



PASUBIO TECNOLOGIA
servizi digitali per la pubblica amministrazione

**RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
MASCHILE E FEMMINILE**

Versione	Attività	Data ultima revisione
01	Creazione	Prot. 3542/2023 - 04/09/2023

Indice

Premessa.....	3
Stato del personale relativamente ai principi di parità, pari opportunità e discriminazioni.....	3
Salute e sicurezza sul lavoro.....	4
Processo di selezione assunzione e promozione del personale.....	5
Situazione del personale maschile e femminile.....	6
Equità remunerativa.....	8
Nuova occupazione femminile e giovanile.....	8
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.....	10
Altre informazioni.....	11

Premessa

Il Global Gender Gap Index 2022, l'indice che analizza l'evoluzione dei divari di genere in termini di partecipazione economica e politica, salute e livello di istruzione nel mondo, sottolinea come l'Italia presenti forti deficit in tale ambito. Al fine di colmare il gap, nel mese di luglio 2021 l'Italia ha predisposto la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025 che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea, ed è strettamente correlata al PNRR, di cui uno dei dispositivi legislativi è la Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale. La legge introduce rilevanti novità, tra cui la Certificazione di parità di genere, per le aziende virtuose, cui corrispondono sgravi contributivi e premialità nella valutazione dei bandi pubblici. Inoltre, per gli operatori economici che partecipano alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati dal PNRR o dal PNC la medesima legge prevede: l'obbligo per le aziende con più di 50 dipendenti di presentare il rapporto biennale relativo alla situazione del personale maschile e femminile in sede di presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta; l'obbligo di consegnare comunque alla stazione appaltante entro sei mesi dalla conclusione del contratto, una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende che hanno almeno 15 dipendenti.

A tal proposito, la presente relazione ha l'obiettivo di fare il punto sulla situazione dei collaboratori in un'ottica di genere considerando l'intero del ciclo lavorativo dal momento della selezione a quello di fine rapporto lavorativo ottemperando così agli obblighi degli operatori economici diversi da quelli tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ex art. 46 D.Lgs. 198/2006 e che occupano un numero pari o superiore a 15 dipendenti (art. 47, co. 3-3bis).

Rispetto dei principi di parità di genere, pari opportunità e divieto di discriminazione

Pasubio Tecnologia s.r.l. si impegna a promuovere il rispetto della dignità della persona e pari opportunità. Il rispetto di tali principi coinvolge l'intero ciclo lavorativo di ogni collaboratore dal momento della selezione a quello di fine rapporto lavorativo. Promuove e garantisce il rispetto della persona e di tutelare i diritti fondamentali, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità umana e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Le risorse umane sono infatti considerate un elemento indispensabile per la Società; la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione avviene nel rispetto dei diritti dei lavoratori ed è volta alla valorizzazione del personale ed alla sua crescita e sviluppo professionale.

La Società non ammette comportamenti di tipo discriminatorio in base all'età, al sesso, allo stato di salute, invalidità, aspetto fisico, all'orientamento sessuale, alle opinioni politiche e sindacali, alle origini nazionali o etniche, alla nazionalità, condizioni economiche-sociali, stato coniugale o al credo religioso. Inoltre, non tollera alcuna forma di sfruttamento, molestia o isolamento per qualsiasi causa di discriminazione da parte di un membro del personale nei confronti di un collega. Pasubio Tecnologia s.r.l. uniforma la sua attività ai principi etici e

comportamentali sopra descritti adottando il Codice Etico che costituisce esemplificazione delle norme di condotta che qualificano il corretto adempimento delle prestazioni lavorative nonché modelli di comportamento da adottare sia verso Pasubio Tecnologia s.r.l. stessa, che verso gli Enti Soci ed ogni altro soggetto terzo con il quale la Società si trovi ad intrattenere rapporti.

Pasubio Tecnologia s.r.l. ha adottato il Codice etico che è parte del sistema integrato costituito dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e dal Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza adottati da Pasubio Tecnologia. Tutti i destinatari del Codice etico sono tenuti a segnalare immediatamente all'Organismo di Vigilanza e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza le violazioni del Codice di cui dovessero venire a conoscenza. Le segnalazioni possono essere effettuate seguendo le istruzioni contenute nella "Procedura per la gestione e la riservatezza del segnalante (*whistleblower*) di Pasubio Tecnologia s.r.l., reperibile nel sito della Società e comunicata a tutto il personale.

Salute e sicurezza sul lavoro

L'art 2087 del codice civile prevede un obbligo generale in capo al datore di lavoro di individuare ed implementare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica ma anche il benessere psicologico del lavoratore. Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro all'art 28 ribadisce e valorizza il generale obbligo previsto all'art 2087 del c.c. Tra i rischi lavorativi oggetto di valutazione da parte del datore/datrice di lavoro, prevede anche quelli riguardanti a specifici gruppi di lavoratori, tra cui quelli connessi alle differenze di genere. L'articolo 28 D.Lgs. 81/2008 comma 2 stabilisce, inoltre, che il documento di valutazione dei rischi (DVR), oltre all'analisi dei rischi molestie e violenza, deve contenere l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate contro tali rischi. La scelta delle misure deve essere, ai sensi dell'articolo 15, orientata verso la massima sicurezza tecnologicamente fattibile.

In conformità con i suddetti obblighi, la Società individua nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) la discriminazione di genere come rischio per le mansioni di impiegato/a amministrativo-commerciale e impiegato/a tecnico. Il DVR specifica che nei rapporti coi colleghi e coi superiori, può configurarsi la discriminazione di genere, di appartenenza etnica e/o religiosa, così come quella di persona con diversa opinione politica. Conseguentemente alla valutazione del rischio sono state individuate delle misure di prevenzione e protezione specifiche al fine di ridurre il più possibile il rischio. Una di queste è la formazione generale e specifica ad ogni lavoratore/lavoratrice.

Processo di selezione assunzione e promozione del personale

Pasubio Tecnologia s.r.l., essendo una società a partecipazione pubblica, in caso di assunzioni applica la disciplina contenuta nell'art.19, comma 2, del D.Lgs. 175/2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica." Pasubio Tecnologia s.r.l. ha redatto un Regolamento per l'accesso all'impiego al fine di formalizzare e rendere pubbliche le modalità di assunzioni dei collaboratori, del direttore e vicedirettore. Le modalità di reclutamento non hanno natura di concorso pubblico, sebbene siano effettuate selezioni pubbliche, e il rapporto di lavoro del personale dipendente della Società è di tipo privatistico. Le assunzioni avvengono nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva. In particolare, lo stato giuridico-economico del personale della Società è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche.

Le procedure di reclutamento della Società si conformano ai principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui all'art. 35, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e della normativa di riferimento, e nello specifico:

- a) trasparenza: in modo da garantire a chiunque di conoscere modalità e criteri di partecipazione e valutazione, nonché gli esiti finali, a garanzia del pieno rispetto delle regole generali del presente Regolamento;
- b) adeguate forme di pubblicità della procedura di reclutamento con l'indicazione dei profili ricercati, delle mansioni principali da svolgere, delle competenze necessarie, della forma contrattuale prevista e della durata del rapporto di lavoro;
- c) modalità di svolgimento della procedura tali da garantirne l'imparzialità, l'economicità e la celerità;
- d) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- e) composizione delle commissioni di selezione basata sulla provata competenza dei membri anche nella materia attinente la posizione oggetto di reclutamento e sull'imparzialità degli stessi, nonché sul rispetto della parità di genere;
- f) imparzialità: pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, nazionalità, religione, opinione politica, condizioni personali e sociali.

Inoltre, Pasubio Tecnologia s.r.l. ha adottato un regolamento specifico per il conferimento di incarichi esterni. Il Regolamento definisce i principi, i presupposti e le modalità per il conferimento di incarichi di consulenza, studio, ricerca e collaborazione professionale, a soggetti esterni a Pasubio Tecnologia s.r.l. in attuazione al Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza del Modello ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla Società. Il Regolamento è improntato al rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, economicità e pari opportunità, e trova applicazione ogni qualvolta Pasubio Tecnologia s.r.l.

assegni incarichi individuali di consulenza, studio, ricerca e collaborazione a professionisti esterni alla Società.

Per quanto riguarda le promozioni professionali, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica avvengono in base al merito e alle effettive mansioni svolte sempre in conformità con il principio di pari opportunità, promuovendo selezioni interne rivolte a tutto l'organico interno.

Situazione del personale maschile e femminile

Si riporta di seguito il numero complessivo dei collaboratori della Società, sia dipendenti che lavoratori in assegnazione temporanea alla data di revisione del presente documento.

Incarichi di vertice

LOCCI	LAURA	Amministratore Unico
SCORTEGAGNA	MARIO	Direttore - In assegnazione temporanea
FABRELLO	TANIA	Vice Direttore - In assegnazione temporanea

Dipendenti:

B.	L.	Dipendente
B.	L.	Dipendente
D.C.	A.	Dipendente
D. F.	S.	Dipendente
L.	M.	Dipendente
M.	A.	Dipendente
M.	S.	Dipendente
O.	A.	Dipendente
N.	C.	Dipendente
B.	G.	Dipendente
P.	C.	Dipendente
M.	S.	Dipendente
C.	K.	Dipendente

F.	N.	Dipendente
M.	L. F.	Dipendente
L.	S.	Dipendente
C.	M.	Dipendente
F.	A.	Dipendente
N.	M.	Dipendente
B.	L.	Dipendente
B.	D.	Dipendente
B.	E.	Dipendente
B.	T.	Dipendente
M.	L.	Dipendente
P.	F.	Dipendente
G.	A.	Dipendente
J.	A. C.	Dipendente
D. M.	G.	Dipendente
Z.	N.	Dipendente
Z.	S.	Dipendente
G.	A.	Dipendente
D.M.	S.	Dipendente
P.	M.	Dipendente
R.	M.	In assegnazione temporanea

TOTALE (esclusi incarichi di vertice)	34
FEMMINE	13
MASCHI	21

Equità remunerativa

Si riporta di seguito il valore della paga media mensile lorda per ogni livello in base al genere.

LIVELLO	F	M
AP		1.605,51 euro
D2	1.808,95 euro	/
D3		
C1	1.822,43 euro	1.822,43 euro
C2	1.860,97 euro	/
C3	2.141,24 euro	2084,07 euro
B1	/	2.168,68 euro
B2	2.473,90 euro	2799,48 euro
B3	2.926,70 euro	3127,265 euro

Nella presente tabella non sono stati inclusi i seguenti collaboratori:

- in assegnazione temporanea;
- l'Amministratore Unico.

Nuova occupazione femminile e giovanile

Il Decreto Legge 31 maggio 2021 n. 77, convertito con modifiche dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108 definito anche "Decreto Semplificazioni *bis*", ha introdotto l'obbligo per le Stazioni Appaltanti di prevedere nei contratti pubblici finanziati con risorse del PNRR e del PNC specifiche clausole dirette a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'assunzione di donne e di giovani di età inferiore ai 36 anni.

Nello specifico il quarto comma dell'art. 47 del Decreto Semplificazioni *bis*, precisa che l'operatore economico interessato è tenuto al rispetto di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30 per cento delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile. Pasubio Tecnologia s.r.l. negli ultimi anni si è impegnata nell'incrementare entrambe le categorie menzionate, puntando sull'assunzione di donne e di giovane personale under 36 specializzato in diversi settori.

Come da prot. n. 3525/2023 il Direttore di Pasubio Tecnologia s.r.l. ha individuato le nuove assunzioni del personale dedicato alle attività PNRR. Nelle seguenti tabelle vengono rappresentate le percentuali delle risorse del personale femminile e di quello giovanile under 36 impiegato negli appalti PNRR.

Nuove assunzioni del personale femminile impiegato negli appalti PNRR

Donne impiegate	5
Totale del personale impiegato	15
Percentuale delle donne impiegate negli appalti PNRR	33%

Nuove assunzioni di giovani di età inferiore ai 36 anni impiegati negli appalti PNRR

Personale under 36	13
Totale del personale impiegato	15
Percentuale dei giovani impiegati negli appalti PNRR	87%

Come si evince dalle percentuali riportate, Pasubio Tecnologia s.r.l. rispetta la clausola occupazionale del 30% in riferimento alle assunzioni di personale femminile e giovanile under 36 nella realizzazione di progetti PNRR. Il 33% del personale impiegato negli appalti PNRR è femminile, mentre il personale giovanile under 36 dedicato ai progetti PNRR è l'87%. Da tale analisi si evidenzia l'impegno della Società nel promuovere ed incrementare l'occupazione femminile e giovanile, dando voce e spazio a nuove idee e risorse importanti che innovino l'intero asset organizzativo.

Il personale indicato opera in diverse aree quali:

- Attività sistemistica;
- Cybersicurezza;

- Gestione privacy ed adempimenti legali;
- Innovazione digitale;
- Prima assistenza;
- Procurement.

Data la presenza di differenti aree settoriali, tali assunzioni sono funzionali e atte a garantire una corretta e completa esecuzione del contratto aggiudicato. Pasubio Tecnologia s.r.l. garantirà l'impiego del personale suddetto nel corso dell'intero arco temporale di esecuzione del contratto.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

In data 21 luglio 2022 è stato siglato l'Accordo quadro per lo svolgimento dello smart working per i dipendenti di Pasubio Tecnologia s.r.l. L'introduzione dello smart working è stata una conseguenza di una maggior attenzione da parte della Società alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di ciascun collaboratore. Pasubio Tecnologia s.r.l. si rende disponibile a valutare specifiche richieste dei dipendenti per attivare l'utilizzo della smart working. La richiesta di svolgimento è su base volontaria e l'attivazione avviene attraverso la stipula di accordi individuali.

Il 6 novembre 2017 è stata adottata una circolare interna a favore del valore sociale della natalità e di quello dell'istruzione. Pasubio Tecnologia s.r.l. ha deciso di erogare un bonus figli nell'anno solare di competenza ai dipendenti in forza nel medesimo anno di riferimento con le seguenti modalità:

- 500,00 euro per ogni nuovo nato;
- 500,00 euro per ogni figlio che consegue diploma di scuola superiore;
- 500,00 euro per ogni figlio che consegue diploma di laurea (di primo livello o magistrale, non cumulabile).

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, la circolare nr. 34 – modifica dell'orario di lavoro ha definito l'orario di lavoro. Ovvero, dal lunedì al giovedì 8.00 -12.45- 13.15-17.00 venerdì 8.00 - 14.00. Pasubio Tecnologia s.r.l. Inoltre, con la circolare nr. 38 – Pianificazione ferie e flessibilità mensile dell'orario di lavoro ha previsto anche la flessibilità di 30 minuti giornaliera in entrata e in uscita oltre, alla flessibilità mensile dell'orario di lavoro.

Relativamente all'erogazione del premio di produttività in data 25 Ottobre 2022 è stato stipulato un accordo aziendale. L'azienda si è posta l'impegno, qualora siano raggiunti gli obiettivi di incremento di redditività ed efficienza aziendali, di erogare il bonus come misura di welfare aziendale al fine di migliorare: la qualità della vita, del benessere dei lavoratori e dei loro familiari, il clima aziendale, il senso di appartenenza e la partecipazione alle performance aziendali.

Altre informazioni

La Cassa Integrazione Guadagni è stata attivamente solamente nell'anno 2020 a fronte della situazione emergenziale per un lavoratore per un complessivo di 36 ore.

Negli ultimi tre anni si sono verificati due pensionamenti.

Inoltre, la Società ha concluso una trattativa diretta finalizzata all'acquisizione del servizio di supporto nel processo di certificazione della parità di genere "UNI/PdR 125:2022".

L'obiettivo di Pasubio Tecnologia s.r.l è di ottenere la Certificazione della parità di genere secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 (Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere):

- definendo un processo di valutazione preliminare del livello di maturità dell'organizzazione nell'ambito della parità di genere all'interno del luogo di lavoro;
- formulando un *Action Plan* contenente le aree e i principali interventi necessari per il raggiungimento della Certificazione della parità di genere.

L'Amministratore Unico
Laura Locci

