

**RELAZIONE DI GENERE SULLA  
SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E  
FEMMINILE – ART. 47, COMMA 3, DECRETO  
LEGGE 31 MAGGIO 2021 N. 77**

## Sommario

1. Premessa.....	3
2. L'Azienda.....	4
3. Informazioni generali.....	5
4. Occupazione per categoria e livello al 31/12/2022.....	6
5. Occupazione per categoria e tipo di contratto al 31/12/2022.....	7
6. Occupazione per categoria in CIG e aspettativa nel corso del 2022.....	8
7. Formazione del personale nel corso del 2022.....	9
8. Licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti nel 2022.....	9
9. Retribuzione per categoria professionale e per livello di inquadramento nel 2022.....	9

## **1. Premessa**

Le pari opportunità sono universalmente riconosciute come un principio fondamentale per garantire la giustizia e l'uguaglianza nella società; l'obiettivo è assicurare che ogni individuo, indipendentemente dal sesso, etnia, religione, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali, abbia la stessa opportunità in ogni ambito, in particolare quello lavorativo.

Nonostante gli sforzi per promuovere le pari opportunità, nell'attuale contesto storico ci sono ancora molte disuguaglianze nella società, che vedono le donne spesso vittime di discriminazioni, anche nel mondo del lavoro. Per affrontare queste disuguaglianze con lo scopo di raggiungere una piena parità di genere, ci sono alcune azioni che le aziende possono intraprendere.

In primo luogo, è importante promuovere la consapevolezza sulle pari opportunità e sulla necessità di combattere la discriminazione. Ciò può essere fatto attraverso la formazione, la comunicazione e la promozione di campagne di sensibilizzazione tra i lavoratori, che per primi si trovano a dover fare i conti con evidenti disparità di trattamento tra uomo e donna negli ambienti di lavoro.

In secondo luogo, è necessario adottare politiche aziendali che promuovano le pari opportunità e l'inclusione negli ambienti di lavoro, con piani di azione che abbiano l'obiettivo di assicurare in modo concreto a uomini e donne l'opportunità di avere un lavoro dignitoso in condizioni di libertà, equità e sicurezza, per promuovere uno sviluppo sostenibile ed inclusivo.

Infine, è importante essere vicini alle persone che hanno subito discriminazioni, attraverso programmi di sostegno, servizi di consulenza e altre iniziative che aiutino a ridurre le disuguaglianze e promuovano al contempo l'uguaglianza.

La parità di genere nei rapporti di lavoro è un concetto fondamentale per garantire l'uguaglianza tra uomini e donne nella sfera lavorativa, e si basa sull'idea che le persone devono essere trattate in modo equo e avere le stesse opportunità e condizioni sul posto di lavoro, senza alcuna discriminazione basata sul genere. Può essere promossa attraverso diverse misure, tra cui la creazione di politiche e programmi che incentivino l'uguaglianza di genere e tutelino le diversità sul posto di lavoro. Le aziende possono adottare politiche di pari opportunità per l'assunzione, la formazione e la promozione del personale, in modo da garantire che uomini e donne abbiano le stesse possibilità di carriera, combattendo il fenomeno del Gender Pay Gap, ovvero della diversità di trattamento retributivo tra uomini e donne impegnati nelle stesse mansioni. Inoltre, possono promuovere la diversità di genere attraverso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e

rispettoso, che valorizzi le differenze tra le persone e incoraggi la collaborazione e il lavoro di squadra. L'obiettivo può essere perseguito attraverso la formazione del personale, l'organizzazione di eventi e attività che promuovano la diversità e la partecipazione attiva di tutti i dipendenti.

È altresì rilevante sottolineare che la parità di genere non riguarda solo l'uguaglianza formale sul posto di lavoro, ma anche l'uguaglianza sostanziale. Ciò significa che uomini e donne devono avere le stesse opportunità di partecipare alle decisioni e alle politiche dell'azienda, oltre ad avere una retribuzione equa per il medesimo lavoro svolto, di conciliare lavoro e vita privata in modo equilibrato e di avere accesso alle stesse occasioni di sviluppo professionale.

In sintesi, la parità di genere nei rapporti di lavoro è certamente un obiettivo da conseguire nel futuro breve, per raggiungere il quale è importantissima la promozione di politiche e programmi che incentivino l'uguaglianza di genere e la diversità sul posto di lavoro, la sensibilizzazione dei dipendenti sulla discriminazione di genere e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

## **2. L'Azienda**

Fondata a Brescia nel 1997, Watson Marlow ha mantenuto nel tempo la sua vocazione di società specializzata nella produzione di soluzioni per il trasporto fluidi. La continua ricerca di materiali innovativi e lo sforzo nello sviluppare processi di trasferimento sempre più veloci ed al tempo stesso altrettanto accurati, ne fanno un'azienda all'avanguardia in grado di rispondere ad esigenze applicative di vario genere ed in differenti ambiti produttivi.

Sin dalla sua costituzione, l'azienda è impegnata nel garantire parità e pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, l'assenza di qualunque forma di discriminazione (diretta o indiretta), nonché il benessere di chi lavora, con la profonda convinzione che il raggiungimento della parità di genere e la garanzia di pari opportunità passano attraverso l'educazione al riconoscimento della diversità e la diffusione di una cultura fondata sul rispetto, anche delle differenze.

### 3. Informazioni generali

L'azienda applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario e del Commercio , ed alla data del 31/12/2022 occupa alle proprie dipendenze un totale di 20 lavoratori, dei quali 13 maschi e 7 femmine, divisi tra la sede di Mazzano e i domicili locali per lavoro remoto.

OCCUPATI AL 31/12/2022			
		MF	F
<b>Totale</b>		<b>20</b>	<b>7</b>

Riepilogo entrate ed uscite nel corso dell'anno 2022

Nel 2022 sono state effettuate 6 assunzioni, mentre si sono verificate 2 cessazioni di rapporti di lavoro. Gli ingressi hanno riguardato solo personale di sesso maschile; le uscite hanno interessato soltanto 4 persone di sesso maschile su un totale di 20 unità.

OCCUPAZIONE TOTALE AL 31/12/2022						
	Quadri		Impiegati		Totale	
	MF	F	MF	F	MF	F
Totale occupati al 31/12/2021	3	1	7	6	11	7
Totale entrati 2022	1		5		6	
Totale usciti 2022	1		3		4	
Totale occupati al 31/12/2022	3	1	10	6	13	7

#### 4. Occupazione per categoria e livello al 31/12/2022

Nella tabella che segue viene indicata la divisione dei lavoratori in forza al 31/12/2022 in base alla categoria ed al livello di inquadramento. Nel corso dell'anno 2 lavoratori sono stati promossi al livello superiore, uno dei quali di sesso femminile, per una quota complessiva pari al 50% delle promozioni effettuate.

OCCUPAZIONE PER CATEGORIA E LIVELLO AL 31/12/2022							
	Livello	Occupati		Promozioni		Assunzioni	
		MF	F	MF	F	MF	F
	<b>Q</b>	3	1				
<b>Totale Quadri</b>		<b>3</b>	<b>1</b>				
	II° Liv.	7					
	III° Liv.	3	6				
<b>Totale Impiegati</b>		<b>10</b>	<b>6</b>			<b>6</b>	
<b>Totale Generale</b>		<b>13</b>	<b>7</b>				

### 5. Occupazione per categoria e tipo di contratto al 31/12/2022

Alla data del 31/12/2022 la forza aziendale è composta da 20 lavoratori con contratto a tempo indeterminato, dei quali 7 sono lavoratrici donne. Di conseguenza, tutto il personale di sesso femminile è assunto con contratto a tempo indeterminato.

OCCUPAZIONE AL 31/12/2022 PER CATEGORIA E TIPO CONTRATTO						
	Quadri		Impiegati		Totale	
	MF	F	MF	F	MF	F
<b>Totale tempo indeterminato</b>	3	1	10	6	13	7
<b>Di cui p.time</b>						
<b>Totale tempo determinato</b>						
<b>Totale apprendistato</b>						
<b>Totale occupati al 31/12/2022</b>	3	1	10	6	13	7
<b>di cui p.time</b>						

## 6. Occupazione per categoria in CIG e aspettativa nel corso del 2022

Nel corso dell'anno 2022 non si sono verificati periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per Cassa Integrazione, mentre 2 lavoratori, tra i quali 2 donne, hanno fruito di periodi di congedo e/o aspettativa.

OCCUPATI AL 31/12/2022 PER CATEGORIA IN CIG E ASPETTATIVA								
	Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
<b>Totale dipendenti in aspettativa o congedo</b>								
<b>Totale dipendenti in congedo parentale</b>				2				2



## 7. Formazione del personale nel corso del 2022

Nel corso dell'anno sono state erogate ai lavoratori 274 ore di formazione in ambito propriamente tecnico, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di gestione dei dati ai fini della tutela della privacy. Di queste, 106 ore sono state destinate alle lavoratrici in organico.

ORE DI FORMAZIONE NELL'ANNO 2022						
	Impiegati		Apprendisti		Totale	
	MF	F	MF	F	MF	F
<b>Totale ore di formazione</b>	<b>168</b>	<b>106</b>			<b>168</b>	<b>106</b>

## 8. Licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti nel 2022

Nel 2022 non si sono verificati prepensionamenti e/o pensionamenti, né l'azienda ha proceduto ad effettuare licenziamenti del personale in forza nell'arco dell'anno.

## 9. Retribuzione per categoria professionale e per livello di inquadramento nel 2022

Le retribuzioni erogate nel corso dell'anno 2022 appaiono proporzionate in base ai livelli, senza alcuna discriminazione di genere.

RETRIBUZIONE ANNUA AL 31/12/2022 PER CATEGORIA E LIVELLO						
	Livello	Lordo annuale MF	Lordo annuale F	Straordinario	Accessorio MF	Accessorio F
<b>Quadri</b>	<b>Q</b>	<b>177.600</b>	<b>53.000</b>			
<b>Totale Quadri</b>		<b>177.600</b>	<b>53.000</b>			
<b>Impiegati</b>	<b>I</b>					
	<b>II</b>	<b>347.123</b>				
	<b>III</b>	<b>162.557</b>	<b>139.466</b>			

<b>Totale Impiegati</b>		<b>509.680</b>	<b>139.466</b>			
<b>Apprendisti</b>						
<b>Totale Apprendisti</b>						
<b>Categorie protette</b>	III		<b>26.213</b>			
<b>Totale Categorie protette</b>			<b>26.213</b>			
<b>Totale Generale</b>		<b>687.280</b>	<b>218.679</b>			

**Firma digitale**  
**Watson Marlow S.r.l.**  
*Procuratore aziendale*  
*Silver Andrew Gordon*