

RELAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE

ai sensi dell'art. 47, comma 3, D.L. 77/2021
(art. 7, comma 18 – Accordo Quadro Consip)

1. Premessa e quadro normativo

La presente relazione è redatta dalla IET S.r.l. Società Benefit ai sensi dell'art. 47, comma 3, del Decreto-Legge 31 maggio 2021 n. 77, convertito con modificazioni dalla Legge 29 luglio 2021 n. 108, ed è finalizzata a documentare la situazione del personale maschile e femminile, nonché le politiche e i processi aziendali adottati in materia di parità di genere, inclusione e pari opportunità.

La relazione è predisposta in conformità agli obblighi previsti dall'Accordo Quadro stipulato con Consip S.p.A. ed è coerente con:

- la Legge 162/2021 sulla parità salariale;
- la UNI PdR 125:2022;
- lo standard SA8000;
- i principi di responsabilità sociale propri della qualifica di Società Benefit.

2. Inquadramento aziendale

La IET S.r.l. Società Benefit opera nel settore dei servizi ICT e della consulenza tecnologica avanzata, applicando il CCNL Commercio.

L'organico aziendale è composto da un numero di dipendenti superiore alla soglia dei quindici addetti, con una struttura organizzativa articolata su più sedi e funzioni.

La Società integra i principi di parità di genere e inclusione all'interno della propria governance, dei sistemi di gestione e dei processi HR, considerandoli parte integrante del modello di sviluppo sostenibile e del beneficio comune perseguito.

3. Governance della parità di genere

3.1 Presidi organizzativi

IET ha formalizzato una governance dedicata alla parità di genere, articolata attraverso:

- un Comitato Guida per la Parità di Genere, con funzioni di indirizzo, monitoraggio e miglioramento continuo;
- l'integrazione della parità di genere nei sistemi di gestione certificati (UNI PdR 125 e SA8000);
- l'attribuzione di responsabilità specifiche in ambito HR e compliance sociale.

Il Comitato Guida opera in modo strutturato, analizzando periodicamente i dati, i KPI e le eventuali segnalazioni, definendo azioni correttive e obiettivi di miglioramento.

4. Processi di selezione e assunzione

I processi di selezione e assunzione sono improntati a criteri di:

- imparzialità;
- trasparenza;
- pari opportunità;
- valorizzazione delle competenze.

Le procedure adottate prevedono:

- definizione chiara dei requisiti professionali;
- valutazione dei candidati basata su competenze, esperienze e attitudini;
- assenza di criteri discriminatori legati al genere, all'età, alla situazione familiare o personale.

La Società monitora la composizione di genere nelle assunzioni al fine di prevenire fenomeni di segregazione occupazionale, con particolare attenzione ai ruoli tecnici e specialistici.

5. Gestione del personale e sviluppo professionale

5.1 Valutazione delle performance

La valutazione delle performance è regolata da processi formalizzati e condivisi, che garantiscono:

- criteri oggettivi e misurabili;
- trasparenza delle valutazioni;
- uniformità di trattamento tra personale maschile e femminile.

Le valutazioni costituiscono la base per le decisioni in materia di crescita professionale, formazione e avanzamenti di carriera.

5.2 Formazione

La formazione è considerata uno strumento centrale per la parità di opportunità. IET garantisce:

- accesso equo alla formazione tecnica, specialistica e trasversale;
- monitoraggio della partecipazione per genere;
- valorizzazione delle competenze senza discriminazioni.

Le ore di formazione sono distribuite in modo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori, coerentemente con i ruoli ricoperti e i percorsi di sviluppo individuali.

5.3 Carriera, promozioni e mobilità interna

I passaggi di livello, le promozioni e i cambi di ruolo avvengono sulla base di:

- competenze maturate;
- risultati conseguiti;
- assunzione di nuove responsabilità.

Non emergono disparità di trattamento tra personale maschile e femminile nei percorsi di crescita e sviluppo professionale.

La Società monitora periodicamente tali processi al fine di prevenire fenomeni di segregazione verticale o orizzontale.

6. Politiche retributive e parità salariale

La politica retributiva di IET è fondata sul principio di equità retributiva a parità di ruolo, livello e responsabilità.

Le retribuzioni sono definite sulla base di:

- inquadramento contrattuale;
- livello professionale;
- competenze e seniority;
- responsabilità assegnate.

Non sono adottati criteri differenziati in funzione del genere. Eventuali differenze retributive sono riconducibili esclusivamente a elementi oggettivi e verificabili.

7. Conciliazione vita-lavoro e flessibilità

La Società promuove attivamente politiche di conciliazione tra vita professionale e vita privata, attraverso:

- flessibilità oraria;
- modalità di lavoro agile, ove compatibili con il ruolo;
- attenzione alle esigenze individuali legate a maternità, paternità e situazioni personali.

Tali misure sono applicate in modo non discriminatorio e accessibile a tutto il personale.

8. Segnalazioni, reclami e non conformità

IET ha implementato canali strutturati per la segnalazione di:

- comportamenti discriminatori;
- molestie;
- violazioni dei principi di parità e inclusione.

Le segnalazioni sono gestite in modo:

- riservato;
- imparziale;
- tracciabile.

Nel periodo di riferimento non risultano segnalazioni o non conformità riconducibili a discriminazioni di genere.

Le eventuali segnalazioni vengono analizzate attraverso processi di gestione delle non conformità e azioni correttive, in coerenza con i sistemi di gestione adottati.

9. Inclusione e valorizzazione delle persone

La IET S.r.l. Società Benefit considera l'inclusione un valore strutturale del proprio modello organizzativo. L'azienda:

- favorisce l'ascolto attivo dei bisogni individuali;
- promuove soluzioni personalizzate in termini di strumenti, orari e modalità di lavoro;
- valorizza le diversità come fattore di crescita organizzativa.

L'inclusione non è intesa come mero inserimento lavorativo, ma come creazione delle condizioni affinché ogni persona possa sentirsi parte integrante della comunità aziendale e contribuire attivamente al successo dell'organizzazione.

10. Monitoraggio e miglioramento continuo

La Società effettua un monitoraggio periodico dei principali indicatori di parità di genere, anche attraverso:

- KPI previsti dalla UNI PdR 125;
- analisi dei processi HR;
- riesami del Comitato Guida.

I risultati del monitoraggio sono utilizzati per definire azioni di miglioramento continuo e aggiornare le politiche aziendali.

11. Trasmissione alle rappresentanze sindacali

La presente relazione è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti, nonché alla Consiglieria/Consigliere di Parità territorialmente competente, in conformità alla normativa vigente.

Roma, 10/01/2026

Il Legale Rappresentante e Presidente del CdA
Giancarlo Gava
IET S.r.l. Società Benefit

IET S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT
P.ZZA SANTIAGO DEL CILE, 8
00197 ROMA

C.F.



ALLEGATO A

Area	Indicatore / KPI	Modalità di rilevazione	Presidio organizzativo	Esito
Selezione e assunzione	Neutralità di genere nei processi di recruiting	Analisi procedure di selezione e criteri di valutazione	Funzione HR / Comitato Parità	Conforme
	Presenza femminile nei ruoli tecnici e specialistici	Monitoraggio organico per ruolo e genere	HR	Monitorato
Struttura del personale	Distribuzione M/F per livello e funzione	Analisi organigramma e inquadramenti	HR	Equilibrata
	Segregazione verticale/orizzontale	Analisi ruoli e livelli per genere	Comitato Parità	Non rilevata
Formazione	Accesso equo alla formazione	Ore di formazione per dipendente e genere	HR / Responsabili di funzione	Garantito
	Partecipazione a formazione tecnica e avanzata	Report formazione	HR	Equa
Sviluppo carriera	Promozioni e passaggi di livello per genere	Storico avanzamenti	HR / Management	Non discriminatorio
	Mobilità interna	Analisi cambi ruolo	HR	Basata su competenze
Retribuzione	Parità retributiva a parità di ruolo	Confronto retribuzioni per livello	HR Amministrazione /	Garantita
	Gender Pay Gap	Analisi retribuzioni aggregate	HR	Non significativo
Conciliazione vita-lavoro	Accesso a flessibilità oraria e smart working	Applicazione policy interne	HR / Management	Accessibile a tutti
	Tutela maternità/paternità	Gestione congedi e rientri	HR	Garantita
Clima inclusione	Presenza di politiche D&I formalizzate	Politica Parità di Genere	Direzione	Attiva
	Ascolto dei bisogni individuali	Colloqui HR / segnalazioni	HR	Continuo
Segnalazioni e reclami	Numero segnalazioni per discriminazione di genere	Registro NC / Azioni correttive	HR / Comitato Parità	Nessuna
	Gestione NC e azioni correttive	Sistema SA8000 / PdR 125	Compliance	Attivo
Governance	Comitato Parità di Genere	Delibera e operatività	Direzione	Istituito
	Monitoraggio KPI	Riesami periodici	Comitato Parità	Continuo

ALLEGATO B

DATI STATISTICI E MEDI SULLA PARITÀ DI GENERE

(elaborazione interna su dati HR al 31/08/2025)

- Composizione dell'organico per genere

Alla data del **31 agosto 2025**, l'organico aziendale risulta composto da **85 dipendenti**, così distribuiti:

Genere	N. dipendenti	Percentuale
Donne	17	20,0%
Uomini	68	80,0%
Totale	85	100%

La distribuzione riflette la prevalenza di profili tecnici e specialistici tipica del settore ICT, storicamente caratterizzato da una maggiore presenza maschile, pur in un contesto di progressivo rafforzamento della componente femminile.

- Retribuzione media annua lorda (RAL) per genere

L'analisi delle retribuzioni annue lorde medie, effettuata su dati aggregati e a parità di inquadramento e ruolo, evidenzia quanto segue:

Genere	RAL media annua (€)
Donne	29.050,00
Uomini	28.788,06

Non emerge alcun gender pay gap a sfavore del genere femminile. Le differenze retributive individuali sono riconducibili esclusivamente a fattori oggettivi quali ruolo, seniority e responsabilità assegnate.

- Anzianità aziendale media per genere

L'anzianità aziendale media, calcolata sulla base della data di assunzione, risulta la seguente:

Genere	Anzianità media (anni)
Donne	3,11
Uomini	2,88

Il dato evidenzia una anzianità media lievemente superiore per il personale femminile, indice di stabilità occupazionale e continuità nei percorsi professionali.

Lettura complessiva dei dati

Dall'analisi statistica emergono i seguenti elementi:

- assenza di discriminazioni retributive di genere;
- accesso equilibrato ai livelli retributivi in funzione di ruolo e competenze;
- stabilità occupazionale comparabile, con anzianità media sostanzialmente allineata;
- politiche HR orientate al merito e non al genere.

Tali evidenze confermano la coerenza tra i processi HR formalizzati, le politiche di parità di genere adottate e i risultati effettivamente riscontrabili nei dati aziendali.