

MODELLO DICHIARAZIONE AI SENSI DELL'ART. 47 DL 77/2021

Oggetto: P.N.R.R. – Missione 6 Componente 2 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Investimento/Sub- Investimento 1.1.1. “Ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero – Digitalizzazione DEA” - CUP: J45F22000330001 - CIG: A0695860F0 – DIGITAL PATHOLOGY

Il sottoscritto Marco Vespasiani in qualità di Legale Rappresentante dell'impresa METEDA S.r.l., con sede legale via Antonio Bosio n. 2 int. 10, 00161 Roma, PEC metedasrl@legpec.it - P. IVA 01713290441 Codice Fiscale 01713290441 in merito alla procedura in oggetto per l'affidamento del progetto CUP: J45F22000330001 – CLP: 30916 – CIG: 9820921065 - CIG DERIVATO: A0695860F0 della *Missione 6 Componente 2 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Investimento/Sub- Investimento 1.1.1. “Ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero – Digitalizzazione DEA* e all'offerta presentata

DICHIARA

quanto segue:

1. In merito alla condizione di cui all'art. 47, comma 2, del D.L. 77/2021 - Rapporto sulla situazione del personale (*operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti*):

X 1.1. di rientrare nel novero degli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'art. 46 D.Lgs. 198/2006 ma che non essendo stata soggetta all'obbligo nei bienni precedenti, l'azienda non ha presentato rapporti negli anni passati; L'impresa provvederà a predisporre e trasmettere il primo Rapporto biennale riferito al biennio 2024–2025 entro la scadenza prevista dalla normativa vigente, fissata al 15 luglio 2026, tramite la piattaforma telematica del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

- a) allega, a pena di esclusione, copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale ex art. 46 del D.Lgs. 198/2006,
b) attesta la conformità del piano allegato a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 46 comma 2, del D.Lgs. 198/2006.

in alternativa

~~□ 1.2. di non rientrare nel novero degli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'art. 46 D.Lgs. 198/2006.~~

2. In merito alla condizione di cui all'art. 47, comma, 3 del D.L. 77/2021 – Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile (*operatori economici che occupano un numero pari o superiore a 15 e fino a 50 dipendenti*):

~~□ 2.1. di rientrare nel novero degli operatori economici tenuti alla redazione della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile e, pertanto, di impegnarsi entro sei mesi dalla conclusione del contratto, a:~~
~~a) consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.~~

in alternativa

~~2.1. di non rientrare nel novero degli operatori economici tenuti alla redazione della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile.~~

3. X di non essersi reso responsabile, negli ultimi dodici mesi precedenti al termine di presentazione dell'offerta, in riferimento ad altre procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici finanziati con le risorse derivanti da PNRR e PNC, della mancata consegna della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 47, co. 3 D.L. 77/2021 conv. in L. 108/2021.

4. In merito alla condizione di cui all'art. 47, co. 3 bis - Dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità (*operatori economici che occupano un numero pari o superiore a 15 dipendenti*)

~~☐ 4.1. di essere soggetto all'assolvimento degli obblighi previsti a carico delle imprese dalla L. 68/1999, e pertanto di impegnarsi, in caso di aggiudicazione, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, a:~~

~~a) consegnare alla stazione appaltante una relazione che chiarisca l'avvenuto assolvimento degli obblighi previsti a carico delle imprese dalla L. 68/1999, e illustri eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'impresa nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte;~~

~~b) trasmettere la relazione alle rappresentanze sindacali aziendali;~~

X 4.2. di aver assolto gli obblighi di cui alla L. 68/1999.

in alternativa

~~☐ 4.1. di non essere soggetto all'assolvimento degli obblighi previsti a carico delle imprese dalla L. 68/1999.~~

Luogo e data

Firma del Legale rappresentante

Roma, 05/06/2025

(allegare copia di documento di identità in corso di validità qualora la dichiarazione non venga firmata digitalmente (art. 38 del D.P.R. 445/2000 e ss.mm.ii).

RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE PER GLI OPERATORI ECONOMICI CHE OCCUPANO UN NUMERO DI DIPENDENTI PARI O SUPERIORE A 15 E NON OLTRE 50

Art. 47 del Decreto Legge n. 77 del 31 maggio 2021 (rubricato "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC")

ANNO DI RIFERIMENTO 2023

1. INFORMAZIONI GENERALI SULL'AZIENDA

La Società METEDA SRL P.IVA/C.F. 01713290441, svolge la propria attività nelle seguenti sedi:

Sede Legale:	Via A. Bosio, 2 int.10; 00161 Roma (RM)
Unità operativa	Via Silvio Pellico, 4; 63074 San Benedetto del Tronto (AP)
Unità operativa	Via dell'Olmo, 1 - 63074 San Benedetto del Tronto (AP)

2. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALI DI LAVORO

Il CCNL applicato è quello dell'Industria Metalmeccanica; tutti i rapporti di lavoro con i dipendenti della nostra azienda sono esclusivamente contratti individuali.

3. OCCUPAZIONE TOTALE E TIPO DI CONTRATTO AL 31.12.2023

Alla data del 31.12.2023 il personale dipendente era costituito da totali n. 50 dipendenti ripartiti tra le tre sedi e si compone di n. 20 donne e n. 30 uomini:

Occupati al 31.12.2023	MF	F
Sede Roma	7	3
Sedi SBT	43	17
Totale	50	20

di cui 44 a tempo indeterminato incluse 2 persone con disabilità e 6 a tempo determinato.

4. DONNE IN POSIZIONI DI RESPONSABILITA'

L'attenzione e la sensibilità ai temi:

- a) del bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- b) delle opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale rivolti a tutto lo staff;

caratterizza da sempre l'impronta culturale della struttura organizzativa aziendale. E' opportuno tuttavia sottolineare che la specificità del settore informatico svolge un ruolo potenzialmente impattante sul bilanciamento di genere.

In considerazione di quanto alle precedenti righe, si ribadisce che le eventuali opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale sono stati e saranno rivolti a tutto lo staff.

In merito al bilanciamento nelle posizioni di leadership aziendale si evidenzia che ad oggi il rapporto è di 4 donne su 13 posizioni di leadership.

Si ribadisce l'impegno a mantenere l'adeguato bilanciamento di genere nell'ambito delle posizioni di responsabilità ed assicurare un percorso di carriera basato sulle competenze in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni.

5. ENTRATE ED USCITE, TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

Dal 2022 il numero dei dipendenti è aumentato di n. 6 unità di cui 3 uomini e 3 donne e ci sono state due dimissioni volontarie di cui 1 uomo e 1 donna. Si registra nel 2023 la trasformazione d un rapporto di stage in contratto di apprendistato (1 donna).

6. OCCUPAZIONE PER CATEGORIA IN CIG E ASPETTATIVA NEL CORSO DEL 2023

Nel corso dell'anno 2023 non si sono verificati periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per Cassa Integrazione, mentre 2 lavoratori, entrambe donne, hanno fruito di periodi di congedo per maternità.

7. 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.

8. DIFFERENZA RETRIBUTIVA PER MEDESIMO LIVELLO INQUADRAMENTALE PER GENERE E A PARITÀ DI COMPETENZE

L'analisi condotta ha evidenziato in alcuni livelli di inquadramento, per competenze ed a parità di competenze, differenze retributive contenute entro i limiti del 10% giustificate diverso livello di anzianità, competenze diverse.

LIVELLO A1 (ex 8^Q)	Generi diversi con mansioni diverse: Quadro e Impiegata	
LIVELLO B2 (ex 6^)	Mansioni Tutte diverse	
LIVELLO B3 (ex 7^)	Non sono presenti donne	
LIVELLO C1 (ex 3^S)	-	0.7%
LIVELLO C2 (ex 4^)_Impieg. Comm	-	8%
LIVELLO C2 (ex 4^)_Impieg. Tecnico	-	3%
LIVELLO C3 (ex 5^)_Impieg.	1.3%	
LIVELLO D1 (ex 1^)	Equità retributiva	
LIVELLO D1 (ex 2^)	Sono presenti solo risorse femminili	
LIVELLO D2 Impieg. Tecnico	-	8%

La valutazione è stata condotta considerando, oltre che il livello d'inquadramento, anche le competenze possedute dal lavoratore. Una misurazione condotta sulla base del solo livello di inquadramento non è sufficiente infatti a valutare il requisito dell'equità salariale, dal momento che è la stessa prassi a precisare come tale indicatore debba essere ponderato considerando la retribuzione media di lavoratori e lavoratrici a parità di mansioni effettivamente svolte.

L'Azienda nell'ultimo biennio non ha avuto nessun tasso di vertenzialità giuslavoristica e stragiudiziale.

Roma, lì 20/09/2024

Amministratore Unico

Marco Vespasiani

Firmato digitalmente