
Relazione sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nella società Boxxapps S.r.l. in relazione al triennio 2020-2022.

La relazione esamina la situazione del personale maschile e femminile nelle professionalità impiegate in base allo stato delle 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.

L'azienda impiega un numero di dipendenti superiore a 15 ed inferiore a 50 unità e non essendo presenti in essa RSA o RSU, la presente relazione viene trasmessa alla consigliera ed al consigliere regionale di parità, ai sensi dell'art. 47, c.3, DL 77/2021, conv. legge 108/2021, con allegata certificazione di cui all'art. 17, legge 68/99 volta ad attestare l'avvenuto assolvimento degli obblighi previsti da tale normativa.

Si precisa che, nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte, all'azienda non sono state irrogate sanzioni o provvedimenti con riferimento alle predette norme.

Premessa

Boxxapps S.r.l. intende garantire la parità e le pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, l'assenza di qualunque forma di discriminazione, diretta e indiretta, nonché il benessere degli addetti, in adesione ad un modello culturale che tiene in considerazione anche le esigenze di conciliazione tra impegno professionale e vita familiare e, in linea con le direttive europee, costituisce la base del sistema di valutazione delle performance organizzative.

La presente relazione, redatta ai sensi dell'art. 46, c. 1 bis del D.LGS. 198/2006, intende fotografare lo stato della situazione del personale e delle misure di attuazione dei principi illustrati. Nel redigere questa relazione, Boxxapps S.r.l. si avvale dei dati e delle informazioni raccolte secondo le direttive del DPCM del 7 dicembre 2021 e le linee guida definite dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, in attuazione dell'art. 5 del DL n. 36/2022.

La presente relazione fotografa lo stato di fatto della situazione del personale, analizza i dati in relazione all'attuazione delle misure di parità, individua le aree di intervento, definite in un piano di azioni positive per il triennio 2023-2026, ed evidenzia i parametri sui quali valutare l'efficacia ed il grado di attuazione degli obiettivi.

Stato del personale relativamente a principi di parità, pari opportunità e discriminazioni.

Boxxapps S.r.l. rappresenta un punto di riferimento nel panorama dell'innovazione tecnologica e dei servizi informatici per la Pubblica Amministrazione territoriale del nord Italia.

Il settore dell'informatica e delle tecnologie, in cui la ditta opera, è fortemente caratterizzato da un minor impiego e una minore offerta di personale femminile rispetto a quella maschile. Nella consapevolezza di operare in questo contesto, Boxxapps S.r.l. ha sempre considerato una priorità la riduzione del gender gap.

L'analisi delle statistiche di genere e generazionali, elaborate in base ai dati aziendali, riflette la situazione del settore in cui l'azienda opera. Sono infatti emersi alcuni aspetti che mettono in luce l'esistenza di uno squilibrio di genere.

I dati utilizzati, compresi quelli relativi alle retribuzioni, sono stati estratti dai tabulati forniti dall'ufficio di amministrazione del personale nel periodo 2019-2022.

Si vedano le seguenti tabelle, discusse più sotto:

conteggio				conteggio					
mansioni per genere				mansioni per genere					
	F	M	tot		F	M	tot		
2019				2020					
BOXXAPPS S.R.L.	10	32	42	23,8%	BOXXAPPS S.R.L.	10	31	41	24,4%
1 Livello	1	6	7	14,3%	1 Livello	1	5	6	16,7%
2 Livello	1	3	4	25,0%	2 Livello	1	3	4	25,0%
3 Livello		4	4	0,0%	3 Livello		4	4	0,0%
4 Livello	1	8	9	11,1%	4 Livello	1	8	9	11,1%
5 Livello	6	4	10	60,0%	5 Livello	5	3	8	62,5%
Quadro		2	2	0,0%	Quadro		2	2	0,0%
APP5	1	5	6	16,7%	APP5	2	6	8	25,0%
tot	10	32	42		tot	10	31	41	
2021				2022					
BOXXAPPS S.R.L.	10	37	47	21,3%	BOXXAPPS S.R.L.	9	39	48	18,8%
1 livello	1	5	6	16,7%	1 livello	1	4	5	20,0%
2 livello		7	7	0,0%	2 livello		4	4	0,0%
3 livello		6	6	0,0%	3 livello		7	7	0,0%
4 livello	2	9	11	18,2%	4 livello	1	9	10	10,0%
5 livello	6	5	11	54,5%	5 livello	6	10	16	37,5%
APP5	1	4	5	20,0%	Quadro		1	1	0,0%
Quadro		1	1	0,0%	APP5	1	4	5	20,0%
tot	10	37	47		TOT	9	39	48	

I dati di cui sopra evidenziano che su un numero medio di 44,5 dipendenti negli ultimi 4 anni, l'incidenza della percentuale di donne rispetto al totale dei lavoratori si è complessivamente ridotta di 5 punti rispetto alla percentuale iniziale del 23,80% (vedi tabella 2019). L'incidenza varia tra i diversi profili, per farsi sensibile, riducendo la media generale, nel settore tecnico e della programmazione, che conta un solo occupato di genere femminile.

Tra il personale impiegatizio e direttivo è invece presente una sostanziale equità.

conteggio mansioni				
BOXXAPPS	F	M	Totale complessivo	
2022	8	37	45	17,8%
P.T.	2		2	0,0%
programmatore	2		2	0,0%
tempo pieno	8	35	43	18,6%
commerciale	1	2	3	33,3%
consulente tecnico	4	10	14	28,6%
imp.amministr.	2		2	100,0%
programmatore	1	8	9	11,1%
resp.uff.	2		2	0,0%
stage	3		3	0,0%
tecnico H - S	10		10	0,0%
Totale complessivo	8	37	45	19,04%

Distribuzione del personale a tempo indeterminato per mansione/area.

L'evidente vocazione tecnica dell'azienda rende complessa la riduzione della disparità di genere nel tempo.

Tra le mansioni di tipo tecnico (fatte confluire in tre macro-gruppi: programmatori, consulenti, tecnici hardware e software) la presenza pur rilevante di donne, soprattutto nel settore della consulenza, viene in media drasticamente abbassata dall'assenza di personale femminile nell'ambito delle professioni tecniche di assistenza hardware – software e della programmazione.

Del resto, questo divario è quello fotografato nell'intero paese da uno studio del 2021 su "Le disuguaglianze di genere in Italia" pubblicato dal MEF: in Italia le donne che lavorano in ambiti tecnico-scientifici sono circa il 15%. Il divario nel lavoro è conseguenza del divario nello studio; ad esempio, il 70% dei laureati in ingegneria e scienze sono uomini.

Bisogna considerare che le donne che hanno compiuto un percorso di studio nell'ambito delle discipline tecnico-scientifiche sono ancora in netta minoranza rispetto agli uomini e questo comporta la quasi totale assenza di risposta femminile alle selezioni di personale.

Retribuzione

Il rapporto tra la retribuzione media delle donne e degli uomini va necessariamente analizzato in funzione della scarsa o quasi nulla presenza di addette nei settori tecnici (che

presentano retribuzioni più elevate rispetto a quelle del personale amministrativo) e la maggior presenza, invece, di donne con qualifiche impiegate e generiche (settore amministrativo/segreteria).

Quali obiettivi per colmare progressivamente il gap?

Siamo di fronte, pertanto, ad un prodotto differenziale involontario, dovuto ad un contesto socio/lavorativo caratterizzato da una difficoltà di riconoscimento della competenza femminile in area tradizionalmente maschile, che riduce per autoesclusione la presenza di donne nelle selezioni per le professioni tecniche.

Boxxapps S.r.l. si impegna ad avviare azioni virtuose per riconoscere e rimuovere gli ostacoli alla parità di genere sin dalla fase di selezione del personale: in sede di ricerca e di primo colloquio, i candidati vengono informati che l'azienda persegue l'obiettivo della riduzione del gap di genere, favorendo la partecipazione al lavoro delle donne e applicando scrupolosamente i principi di parità, con l'obiettivo di colmare le disparità ed incrementare la presenza di personale femminile, anche mediante l'adozione di politiche di welfare e conciliazione vita/lavoro, come ad esempio la possibilità per le lavoratrici madri di accesso al lavoro flessibile/part time e a quella di convertire il proprio piano di welfare in strumenti di conciliazione (asilo nido, baby sitting etc).

Nelle tabelle allegate si evidenzia inoltre la presenza di molti giovani assunti: l'aumentata scolarità e la maggior incidenza della presenza femminile nella popolazione più giovane potrà adiuvarne il raggiungimento degli obiettivi posti.

Boxxapps s.r.l. utilizza in modo limitato i contratti flessibili e le soluzioni a tempo determinato, offrendo contratti stabili o stabilizzabili, che consentono la crescita e la formazione del personale, e garantendo il diritto allo studio.

Il disequilibrio comunque esistente inevitabilmente si riverbera sulla realtà aziendale, ma l'analisi dei parametri retributivi, l'assegnazione di mansioni e di qualifiche, i trasferimenti, la progressione in carriera ed i licenziamenti non sembrano rivelare fatti su cui poter fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso.

L'azienda si impegna, partendo dalla presente relazione, a redigere un documento programmatico finalizzato all'adozione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e all'armonizzazione delle attività per il perseguimento e l'applicazione dei principi di parità e di pari opportunità, costruendo un ambiente di lavoro stimolante per tutto il personale coinvolto, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze.

Programma per lavoratori e lavoratrici con figli in età prescolare.

I dipendenti in attesa di un figlio sono informati e assistiti al fine di consentirgli l'ottenimento dei vantaggi offerti dal piano di welfare aziendale (voucher baby sitting – asilo nido) o

dall'Ente bilaterale (premio di natalità) a cui azienda e i dipendenti stessi aderiscono. Alle dipendenti madri, inoltre, dopo il periodo di astensione, viene offerta la possibilità di ottenere, durante il periodo di allattamento, una ulteriore riduzione dell'orario di lavoro fino all'anno di età del bambino/a.

I lavoratori con particolari necessità familiari possono chiedere di fornire la propria prestazione mediante telelavoro.

Particolare attenzione verrà posta per garantire l'equa valutazione delle carriere al femminile in relazione alla tutela della maternità.

L'azienda non attua distinzioni in base al sesso o alla genitorialità; il genere, la maternità e la paternità non costituiscono un ostacolo alla carriera e donne e madri ricoprono incarichi apicali e di responsabilità.

Boxxapps S.r.l., nell'ottica di sana e prudente gestione, coniuga il profitto dell'impresa con una condotta operativa improntata a criteri di correttezza e consapevolezza.

La società si è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a rilevare, misurare e verificare i rischi tipici dell'attività.

Il sistema dei controlli interni è dotato di un'infrastruttura documentale che permette la verifica delle procedure, delle strutture organizzative e dei rischi, nonché dei controlli effettuati in azienda, recependo, oltre agli indirizzi aziendali, anche le disposizioni normative ed i principi dettati dal D.Lgs. n. 231/2001. L'impianto è costituito da un sistema di governance che sovrintende al funzionamento della società mediante l'adozione di un codice etico, un modello organizzativo, un codice interno di comportamento, la determinazione della policy aziendale e delle funzioni delle strutture organizzative.

Il modello persegue il rispetto dei diritti e dei doveri determinati dai comportamenti e le responsabilità dei partecipanti all'organizzazione e degli interlocutori esterni, che li devono conoscere e applicare. Ai sensi del D.Lgs 231/2001, l'azienda apre la propria compliance alle politiche di parità di genere.

Si sottolinea che sicurezza e salute nel luogo di lavoro sono state sin da principio una priorità per Boxxapps: il datore di lavoro, in collaborazione con l'RSPP, valuta costantemente i rischi presenti in azienda, legati alla mansione ed al luogo di lavoro, tiene conto delle differenze di genere e generazionali e delle diverse tipologie contrattuali e adotta costantemente programmi di miglioramento; nelle valutazioni effettuate è compreso l'aggiornamento biennale della valutazione dello stress lavoro-correlato.

Conclusioni

L'azienda, constatata la presenza, nel settore produttivo all'interno del quale è collocata, di discriminazioni di matrice culturale basate sull'appartenenza al sesso, all'età e al ruolo professionale, intende rimuovere ogni ostacolo per il raggiungimento di una reale parità, da cui conseguano pari opportunità per tutto il personale.

Azioni

Le azioni positive sopra descritte verranno sostenute, incrementate e sviluppate in un piano triennale, al fine della piena realizzazione dei principi in oggetto.

L'azienda si impegna altresì a garantire che una quota pari ad almeno il 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia dedicata all'occupazione giovanile e all'occupazione femminile, salvo che l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto o altri elementi di cui verrà data puntuale e adeguata motivazione, ne rendano l'inserimento impossibile o contrastante con gli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Marcon, 15 marzo 2023

Boxxapps Srl
Legale Rappresentante

Risato Daniele



SERVIZIO
FAGHE

MOD. I41

21 EL. 9941

09/08/2022

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		INTERMEDI		TOTALE		DI CUI DISABILI	
	MF.	F.	MF.	F.	MF.	F.	MF.	F.	MF.	F.	MF.	F.	MF.	F.
OCCUPATI AL 31/12/2020														
ENTRATE					13	3					13	3		
- assunzioni/acquisizioni					13	3					13	3		
USCITE					10	2					10	2		
- dimissioni					10	2					10	2		
OCCUPATI AL 31/12/2021					3	1					3	1		
LAV. A DOMICILIO AL 31/12/2021														
TRASFORMAZIONE DI CONTRATTI														
- da tempo det. a tempo indet.					1						1			
- da PT a tempo pieno					1						1			
- da tempo pieno a PT														
CONTRATTO TEMPO INDETERMINATO					29	5					29	5		
- di cui Part Time														
- di cui intermittenti														
- di cui in lavoro agile					25	4					25	4		
CONTRATTO TEMPO DETERMINATO					5	3					5	3		
- di cui Part Time														
- di cui intermittenti														
- di cui in lavoro agile					5	3					5	3		
CONTRATTO APPRENDISTATO					3						3			
TOTALE DIPENDENTI					37	8					37	8		
- di cui Part Time														
- di cui intermittenti														
- di cui in lavoro agile					30	7					30	7		
DIP. IN CIG A ZERO ORE														
DIP. IN CIG NO A ZERO ORE					5	4					5	4		
Dip. in aspettativa o in congedo														
- di cui maternita' o paternita'														
- di cui congedo parentale														
ORE LAVORATE					58295	12139					58295	12139		
- di cui ore straordinario														
OCCUPATI AL 31/12/2021 PER CONTRATTO E LIVELLO														
496 1					4	1					4	1		
496 2					4						4			
496 3					5						5			
496 4					9	1					9	1		
496 5					11	6					11	6		
496 GAPP					2						2			
496 7APP					1						1			
496 Q					1						1			
DI CUI ASSUNTI NEL 2021 PER CONTRATTO E LIVELLO														
496 2					3						3			
496 3					1						1			
496 4					2						2			
496 5					4	3					4	3		
PROMOZIONI NEL 2021 PER CONTRATTO E LIVELLO														
496 4					1	1					1	1		
496 5					3						3			

