

Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile per gli operatori economici che occupano un numero di dipendenti pari o superiore a 15 e non oltre 50


Art. 47 comma 3 del Decreto-legge n. 77 del 31 maggio 2021
(rubricato "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC")

Periodo: Primo semestre 2025

Emissione ed Approvazione	
Nome file:	Relazione di genere ai sensi dell'art. 47 co 3 D.L. 77-2021
Emesso da:	Funzione Organizzazione e Risorse Umane
Approvato da:	Giuseppe De Angelis (Amministratore Unico) Firma →
Data di approvazione:	05/08/2025

Indice

1	CONTESTO NORMATIVO	2
2	INFORMAZIONI GENERALI SULL'AZIENDA.....	2
2.1	DATI ANAGRAFICI AZIENDALI	2
2.2	ASSENZA DI RAPPRESENTANZA SINDACALE INTERNA.....	3
3	OCCUPAZIONE TOTALE, PER CATEGORIA E TIPO DI CONTRATTO	3
4	ASSUNZIONI E CESSAZIONI (I° SEMESTRE 2025)	4
5	TRASFORMAZIONI CONTRATTUALI E PROMOZIONI.....	4
6	FORMAZIONE	5
7	RETRIBUZIONE.....	5
8	AMMORTIZZATORI SOCIALI	5
9	PROCESSI DI SELEZIONE, RECLUTAMENTO ED ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.....	5
10	CONCLUSIONE	6

	Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile per gli operatori economici che occupano un numero di dipendenti pari o superiore a 15 e non oltre 50	Ed. 1	Rev. 0
	Informazioni confidenziali		
Documentazione interna	Art. 47 del Decreto-legge n. 77 del 31 maggio 2021 (rubricato "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC")	04/08/2025	
		Pagina 2 di 5	

1 Contesto normativo

La presente relazione è redatta in ottemperanza agli obblighi previsti dall'art. 47, comma 3, del D.L. n. 77/2021, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108, il quale dispone che:

"Gli operatori economici, diversi da quelli indicati nel comma 2 e che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante una 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. La relazione di cui al primo periodo è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consiglieria e al consigliere regionale di parità."


I dati riportati nella presente relazione si riferiscono al primo semestre dell'anno 2025 (dal 1° gennaio al 30 giugno).

2 Informazioni generali sull'azienda

System Innovation s.r.l. (di seguito, per brevità, anche Società) è un'azienda fondata nel 2015, specializzata nel settore dell'ICT ed opera nell'ambito della consulenza e dei servizi professionali alle imprese con focus specifico nella progettazione, nello sviluppo e nell'implementazione di soluzioni informatiche per l'innovazione tecnologica e l'integrazione di servizi e processi ICT. In tale contesto, si occupa anche della commercializzazione di prodotti hardware e software.

2.1 Dati anagrafici aziendali

Denominazione	System Innovation s.r.l.
Indirizzo Sede legale	Via Diocleziano, n.107 – 80125 Napoli (NA)
Domicilio digitale/PEC	postacert@pec.systeminnovation.it
Numero REA	NA - 924460
Codice fiscale e n.iscr. al Registro Imprese	08000011216
Partita IVA	08000011216
Forma giuridica	Società a responsabilità limitata
Data atto di costituzione	11/02/2015
Data iscrizione	18/02/2015
Amministratore Unico	De Angelis Giuseppe (Rappresentante dell'Impresa)
Stato attività	Attiva
Data inizio attività	11/02/2015
Attività prevalente	Servizi di consulenza nel settore delle tecnologie dell'informatica
Codice ATECO	62.20.10
Codice NACE 2.1	62.20

 SYSTEM INNOVATION IT ENGINEERING & CLOUD SOLUTIONS	Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile per gli operatori economici che occupano un numero di dipendenti pari o superiore a 15 e non oltre 50	Ed. 1	Rev. 0
	Informazioni confidenziali		
Documentazione interna	Art. 47 del Decreto-legge n. 77 del 31 maggio 2021 (rubricato "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC")	04/08/2025	
		Pagina 3 di 5	

2.2 Assenza di rappresentanza sindacale interna

Si attesta che, alla data di redazione della presente relazione, all'interno della Società non risulta attiva alcuna rappresentanza sindacale aziendale (RSA/RSU). Conseguentemente, in conformità a quanto previsto dall'art. 47, comma 3, del D.L. n. 77/2021, la trasmissione della presente relazione ai suddetti organismi non è stata effettuata.

3 Occupazione totale, per categoria e tipo di contratto

Il personale dipendente è inquadrato secondo le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio, Terziario e Servizi (Confcommercio).

Al 30 giugno 2025 la Società conta un totale di 20 Dipendenti, di cui:

- 16 Dipendenti uomini (pari all'80% del totale);
- 4 Dipendenti donne (pari al 20% del totale).

La tabella seguente riporta la distribuzione del Personale per genere (M = maschio , F = femmina) e per tipologia di contratto (quadri, impiegati, apprendisti e tirocinanti¹):

	Quadri	Impiegati	Apprendisti	Tirocinanti	Totale	Di cui categorie protette
M	4	5	6	1	16	2
F	-	3	1	-	4	

Il personale assunto con **contratto a tempo indeterminato** ammonta complessivamente a **12 unità**, così distribuite:

- 9 maschi;
- 3 femmine.


I dipendenti in apprendistato sono assunti con **contratto di apprendistato professionalizzante**, finalizzato all'acquisizione del 4° livello contrattuale. All'atto dell'assunzione, l'apprendista viene inquadrato nel 6° livello, con progressione durante il periodo formativo.

Il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (Confcommercio) prevede una classificazione articolata su otto livelli, dalla categoria Quadri fino al 7° livello.

La seguente tabella riporta la distribuzione dei dipendenti in forza per livello contrattuale, con esclusione dei tirocinanti in quanto non soggetti a inquadramento nei livelli del CCNL:

Livello	M	F
Quadro	4	-
1° Livello	-	-
2° Livello	1	1
3° Livello	1	1
4° Livello	3	1
5° Livello	2	

¹ La tabella include anche i tirocinanti presenti al 30 giugno 2025, sebbene questi ultimi non siano formalmente inquadrati come dipendenti, in quanto il tirocinio costituisce un'esperienza formativa e non un rapporto di lavoro subordinato. Tuttavia, ai fini del monitoraggio della composizione del personale per genere, si è ritenuto opportuno considerarli nella distribuzione complessiva.

	Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile per gli operatori economici che occupano un numero di dipendenti pari o superiore a 15 e non oltre 50	Ed. 1	Rev. 0
	Informazioni confidenziali		
Documentazione interna	Art. 47 del Decreto-legge n. 77 del 31 maggio 2021 (rubricato "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC")	04/08/2025	
		Pagina 4 di 5	

6° Livello	4	1	
7° Livello	-	-	
	16	4	20

Tutti i dipendenti della Società risultano assunti con contratto di lavoro a tempo pieno (40 ore settimanali). L'attività lavorativa si svolge interamente in presenza.

4 Assunzioni e cessazioni (I° semestre 2025)

Nel corso del I° semestre del 2025 si sono registrate 4 nuove assunzioni ed è stato attivato 1 tirocinio extracurriculare. Le assunzioni si sono suddivise come segue:

- **4 apprendisti**, con contratto di apprendistato professionalizzante, 3 maschi e 1 femmina, la quale ha svolto presso la società un periodo di tirocinio extracurriculare con durata 12 mesi;
- **1 tirocinante** maschio.

Parallelamente, sono stati terminati 3 rapporti di lavoro subordinato e un tirocinio extracurriculare, quest'ultimo concluso senza inserimento in organico. In dettaglio:

- **1 dimissione volontaria** durante il periodo di prova, da parte di un lavoratore assunto come apprendista;
- **1 dimissione volontaria** di un lavoratore inquadrato al 3° livello;
- **1 licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, relativo a un lavoratore con contratto di apprendistato, accettato dal dipendente con conciliazione dinanzi al sindacato.

Tutti i movimenti in uscita hanno riguardato esclusivamente personale maschile. Pertanto, non si sono registrate variazioni nella composizione femminile dell'organico.


Non si sono verificati decessi, risoluzioni consensuali, pensionamento, prepensionamenti, scadenze di contratto.

Entrate ed uscite dal 01/01/2025 al 30/06/2025								
	Quadri		Impiegati		Apprendisti		Tirocinanti	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Entrate					2	1	1	
Uscite			1		2		1	

5 Trasformazioni contrattuali e promozioni

Nel corso del I° semestre 2025 si sono verificate alcune variazioni in ambito economico e contrattuale, riconducibili alla crescita professionale dimostrata dal personale coinvolto. Di seguito si riportano i dettagli:

- A decorrere dal 1° gennaio 2025, un dipendente ha ottenuto un passaggio dal 1° livello al livello Quadro, con relativo incremento retributivo.
- Dal 1° marzo 2025, un dipendente ha ottenuto un passaggio di livello contrattuale dal 4° al 3°, con conseguente incremento della retribuzione.
- In data 12 giugno 2025, un dipendente ha concluso con esito positivo il contratto di apprendistato

 SYSTEM INNOVATION IT ENGINEERING & CLOUD SOLUTIONS	Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile per gli operatori economici che occupano un numero di dipendenti pari o superiore a 15 e non oltre 50	Ed. 1	Rev. 0
	Informazioni confidenziali		
Documentazione interna	Art. 47 del Decreto-legge n. 77 del 31 maggio 2021 (rubricato "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC")	04/08/2025	
		Pagina 5 di 5	

professionalizzante, trasformato in contratto a tempo indeterminato con inquadramento al 4° livello.

- In data 3 aprile 2025, una dipendente, al termine di un tirocinio extracurriculare attivato ad aprile 2024, è stata assunta mediante contratto di apprendistato professionalizzante con inquadramento al 6° livello.
- In data 30 giugno 2025, con decorrenza 1° luglio 2025, una dipendente ha conseguito un passaggio di livello contrattuale dal 2° al 1°, con relativo incremento retributivo.

6 Formazione

La formazione, obbligatoria per la sicurezza sul lavoro e tecnico-professionale, viene erogata al personale tutto, senza distinzioni di genere.

7 Retribuzione

La politica retributiva adottata dalla Società è improntata al principio della parità di trattamento economico tra donne e uomini, in coerenza con quanto previsto dall'art. 47, comma 3, del D.L. n. 77/2021.

La retribuzione del personale è definita in base al livello contrattuale, alle competenze possedute e alle responsabilità effettivamente assegnate, senza alcuna discriminazione di genere.

Dall'analisi interna dei dati retributivi non emergono scostamenti tra i compensi percepiti da donne e uomini a parità di ruolo e inquadramento contrattuale. In particolare, nei casi in cui ai dipendenti siano attribuite funzioni di coordinamento (es. responsabilità di team), vengono riconosciuti superminimi assorbibili in modo coerente con la posizione ricoperta, indipendentemente dal genere.

8 Ammortizzatori sociali


Nel periodo di riferimenti, l'azienda non ha fatto ricorso all'utilizzo di ammortizzatori sociali.

9 Processi di selezione, reclutamento ed accesso alla qualificazione professionale

La Società si avvale di piattaforme digitali specializzate nel recruiting per la selezione del personale. Inoltre, mette a disposizione sul proprio sito web una sezione dedicata all'invio di candidature spontanee (<https://www.systeminnovation.it/lavora-con-noi/>).

Tutti i curricula pervenuti sono sottoposti a un'attenta analisi preliminare, seguita da colloqui conoscitivi e successivamente tecnici, volti a valutare la coerenza tra le competenze dei candidati e le esigenze della Società.

Durante le fasi di colloquio, nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di parità di trattamento e non discriminazione, non vengono richieste informazioni relative alla sfera privata o familiare, quali stato civile, intenzioni matrimoniali, gravidanza o responsabilità di cura.

	Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile per gli operatori economici che occupano un numero di dipendenti pari o superiore a 15 e non oltre 50	Ed. 1	Rev. 0
	Informazioni confidenziali		
Documentazione interna	Art. 47 del Decreto-legge n. 77 del 31 maggio 2021 (rubricato "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC")	04/08/2025	
		Pagina 6 di 5	

L'accesso alla qualificazione professionale e alle opportunità di crescita interna avviene secondo criteri trasparenti e oggettivi, che comprendono:

- le competenze tecniche e trasversali maturate nel percorso professionale;
- la valutazione delle performance individuali e dei risultati ottenuti;
- il possesso di eventuali certificazioni professionali richiesti per specifici ruoli.

L'azienda promuove pari opportunità di sviluppo professionale per tutte le persone, indipendentemente dal genere, e garantisce che le decisioni in merito a promozioni e valorizzazione interna siano basate sul merito e sul principio di non discriminazione, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo e orientato alla valorizzazione del talento.

10 Conclusione

La presente relazione, redatta in conformità alle disposizioni normative vigenti, fotografa la situazione occupazionale e organizzativa della Società al 30 giugno 2025, nel rispetto dei principi di parità, inclusione e non discriminazione.