

Relazione di genere - COMSOL S.r.l.

La presente relazione assolve l'obbligo posto dall'art. 47 comma 3 del DL. n. 77/2021 che prevede che l'operatore economico che occupa un numero pari o superiore a quindici dipendenti rediga e consegni alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile. L'analisi si articola attraverso diverse fasi del ciclo di vita delle risorse umane e valuta le politiche di parità di genere ed equità sulla base delle evidenze retributive, del monte salari, delle assunzioni e delle cessazioni con le rispettive causali, della formazione, del recruiting e della promozione professionale nonché dell'utilizzo eventuale di ammortizzatori sociali, di altri fenomeni di mobilità e dei licenziamenti.

Sono stati analizzati i dati del biennio 2022-2023:

Reclutamento e Inserimento

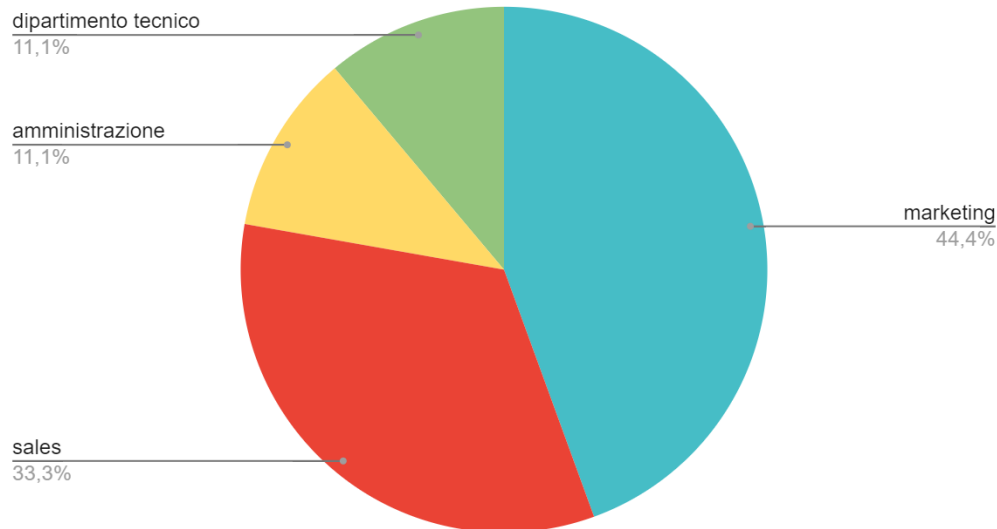
- Quantitativo: nel biennio considerato, sono state assunte due risorse maschili con background ingegneristico, una attraverso candidatura spontanea e l'altra via selezione competitiva. Si evidenzia che in media vengono ricevute 2 candidature femminili ogni 5 candidature maschili.
- Qualitativo: le offerte di lavoro sono neutre, come richiesto dalla legge, e non specificano requisiti legati a genere, lingua, età o disabilità, concentrandosi esclusivamente sul background formativo e le competenze.
- Quantitativo e qualitativo: le due risorse introdotte nell'ultimo anno sono state due dipendenti maschi, senza specifiche politiche DEI per l'inserimento.

Qui ed ora

- Quantitativo: l'organico è composto dal 56% di donne, presenti prevalentemente nel dipartimento marketing e sales



Rappresentanza donne per aree



	2022		2023		2024	
	M	F	M	F	M	F
% nel cda	1	0	1	0	1	0
% nell'organizzazione	0	0	0	0	0	0
%nel marketing	0	4	0	4	0	4
%nel sales	2	4	2	3	2	3
%in						
finance/amministrazione	0	1	0	1	0	1
%nel dipartimento tecnico	2	2	3	1	4	1
numero medio corsi erogati	0	0	3	3	3	3
Media retribuzione L1	0	50000	0	54000	0	58000
Media retribuzione L2	43000	41000	45000	43000	48000	46000
Media retribuzione L3	33000	33000	34000	34000	35000	35000
Media retribuzione L4	0	26000	30000	na	32000	na

Promozioni e Benefit

- Quantitativo e qualitativo: le variazioni di retribuzione si basano su criteri oggettivi di performance, annualmente vengono riviste le retribuzioni a seconda delle performance generali dell'ufficio ed in particolare dei singoli. Non risultano discriminazioni o squilibri legati al genere.
- Quantitativo: i team hanno accesso a lavoro da remoto e orari flessibili, senza discriminazione nè presente nè percepita basata su genere, lingua, età, background formativo e disabilità.
- Qualitativo: le politiche di benefit tengono conto delle esigenze private dei lavoratori, inclusi aspetti familiari.

Maternità/Paternità

- Quantitativo: la maggior parte delle richieste di congedo riguarda la maternità: (10 negli ultimi 10 anni) a cui si aggiungono richieste per congedi parentali (3 da parte di donne e 1 da parte di uomini)
- Nel 2024 il congedo è stato richiesto e fruito da 1 dipendente maschio.
- Qualitativo: il supporto al rientro dal congedo di maternità prevede la possibilità su richiesta di riduzioni dell'orario lavorativo. Particolare attenzione viene posta alle richieste di lavoro suppletivo da casa in caso di esigenze familiari (es: malattie figli o parenti stretti, o distanze del luogo di lavoro da casa).

Straordinari, mobilità e pensione

- Gli straordinari sono compensati con permessi, non esiste mobilità interna data la dimensione dell'ufficio e non sono state implementate politiche specifiche per la transizione verso la pensione vista l'età media dei dipendenti (45 anni).



Assenze e licenziamenti

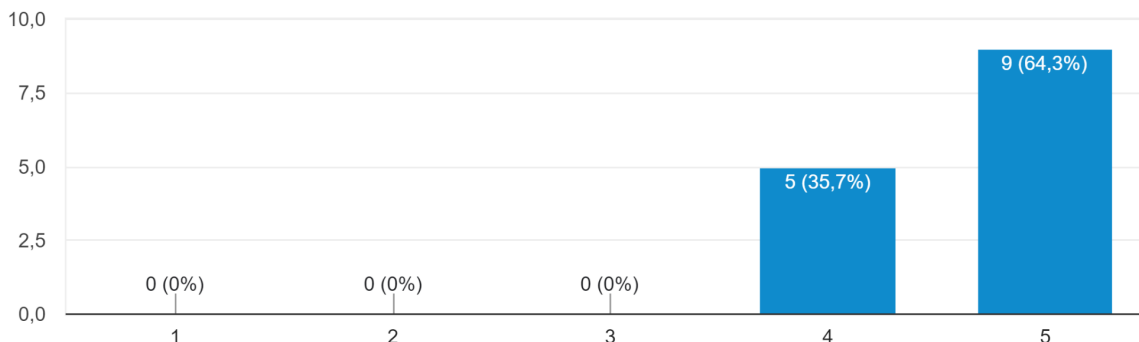
- Le assenze sono gestite in modo equo, senza discriminazioni di genere o altra sorta. Non ci sono stati licenziamenti nell'ultimo anno.

Clima organizzativo

- L'organizzazione sostiene di avere un clima collaborativo e sereno rispetto al tema della parità di genere, senza la necessità di indagini specifiche su DEI. Tale affermazione è confermata dai risultati del questionario interno somministrato a tutte le risorse:
 - tutti i dipendenti riconoscono la promozione e l'impegno da parte dell'azienda di diversità e inclusione;
 - il 100% ritiene efficaci le politiche aziendali per prevenire e gestire casi di discriminazione, molestie o mobbing
 - il 100% dei dipendenti ritiene che l'organizzazione promuove e facilita un dialogo aperto, permettendo a tutte le persone collaboratrici di esprimere idee, preoccupazioni e suggerimenti relativi a diversità, inclusione ed equità.

1. Promozione di diversità e inclusione: in che misura si ritiene che l'azienda promuova attivamente la diversità e l'inclusione nel contesto lavorativo?

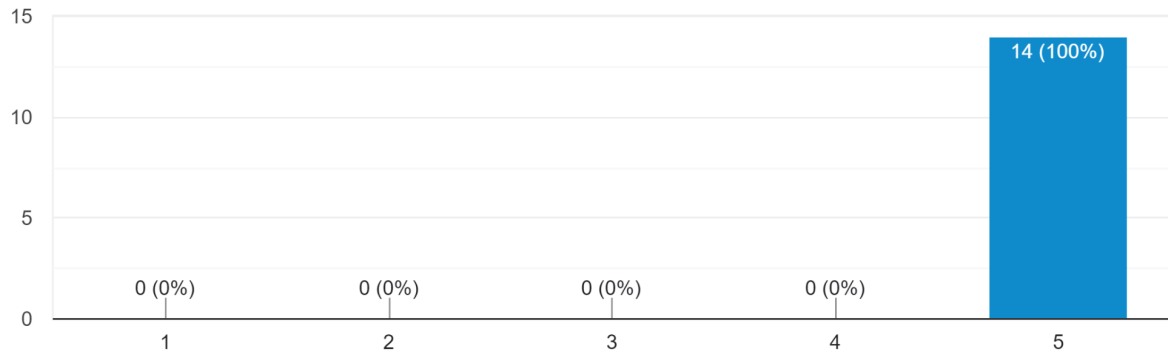
14 risposte





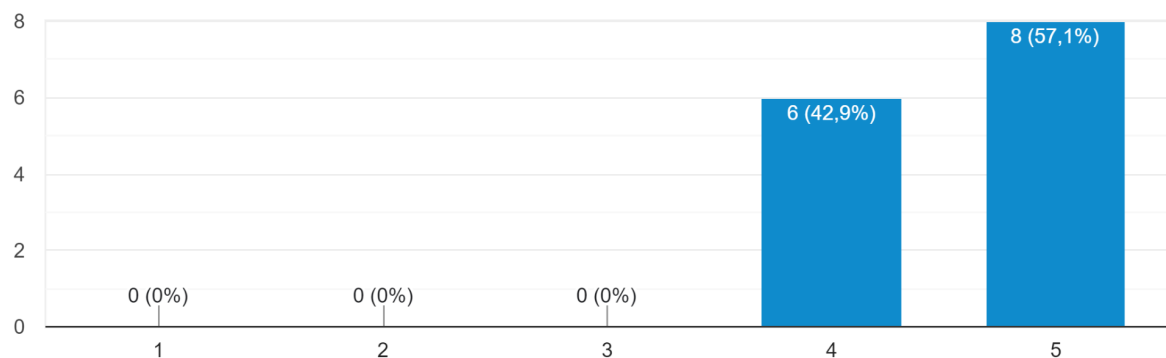
3. Accessibilità e comfort dell'ambiente di lavoro: gli ambienti di lavoro sono attrezzati e accessibili per venire incontro alle esigenze di tutte le persone collaboratrici, comprese quelle con disabilità?

14 risposte



5. Valutazione e rispetto della diversità: si percepisce che l'organizzazione rispetti e valorizzi attivamente le differenze individuali (culturali, etn...cc.), contribuendo a un ambiente di lavoro positivo?

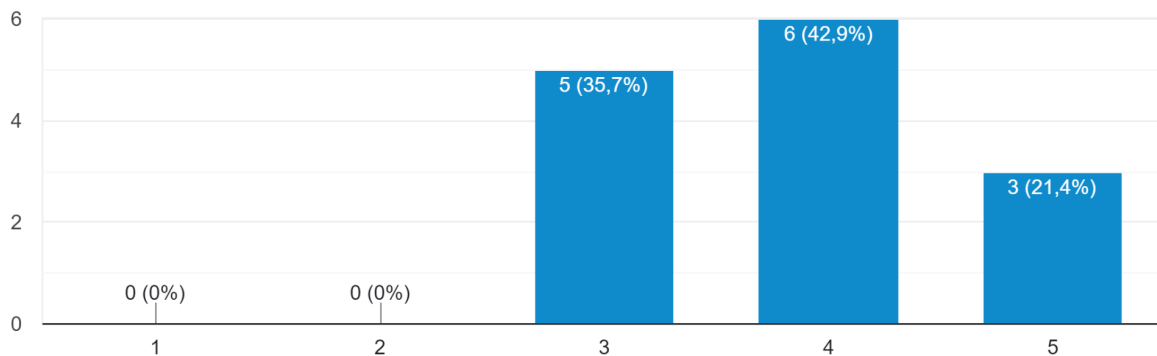
14 risposte





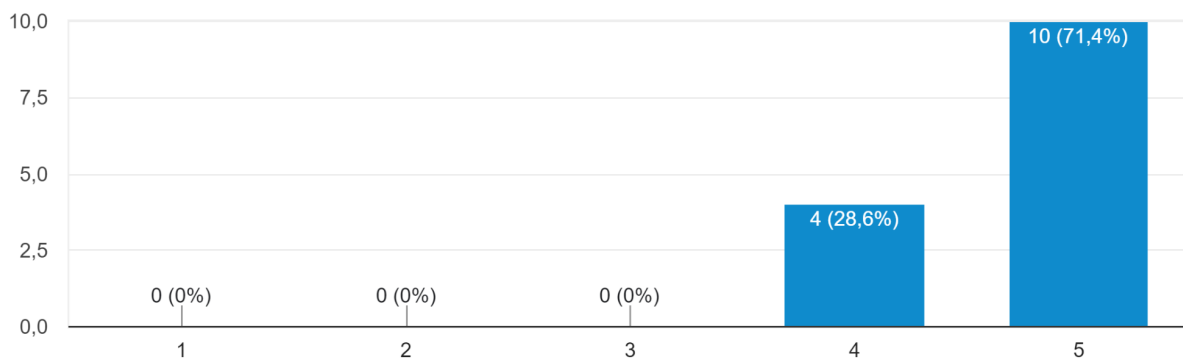
8. Riconoscimento del contributo individuale: si sente che l'impegno e i risultati di ogni persona sono riconosciuti e valorizzati equamente, favorendo un senso di appartenenza e motivazione?

14 risposte



10. Incoraggiamento al feedback e al dialogo aperto: l'organizzazione promuove e facilita un dialogo aperto, permettendo a tutte le persone collab...rimenti relativi a diversità, inclusione ed equità?

14 risposte





Conclusioni

L'analisi evidenzia una presenza significativa di donne nell'organico a dispetto dell'ambito scientifico in cui opera, che è normalmente presenziato maggiormente da uomini; questo dimostra attenzione agli equilibri di genere e assenza di stereotipi e di discriminazione (anche retributiva) basata su genere.

Il clima aziendale è stato valutato come positivo dai dipendenti, che si sentono parte di un team e riconosciuti nelle loro competenze, indipendentemente dal genere di appartenenza.

Le politiche di benefit e supporto alla maternità/paternità sembrano ben implementate.

Il Codice di condotta a livello corporate (<https://www.comsol.it/legal/code-of-conduct>), la cui applicazione è tenuta sotto controllo da parte del general manager dell'ufficio, stabilisce che i lavoratori trattino tutti i colleghi con rispetto e proibisce ogni forma di trattamento inumano o degradante. Stabilisce inoltre il divieto di discriminazione sulla base di etnia, colore della pelle, sesso, orientamento sessuale o identità di genere, religione, credo politico, età, stato civile, disabilità o qualsiasi altra differenza.

Complessivamente, l'organizzazione mostra un impegno verso l'equità di genere e l'inclusione.


IN-GENERE S.R.L. Società Benefit
Via Dei Mille n. 18/A - 25122 Brescia
P.IVA & C.F. 04387500988

AUTOCERTIFICAZIONE SU OBBLIGO LEGGE N. 68 DEL 12.3.99 E S.M.I.

DICHIARAZIONE

La sottoscritta società di capitali con responsabilità limitata COMSOL S.R.L. con sede in BRESCIA – 25124 – (BS) viale DUCA DEGLI ABRUZZI N. 103 C.F./P.IVA 02713430987 tel. 030/3793800 e per essa il legale rappresentante Sig. DANIELE PANFIGLIO nato il [REDACTED] e residente e domiciliato in [REDACTED] in qualità di legale rappresentante della società COMSOL S.R.L., pienamente consapevole della responsabilità penale cui va incontro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, in caso di dichiarazioni mendaci o di formazione, esibizione o uso di atti falsi, ovvero di atti contenenti dati non più rispondenti a verità,

dichiara ed attesta sotto la propria responsabilità che l'impresa

- ☐ è in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili di cui alla Legge n. 68/1999 e di non essere assoggettabile agli obblighi di assunzione obbligatoria di cui alla legge 68/1999, in quanto occupa non più di 15 dipendenti, oppure da 15 a 35 dipendenti e non ha effettuato nuove assunzioni dopo il 18/01/2000, ed ai sensi dell'articolo 1. comma 53, della Legge 247/2007;

Oppure

- ☒ è in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili di cui alla Legge n. 68/1999 e di aver ottemperato alle norme di cui all'articolo 17 della legge 68/1999, in quanto occupa da 15 a 35 dipendenti ed ha effettuato nuove assunzioni dopo il 18/01/2000, ed ai sensi dell'articolo 1, comma 53, della Legge 247/2007;

Allega alla presente copia fotostatica di un proprio documento di riconoscimento.

Brescia 05/02/2026

DANIELE PANFIGLIO
LEGALE RAPPRESENTANTE
COMSOL S.R.L.

COMSOL S.r.l.
Viale Duca degli Abruzzi 103
25122 BRESCIA
Italia

Tel: +39-030-3793800
Fax: +39-030-3793899
E-mail: info@comsol.it
Web: www.comsol.it

C.F., P.IVA., R.I.:02713430987
Capitale Sociale: 100.000,00 Euro
R.E.A.-CCIAA di Brescia N. 472576
R.I. di Brescia N. 02713430987