

**Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile
ai sensi dell'art. 47 c. 3 D.L. 77/2021
della società GRUPPO MARCHE INFORMATICA SRL**

L'inclusione sociale rappresenta una delle priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). La realizzazione di una piena inclusione sociale è fondamentale per migliorare la coesione territoriale, per aiutare la crescita dell'economia e per superare diseguaglianze profonde, ulteriormente accentuate dalla pandemia.

La parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani sono priorità del PNRR. Emerge, dunque, l'assoluta necessità di adottare nuove policies sociali più adeguate alle nuove realtà e destinate a ridurre il divario di genere in tutte le aree, soprattutto in quelle lavorative.

L'art. 47 del D.L. 77/2021 contiene disposizioni volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionale, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in relazione alle procedure relative alla stipulazione di contratti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste, dallo *Strumento di sostegno tecnico* di cui al Regolamento (UE) 2021/240, dal *Next Generation EU*, di cui al Regolamento (UE) 2021/240 e dal *Piano Nazionale per gli investimenti complementari* (PNC), di cui al D.L. 6 maggio 2021, n. 59, convertito con modificazioni, dalla L. 1° luglio 2021, n. 101.

Secondo l'art. 47 c. 3 del D.L. 77/2021, gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a 15 dipendenti e non superiore a 50 sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante Pubblica, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, una Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e con riferimento 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, pensionamenti e della retribuzione effettivamente corrisposta.

Alla luce di quanto sopra, si fornisce una relazione sulla situazione del personale maschile e femminile e dello stato occupazionale in genere del **Gruppo Marche Informatica S.r.l.**, andando a descrivere in special modo la policy aziendale e l'impegno della stessa impresa nella realizzazione di azioni indispensabili al fine di ottenere un incremento dell'occupazione femminile, in relazione alle dinamiche

di settore, e più in particolare alle azioni promosse al fine di garantire parità salariale e di mansioni, la tutela della genitorialità (maternità e paternità), l'implementazione di politiche che possano favorire l'inclusione e la partecipazione attiva delle donne nel mondo del lavoro.

Il **Gruppo Marche Informatica S.r.l.** opera infatti con l'obiettivo di strutturare la propria crescita aziendale soprattutto mediante la creazione di un contesto organizzativo volto a stimolare il confronto interno e in cui tutti i dipendenti possono sentirsi in grado di esprimere il proprio valore.

Il **Gruppo Marche Informatica S.r.l.** nasce nel 1983 in Macerata e si occupa dello sviluppo di procedure software e dell'erogazione dei servizi di assistenza correlati.

Da ottobre 2023 occupa 15 dipendenti. La forza occupazionale, stabile fino al 2014 con numero di unità medio di 5 dipendenti, ha avuto dal 2015 ad oggi un continuo e costante incremento, che ad ottobre 2023 ha raggiunto, appunto, le 15 unità.

L'attuale composizione della forza lavoro è la seguente:

14 impiegati (di cui 3 femmine)

1 apprendista impiegato

Il settore dell'ICT è caratterizzato da un forte divario di genere. Questo divario sembra confermare infatti una serie di trend in tutto l'ambito delle materie scientifiche (STEM), dove si registra una marcata minor presenza di donne nei corsi di laurea ad indirizzo scientifico, ingegneristico, tecnologico e matematico. Questo genera una bassa offerta di professionalità di genere femminile per questa parte del mondo del lavoro.

La situazione italiana, d'altro lato, è tutto sommato allineata al trend europeo e mondiale. In base all'analisi condotta nel 2020 dalla Commissione Europea (fig. 1) in Ue solo il 17,7% di specialisti ICT è donna. In Italia, solo il 14,8% degli specialisti ICT è donna.



Fig. 1 Women in Digital (WID) Scoreboard 2020 – fonte Commissione Europea

Come si evince, inoltre, dal report del World Economic forum del 2022 “Global Gender Gap Report 2022” INSIGHT REPORT JULY 2022” la situazione è del tutto analoga su scala mondiale. Con specifico riferimento ai laureati ICT si riscontra un tasso di 8,22% di laureati uomini, a dispetto di un tasso di 1,66% di laureate donne.

FIGURE 2.12 | Share of graduates, by field and gender, OECD average
2019

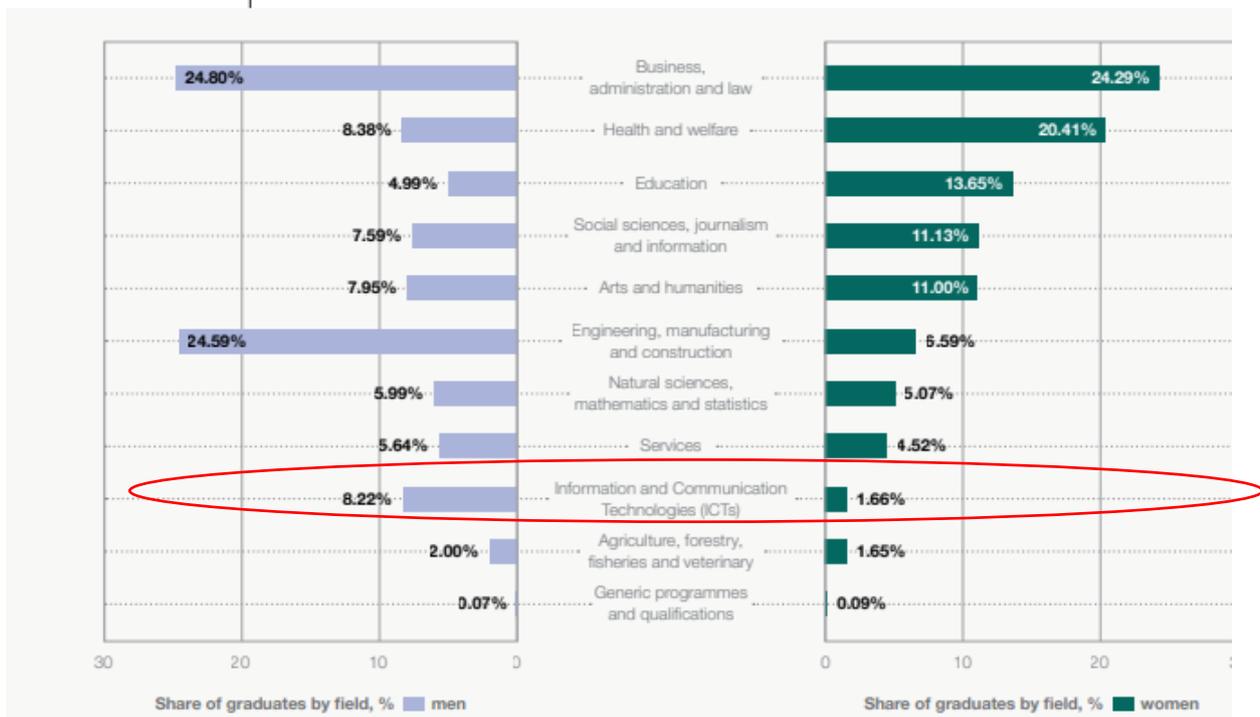
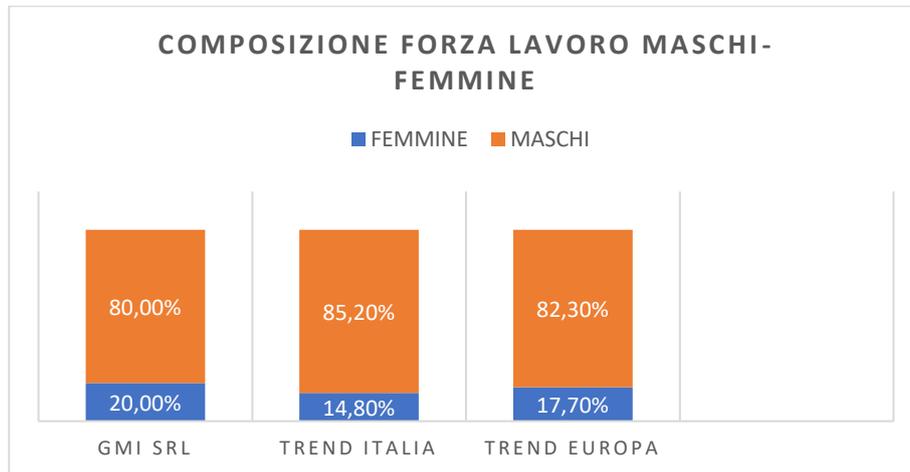


Fig. 2 Global Gender Gap Report 2022 – Fonte World Economic Forum

Nonostante il settore sia appunto caratterizzato da una limitata presenza femminile, tanto in Italia quanto in Europa e su scala mondiale, la società **Gruppo Marche Informatica S.r.l.** è costantemente impegnata a creare le condizioni volte ad elevare il tasso di occupazione femminile e nel condurre iniziative e campagne di sensibilizzazione con la finalità di superare gli stereotipi di genere.

Pertanto, alla luce di quanto esposto sopra, si rileva che la società Gruppo Marche Informatica S.r.l. si attesta ben al di sopra del benchmark di riferimento, con il **20%** di risorse femminili (**vs. 14,80% Italia e 17,70% Europa**).



L'avanzamento delle tecnologie dell'informazione e la rapida trasformazione digitale hanno ridefinito il panorama delle imprese in tutto il mondo. In questo contesto il settore ICT gioca un ruolo cruciale nell'agevolare l'innovazione, l'efficienza operativa e il progresso delle aziende, ancora di più nel periodo post pandemico. La sfida però comune per molte aziende è anche quella di trovare e valorizzare professionisti qualificati nel campo delle tecnologie digitali ed informatiche. Le aziende del settore si trovano oggi ad avere notevoli difficoltà nel colmare posizioni vacanti, con inevitabili impatti sulla competitività e sulle possibilità di sviluppo anche in contesti macro economici favorevoli. Sul fronte italiano le motivazioni dietro questa mancanza di personale possono essere ricondotte alla rapida evoluzione tecnologica, a carenza di adeguata formazione, fuga dei cervelli e alla scarsa attrattività dei contesti aziendali, specie se comparati a realtà europee o extra europee.

Questa difficoltà di reperire offerta di lavoro nel settore è un problema che anche il **Gruppo Marche Informatica S.r.l.** ha riscontrato in questi anni in cui la crescita dell'attività ha richiesto all'azienda di ampliare la forza lavoro.

Nonostante ciò e nel contesto difficoltoso sopra ampiamente descritto, la società è riuscita a far fronte alle sue esigenze occupazionali, permettendo la crescita sopra descritta di 10 unità dal 2015 alla data attuale. Il dato da rilevare è la capacità della stessa di creare occupazione stabile in un contesto coeso e saldo. Infatti a fronte di assunzioni aggiuntive si ha avuto nel corso di questi anni di crescita una sola uscita per dimissioni volontarie. Questo dimostra come la politica aziendale rivolta al personale sia in grado di adottare di volta in volta strumenti volti al benessere del lavoratore e alla sua gratificazione in

termini retributivi, di formazione e crescita professionale, e di ricerca di un ambiente stimolante e sereno. Quanto sopra assume ancora maggior rilievo se si considera il fenomeno in atto della cosiddetta “*Great Resignation*”. Per fornire alcuni dati specifici di tale fenomeno di abbandono volontario dal proprio posto di lavoro si riportano di seguito alcuni macro indicatori, desumibili in studi pubblicati, in basi ai quali si osserva:

- Osservatorio sul precariato dell’Inps: nei primi sei mesi del 2022 le cessazioni sono state 3.322.000, in aumento rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente (+36%) per tutte le tipologie contrattuali: contratti stagionali (+64%), contratti intermittenti (+57%), contratti in apprendistato (+34%), contratti a tempo determinato (+33%), contratti a tempo indeterminato e contratti in somministrazione (+31%);
- **Associazione Italiana Direzione Personale (AIDP)** ha pubblicato nel 2022 i dati secondo cui le dimissioni volontarie fra i giovani in Italia toccano il 60% delle aziende. **I settori più coinvolti sono quello Informatico e Digitale (32%)**, Produzione (28%) e Marketing e Commerciale (27%);
- **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** sulle cessazioni dei rapporti di lavoro nel secondo trimestre del 2021 emerge è che c’è stata una crescita tendenziale del +43,7%. In particolare tra aprile e giugno c’è stato un incremento delle cessazioni che ha fatto registrare 2 milioni 587mila chiusure dei rapporti lavorativi, con una crescita del 37% rispetto al trimestre precedente e un +768mila unità rispetto allo stesso trimestre del 2020. Di queste, 484mila per dimissioni volontarie dei lavoratori;
- **Osservatorio HR del Politecnico di Milano**, nel 2022 il tasso di turnover è aumentato per il 73% delle aziende italiane, mostrando forti difficoltà in termini di capacità di motivare, coinvolgere e trattenere le persone presenti al proprio interno. Il 45% degli occupati dichiara di aver cambiato lavoro nell’ultimo anno o di avere intenzione di farlo da qui a 18 mesi. Numeri che crescono per i giovani (18-30 anni), per determinati settori (**ICT, Servizi e Finance**) e per alcuni profili (professionalità digitali).

Per le condizioni e le peculiarità del mercato del lavoro, anche con specifico riferimento al settore ICT, non può che assumere maggiore rilievo la performance del **Gruppo Marche Informatica S.r.l.** e la crescita nell’ultimo decennio e della stabilità del proprio personale impiegato.

Analizzando l'occupazione per categoria professionale è attualmente così composta:
 impiegati di 4° livello del CCNL TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI 1 di cui 1 femmina
 impiegati di 3° livello del CCNL TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI 13 di cui 2 femmine
 apprendista impiegato di 4° livello del CCNL TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI 1

Dai numeri appena esposti emerge che, pur nello scenario di scarsa reperibilità di forza lavoro STEM sopra descritto, non si rilevano disparità di genere per quanto attiene gli inquadramenti delle risorse maschili e femminili. La possibilità di crescita e carriera professionale si basa proprio sull'uguaglianza di genere e sulle medesime possibilità di carriera della risorsa impiegata, a comprova della parità di genere applicata in azienda. Ogni lavoratore può crescere, formarsi, aspirare a ruoli di responsabilità e a livelli retributivi crescenti.

La politica retributiva aziendale si fonda su trattamenti retributivi tra il 4° e 3° livello, con alti incentivi retributivi crescenti generati dalla contrattazione individuale ed aziendale. Sono previsti infatti superminimi retributivi per lavoratori con maggiore esperienza professionale aziendale e nel settore che vanno ad aumentare il salario annuo rispetto a quello tabellare previsto dalla categoria di appartenenza. Sono altresì previsti premi di produzione che coinvolgono tutti i lavoratori impegnati nel programma produttivo aziendale volto al raggiungimento di obiettivi annuali sempre crescenti di ricerca e sviluppo, di fidelizzazione dei clienti e di acquisizione nuovi clienti. Tale sistema premiale coinvolge indistintamente sia le figure professionali dell'informatica sia l'importante attività svolta dalle figure professionali commerciali ed amministrative.

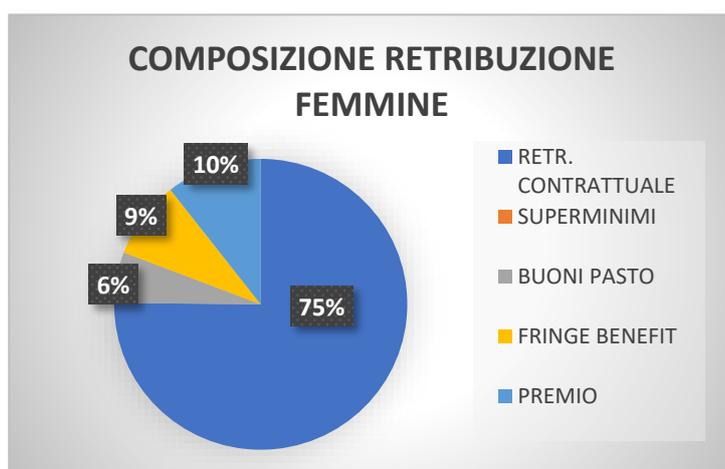
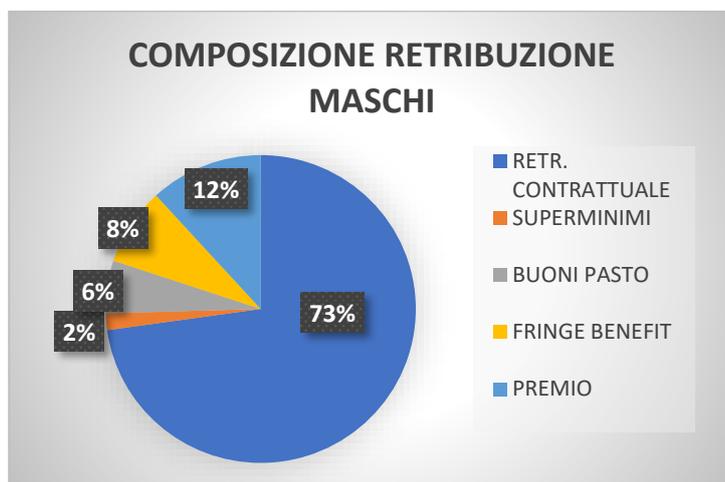
Mostriamo ora i dati relativi alle **retribuzioni** corrisposte nell'**anno 2023**, dettagliate per retribuzione contrattuale e per le voci retributive previste dalla politica di welfare aziendale implementata in azienda, e mostriamo i dati aggregati per forza lavoro maschile e femminile.

RETR. CONTRATTUALE	SUPERMINIMI	BUONI PASTO	FRINGE BENEFIT	PREMIO
334.464,86 €	6.301,70 €	25.328,00 €	37.595,69 €	52.640,00 €
73,29%	1,38%	5,55%	8,24%	11,54%

Questa prima tabella mostra gli importi (totali sia maschi sia femmine) della retribuzione tabellare e delle varie voci retributive previste dal sistema premiale e di welfare aziendale.

Mostriamo di seguito invece i dati aggregati per il totale della forza lavoro maschile e il totale della forza lavoro femminile e li rappresentiamo in un grafico che subito evidenzia come le erogazioni del sistema welfare e di quello premiale siano delle stesse proporzioni rispetto alla retribuzione tabella tanto per la forza occupazionale maschile quanto per quella femminile.

	RETR. CONTRATTUALE	SUPERMINIMI	BUONI PASTO	FRINGE BENEFIT	PREMIO
TOT. FEMMINE (3 unità - di cui 2 p.time)	72.523,05 €		5.440,00 €	8.337,96 €	10.200,00 €
	75%	0%	6%	9%	11%
TOT. MASCHI (12 unità - di cui 5 part time)	261.941,81 €	6.301,70 €	19.888,00 €	29.257,73 €	42.440,00 €
	73%	2%	6%	8%	12%



Analizziamo ora i dati dell'occupazione del **Gruppo Marche Informatica S.r.l.** per fasce di età:
tra i 20 e i 30 anni: 2

tra i 30 e i 40 anni: 3

tra i 40 e i 50 anni: 6 di cui 1 femmina

over 50: 4 di cui 2 donne

Il tasso di occupazione per fasce di età si dimostra distribuito omogeneamente su tutte le fasce etarie, con 1/3 degli occupati sotto i 40 anni.

I processi di reclutamento avvengono mediante la candidatura spontanea o il reperimento dei nominativi di candidati dalle banche dati dei centri per l'impiego, dalle agenzie di recruiting, dai canali social e online e, infine, dal passaparola. La selezione avviene principalmente da valutazione del curriculum vitae e dal colloquio con l'ufficio HR e direzionale della società. Per due lavoratori giovani assunti da poco, alla prima esperienza lavorativa, si è fatto ricorso al tirocinio formativo che ha permesso l'inserimento graduale e lo sviluppo di un percorso formativo che in entrambi i casi ha portato poi alla conferma e all'assunzione con contratto di lavoro stabile. Si rileva, anche in questo caso, la fidelizzazione di tali risorse in azienda e la capacità della stessa di essere attrattiva anche rispetto ad altri competitors, nonostante campagne di scouting decisamente aggressive per cui si caratterizza la ricerca di personale STEM.

Per quanto riguarda il tasso di scolarizzazione, l'organico della società è così rappresentato:

7 laureati, di cui 2 femmine

8 diplomati, di cui 1 femmina

I laureati divisi per fasce di età sono:

tra i 20 e i 30 anni: 0

tra i 30 e i 40 anni: 2

tra i 40 e i 50 anni: 4 di cui 1 femmina

over 50: 1 di cui 1 femmina

La distribuzione indicata sopra mostra come tra i lavoratori più giovani, range tra i 20 e i 40 anni, sia ancora più difficile trovare personale altamente qualificato ed in possesso di una laurea ad indirizzo informatico. Sono infatti 2 i laureati in questa fascia, mentre i restanti 5 laureati sono over 40.

Questo dato avvalorava la tesi inizialmente descritta della mancanza di giovani studenti, poi laureati, negli indirizzi STEM, in relazione alla reale domanda del mercato e all'evoluzione del sistema produttivo.

L'occupazione del **Gruppo Marche Informatica S.r.l.** è altamente stabile, infatti tutti gli occupati sono assunti con contratto a tempo indeterminato, di cui un apprendista in formazione. Nell'anno 2023 non ci sono state cessazioni di contratti a fronte di una nuova assunzione; stesso trend si ha nel 2022 dove a fronte di un'unica cessazione per dimissioni sono state formalizzate 2 nuove assunzioni.

Negli anni l'azienda non ha mai fatto ricorso a procedure di licenziamento o di cassa integrazione. A dimostrazione di questo è il trend crescente di occupazione e di bassissimo tasso di turn over dei lavoratori (indice vicino allo zero), in controtendenza rispetto alle condizioni del settore sopra descritte con i dati riportati.

Questo lo si spiega osservando l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale frutto di una policy aziendale volta al benessere dei lavoratori, alla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita, alla flessibilità dell'orario di lavoro, alla costante e continua formazione interna e ad un sistema premiale e di gratificazione implementato in azienda.

In merito al fattore tempo, tempo di lavoro e tempo di vita, si nota come la società conceda su richiesta dei lavoratori, sia in fase di assunzione sia in costanza di rapporto di lavoro, la possibilità di lavorare part-time.

La composizione è infatti la seguente:

lavoratori a tempo pieno 8 (di cui 1 femmina)

lavoratori a tempo parziale 7 (di cui 2 femmine)

In merito a questo, possiamo sottolineare che nel corso dell'anno 2022 sono state avanzate ed integralmente accordate le due richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time da parte di lavoratori di genere maschile, mentre nel 2021 si è proceduto alla trasformazione a tempo pieno di una lavoratrice, la quale per lungo tempo ha lavorato in regime part-time per sua richiesta proprio per dedicarsi alla crescita dei figli.

Non vi sono state, nel corso degli anni, richieste avanzate dagli impiegati che siano state rigettate.

Questo dimostra come la politica della società di offrire strumenti conciliativi tra la vita professionale e quella personale sono esattamente rivolti tanto ai lavoratori di genere femminile come a quelli di genere maschile, proprio in virtù della parità di genere che viene promossa e messa a fondamento della cultura aziendale del **Gruppo Marche Informatica S.r.l.** e che ne fa azienda attrattiva e stabile in relazione ai rapporti di lavoro coi propri dipendenti.

Altri strumenti e misure disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i propri dipendenti sono:

- ✓ flessibilità oraria in entrata ed uscita,
- ✓ possibilità di orario continuato che permette al lavoratore di ridurre i tempi della pausa pranzo per anticipare la fine dell'orario di lavoro,
- ✓ lavoro in smart working e da remoto per esigenze personali temporanee, oltre ovviamente all'utilizzo di tale strumento durante il lungo periodo pandemico e post pandemico;
- ✓ possibilità di rimodellazione della distribuzione dell'orario di lavoro nel corso del rapporto di lavoro (aumento o diminuzione delle ore di part-time in funzione della situazione personale del lavoratore, trasformazione dal part-time al full-time e viceversa anche più volte nell'arco della vita lavorativa con la società),
- ✓ allestimento di uno spazio destinato alla pausa pranzo e al riposo giornaliero.

A conclusione dell'analisi mostriamo i dati retributivi complessivi dell'anno 2023, rilevati anche per genere della forza occupazionale.

Elementi della retribuzione:	RETRIBUZIONE ANNO 2023		
	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
RETR. CONTRATTUALE	334.464,86 €	261.941,81 €	72.523,05 €
SUPERMINIMI	6.301,70 €	6.301,70 €	0
BUONI PASTO	25.328,00 €	19.888,00 €	5.440,00 €
FRINGE BENEFIT	37.595,69 €	29.257,73 €	8.337,96 €
PREMIO PRODUZIONE	52.640,00 €	42.440,00 €	10.200,00 €
RETRIBUZIONE PER STRAORDINARI	6.501,68 €	5.915,88 €	585,80 €
INDENNITA' DI TRASFERTA	2.715,00 €	2.715,00 €	0
IND. SOST. DI PERMESSI NON GODUTI	5.436,65 €	3.917,17 €	1.519,48 €
PERMESSI PERSONALI	597,83 €	527,26 €	70,57 €
	471.581,41 €	372.904,55 €	98.676,86 €

Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, l'azienda ha adottato tutte le misure necessarie per garantire la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, come previsto dalle normative vigenti.

Per quanto riguarda gli obblighi previsti dalla Legge 68/1999 sul diritto al lavoro delle persone con disabilità la società è in regola con le disposizioni previste non avendo raggiunto, ai fine del conteggio della presente normativa, il limite numerico dei 15.

Si allega di seguito il prospetto informativo disabili elaborato tramite portale delle comunicazioni obbligatorie delle Marche (Co-Marche) in cui si è proceduto ad inserire i dati della forza lavoro occupata in azienda al 31/12/2023 (dato invariato ad oggi) il quale procede al conteggio della base di computo ai fine della predetta normativa che risulta di 12 unità e pertanto rilascia l'esito di assenza di scoperture per occupazione disabili.

ANTEPRIMA. NON HA VALORE DI RICEVUTA

Prospetto informativo on-line

QUADRO 1			
Dati prospetto			
<i>data riferimento prospetto</i>	31/12/2023	<i>N° lavoratori in forza nazionale</i>	15
<i>prospetto presentato dalla Capogruppo</i>	N		
<i>capogruppo estera</i>			
<i>codice fiscale Capogruppo</i>			
<i>categoria azienda L. 68/99 ART. 3 C.1</i>		<i>nessuna assunzione aggiuntiva</i>	
<i>data prima assunzione (DPR. 333/2000)</i>		<i>data seconda assunzione (DPR. 333/2000)</i>	
DATI AZIENDALI			
<i>tipologia del dichiarante</i>	Datore di lavoro privato		
<i>codice Fiscale</i>	00800930430		
<i>denominazione datore di lavoro</i>	GRUPPO MARCHE INFORMATICA		
<i>settore</i>	Produzione di software non connesso all'edizione		
<i>contratto collettivo applicato</i>	COMMERCIO - Confcommercio		
<i>comune sede legale</i>	MACERATA	<i>CAP sede legale</i>	62100
<i>indirizzo sede legale</i>	CONTRADA POTENZA 11		
<i>telefono sede legale</i>	0733493358	<i>fax sede legale</i>	
<i>PEC</i>	INFO@PEC.GRUPPOMARCHE.INFO		
<i>codice fiscale referente</i>	CSTLSN54L05E783N		
<i>cognome referente</i>	CASTELLI		
<i>nome referente</i>	ALESSANDRO		
<i>indirizzo referente</i>	VIA CARDUCCI 69		
<i>comune referente</i>	MONTECASSIANO	<i>CAP referente</i>	62010
<i>telefono referente</i>	0733493358	<i>fax referente</i>	
<i>email referente</i>			
Gradualità - Sezione obbligatoria per le aziende in gradualità			
<i>data atto</i>			
<i>estremi atto</i>			
<i>N° assunzioni di lavoratori non disabili effettuate prima della trasformazione</i>			
<i>data trasformazione</i>			
<i>percentuale</i>	%		
Sospensione a carattere nazionale			
<i>sospensione per mobilità</i>			

<i>data fine sospensione</i>			
QUADRO 2			
Dati provinciali			
<i>comune sede di riferimento</i>	MACERATA		
<i>provincia</i>	MACERATA	<i>CAP sede di riferimento</i>	62100
<i>indirizzo sede di riferimento</i>	CONTRADA POTENZA 11		
<i>telefono sede di riferimento</i>	0733495558	<i>fax sede di riferimento</i>	
<i>e-mail sede di riferimento</i>			
<i>cognome referente</i>	CASTELLI		
<i>nome referente</i>	ALESSANDRO		
<i>N° posti per centralinisti non vedenti (113/85)</i>			0
<i>N° posti previsti per massofisioterapisti non vedenti (403/71)</i>			0
Dati relativi al personale dipendente			
<i>N° totale lavoratori dipendenti</i>			15
<i>N° disabili in forza L.68/99 tempo pieno</i>			0
<i>N° centralinisti telefonici non vedenti tempo pieno</i>			0
<i>N° terapisti della riabilitazione e massofisioterapisti non vedenti (L.29/94) tempo pieno</i>			0
<i>Numero lavoratori in telelavoro per intero orario contrattuale</i>			0
Categorie escluse dal computo			
<i>categoria esclusa dal computo</i>	Apprendisti		
<i>N° lavoratori appartenenti alla categoria</i>			1
Dettaglio part-time			
<i>N° part-time</i>			3
<i>orario settimanale contrattuale</i>			40:00
<i>orario settimanale part time</i>			25:00
<i>N° part-time</i>			2
<i>orario settimanale contrattuale</i>			40:00
<i>orario settimanale part time</i>			34:00
<i>N° part-time</i>			1
<i>orario settimanale contrattuale</i>			40:00
<i>orario settimanale part time</i>			32:00
<i>N° part-time</i>			1
<i>orario settimanale contrattuale</i>			40:00
<i>orario settimanale part time</i>			33:00

<i>N° categorie protette in forza (L. 68/99 art.18)</i>	0
<i>di cui in forza al 17.01.2000</i>	0
Dati relativi al personale non dipendente computabile nella quota di riserva	
<i>N° lavoratori disabili somministrati tempo pieno</i>	0
<i>N° lavoratori disabili in convenzione artt. 12bis e 14</i>	0
QUADRO 3	
Riepilogo nazionale	
<i>N° lavoratori (base computo) art. 3</i>	12
<i>N° lavoratori (base computo) art. 18</i>	12
<i>quota di riserva disabili</i>	0
<i>quota di riserva art. 18</i>	0
<i>N° posizioni esonerate</i>	0
<i>N° disabili in forza (L. 68/99 art. 1)</i>	0
<i>N° categorie protette in forza (L. 68/99 art. 18)</i>	0
<i>quota esuberi Art. 18</i>	0
<i>N° scoperture disabili (L. 68/99 art. 1)</i>	0
<i>N° scoperture e categorie protette (L. 68/99 art. 18)</i>	0
<i>sospensioni in corso</i>	N
Elenco riepilogativo provinciale	
MACERATA	
<i>N° lavoratori (base computo) art. 3</i>	12
<i>N° lavoratori (base computo) art. 18</i>	12
<i>categoria compensazione disabili</i>	Nessuna compensazione
<i>N° compensazioni disabili</i>	0
<i>categoria compensazione categorie protette</i>	Nessuna compensazione
<i>N° compensazioni categorie protette</i>	0
<i>N° disabili in forza (L. 68/99 art. 1)</i>	0
<i>N° categorie protette in forza (L. 68/99 art. 18)</i>	0
<i>quota di riserva disabili</i>	0
<i>quota di riserva art. 18</i>	0
<i>N° posizioni esonerate</i>	0
<i>N° scoperture disabili (L. 68/99 art. 1)</i>	0
<i>N° scoperture e categorie protette (L. 68/99 art. 18)</i>	0
<i>sospensioni in corso</i>	N
DATI INVIO	
<i>data invio</i>	
<i>protocollo sistema</i>	
<i>soggetto che effettua la comunicazione (se diverso dal datore di lavoro)</i>	003



GRUPPO MARCHE
INFORMATICA



Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 47 c. 3 D.L. 77/2021

p. 16

<i>codice fiscale del soggetto che effettua la comunicazione (se diverso dal datore di lavoro)</i>	PTRFBL74P49E783B
<i>e-mail del soggetto che effettua la comunicazione</i>	fabiola.pi@libero.it
<i>id pratica</i>	53848
<i>codice comunicazione</i>	1104323C00031266
<i>versione</i>	PIDISABILI002000

Macerata, 16/02/2024

Gruppo Marche Informatica srl
Legale Rappresentante
Dott. Arch. Alessandro Castelli

GRUPPO MARCHE INFORMATICA S.r.l.

62100 MACERATA - C.da Potenza, 11 (Villa Potenza) - tel. 0733/492525 - info@pec.gruppomarche.info - info@gruppomarche.it - www.gruppomarche.info
Capitale Sociale Euro 51.480,00 i.v. - Reg. Imprese 00800930430 - R.E.A. C.C.I.A.A. MC n. 97297 - C.F./P.IVA 00800930430
Società soggetta a direzione e coordinamento della Società GRUPPO MARCHE – servizi di architettura e ingegneria S.r.l.