

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE - 2025

del 22.12.2025

PREPARATO	VERIFICATO	APPROVATO
HR	DIREZIONE	DIREZIONE

1. Premessa e finalità

La presente relazione è redatta da Proludic S.r.l. con l'obiettivo di fornire una sintesi della situazione del personale maschile e femminile all'interno dell'organizzazione, in coerenza con i principi di parità, equità e inclusione promossi dall'azienda e con quanto previsto dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022.

L'azienda, infatti, ha ottenuto la Certificazione UNI/PdR 125:2022 a Gennaio 2025.

Proludic Srl adotta politiche aziendali orientate alla **parità di genere, alla valorizzazione delle competenze e all'assenza di discriminazioni**, applicate in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

In particolare, l'azienda garantisce:

- criteri di selezione e assunzione basati esclusivamente su competenze e professionalità
- pari opportunità di accesso alla formazione e alla crescita professionale
- attenzione alla conciliazione vita-lavoro
- contrasto a qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta

La **Politica per la parità di genere** è formalmente adottata ed è consultabile al seguente link:

👉 <https://www.proludic.it/azienda/carriere/>

Pur non rientrando tra le organizzazioni soggette all'obbligo di redazione del rapporto biennale ex art. 46 del D.Lgs. 198/2006, Proludic S.r.l. redige il presente documento su base volontaria, quale strumento di monitoraggio interno e di supporto alla definizione degli obiettivi e delle azioni del Piano Strategico per la Parità di Genere.

La presente relazione è predisposta anche ai fini della partecipazione a procedure di affidamento di contratti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con risorse PNRR e/o PNC, in coerenza con quanto previsto dall'art. 47 del D.L. 77/2021 (convertito con modificazioni dalla L. 108/2021).

2. Perimetro di riferimento e metodologia

La relazione si riferisce all'intero personale dipendente di Proludic S.r.l. nel periodo indicato.

I dati riportati sono:

- aggregati;
- anonimizzati;
- trattati nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Le principali fonti informative utilizzate sono:

- database HR;
- organigramma e mansionari aziendali;
- colloqui individuali annuali;
- piano formativo;
- barometro sociale;
- documentazione amministrativa del personale.

3. Composizione del personale per livello, genere ed età

Alla data di riferimento, l'organico complessivo di Proludic S.r.l. risulta composto da 20 persone (14 donne e 6 uomini), pertanto, l'organizzazione rientra nella fascia dimensionale **15-50 addetti**, con la seguente distribuzione per livello e genere:

- 1 dirigente (uomo)
- 1 quadro (uomo)
- 3 responsabili di livello 1 (2 uomini e 1 donna)
- 1 impiegato di livello 2 (uomo)
- 11 impiegati/e di livello 3 (10 donne e 1 uomo)
- 3 impiegate di livello 4 (donne).

Il personale ha la seguente distribuzione per fascia di età:

- Under 30: 1 persona
- 30-50: 16 persone
- Over 50: 3 persone

Il personale ha la seguente distribuzione per tipologia contrattuale:

- Tempo indeterminato: 19 persone
- Tempo determinato / apprendistato: 1 persona.

Inoltre, l'organizzazione impiega n. 1 lavoratore/trice appartenente alle categorie tutelate ai sensi della Legge 68/1999, assunto in data 18/07/2022 con contratto a tempo indeterminato.

4. Assunzioni e cessazioni

4.1 Assunzioni

Nel periodo di riferimento si sono registrate le seguenti assunzioni:

- Numero totale assunzioni: 1
- Donne: 0
- Uomini: 1

4.2 Cessazioni

Nel periodo di riferimento si sono registrate le seguenti cessazioni:

- Numero totale cessazioni: 1
- Donne: 0
- Uomini: 1

4.3 Pensionamenti

Nel periodo di riferimento si sono registrate i seguenti pensionamenti:

- Numero totale pensionamenti: 1
- Donne: 0
- Uomini: 1

Eventuali note descrittive (se rilevanti):

5. Formazione e sviluppo delle competenze

Nel periodo di riferimento, l'azienda ha garantito pari accesso alle opportunità formative, senza discriminazioni legate al genere.

- Numero totale dipendenti coinvolti/e in formazione complessivamente: 21
- Donne: 14
- Uomini: 7

Tipologie di formazione erogate:

- formazione tecnica: sì no
- formazione trasversale / soft skills: sì no

- formazione obbligatoria (sicurezza, compliance, ecc.): sì no

Eventuali osservazioni:

*Il numero di dipendenti coinvolti in formazione (21) è superiore al numero di dipendenti (20)
perché è stata coinvolta anche la persona per cui si è registrata la cessazione*

6. Sviluppo e progressioni professionali per genere

Nel periodo di riferimento si sono registrati i seguenti eventi di sviluppo professionale:

- cambi di ruolo / mansione: 1 (donna)
- attribuzione di nuove responsabilità: 3 (donne)
- avanzamenti di livello contrattuale: 2 (donne)
- trasformazioni di contratto: 1 (donna)

Lo sviluppo professionale è supportato attraverso:

- colloqui individuali annuali
- definizione di obiettivi personali e professionali
- piani di sviluppo coerenti con le esigenze organizzative.

7. Livelli retributivi

L'azienda applica criteri retributivi coerenti con:

- il CCNL di riferimento
- i livelli contrattuali assegnati
- le mansioni effettivamente svolte.

Considerata la dimensione dell'organizzazione, l'analisi dei livelli retributivi è effettuata in forma descrittiva e qualitativa per valutare annualmente in sede di budget cambi organizzativi, nuove assunzioni e revisioni retributive.

8. Mobilità interna, riorganizzazioni e flessibilità

Nel periodo di riferimento:

- mobilità interna: presente non presente
- riorganizzazioni aziendali: sì no

Misure di flessibilità attive:

- smart working: sì no
- part-time: sì no

- adattamenti organizzativi legati a genitorialità o cura: sì no

Descrizione sintetica (se applicabile):

9. Considerazioni di sintesi

L'analisi complessiva dei dati evidenzia una situazione coerente con i principi di parità di genere e con le politiche adottate dall'organizzazione.

Eventuali elementi di attenzione o spunti di miglioramento emersi:

10. Impegni ai fini dell'art. 47 D.L. 77/2021 - Quota occupazionale giovanile

In conformità a quanto previsto dall'art. 47 del D.L. 77/2021 e dalla documentazione di gara, in caso di aggiudicazione dell'appalto l'organizzazione si impegna ad assicurare che **almeno il 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto** (o per lo svolgimento di attività ad esso connesse o strumentali) sia destinato a **occupazione giovanile** secondo i requisiti previsti dalla normativa vigente e dagli atti di gara.

L'adempimento dell'impegno sarà monitorato internamente e reso disponibile alla Stazione Appaltante su richiesta, nel rispetto della normativa privacy.

11. Collegamento al Sistema di Gestione per la Parità di Genere

La presente relazione costituisce:

- input per l'aggiornamento del Piano Strategico per la Parità di Genere;
- supporto alle attività del Comitato Guida per la Parità di Genere;
- evidenza a supporto del Sistema di Gestione per la Parità di Genere in occasione di audit interni ed esterni.