previste dalla Legge RD 9/2018.

### **Ambito di azione funzionale**

Tutte le entità e i centri di lavoro del GRUPO MARCO (Indutec Instalaciones, General de Maquinaria, Fábrica Alvipre e Fiale I Medi Ambient).

### **Condizioni per l'applicazione di tali misure**

Per avere lo status di Vittime di violenza di genere, i lavoratori devono averlo accreditato giudizialmente o amministrativamente, come ad esempio: osservatorio delle donne/violenza di genere, rapporti di azione degli assistenti sociali o del personale medico, come stabilito nella Legge RD 9/2018.

## **Attuazione delle misure giuridiche**

L.O. delle misure di protezione globali contro la violenza di genere

### **1. Riduzione dell'orario di lavoro e riorganizzazione dell'orario di lavoro (Statuto dei lavoratori, art. 37.8)**

La lavoratrice vittima di violenza di genere avrà diritto, al fine di rendere effettiva la sua tutela o il suo diritto a un'assistenza sociale integrale, alla riduzione della giornata lavorativa con riduzione proporzionale della retribuzione o alla riorganizzazione dell'orario di lavoro, attraverso l'adeguamento dell'orario di lavoro, l'applicazione di orari di lavoro flessibili o altre forme di organizzazione dell'orario di lavoro utilizzate in Azienda.

Tali diritti possono essere esercitati nei termini stabiliti per questi casi specifici nei contratti collettivi o negli accordi tra la Società e i rappresentanti dei lavoratori o in conformità con l'accordo tra la Società e il lavoratore interessato.

In caso contrario, la specificazione di questi diritti corrisponderà al lavoratore. Le discrepanze che sorgono tra datore di lavoro e lavoratore sono risolte dalla giurisdizione competente attraverso la procedura stabilita dall'articolo 138 bis della legge sulla procedura del lavoro.

## **2. Trasferimento in altro luogo di lavoro (Statuto dei lavoratori, art. 40.4).**

Una lavoratrice vittima di violenza di genere e costretta a lasciare il proprio posto di lavoro nella città in cui ha prestato i propri servizi, al fine di garantire la propria protezione o il proprio diritto a un'assistenza sociale integrale, avrà un diritto preferenziale ad occupare un altro posto di lavoro, nello stesso gruppo professionale o categoria equivalente, che la Società ha vacante in qualsiasi altro dei suoi luoghi di lavoro.

La Società sarà tenuta a comunicare al lavoratore eventuali posti vacanti esistenti in quel momento o che potrebbero verificarsi in futuro.

Il trasferimento o il cambio di sede avrà una durata iniziale di sei mesi, durante i quali la Società avrà l'obbligo di riservare la posizione precedentemente occupata dal lavoratore.

Al termine di tale periodo, il lavoratore potrà scegliere tra il ritorno alla precedente o il proseguimento nella nuova posizione, nel qual caso decade il suddetto obbligo di riserva.

## **3. Sospensione del contratto di lavoro e diritto a percepire l'indennità di disoccupazione**

Il contratto di lavoro può essere sospeso per decisione della lavoratrice che è costretta a lasciare il proprio lavoro a causa della violenza di genere. (Statuto dei lavoratori, art. 45.1.n). Commento: Assicurati di aver prenotato il lavoro durante il periodo di sospensione)

Durante il periodo di sospensione, e purché ne ricorrano i presupposti, il lavoratore vittima di violenza di genere avrà diritto a percepire l'indennità di disoccupazione. Questi contributi possono essere presi in considerazione per una nuova prestazione. (Legge generale sulla sicurezza sociale, art. 267.1.b). 2 e 269.2).

## **4. Risoluzione del contratto di lavoro con diritto all'indennità di disoccupazione**

Il contratto di lavoro può essere risolto per decisione della lavoratrice che è costretta a lasciare definitivamente il proprio lavoro a causa della violenza di genere. (Statuto dei lavoratori, art. 49.1.m))

Ai sensi della normativa vigente, il periodo di sospensione e i contributi versati durante la stessa saranno conteggiati come periodo contributivo effettivo ai fini della richiesta delle prestazioni previdenziali, quali prestazioni di disoccupazione, pensionamento, invalidità permanente, morte o sopravvivenza, maternità e cura di minori affetti da cancro o altre malattie gravi (LGSS, Articolo 165, paragrafo 5

## **5. Accredito della situazione giuridica della disoccupazione**

La situazione giuridica della disoccupazione sarà accreditata mediante comunicazione scritta da parte del datore di lavoro sulla cessazione o sospensione temporanea del rapporto di lavoro, unitamente all'ordine di protezione a favore della vittima o, in mancanza, unitamente alla relazione della Procura della Repubblica che indichi l'esistenza di indicazioni sullo status di vittima di violenza di genere. (Legge generale sulla sicurezza sociale, art. 267.3.b))

Un lavoratore vittima di violenza di genere può richiedere alla Previdenza Sociale un'indennità o un sussidio di disoccupazione durante il periodo di sospensione (Legge generale sulla sicurezza sociale "LGSS", articolo 267, sezione 1.a.5º), a condizione che soddisfi i requisiti generali della normativa sulla sicurezza sociale.

In conformità alla normativa vigente (comma 1 dell'articolo 207 della LGSS), la cessazione del rapporto di lavoro della lavoratrice in conseguenza di vittima di violenza di genere consente l'accesso alla modalità del pensionamento anticipato.

#### **6. Assenze o mancanza di puntualità dal lavoro**

Le assenze o la mancanza di puntualità dovute a situazioni fisiche o psicologiche derivanti da violenza di genere saranno considerate giustificate quando determinate dai servizi di assistenza sociale o dai servizi sanitari, a seconda dei casi, fermo restando che tali assenze sono comunicate dal lavoratore alla Società nel più breve tempo possibile. (Legge sulla violenza di genere, art. 21.4)

#### **7. Licenziamento del lavoratore vittima di violenza di genere**

Il licenziamento dei lavoratori vittime di violenza di genere per aver esercitato il diritto a una tutela giurisdizionale effettiva o i diritti riconosciuti dallo Statuto dei lavoratori di rendere effettiva la loro protezione o il loro diritto a un'assistenza sociale globale sarà nullo. (Statuto dei lavoratori, art. 55.5.b)

#### **8. Sostituzione di un lavoratore vittima di violenza di genere**

La sottoscrizione di un contratto interinale in sostituzione di una lavoratrice vittima di violenza di genere e che abbia sospeso il contratto di lavoro o esercitato il diritto alla mobilità geografica o al cambiamento di luogo di lavoro, avrà uno sconto del 100% sui contributi a carico del datore di lavoro per contingenze comuni durante tutto il periodo di sospensione del contratto del lavoratore sostituito o per sei mesi in caso di mobilità geografica o Cambio di posto di lavoro. (Legge sulla violenza di genere, art. 21.3)

### **Proposte di miglioramento della legge organica n. 1/2004**

Al fine di sviluppare e migliorare le condizioni di lavoro delle donne lavoratrici vittime di violenza di genere, proponiamo le seguenti misure di miglioramento:

#### **Riduzione della giornata lavorativa.**

Una lavoratrice vittima di violenza di genere può ridurre la sua giornata lavorativa ordinaria SENZA una riduzione proporzionale della sua retribuzione (retribuzione e non), per il tempo indispensabile a soddisfare le sue esigenze. La realizzazione di questo diritto corrisponderà al lavoratore.

#### **Riorganizzazione dell'orario di lavoro.**

Il lavoratore può riorganizzare il proprio orario di lavoro attraverso l'adeguamento dell'orario, l'applicazione di un orario flessibile, la scelta del turno o qualsiasi altra forma di organizzazione dell'orario di lavoro utilizzato in Azienda.

#### **Autorizzazioni.**

A una donna vittima di violenza di genere sarà fornito il permesso necessario per svolgere le procedure amministrative, giudiziarie o mediche, comprese quelle che possono interessare i

minori a lei affidati, al fine di esercitare il suo diritto alla protezione o all'assistenza sociale completa.

Tali ferie, indipendentemente da quanto pattuito per legge o convenzionalmente, devono essere retribuite. Nella sua elaborazione e giustificazione, verranno seguite le consuete procedure di ciascuna entità.

L'utilizzo di tali permessi non sarà considerato assenza ai fini della riscossione di bonus o di bonus il cui scopo sia quello di incentivare la presenza al lavoro.

#### **Congedo per violenza di genere.**

Una donna vittima di violenza di genere, al fine di garantire la sua protezione o il suo diritto a un'assistenza sociale completa, avrà il diritto di chiedere un congedo senza che sia necessario aver fornito un periodo minimo di prestazioni precedenti e senza che sia applicabile alcun periodo di permanenza. Avrà il diritto di riservare il lavoro per i primi sei mesi, prorogabili per periodi di tre mesi, con un massimo di diciotto (o 24 mesi), quando dal procedimento di tutela giurisdizionale risulti che l'effettività del diritto alla protezione della vittima lo richiede. Questo periodo sarà calcolato ai fini delle promozioni, dell'anzianità e dei diritti passivi.

#### **Trasferimento in un altro centro aziendale (Trasferimenti).**

La lavoratrice vittima di violenza di genere e costretta a lasciare il luogo di lavoro in cui ha prestato la propria attività avrà diritto ad essere trasferita in qualsiasi altro centro a disposizione dell'Azienda, al fine di garantire la sua tutela o il suo diritto a un'assistenza sociale integrale, con una delle seguenti modalità:

Il diritto di occupare un altro posto di lavoro, nello stesso gruppo professionale o categoria equivalente, vacante in qualsiasi altro centro del gruppo, per una durata iniziale massima di 12 mesi (18 mesi, o per il tempo necessario), durante i quali la Società avrà l'obbligo di riservare il posto precedentemente occupato dal lavoratore.

Nel caso in cui non vi sia un posto vacante all'interno di una categoria equivalente, la lavoratrice avrà diritto al trasferimento a qualsiasi altro impiego, rispettando, in ogni caso, la sua retribuzione originaria.

Se il datore di lavoro eccepisce l'impossibilità del trasferimento, quest'ultimo deve giustificare, dimostrare e ragionare in modo affidabile e oggettivo, le ragioni economiche, tecniche, organizzative o produttive, al RLPT / Agenti Sociali.

In caso di sentenza definitiva, se la vittima e il suo aggressore lavorano nello stesso luogo di lavoro e quest'ultimo non è stato licenziato dalla Società, sarà la donna a decidere, che è la persona che viene trasferita.

#### **Aiuto finanziario.**

L'aiuto finanziario sarà concesso alle lavoratrici vittime di violenza di genere nei seguenti casi:

Fondi di soccorso: scuola, visite o cure psicologiche/mediche, prime necessità,

Sovvenzione per il cambio di indirizzo, oltre a tre giorni di ferie retribuite. Per il trasferimento o in caso di mobilità del lavoratore verso un altro Centro Aziendale, sia che si tratti di spostamento temporaneo o permanente, possono essere concordate altre misure economiche di accompagnamento.



Invalidità temporanea, gli verranno corrisposte le integrazioni necessarie affinché, insieme all'indennità legale che gli corrisponde, raggiunga lo stesso livello di retribuzione ordinaria che percepiva nei mesi precedenti.

Prestiti: verrà fornito supporto alle banche con cui l'azienda collabora per avere accesso a condizioni agevolate per questi lavoratori.

#### **Vacanza.**

Se il diritto del lavoratore alla protezione o all'assistenza sociale globale rende necessario fissare il periodo di ferie in determinate date, si cercheranno formule per adattare al caso specifico i processi consueti o convenzionali stabiliti per l'assegnazione delle ferie.

#### **Assistenza psicologica.**

L'azienda provvederà, tramite la mutua assicurativa, e/o si farà carico del costo dell'assistenza psicologica esterna per il lavoratore vittima di violenza di genere per il numero di sedute che lo specialista riterrà opportuno e non superare, se del caso, le 20 sedute totali all'anno, ovvero il prezzo di 55 euro a seduta.

### **Gestione completa della situazione lavorativa del lavoratore vittima di violenza di genere.**

Non appena si verrà a conoscenza che un lavoratore appartenente alla forza lavoro è vittima di violenza di genere, tale lavoratore sarà avvicinato a una persona all'interno dell'organizzazione che sarà responsabile (Direzione Risorse Umane), con la massima discrezione e riservatezza possibile, di fornire supporto e collaborazione e di gestire le misure di lavoro contenute nel L.O. e nel presente accordo che sono adattate alla sua situazione e che facilitano sia la sua tutela, come il diritto all'assistenza sociale integrata.

Le persone designate a svolgere tali compiti devono disporre delle informazioni e della formazione necessarie per l'efficace svolgimento degli stessi.

La direzione deve informare gli Agenti Sociali del numero di casi di violenza di genere che vengono trattati all'interno della Società, nonché delle misure applicate in ciascuno di essi, mantenendo la dovuta riservatezza tra le due parti.

### **Misure di sicurezza per le vittime di violenza di genere.**

I lavoratori vittime di violenza di genere possono avvalersi del telelavoro nei casi in cui lo richiedano per la loro sicurezza.

Verrà fornito un contatto dell'azienda per fornire tutte le informazioni necessarie nel caso in cui ciò sia richiesto.

## Monitoraggio e validità dell'accordo

Questo accordo è, in linea di principio, legato alla validità della L.O. 1/2004 sulle misure di protezione globale contro la violenza di genere. Di conseguenza, fino a quando nella società spagnola continueranno a esistere situazioni di violenza di genere, il che renderà necessaria la continuazione di questa regolamentazione giuridica, questo accordo ha una vocazione alla stabilità.

Tuttavia, le misure per migliorare la legge organica 1/2004 incluse in questo accordo dipenderanno dall'ordine di protezione del lavoratore vittima di violenza di genere.

Le condizioni che hanno dato luogo alla concessione in questione saranno riesaminate periodicamente, e saranno prorogate in base all'evolversi delle circostanze dell'interessato.



iii. **Regolamento di funzionamento del Comitato di Monitoraggio e Valutazione del Piano di Parità**

**Articolo 1.- Comitato di Monitoraggio e Valutazione del Piano di Parità**

Il Comitato di Monitoraggio del I PIANO DI UGUAGLIANZA DEL GRUPO MARCO è costituito secondo le disposizioni della sezione Monitoraggio e Valutazione dell'accordo firmato il 24 giugno 2024 con il compito di interpretare e valutare il grado di conformità con lo stesso, gli obiettivi fissati e le azioni programmate e le altre funzioni e attribuzioni che il Piano affida loro che vengono riprodotte.

Il Comitato di Monitoraggio e Valutazione è costituito in forma unica e avrà il compito di monitorare l'attuazione, assicurare l'applicazione e il rispetto dei contenuti e degli obiettivi del piano, e di conoscere lo sviluppo e i risultati ottenuti nei diversi ambiti di azione, durante lo sviluppo e l'attuazione del Piano di Parità.

**Articolo 2.- Composizione del Comitato di Sorveglianza e Valutazione**

Il Comitato di Monitoraggio e Valutazione avrà la composizione concordata nel Piano di Parità, essendo composto in modo paritetico dalla rappresentanza dell'azienda e dalla rappresentanza dei lavoratori, con la designazione dei seguenti soggetti:

Sul lato sociale:

Per le scuole senza RLPT:

- SIG. JAIME LÓPEZ NAVARRO, Tecnico per l'Uguaglianza presso CC.OO. dell'Habitat
- Sig.ra MARIAN LOPEZ MARTINEZ, Tecnico per l'Uguaglianza presso CC.OO. dell'Habitat

Dal punto di vista commerciale:

- SIG. JUAN CARLOS ESCOLANO PUEYO Direttore del Dipartimento di Sistemi di Gestione Integrati (IMS), PRL, Q, MA e ID.
- Sig.ra LORENA JULIA SATUE SARTIER, Tecnico delle Risorse Umane.

Alle riunioni del Comitato di Monitoraggio e Valutazione possono partecipare anche i necessari consulenti che ciascuna delle parti ritenga.

**Articolo 3.- Funzioni del Comitato di sorveglianza**

Il Comitato di Sorveglianza e Valutazione vigilerà sul raggiungimento degli obiettivi del Piano, sull'attuazione delle misure concordate, con le scadenze e le risorse necessarie, nonché con i responsabili, gli indicatori e un calendario per la loro valutazione. Le funzioni e i poteri del Comitato di Sorveglianza saranno quelli riflessi nel Piano per la Parità:

- Valutare continuamente la gestione del Piano di Parità, arbitrando le misure necessarie per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- Conoscere e risolvere i conflitti derivanti dall'applicazione e dall'interpretazione del Piano di Parità.
- Negoziare e concordare il Protocollo sulle molestie sessuali e/o di genere al fine di allegarlo al Piano per la parità e istituire una commissione d'inchiesta per la firma del piano per la parità.

- Garantire che le normative attuali o future esistenti nell'organizzazione non violino nessuna delle misure approvate nel Piano di parità.
- Modificare, includere o eliminare qualsiasi misura se ne viene rilevata la necessità nel processo di monitoraggio.
- Effettuare il monitoraggio annuale del rispetto delle misure concordate nel piano di parità, sia in termini di contenuto che nei tempi previsti.
- Preparare relazioni annuali che riflettano l'esame degli indicatori e l'evoluzione degli obiettivi conseguiti da ciascuna misura secondo il calendario di attuazione.
- Partecipare attivamente per garantire l'attuazione delle misure, correggere in caso di incidenti e fornire proposte per risolvere eventuali problemi che possano risolvere le difficoltà che possono sorgere.
- Rispettare il calendario stabilito per il monitoraggio e la valutazione del Piano, nonché definire un calendario di riunioni della commissione stessa che faciliti l'organizzazione e la partecipazione attiva delle parti.
- Ogni altra funzione che possa essere decisa all'interno del comitato che promuova i valori e il raggiungimento del fine dell'uguaglianza come garanzia legale nell'azienda.
- Preparazione del rapporto di valutazione finale del Piano di Parità.

#### **Articolo 4.- Regime di funzionamento del Comitato di Sorveglianza e Valutazione**

Riunioni della Commissione di Monitoraggio e Valutazione.

La Commissione si impegna a soddisfare:

- Di norma, una volta all'anno (ad eccezione del primo anno in cui saranno programmati due incontri). Il primo incontro è stato fissato per il 25 giugno 2025 alle ore 9:00.
- Straordinariamente, su richiesta di una delle parti entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

La convocazione dell'assemblea deve essere inviata via e-mail dalla società almeno 7 giorni prima dello svolgimento dell'assemblea, indicando gli argomenti. Sarà sempre accompagnato dalla documentazione necessaria per svolgere i lavori e per presentare, se del caso, accuse e proposte.

Per lo svolgimento delle riunioni è richiesta la presenza della metà più una delle persone di ciascuna delle parti del Comitato di Monitoraggio e Valutazione.

Utensileria:

Per il sistema di monitoraggio e valutazione del piano di parità, saranno disponibili gli strumenti concordati nel piano di parità:

- Schede di monitoraggio delle misure del Piano di Parità.
- Schede di valutazione del piano di parità.
- Rapporto annuale di monitoraggio
- Rapporto di valutazione finale

Verbale:

Ad ogni riunione viene redatto un verbale in cui sono indicati:

- Il riassunto degli argomenti trattati.
- Gli accordi totali o parziali adottati.
- I punti sui quali non c'è accordo, che possono essere ripresi, se necessario, in altre riunioni.

La bozza di verbale sarà redatta dalla parte aziendale e dovrà essere inviata dall'azienda alla parte sociale entro un termine non superiore a 5 giorni lavorativi per i suoi contributi.

Il verbale sarà approvato e firmato, con dichiarazioni della parte, se necessario.

Adozione di convenzioni:

Le decisioni del comitato saranno generalmente prese per consenso. Le parti negozieranno in buona fede, al fine di raggiungere un accordo, richiedendo, se necessario, la maggioranza di ciascuna delle parti per l'adozione di accordi, sia parziali che totali. In ogni caso, tale accordo richiederà l'accordo della maggioranza della rappresentanza dei lavoratori che compongono il Comitato.

#### **Articolo 5.- Riservatezza**

I membri del Comitato di Sorveglianza e Valutazione, nonché, se del caso, gli esperti o i consulenti che lo assistono, devono osservare in ogni momento l'obbligo di segretezza per quanto riguarda le informazioni che sono state loro espressamente comunicate in via riservata.

In ogni caso, nessun tipo di documento consegnato dalla società a tale Comitato di Monitoraggio e Valutazione può essere utilizzato al di fuori dello stretto ambito di quest'ultimo o per scopi diversi da quelli per i quali è stato consegnato.

#### **Articolo 6.- Risorsa**

Nel caso in cui il Comitato di Monitoraggio e Valutazione dell'Uguaglianza disponga di un RLPT in qualsiasi momento, le ore di preparazione e le riunioni saranno considerate orario di lavoro effettivo, non conteggiate ai fini delle ore sindacali.

Le spese che potranno essere sostenute dalle persone che compongono il Comitato di Monitoraggio e Valutazione (viaggio, manutenzione, alloggio, ecc.) per le sue riunioni saranno a carico della società.

Ai fini del corretto funzionamento del Comitato di Monitoraggio e Valutazione della Parità, l'azienda fornirà alle persone dell'azienda, sia dal punto di vista imprenditoriale che sociale, che compongono il Comitato di Monitoraggio e Valutazione, una formazione in materia di parità.

#### **Articolo 7.- Modifica del regolamento**

Il presente regolamento sarà adattato e modificato su proposta di una qualsiasi delle parti che compongono il Comitato di Monitoraggio e Valutazione e con l'accordo della maggioranza delle persone che lo compongono.

Qualsiasi disposizione legale o regolamentare che incida sul contenuto del presente accordo sarà adattata ad esso dal Comitato di Monitoraggio e Valutazione.

#### **Articolo 8.- Validità del regolamento**

Il presente Regolamento sarà in vigore dal 24 giugno 2024 al 23 giugno 2028, ovvero fino allo scioglimento del comitato di sorveglianza.

#### **Articolo 9.- Comunicazione al personale**

Le organizzazioni sindacali, che fanno parte del tavolo delle trattative, potranno recarsi presso i centri senza rappresentanza legale dei lavoratori per informare la forza lavoro della negoziazione e della diffusione del piano di parità dell'azienda. Sempre con preavviso e al solo fine di garantire la corretta diffusione del Piano di Parità.

#### **Articolo 10: Risoluzione extragiudiziale delle controversie**

In caso di impedimento ingiustificato allo svolgimento della trattativa o di sospensione della trattativa, ciascuna delle parti potrà ricorrere agli organi di mediazione e arbitrato designati a tal fine.

Le parti convengono di aderire pienamente e incondizionatamente al VI Accordo Interconfederale sulla Risoluzione Stragiudiziale delle Controversie di Lavoro (ASEC), sottoponendosi integralmente agli organi di mediazione, e se del caso all'arbitrato, istituiti dal Servizio Interconfederale di Mediazione e Arbitrato (SIMA).

E come prova di conformità, le parti firmano questo documento, essendo il 24 giugno 2024.