

Relazione sulla situazione del personale maschile e femminile (ai sensi dell'art. 47, comma 3 del D.L. n. 77/2021)

Premessa normativa

L'articolo 47, comma 3 del Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108, stabilisce che, ai fini dell'attuazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), i soggetti attuatori pubblici e privati sono tenuti a presentare una relazione sulla situazione del personale maschile e femminile, con riferimento almeno ai seguenti aspetti:

- Modalità di reclutamento
- Condizioni di impiego
- Livelli retributivi
- Opportunità di carriera

La presente relazione ha l'obiettivo di fornire un quadro sintetico e aggiornato della situazione interna dell'organizzazione in merito alla parità di genere, contribuendo alla promozione delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni di genere, come previsto anche dal principio orizzontale della parità nel PNRR.

1. Modalità di reclutamento

L'azienda adotta modalità di selezione improntate al principio della **parità di trattamento tra uomini e donne**, garantendo eguali opportunità di accesso alle posizioni lavorative.

- Le procedure di selezione sono trasparenti e basate su criteri oggettivi.
- I bandi di selezione non presentano elementi discriminatori, diretti o indiretti, in relazione al genere.
- Nelle fasi di reclutamento è promossa la presenza di entrambi i generi nelle commissioni selettive.

2. Condizioni di impiego

L'organizzazione assicura a tutto il personale le medesime condizioni contrattuali in termini di:

- Orario di lavoro
- Accesso a strumenti di conciliazione vita-lavoro
- Accesso a formazione e aggiornamento professionale



Flessibilità lavorativa:

- È prevista la possibilità di smart working su base volontaria.
- Viene favorita la flessibilità oraria per esigenze familiari, con accesso paritario per entrambi i generi.

3. Livelli retributivi

L'analisi dei dati retributivi interni mostra **assenza di differenze retributive significative** tra personale maschile e femminile a parità di livello e anzianità.

Viene effettuato annualmente un monitoraggio interno delle retribuzioni per rilevare eventuali scostamenti non giustificati.

4. Opportunità di carriera

L'organizzazione promuove lo sviluppo professionale senza discriminazioni di genere.

- I percorsi di carriera sono trasparenti e fondati su criteri di merito e competenza.
- La percentuale di donne in posizioni apicali è in aumento negli ultimi anni, con l'obiettivo di raggiungere un equilibrio di genere.

5. Conclusioni e impegni futuri

Sin dalla nascita della società, la Direzione della **A SOFTWARE FACTORY S.R.L.** ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi e al fine garantire il rispetto di una **POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE ha deciso di implementare un Sistema di Gestione che garantisca:**

- il rispetto della cultura e strategia aziendale;
- una governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi;
- processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Tale impegno si è concretizzato nella Certificazione Parità di Genere **UNI/PdR 125:2022** rilasciata dall'Ente Certificatore **Perry Johnson Registrars, Inc. (PJR)** in data **29/11/2023** Certificato n. **C2023-05871** scad. **28/11/2026**.

L'organizzazione si impegna a mantenere e rafforzare le politiche di parità di genere, anche in coerenza con gli obiettivi trasversali del PNRR. Verranno ulteriormente potenziati:

- I sistemi di monitoraggio interni su retribuzioni e promozioni
- Le azioni formative su leadership femminile e cultura inclusiva
- I meccanismi di conciliazione dei tempi di vita e lavoro

VITULANO 22 Maggio 2025

A Software Factory Srl

L'Amministratore



PMI Innovativa
A Software Factory





