

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 2023 – 2024

(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 48% al 31 dicembre 2024 con una percentuale retributiva al 53% sull'importo complessivo delle retribuzioni per l'anno 2024. 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 2025–2026

Promuovere la Parità, il Benessere e l’Inclusione nel Lavoro

L’obiettivo primario del Piano di Azioni Positive 2025–2026 è **favorire la diffusione di una cultura della non discriminazione e dell’eguaglianza sostanziale** all’interno dell’organizzazione. Le priorità strategiche del biennio sono rivolte ad individuare e attuare interventi concreti che sostengano:

- **Gender Mainstreaming**

Integrare la prospettiva di genere in tutte le fasi di progettazione, attuazione e valutazione delle politiche aziendali, al fine di garantire che uomini e donne possano beneficiarne in modo equo, riconoscendo e valorizzando le differenze.

- **Conciliazione Vita-Lavoro**

Favorire l’equilibrio tra dimensione professionale e personale, promuovere flessibilità, strumenti di supporto e politiche orientate al **benessere individuale**.

- **Benessere Organizzativo e Sicurezza**

Promuovere un ambiente di lavoro **sano, sicuro e inclusivo**, prevenendo situazioni di disagio e stress lavoro-correlato e rafforzando la cultura della **cura psicofisica** e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

- **Altri Obiettivi Trasversali**

Prevenzione di **ogni forma di discriminazione**, diretta o indiretta.

Gestione **positiva dei conflitti** nei contesti lavorativi, attraverso strumenti di ascolto, mediazione e formazione.

A rafforzare questo impegno, **Promega Italia Srl** ha scelto di intraprendere il percorso per ottenere la **Certificazione per la Parità di Genere**, secondo le linee guida della **Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022**.

Questa decisione strategica rappresenta un segnale concreto di **responsabilità e attenzione ai temi dell’equità, dell’inclusione e della valorizzazione delle diversità**.

La UNI/PdR 125 fornisce uno standard riconosciuto per l’adozione di un sistema di gestione per la parità di genere, basato su indicatori di performance (KPI) e misurazioni oggettive. Tale percorso si integra perfettamente con le azioni previste nel Piano, rafforzando la coerenza e la misurabilità delle iniziative già in corso.

La redazione periodica della relazione di genere, insieme alla progettazione del presente Piano e all’adozione del sistema UNI/PdR 125, costituisce un momento fondamentale di riflessione, confronto e crescita e rappresenta un’opportunità per analizzare i risultati raggiunti, individuare aree di miglioramento e proporre azioni sempre più efficaci e mirate per il raggiungimento degli obiettivi di parità, benessere e inclusione.

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 31/12/2024 (Il anno del biennio)

Numero complessivo 25 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 31/12/2024

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Totale			di cui Disabili e categorie protette		
	M	F	M	F	M	F	M	F	Totale	M	F	Totale
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 I anno	-	1	3	1	11	10	14	12	26	0	1
Assunzioni	-	-	-	1	1	1	1	2	3	-	-	0
Cessazioni	-	-	-	-	2	2	2	2	4	-	1	1
Occupati alle dipendenze al 31/12/2024 II anno	-	1	3	2	10	9	13	12	25	-	0	0

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2024

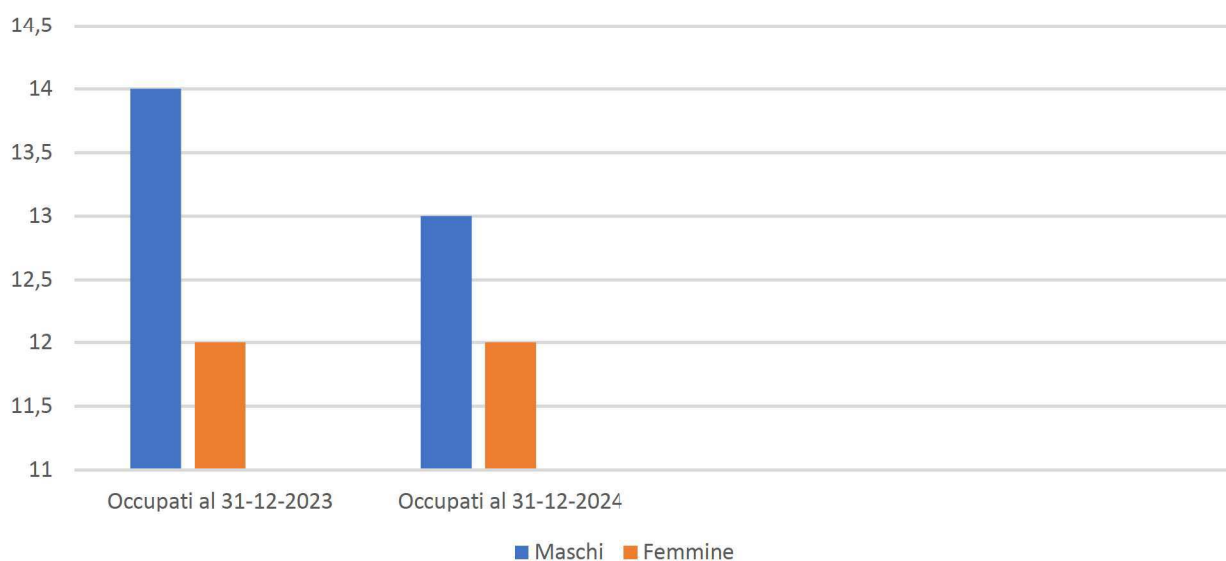


Tabella 2.2 – Occupazione al 31/12/2024 per categoria professionale e livello di inquadramento con promozioni e assunzioni dell'anno

Livello	occupati al 31/12/2024		promozioni		assunzioni	
	M	F	M	F	M	F
Dirigenti		1				
Quadri	3	2		1		
Impiegati I	6	5				1
Impiegati II	4	2			1	
Impiegati III	0	2				1
Totale	13	12	0	1	1	2

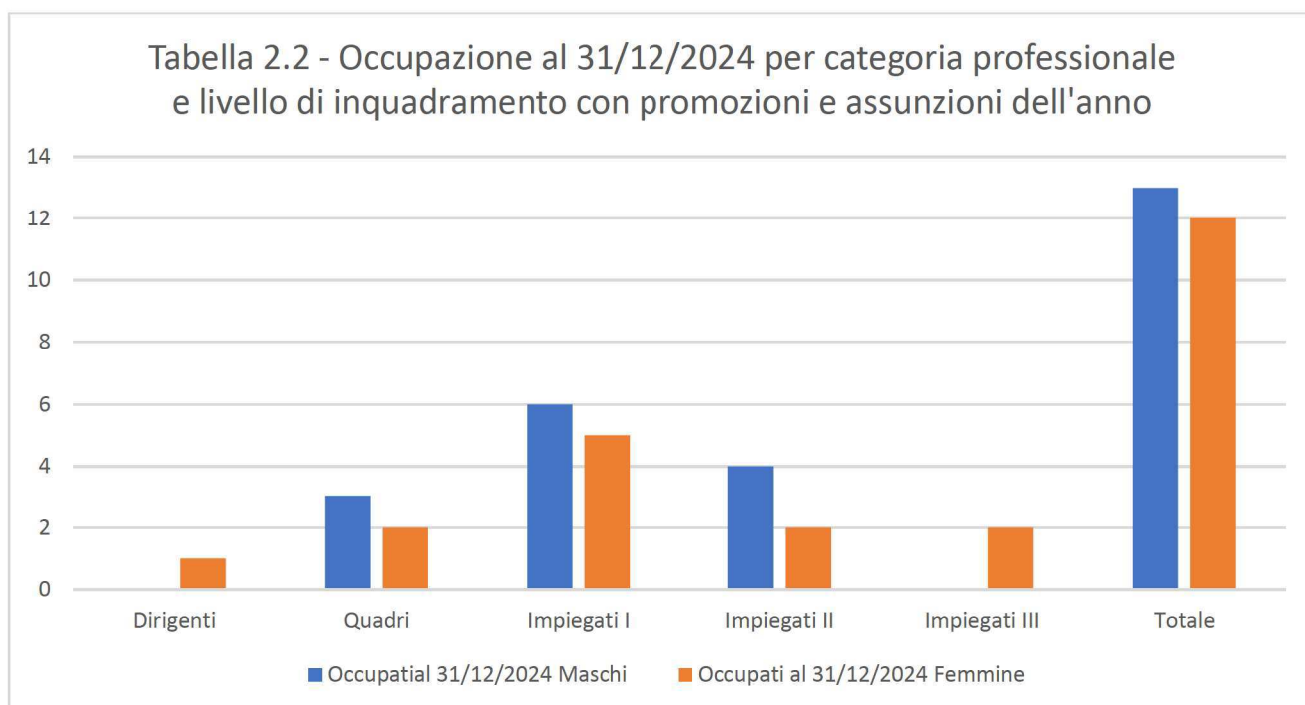


Tabella 2.3 – Occupazione al 31/12/2024 per categoria professionale e tipo di contratto

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE			
	M	F	M	F	M	F	M	F		
Contratti tempo indeterminato		1	3		2	10	9	13	12	
di cui Part Time							4	0	4	
Contratti tempo determinato								0	0	
di cui Part Time										
Totale dipendenti		0	1	3	2	10	9	13	12	
di cui Part Time		0	0	0	0	0	4	0	4	

Tabella 2.4 – Assunzioni e Cessazioni, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2024 per categoria

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE			
	M	F	M	F	M	F	M	F		
ENTRATE	0	0	0	0	1	1	1	1		
nuova assunzione					1	1	1	1		
trasformazione			2	1			2	1		
USCITE	0	0	0	0	1	1	1	1		
cessazione rapporto di lavoro					1	1	1	1		

Tabella 2.4 - Assunzioni, Cessazioni e trasformazioni nell'anno 2024

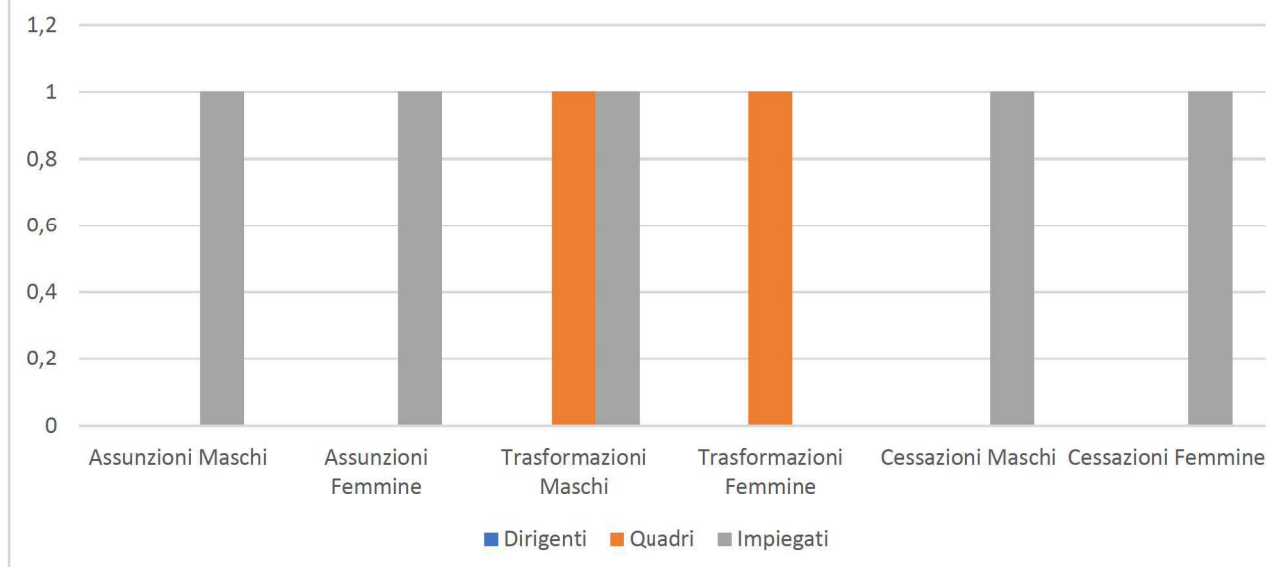
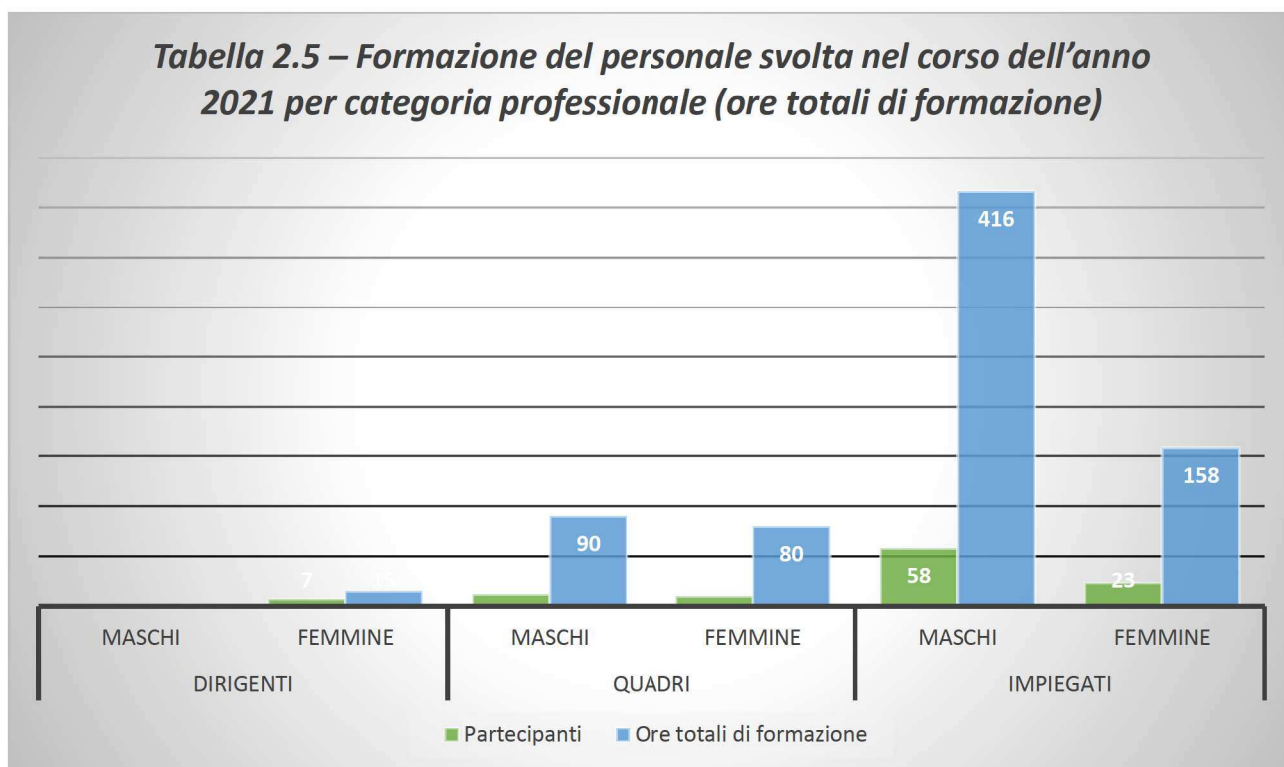


Tabella 2.5 – Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2024 per categoria professionale

	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	2	5
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	2	5
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 104

Personale	Maschi	Femmine	Totale
Quadri		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 Specifiche competenze acquisite 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