

15 gennaio 2024



RELAZIONE DI GENERE

<u>1. PREMESSA</u>	3
<u>2. AZIENDA</u>	4
<u>3. INFORMAZIONI GENERALI</u>	4
<u>4. RIEPILOGO ENTRATE ED USCITE DELL'ANNO 2023</u>	5
<u>5. OCCUPAZIONE PER CATEGORIA E LIVELLO AL 31/12/2023</u>	5
<u>6. OCCUPAZIONE PER CATEGORIA E TIPO DI CONTRATTO AL 31/12/2023</u>	6
<u>7. OCCUPAZIONE PER CATEGORIA IN CIG E ASPETTATIVA NEL CORSO DEL 2023 AL 31/12/2023</u>	6
<u>8. FORMAZIONE DEL PERSONALE NEL CORSO DEL 2023</u>	6
<u>9. LICENZIAMENTI, PREPENSIONAMENTI E PENSIONAMENTI DEL PERSONALE NEL CORSO DEL 2023</u>	6
<u>10. RETRIBUZIONI PER CATEGORIA E PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO NEL 2023</u>	7

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. Azienda

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.

La Qi srl dal 1993 distribuisce nel territorio italiano strumentazione scientifica per la misurazione delle proprietà fisiche/chimiche dei materiali, come dimensionamento di particelle, potenziale zeta, stabilità nel tempo di una dispersione, conducibilità e diffusività termica, miscelatori, omogeneizzatori ad alta pressione in laboratorio ed in linea, microscopi a forza atomica, per campi ad alta tecnologia come prodotti farmaceutici, chimici, nuovi materiali, nanotecnologie, etc.

Con gli anni l'attività di distribuzione si è arricchita con la consulenza applicativa ed infine con la produzione conto terzi di dispositivi medici liquidi in bulk. Sintesi di un'attività che ha continuato a fornire know-how nel rapporto con i suoi clienti ed offrendo ad essi la possibilità di esternalizzare attività complesse.

Con questa trasformazione Qi Srl ha di fatto occupato un ruolo comune di CRO e CDMO, rivolto ad una nicchia di mercato ove le competenze necessarie sono disponibili solo in una ristretta cerchia di soggetti, tra cui Qi Srl stessa.

La Qi Srl intende inoltre prestare i propri servizi come fornitore di attività analitiche per il rilascio dei lotti, studi di stabilità, attività di sviluppo e su richiesta del cliente.

3. Informazioni generali

L'azienda applica il Contratto Collettivo Nazionale del Terziario ed il Contratto Industria per i dirigenti, e alla data del 31/12/2023 occupa alle proprie dipendenze un totale di 16 lavoratori, dei quali 8 maschi e 8 femmine, ai dipendenti si aggiunge una tirocinante.

4. Riepilogo entrate ed uscite dell'anno 2023

Nel 2023 non sono state effettuate nuove assunzioni ma è stata effettuata l'attivazione di un tirocinio, mentre si è verificata 1 cessazione di rapporti di lavoro. Gli ingressi hanno riguardato solo 1 persona di sesso femminile; le uscite hanno interessato soltanto 1 persona di sesso femminile su un totale di 1 unità.

5. Occupazione per categoria e livello al 31/12/2023

Nella tabella che segue viene indicata la divisione dei lavoratori in forza al 31/12/2023 in base alla categoria ed al livello di inquadramento. Nel corso dell'anno non sono state effettuate promozioni.

QUALIFICA	N°
DIRIGENTE	4
IMPIEGATO	9
OPERAIO	3
TOTALE	16

LIVELLO	N°
DIR	4
1	4
2	2
3	1
4	4
5	1
TOTALE	16

6. Occupazione per categoria e tipo di contratto al 31/12/2023

Alla data del 31/12/2023 la forza aziendale è composta da 16 lavoratori, di cui 14 con contratto a tempo indeterminato, 6 sono lavoratrici donne e 2 lavoratrici con contratto di apprendistato.

7. Occupazione per categoria in CIG e aspettativa nel corso del 2023 al 31/12/2023

Nel corso dell'anno 2023 non si sono verificati periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per Cassa Integrazione, mentre 1 lavoratore ha fruito di un periodo di congedo di paternità.

8. Formazione del personale nel corso del 2023

Nel corso dell'anno sono state erogate a tutti i lavoratori ore di formazione in ambito tecnico, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di gestione dei dati ai fini della tutela della privacy.

9. Licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti del personale nel corso del 2023

Nel 2023 non si sono verificati prepensionamenti e/o pensionamenti, né l'azienda ha proceduto ad effettuare licenziamenti del personale in forza nell'arco dell'anno.

10. Retribuzioni per categoria e per livello di inquadramento nel 2023

Le retribuzioni erogate nel corso dell'anno 2023 appaiono proporzionate in base ai livelli, senza alcuna discriminazione di genere.

