

RELAZIONE DI GENERE SITUAZIONE PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

EX ART. 47 COMMA 3 DL. 77/2021

Il presente documento è redatto in stretta osservanza degli obblighi definiti dall'art. 47, comma 3, del D.L. n. 77/2021, disposizione che impone agli operatori economici con un organico compreso tra i 15 e i 50 dipendenti di produrre e trasmettere alla stazione appaltante una disamina dettagliata sulla situazione del personale maschile e femminile entro sei mesi dalla conclusione del rapporto contrattuale.

La relazione si pone l'obiettivo di illustrare con la massima trasparenza la struttura occupazionale aziendale, adottando i rigorosi criteri metodologici stabiliti per il rapporto periodico sulla parità di genere di cui all'art. 46 del D.Lgs. 198/2006. Attraverso l'analisi dei dati, viene fornito un quadro analitico dei rapporti di lavoro che include il monitoraggio delle dinamiche retributive e del monte salari complessivo, lo studio dei flussi di personale relativo a reclutamento, assunzioni e cessazioni, nonché un approfondimento sulle politiche di sviluppo professionale e sulla formazione erogata. Il documento prende inoltre in esame la gestione del lavoro in termini di utilizzo di ammortizzatori sociali, eventuali fenomeni di mobilità interna e provvedimenti di licenziamento.

Tutti i dati e le tabelle riportati nel presente documento riflettono la situazione aziendale consolidata alla data del 31/12/2025.

CONTESTO NORMATIVO ED ORGANICO ATTUALE

La Edilerica Società Appalti e Costruzioni a Responsabilità limitata (la società), adotta per il proprio personale dipendente il CCNL Edilizia - Aziende Industriali, F012 (il CCNL), *Parti Stipulanti Associazione nazionale costruttori edili (ANCE) e Federazione nazionale lavoratori edili affini e del legno (FENEAL-UIL), Federazione italiana lavoratori costruzioni ed affini (FILCA-CISL), Federazione italiana lavoratori legno edilizia industrie affini ed estrattive (FILLEA-CGIL)* ed è altresì soggetta all'applicazione dei contratti territoriali previsti dalla normativa in tema di contrattazione collettiva.

Occupa, al 31/12/2025, un numero totale di 43 dipendenti così suddivisi:

| DIRIGENTI | | QUADRI | | IMPIEGATI | | OPERAI | | TOTALE | | Di cui cat. protette | |
|-----------|---|--------|---|-----------|---|--------|---|--------|---|----------------------|---|
| MF | F | MF | F | MF | F | MF | F | MF | F | MF | F |
| | | | | 11 | 5 | 32 | | 43 | 5 | | |

Le categorie professionali ed i relativi livelli d'inquadramento sono quelli indicati nella seguente tabella:

| CATEGORIE | LIV. | MASCHI + FEMMINE | FEMMINE |
|------------------------|------------|------------------|----------|
| DIRIGENTI | - | - | - |
| QUADRI | - | - | - |
| IMPIEGATI EDILI | | 11 | 5 |
| | LIVELLO 7Q | - | - |
| | LIVELLO 7 | 1 | - |
| | LIVELLO 6 | 2 | - |
| | LIVELLO 5 | - | - |
| | LIVELLO 4 | 3 | 2 |
| | LIVELLO 3 | 3 | 3 |
| | LIVELLO 2 | 2 | - |
| | LIVELLO 1 | - | - |
| OPERAI EDILI | | 32 | - |
| | LIVELLO 4 | 3 | - |
| | LIVELLO 3 | 16 | - |
| | LIVELLO 2 | 12 | - |
| | LIVELLO 1 | 1 | - |

OCCUPAZIONE DEL BIENNIO DI RIFERIMENTO 2024-2025

Nelle tabelle sottostanti si riporta la situazione dell'organico dal 31/12/2024 e, alla luce dei movimenti entrate - uscite dell'annualità, quella registrata al 31/12/2025:

| | DIRIGENTI | | QUADRI | | IMPIEGATI | | OPERAI | | TOTALE | | Di cui cat. protette | |
|-------------------|-----------|---|--------|---|-----------|---|--------|---|--------|---|----------------------|---|
| | MF | F | MF | F | MF | F | MF | F | MF | F | MF | F |
| 2024 | | | | | 12 | 5 | 38 | | 50 | 5 | | |
| ASSUNZIONI | | | | | | | | | | | | |
| CESSAZIONI | | | | | 1 | | 6 | | 7 | | | |
| 2025 | | | | | 11 | 5 | 32 | | 43 | 5 | | |

TRASFORMAZIONI CONTRATTI

| | DIRIGENTI | | QUADRI | | IMPIEGATI | | OPERAI | | TOTALE | | Di cui cat. protette | |
|--------------------------|-----------|---|--------|---|-----------|---|--------|---|--------|---|----------------------|---|
| | MF | F | MF | F | MF | F | MF | F | MF | F | MF | F |
| DA T. DET A TEMPO INDET. | | | | | 1 | 1 | | | 1 | 1 | | |
| DA P. TIME A T. PIENO | | | | | | | | | | | | |
| DA T. PIENO A P. TIME | | | | | | | | | | | | |

ANALISI DELLE RETRIBUZIONI E DEL MONTE SALARI AL 31/12/2025

In conformità ai principi di trasparenza retributiva, si riporta di seguito il prospetto analitico relativo al monte salari lordo annuo corrisposto nel corso dell'esercizio. I dati sono aggregati per categoria professionale e livello di inquadramento, evidenziando la distribuzione tra la componente maschile e quella femminile alla data del 31/12/2025.

L'azienda riafferma l'applicazione rigorosa dei minimi tabellari previsti dalla contrattazione collettiva nazionale (CCNL Edilizia Industria) e territoriale, assicurando l'assenza di disparità salariali fondate sul genere a parità di mansioni, anzianità e livello

| | Lordo annuale MF | Lordo annuale F |
|------------------------|---------------------|-------------------|
| Impiegati | 390.809,76 | 139.946,02 |
| Operai | 938.983,20 | |
| Totale Generale | 1.329.792,96 | 139.946,02 |
| Impiegati | | |
| Livello 7 | 46.347,11 | |
| Livello 6 | 122.477,28 | |
| Livello 5 | | |
| Livello 4 | 99.720,64 | 64.982,76 |
| Livello 3 | 74.963,26 | 74.963,26 |
| Livello 2 | 47.301,47 | |
| Operai | | |
| Livello 4 | 107.450,19 | |
| Livello 3 | 486.683,16 | |
| Livello 2 | 332.837,65 | |
| Livello 1 | 12.012,20 | |

PROCEDURE DI SELEZIONE, RECLUTAMENTO ED ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

In merito alla formazione professionale, la società Edilica Srl garantisce la piena equità di accesso ai percorsi di aggiornamento tecnico e sulla sicurezza previsti dal CCNL Edilizia - Aziende industriali. Durante il biennio oggetto della presente relazione, le progressioni di carriera sono state gestite secondo criteri di merito oggettivi e trasparenti. L'attuale assetto aziendale evidenzia una consolidata rappresentanza femminile nelle qualifiche impiegatizie di

3° e 4° livello, dove le donne rappresentano circa l'83% della forza lavoro (5 unità su un totale di 6 dipendenti in tali livelli).

La Società ha implementato policy interne mirate a contrastare il divario di genere e a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Nello specifico, l'impegno aziendale si articola sui seguenti pilastri:

1. **Recruitment (Selezione e Inserimento)** processi di selezione si basano esclusivamente sull'analisi dei curricula e su colloqui motivazionali volti a valutare le competenze. Le procedure di assunzione sono strutturate per prevenire ogni forma di disparità, garantendo un approccio equo nel contatto dei candidati. È fatto espresso divieto di indagare, in fase di colloquio, su aspetti attinenti alla sfera privata (matrimonio, progetti di genitorialità o oneri di cura familiare).
2. **Sviluppo Professionale (Gestione della Carriera)** l'accesso alla qualificazione professionale e le progressioni di livello avvengono in base alle competenze acquisite e alla valutazione del rendimento lavorativo. EdilERICA Srl assicura pari opportunità di crescita, estendendo programmi di sviluppo professionale a tutto il personale, indipendentemente dal genere.
3. **Work-Life Balance (Conciliazione Vita-Lavoro)** Per supportare i propri collaboratori, l'azienda ha adottato misure concrete quali la flessibilità degli orari di ingresso e uscita, la concessione di permessi retribuiti per l'assistenza medica ai figli o ai familiari non autosufficienti e l'agevolazione dei permessi per motivi di studio.

Roma (RM), 22/01/2026

Timbro e firma
