

DATI GENERALI DELL'AZIENDA

- Ragione sociale: LUCHSINGER S.r.l.
- Sede legale: Via Bergamo, 25 – 24035 Curno (BG)
- Settore di attività: Commercializzazione e assistenza di sensori, strumenti e sistemi di misura. Erogazione del servizio di incollaggio di estensimetri e relativa misura.
- Numero dipendenti: 16
- Periodo di riferimento della Relazione: anno 2024–2025

La presente Relazione di genere è redatta su base volontaria e descrittiva, in conformità alle indicazioni di Regione Lombardia per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 50.

IMPEGNO DELL'AZIENDA PER LA PARITÀ DI GENERE

LUCHSINGER S.r.l. riconosce la parità di genere come valore fondamentale per lo sviluppo sostenibile, il benessere organizzativo e il rispetto dei diritti delle persone.

L'azienda ha formalizzato il proprio impegno attraverso l'adozione di una Politica aziendale per la Parità di Genere, ispirata ai principi della UNI/PdR 125:2022, che promuove:

- pari opportunità e assenza di discriminazioni;
- equità nei processi di selezione, assunzione e carriera;
- equità retributiva;
- conciliazione tra vita lavorativa e vita privata;
- prevenzione di ogni forma di abuso, molestia o comportamento discriminatorio.

La Direzione aziendale sostiene attivamente tali principi, integrandoli nella strategia e nella cultura organizzativa.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E GOVERNANCE

L'azienda ha definito una struttura di governance dedicata alla parità di genere, che prevede:

- il coinvolgimento diretto della Direzione;
- la nomina di un Responsabile per la Parità di Genere;
- l'istituzione di un Comitato Guida per le Pari Opportunità, composto da rappresentanti della Direzione, dell'area amministrativa e dell'area HR.

Il Comitato Guida ha il compito di monitorare l'attuazione delle politiche di genere, valutare i risultati raggiunti e proporre eventuali azioni di miglioramento.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE E DATI DI GENERE

Alla data di redazione della presente Relazione:

- il personale complessivo è composto da 16 dipendenti;
- la percentuale di donne sul totale dell'organico è pari al 40%;
- la percentuale di donne in ruoli dirigenziali è pari al 33%;
- il differenziale retributivo di genere (gender pay gap), a parità di livello e competenze, risulta pari allo 0%.

Tali dati evidenziano un contesto aziendale attento all'equilibrio di genere e all'equità di trattamento.

PRINCIPALI AREE DI INTERVENTO

SELEZIONE E ASSUNZIONE

I processi di selezione e assunzione sono gestiti secondo criteri oggettivi, trasparenti e inclusivi, garantendo pari opportunità a tutte le persone candidate e promuovendo l'uso di un linguaggio neutro e non discriminatorio.

GESTIONE DELLA CARRIERA E FORMAZIONE

L'azienda favorisce lo sviluppo professionale del personale attraverso:

- percorsi di formazione;
- opportunità di crescita basate su competenze e merito;
- attenzione alla dimensione di genere nella pianificazione delle carriere.

EQUITÀ RETRIBUTIVA

LUCHSINGER S.r.l. monitora periodicamente i livelli retributivi per garantire l'assenza di disparità di genere, assicurando equità salariale a parità di ruolo, inquadramento e competenze.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E GENITORIALITÀ

Sono adottate misure volte a favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale, tra cui:

- flessibilità oraria;
- utilizzo dei congedi parentali;
- possibilità di adattamento delle modalità di lavoro in presenza di esigenze familiari.

PREVENZIONE DI DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

L'azienda adotta procedure specifiche per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia o discriminazione, garantendo canali di segnalazione sicuri, riservati e accessibili.

INDICATORI DI MONITORAGGIO

In linea con la UNI/PdR 125:2022, LUCHSINGER S.r.l. utilizza indicatori di performance (KPI) per monitorare i progressi in tema di parità di genere, tra cui:

- percentuale di donne sul totale del personale;
- percentuale di donne in ruoli di responsabilità;
- differenziale retributivo di genere;
- partecipazione alla formazione per genere.

I risultati sono oggetto di analisi periodica e discussione all'interno del Comitato Guida e in sede di riesame della Direzione.

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Nel periodo di riferimento, l'azienda ha realizzato attività formative e di sensibilizzazione sui temi della parità di genere e dell'inclusione, coinvolgendo tutto il personale. Le attività formative sono state documentate e monitorate.

AUDIT, RIESAME E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il sistema di gestione per la parità di genere è sottoposto a:

- audit interni;
- riesame periodico da parte della Direzione;
- verifiche da parte di enti terzi.

Tali attività consentono di valutare l'efficacia delle misure adottate e di individuare eventuali azioni di miglioramento.

CONCLUSIONI E IMPEGNI FUTURI

LUCHSINGER S.r.l. conferma il proprio impegno nel promuovere e consolidare una cultura aziendale inclusiva e orientata alla parità di genere.

L'azienda si impegna a:

- mantenere e migliorare le politiche adottate;
- monitorare costantemente gli indicatori di genere;
- promuovere il coinvolgimento attivo di tutto il personale;
- garantire il rispetto delle normative e delle linee guida regionali e nazionali.

Data: _____

Firma della Direzione

