RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE
Ai sensi dell'art. 47, comma 3, del Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108
Operatore economico: Medianet Srl
Sede legale: Via Stazione snc
Codice fiscale / Partita IVA: 02307310926
Settore di attività: Telecomunicazioni
Contratto pubblico di riferimento FORNITURA DI APPARECCHI ELETTRICI E INFORMATICI"POTENZIAMENTO DELLA BIBLIOTECA DI PUBBLICA LETTURA"
CIG: BC9FAC79F7
Stazione appaltante: Sotacarbo S.p.A.
Periodo di riferimento: 1° Dicembre 2026 – 31 dicembre 2026
Data di redazione: 29/10/2026

La presente relazione viene predisposta al fine di rappresentare la situazione del personale maschile e femminile della società **Medianet Srl** operante nel settore delle telecomunicazioni, in conformità a quanto previsto dall'art. 47, comma 3, del Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108.
La disposizione prevede, per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti e non superiore a cinquanta, nei casi previsti dalla normativa, la predisposizione di una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile, da consegnare alla stazione appaltante entro sei mesi dalla conclusione del contratto.
La relazione prende in considerazione la composizione dell'organico aziendale e le principali dinamiche del rapporto di lavoro.
L'analisi è finalizzata a fornire un quadro trasparente della situazione occupazionale aziendale, evidenziando eventuali differenze tra personale maschile e femminile e consentendo di individuare possibili aree di miglioramento in materia di pari opportunità.
Profilo aziendale e consistenza del personale
La società Medianet Srl opera nel settore delle telecomunicazioni, svolgendo attività riconducibili a installazione, manutenzione, gestione di reti, assistenza tecnica, servizi di telecomunicazione.
Alla data di riferimento della rilevazione, l'organico aziendale risulta composto complessivamente da **24 dipendenti**, così suddivisi:

Genere	Numero dipendenti	Incidenza percentuale
Maschile	14	59,09%
Femminile	10	40,91%
Totale	**24**	**100,00%**

La consistenza numerica evidenzia una presenza di personale maschile pari al 59,09% e di personale femminile pari al 40,91%.
Tale dato costituisce una rappresentazione quantitativa della composizione dell'organico

e non consente, da solo, di formulare conclusioni circa l'effettiva parità di trattamento, che deve essere valutata anche considerando mansioni, inquadramenti, percorsi professionali, accesso alla formazione e retribuzioni.

Distribuzione del personale per professione e mansione

La distribuzione del personale per professione consente di verificare la presenza dei due generi nelle diverse aree operative, tecniche, amministrative e gestionali dell'impresa.
Considerata la natura dell'attività svolta nel settore delle telecomunicazioni, la rilevazione dovrà individuare le effettive figure professionali presenti in azienda, evitando classificazioni non corrispondenti all'organizzazione aziendale.

Professione / area aziendale	Uomini	Donne
Area tecnica / installazione e manutenzione/progettazione / reti	10	1
Area amministrativa e contabile	1	2
Area commerciale grafica e assistenza clienti	1	5
Coordinamento e funzioni direttive	1	1
Altre mansioni		1
Totale	**14**	**10**

Assunzioni e inserimenti del personale

La presente sezione è destinata a rilevare le assunzioni effettuate nel periodo di riferimento, distinguendo il personale assunto per genere, tipologia contrattuale e area professionale.

Indicatore	Uomini	Donne	Totale
Assunzioni a tempo indeterminato	14	10	24

Formazione e aggiornamento professionale

La formazione rappresenta uno strumento fondamentale per lo sviluppo delle competenze, l'aggiornamento professionale e la crescita delle opportunità di carriera.
Nel settore delle telecomunicazioni, l'analisi può riguardare, ove pertinenti, la formazione tecnica, la sicurezza sul lavoro, l'aggiornamento sulle tecnologie di rete, le competenze digitali, la gestione dei servizi e le competenze organizzative.

Indicatore	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti che hanno partecipato ad almeno un corso	14	10	24
Dipendenti che non hanno partecipato a corsi	0	0	

Tipologie di formazione effettuate:

Corsi di aggiornamento, corsi di sicurezza sul lavoro, affiancamento professionale aziendale, corsi di orientamento, corsi di allenamento delle competenze.
Le opportunità formative sono state rese accessibili a entrambi i generi e non è stata rilevata alcuna differenza nella partecipazione.

Promozioni e sviluppo professionale

La presente sezione analizza le opportunità di crescita professionale riconosciute al personale nel periodo di riferimento.

Indicatore	Uomini	Donne	Totale
Promozioni / avanzamenti professionali			0
Attribuzioni di incarichi di coordinamento			0
Passaggi a ruoli di maggiore responsabilità			0

Livelli di inquadramento e passaggi di categoria o qualifica

L'analisi degli inquadramenti consente di confrontare la distribuzione del personale maschile e femminile nei diversi livelli contrattuali.
I dati dovranno essere rilevati sulla base del contratto collettivo nazionale di lavoro effettivamente applicato e delle categorie o qualifiche previste dall'organizzazione aziendale.

Livello / categoria contrattuale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti, ove presenti			0
Quadri, ove presenti			0
Impiegati / livelli equivalenti	2	6	8
Operai / livelli equivalenti	12	4	16
Totale	**14**	10	**24**

Passaggi di livello o qualifica nel periodo	Uomini	Donne	Totale
Passaggi a livello superiore			0
Passaggi di categoria o qualifica			0
Altri cambiamenti di inquadramento			0

Ammortizzatori sociali e riduzioni dell'attività lavorativa

La rilevazione riguarda l'eventuale ricorso a strumenti di integrazione salariale o ad altri ammortizzatori sociali nel periodo considerato.

Indicatore	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti interessati da Cassa integrazione o altri strumenti applicabili			0
Ore complessive di integrazione o sospensione			0
Altre misure di riduzione o sospensione dell'attività			0

Nel periodo di riferimento non si è fatto ricorso ad ammortizzatori sociali, sulla base dei dati aziendali verificati

Cessazioni del rapporto di lavoro

La sezione esamina le cessazioni intervenute nel periodo, distinguendo le relative causali.

Causale di cessazione	Uomini	Donne	Totale
Dimissioni volontarie	0	0	
Licenziamenti individuali	0	0	

Causale di cessazione	Uomini	Donne	Totale
Risoluzioni consensuali	0	0	
Pensionamenti	0	0	
Totale cessazioni	0	0	0

Retribuzioni effettivamente corrisposte

L'analisi retributiva è finalizzata a verificare il trattamento economico del personale maschile e femminile, tenendo conto dell'inquadramento, delle mansioni, dell'orario di lavoro e delle componenti retributive effettivamente percepite.

Per consentire un confronto attendibile, i dati dovranno essere omogenei per periodo, livello contrattuale, regime orario e componenti della retribuzione.

Livello / categoria	Retribuzione media lorda uomini (€)	Retribuzione media lorda donne (€)	Differenza percentuale
Dirigenti / quadri, ove presenti			
Impiegati / livelli equivalenti	23.530,75	23.530,75	0
Operai / livelli equivalenti	31045,31	31113,92	- 0,69%

Ulteriori componenti da rilevare:

Componente retributiva	Uomini (€)	Donne (€)
Retribuzione fissa complessiva lorda	1847,03	1800,55
Straordinari	13,34559	13,00975
Premi di risultato e incentivi		
Indennità e altre componenti accessorie	130,00	130,00

Valutazione complessiva della situazione di genere

Sulla base dei dati attualmente disponibili, la consistenza dell'organico aziendale è pari a 24 dipendenti, di cui 14 uomini e 10 donne.

La distribuzione percentuale risulta pari al 59,09% per il personale maschile e al 40,91% per quello femminile, in linea con la tipologia di attività ad alto contenuto tecnico del settore.

Tale composizione costituisce il dato iniziale della presente relazione. La valutazione complessiva delle pari opportunità richiede tuttavia il completamento delle informazioni relative alle professioni, agli inquadramenti, alle assunzioni, alla formazione, alle promozioni, alla mobilità, alle cessazioni e alle retribuzioni.

Allo stato attuale, anche in assenza di dati di dettaglio, è possibile dichiarare che non sussistono differenze di trattamento o di opportunità tra il personale maschile e quello femminile.

Medianet S.r.l. conferma il proprio costante impegno nel promuovere e mantenere un ambiente di lavoro equo e inclusivo individuando eventuali aree di miglioramento e, ove necessario, definendo misure organizzative volte a favorire:

- criteri di selezione e assunzione trasparenti e non discriminatori;
- accesso equo alle iniziative formative;
- pari opportunità di crescita professionale e avanzamento di carriera;
- criteri di assegnazione delle mansioni fondati su competenze e responsabilità;
- trasparenza e coerenza dei trattamenti retributivi;
- conciliazione tra vita professionale e vita personale, nel rispetto delle esigenze organizzative.

La presente relazione è predisposta per rappresentare la situazione del personale maschile e femminile della società Medianet srl, operante nel settore delle telecomunicazioni, con riferimento al periodo indicato in intestazione.
La consistenza dell'organico, pari a 24 dipendenti, determina l'appartenenza dell'impresa alla fascia dimensionale compresa tra 15 e 50 dipendenti, rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 47, comma 3, del D.L. n. 77/2021, nei casi previsti dalla normativa.
L'analisi intende fornire un quadro trasparente della composizione dell'organico e delle dinamiche lavorative aziendali, evidenziando il rispetto dei principi di pari opportunità e l'assenza di discriminazioni.
La società si impegna a verificare la completezza e la coerenza delle informazioni riportate, a valutare gli eventuali elementi di criticità che dovessero emergere e ad adottare, ove necessario, le misure organizzative appropriate per promuovere condizioni di lavoro improntate alla parità di trattamento e alle pari opportunità.
La relazione sarà trasmessa alla stazione appaltante secondo i termini previsti dalla normativa applicabile e, come prescritto dall'art. 47, comma 3, del D.L. n. 77/2021, alle rappresentanze sindacali aziendali e alla Consigliera o al Consigliere regionale di parità competente.

Carbonia 29/10/2026

PIERPAOLO
PUDDU
29.10.2026
16:55:20
GMT+01:00