



**Spett.le
Comune**

**OGGETTO: DICHIARAZIONE RELATIVA ALLE PARI OPPORTUNITA' DI GENERE E GENERAZIONALI
NONCHE' ALL'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITA' NEI
CONTRATTI PUBBLICI FINANZIATI CON I FONDI PNRR.**

Il sottoscritto Giampaolo Cocco, nato a Cagliari (CA) il 31/05/1977, residente a Cagliari (CA), Via R. Koch n. 8, Cap 09100, Codice fiscale CCCGPL77E31B354M, in qualità di Legale Rappresentante dell'impresa HALLEY SARDEGNA S.R.L. con sede in Sestu CAP 09028 prov. CA, Sede Legale Via Piscina Matzeu n. 4, Codice fiscale e P. IVA n. 03170580926, Tel. 070/9455049, E-mail info@halleysardegna.it, PEC halleysardegna.srl@legalmail.it,

DICHIARA

che la ditta occupa un numero superiore a 15 dipendenti e fino a 50 dipendenti e, a tal fine, allega alla presente:

1. 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 (art. 47, comma 3, D.L. 31 maggio 2021, n. 77);
2. rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2020/2021, così come elaborato attraverso il portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
3. prospetto relativo alla regolarità sul diritto al lavoro delle persone con disabilità, della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Si precisa che non vi sono sanzioni e provvedimenti disposti a carico della Ditta nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione dell'offerta (art. 47, comma 3-bis, D.L. 31 maggio 2021, n. 77).

Si precisa che in azienda non sono presenti le rappresentanze sindacali e che i documenti sopra elencati sono stati trasmessi ai Consiglieri di parità regionali come da evidenze allegate alla presente.

Viene allegata fotocopia, non autenticata, del documento di identità del sottoscrittore.

Ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, con firma in calce alla presente dichiarazione esprimo il consenso e autorizzo al trattamento dei dati personali raccolti, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

Halley Sardegna Srl
Giampaolo Cocco

Riferimenti	Responsabile Qualità	Valentina Cocco
-------------	----------------------	-----------------





UNI EN ISO 9001:2015



Halley Sardegna Srl | C.F. e P. IVA 03170580926 - registro Imprese di CA n.
251456 Sede Legale e Operativa Via Piscina Matzeu n. 4 - 09028 SESTU (CA)
Tel 070 9455049 r.a. | Fax 070 9455408
Altre sedi operative: Sassari, Oristano
info@halleysardegna.it | halleysardegna.srl@legalmail.it
www.halleysardegna.it | www.halley.it



Relazione sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nella società Halley Sardegna S.r.l. in relazione al triennio 2021-2023.

La relazione esamina la situazione del personale maschile e femminile nelle professionalità impiegate in base allo stato delle 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.

3

L'azienda impiega un numero di dipendenti superiore a 15 ed inferiore a 50 unità e non essendo presenti in essa RSA o RSU, la presente relazione viene trasmessa alla consigliera ed al consigliere regionale di parità, ai sensi dell'art. 47, c.3, DL 77/2021, conv. legge 108/2021, con allegata certificazione di cui all'art. 17, legge 68/99 volta ad attestare l'avvenuto assolvimento degli obblighi previsti da tale normativa.

Si precisa che, nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte, all'azienda non sono state irrogate sanzioni o provvedimenti con riferimento alle predette norme.

Premessa

Halley Sardegna S.r.l. intende garantire la parità e le pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, l'assenza di qualunque forma di discriminazione, diretta e indiretta, nonché il benessere degli addetti, in adesione ad un modello culturale che tiene in considerazione anche le esigenze di conciliazione tra impegno professionale e vita familiare e, in linea con le direttive europee, costituisce la base del sistema di valutazione delle performance organizzative.

La presente relazione, redatta ai sensi dell'art. 46, c. 1 bis del D.LGS. 198/2006, intende fotografare lo stato della situazione del personale e delle misure di attuazione dei principi illustrati. Nel redigere questa relazione, Halley Sardegna S.r.l. si avvale dei dati e delle informazioni raccolte secondo le direttive del DPCM del 7 dicembre 2021 e le linee guida definite dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, in attuazione dell'art. 5 del DL n. 36/2022.

La presente relazione fotografa lo stato di fatto della situazione del personale, analizza i dati in relazione all'attuazione delle misure di parità, individua le aree di intervento, definite in un piano di azioni positive per il triennio 2024-2026, ed evidenzia i parametri sui quali valutare l'efficacia ed il grado di attuazione degli obiettivi.

Riferimenti	Responsabile Qualità	Valentina Cocco
-------------	----------------------	-----------------





Stato del personale relativamente a principi di parità, pari opportunità e discriminazioni.

Halley Sardegna S.r.l. rappresenta un punto di riferimento nel panorama dell'innovazione tecnologica e dei servizi informatici per la Pubblica Amministrazione territoriale nella regione Sardegna e ha sempre tenuto una rispettosa considerazione dei principi di parità di genere, come dimostra l'assetto tra i generi nel personale occupato.

L'analisi delle statistiche di genere e generazionali, elaborate in base ai dati aziendali, dimostra un gender gap dal trend decrescente.

I dati utilizzati per l'elaborazione, attraverso il portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023, compresi quelli relativi alle retribuzioni, sono stati estratti dai tabulati forniti dall'ufficio di amministrazione del personale nel periodo 2022-2023.

Distribuzione del personale a tempo indeterminato per mansione/area.

Si nota che l'orario a part time è in larga maggioranza utilizzato da persone di genere femminile, dedite in maggioranza, per tradizione, alle cure della famiglia, in nome delle quali hanno dimostrato di apprezzare l'uso dell'orario ridotto per conciliare i tempi di vita e lavoro.

Retribuzione

Il rapporto tra la retribuzione media delle donne e degli uomini è relativamente coerente con quanto sopra esposto. A livello apicale si nota l'assenza di personale di genere femminile, in conseguenza di una gerarchia ridotta e consolidata.

Quali azioni adottare per favorire l'accesso di personale femminile ai livelli apicali?

Halley Sardegna S.r.l. si impegna ad avviare azioni virtuose per riconoscere e rimuovere gli ostacoli alla parità di genere sin dalla fase di selezione del personale: in sede di ricerca e di primocolloquio, i candidati vengono informati che l'azienda persegue l'obiettivo della riduzione del gap di genere, favorendo la partecipazione al lavoro delle donne e applicando scrupolosamente i principi di parità, con l'obiettivo di colmare le disparità ed incrementare la presenza di personale femminile, anche mediante l'adozione di politiche di welfare e conciliazione vita/lavoro, come ad esempio la possibilità per le lavoratrici madri di accesso al lavoro flessibile/part time.

Nelle tabelle allegate si evidenzia inoltre la presenza di molti giovani assunti: l'aumentata scolarità e la maggior incidenza della presenza femminile nella popolazione più giovane potrà adiuvarne il raggiungimento degli obiettivi posti.

Riferimenti	Responsabile Qualità	Valentina Cocco
-------------	----------------------	-----------------





Halley Sardegna S.r.l. utilizza in modo limitato i contratti flessibili e le soluzioni a tempo determinato, offrendo contratti stabili o stabilizzabili, che consentono la crescita e la formazione del personale, e garantendo il diritto allo studio.

L'analisi rivela un'azienda con una buona proporzione tra i generi; l'analisi dei parametri retributivi, l'assegnazione di mansioni e di qualifiche, i trasferimenti, la progressione in carriera ed i licenziamenti non sembrano rivelare fatti su cui poter fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso.

5

L'azienda si impegna, partendo dalla presente relazione, a redigere un documento programmatico finalizzato all'adozione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e all'armonizzazione delle attività per la costante applicazione dei principi di parità e di pari opportunità, costruendo un ambiente di lavoro stimolante per tutto il personale coinvolto, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze.

Programma per lavoratori e lavoratrici con figli in età prescolare.

I dipendenti in attesa di un figlio sono informati e assistiti al fine di consentirgli l'ottenimento dei vantaggi offerti dall'Ente bilaterale (premio di natalità) a cui azienda e i dipendenti stessi aderiscono. Alle dipendenti madri, inoltre, dopo il periodo di astensione, viene offerta la possibilità di ottenere, durante il periodo di allattamento, una ulteriore riduzione dell'orario di lavoro fino all'anno di età del bambino/a.

I lavoratori con particolari necessità familiari possono chiedere di fornire la propria prestazione mediante telelavoro.

Particolare attenzione verrà posta per garantire l'equa valutazione delle carriere al femminile in relazione alla tutela della maternità.

L'azienda non attua distinzioni in base al sesso o alla genitorialità; il genere, la maternità e la paternità non costituiscono un ostacolo alla carriera e donne e madri ricoprono incarichi di responsabilità.

Halley Sardegna S.r.l., nell'ottica di sana e prudente gestione, coniuga il profitto dell'impresa con una condotta operativa improntata a criteri di correttezza e consapevolezza.

La società si è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a rilevare, misurare e verificare i rischi tipici dell'attività.

Il sistema dei controlli interni è dotato di un'infrastruttura documentale che permette la verifica delle procedure, delle strutture organizzative e dei rischi, nonché dei controlli effettuati in azienda, recependo, oltre agli indirizzi aziendali, anche le disposizioni normative e i principi dettati dal D.Lgs. n. 231/2001. L'impianto

Riferimenti	Responsabile Qualità	Valentina Cocco
-------------	----------------------	-----------------





è costituito da un sistema di governance che sovrintende al funzionamento della società mediante l'adozione di un codice etico, un modello organizzativo, un codice interno di comportamento, la determinazione della policy aziendale e delle funzioni delle strutture organizzative.

Il modello persegue il rispetto dei diritti e dei doveri determinati dai comportamenti e le responsabilità dei partecipanti all'organizzazione e degli interlocutori esterni, che li devono conoscere e applicare. Ai sensi del D.Lgs 231/2001, l'azienda apre la propria compliance alle politiche di parità di genere.

Si sottolinea che sicurezza e salute nel luogo di lavoro sono state sin da principio una priorità per Halley Sardegna: il datore di lavoro, in collaborazione con l'RSPP, valuta costantemente i rischi presenti in azienda, legati alla mansione ed al luogo di lavoro, tiene conto delle differenze di genere e generazionali e delle diverse tipologie contrattuali e adotta costantemente programmi di miglioramento; nelle valutazioni effettuate è compreso l'aggiornamento biennale della valutazione dello stress lavoro-correlato.

Conclusioni

L'azienda, constatato nel personale uno stabile equilibrio tra generi, intende perseguire una politica di parità, combattendo le discriminazioni di matrice culturale basate sull'appartenenza al sesso, all'età e al ruolo professionale e rimuovendo ogni ostacolo per il raggiungimento di una reale parità, da cui conseguano pari opportunità per tutto il personale.

Azioni

Le azioni positive sopra descritte verranno sostenute, incrementate e sviluppate in un piano triennale, al fine della piena realizzazione dei principi in oggetto.

L'azienda si impegna altresì a garantire, come da anni effettivamente garantisce, che una quota pari ad almeno il 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia dedicata all'occupazione giovanile e all'occupazione femminile, salvo che l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto o altri elementi di cui verrà data puntuale e adeguata motivazione, rendano l'inserimento impossibile o contrastante con gli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Halley Sardegna Srl
Giampaolo Cocco

Riferimenti	Responsabile Qualità	Valentina Cocco
-------------	----------------------	-----------------



Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive
modificazioni)



Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*	03170580926			
Ragione Sociale*	HALLEY SARDEGNA S.R.L.			
Sede Legale	Comune*	SESTU	Cap*	09028
	Indirizzo*	VIA PISCINA MATZEU 4		
	E-mail	giacomo@halleysardegna.it		
	PEC	HALLEYSARDEGNA.SRL@LEGALMAIL.IT		
	Telefono	0709455049		
Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)	Numero complessivo*	34	Di cui femmine*	11
Attività economica esercitata*	46.51.00 - Commercio all'ingrosso di computer, apparecchiature informatiche periferiche e di software			

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*	METALMECCANICA - Piccola industria
---	------------------------------------

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale:	☐ Si	☒ No
Territoriale:	☐ Si	☒ No

Sezione 1.2 - Anagrafica unità produttive

Numero unità produttive: 1

Note

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

Tabella 2.1 - Totale occupati nel biennio

Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno biennio)	0	0	0	0	32	12	0	0	32	12	1	1
Assunzioni	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0
Cessazioni	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno biennio)	0	0	0	0	34	11	0	0	34	11	1	1

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

CCNL		Livello	Occupati al 31/12/2023		PROMOSSO		ASSUNTI	
			M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
		Dirigenti	0	0	0	0	0	0
		Quadri	0	0	0	0	0	0
		Impiegati	34	11	2	0	3	0
METALMECCANICA - Piccola industria		5° Livello	3	0	2	0	0	0
METALMECCANICA - Piccola industria		6° Livello	4	1	0	0	0	0
METALMECCANICA - Piccola industria		7° Livello	11	3	0	0	0	0
METALMECCANICA - Piccola industria		8° Livello	7	4	0	0	0	0
METALMECCANICA - Piccola industria		9° Livello	9	3	0	0	3	0

Operai	0	0	0	0	0	0
TOTALE	34	11	2	0	3	0
di cui Disabili e Cat. Protette	1	1	0	0	0	0

METALMECCANICA - Piccola industria	7° Livello		1	1	0	0	0	0
------------------------------------	------------	--	---	---	---	---	---	---

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

[illegible]

Tabella 2.4 - Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Trasferiti tra unità produttive o dipendenze	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promossi a categoria superiore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cessazioni dei rapporti di lavoro - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Cessazioni	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0

DI CUI

Licenziamenti collettivi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti individuali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui riferite ad occupati con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Da Part Time a tempo pieno	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Da tempo pieno a Part Time	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso del 2023 (secondo anno del biennio)

[illegible]

Tabella 2.6 - Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *	☐ Programmi di reclutamento tramite scuola o università ☐ Fiere del lavoro ☐ Social Network ☒ Valutazione di c.v. ☒ Intervista/colloquio ☐ Concorso o altra procedura selettiva pubblica ☐ Prove attitudinali o di abilità ☐ Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *	☒ Anzianità di servizio ☐ Colloquio motivazionale ☐ Titoli acquisiti ☐ Specifica competenza acquisita ☒ Valutazione della performance ☐ Esami o concorsi interni ☐ Altro Specificare:
Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *	☐ Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori ☒ Flessibilità oraria in entrata e uscita ☐ Banca delle ore ☒ Smart working o altre forme di lavoro da remoto ☐ Bonus nascita ☐ Contributi o convenzioni per asili nido ☐ Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti ☐ Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.) ☐ Facilitazioni al trasferimento di sede ☐ Altro Specificare:

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *	☐ Mensa aziendale ☐ Maggiordomo aziendale ☐ Servizi di navetta ☐ Mobility manager ☐ Diversity manager ☐ Disability manager ☐ Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia ☐ Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi ☐ Attività ricreative e culturali extra lavorative ☐ Sportelli di ascolto/supporto psicologico ☒ Altro Specificare: niente
Criteri adottati per le progressioni di carriera *	☒ Anzianità di servizio ☐ Titoli acquisiti ☐ Formazione specifica ☒ Valutazione delle performance ☐ Esami e concorsi interni ☐ Altro Specificare:

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)

MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO

	M+F*	F*
Dirigenti	€ 0,00	€ 0,00
Quadri	€ 0,00	€ 0,00
Impiegati	€ 664.332,36	€ 175.280,08
Operai	€ 0,00	€ 0,00
di cui Disabili e cat. protette	€ 20.814,38	€ 20.814,38

**Tabella 2.8 - Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023
(secondo anno del biennio)**

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
			M+F*	F*	M+F*	F*
		Dirigenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Quadri	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Impiegati	€ 888.252,62	€ 253.423,96	€ 68.489,56	€ 11.142,08
METALMECCANICA - Piccola industria	5° Livello		€ 136.675,18	€ 0,00	€ 28.868,00	€ 0,00
METALMECCANICA - Piccola industria	6° Livello		€ 128.397,19	€ 29.223,86	€ 10.707,00	€ 1.245,00
METALMECCANICA - Piccola industria	7° Livello		€ 309.312,67	€ 84.359,33	€ 14.597,08	€ 6.347,08
METALMECCANICA - Piccola industria	8° Livello		€ 184.668,26	€ 96.873,06	€ 12.417,48	€ 3.065,00
METALMECCANICA - Piccola industria	9° Livello		€ 129.199,32	€ 42.967,71	€ 1.900,00	€ 485,00
		Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		di cui Disabili e cat. protette	€ 24.211,05	€ 24.211,05	€ 0,00	€ 0,00
METALMECCANICA - Piccola industria	7° Livello		€ 24.211,05	€ 24.211,05	€ 0,00	€ 0,00

Tabella 2.8.1 - Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 43.509,56	€ 2.947,08	€ 0,00	€ 0,00	€ 43.509,56	€ 2.947,08	€ 0,00	€ 0,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 24.980,00	€ 8.195,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 24.980,00	€ 8.195,00	€ 0,00	€ 0,00
Altro (es. Benefit Aziendali)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Elenco delle componenti accessorie valorizzate nella riga “Altro (es. Benefit Aziendali)”:



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Ricevuta Prospetto Informativo UNIFI

Data invio: 18/09/2024 16:26:46

Codice comunicazione: 1509224C00443759

Protocollo: 186243

Quadro 1 - dati aziendali

Sezione 1 - Dati Prospetto

Data riferimento prospetto	31/12/2023
Prospetto presentato dalla Capogruppo	No
N° lavoratori in forza nazionale	34
Categoria Azienda L.68/99 art.3 c.1	C - Da 15 a 35 dipendenti
Data prima assunzione (dpr. 333/2000)	07/01/2010
Data seconda assunzione (dpr. 333/2000)	07/01/2010
Nessuna assunzione aggiuntiva	No

Sezione 2 - Dati Aziendali

Tipologia del dichiarante	A - Datore lavoro privato
Codice fiscale	03170580926
Denominazione datore di lavoro	HALLEY SARDEGNA S.R.L.
Settore	62.03.00 - Gestione di strutture e apparecchiature informatiche hardware - housing (esclusa la riparazione)
CCNL	8105 - METALMECCANICA FAPI

Sede Legale

Indirizzo	VIA PISCINA MATZEU 4, I695 - SESTU, 09028
Recapiti	Telefono: 0709455049 PEC: HALLEYSARDEGNA.SRL@LEGALMAIL.IT

Sezione 3 - Dati referente

Codice Fiscale	CCCGPL77E31B354M
Cognome Nome	COCCO GIAMPAOLO
Indirizzo	VIA PISCINA MATZEU 4, I695 - SESTU, 09028
Recapiti	Telefono: 0709455049 Email: GIAMPAOLO@HALLEYSARDEGNA.IT

Quadro 2 - dati provinciali

Sezione 1 - Dati Provincia

Provincia	092 - Cagliari
Indirizzo sede di riferimento	VIA PISCINA MATZEU 4, I695 - SESTU, 09028
Recapiti sede di riferimento	Tel: 0709455049 E-mail: RAGIONERIA@HALLEYSARDEGNA.IT
Cognome Nome referente	CORSE GIACOMO

Sezione 2 - Personale dipendente

N° Totale lavoratori dipendenti	29
---------------------------------	----

Lavoratori Disabili L.68/99



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

N° Tempo Pieno	1
----------------	---

Centralinisti telefonici non vedenti

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Terapisti della riabilitazione e massofisioterapisti non vedenti (L. 29/94)

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Telelavoro (art.23, D.Lgs.80/2015)

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

N° Categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	0
Di cui in forza al 17.1.2000	0

Personale non computabile nella quota di riserva

Lavoratori Disabili Somministrati (art.34, co.3, D.Lgs.81/2015)

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Lavoratori Disabili in Convenzione artt. 12-bis e 14

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Elenco Computabili - Cagliari

Lavoratore n° 1

Codice fiscale	[REDACTED]
Cognome Nome	[REDACTED]
Sesso	Femminile
Data di nascita	[REDACTED]
Comune di nascita	[REDACTED]
Percentuale di disabilità	50
Tipologia contrattuale	A.01.00 - LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
Rapporto di lavoro	Data inizio: 29/07/2014
Qualifica professionale (CP2011)	4.1.1.2.0.6 - impiegato amministrativo
Tipo assunzione protetta	F - Nessuno dei precedenti
Orario settimanale contrattuale	40:00
Orario settimanale svolto	40:00
Categoria soggetto	D - Disabili
Categoria assunzione	NO - Nominativa

Sezione 3 - Altri Dati

Sospensione a carattere provinciale (sezione obbligatoria per aziende in sospensione)

Stato	-
Causale	-
Data fine sospensione	-
N° Lavoratori	-



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Gradualità

N° assunzioni effettuate dopo la trasformazione	-
---	---

Esonero parziale autorizzato

Stato	-
Data atto	-
Estremi atto	-
Fino al	-
Percentuale	-
N° lavoratori in esonero	-

Esonero parziale autocertificato

Data autocertificazione	-
N° lavoratori 60 per mille	-
Percentuale	-
N° lavoratori in esonero	-

Convenzione

Stato	-
Data atto	-
Estremi atto	-
Tipologia di convenzione	-
Numero di lavoratori previsti	-
Data stipula	-
Data scadenza	-
Note	-

Sezione 1 - Dati Provincia

Provincia	095 - Oristano
Indirizzo sede di riferimento	VIA THARROS 92, G113 - ORISTANO, 09170
Recapiti sede di riferimento	Tel: 0709455049 E-mail: RAGONERIA@HALLEYSARDEGNA.IT
Cognome Nome referente	CORSE GIACOMO

Sezione 2 - Personale dipendente

N° Totale lavoratori dipendenti	3
---------------------------------	---

Lavoratori Disabili L.68/99

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Centralinisti telefonici non vedenti

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Terapisti della riabilitazione e massofisioterapisti non vedenti (L. 29/94)

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Telelavoro (art.23, D.Lgs.80/2015)



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

N° Categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	0
Di cui in forza al 17.1.2000	0

Personale non computabile nella quota di riserva

Lavoratori Disabili Somministrati (art.34, co.3, D.Lgs.81/2015)

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Lavoratori Disabili in Convenzione artt. 12-bis e 14

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Sezione 3 - Altri Dati

Sospensione a carattere provinciale (sezione obbligatoria per aziende in sospensione)

Stato	-
Causale	-
Data fine sospensione	-
N° Lavoratori	-

Gradualità

N° assunzioni effettuate dopo la trasformazione	-
---	---

Esonero parziale autorizzato

Stato	-
Data atto	-
Estremi atto	-
Fino al	-
Percentuale	-
N° lavoratori in esonero	-

Esonero parziale autocertificato

Data autocertificazione	-
N° lavoratori 60 per mille	-
Percentuale	-
N° lavoratori in esonero	-

Convenzione

Stato	-
Data atto	-
Estremi atto	-
Tipologia di convenzione	-
Numero di lavoratori previsti	-
Data stipula	-
Data scadenza	-
Note	-



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Sezione 1 - Dati Provincia

Provincia	090 - Sassari
Indirizzo sede di riferimento	VIA M. COPPINO 32, I452 - SASSARI, 07100
Recapiti sede di riferimento	Tel: 0709455049 E-mail: RAGIONERIA@HALLEYSARDEGNA.IT
Cognome Nome referente	CORSE GIACOMO

Sezione 2 - Personale dipendente

N° Totale lavoratori dipendenti	2
---------------------------------	---

Lavoratori Disabili L.68/99

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Centralinisti telefonici non vedenti

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Terapisti della riabilitazione e massofisioterapisti non vedenti (L. 29/94)

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Telelavoro (art.23, D.Lgs.80/2015)

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

N° Categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	0
Di cui in forza al 17.1.2000	0

Personale non computabile nella quota di riserva

Lavoratori Disabili Somministrati (art.34, co.3, D.Lgs.81/2015)

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Lavoratori Disabili in Convenzione artt. 12-bis e 14

N° Tempo Pieno	0
----------------	---

Sezione 3 - Altri Dati

Sospensione a carattere provinciale (sezione obbligatoria per aziende in sospensione)

Stato	-
Causale	-
Data fine sospensione	-
N° Lavoratori	-

Gradualità

N° assunzioni effettuate dopo la trasformazione	-
---	---



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Esonero parziale autorizzato

Stato	-
Data atto	-
Estremi atto	-
Fino al	-
Percentuale	-
N° lavoratori in esonero	-

Esonero parziale autocertificato

Data autocertificazione	-
N° lavoratori 60 per mille	-
Percentuale	-
N° lavoratori in esonero	-

Convenzione

Stato	-
Data atto	-
Estremi atto	-
Tipologia di convenzione	-
Numero di lavoratori previsti	-
Data stipula	-
Data scadenza	-
Note	-

Quadro 3 - riepilogo

Riepilogo provinciale n° 1

Provincia	092 - Cagliari
N° Lavoratori Base computo art 3	28
N° Lavoratori Base computo art 18	28
N° Compensazione disabili	0
N° Compensazioni categorie protette	0
N° Disabili in forza (L.68/99 art.1)	1
N° Categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	0
Quota di riserva disabili	1
Quota di riserva Art. 18	0
N° posizioni esonerate	0
N° Scoperture disabili (L.68/99 art.1)	0
N° Scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	0
Sospensioni in corso	No



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Riepilogo provinciale n° 2

Provincia	095 - Oristano
N° Lavoratori Base computo art 3	3
N° Lavoratori Base computo art 18	3
N° Compensazione disabili	0
N° Compensazioni categorie protette	0
N° Disabili in forza (L.68/99 art.1)	0
N° Categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	0
Quota di riserva disabili	0
Quota di riserva Art. 18	0
N° posizioni esonerate	0
N° Scoperture disabili (L.68/99 art.1)	0
N° Scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	0
Sospensioni in corso	No

Riepilogo provinciale n° 3

Provincia	090 - Sassari
N° Lavoratori Base computo art 3	2
N° Lavoratori Base computo art 18	2
N° Compensazione disabili	0
N° Compensazioni categorie protette	0
N° Disabili in forza (L.68/99 art.1)	0
N° Categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	0
Quota di riserva disabili	0
Quota di riserva Art. 18	0
N° posizioni esonerate	0
N° Scoperture disabili (L.68/99 art.1)	0
N° Scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	0
Sospensioni in corso	No

Riepilogo nazionale

N° lavoratori Base computo art 3	33
N° lavoratori Base computo art 18	33
Quota di riserva disabili	1
Quota di riserva Art. 18	0
N° posizioni esonerate	0
N° Disabili in forza (L.68/99 art.1)	1
N° Categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	0
Quota esuberi Art. 18	0
N° Scoperture disabili (L.68/99 art.1)	0
N° Scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	0
Sospensioni in corso	No



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Dati invio

Data invio	18/09/2024 16:26:46
Protocollo sistema	186243
Soggetto che effettua la comunicazione (se soggetto abilitato autorizzato)	Consulenti del Lavoro (art. 1, co. 1, L.. 12/79)
Codice fiscale del soggetto che effettua la comunicazione (se soggetto abilitato autorizzato)	[REDACTED]
E-mail del soggetto che effettua la comunicazione	consulente@tiscali.it
Tipo comunicazione	Prospetto informativo
Codice comunicazione	1509224C00443759
Versione	PIDISABILI002000