

# Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive  
modificazioni)



## Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

<b>Codice Fiscale*</b>	03153711209		
<b>Ragione Sociale*</b>	CARDIOLINE SPA		
<b>Sede Legale</b>	<b>Comune*</b>	TRENTO	<b>Cap*</b> 38100
	<b>Indirizzo*</b>	VIA LINZ 151	
	<b>E-mail</b>	CARDIOLINE@LEGALMAIL.IT	
	<b>PEC</b>	CARDIOLINE@LEGALMAIL.IT	
	<b>Telefono</b>	046196821	
Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)	<b>Numero complessivo*</b>	76	<b>Di cui femmine*</b> 32
<b>Attività economica esercitata*</b>	26.60.02 - Fabbricazione di apparecchi elettromedicali (incluse parti staccate e accessori)		

## Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

**Contratto applicato al maggior numero di lavoratori\*** METALMECCANICA - Industria

### Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

### Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

<b>Aziendale:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
<b>Territoriale:</b>	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No

## Sezione 1.2 - Anagrafica unità produttive

Numero unità produttive: 1

Note

## Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

**Tabella 2.1 - Totale occupati nel biennio**

Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno biennio)	3	0	7	2	46	19	13	6	69	27	2	1
Assunzioni	2	0	1	0	8	6	2	1	13	7	0	0
Cessazioni	0	0	0	0	5	2	1	0	6	2	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno biennio)	5	0	8	2	49	23	14	7	76	32	2	1

**Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)**

CCNL			Occupati al 31/12/2023		PROMOSSO		ASSUNTI	
			M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Dirigenti			5	0	0	0	2	0
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		5	0	0	0	2	0
Quadri			8	2	0	0	1	0
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		8	2	0	0	1	0
Impiegati			49	23	2	1	8	6
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		2	2	1	1	1	1
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		3	2	0	0	3	2
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		20	12	0	0	1	1

METALMECCANICA - Industria	6° Livello		11	1	0	0	1	1
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		11	4	1	0	2	1
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		1	1	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		1	1	0	0	0	0
Operai			14	7	2	0	2	1
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		2	1	0	0	2	1
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		2	0	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		6	3	1	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		4	3	1	0	0	0
TOTALE			76	32	4	1	13	7
di cui Disabili e Cat. Protette			2	1	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		1	0	0	0	0	0
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		1	1	0	0	0	0

**Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)**

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Contratti a tempo indeterminato	5	0	8	2	44	20	13	6	70	28	2	1
di cui Part Time	0	0	0	0	2	2	2	1	4	3	2	1
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	5	2	30	19	0	0	35	21	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	4	3	1	1	5	4	0	0
di cui Part Time	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3	0	0
Apprendistato					1	0	0	0	1	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	5	0	8	2	49	23	14	7	76	32	2	1
di cui Part Time	0	0	0	0	3	3	2	1	5	4	2	1
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	5	2	33	22	0	0	38	24	0	0
DIPENDENTI IN CIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa)	0	0	0	0	4	3	2	0	6	3	0	0
di cui in congedo obbligatorio di maternità/paternità	0	0	0	0	4	3	1	0	5	3	0	0
di cui in congedo parentale	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	7592	0	12404	3483	71912	30826	19332	9322	111240	43631	2008	1124
di cui ore di straordinario	0	0	16	0	303	48	6	0	325	48	0	0

**Tabella 2.4 - Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)**

Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

[illegible]

Cessazioni dei rapporti di lavoro - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Cessazioni	0	0	0	0	5	2	1	0	6	2	0	0

DI CUI

[illegible]

## TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

[illegible]

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso del 2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Numero partecipanti	1	0	1	1	5	3	0	0	7	4	2	1
Numero totale ore di formazione	24	0	24	24	264	210	0	0	312	234	16	8

**Tabella 2.6 - Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale**

<p><b>Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *</b></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Programmi di reclutamento tramite scuola o università</p> <p><input type="checkbox"/> Fiere del lavoro</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Social Network</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Valutazione di c.v.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Intervista/colloquio</p> <p><input type="checkbox"/> Concorso o altra procedura selettiva pubblica</p> <p><input type="checkbox"/> Prove attitudinali o di abilità</p> <p><input type="checkbox"/> Altro</p> <p>Specificare:</p>
<p><b>Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *</b></p>	<p><input type="checkbox"/> Anzianità di servizio</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Colloquio motivazionale</p> <p><input type="checkbox"/> Titoli acquisiti</p> <p><input type="checkbox"/> Specifica competenza acquisita</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Valutazione della performance</p> <p><input type="checkbox"/> Esami o concorsi interni</p> <p><input type="checkbox"/> Altro</p> <p>Specificare:</p>
<p><b>Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *</b></p>	<p><input type="checkbox"/> Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Flessibilità oraria in entrata e uscita</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Banca delle ore</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Smart working o altre forme di lavoro da remoto</p> <p><input type="checkbox"/> Bonus nascita</p> <p><input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per asili nido</p> <p><input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti</p> <p><input type="checkbox"/> Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.)</p> <p><input type="checkbox"/> Facilitazioni al trasferimento di sede</p> <p><input type="checkbox"/> Altro</p> <p>Specificare:</p>

<p><b>Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *</b></p>	<div> <input type="checkbox"/> Mensa aziendale         </div> <div> <input type="checkbox"/> Maggiordomo aziendale         </div> <div> <input type="checkbox"/> Servizi di navetta         </div> <div> <input type="checkbox"/> Mobility manager         </div> <div> <input type="checkbox"/> Diversity manager         </div> <div> <input type="checkbox"/> Disability manager         </div> <div> <input checked="" type="checkbox"/> Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia         </div> <div> <input type="checkbox"/> Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi         </div> <div> <input type="checkbox"/> Attività ricreative e culturali extra lavorative         </div> <div> <input type="checkbox"/> Sportelli di ascolto/supporto psicologico         </div> <div> <input type="checkbox"/> Altro         </div> <div>           Specificare:         </div>
<p><b>Criteri adottati per le progressioni di carriera *</b></p>	<div> <input type="checkbox"/> Anzianità di servizio         </div> <div> <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti         </div> <div> <input checked="" type="checkbox"/> Formazione specifica         </div> <div> <input checked="" type="checkbox"/> Valutazione delle performance         </div> <div> <input type="checkbox"/> Esami e concorsi interni         </div> <div> <input type="checkbox"/> Altro         </div> <div>           Specificare:         </div>



**Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)**

**MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO**

	<b>M+F*</b>	<b>F*</b>
<b>Dirigenti</b>	€ 440.000,00	€ 0,00
<b>Quadri</b>	€ 501.414,00	€ 103.254,00
<b>Impiegati</b>	€ 1.631.872,00	€ 589.253,00
<b>Operai</b>	€ 304.701,00	€ 147.212,00
<b>di cui Disabili e cat. protette</b>	€ 25.759,00	€ 14.033,00

**Tabella 2.8 - Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2023  
(secondo anno del biennio)**

CCNL	Livello		MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
			M+F*	F*	M+F*	F*
Dirigenti			€ 542.533,21	€ 0,00	€ 186.870,39	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 542.533,21	€ 0,00	€ 186.870,39	€ 0,00
Quadri			€ 571.156,31	€ 112.171,80	€ 226.892,96	€ 36.431,18
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 571.156,31	€ 112.171,80	€ 226.892,96	€ 36.431,18
Impiegati			€ 1.542.556,83	€ 633.166,89	€ 352.699,75	€ 121.325,03
METALMECCANICA - Industria	1° Livello		€ 21.491,82	€ 0,00	€ 200,00	€ 0,00
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		€ 24.918,80	€ 24.918,80	€ 1.385,38	€ 1.385,38
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 24.041,45	€ 24.041,45	€ 966,63	€ 966,63
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 51.632,78	€ 33.432,72	€ 6.835,66	€ 4.805,50
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 371.161,36	€ 366.483,00	€ 109.366,12	€ 70.075,30
METALMECCANICA - Industria	6° Livello		€ 450.687,64	€ 23.533,35	€ 86.847,36	€ 3.524,72
METALMECCANICA - Industria	7° Livello		€ 598.622,98	€ 160.757,57	€ 147.098,60	€ 40.567,50
Operai			€ 315.659,99	€ 157.556,49	€ 17.713,72	€ 8.939,84
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 142.611,91	€ 67.163,11	€ 6.871,63	€ 3.269,60
METALMECCANICA - Industria	5° Livello		€ 110.425,35	€ 86.993,52	€ 7.785,39	€ 5.521,75
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		€ 14.816,63	€ 3.399,86	€ 840,77	€ 148,49
METALMECCANICA - Industria	3° Livello		€ 47.806,10	€ 0,00	€ 2.215,93	€ 0,00
di cui Disabili e cat. protette			€ 26.193,47	€ 14.776,70	€ 1.441,33	€ 749,05
METALMECCANICA - Industria	4° Livello		€ 14.776,70	€ 14.776,70	€ 749,05	€ 749,05
METALMECCANICA - Industria	2° Livello		€ 11.416,77	€ 0,00	€ 692,28	€ 0,00

**Tabella 2.8.1 - Dettaglio componenti accessorie del salario**

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
<b>Straordinari</b>	€ 0,00	€ 0,00	€ 682,98	€ 0,00	€ 7.963,9 7	€ 1.204,3 0	€ 86,96	€ 0,00	€ 8.733,9 1	€ 1.204,3 0	€ 0,00	€ 0,00
<b>Superminimi individuali</b>	€ 130.399 ,54	€ 0,00	€ 141.528 ,90	€ 30.231, 18	€ 292.997 ,87	€ 107.360 ,87	€ 14.972, 76	€ 7.739,8 4	€ 579.899 ,07	€ 145.331 ,89	€ 1.041,3 3	€ 549,05
<b>Premi di produttività</b>	€ 45.000, 00	€ 0,00	€ 76.150, 01	€ 6.000,0 0	€ 22.097, 93	€ 5.250,0 0	€ 0,00	€ 0,00	€ 143.247 ,94	€ 11.250, 00	€ 0,00	€ 0,00
<b>Altro (es. Benefit Aziendali)</b>	€ 11.470, 85	€ 0,00	€ 8.531,0 7	€ 200,00	€ 29.639, 98	€ 7.509,8 6	€ 2.654,0 0	€ 1.200,0 0	€ 52.295, 90	€ 8.909,8 6	€ 400,00	€ 200,00

**Elenco delle componenti accessorie valorizzate nella riga “Altro (es. Benefit Aziendali)”:**

superminimo assorbibile, scatti di anzianità, contingenza ex art. 47

### Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale

**Tabella 3.1 - Occupati per provincia con più di cinquanta dipendenti, al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) - (0..n)**

	PROVINCIA	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
		M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F	M+F	F
#. 1	TRENTO	5	0	8	2	47	23	14	7	74	32	2	1

# Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive  
modificazioni)



## COMUNICAZIONE DI AVVENUTA PRESENTAZIONE RAPPORTO

### DATI DELL'AZIENDA DICHIARANTE

Codice Fiscale 03153711209  
Ragione Sociale CARDIOLINE SPA

### SEDE LEGALE

Indirizzo VIA LINZ 151  
Città TRENTO(TN)  
CAP 38100  
Nazione ITALIA  
E-mail CARDIOLINE@LEGALMAIL.IT  
PEC CARDIOLINE@LEGALMAIL.IT  
Telefono 046196821

### DATI INVIO

Codice comunicazione 20240529124041080 Data Invio 20/09/2024 10:09:36

Stato Inviato

Inviata da

Codice Fiscale



---

COMM : 20240529124041080

## Relazione sull'incontro con il Datore di Lavoro e le RSU per la valutazione del Rapporto biennale sulle pari opportunità

Trento, 30 Settembre 2024

### Partecipanti:

Valentina Keller (HR)

Marco Sala (RSU)

Davide Delfino (RSU)

Domenico Tridico (RSU)

### 1. Introduzione

L'incontro si è tenuto in data 30 Settembre 2024 presso la sede di Trento di CARDIOLINE SPA; l'obiettivo principale della riunione era la valutazione del "Rapporto biennale sulle pari opportunità", come richiesto dalla normativa vigente (D.Lgs. 198/2006 e successive modifiche). Il rapporto ha lo scopo di monitorare la situazione aziendale in termini di equità di genere, analizzando vari indicatori come assunzioni, progressioni di carriera, salari e condizioni di lavoro.

### 2. Presentazione del Rapporto

La responsabile HR ha aperto l'incontro presentando i punti salienti del Rapporto biennale sulle pari opportunità. Sono stati forniti dati relativi alla composizione di genere all'interno dell'azienda, alle posizioni ricoperte dai dipendenti e alle politiche aziendali messe in atto per favorire l'equilibrio di genere. In particolare, sono stati discussi i seguenti aspetti:

- Distribuzione di genere per livello e funzione: Percentuali di uomini 58 %e donne 42%
- Politiche di conciliazione vita-lavoro: Rimane invariata lo smartworking e la flessibilità aziendale
- Retribuzioni: Analisi delle differenze salariali tra uomini e donne a parità di ruolo.

### 3. Interventi delle RSU

Le RSU hanno espresso apprezzamento per l'impegno dimostrato dall'azienda nel produrre il rapporto.

### 4. Conclusioni e Prossimi Passi

L'incontro si è concluso con l'impegno reciproco a collaborare per migliorare ulteriormente le politiche di pari opportunità all'interno dell'azienda.

#### Cardioline S.p.A. a socio unico

Iscrizione al Registro delle Imprese di Trento

P.IVA e C.F. 03153711209

REAN. 209224

Capitale sociale € 3.024.388,00 i.v.



Management  
System  
EN ISO 13485:2016  
ISO/IEC 27001:2013  
ISO 9001:2015  
www.tuv.com  
ID 9105062907



#### Sede legale e amministrativa

Via Linz, 151 - 38121 Trento, Italia

T. +39 0461 96821

F. +39 0461 968280

PEC cardioline@legalmail.it



La riunione è stata considerata positiva da entrambe le parti, con l'obiettivo condiviso di proseguire il percorso verso un ambiente di lavoro sempre più inclusivo ed equo.

Firma del Responsabile HR\*\*:

Valentina Keller

**CARDIOLINE**

Sede legale: Via Linz, 151 - 38121 Trento

C.F. e P.IVA IT 03153711289

Tel. +39 0461 96821 - Fax +39 0461 968280

info@cardioline.it

Firma dei rappresentanti RSU

Marco Sala (RSU)

Davide Delfino (RSU)

Domenico Tridico (RSU)



Spettabile

**CONSIP S.P.A. A SOCIO UNICO**

Via Isonzo, n. 19/E

00198 Roma (RM)

Trento, 18 dicembre 2024

**OGGETTO:** PROCEDURA APERTA PER L’AFFIDAMENTO DI UN ACCORDO QUADRO PER OGNI LOTTO AVENTE AD OGGETTO LA FORNITURA DI DOTAZIONI TECNOLOGICHE PER LE CASE DELLA COMUNITÀ E ALTRE STRUTTURE DI PROSSIMITÀ PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI – ED. 1. ID SIGEF 2802.  
LOTTO 2 - ELETTROCARDIOGRAFO MINIMO 12 DERIVAZIONI. CODICE CIG B4C5DBC525.  
LOTTO 3 - ELETTROCARDIOGRAFO PER CARRELLO DELLE EMERGENZE. CODICE CIG B4C5DBD5F8.  
LOTTO 5 - SPIROMETRO. CODICE CIG B4C5DBF79E.

## RELAZIONE SUI PRINCIPI DI PARITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE VIOLENZE MORALI E PSICOLOGICHE ATTUATE IN AZIENDA

Cardioline S.p.A. si impegna a garantire parità e pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, l’assenza di qualunque forma di discriminazione, dirette e indiretta, nonché di benessere di chi lavora.

La presente relazione ha l'obiettivo di identificare i principi utilizzati per favorire la parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

La parità di genere in un'azienda non solo promuove un ambiente di lavoro equo e inclusivo, ma porta anche benefici significativi come una maggiore innovazione, produttività e soddisfazione dei dipendenti.

### **Cardioline S.p.A. a socio unico**

Iscrizione al Registro delle Imprese di Trento

P.IVA e C.F. 03153711209

REA N. 209224

Capitale sociale € 3.024.388,00 i.v.



### **Sede legale e amministrativa**

Via Linz, 151 - 38121 Trento, Italia

T. +39 0461 96821

F. +39 0461 968280

PEC cardioline@legalmail.it



## 1. Politiche Aziendali e Normative

### Politiche di Parità Retributiva

- **Valutazione Equa del Lavoro:** Adottare sistemi di valutazione del lavoro che assicurino una retribuzione equa per ruoli di pari valore, indipendentemente dal genere.

### Politiche di Conciliazione Vita-Lavoro

- **Congedo Parentale:** Offrire congedi parentali retribuiti sia per le madri che per i padri, incoraggiando una divisione equa delle responsabilità familiari.
- **Flessibilità Oraria:** Implementare politiche di lavoro flessibili, come il lavoro da remoto e orari di lavoro flessibili, per aiutare i dipendenti a bilanciare meglio lavoro e vita personale.

## 2. Processi di Selezione e Promozione

### A. Selezione Equa

- **Processi di Reclutamento:** Utilizzare di pratiche di reclutamento che evitino bias di genere, come l'uso di CV anonimi.
- **Diversità nei Candidati:** Assicurarsi che la rosa dei candidati per ogni posizione includa una rappresentanza equilibrata di genere.

### B. Opportunità di Carriera

- **Piani di Sviluppo:** Creare piani di sviluppo di carriera che includano opportunità di formazione e mentoring per le donne, aiutandole a progredire in ruoli di leadership.
- **Promozioni Equilibrate:** Monitorare i processi di promozione per assicurarsi che le donne abbiano pari opportunità di avanzamento rispetto agli uomini.

## 3. Formazione e Sviluppo

- **Programmi di Mentoring:** Implementare programmi di mentoring che mettano in contatto le donne con leader aziendali esperti, per fornire supporto e guidance nella loro carriera.

## 4. Cultura Aziendale e Ambiente di Lavoro



- **Politiche Antidiscriminazione:** Implementare e rispettare politiche antidiscriminazione e contro le molestie, creando un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso.
- **Cultura Inclusiva:** Promuovere una cultura aziendale che valorizzi la diversità e l'inclusione, dove le opinioni e i contributi di tutti i dipendenti siano apprezzati.
- **Feedback Continuo:** Creare canali di comunicazione aperti per raccogliere feedback dai dipendenti riguardo a questioni di genere e rispondere tempestivamente alle loro preoccupazioni.

## 5. Monitoraggio e Reportistica

- **Analisi di Genere:** Raccogliere e analizzare dati relativi alla parità di genere in azienda, inclusi tassi di assunzione, retribuzione, promozioni e turnover.
- **Indagini sui Dipendenti:** Condurre regolari indagini sui dipendenti per valutare la percezione e l'esperienza delle politiche di parità di genere.
- **Obiettivi di Parità di Genere:** Stabilire e comunicare obiettivi chiari per migliorare la parità di genere e monitorare i progressi verso il raggiungimento di questi obiettivi.

La promozione della parità di genere in azienda richiede un approccio olistico e integrato che coinvolga politiche e pratiche aziendali, processi di selezione e promozione, formazione e sviluppo, e la creazione di una cultura aziendale inclusiva. Implementando questi elementi, un'azienda non solo contribuirà alla creazione di un ambiente di lavoro equo e rispettoso, ma trarrà anche vantaggio in termini di innovazione, produttività e soddisfazione dei dipendenti.

In fede.

Il DICHIARANTE

**Cardioline S.p.A.**

**Vicepresidente del CdA, Consigliere e Legale Rappresentante**

Fabio Rangoni

*Documento firmato digitalmente*

*Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, il sottoscrittore allega alla presente dichiarazione copia fotostatica del documento di identità.*

# CARDIOLINE

Spettabile

**CONSIP S.P.A. A SOCIO UNICO**

Via Isonzo, n. 19/E

00198 Roma (RM)

Trento, 18 dicembre 2024

**OGGETTO:** PROCEDURA APERTA PER L’AFFIDAMENTO DI UN ACCORDO QUADRO PER OGNI LOTTO AVENTE AD OGGETTO LA FORNITURA DI DOTAZIONI TECNOLOGICHE PER LE CASE DELLA COMUNITÀ E ALTRE STRUTTURE DI PROSSIMITÀ PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI – ED. 1. ID SIGEF 2802. LOTTO 2 - ELETTROCARDIOGRAFO MINIMO 12 DERIVAZIONI. CODICE CIG B4C5DBC525. LOTTO 3 - ELETTROCARDIOGRAFO PER CARRELLO DELLE EMERGENZE. CODICE CIG B4C5DBD5F8. LOTTO 5 - SPIROMETRO. CODICE CIG B4C5DBF79E.

## **DICHIARAZIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 46 E 47 DEL D.P.R. 28 DICEMBRE 2000, N. 445**

Il sottoscritto Fabio Rangoni nato a Bologna (BO) il 19/06/1956 e residente in Via Arienti, n. 40 – 40124 Bologna (BO), C.F. RNGFBA56H19A944D, in qualità di Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione, Consigliere e Legale Rappresentante della società **CARDIOLINE S.P.A.** con sede in Via Linz, n. 151 – 38121 Trento (TN), codice fiscale e partita I.V.A. n. 03153711209 – REA n. TN-209224, Tel. +39 0461 96821, Fax +39 0461 968280, E-mail [gareitalia@cardioline.com](mailto:gareitalia@cardioline.com), PEC [cardioline.clienti@legalmail.it](mailto:cardioline.clienti@legalmail.it),

- ai sensi e per gli effetti dell’art. 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, consapevole della responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di rilascio di dichiarazioni mendaci e/o formazione di atti falsi e/o uso degli stessi,
- consapevole, altresì, che qualora emerga la non veridicità del contenuto della presente dichiarazione questa Impresa decadrà dai benefici per i quali la stessa è rilasciata,

## **DICHIARA**

che l’allegata copia dell’ultimo rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile redatto ai sensi dell’art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, completa della relativa documentazione a corredo, è conforme

### **Cardioline S.p.A. a socio unico**

Iscrizione al Registro delle Imprese di Trento  
P.IVA e C.F. 03153711209  
REA N. 209224  
Capitale sociale € 3.024.388,00 i.v.



### **Sede legale e amministrativa**

Via Linz, 151 - 38121 Trento, Italia  
T. +39 0461 96821  
F. +39 0461 968280  
PEC [cardioline@legalmail.it](mailto:cardioline@legalmail.it)



all'originale in possesso di Cardioline S.p.A. e a quello già trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e ai consiglieri regionali di parità.

In fede.

Il DICHIARANTE

**Cardioline S.p.A.**

**Vicepresidente del CdA, Consigliere e Legale Rappresentante**

Fabio Rangoni

*Documento firmato digitalmente*

*Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, il sottoscrittore allega alla presente dichiarazione copia fotostatica del documento di identità.*