



Spettabili

- Enti
- Rappresentanze Sindacali
- Consiglieri Regionali di Parità

Il sottoscritto Alessandro Bozzo nato a Genova il 18.06.1964 e residente a Genova in Via A. Varaldo 10/8 - C.F. BZZLSN64H18D969J, in qualità di Legale Rappresentante e Datore di Lavoro della società BOZZO IMPIANTI S.R.L., con sede legale ed operativa a Genova (GE) in Viale Cembrano 2 – tel. 010 393707 – e-mail: [gare@bozzoimpianti.it](mailto:gare@bozzoimpianti.it), posta certificata: [pec@pec.bozzoimpianti.it](mailto:pec@pec.bozzoimpianti.it), C.F. e P.Iva 02894530100,

TRASMETTE DI SEGUITO LA:

## **RELAZIONE DI GENERE SITUAZIONE PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE (EX ART. 47 COMMA 3 DL. 77/2021)**

### 1. Premesse

Nella società attuale la tematica delle “pari opportunità” costituisce un principio fondamentale per garantire la giustizia e l'uguaglianza, affinché ogni individuo, indipendentemente dal sesso, etnia, religione, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali, possa godere delle stesse opportunità in ogni ambito, in particolare in quello lavorativo. Tuttavia, malgrado gli sforzi in questo senso, nel contesto storico odierno ci sono ancora molte disuguaglianze nella società, che spesso vedono le donne vittime di discriminazioni, anche nel mondo del lavoro.

Al fine di combattere queste disparità di trattamento tra uomo e donna negli ambienti di lavoro e raggiungere una piena parità di genere, è necessario che le aziende intraprendano i seguenti passi:

- promuovano la consapevolezza in tema di pari opportunità e sulla necessità di contrastare la discriminazione, ad esempio attraverso la formazione, la comunicazione e la sensibilizzazione tra i lavoratori, supportando tra l'altro i lavoratori che hanno subito discriminazioni anche con programmi di sostegno;
- adottino politiche aziendali che favoriscano le pari opportunità e l'inclusione, con piani organizzativi che assicurino in modo concreto a uomini e donne l'opportunità di avere un lavoro dignitoso in condizioni di libertà, equità e sicurezza, nella convinzione che le persone devono essere trattate in modo equo e avere le stesse opportunità e condizioni sul posto di lavoro, senza alcuna discriminazione basata sul genere.

Le aziende a tal fine possono adottare politiche improntate alle pari opportunità nei diversi aspetti della loro organizzazione: per l'assunzione, la formazione e la promozione del personale, così da garantire che uomini e donne abbiano le stesse possibilità di carriera, combattendo il fenomeno del Gender Pay Gap, ovvero della diversità di trattamento retributivo tra uomini e donne impegnati nelle stesse mansioni.

Inoltre è importante che nell'ambiente lavorativo uomini e donne abbiano le stesse opportunità di partecipare alle decisioni e alle politiche dell'azienda, che possano avere accesso alle stesse occasioni di crescita professionale e che siano messi in condizione di conciliare lavoro e vita privata in modo equilibrato e soddisfacente.

## 2. Obiettivi

La presente relazione assolve l'obbligo posto in capo alla Scrivente dall'art. 47 comma 3 del DL. n. 77/2021, che prevede l'obbligo per l'operatore economico che occupa un numero pari o superiore a quindici dipendenti di redigere e consegnare alla Stazione Appaltante, entro sei mesi dalla conclusione di un contratto, una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile impiegato in azienda.

La scrivente, pertanto, tramite la seguente relazione, si pone l'obiettivo di illustrare la situazione suddetta e a tal fine utilizzerà quali criteri guida quelli contenuti ed indicati nel Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile redatto ex art.46 del D.Lgs. 198/2006, fornendo in tal modo un quadro approfondito dei rapporti aziendali uomo - donna in ognuna delle professioni in essere all'interno dell'azienda, ed in relazione allo stato delle evidenze retributive, del monte salari, delle assunzioni e delle cessazioni con le rispettive causali, della formazione, del recruiting e della promozione professionale nonché dell'utilizzo eventuale di ammortizzatori sociali, di altri fenomeni di mobilità e dei licenziamenti.

Il periodo di riferimento utilizzato come base di analisi dei dati della seguente relazione, come peraltro richiesto nell'assolvimento dell'obbligo ex art. 46 Dlgs 198/2006 posto in capo alle aziende con organico superiore ai 50 dipendenti, è quello del biennio precedente alla fine dell'annualità appena trascorsa, cioè il biennio **2021-2022**.

In questo modo, è possibile tracciare un quadro generale delle dinamiche aziendali il più possibile completo.

## 3. Breve presentazione dell'Azienda

La Bozzo Impianti S.r.l. è un'impresa storica genovese che nasce nel 1957 ad opera di Andrea Bozzo come impresa individuale specializzata in impianti elettrici e che successivamente – a partire dagli anni '80 – con l'ingresso nella società dei figli Alessandro Bozzo ed Alessio Bozzo, vive una fase di crescita e sviluppo orientata sia alla progettazione, sia alla specializzazione in nuove lavorazioni e in settori emergenti.

Oggi, grazie all'impegno e alla crescita costante (anche in termini di fatturato), è tra le aziende leader sul territorio per la progettazione e la realizzazione di IMPIANTI TECNOLOGICI, vantando tra i propri clienti Ministeri (Ministero delle Infrastrutture e Trasporti, Ministero dei Beni Culturali), Aziende Ospedaliere (IRCSS Az. Osp. Univ. San Martino IST di Genova, Istituto Gaslini di Genova, IRCCS Policlinico San Matteo di Pavia), Università (Università degli Studi di Genova, Università degli Studi di Firenze, Università di Modena e Reggio Emilia), senza contare innumerevoli Comuni ed Enti Locali.

L'esperienza maturata e l'affidabilità consolidata hanno permesso alla Bozzo Impianti Srl di acquisire la qualificazione SOA nelle categorie OS30, OS28 e OG11 e la certificazione di qualità ISO 9001:2015 per le attività di "Installazione e Manutenzione di Impianti Tecnologici: Elettrici, TV/Satellite, Telefonia, Reti Dati, Anti-Intrusione e Rilevamento Incendio, Idraulici, Idricosanitari, Aeraulici, di Riscaldamento e per il Trattamento dell'Aria", sia in ambito civile, che industriale, che terziario.

Sin dalla sua costituzione, l'azienda è impegnata nel garantire parità e pari opportunità nel trattamento del personale, assenza di qualunque forma di discriminazione, e in generale nell'assicurare il benessere di chi lavora, nella convinzione dell'importanza del raggiungimento della parità di genere, delle pari opportunità, del riconoscimento della diversità e della diffusione di una cultura aziendale fondata sul rispetto, anche delle differenze.

#### 4. Informazioni generali sull'Azienda

La Bozzo Impianti S.r.l. applica ai propri dipendenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Artigiani Metalmeccanici (Cod. C030) e alla data del 31.12.2022 occupava alle proprie dipendenze un totale di n. 15 lavoratori, dei quali n. 13 maschi (pari all'86,67 % del totale) e n. 2 femmine (pari al 13,33 %). Inoltre si aggiungono a questi n. 2 soci lavoratori, che però non sono inquadrati come dipendenti ma come amministratori e che pertanto non faranno parte delle considerazioni della presente relazione.

OCCUPATI AL 31.12.2022			
	M F	M	F
N.	15	13	2
% rispetto al TOTALE		86,67	13,33

Nelle tabelle che seguono si riporta il dettaglio della forza lavoro dipendente della scrivente distinto sulla base dei seguenti parametri: tipologia dei contratti in essere; mansione rivestita, livello di inquadramento. Il tutto con la ripartizione tra personale maschile e femminile.



OCCUPAZIONE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO AL 31.12.2022					
T. INDETERMINATO		T. DETERMINATO		APPRENDISTATO	
M	F	M	F	M	F
7	1	3	1	3	0
8		4		3	
TOT. 15					

OCCUPAZIONE PER MANSIONE AL 31.12.2022							
DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI	
M	F	M	F	M	F	M	F
0	0	0	0	2	2	11	0
0		0		4		11	
TOT. 15							

OCCUPAZIONE PER LIVELLO AL 31.12.2022									
IMPIEGATI									
LIV. 1		LIV. 2		LIV. 3		LIV. 4		LIV. 5	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
TOT. 4									

OCCUPAZIONE PER LIVELLO AL 31.12.2022							
OPERAI							
LIV. 3		LIV. 4		LIV. 5		LIV. 6	
M	F	M	F	M	F	M	F
8	0	1	0	1	0	1	0
TOT. 11							

Si precisano due aspetti in relazione ai dati delle tabelle di sintesi sopra riportate:

- il personale femminile dell'azienda, che pure è numericamente minoritario rispetto alla forza lavoro complessiva, costituisce tuttavia il 50 % dei lavoratori con mansione impiegatizia ed è occupato in settori rilevanti quali l'Ufficio Amministrazione-Contabilità e l'Ufficio Gare. È d'altronde evidente che nel settore della scrivente (impiantistico in generale, con specializzazioni nel campo delle installazioni elettriche e meccaniche) le figure operative sono di norma maschi, sia per la forza che spesso è richiesta sia per le condizioni pratiche in cui si effettuano le lavorazioni.
- del personale femminile dell'azienda (n. 2 impiegate), n. 1 lavora con contratto part-time (al 37,50 % dell'orario), per assolvere al diritto/dovere di cura ed assistenza ai figli.

## 5. Riepilogo Inserimenti in Azienda, Uscite e Trasformazioni nel corso del biennio 2021-2022

Nelle tabelle che seguono è riportata la situazione della variazione dell'organico della Bozzo Impianti S.r.l. nel biennio in oggetto, alla luce dei movimenti entrate – uscite del periodo.

In particolare si sono registrati i seguenti dati, evidenziati nei due gruppi di tabelle che seguono (ciascuno dei quali caratterizzato da un diverso colore, per immediatezza e facilità di comprensione):

- ✓ in primis la forza lavoro aziendale ad inizio biennio (al 31.01.2021), distinta in base agli indicatori di genere (maschi/femmine), di mansione (dirigenti/quadri/impiegati/operai) e di tipologia di contratto (tempo indeterminato/tempo determinato/apprendistato);
- ✓ successivamente quella “intermedia” relativa alla fine del primo anno del biennio (al 31.12.2021), utilizzando i medesimi parametri;

così da poter avere un quadro puntuale del cambiamento del personale nell'arco del biennio complessivo, con riferimento ai dati al 31.12.2022 indicati in precedenza.

OCCUPATI AL 31.01.2021			
	M F	M	F
N.	17	15	2
% rispetto al TOTALE		88,24	11,76

OCCUPAZIONE PER MANSIONE AL 31.01.2021							
DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI	
M	F	M	F	M	F	M	F
0	0	0	0	2	2	13	0
0		0		4		13	
TOT. 17							

OCCUPAZIONE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO AL 31.01.2021					
T. INDETERM.		T. DETERM.		APPRENDISTATO	
M	F	M	F	M	F
10	1	2	1	3	0
11		3		3	
TOT. 17					

OCCUPATI AL 31.12.2021			
	M F	M	F
N.	16	14	2
% rispetto al TOTALE		87,50	12,50

OCCUPAZIONE PER MANSIONE AL 31.12.2021							
DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI	
M	F	M	F	M	F	M	F
0	0	0	0	2	2	12	0
0		0		4		12	
TOT. 16							

OCCUPAZIONE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO AL 31.12.2021					
T. INDETERM.		T. DETERM.		APPRENDISTATO	
M	F	M	F	M	F
11	1	0	1	3	0
12		1		3	
TOT. 16					

Come si può vedere nel corso del primo anno del biennio (2021) si è registrato:

- ✓ la cessazione di n. 2 unità (entrambi con qualifica di operai), di cui n. 1 a t. determinato (per naturale conclusione del contratto) e n. 1 a t. indeterminato;
- ✓ l'assunzione di n. 1 unità (con qualifica di operaio) a t. indeterminato;
- ✓ la trasformazione di n. 1 unità (con qualifica di operaio) da t. determinato a t. indeterminato;
- ✓ la forza lavoro con qualifica di operai è pertanto diminuita di n. 1 unità, così come la forza lavoro complessiva dell'azienda, che è passata nel 2021 da n. 17 unità a n. 16 unità;
- ✓ la forza lavoro con qualifica di impiegati è rimasta invariata, così come la forza lavoro di genere femminile (costituita esclusivamente da personale impiegatizio).

Successivamente, nel corso del secondo anno del biennio (2022) rispetto al primo si è rilevato :

- ✓ la cessazione di n. 4 unità a t. indeterminato (tutte con qualifica di operai);
- ✓ l'assunzione di n. 3 unità (con qualifica di operaio) a t. determinato; di queste 3, anticipiamo che n. 2 saranno confermate e trasformate a t. indeterminato nel corso del 2023;
- ✓ la forza lavoro con qualifica di operai è pertanto diminuita di n. 1 unità, così come la forza lavoro complessiva dell'azienda, che è passata nel 2022 da n. 16 unità a n. 15 unità;
- ✓ la forza lavoro con qualifica di impiegati è rimasta ancora invariata, così come la forza lavoro di genere femminile (costituita esclusivamente da personale impiegatizio).

Infine, valutando complessivamente la variazione della forza lavoro nel biennio 2021-2022, si può dire che la forza lavoro è passata da n. 17 a n. 15 unità, che il calo ha interessato soltanto il personale con qualifica di operai e soltanto il personale di genere maschile.

## 6. Ammortizzatori sociali (CIG e CIGS) ed aspettativa

In proposito si rileva che nel biennio 2021-2022 presso la Bozzo Impianti S.r.l.:

- ✓ non si sono verificati periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per Cassa Integrazione o Cassa Integrazione Straordinaria;
- ✓ nessuno dei lavoratori impiegati ha chiesto di poter fruire di periodi di congedo e/o di aspettativa.

## 7. Formazione del personale

Nel corso del biennio 2021-2022 sono state erogate ai lavoratori dipendenti della Bozzo Impianti S.r.l. n. 231 ore di formazione. Beneficiari dei corsi sono stati n. 11 lavoratori, di cui n. 1 femmina.

I corsi di formazione sono stati complessivamente n. 25 e hanno interessato le seguenti tematiche:

- ✓ formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro: "Generale", "Specifica", "Addetto alla Prevenzione Incendi, gestione dell'emergenza e lotta antincendio", "Preposto";
- ✓ formazione "tecnica" legata ai profili professionali in organico alla scrivente, tra cui "Certificazione F-GAS per Frigoristi", "Addetto all'utilizzo di piattaforme mobili PLE", "Addetto PES PAV PEI per l'esecuzione in sicurezza di lavori con rischio elettrico".

Di seguito il riepilogo della situazione formativa:

	FORMAZIONE EROGATA 2021 - 2022					
	IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F
Numero lavoratori	1	1	9	0	10	1
Tot. ORE formazione	10	6	215	0	225	6
	TOT. ORE 16		TOT. ORE 215		TOT. ORE 231	

## 8. Retribuzione del personale

Nelle tabelle che seguono vengono riportati i dati inerenti le retribuzioni del personale della Bozzo Impianti S.r.l. del biennio 2021 – 2022.

Vengono indicati, per ciascuno dei due anni, il monte retributivo lordo annuo, lo straordinario erogato e le componenti accessorie della retribuzione (quali ad esempio superminimi, premi di produttività, ecc.). Il tutto viene distinto per categoria professionale (impiegati ed operai), per livello di inquadramento e per genere.

**RETRIBUZIONE ANNO 2021**

IMPIEGATI	LIV.	RETRIB. LORDA ANNUALE (M)	RETRIB. LORDA ANNUALE (F)	RETRIB. LORDA ANNUALE TOTALE	STRAORD. (M)	STRAORD. (F)	STRAORD. TOTALE	ACCESSORIO (M)	ACCESSORIO (F)	ACCESSORIO TOTALE	
	1	42.707,09	0,00	42.707,09	6.741,47	0,00	6.741,47	0,00	0,00	0,00	
	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	3	33.159,32	28.640,28	61.799,60	3.677,25	0,00	3.677,25	0,00	0,00	0,00	
	4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	5	0,00	7.379,74	7.379,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
				111.886,43				10.418,72			0,00

**RETRIBUZIONE ANNO 2021**

OPERAI	LIV.	RETRIB. LORDA ANNUALE (M)	RETRIB. LORDA ANNUALE (F)	RETRIB. LORDA ANNUALE TOTALE	STRAORD. (M)	STRAORD. (F)	STRAORD. TOTALE	ACCESSORIO (M)	ACCESSORIO (F)	ACCESSORIO TOTALE	
	2 bis	13.676,36	0,00	13.676,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	3	166.348,34	0,00	166.348,34	32.010,87	0,00	32.010,87	22.332,00	0,00	22.332,00	
	4	48.434,83	0,00	48.434,83	12.505,08	0,00	12.505,08	733,00	0,00	733,00	
	5	61.223,86	0,00	61.223,86	6.892,11	0,00	6.892,11	12.174,00	0,00	12.174,00	
	6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
				289.683,39				51.408,06			35.239,00



**RETRIBUZIONE ANNO 2022**

IMPIEGATI	LIV.	RETRIB. LORDA ANNUALE (M)	RETRIB. LORDA ANNUALE (F)	RETRIB. LORDA ANNUALE TOTALE	STRAORD. (M)	STRAORD. (F)	STRAORD. TOTALE	ACCESSORIO (M)	ACCESSORIO (F)	ACCESSORIO TOTALE	
	1	43.698,94	0,00	43.698,94	8.723,66	0,00	8.723,66	3.618,00	0,00	3.618,00	
	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	3	31.949,46	29.001,53	60.950,99	4.407,11	1.159,00	5.566,11	505,00	683,00	1.188,00	
	4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	5	0,00	7.452,28	7.452,28	0,00	10,00	10,00	0,00	0,00	0,00	
				112.102,21				14.299,77			4.806,00

**RETRIBUZIONE ANNO 2022**

OPERAI	LIV.	RETRIB. LORDA ANNUALE (M)	RETRIB. LORDA ANNUALE (F)	RETRIB. LORDA ANNUALE TOTALE	STRAORD. (M)	STRAORD. (F)	STRAORD. TOTALE	ACCESSORIO (M)	ACCESSORIO (F)	ACCESSORIO TOTALE	
	2 bis	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	3	189.145,20	0,00	189.145,20	35.974,96	0,00	35.974,96	27.081,92	0,00	27.081,92	
	4	24.568,55	0,00	24.568,55	5.673,90	0,00	5.673,90	72,00	0,00	72,00	
	5	30.074,86	0,00	30.074,86	3.653,88	0,00	3.653,88	3.114,52	0,00	3.114,52	
	6	1.416,82	0,00	1.416,82	67,87	0,00	67,87	0,00	0,00	0,00	
				245.205,43				45.370,61			30.268,44

Le retribuzioni erogate dalla Bozzo Impianti S.r.l. al proprio personale dipendente sono proporzionate in base ai livelli e senza alcuna discriminazione di genere; le componenti accessorie della retribuzione sono dipendenti esclusivamente dalle competenze, dalle responsabilità e dai risultati conseguiti da ciascun lavoratore e lavoratrice.

## 9. Processi di selezione, reclutamento del personale ed accesso alla qualificazione professionale

In relazione ai processi aziendali che coinvolgono la gestione del personale si vogliono precisare i seguenti aspetti:

- a. In fase di inserimento di nuova forza lavoro la Bozzo Impianti S.r.l., per la selezione e il reclutamento, si avvale dei seguenti strumenti:
  - ✓ Valutazione dei curricula vitae trasmessi volontariamente da lavoratori tramite mail o inoltrati da agenzie per il lavoro accreditate (con le quali la scrivente collabora);
  - ✓ Programmi di reclutamento effettuati presso scuole superiori tecniche, per il tramite del Centro per l'Impiego della Provincia di Genova;
  - ✓ Colloqui di lavoro, nei quali vengono valutate le capacità professionali e le attitudini personali dei lavoratori potenziali candidati all'impiego.
  
- b. In relazione alla gestione delle progressioni di carriera, la Bozzo Impianti S.r.l. per l'accesso alla qualificazione professionale della propria forza lavoro utilizza come procedure:
  - ✓ La specifica competenza acquisita dal lavoratore, connessa anche (ma non necessariamente) all'anzianità di servizio;
  - ✓ La valutazione della performance resa nella gestione delle attività professionali quotidiane;
  - ✓ La considerazione della motivazione, della disponibilità e delle attitudini del lavoratore.
  
- c. quanto agli strumenti che favoriscono la parità di genere in particolare alle misure che consentono di conciliare i tempi di vita e lavoro (Work-Life balance), la scrivente ha adottato:
  - ✓ Flessibilità oraria in entrata e in uscita;
  - ✓ Part-time;
  - ✓ Smart working e lavoro da remoto.

A proposito degli aspetti sopra indicati (fase selettiva, fase di progressione professionale, strumenti di promozione dell'accordo vita-lavoro), la scrivente risulta attenta alla parità di genere, assicurando la non discriminazione e la pari opportunità di crescita lavorativa, gestendo i colloqui selettivi con attenzione alle richieste formulate (ad esempio non trattando temi quali il matrimonio, la gravidanza o le responsabilità di cura), concedendo l'orario di lavoro part-time a quanti lo richiedano, rivolgendo a entrambi i sessi i programmi di sviluppo professionale e in generale evitando le disparità di genere.

IL DICHIARANTE