

Alla C.A.

- della Consiglieria di Parità della
Provincia MB

Oggetto: Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in Malvern Panalytical Srl

La presente relazione intende presentare la situazione del personale maschile e femminile in Malvern Panalytical Srl, per ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri eventuali fenomeni di mobilità

Tale relazione è trasmessa alla Consiglieria di Parità della Provincia MB, presso la quale si trova la sede legale di Malvern Panalytical Srl.

Sezione 1. - Informazioni generali sull'azienda

Ragione sociale: Malvern Panalytical Srl

CF/P.IVA. : 03646620967

Sede legale: Via G. Oberdan, 36 – 20851 – Lissone (MB)

Attività economica esercitata:

Commercializzazione e assistenza di strumentazione scientifica. Filiale diretta in Italia di Malvern Panalytical BV, con sede in Olanda, produttrice della strumentazione scientifica commercializzata e per la quale si fornisce assistenza. Società soggetta a direzione e coordinamento di Spectris PLC

Occupazione totale al 31/12/2025:

- **17 dipendenti + 1 Dirigente**
- **Di cui 5 donne**

1.1 - Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato:

CCNL Metalmeccanici Industria



Confidential Document

Sezione 2. - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Occupazione totale al 31/12/2025

	Totale	Di cui Donne	Di cui Disabili o Cat protette
Dirigenti	1	0	0
Quadri	2	1	0
Impiegati	15	4	0

Occupati alle dipendenze al 31/12/2025 per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

	Occupazione al 31/12/25		Promozioni		Assunzioni	
	Totale	Di cui Donne	Totale	Di cui Donne	Totale	Di cui Donne
Dirigenti	1	0	0	0	0	0
Quadri	2	1	0	0	0	0
Impiegati	15	4	0	0	2	0

Occupati alle dipendenze al 31/12/2025 per categoria professionale e tipo di contratto, in CIG e aspettativa

	Contratti a tempo indeterminato		Contratti a tempo indeterminato di cui Part-Time		Contratti a tempo determinato	
	Totale	Di cui Donne	Totale	Di cui Donne	Totale	Di cui Donne
Dirigenti	1	0	0	0	0	0
Quadri	2	1	0	0	0	0

Confidential Document

Impiegati	14	3	1	1	0	0
-----------	----	---	---	---	---	---

Note aggiuntive:

Nel corso del 2025 non risultano occupati in CIG o in altre tipologie di contratto da quelle menzionate in tabella

Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2025 per categoria

	Dirigenti		Quadri		Impiegati	
	Totali	Donne	Totali	Donne	Totali	Donne
ENTRATE	0	0	0	0	2	0
Passaggio da altra categoria					0	0
Di cui nuova assunzione					2	0
USCITA	0	0	0	0	1	0
Passaggio ad altra categoria	0	0	0	0	0	0
CESSAZIONE DI LAVORO	0	0	2	0	0	0
Dimissioni	0	0	1	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo			1	0	0	0

Note aggiuntive:

Nel corso del 2025 non si registrano trasformazione di contratti

Confidential Document

Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2025 per categoria professionale

	Dirigenti		Quadri		Impiegati	
	Totali	Donne	Totali	Donne	Totali	Donne
Nr di partecipanti	1	0	2	1	15	4
Totale ore di formazione	20		40		300	80

Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

- **Con riferimento ai processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione**, vengono utilizzati i canali di social network per la diffusione delle posizioni aperte e la raccolta delle candidature. Si procede poi tramite la valutazione di CV e interviste e colloqui in remoto e di persona.
- **Con riferimento alle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale**, si tiene conto delle tabelle di "skill matrix" che individuano in base alla funzione, all'esperienza, alle competenze acquisite, le aree prioritarie per le quali programmare la formazione. Oltre alla Skill Matrix, costituiscono elemento di valutazione anche le motivazioni del singolo dipendente, nonché l'anzianità lavorativa, con priorità a chi ha minor anzianità
- **Con riferimento agli strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, l'azienda adotta in modalità standard per tutti i dipendenti, i seguenti principali strumenti:
 - o Flessibilità oraria in entrata e uscita
 - o Smart working o altre forme di lavoro da remoto
 - o Facilitazione al trasferimento di sede
- **Con riferimento alle politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo**, l'azienda mette a disposizione in modalità standard per tutti i dipendenti:
 - o Diversity manager e inclusive policy
 - o Codice di condotta con consigliere/a di fiducia
 - o Sportelli di ascolto e supporto psicologico
 - o Linea diretta anonima per segnalazioni da parte dei dipendenti
 - o Promozione del Value Day, una giornata retribuita da dedicare ad attività sociali, di pubblica utilità e di impatto sulle comunità e sui territori sui quali l'azienda svolge le proprie attività (tutta Italia)
 - o Smart working o altre forme di lavoro da remoto
- **Con riferimento ai criteri adottati per le progressioni di carriera**, vengono considerati i seguenti criteri, non necessariamente in questo ordine di importanza:
 - o Anzianità di servizio
 - o Titoli acquisiti
 - o Formazione specifica

Confidential Document

- Valutazione delle performance attraverso lo strumento ed il processo denominato PDR
- Colloqui motivazionali e richieste avanzate dai singoli dipendenti
- Opportunità di crescita all'interno dell'azienda

Retribuzione annua al 31/12/2025 per categoria professionale e per livello di inquadramento

			Monte retributivo annuo lordo		Di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
CCNL	Livello		Totale	Di cui Donne	Totale	Di cui Donne
Metalmeccanici Dirigenti		Dirigenti	150.000	0	30.000	0
Metalmeccanici	A1	Quadri	80.000	1	20.000	1
Metalmeccanici	B2	Impiegati	50.000	50.000	15.000	15.000

Note aggiuntive:

Le retribuzioni non tengono conto del genere. Pari livelli di retribuzione vengono garantiti indipendentemente dal genere maschile o femminile. La retribuzione di ogni dipendente tiene conto di diversi fattori, tra i quali quelli principali risultano:

- Anzianità lavorativa
- Ruolo e responsabilità della funzione lavorativa ricoperta
- Titoli di studio e competenze acquisite

Tutte le retribuzioni risultano composte da una componente fissa ed una variabile in percentuale variabile dall'8% al 25% circa. Tutte le retribuzioni risultano molto più elevate rispetto ai minimi previsti dal CCNL applicabile e pertanto composti da componenti accessorie quali superminimi individuali. L'azienda adotta una policy di salary review su base annuale che si basa sulle performance di ogni singolo dipendente così come risultanti dal processo di PDR

Lissone, 20-01-2026

