

MAGGIO 2025

Relazione Annuale Parità di Genere

Lucian s.r.l

Preparata da: Lucian s.r.l. in collaborazione con Medilabor Group s.r.l.

Introduzione

La presente relazione viene redatta in conformità al disposto dell'art. 1, comma 2, Allegato II.3 del D.Lgs. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici), con l'obiettivo di documentare lo stato di attuazione del principio di parità di trattamento e pari opportunità tra uomini e donne nell'organizzazione aziendale.
Lucian srl, attraverso il marchio OpenMove, sviluppa soluzioni digitali di Mobility as a Service (MaaS) e bigliettazione elettronica per il trasporto pubblico. L'azienda è attiva nel settore ICT, con un forte orientamento verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale e la digitalizzazione dei servizi per la mobilità integrata.

La nostra filosofia

Un grande progetto prevede la supervisione di molti aspetti, spesso da parte di persone diverse. Per un lancio di successo, i project manager si affidano a un piano di progetto ben strutturato che garantisca l'adempimento degli obiettivi in tempo e nel budget. Un piano di progetto è un documento approvato e impiegato per definire gli obiettivi del progetto, sottolineare il suo scopo, monitorarne le attività e mitigare i rischi.

Contesto aziendale e dimensione

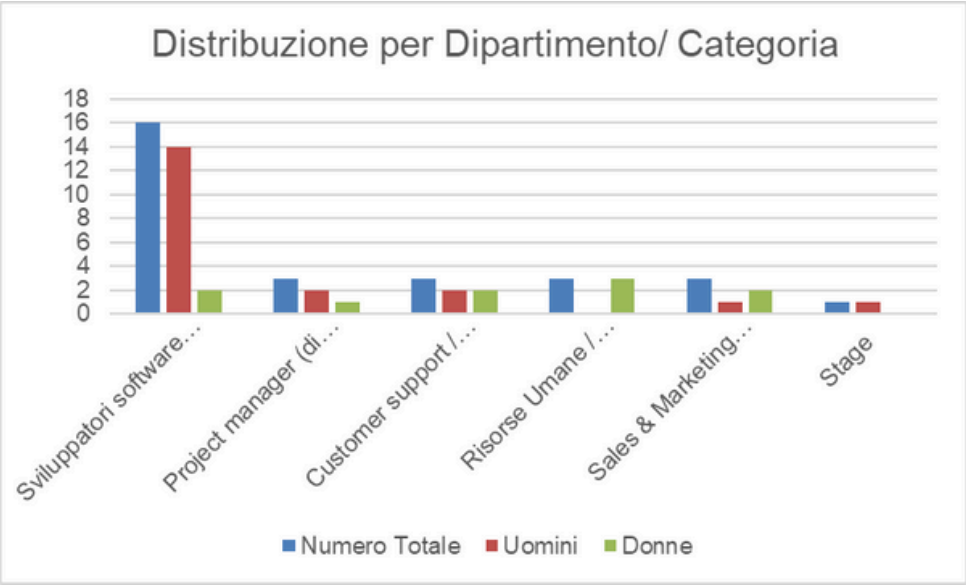
Ragione sociale	Lucian srl
Marchio commerciale	OpenMove
Settore	ICT / Mobility as a Service (MaaS)
Servizi principali	Bigliettazione elettronica, piattaforme MaaS, API per smart mobility
Sede legale	Via della Lasta, 12 38065 Mori (TN), Italy
Numero complessivo dipendenti	28
Riferimento temporale dei dati	1/01/2024 - 31/12/2025

La politica per la parità di genere

Per focalizzare gli sforzi dell'organizzazione verso lo scopo, e mantenerli all'interno di principi ben determinati, la direzione ha stabilito la politica sulla parità di genere globale e le politiche riferite ai singoli temi indicati dalla norma, caratterizzate da specifici requisiti che, unitamente ai punteggi delle aree degli indicatori stabiliti dalla prassi, permettono la verifica del raggiungimento dello scopo del sistema di gestione.

Composizione del personale per genere e ruolo

Dipartimento/Categoria	Numero Totale	Uomini	Donne	% Donne
Sviluppatori software (frontend/backend/fullstack) (di cui apprendisti)	16 (4)	14 (3)	2 (1)	13%
Project manager (di cui apprendisti)	3 (2)	2 (1)	1	33%
Customer support / Technical assistance (di cui apprendisti)	3 (2)	2 (2)	2	67%
Risorse Umane / Amministrazione (di cui apprendisti)	3	0	3	100%
Sales & Marketing (di cui apprendisti)	3	1	2	67%
Stage	1	1	0	0%



Analisi del Gender Pay Gap

Categoria	RAL media Uomini (€)	RAL media Donne (€)	Differenziale	Gap
Responsabili area	**50667,00**	**47000,00**	**0,07**	**7%**
Impiegati Tecnici	**36350,00**	**31300,00**	**0,14**	**14%**
Apprendisti	27300,00	28000,00	-0,03	-3%
Media complessiva	35760,00	34056,00	0,05	5%

La differenza retributiva di genere osservata nella mansione di "sviluppatori junior" presso Lucian Srl, pari a un 14% a favore del personale maschile, trova spiegazione in due principali fattori strutturali e settoriali.

1. Composizione di genere nel settore ICT

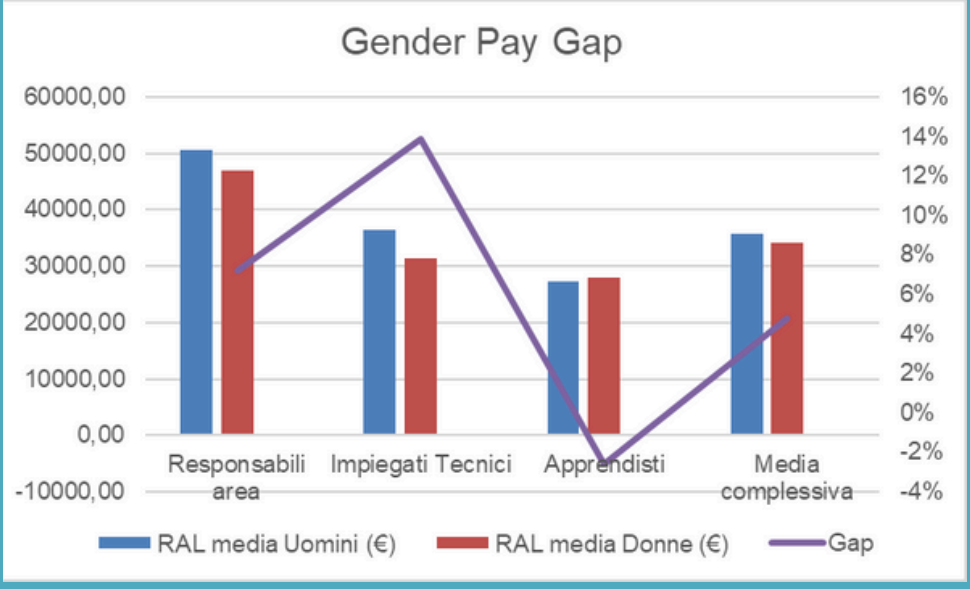
Il comparto tecnologico e informatico, cui afferiscono le mansioni di impiegato tecnico presso Lucian Srl, presenta a livello nazionale una marcata prevalenza maschile. Secondo i dati ISTAT e Unioncamere più recenti, solo il 16-18% dei programmatori software in Italia è di sesso femminile, a fronte di una predominanza maschile superiore all'80%. In questo contesto, l'azienda Lucian Srl si distingue in positivo, con una quota del 13% di presenza femminile sull'intero organico, allineandosi dunque alla media nazionale del settore e dimostrando un orientamento inclusivo, seppur migliorabile.

2. Esperienza professionale e inquadramento contrattuale

Un ulteriore elemento che incide sul divario retributivo è il differente livello di esperienza e di inquadramento tra i dipendenti appartenenti al genere maschile e quelli di sesso femminile nella mansione oggetto di analisi. Nello specifico:

- Le due figure femminili in forza risultano una in apprendistato e l'altra con soli due anni di esperienza nel ruolo.
- Al contrario, tutti i lavoratori maschi impiegati nella stessa mansione risultano senior, con una anzianità superiore ai 10 anni.

Pertanto, la differenza di retribuzione non appare imputabile a discriminazione di genere, bensì a fattori oggettivi legati all'esperienza e al percorso professionale. Va altresì sottolineato che, nonostante il gap, la differenza risulta contenuta, mantenendosi entro il 14%, e destinata a ridursi progressivamente con l'evoluzione delle carriere femminili interne.



Politiche attive per la parità e l'inclusione

Estratto del piano strategico 2024/2025

Lucian S.r.l., in attuazione della prassi UNI/PdR 125:2022, ha definito e implementato un piano strategico finalizzato ad assicurare la parità di genere, con riferimento alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. L'alta direzione ha stabilito una politica globale sulla parità di genere, articolata in politiche tematiche coerenti con i requisiti e gli indicatori previsti dalla prassi, al fine di guidare in modo sistemico e misurabile il miglioramento continuo.



Il piano si sviluppa a partire dalla mappatura dei processi aziendali correlati ai temi rilevanti (recruitment, carriera, equità salariale, genitorialità e cura, work-life balance, prevenzione di abusi e molestie), con l'individuazione dei relativi punti di forza e di debolezza. Sulla base di tali analisi, sono stati definiti obiettivi specifici e azioni concrete per colmare i gap rilevati. Ogni obiettivo è associato a indicatori di performance (KPI), soggetti responsabili e scadenze temporali, con un sistema di monitoraggio periodico e strutturato. L'organizzazione ha previsto il massimo impegno nel raggiungimento dei target di area (punteggio 100/100 per ciascuna delle sei aree individuate dalla prassi), mediante procedure formalizzate e risorse dedicate, garantendo la coerenza tra cultura aziendale, governance, gestione delle risorse umane e sistemi premianti. Le azioni pianificate sono integrate nel sistema di gestione aziendale e finalizzate alla soddisfazione concreta delle donne presenti nell'organizzazione, misurata attraverso strumenti anonimi di rilevazione del clima e dell'inclusività interna.

Welfare e conciliazione vita-lavoro

I principali Punti

Lucian srl riconosce l'importanza di un ambiente di lavoro che permetta a ciascun individuo di conciliare efficacemente le esigenze professionali con quelle personali e familiari. In quest'ottica, l'azienda ha strutturato un sistema di welfare orientato alla flessibilità, al benessere organizzativo e alla responsabilità sociale, in linea con i principi di inclusività e rispetto delle pari opportunità.
Le principali misure adottate includono:

- Flessibilità oraria, che consente ai dipendenti di gestire autonomamente gli orari di ingresso e uscita, compatibilmente con le esigenze operative del team. Questo sistema è particolarmente utile per chi ha carichi di cura, favorendo la continuità lavorativa soprattutto per i genitori.
- Modalità di lavoro da remoto e ibrida, introdotta in modo strutturale anche dopo l'emergenza sanitaria, che rappresenta uno strumento essenziale per supportare l'equilibrio tra vita privata e impegni lavorativi. Oggi oltre il 100% del personale usufruisce in modo continuativo del lavoro da remoto con un accordo di 60 gg annui.
- Misure di supporto alla genitorialità, tra cui: flessibilità per visite mediche pediatriche, possibilità di rientro graduale post-congedo di maternità/paternità, mantenimento della posizione lavorativa e delle opportunità di carriera durante i periodi di assenza per motivi familiari. In particolare, nel corso del 2024 due dipendenti donne hanno usufruito del congedo obbligatorio di maternità e successivamente anche del periodo opzionale previsto dalla normativa vigente. A testimonianza dell'impegno concreto dell'azienda nella promozione della genitorialità, una delle due collaboratrici è stata oggetto di una promozione a ruolo di maggiore responsabilità a pochi mesi dal rientro. Tale scelta ha voluto valorizzare il merito e sottolineare l'incompatibilità tra maternità e penalizzazioni professionali, promuovendo un modello virtuoso di leadership inclusiva.
- Iniziative per il benessere mentale e fisico, come momenti informativi su salute psicologica, gestione dello stress, e possibilità di accedere a percorsi di counseling o coaching aziendale.

Attraverso queste azioni, Lucian srl intende rafforzare il benessere delle persone e favorire un clima lavorativo positivo, in cui la soddisfazione personale e la produttività possano coesistere in modo armonico.

Indicatori di mobilità interna per genere

Indicatore	Uomini	Donne
Promozioni nell'ultimo anno	4	2
Cambi ruolo con upgrade professionale	1	1
Partecipazione a corsi di formazione avanzati	10	4
Accesso a ruoli manageriali negli ultimi 3 anni	2	2

I dati relativi alla mobilità interna mostrano un'azienda complessivamente attenta all'equilibrio di genere nei percorsi di crescita professionale, sebbene emergano alcune aree di miglioramento.

Promozioni nell'ultimo anno

Uomini: 4 | Donne: 2

Le donne rappresentano il 33% delle promozioni complessive. Facendo riferimento alla composizione aziendale risultano aver ricevuto una promozione il 22% delle donne e il 21 % degli uomini. Il dato va ulteriormente contestualizzato facendo riferimento al settore ICT dell'azienda, dove storicamente la presenza femminile nei ruoli tecnici è decisamente inferiore.

Cambi ruolo con upgrade professionale

Uomini: 1 | Donne: 1

Si registra una parità piena nei cambi di ruolo con incremento delle responsabilità, a dimostrazione di una buona apertura dell'organizzazione verso l'assegnazione di nuove sfide anche al personale femminile.

Partecipazione a corsi di formazione avanzati

Uomini: 10 | Donne: 4

In questo ambito emerge un divario quantitativo: le donne costituiscono solo il 28,6% dei partecipanti alla formazione avanzata. Se facciamo nuovamente riferimento alla composizione aziendale, hanno partecipato a formazione avanzata il 44.5% delle donne ed il 52.6% degli uomini. Questo può derivare da diversi fattori: esigenze familiari, disallineamento con i piani formativi, ma soprattutto da minor rappresentanza nei ruoli che richiedono aggiornamento tecnico ed in cui la formazione avanzata è più necessaria. L'azienda potrebbe valutare politiche incentivanti e azioni di engagement per aumentare la partecipazione femminile, ad esempio prevedendo percorsi di formazione su misura, modalità asincrona o da remoto e tutoring al rientro da congedi.

Accesso a ruoli manageriali negli ultimi 3 anni

Uomini: 2 | Donne: 2

Questo dato è estremamente positivo: il 50% dei nuovi ruoli manageriali è stato assegnato a personale femminile. È un chiaro segnale di attenzione all'equità nella leadership e alla valorizzazione del talento femminile, coerente con le buone pratiche di parità di genere.

Nel complesso, la mobilità interna mostra un buon livello di inclusività e attenzione all'equilibrio di genere, con performance eccellenti nell'accesso alla leadership e nei cambi ruolo, ma anche alcuni margini di miglioramento sulla formazione avanzata. Una strategia integrata potrebbe includere:

- Monitoraggio dei tassi di partecipazione ai percorsi formativi per genere.
- Interventi motivazionali o di supporto per facilitare l'accesso femminile alla formazione.
- Valorizzazione e comunicazione interna dei casi di crescita femminile (role model).

Prevenzione delle discriminazioni



La prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia e comportamento improprio rappresenta una priorità per Lucian srl, che si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo per tutte le persone, indipendentemente dal genere, orientamento sessuale, etnia, età o altra condizione personale.

A tal fine, l'azienda ha adottato una Policy aziendale contro le discriminazioni e le molestie, approvata dalla Direzione e diffusa a tutto il personale. Tale documento:

- definisce con chiarezza cosa si intende per discriminazione diretta e indiretta, molestia, molestia sessuale, comportamento lesivo della dignità;
- indica le modalità di segnalazione, anche in forma anonima, di episodi sospetti o situazioni potenzialmente problematiche;
- esplicita l'impegno della direzione a intervenire prontamente, adottando misure correttive e sanzionatorie se necessario.

Inoltre, è stato nominato un Referente per le pari opportunità, individuato all'interno dell'area HR, con il compito di:

- raccogliere segnalazioni o istanze in via riservata;
- fungere da punto di ascolto per chi si sente oggetto di comportamenti scorretti;
- contribuire alla definizione di strategie preventive.

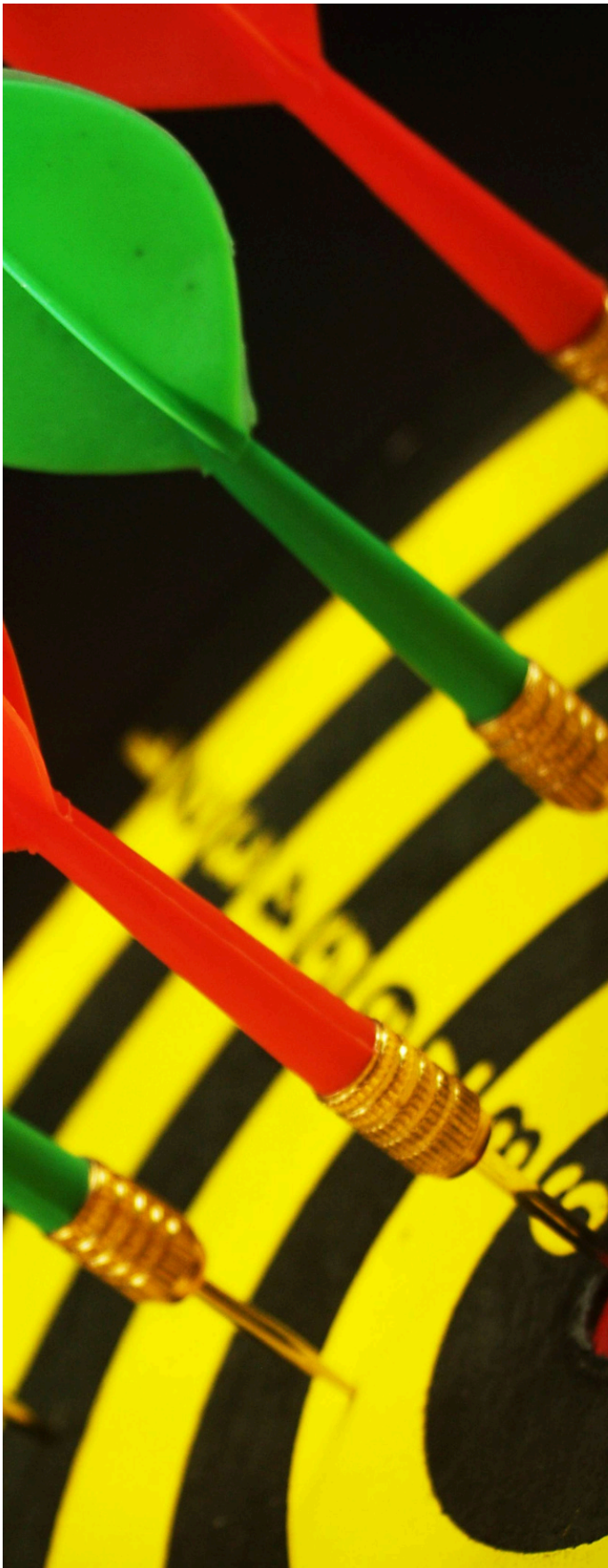
Ogni anno, l'azienda promuove percorsi formativi obbligatori su temi legati a: parità di trattamento, linguaggio inclusivo, cultura del rispetto e gestione dei conflitti. Tali percorsi coinvolgono tutto il personale, dai collaboratori junior al management, e rappresentano uno dei pilastri della cultura aziendale di OpenMove.

Attraverso queste azioni, Lucian srl intende garantire un ambiente equo, libero da discriminazioni, dove ciascuno possa sentirsi tutelato e valorizzato.

Obiettivi strategici 2025-2027

I nostri Goal per la Parità

Nel triennio 2025–2027, Lucian srl si impegna a rafforzare il proprio contributo alla promozione della parità di genere attraverso una serie di obiettivi strategici misurabili e concretamente attuabili. L'azienda intende in primo luogo incrementare la presenza femminile in ruoli tecnico-specialistici, in particolare nelle aree dello sviluppo software e delle operations, con l'obiettivo di raggiungere entro il 2026 una quota del 30% di donne nei nuovi inserimenti nelle posizioni STEM.
Parallelamente, si pone l'obiettivo di azzerare il gender pay gap entro il 2027, attraverso una revisione strutturata dei livelli retributivi e una maggiore trasparenza nei criteri di valutazione delle performance e delle progressioni di carriera.
Un ulteriore traguardo è rappresentato dal mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 entro il 2025, che formalizzerà e consoliderà il sistema di gestione per la parità di genere già in via di sviluppo. L'azienda prevede inoltre di integrare indicatori di monitoraggio di genere all'interno dei sistemi di governance e reportistica direzionale, affinché il tema della parità diventi un elemento strutturale nella gestione delle risorse umane e nella valutazione strategica delle performance.
Questi obiettivi riflettono la volontà di Lucian/OpenMove di consolidarsi come realtà innovativa, responsabile e orientata alla sostenibilità sociale, capace di valorizzare in modo equo il potenziale umano in tutte le sue espressioni.



Conclusione e impegno aziendale

La promozione della parità di genere e delle pari opportunità rappresenta per Lucian srl non solo un dovere normativo, ma soprattutto una scelta valoriale e strategica, pienamente integrata nella visione aziendale del futuro. Come realtà attiva nel settore della mobilità digitale e della trasformazione dei servizi pubblici in chiave tecnologica, Lucian/OpenMove è consapevole che l'innovazione vera nasce solo in contesti equi, inclusivi e orientati alla valorizzazione del capitale umano.

Attraverso questa relazione, l'azienda intende offrire trasparenza sulle dinamiche interne, mettere in luce i risultati già raggiunti e tracciare una traiettoria di miglioramento continua. I dati mostrano segnali positivi: un buon equilibrio di genere nell'accesso ai ruoli manageriali, l'adozione di strumenti concreti a supporto della genitorialità, e la capacità di promuovere la leadership femminile in ambiti chiave, anche in settori tradizionalmente a prevalenza maschile come lo sviluppo software e l'ingegneria dei sistemi.

Al tempo stesso, l'organizzazione riconosce l'esistenza di aree su cui intervenire – ad esempio nella partecipazione femminile ai percorsi di formazione avanzata – e si impegna a sviluppare piani di azione mirati, attraverso l'adozione di politiche HR inclusive, l'analisi dei KPI di genere e l'introduzione di criteri di valutazione equi e oggettivi.

Lucian srl considera questa relazione come il punto di partenza di un percorso che proseguirà in modo strutturato e documentabile, anche attraverso la certificazione UNI/PdR 125:2022, e ribadisce la volontà di farsi promotrice, nel proprio settore, di una cultura organizzativa fondata sull'equità, sulla responsabilità e sul riconoscimento del merito.

L'AMMINISTRATORE,
LORENZO MODENA