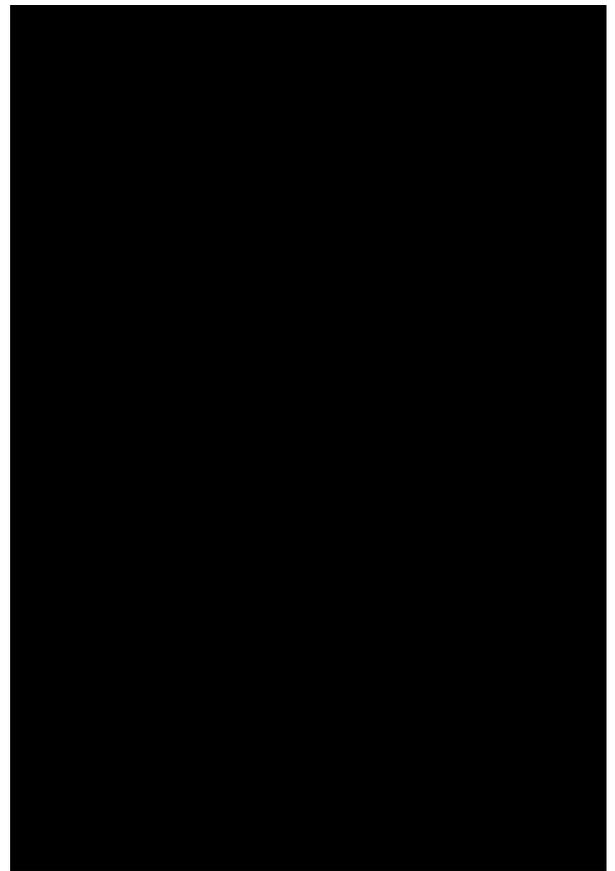


RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE PER GLI OPERATORI ECONOMICI CHE OCCUPANO UN NUMERO DI DIPENDENTI PARI O SUPERIORE A 15 E NON OLTRE 50

Ai sensi dell'art. 47, comma 3 del D.L. n. 77/2021, convertito con Legge n. 108/2021, (rubricato "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC")



Oggetto: Accordo Quadro Sanità Digitale Sistemi informativi clinico assistenziali per le PA del SSN - Lotto 1 Nord - Appalto specifico per l'affidamento del Servizio LIS (CIG: 9492548A69) (CUP B36G21073020006 - B96G21060470006 - I46G21001710006 - I26G21001460006 - I96G21006100006 - J76G21005050006 - J76G21005060006 - J26G21005490006 - J96G21006690006 - I76G21003010006 - B16G21062360006 - I86G21002960006 - I46G21001690006 - I46G21001700006 I56G21002460006 - H76G21002260006 - H96G21002410006 - I36G21002280006 - I36G21002290006 - F66G21001370006 - F16G21002120006 - F66G21001380006 -I91B21006770001 - E36G21004850006). – Adempimenti contratti PNRR.

Questo documento è di proprietà di GenomeUp che se ne riserva tutti i diritti – Documento ad uso interno



RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

Il sottoscritto, [REDACTED]

[REDACTED] Legale Rappresentante della Ditta GENOMEUP SRL con sede legale a Bari (BA) in Viale Volga c/o Fiera del Levante Pad. 129 Cap: 70132, C. Fiscale/P. IVA: 14231741001, PEC genomeup@pec.it

Così come previsto dall'art. 47 del Decreto-legge n. 77 del 31 maggio 2021 (rubricato "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC"),

ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000

consapevole della responsabilità penale cui può incorrere nel caso di affermazioni mendaci e delle relative sanzioni penali di cui all'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, fornisce la seguente "RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE".

Informazioni generali sull'Azienda

La Società GENOMEUP SRL, P.IVA/C.F. 14231741001, svolge la propria attività nella sede legale sita in Bari (BA) in Viale Volga c/o Fiera del Levante Pad. 129 Cap: 70132 e presso la sede operativa di Roma in Viale Pasteur n.6 Cap: 00144

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Il CCNL applicato è il METALMECCANICO (piccola industria) - Confapi; tutti i rapporti di lavoro con i dipendenti dell'azienda sono esclusivamente contratti individuali.

Occupazione totale al 31/12/2024, categoria professionale e tipo di contratto

Al 31.12.2024 il personale dipendente era costituito da totali n. 23 dipendenti di cui n.20 a tempo indeterminato, n. 2 in apprendistato, e n.1 in categoria protetta.

Il personale dipendente è così suddiviso: n.3 quadri, n.20 impiegati.

Il personale si compone di n.10 donne e n.13 uomini.

Le mansioni più alte sono svolte da personale altamente qualificato pari a n.3 unità.

Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti

Dal 2022 il numero dei dipendenti è aumentato di n.8 unità il che dimostra l'incremento di lavoro aziendale e non sono stati mai effettuati licenziamenti da quanto l'azienda opera.

Nell'anno 2023 un contratto di apprendistato è stato trasformato in contratto a tempo indeterminato con conseguimento qualifica, mutamento mansioni e riconoscimento livello retributivo superiore.

Nel biennio 2023-2024 ci sono state due dimissioni volontarie.

L'Azienda negli anni non ha avuto nessun tasso di vertenzialità giuslavoristica e tantomeno stragiudiziale.

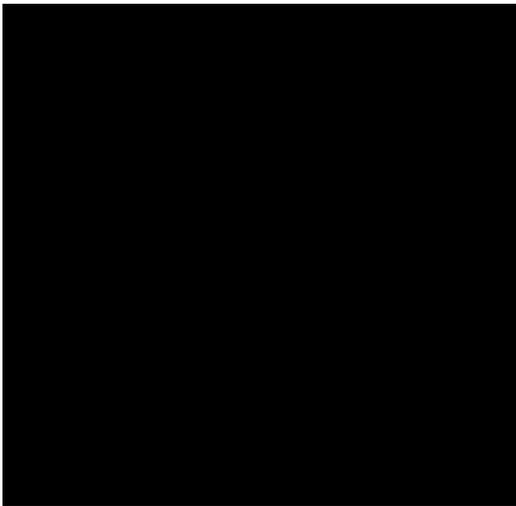
L'azienda ha sempre cercato di considerare le risorse umane quale area strategica e funzionale all'azienda.

Questo documento è di proprietà di GenomeUp che se ne riserva tutti i diritti - Documento ad uso interno



Gli stipendi sono stati sempre pagati regolarmente, non risultando allo stato attuale situazioni debitorie, né retributive e né tantomeno contributive come emerge dai nostri bilanci.

Nell'ottica di adottare una politica retributiva che non sia soltanto finalizzata a remunerare l'attività svolta, ma anche a rispondere tempestivamente ad esigenze di carattere non economico quali, il miglioramento del clima aziendale e dell'ambiente lavorativo o la cura della famiglia e della salute, l'azienda ha introdotto misure Welfare dando la possibilità di fruire di alcuni beni, servizi e utilità ("Benefit" o "Servizi Welfare") disciplinati dal comma 2, dall'ultimo periodo del comma 3 e dal comma 4 dell'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (di seguito anche T.U.I.R.).



Questo documento è di proprietà di GenomeUp che se ne riserva tutti i diritti – Documento ad uso interno

