

PTV SISTeMA Via Lazzaro Spallanzani 12/14 I-00161 Roma (RM), Italia

PTV SISTeMA

SISTeMA s.r.l.

Via Lazzaro Spallanzani 12/14
I-00161 Roma, Italia

PIVA e CF 10693001009
Reg. Impr. RM - 10693001009
Cap. soc. € 100.000,00 i.v.

Sede operativa / Offices

Via Lazzaro Spallanzani 12/14
I-00161 Roma, Italia
☎ +39 06 99 344 415
☎ +39 06 99 334 872
✉ ptvсистема@ptvgroup.com
sistemait@pec.it

www.ptvgroup.com/it

RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE – ART. 47, COMMA 3, D.LGS 31.05.2021 N. 77

Informazioni sul Documento

Nome	RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE – ART. 47, COMMA 3, D.LGS 31.05.2021 N. 77
Modificato da:	Emanuela CAFARELLI (PTV Group)
Approvato da:	Chiara Cianella
Versione	0
Autore	Emanuela CAFARELLI (PTV Group)
Creato il:	26.03.2024
Ultimo Aggiornamento	30.04.2024

1. Premessa

Le pari opportunità sono un principio fondamentale per garantire la giustizia e l'uguaglianza nella società; l'obiettivo è assicurare che ogni individuo, indipendentemente dal sesso, etnia, religione, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali, abbia la stessa opportunità in ogni ambito, in particolare quello lavorativo.

Nonostante gli sforzi per promuovere le pari opportunità, nell'attuale contesto storico ci sono ancora molte disuguaglianze nella società, che vedono le donne spesso vittime di discriminazioni, anche nel mondo del lavoro.

La parità di genere nei rapporti di lavoro è fondamentale per garantire l'uguaglianza tra uomini e donne nella sfera lavorativa, e si basa sull'idea che le persone devono essere trattate in modo equo e avere le stesse opportunità e condizioni sul posto di lavoro, senza alcuna discriminazione basata sul genere. Può essere promossa attraverso diverse misure, tra cui la creazione di politiche e programmi che incentivino l'uguaglianza di genere e tutelino le diversità sul posto di lavoro. Le aziende possono adottare politiche di pari opportunità per l'assunzione, la formazione e la promozione del personale, in modo da garantire che uomini e donne abbiano le stesse possibilità di carriera, combattendo il fenomeno del Gender Pay Gap, ovvero della diversità di trattamento retributivo tra uomini e donne impegnati nelle stesse mansioni.

Inoltre, si può favorire la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, che valorizzi le differenze tra le persone e incoraggi la collaborazione e il lavoro di squadra. L'obiettivo può essere perseguito attraverso la formazione del personale, l'organizzazione di eventi e attività che promuovano la diversità e la partecipazione attiva di tutti i dipendenti.

È altresì rilevante sottolineare che la parità di genere non riguarda solo l'uguaglianza formale sul posto di lavoro, ma anche l'uguaglianza sostanziale. Ciò significa che uomini e donne devono avere le stesse opportunità di partecipare alle decisioni e alle politiche dell'azienda, oltre ad avere una retribuzione equa per il medesimo lavoro svolto, di conciliare lavoro e vita privata in modo equilibrato e di avere accesso alle stesse occasioni di sviluppo professionale.

In sintesi, la parità di genere nei rapporti di lavoro è certamente un obiettivo da conseguire nel futuro breve, per raggiungere il quale è importantissima la promozione di politiche e programmi che incentivino l'uguaglianza di genere e la diversità sul posto di lavoro, la sensibilizzazione dei dipendenti sulla discriminazione di genere e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

2. L'Azienda

SISTeMA srl è una società del Gruppo PTV¹, che offre soluzioni di pianificazione e gestione del traffico end-to-end, intelligenti e sostenibili.

Nata nel 2009 come spin-off dell'Università "La Sapienza" di Roma, attualmente è la filiale italiana per la distribuzione e il supporto delle soluzioni PTV, oltre ad essere il Centro di sviluppo software delle soluzioni Real-Time.

Le principali attività sono:

- Pianificazione Strategica/Operativa: modellare e simulare la domanda e l'offerta di mobilità per programmare infrastrutture e servizi efficienti e sostenibili
- Progettazione Infrastrutturale: progettare in dettaglio contesti di mobilità complessi al fine di consentire una risposta adeguata alle esigenze degli utenti
- Gestione della Mobilità: Monitorare e stimare il traffico in tempo reale al fine di prevederne le evoluzioni e di garantire un supporto alle decisioni
- Infomobilità: Fornire agli utenti utili informazioni sullo stato del traffico e sui servizi di mobilità

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

Con tale finalità nel corso degli anni sono state adottate azioni a sostegno della maternità e a supporto della valorizzazione professionale delle lavoratrici, favorendo il benessere dei lavoratori e l'armonizzazione tempo vita-lavoro.

3. Informazioni generali

L'azienda applica il CCNL Commercio Terziario e alla data del 31.12.2023 occupa alle proprie dipendenze un totale di 41 persone dei quali 34 maschi e 7 femmine, su un'unica sede sita in Roma.

4. Riepilogo entrate ed uscite nel corso dell'anno 2023

Nel 2023 sono state effettuate 3 assunzioni, mentre si sono verificate 6 cessazioni di rapporti di lavoro. Gli ingressi hanno riguardato solo personale di sesso maschile; le uscite hanno interessato 3 persone di sesso femminile su un totale di 6 unità.

¹ PTV Group è società fondata in Germania nel 1979 come spin-off universitario e attualmente occupa circa 900 dipendenti.

Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)														
	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		ALTRO		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Occupati al 31/12/2022 (I anno biennio)	1		6	2	37	8					44	10	1	1
Entrate					3						3			
Uscite					6	3					6	3		
Occupati al 31/12/2023 (II anno biennio)	1		6	2	34	5					41	7	1	1
Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)										MF	F			

Tabella 1: Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

5. Occupazione per qualifica e livello al 31/12/2023

Nella tabella che segue viene indicata la divisione dei lavoratori in forza al 31/12/2023 in base alla categoria ed al livello di inquadramento. Nel corso dell'anno 3 lavoratori sono stati promossi al livello superiore, uno dei quali di sesso femminile.

QUALIFICA	CONTRATTO	LIVELLO	OCCUPATI al 31/12/2023		PROMOSSI nel 2023		ASSUNTI nel 2023	
			MF	F	MF	F	MF	F
Dirigenti	Dirig.Terz.	Livello Dirigente	1					
TOTALE QUALIFICA			1					
Quadri	Terziario	Quadro	6	2				
TOTALE QUALIFICA			6	2				
Impiegati	Terziario	1 Livello	7	1				
	Terziario	2 Livello	11	2	1			1
	Terziario	3 Livello	9	1				1
	Terziario	4 Livello	5	1	2	1		
	Terziario	5 Livello	1					
TOTALE QUALIFICA			33	5	3	1		2
Apprendisti	Terziario	3 Livello	1					1
TOTALE QUALIFICA			1					1
TOTALE			41	7	3	1		3
Di cui Disabili e Cat. Protette	Terziario	4 Livello	1	1	1	1		
Tot. di cui disabili/Cat.Prot.			1	1	1	1		1

Tabella 2: Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

6. Occupazione per categoria e tipo di contratto al 31/12/2023

Alla data del 31/12/2023 la forza aziendale è composta da 1 lavoratore con contratto a tempo determinato, 1 lavoratore con contratto di apprendistato e 39 lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali 7 sono lavoratrici donne pari al 100% del personale di sesso femminile assunto.

3 persone assunte con contratto a tempo indeterminato sono Part-Time, di cui 2 donne, e l'unica persona assunta con contratto a tempo determinato è Part Time. Inoltre, nel corso del 2023 un contratto Part-Time è stato trasformato in Full-Time e per tutti i dipendenti hanno potuto usufruire del Lavoro Agile.

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		ALTRO		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Tempo Indeterminato	1		6	2	32	5					39	7	1	1
Di cui Part-time														
Di cui Intermittenti														
Di cui Lavoro Agile	1		6	2	30	5					37	7	1	1
Tempo Determinato					1						1			
Di cui Part-time					1						1			
Di cui Intermittenti														
Di cui Lavoro Agile														
Apprendistato					1						1			
TOTALE DIPENDENTI	1		6	2	34	5					41	7	1	1
Di cui Part-time					1						1			
Di cui Intermittenti														
Di cui Lavoro Agile	1		6	2	30	5					37	7	1	1

Figura 3: Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto

7. Occupazione per categoria in CIG e aspettativa nel corso del 2022

Nel corso dell'anno 2023 non si sono verificati periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per Cassa Integrazione. 3 dipendenti hanno fruito di periodi di congedo e/o aspettativa: 1 congedo di paternità e 2 congedi parentale, tra i quali 1 donna.

8. Formazione del personale nel corso del 2023

Nel corso dell'anno sono state erogate a tutti i lavoratori ore di formazione in ambito propriamente tecnico, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, di gestione dei dati ai fini della tutela della privacy e sulla policy aziendale.

9. Licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti nel 2023

Nel 2023 non si sono verificati prepensionamenti e/o pensionamenti, né l'azienda ha proceduto ad effettuare licenziamenti del personale in forza nell'arco dell'anno.

10. Retribuzione per categoria professionale e per livello di inquadramento nel 2023

Nelle tabelle di seguito viene riportato il prospetto di retribuzione per qualifica e livello. Le retribuzioni erogate nel corso dell'anno 2023 appaiono proporzionate in base ai livelli, senza alcuna discriminazione di genere.

QUALIFICA	CONTRATTO	LIVELLO	MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO			
			AL 31/12/2021		AL 31/12/2022	
			MF	F	MF	F
Dirigenti	Dirig.Terz.	Livello Dirigente	108.836,00		156.274,00	
TOTALE QUALIFICA			108.836,00		156.274,00	
Quadri	Terziario	Quadro	364.565,00	73.546,00	387.766,00	85.759,00
TOTALE QUALIFICA			364.565,00	73.546,00	387.766,00	85.759,00
Impiegati	Terziario	1 Livello	237.789,00	38.291,00	365.625,00	42.454,00
	Terziario	2 Livello	275.557,00	66.286,00	359.136,00	62.968,00
	Terziario	3 Livello	173.638,00		273.227,00	23.358,00
	Terziario	4 Livello	53.759,00		80.126,00	
	Terziario	5 Livello	18.928,00		22.714,00	
TOTALE QUALIFICA			759.671,00	104.577,00	1.106.828,00	128.180,00
Disabili e Cat. Protette	Terziario	4 Livello	13.376,00	13.376,00	19.956,00	19.956,00
Tot. disabili/Cat.Prot.			13.376,00	13.376,00	19.956,00	19.956,00
TOTALE			1.246.448,00	191.499,00	1.664.824,00	233.895,00

Figura 4: Retribuzione iniziale per categoria professionale e livello d'inquadramento

QUALIFICA	CONTRATTO	LIVELLO	MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO		Di cui COMPONENTI ACCESSORIE	
			MF	F	MF	F
Dirigenti	Dirig.Terz.	Livello Dirigente	195.127,00		68.850,01	
TOTALE QUALIFICA			195.127,00		68.850,01	
Quadri	Terziario	Quadro	380.036,00	81.749,00	1.396,90	
TOTALE QUALIFICA			380.036,00	81.749,00	1.396,90	
Impiegati	Terziario	1 Livello	360.713,00	39.527,00		
	Terziario	2 Livello	410.410,00	68.221,00		
	Terziario	3 Livello	357.186,00	48.049,00		
	Terziario	4 Livello	99.309,00			
	Terziario	5 Livello	22.472,00			
TOTALE QUALIFICA			1.250.690,00	153.797,00		
Apprendisti	Terziario	3 Livello	17.905,00			
TOTALE QUALIFICA			17.905,00			
Disabili e Cat. Protette	Terziario	4 Livello	10.658,00	10.658,00		
	Terziario	5 Livello	9.223,00	9.223,00		
Tot. disabili/Cat.Prot.			19.881,00	19.881,00		
TOTALE			1.863.039,00	255.427,00	70.246,91	

Figura 5: Retribuzione annua al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello d'inquadramento