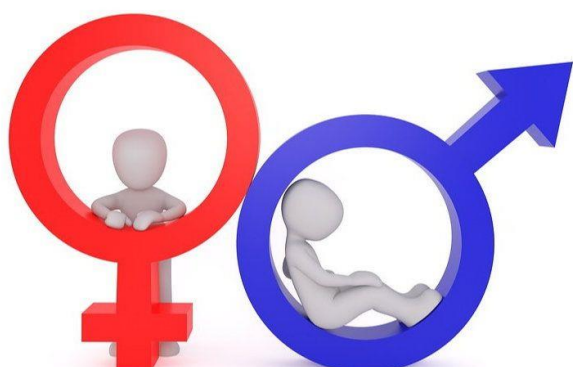


Promega Italia Srl

*Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile e
per l'attuazione dei principi di parità, opportunità e benessere
organizzativo.*

Biennio 2022 – 2023

(Art.46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)



La relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile e sulle pari opportunità consente di monitorare l'aderenza ai principi di inclusione, etici e normativi che sono alla base dello sviluppo sociale e lavorativo nel rispetto delle uguaglianze di genere.

La relazione consente inoltre di analizzare i dati relativi alla presenza di personale femminile e maschile, delle retribuzioni ad essa correlate e della loro incidenza, della differenziazione sia in materia retributiva sia formativa con una chiara indicazione delle eventuali azioni di miglioramento da intraprendere.

Parità, pari opportunità e presenza di genere

Il perseguimento della parità di genere nell'assegnazione degli incarichi attraverso l'ottimizzazione delle risorse umane e finanziarie disponibili figura tra gli obiettivi strategici atti a garantire pari opportunità.

La conciliazione tra impegno professionale e vita privata continua a rappresentare un elemento da tenere in considerazione per la realizzazione delle pari opportunità, in connessione al benessere organizzativo e agli strumenti di flessibilità ai quali ha accesso il personale dipendente.

La presenza femminile continua ad essere significativa, le donne infatti rappresentano il 46% al 31 dicembre 2023 con una percentuale retributiva al 49% sull'importo complessivo delle retribuzioni per l'anno 2023. La presenza femminile nella carriera dirigenziale resta tuttavia inferiore rispetto a quella registrata nelle altre aree professionali. Emerge d'altro canto la consapevolezza che la promozione del *gender balance* deve essere inserita in un percorso di valorizzazione anche del merito e della competenza, oltre che della parità di genere, nel rispetto dell'equilibrio tra i due principi.

La fruizione degli strumenti di flessibilità dell'orario di lavoro e del lavoro in modalità agile, che tiene in considerazione anche particolari esigenze familiari quali l'assistenza ai figli, di congiunti e/o di genitori anziani così come la lontananza dal luogo di lavoro, è oggetto di monitoraggio quale modalità di conciliazione.

L'istituzione del cosiddetto *smart working* ha consolidato soluzioni pratiche che favoriscono lo sviluppo di una cultura gestionale orientata ai principi di flessibilità, autonomia e responsabilità. Sono stati ammessi a svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede abituale di servizio per un massimo di 3 o 2 giornate alla settimana, da concordare preventivamente con il superiore gerarchico e in funzione delle proprie mansioni, tutti i lavoratori ad esclusione del personale addetto alla vendita, al quale è consentita la gestione autonoma del tempo e delle attività in conformità alle caratteristiche proprie della tipologia di lavoro svolto.

La flessibilità dell'orario di lavoro, con la presenza di regimi part-time che prevedono un'attività lavorativa superiore al 50% è riferibile principalmente alle donne, soprattutto come conseguenza della ripresa lavorativa a seguito della maternità favorendo quindi un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata.

Benessere organizzativo e ambienti di lavoro

Per favorire un ambiente di lavoro sano e piacevole nel rispetto degli stili di vita e di scelte alimentari di ciascun dipendente, oltre all'erogazione di buoni pasto giornalieri, è stata messa a disposizione una

cucina corredata di tutti i comfort e una sala break come spazio di condivisione e di socialità per la pausa pranzo e per incontri o riunioni di lavoro informali.

In conformità alle direttive dell'ex D.lgs. 81/08 il Medico Competente effettua regolari visite mediche.

Il personale addetto alla Prevenzione e Protezione verifica periodicamente:

- le eventuali problematiche degli spazi di lavoro con l'obiettivo di migliorare l'igiene ambientale e strutturale degli ambienti di lavoro rispettando la messa in sicurezza degli impianti tecnologici
- l'adeguamento delle condizioni climatiche delle stanze e delle zone comuni

provvede inoltre ad:

- aggiornare il Piano di Emergenza modificando in tempo reale le planimetrie degli uffici e dei punti di raccolta
- integrare le planimetrie con il posizionamento delle attrezzature antincendio, sottoposte periodicamente a verifiche da parte di aziende specializzate, localizzandole in luoghi facilmente raggiungibili e riconoscibili.

e:

- aggiorna in maniera continuativa e puntuale gli elenchi delle figure previste dal D.lgs. 81/08 quali dirigenti delegati, addetti antincendio e addetti al primo soccorso
- organizza riunioni periodiche con i RLS, i RSPP, il Medico competente, con i Dirigenti, gli Addetti al Primo soccorso e gli Addetti antincendio al fine di dare informazioni relative alle tematiche e agli aggiornamenti che investono l'ambiente lavorativo

Prevenzione della corruzione e codice di Comportamento

Il piano aziendale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza pone l'attenzione sia nello stimolare buone prassi individuali e collettive sia nel proporre concrete iniziative di prevenzione della corruzione quali corsi di formazione ad hoc per aiutare i dipendenti a capire quali siano le situazioni a rischio esplicito ma anche nel riconoscere quelle situazioni in cui il rischio può essere di difficile individuazione.

I dipendenti sono tenuti a rispettare il Code of Conduct aziendale applicabile a tutto il personale.

Contrasto alle discriminazioni quali orientamento sessuale, razziali, etniche e disabilità

L'azienda e i suoi dipendenti garantiscono piena accessibilità e piena accettazione delle caratteristiche peculiari di tutti nel rispetto del codice di comportamento, anche con la conferma che nessun caso di discriminazione di alcun genere, razziale, di origine etnica o confessione religiosa è mai stato segnalato.

Piano di azioni positive per il biennio 2024-2025

L'obiettivo principale è favorire la diffusione di una cultura della non discriminazione e dell'eguaglianza sostanziale individuando possibili aree di intervento a favore di una piena realizzazione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della conciliazione tra lavoro e vita

privata, della prevenzione di ogni forma di discriminazione nonché della risoluzione del conflitto nel contesto lavorativo. A conferma della tendenza positiva del biennio precedente, gli interventi previsti sono focalizzati a:

- promuovere una prospettiva di genere (gender mainstreaming) che tenga conto in fase di progettazione e attuazione delle policies, delle diverse implicazioni per uomini e donne in modo che entrambi possano trarne uguali benefici
- favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro
- incoraggiare iniziative a favore del benessere organizzativo e della sicurezza per una migliore organizzazione del lavoro anche al fine di prevenire fenomeni di stress lavoro-correlato

In conclusione, possiamo ritenere che la redazione e l'elaborazione della relazione di genere rappresenta sempre un momento di costruttivo confronto sulle questioni oggetto di analisi e l'occasione per maggiori riflessioni sui possibili interventi volti a migliorare l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità e benessere organizzativo.

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale 12317560154

Ragione sociale Promega Italia Srl

Sede Legale Viale Piero e Alberto Pirelli 6 – 20126 Milano

E-mail amministrazione@promega.com

PEC amministrazione.promegaitalia@pec.it

Telefono 02 54050194

Occupazione totale al 31/12/2023 (Il anno del biennio)

Numero complessivo 26 Di cui femmine 12

Attività economica esercitata

46.46.30 *Commercializzazione di reagenti e strumenti per la ricerca
biomedica e la diagnostica molecolare*

Sezione 1.1 – Contratti Collettivi Nazionali Applicati

Contratto applicato alla totalità dei lavoratori

Ccnl per i dipendenti delle aziende del settore Terziario-Commercio

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo degli occupati

Tabella 2.1 – Occupazione totale al 31/12/2023

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Totale				di cui Disabili e categorie protette		
	M	F	M	F	M	F	M	F	Totale	F %	M	F	Totale
Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 I anno	-	1	2	1	11	9	13	11	24	46%	0	1	1
Assunzioni	-	-	1	-	1	1	2	1	3		-	-	-
Cessazioni	-	-	-	-	1	0	1	0	1		-	-	-
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 II anno	-	1	3	1	11	10	14	12	26	46%	-	1	1

Tabella 2.1 – Occupazione totale al 31/12/2023

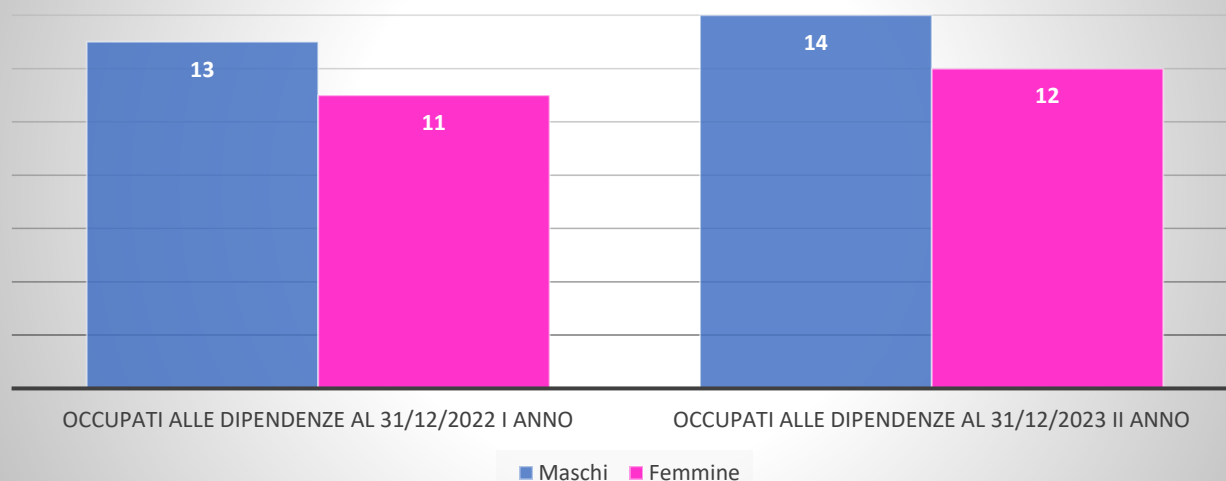
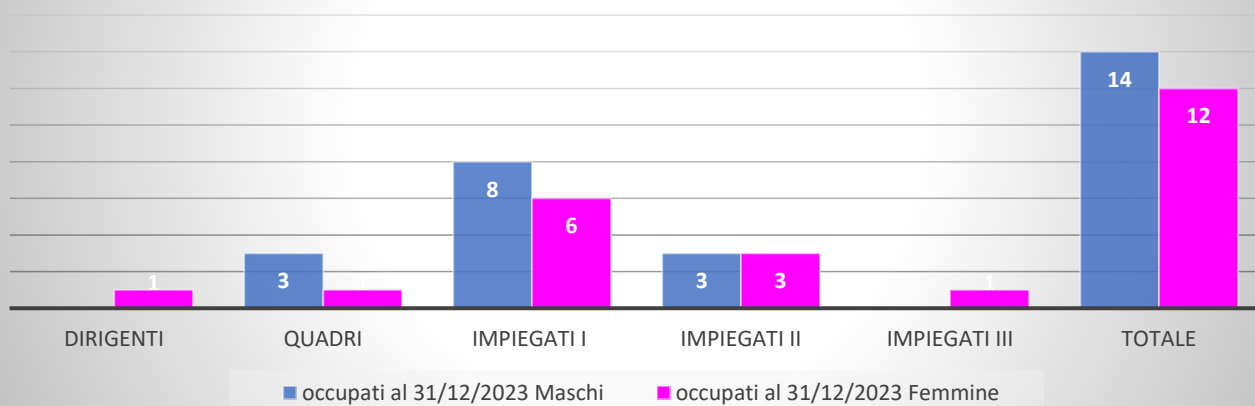


Tabella 2.2 – Occupazione al 31/12/2023 per categoria professionale e livello di inquadramento con promozioni e assunzioni dell'anno

Livello	occupati al 31/12/2023		promozioni		assunzioni	
	M	F	M	F	M	F
Dirigenti		1				
Quadri	3	1	1			
Impiegati I	8	6	1	1		
Impiegati II	3	3			1	
Impiegati III		1				1
Totale	14	12	2	1	1	1

Tabella 2.2 – Occupazione al 31/12/2023 per categoria professionale e livello di inquadramento con promozioni e assunzioni dell'anno



*** di cui Disabili e Cat. Protette 1 (F)**

Tabella 2.3 – Occupazione al 31/12/2023 per categoria professionale e tipo di contratto

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT.PROTETTE		
	M	F	M	F	M	F			M	F	
Contratti tempo indeterminato		1	3	1	11	10	14	12		1	
di cui Part Time						5	0	5			
Contratti tempo determinato							0	0			
di cui Part Time											
Totale dipendenti		0	1	3	1	11	10	14	12	0	1
di cui Part Time		0	0	0	0	0	5	0	5	0	0

Tabella 2.3 – Occupazione al 31/12/2021 per categoria professionale e tipo di contratto

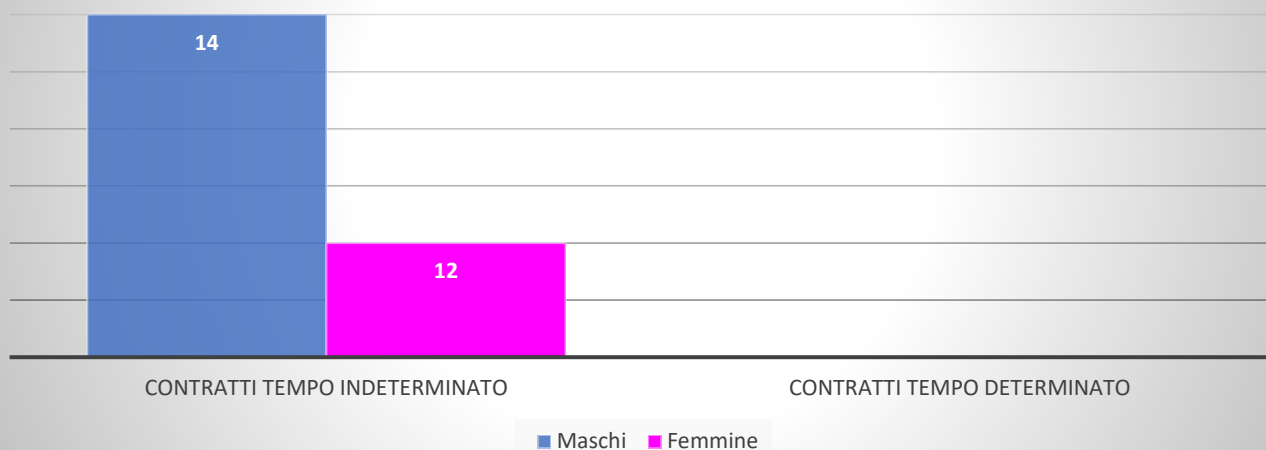
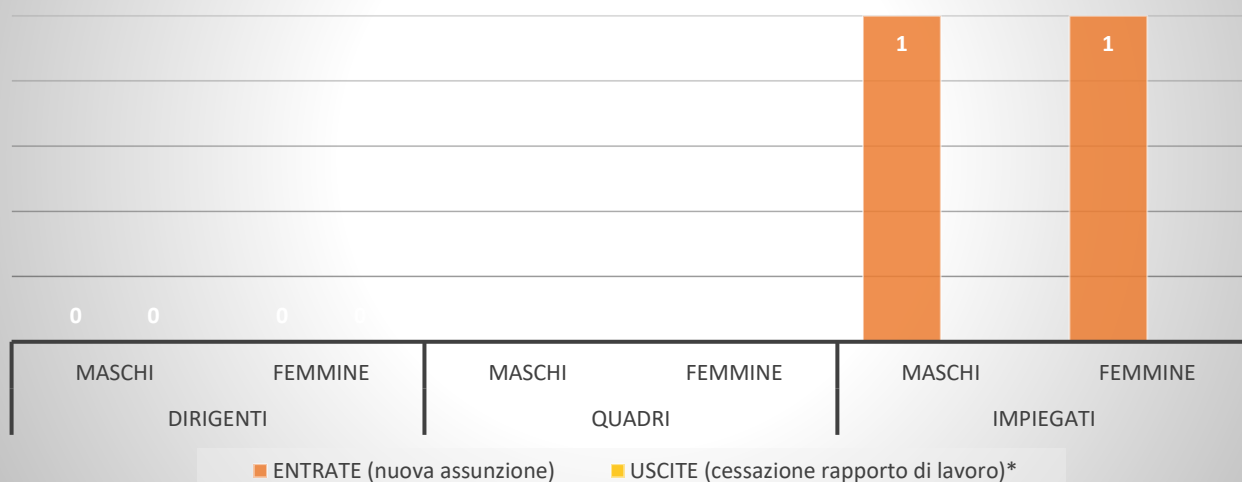


Tabella 2.4 – Assunzioni e Cessazioni, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2023 per categoria

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT.PROTETTE		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
ENTRATE	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	
nuova assunzione					1	1	1	1			
USCITE	0	0	0	0	0	0	0	0			
cessazione rapporto di lavoro							0	0			
di cui per dimissioni							0	0			

Tabella 2.4 – Assunzioni e Cessazioni, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2023 per categoria

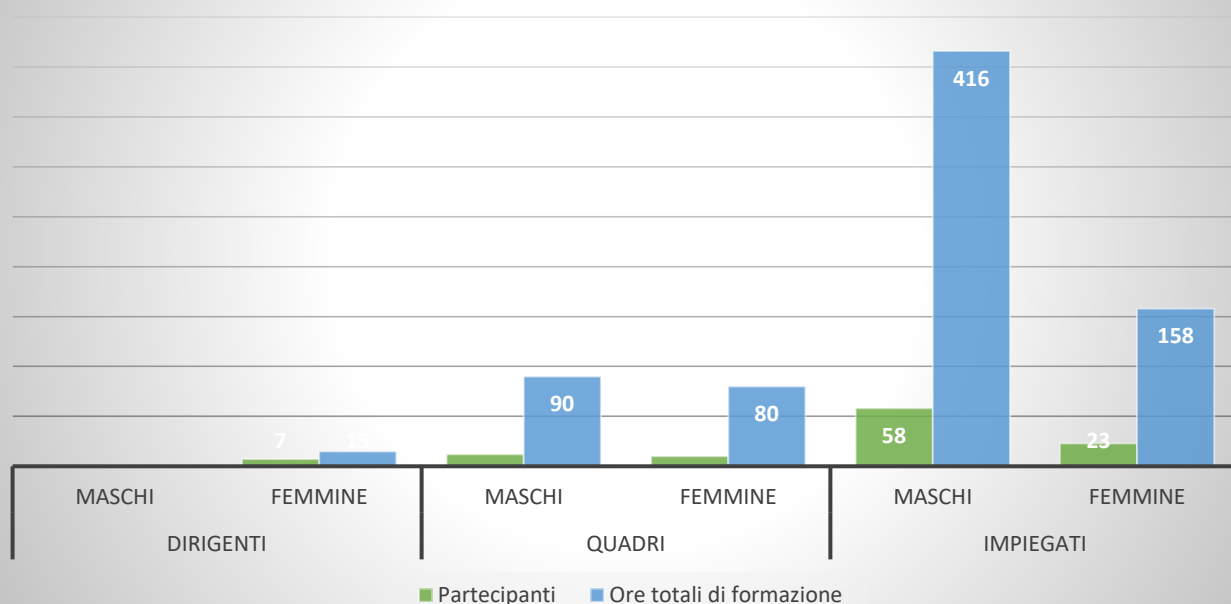


*** di cui per dimissioni**

Tabella 2.5 – Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2023 per categoria professionale

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT.PROTETTE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Partecipanti		7	12	10	58	23	70	40		1
Ore totali di formazione		15	90	80	416	158	506	253		6

Tabella 2.5 – Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2021 per categoria professionale (ore totali di formazione)



Formazione in materia di pari opportunità e benessere organizzativo

I programmi di aggiornamento per la formazione hanno contemplato moduli formativi dedicati oltre che all'aggiornamento specifico per le competenze professionali dei diversi ruoli e mansioni come da tabella 2.5, anche alle tematiche della salute e sicurezza sul lavoro, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni.

Le tavole sottostanti riportano i dati relativi alla partecipazione del personale.

Codice Internazionale Anticorruzione – Ore 1

Personale	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti		1	1
Quadri	3	1	4
Impiegati	11	10	21

Politiche di genere e intelligenza emotiva – Ore 24

Personale	Maschi	Femmine	Totale
Quadri	1	1	2

Leadership situazionale – Ore 1

Personale	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti		1	1

Privacy e GDPR – Ore 1

Personale	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti		1	1
Quadri	3	1	4
Impiegati	11	10	21

Corsi salute e sicurezza ex D. Lgs.81/08 – Ore 18

Personale	Maschi	Femmine	Totale
Quadri	3		3
Impiegati	5	5	10

Sistema Qualità ISO 9001:2015 ISO 14001 - Ore 32

Personale	Maschi	Femmine	Totale
Impiegati		1	1

Tabella 2.6 – Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione	Social Network Valutazione di c.v. Intervista/colloquio Agenzie di reclutamento Agenzie per il lavoro
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale	Anzianità di servizio Specifica competenza acquisita Valutazione della performance Mansione e ruolo
Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Flessibilità oraria in entrata e uscita Smart Working
Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo	Mensa aziendale Codice di Condotta
Criteri adottati per le progressioni di carriera	Anzianità di servizio Valutazione della performance Formazione specifica

**Tabella 2.7 – Retribuzione iniziale al 01/01/2022 (primo anno del biennio)
per categoria professionale e per livello di inquadramento**

Livello	Retribuzione annua lorda		Totale
	M	F	
Dirigenti e Quadri	162,371,00	254,091,00	416,462,00
Impiegati I	341,950,00	200,956,00	542,906,00
Impiegati II	61,362,00	163,380,00	224,742,00
Impiegati III			-
Disabili e Cat.Protette		35,546,00	35,546,00
Totale	565,683,00	653,973,00	1,219,656,00

**Tabella 2.7 – Retribuzione iniziale al 01/01/2022 (primo anno del biennio)
per categoria professionale e per livello di inquadramento**

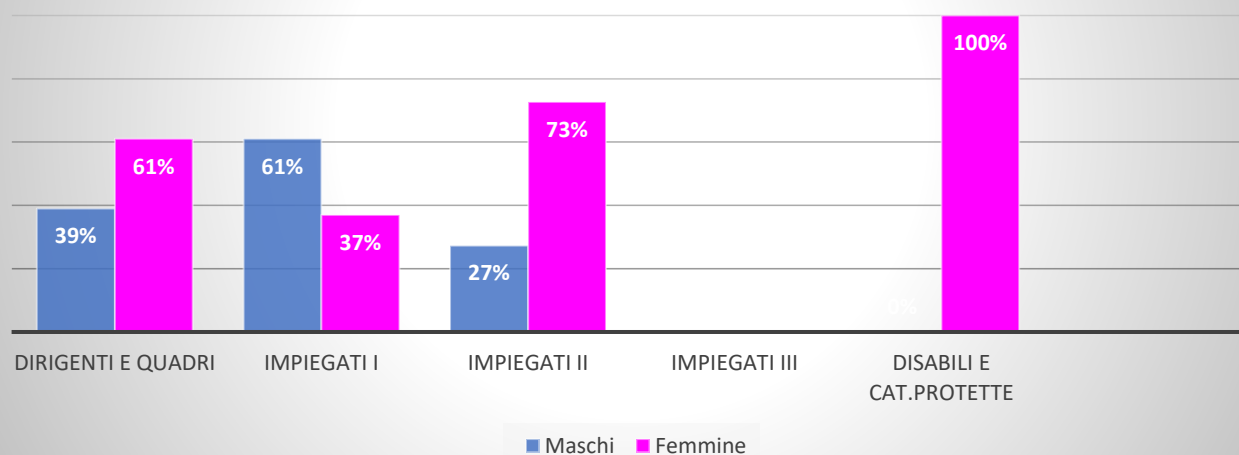


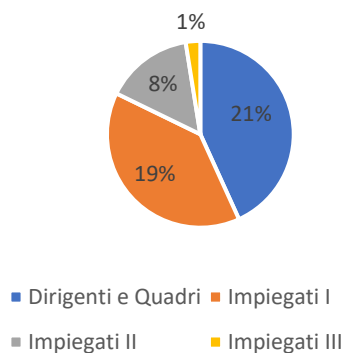
Tabella 2.8 – Retribuzione annua al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

Livello	Retribuzione annua lorda		Totale
	M	F	
Dirigenti e Quadri	278,331,00	364,829,00	643,160,00
Impiegati I	486,687,00	282,834,00	769,521,00
Impiegati II	105,825,00	128,925,00	234,750,00
Impiegati III		21,316,00	21,316,00
Disabili e Cat. Protette		46,572,00	46,572,00
Totale	870,843,00	844,476,00	1,715,319,00

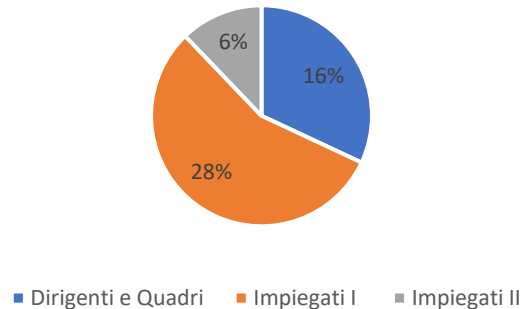
Tabella 2.8.1 Componenti accessorie del salario: Premi di produttività

Livello	M	F	Totale
Dirigenti e Quadri	46,450,00	76,416,00	122,866,00
Impiegati I	79,348,00	26,772,00	106,120,00
Impiegati II	5,985,00	11,450,00	17,435,00
Disabili e Cat. Protette	5,985,00		5,985,00
Totale	137,768,00	114,638,00	252,406,00

F - % su totale retribuzioni



M - % su totale retribuzioni



**Tabella 2.8 – Retribuzione annua al 31/12/2023
(secondo anno del biennio) per categoria
professionale e per livello di inquadramento**

