

VALEO STUDIO S.R.L.

Analisi di Genere sulla situazione del personale maschile e femminile al 30/06/2026

1. Introduzione

L'analisi di genere è stata condotta sull'organico dell'azienda alla data del 30/06/2026, sulla base dei dati retributivi e contrattuali rilevati dai cedolini paga del mese di giugno 2026. L'azienda applica il CCNL Metalmeccanica – Industria (codice CNEL C011).

La presente analisi ha lo scopo di valutare la distribuzione del personale maschile e femminile all'interno dell'organizzazione, evidenziando eventuali situazioni di squilibrio di genere, aree di miglioramento e buone prassi esistenti, anche in ottica di conformità al D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) e alle politiche di Diversity & Inclusion.

L'azienda conta al 30/06/2026 28 dipendenti, di cui 16 uomini (57,1%) e 12 donne (42,9%), tutti assunti a tempo indeterminato. All'organico si aggiunge 1 tirocinante (donna) con stage in corso alla data di riferimento, non computata nelle tabelle che seguono.

Genere	N. Dipendenti	%
Uomini	16	57,1%
Donne	12	42,9%
Totale	28	100%

Tutto il personale è inquadrato con la qualifica di impiegato: 25 impiegati e 3 apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante (D.Lgs. 81/2015), anch'esso a tempo indeterminato. 25 dipendenti su 28 sono a tempo pieno; i 3 rapporti a tempo parziale in essere (75%, 80% e 52,50%) riguardano tutti personale femminile, pari al 25% delle donne occupate e a nessun uomo.

I dipendenti sono suddivisi su 3 aree:

- AREA COMMERCIALE
- AREA TECNICA MARKETING
- AREA TECNICA IT

2. Distribuzione di Genere per Area

Area	Totale	Uomini	Donne
Commerciale	2	1	1
Marketing	9	0	9
IT	17	15	2

3. Distribuzione per Livello e Superminimi

Dati rilevati dai cedolini di giugno 2026. I livelli indicati sono quelli del sistema di inquadramento del CCNL Metalmeccanica – Industria (dal B1, il più elevato presente in azienda, al D1/D2, di ingresso). Gli apprendisti sono computati nel livello di destinazione (D2).

Livello	Uomini con superminimo	Uomini senza superminimo	Donne con superminimo	Donne senza superminimo
B1	1	2	0	0
B2	0	2	0	0
C1	0	0	0	1

Livello	Uomini con superminimo	Uomini senza superminimo	Donne con superminimo	Donne senza superminimo
C2	0	3	0	2
C3	0	1	0	2
D1	0	0	0	2
D2	0	7	0	5
Totale	1	15	0	12

4. Indicatori di Parità di Genere

- Composizione dell'organico: 16 uomini (57,1%) e 12 donne (42,9%) su 28 dipendenti.
- Accesso ai livelli apicali (B1 e B2, i più elevati presenti in azienda): 5 uomini, nessuna donna. Il livello più alto ricoperto da una donna è il C1 (1 donna); altre 2 donne sono inquadrare al C3.
- Livelli di ingresso (D1 e D2): 7 uomini e 7 donne su 14, situazione di sostanziale equilibrio.
- Superminimi: 1 solo dipendente (uomo, livello B1) percepisce un superminimo (192,26 € mensili); nessuna donna.
- Scatti di anzianità: ne beneficiano 14 uomini su 16 (87,5%) e 7 donne su 12 (58,3%), con un valore medio di 71,56 € per gli uomini e 38,66 € per le donne, coerente con la maggiore anzianità aziendale maschile.
- Apprendistato: 3 rapporti in corso (1 uomo e 2 donne), tutti con inquadramento di destinazione al livello D2.

- Lavoro a tempo parziale: 3 rapporti, tutti femminili (25% delle donne occupate); nessun uomo in part-time.
- Anzianità aziendale media: 6,4 anni per gli uomini e 5,2 anni per le donne.
- Età media: 34,1 anni per gli uomini e 36,8 anni per le donne.

Il superminimo assorbibile è attualmente riconosciuto a un solo dipendente. Gli altri elementi aggiuntivi rilevati in busta paga sono scatti di anzianità, che maturano automaticamente secondo il CCNL e non derivano da scelte discrezionali, e un acconto su futuri aumenti riconosciuto a un dipendente di livello B2. La differenziazione retributiva individuale, pur riguardando un solo caso, interessa quindi esclusivamente personale maschile.

5. Evoluzione dell'Organico e Mobilità Interna

- **Assunzioni medie annue:** 2,2 (i 28 dipendenti in forza sono stati assunti tra il 2013 e il 2025).
 - 2013: 1 nuova assunzione (1 donna)
 - 2015: 2 nuove assunzioni (1 uomo, 1 donna)
 - 2016: 4 nuove assunzioni (3 uomini, 1 donna)
 - 2017: 1 nuova assunzione (1 uomo)
 - 2018: 3 nuove assunzioni (2 uomini, 1 donna)
 - 2020: 1 nuova assunzione (1 uomo)
 - 2021: 1 nuova assunzione (1 uomo)
 - 2022: 7 nuove assunzioni (4 uomini, 3 donne)
 - 2023: 2 nuove assunzioni (1 uomo, 1 donna)
 - 2024: 3 nuove assunzioni (2 uomini, 1 donna)
 - 2025: 3 nuove assunzioni (3 donne)
 - 2026 (al 30/06): nessuna nuova assunzione; attivato 1 tirocinio
 - Si segnala che le assunzioni del 2025 hanno riguardato esclusivamente personale femminile, mentre nel triennio 2020-2021 sono stati inseriti solo uomini.

- **Turnover:** molto basso. Nel periodo osservato si registra 1 sola cessazione (uomo, livello D2, dimissioni con decorrenza 31/05/2026) e la conclusione di 1 tirocinio (uomo, 05/06/2026).
 - Nessun licenziamento
 - Pochissime dimissioni

6. Politiche di Conciliazione

L'azienda ha introdotto lo smart working illimitato per tutti i dipendenti a partire da gennaio 2020. Ogni dipendente ne ha diritto da quando viene assunto e l'accordo di lavoro agile è a tempo indeterminato. I dipendenti sono liberi di svolgere lo smart working senza limiti mensili di utilizzo.

Sia uomini che donne hanno usufruito del congedo parentale. Alla data del 30/06/2026 una dipendente si trova in congedo di maternità obbligatoria: l'azienda integra l'indennità INPS (pari all'80%) fino al 100% della retribuzione. Una dipendente madre di tre figli beneficia inoltre dell'esonero contributivo previsto dalla L. 213/2023 a favore delle lavoratrici madri.

Non si sono registrati licenziamenti o vertenze, il turnover è basso, così come i procedimenti disciplinari.

7. Formazione

Tutti i dipendenti partecipano a corsi di formazione.

In base ai reparti a cui sono addetti e alle mansioni svolte, i dipendenti partecipano a corsi ad hoc.

Alcuni corsi hanno l'obiettivo di sviluppare la competitività d'impresa, il riallineamento delle competenze, delle conoscenze e la valorizzazione del capitale umano, in considerazione delle profonde trasformazioni del mercato del lavoro e dell'evoluzione dei modelli organizzativi e di business.

Alcuni corsi mirano allo sviluppo delle tecniche di conduzione di team e altri alla progettazione e programmazione software nelle imprese.

Molti dipendenti hanno partecipato ai corsi sulla gestione elettronica dei dati.

Per la società è fondamentale che ogni dipendente migliori le proprie competenze lavorative e personali, pertanto quando vi è la possibilità, tutti i dipendenti vi partecipano.

8. Conclusioni e Raccomandazioni

L'analisi della composizione del personale al 30/06/2026 evidenzia un contesto complessivamente positivo sotto il profilo della stabilità occupazionale e delle politiche di conciliazione, con una presenza femminile (42,9%) sensibilmente superiore alla media del settore ICT. Emergono tuttavia alcune criticità di natura verticale, concentrate nell'accesso ai livelli di inquadramento più elevati e nella distribuzione degli elementi retributivi individuali.

Punti di forza

- **Stabilità occupazionale:** tutti i 28 dipendenti sono assunti a tempo indeterminato, compresi i 3 apprendisti con contratto professionalizzante. Nel periodo osservato non si registrano licenziamenti; si rileva una sola cessazione per dimissioni. Le dimissioni sono rare e i procedimenti disciplinari limitati, indice di un buon clima aziendale.
- **Politiche di conciliazione avanzate:** l'introduzione dello smart working illimitato per tutti i dipendenti dal 2020 rappresenta una misura altamente inclusiva. Il congedo parentale è fruito da entrambi i generi, dimostrando una cultura aziendale attenta alla genitorialità condivisa.
- **Presenza femminile superiore alla media di settore:** con 12 donne su 28 dipendenti (42,9%) l'azienda si colloca ben al di sopra dei valori medi del comparto ICT. L'equilibrio è particolarmente marcato nei livelli di ingresso (7 uomini e 7 donne tra D1 e D2) e nelle assunzioni più recenti: le 3 assunzioni del 2025 hanno riguardato esclusivamente personale femminile.

Criticità e osservazioni di genere

- **Assenza di donne nei livelli apicali:** i 5 inquadramenti più elevati presenti in azienda (3 al livello B1 e 2 al livello B2) sono tutti ricoperti da uomini. Il livello più alto raggiunto da una donna è il C1, con un solo caso. La progressione femminile si arresta quindi nella fascia intermedia della classificazione contrattuale.
- **Concentrazione femminile nel part-time:** i 3 rapporti a tempo parziale in essere riguardano tutti personale femminile (25% delle donne occupate), mentre nessun uomo ha ridotto l'orario. Pur trattandosi di uno strumento di conciliazione positivo, la sua fruizione esclusivamente femminile segnala un carico di cura ancora sbilanciato e può incidere sulle prospettive di progressione di carriera.
- **Differenziazione retributiva individuale:** l'unico superminimo riconosciuto in azienda è attribuito a un uomo di livello B1. Anche gli scatti di anzianità risultano più diffusi e di importo medio più elevato tra gli uomini (14 su 16, media 71,56 €) rispetto alle donne (7 su 12, media 38,66 €), riflesso della maggiore anzianità aziendale maschile (6,4 anni contro 5,2).

Considerazioni sul contesto settoriale

Nel settore ICT la disparità di genere è un problema ben noto: secondo dati ISTAT ed Eurostat, le donne rappresentano meno del 20% della forza lavoro nei ruoli tecnici digitali in Italia. Tale carenza non deriva solo dalla selezione o dalla formazione, ma spesso da fattori culturali che scoraggiano l'accesso femminile già in fase educativa.