

**Spett. ALEA AMBIENTE S.P.A.**

Via Golfarelli n. 123  
47122 (FC)

E p.c.

**Targa Telematics S.p.A.**

Via E. Reginato n. 87  
31100 Treviso (TV)

Torino, il 06/06/2025

**Oggetto: Relazione di genere e relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla Legge n. 68 del 12 marzo 1999**

Come da Vostra cortese richiesta, ricevuta in data 3 giugno 2025, il sottoscritto Mattia GALLI, Consulente del lavoro della società Greenext Techonolgies S.p.A., iscritto all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Torino al n. 1805 dal 22/02/2016, in qualità di legale rappresentante della Società tra professionisti a responsabilità limitata &PLUS – P.IVA IT05228160015 iscritta all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Torino al n. 28 dal 09/10/2018, con la presente provvede a dichiarare quanto segue rispetto a quanto da Voi richiesto:

*- ai sensi dell'art. 47, comma 3 del Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77, entro sei mesi dalla stipula del contratto, l'operatore consegna alla Stazione Appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e 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.*  
*- ai sensi dell'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68, e altresì (ii) relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a suo carico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione dell'offerta). La predetta relazione è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali, in analogia a quanto previsto per la "relazione di genere" di cui all'articolo 47, co. 2, del citato D.L. n. 77/2021*

Con la presente relazione Targa Telematics S.p.A, ai sensi dell'art.46 del Dlgs 198/2006, intende fornire un quadro approfondito dei rapporti aziendali uomo-donna in ognuna delle professioni 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 è l'anno 2024, tenuto conto che in data 30/08/2024 (entro il termine prorogato con Decreto Ministeriale del 02/07/2024) la Società ha presentato il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile del biennio 2022-2023 redatto ai sensi dell'art. 46 D. Legislativo n. 198 del 2006 con n. prot. 20240830122018.

Da sempre attenta alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e improntato alle esigenze dei propri dipendenti, la Società ha avviato da inizio del 2024 le pratiche volte ad ottenere la Certificazione per la parità di genere, in quanto Società sensibile alla tutela della genitorialità e la promozione della parità di genere, oltre che alla conciliazione delle necessità personali con quelle aziendali (work-life balance).

Attraverso politiche aziendali strutturate, l'azienda garantisce che ogni risorsa umana possa contribuire al successo organizzativo senza subire discriminazioni o disparità, valorizzando competenze e capacità individuali in modo equo.

Pertanto, la Società ha ottenuto in data 09/12/2024 la Certificazione sulla Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) con validità sino alla data del 08/12/2027; l'identificativo del Certificato è il n. S100017 e l'Organismo di Certificazione che ha rilasciato la medesima certificazione è SQS Italia S.r.l..

In data 30/04/2025 l'avvenuta certificazione e attestazione è stata inviata tramite PEC (Posta elettronica Certificata) alle Rappresentanze Territoriali Sindacali e ai Consiglieri Regionali di Parità di Genere.

I processi di selezione e assunzione si basano esclusivamente sulle competenze, garantendo che il linguaggio degli avvisi e le pratiche di reclutamento siano pienamente inclusivi e rispettino la diversità. Una volta inseriti in azienda, i dipendenti hanno accesso a opportunità di sviluppo professionale equamente distribuite, supportate da percorsi formativi che promuovono la cultura della diversità e sensibilizzano su temi cruciali come la prevenzione di molestie e discriminazioni.

La Società attualmente applica integralmente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti del 05/02/2021 e s.m.i. (codice contratto CNEL C011). Tale contratto collettivo, sottoscritto dalle parti sociali maggiormente rappresentative a livello nazionale, disciplina in maniera completa e strutturata le condizioni di lavoro, le retribuzioni, e i diritti e doveri dei lavoratori.



Riportiamo qui di seguito i dati del personale dipendente alla data del 31/12/2024 e il loro inquadramento professionale.

## Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 e al 31/12/2024

Tipo	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		Di cui Disabili	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Occupanti al 31/12/2023	2	0	15	2	142	35	6	0	165	37	9	4
Entrate	0	0	3	0	23	7	5	0				
Uscite	0	0	0	0	10	3	4	0				
Occupanti al 31/12/2024	3	1	18	2	155	39	7	0	183	42	11	6

## Occupati alle dipendenze al 31/12/2024 per categoria professionale e livello di inquadramento

Descrizione contratto	Liv.	Categoria	MF	F
Dirigenti Industria		Dirigenti	3	1
Metalmeccanica industria	A1	Impiegati	21	2
Metalmeccanica industria	B3	Impiegati	23	4
Metalmeccanica industria	B2	Impiegati	39	5
Metalmeccanica industria	B1	Impiegati	4	3
Metalmeccanica industria	B1	Operai	1	
Metalmeccanica industria	C3	Impiegati	53	12
Metalmeccanica industria	C2	Impiegati	29	15
Metalmeccanica industria	C2	Operai	6	0
Metalmeccanica industria	C1	Impiegati	1	0
Metalmeccanica industria	D2	Impiegati	2	1
Metalmeccanica industria	D2	Operai	1	0



La Società non ha fatto richiesta di intervento di ammortizzatori sociali, né ordinari né straordinari nell'anno 2024.

Nell'ambito dell'equità salariale, già analizzata in maniera dettagliata durante l'audit volto ad ottenere la Certificazione Uni/PdR:125/2022, sono state esaminate le retribuzioni di tutta la popolazione aziendale, valutando la presenza di eventuali differenze retributive legate al genere, considerando la retribuzione globale di fatto e i dettagli delle componenti economiche. Non sono state riscontrate criticità e/o anomalie, tenuto conto sia del livello di inquadramento, sia delle responsabilità assegnate e della data di assunzione e la media delle differenze retributive tra generi, considerando tutti i livelli di inquadramento con esclusione della categoria legale dei Dirigenti, è pari all'8%, quindi inferiore al 10% così come previsto dalla norma sopra menzionata.

Si evidenzia pertanto l'impegno dell'azienda nel monitorare e promuovere l'equità salariale, ed è stato confermato che la politica retributiva aziendale è conforme ai principi di equità di genere, garantendo che lavoratori e lavoratrici ricevano la stessa retribuzione per lo stesso livello contrattuale e le mansioni equivalenti.

La Società è perfettamente ottemperante a quanto previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68; è stato presentato in data 30/01/2025 prospetto informativo con numero di protocollo 2100025C00160670 nel quale si evince che a fronte di una popolazione aziendale a livello nazionale totale di n. 161 dipendenti, la Società ha presente nel suo organico n. 11 disabili in forza ai sensi dell'art. 3 della Legge 68/1999.

La Società non ha mai ricevuto pertanto eventuali sanzioni e/o provvedimenti disposti a suo carico nel triennio essendo stata sempre ottemperante sulla questione.

Ringraziando per l'attenzione riservatami e rimanendo a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgo i miei ossequi.

  
&Plus S.r.l. S.t.P.