ECHOES SRL
Sede legale: via Savoia, 78 – 00198 ROMA sede operativa e uffici: Via della Resistenza, 8 – 50039 Vicchio (Fi)
Tf. 055 0511249 Fax 055 8459885 mail: silvia@emd112.it
P.IVA e cod.fisc. 05432960481

RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

- **Premesse**

Le pari opportunità sono universalmente riconosciute come un principio fondamentale per garantire la giustizia e l'uguaglianza nella società; l'obiettivo è assicurare che ogni individuo, indipendentemente dal sesso, etnia, religione, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali, abbia la stessa opportunità in ogni ambito, in particolare quello lavorativo. Pertanto, in ambito aziendale, è importante promuovere la consapevolezza sulle pari opportunità e sulla necessità di combattere la discriminazione. La parità di genere nei rapporti di lavoro è un concetto fondamentale per garantire l'uguaglianza tra uomini e donne nella sfera lavorativa, e si basa sull'idea che le persone devono essere trattate in modo equo e avere le stesse opportunità e condizioni sul posto di lavoro, senza alcuna discriminazione basata sul genere. Può essere promossa attraverso diverse misure, tra cui la creazione di politiche e programmi che incentivino l'uguaglianza di genere e tutelino le diversità sul posto di lavoro. Le aziende possono adottare politiche di pari opportunità per l'assunzione, la formazione e la promozione del personale, in modo da garantire che uomini e donne abbiano le stesse possibilità di carriera, combattendo il fenomeno del Gender Pay Gap, ovvero della diversità di trattamento retributivo tra uomini e donne impegnati nelle stesse mansioni (la differenza di salario tra uomini e donne, in Italia oggi è del 10,7% a favore degli uomini). Inoltre, possono promuovere la diversità di genere attraverso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, che valorizzi le differenze tra le persone e incoraggi la collaborazione e il lavoro di squadra. L'obiettivo può essere perseguito attraverso la formazione del personale, l'organizzazione di eventi e attività che promuovano la diversità e la partecipazione attiva di tutti i dipendenti.

È altresì rilevante sottolineare che la parità di genere non riguarda solo l'uguaglianza formale sul posto di lavoro, ma anche l'uguaglianza sostanziale. Ciò significa che uomini e donne devono avere le stesse opportunità di partecipare alle decisioni e alle politiche dell'azienda, oltre ad avere una retribuzione equa per il medesimo lavoro svolto, di conciliare lavoro e vita privata in modo equilibrato e di avere accesso alle stesse occasioni di sviluppo professionale.
In sintesi, la parità di genere nei rapporti di lavoro è certamente un obiettivo da conseguire nel futuro breve, per raggiungere il quale è importantissima la promozione di politiche e programmi che incentivino l'uguaglianza di genere e la diversità sul posto di lavoro, la sensibilizzazione dei dipendenti sulla discriminazione di genere e la creazione, come già sopra affermato, di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

- **L'azienda**

Fondata nel 2004 come Echoes Communications Sas di Madiai Simone e C, dopo aver svolto per breve tempo l'attività di rivendita dei prodotti Heartsine, nel 2013 la società diventa distributore ufficiale per l'Italia dei defibrillatori Heartsine. Il Samaritan PAD 300P è uno dei defibrillatori piu' diffusi in tutto il mondo, ideale per l'utilizzo extra-ospedaliero, sia in ambito commerciale che sportivo, grazie alle sue eccellenti doti di resistenza e di praticità. Oltre ai defibrillatori Heartsine, la società Echoes (nel frattempo trasformata in società a responsabilità limitata dall'agosto 2014) è oggi titolare di una catena di negozi monobrand Fastweb localizzati in Emilia-Romagna e di uno

store Cellular Line situato a Parma. La sede operativa di Vicchio, in provincia di Firenze, ospita sia il magazzino che gli uffici commerciali della divisione medicale sia gli uffici amministrativi.

Oggi il core business è costituito dall'attività della divisione medicale (EMD112 – Echoes Medical Division): fornire soluzioni mediche tecnologicamente avanzate ed innovative nel ramo dell'emergenza medica.

La vision aziendale, che assieme alla mission (salvare più vite possibile) costituisce i valori fondamentali di EMD112, è orientata verso due aree: Innovazione e Persone**.**

Quanto all' innovazione, EMD112 propone, come detto, prodotti di emergenza/urgenza medica e primo soccorso innovativi e a grande valore aggiunto.
Ma soprattutto, risultano centrali le persone, sulle quali si incardina qualsiasi progetto e attività. Dal personale interno, oggetto di percorsi formativi e di crescita professionale, ai clienti, partner e utilizzatori finali.

In tale ottica Echoes srl è impegnata nel garantire parità e pari opportunità nel trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori, l'assenza di qualunque forma di discriminazione (diretta o indiretta), nonché il benessere di chi lavora, con la profonda convinzione che il raggiungimento della parità di genere e la garanzia di pari opportunità passano attraverso l'educazione al riconoscimento della diversità e la diffusione di una cultura fondata sul rispetto, anche delle differenze.

- **Informazioni generali**

L'azienda applica il C.c.n.l. per i dipendenti dalle aziende del terziario: distribuzione e servizi Confcommercio, ed alla data del 31/12/2025 occupa alle proprie dipendenze un totale di 22 lavoratori, dei quali 8 maschi e 14 femmine, ripartiti tra le diverse sedi aziendali e le diverse divisioni operative.

Nel 2025 sono state effettuate 2 assunzioni, mentre si sono verificate 2 cessazioni di rapporti di lavoro. Gli ingressi hanno riguardato una figura di sesso maschile e una figura di sesso femminile; Le uscite hanno riguardato una figura di sesso maschile e una figura di sesso femminile.

Tabella 2.1 - Totale occupati nel biennio

Occupati alle dipendenze al 31/12/2024 (primo anno del biennio) e al 31/12/2025 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		ALTRO		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Occupati al 31/12/2024 (I anno biennio)					20	13	2	1			22	14		
Assunzioni					2	1					2	1	1	1
Cessazioni					2	1					2	1		
Occupati al 31/12/2025 (II anno biennio)					20	13	2	1			22	14	1	1

- **Occupazione per categoria e livello al 31/12/2025**

Nella tabella che segue viene indicata la divisione dei lavoratori in forza al 31/12/2025 in base alla categoria ed al livello di inquadramento. Nel corso del 2025 non si sono registrate delle promozioni.

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2025 (secondo anno del biennio)

			OCCUPATI al 31/12/2025		PROMOSSI nel 2025		ASSUNTI nel 2025	
QUALIFICA	CONTRATTO	LIVELLO	MF	F	MF	F	MF	F
Impiegati	Terziario	1 Livello	1	1				
	Terziario	2 Livello	4	3				
	Terziario	3 Livello	2	1				
	Terziario	4 Livello	12	7			1	
	Terziario	5 Livello	1	1			1	1
TOTALE QUALIFICA			**20**	**13**			**2**	**1**
Operai	Terziario	4 Livello	1					
	Terziario	7 Livello	1	1				
TOTALE QUALIFICA			**2**	**1**				
TOTALE			**22**	**14**			**2**	**1**
Di cui Disabili e Cat. Protette	Terziario	5 Livello	1	1			1	1
Tot. di cui disabili/Cat.Prot.			**1**	**1**			**1**	**1**

- **Occupazione per categoria e tipo di contratto al 31/12/2025**

Alla data del 31/12/2025 la forza aziendale è composta da 3 lavoratori con contratto a tempo determinato (di due di sesso femminile), 1 lavoratore con contratto di apprendistato (di sesso femminile) e 18 lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali 11 sono lavoratrici donne. Di conseguenza, il personale di sesso femminile assunto con contratto a tempo indeterminato rileva nella proporzione di 11 su 18.

Nel corso dell'anno 2025 non si sono verificati periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per Cassa Integrazione, mentre 1 lavoratrice ha fruito di periodi di congedo e/o aspettativa.

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa - al 31/12/2025 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		ALTRO		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Tempo Indeterminato					17	11	1				18	11		
Di cui Part-time					4	4					4	4		
Di cui Intermittenti														
Di cui Lavoro Agile														
Tempo Determinato					2	1	1	1			3	2	1	1
Di cui Part-time					1	1					1	1	1	1
Di cui Intermittenti							1	1			1	1		
Di cui Lavoro Agile														
Apprendistato					1	1					1	1		
TOTALE DIPENDENTI					**20**	**13**	**2**	**1**			**22**	**14**	**1**	**1**
Di cui Part-time					**5**	**5**					**5**	**5**	**1**	**1**
Di cui Intermittenti							**1**	**1**			**1**	**1**		
Di cui Lavoro Agile														
CIGS														
Cig in Deroga														
Contratto Solidarietà														
CIG no zero ore														
Dip. in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa)					1	1					1	1		
Di cui cong.obblig. di maternità/paternità														
Di cui congedo parentale					1	1					1	1		
Lav. in somministrazione														
ORE LAVORATE					31.597	19.543	1.816	51			33.413	19.594	476	476
Di cui ore di Straordinario					260	65					260	65		

- **Licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti nel 2025**

Nel 2025 non si sono verificati prepensionamenti e si è registrata la cessazione di numero due rapporti di lavoro, di cui uno relativo ad una lavoratrice.

Tabella 2.4 - Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno - al 31/12/2025 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		ALTRO		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Trasferiti tra unità produttive o dipendenze														
Promossi a categoria superiore														
Cessazioni					2	1					2	1		
di cui														
Dimissioni (no giusta causa)					2	1					2	1		
Da t. determ. a t. indeterm.														
Da PT a tempo pieno														
Da tempo pieno a PT					1	1					1	1		

- **Retribuzione per categoria professionale e per livello di inquadramento nel 2025**

Le retribuzioni erogate nel corso dell'anno 2025 appaiono proporzionate in base ai livelli, senza alcuna discriminazione di genere.

Tabella 2.8 - Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento - al 31/12/2025 (secondo anno del biennio)

			MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO		Di cui COMPONENTI ACCESSORIE	
QUALIFICA	CONTRATTO	LIVELLO	MF	F	MF	F
mpiegati	Terziario	1 Livello	48.942,00	48.942,00	11.724,73	11.724,73
	Terziario	2 Livello	146.226,00	108.689,00	21.603,28	16.437,13
	Terziario	3 Livello	53.035,00	23.285,00	1.459,35	127,67
	Terziario	4 Livello	284.418,00	165.759,00	2.380,40	670,17
	Terziario	5 Livello	5.959,00	5.959,00		
TOTALE QUALIFICA			**538.580,00**	**352.634,00**	**37.167,76**	**28.959,70**
Operai	Terziario	4 Livello	25.397,00			
	Terziario	7 Livello	694,00	694,00		
TOTALE QUALIFICA			**26.091,00**	**694,00**		
TOTALE			**564.671,00**	**353.328,00**	**37.167,76**	**28.959,70**
di cui Disabili e Cat. Protette	Terziario	5 Livello	5.959,00	5.959,00		
Tot. disabili/Cat.Prot.			**5.959,00**	**5.959,00**		

Tabella 2.8.1 - Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		ALTRO		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Straord.					3.806,48	996,80					3.806,48	996,80		
Super.ind.					28.539,44	23.141,06					28.539,44	23.141,06		
Pr.prod.														
Altro					4.821,84	4.821,84					4.821,84	4.821,84		

- **Formazione del personale nel corso del 2025**

Nel corso dell'anno sono state erogate ai lavoratori 113 ore di formazione: seminari professionali su soccorso BLS-D, corsi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, apprendistato, formazione prodotti. Di queste, 93 ore sono stati destinate alle lavoratrici in organico.