

# *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 perseguitamento 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’egualanza 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](mailto:amministrazione@promega.com)*

*PEC [amministrazione.promegaitalia@pec.it](mailto:amministrazione.promegaitalia@pec.it)*

*Telefono 02 54050194*

### *Occupazione totale al 31/12/2024 (II 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*

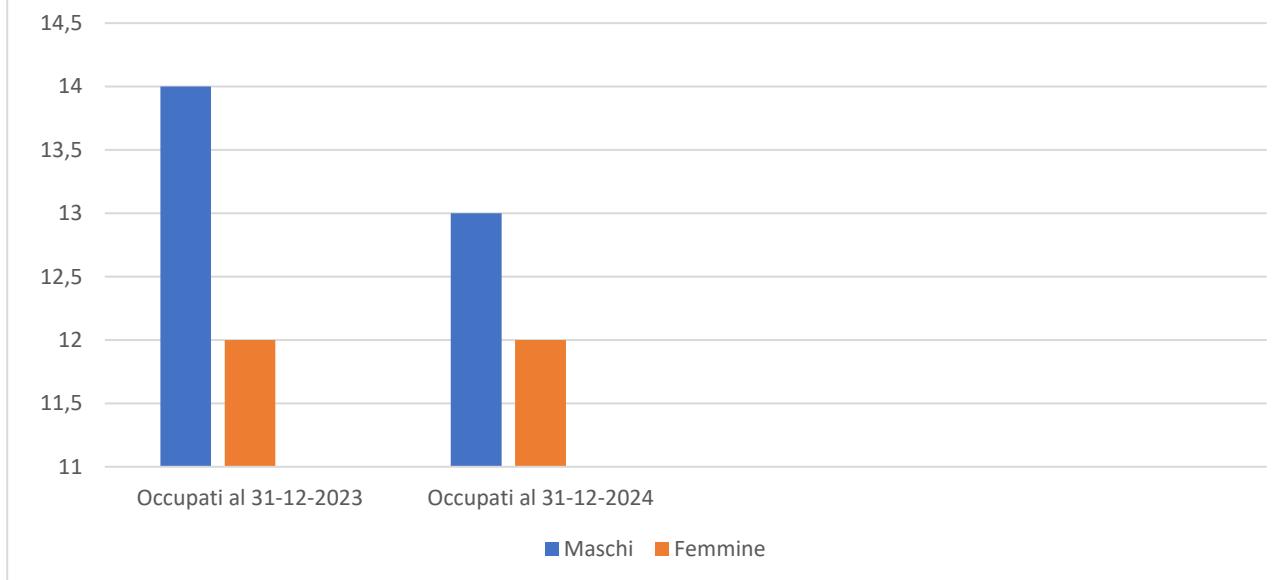
*Ccnl per i dipendenti delle aziende del settore Terziario-Commercio*

## Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo degli occupati

**Tabella 2.1 – Occupazione totale al 31/12/2024**

	di cui Disabili e categorie protette											
	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Totale			M		
	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	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

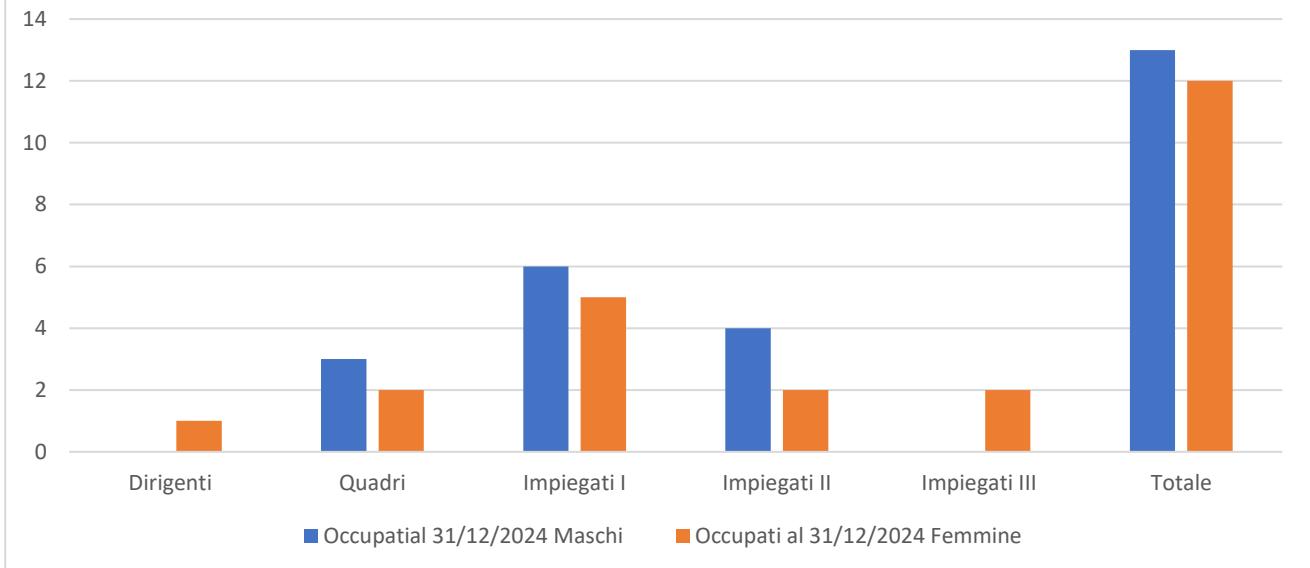
Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2024



**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
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

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



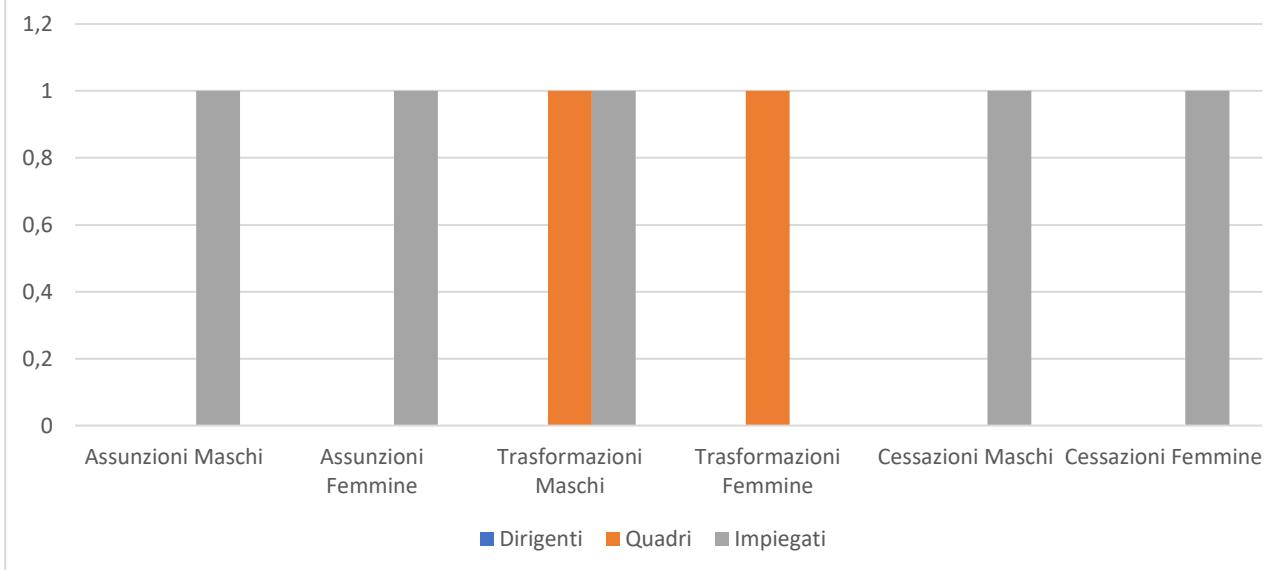
**Tabella 2.3 – Occupazione al 31/12/2024 per categoria professionale e tipo di contratto**

	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	

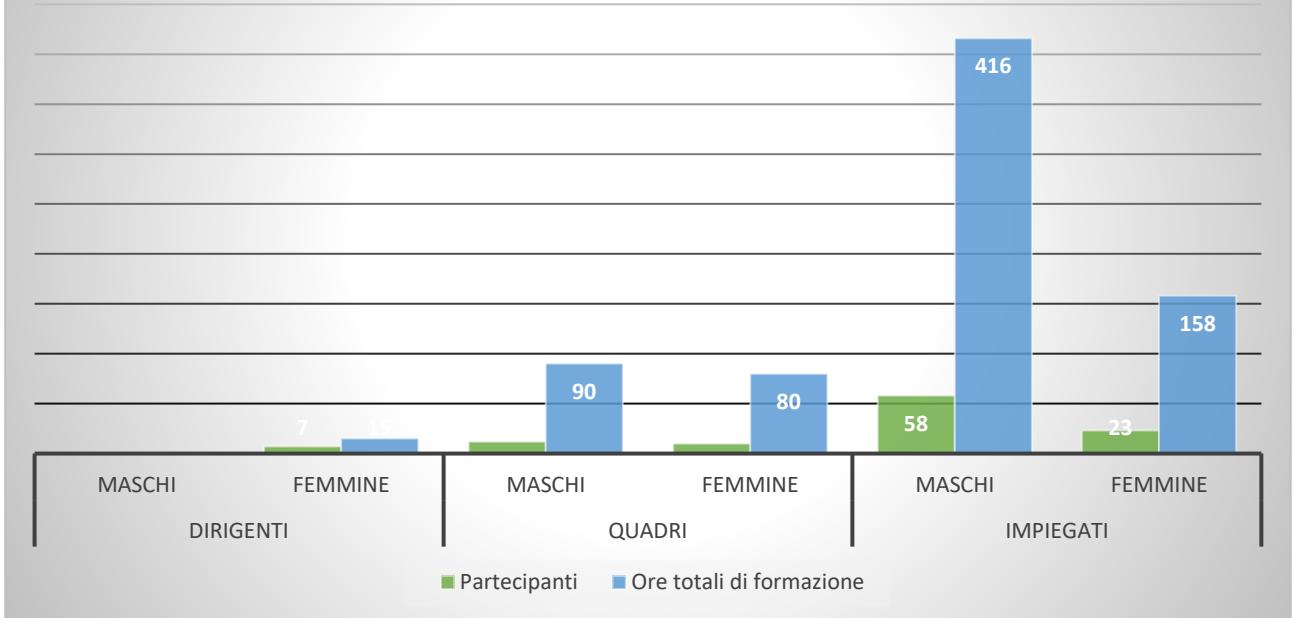
Tabella 2.4 - Assunzioni, Cessazioni e trasformazioni nell'anno  
2024



**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
Partecipanti			7	12	10	58	23	70	40
Ore totali di formazione			15	90	80	416	158	506	253

**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

<b>Personale</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Quadri	1	1	2

Leadership situazionale – Ore 1

<b>Personale</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Dirigenti		1	1

Privacy e GDPR – Ore 1

<b>Personale</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Dirigenti		1	1
Quadri	3	2	5
Impiegati	11	10	21

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

<b>Personale</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Quadri	3		3
Impiegati	5	5	10

Sistema Qualità ISO 9001:2015 ISO 14001 - Ore 104

<b>Personale</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Quadri		1	1

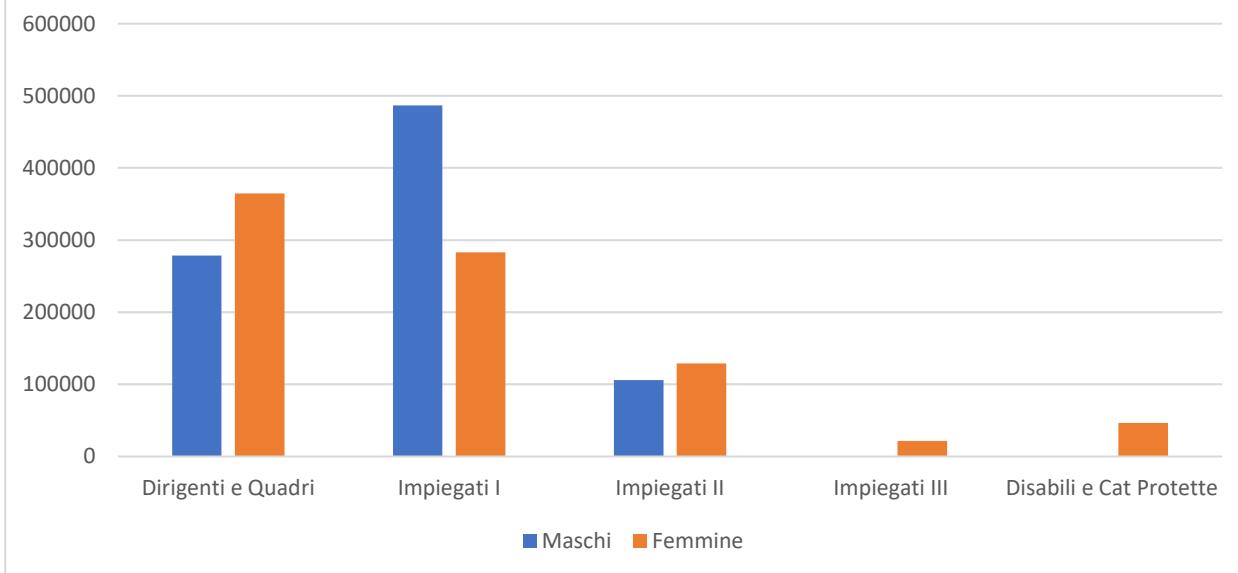
**Tabella 2.6 – Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale**

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

**Tabella 2.7 – Retribuzione iniziale al 01/01/2023 (primo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento**

Livello	Retribuzione annua linda		
	M	F	Totale
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		21,516,00	21,516,00
Disabili e Cat.Protette		46,572,00	46,572,00
<b>Totale</b>	<b>870,843,00</b>	<b>844,676,00</b>	<b>1,715,519,00</b>

**Tabella 2.7- Retribuzione iniziale al 01/01/2023 (primo del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento**



**Tabella 2.8 – Retribuzione annua al 31/12/2024 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento**

Livello	Retribuzione annua linda		
	M	F	Totale
Dirigenti e Quadri		211.056,00	360.189,00
Impiegati I		357.034,00	230.833,00
Impiegati II		154.272,00	83.367,00
Impiegati III			68.818,00
Disabili e Categorie Protette			44.880,00
<b>Totali</b>	<b>722.362,00</b>	<b>788.087,00</b>	<b>1.510.449,00</b>

**Tabella 2.8.1 Componenti accessorie del salario: Premi di produttività**

Livello	M	F	Totale
Dirigenti e Quadri	59.376,00	89.992,00	149.368,00
Impiegati I	64.389,00	36.165,00	100.554,00
Impiegati II	31.387,00	15.942,00	47.329,00
Impiegati III		1.500,00	1.500,00
Disabili e Categorie Protette		2.000,00	2.000,00

