

RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

art. 47, c. 3, D.L. 77/2021

AHSI S.p.A.
Viale delle Industrie, 33
20881 Bernareggio MB (Italy)
Tel. +39 039.6827.1 - Fax +39 039.6827.500
info@ahsi.it - ahsi@pec.it

Gennaio 2025



SOMMARIO

1. Presentazione della società
2. Normativa
3. Dati di cui all'art. 47, c. 3, D.L. n. 77/2021
4. Conclusioni



1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

Denominazione: AHSI S.p.A.

CF. E P.IVA: 02481080964

Sede legale: Bernareggio (MB)
viale delle Industrie n. 33 – 20881

Data Costituzione: 16.02.1995

Data inizio attività: 01.01.1996

Iscrizione al Registro delle Imprese
di Milano Monza Brianza Lodi: 20.07.2007

Registro Imprese MB 02481080964

Registro A.E.E. IT08020000003524

Sistema di amministrazione e controllo:

- Consiglio di amministrazione
- Collegio Sindacale

"We lab you"

Ahsì è un'azienda leader nel settore biomedicale, certificata ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, con grandi tradizioni e tecnologie.

Grazie a oltre 25 anni di esperienza, più di 3.500 progetti gestiti e circa 650 milioni di euro di installazioni realizzate, Ahsì è in grado di fornire arredi tecnici e strumentazione da laboratorio per ogni esigenza di business.

Inoltre, attraverso la società partecipata Bio-Clima Service Srl, garantisce un continuo supporto nel tempo con un servizio di assistenza tecnica sempre professionale e puntuale.

Il centro direzionale e logistico ha sede a Bernareggio (MB) e si sviluppa in 3500 mq², dispone di uffici, sale conferenze e di un Laboratorio Showroom.

Il modello organizzativo aziendale è rappresentato da due divisioni operative, sinergiche e comunicanti:

- Arredo tecnico
- Strumentazione da laboratorio

CODICE A.T.ECO.: 46.90.00

Ahsì si occupa principalmente di:

- Progettazione, realizzazione, noleggio e commercializzazione di impianti tecnologici, con tutte le operazioni connesse, di apparecchiature medico scientifiche, loro parti staccate e similari, di vetrerie tecniche, mobili, arredi e forniture in genere, il tutto per le strutture sanitarie, di ricerca, laboratori chimici ed industriali;
- Acquistare, vendere e sfruttare i brevetti in qualsiasi settore;
- Assumere mandati di vendita;
- Studio e progettazione, realizzazione, organizzazione, prestazione e gestione di servizi per la soluzione di problemi igienico – ambientali, di pulizia, disinfezione, disinfestazione, decontaminazione, derattizzazione, sanificazione e attività alle medesime annesse.

CCNL applicati

C011- Metalmeccanico – industria (applicato agli impiegati)

Dirigenti industria (applicato solo ai dirigenti)

Modello Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001

Da diversi anni l'azienda ha adottato un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e un Codice Etico. E' stato, altresì, nominato un Organismo di Vigilanza plurisoggettivo.

Ahs si è sempre dimostrata attenta alle tematiche sulla Parità di Genere e pari opportunità, facendo propri i valori di uguaglianza, equità e inclusione.

2. NORMATIVA

Decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77

Articolo 47 comma 3

Gli operatori economici, diversi da quelli indicati nel comma 2 e che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in 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 fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La relazione di cui al primo periodo è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36

Allegato II.3 - art. 1 comma 2

Gli operatori economici, diversi da quelli indicati nel comma 1 e che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La relazione di cui al primo periodo e' trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

3. DATI DI CUI ALL'ART. 47, CO. 3, D.L. 77/2021

SOMMARIO

- A. Numero complessivo dei dipendenti
- B. Numero occupati per categoria professionale e livello contrattuale
- C. Assunzioni, promozioni, trasformazioni e cessazioni nell'anno
- D. Numero delle ore e dei partecipanti per categoria professionale ad attività di formazione
- E. Retribuzione effettivamente corrisposta per categoria professionale e livello di inquadramento

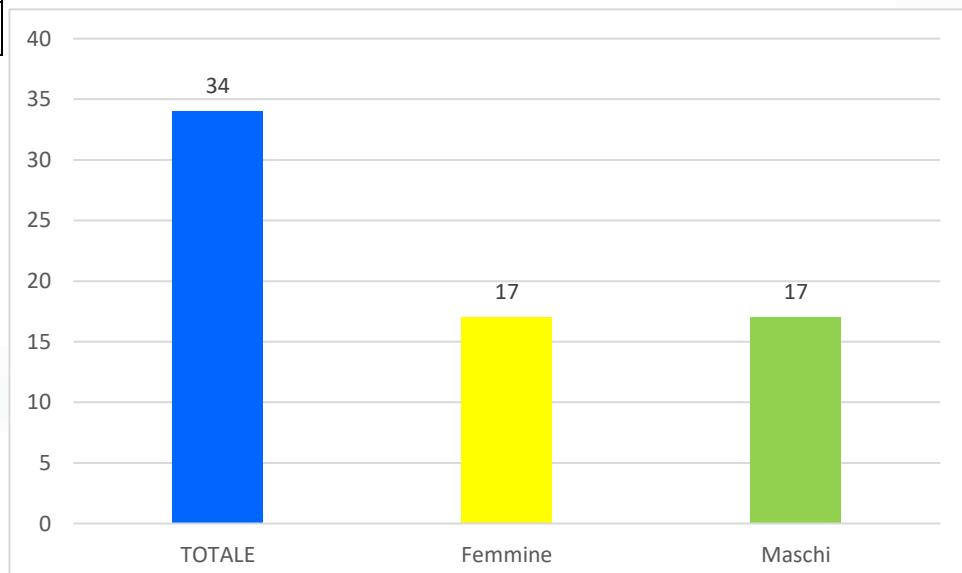
PREMESSE METODOLOGICHE

I dati raccolti per la redazione della presente relazione sono calcolati su base annua al 31 dicembre 2023.

A. NUMERO COMPLESSIVO DEI DIPENDENTI

Il dato specifica la situazione del personale maschile e femminile dipendente al 31 dicembre 2023: sul totale complessivo di 34 dipendenti risulta una parità tra uomini e donne.

TOTALE	34
Femmine	17
Maschi	17



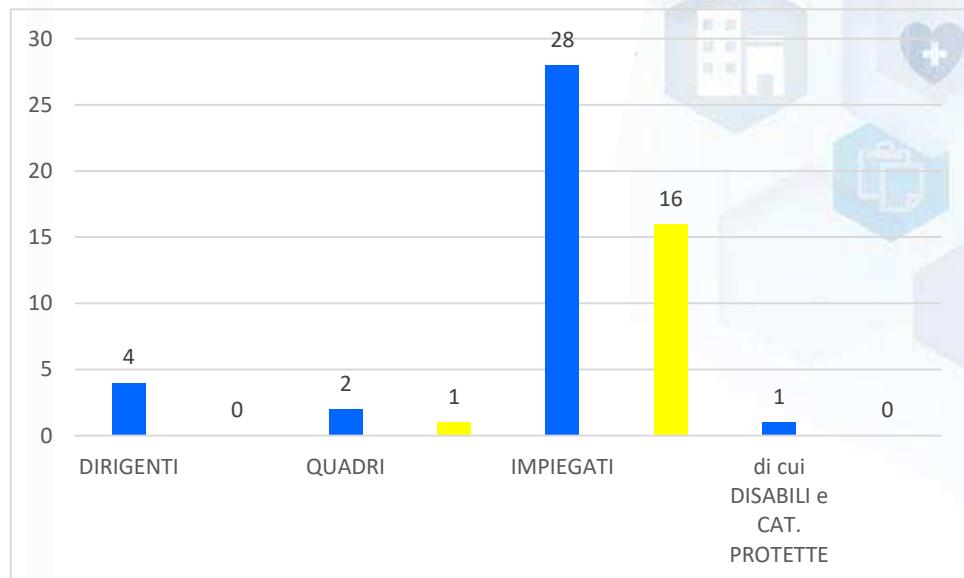
B. NUMERO OCCUPATI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E LIVELLO CONTRATTUALE

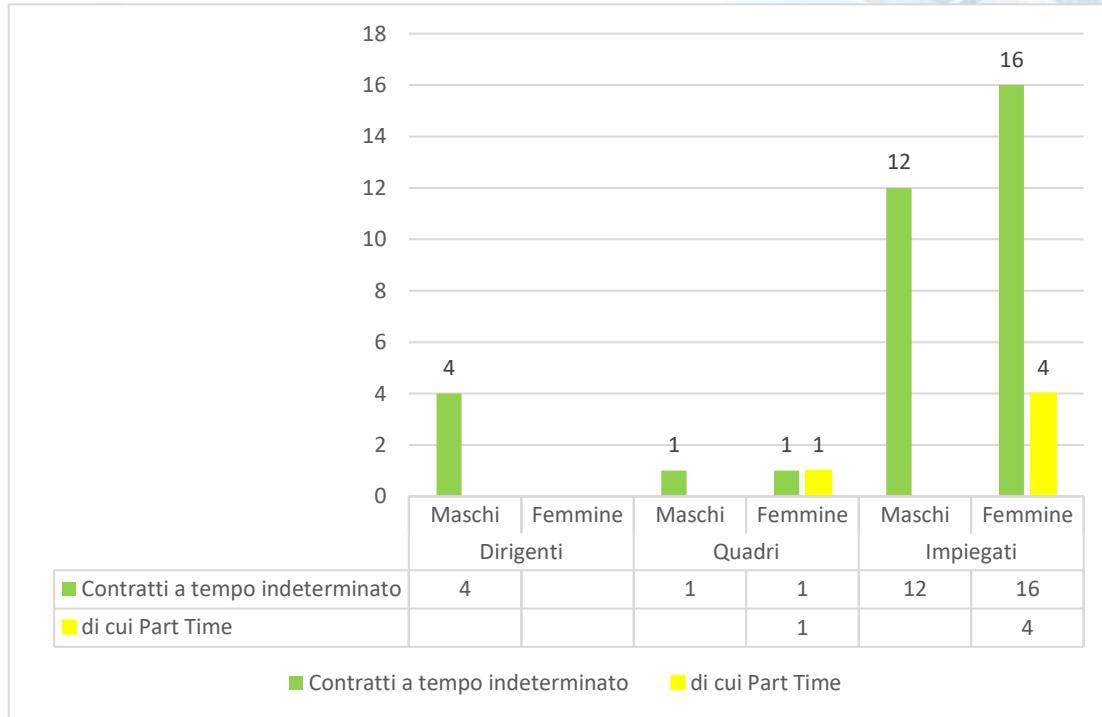
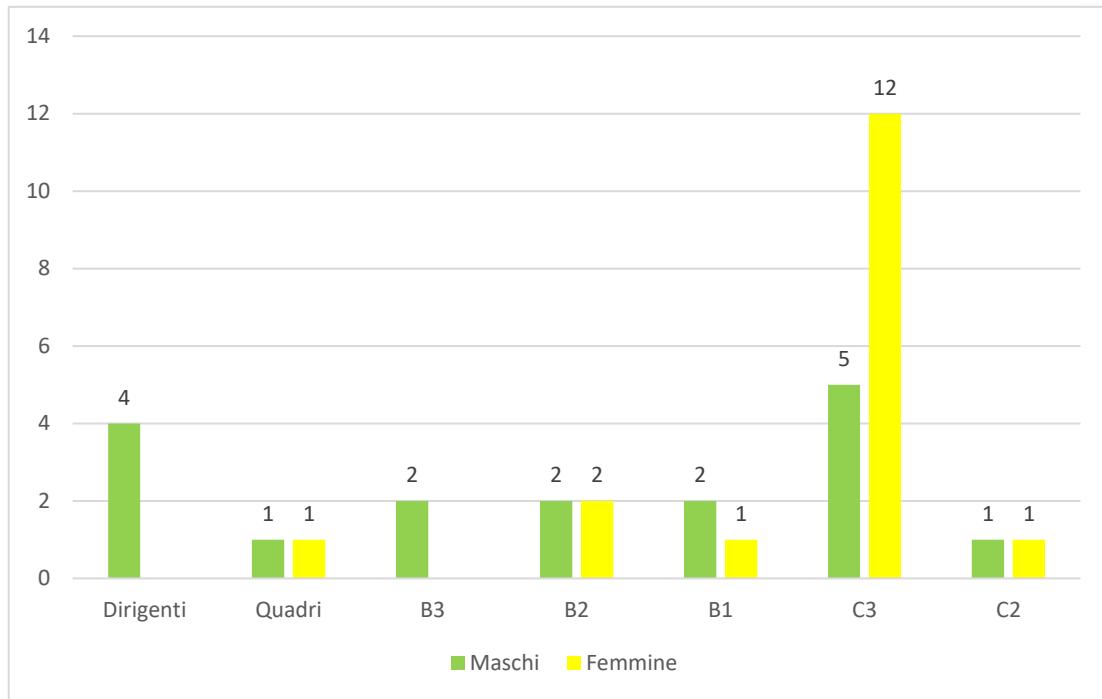
La tabella prende in considerazione i dati relativi agli occupati ed alle occupate alle dipendenze al 31 dicembre 2023, distinti per categoria professionale e per livelli contrattuali.

Per "occupati alle dipendenze" si intende tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato (inclusi i lavoratori sospesi per Cassa Integrazione, in aspettativa, in congedo parentale o formativo).

Come si evince dai dati, l'azienda ha ottemperato agli obblighi derivanti dalle norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, ai sensi dell'art. 17 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
Totale	Femmine	Totale	Femmine	Totale	Femmine	Totale	Femmine
4	0	2	1	28	16	1	0





C. ASSUNZIONI, PROMOZIONI, TRASFORMAZIONI E CESSAZIONI NELL'ANNO

Si rappresentano gli eventi intervenuti nella popolazione della società suddivisa per singole qualifiche nell'anno 2023.

Con "Assunzioni" si intendono entrate e trasferimenti da una unità produttiva o dipendenza della stessa impresa localizzate in altri comuni.

Con "Promozioni" si intendono i passaggi di livello verso l'alto, a prescindere dalla motivazione della promozione (anzianità, merito o altro).

Con "Cessazioni" si intende, in generale, cessazione del rapporto di lavoro: pensionamenti, dimissioni volontarie, licenziamenti individuali e collettivi, prepensionamenti, scadenza contratto a termine, di FL, di apprendistato, morte o invalidità.

Assunzioni - al 31/12/2023	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
					4	2	4	2
Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore al 31/12/2023	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
							0	0
Trasferiti tra unità produttive o dipendenze Promossi a categoria superiore					2	1	3	2
							5	3
Cessazioni dei rapporti di lavoro - al 31/12/2023	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
	0	0	0	0	2	1	2	1
							0	0
							0	0
					2	1	2	1
							0	0
							0	0
							0	0
							0	0
TRASFORMAZIONI DEI CONTRATTI	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
					1	1	1	1
					0	0	0	0
					1	1	1	1

Non si segnalano dipendenti in Cassa Integrazione Guadagni o Aspettativa.

D. NUMERO DELLE ORE E DEI PARTECIPANTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE AD ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

PREMESSE

Con "formazione" si intende l'attività formativa svolta attraverso corsi teorici e pratici in favore del personale dipendente.

Il numero dei partecipanti coinvolti in attività di formazione è stato indicato complessivamente per ciascuna categoria professionale nel corso dell'anno 2023.

Il numero complessivo di ore di formazione effettuato è stato indicato per ogni categoria professionale nel corso dell'anno considerato.

AHSI assicura che il personale abbia le adeguate competenze a svolgere le attività che influenzano la conformità ai requisiti del prodotto/servizio, anche con riferimento alla prevenzione degli infortuni e alla sicurezza.

La Direzione definisce, per i ruoli più influenti sulla qualità e sulla sicurezza, i criteri di qualifica del personale. Tali criteri sono formalizzati nel documento Profilo professionale e riporta, per ogni ruolo, le caratteristiche richieste in termini di:

1. Grado di istruzione (titolo di studio)
2. Esperienza
3. Formazione (teorica e/o pratica)
4. Capacità professionali.

Le risorse umane, con la collaborazione dei rispettivi responsabili, verificano periodicamente l'idoneità professionale delle persone in relazione allo svolgimento delle attività di loro competenza; individuano eventuali carenze professionali, traducendole in un piano annuale di formazione/addestramento; controllano inoltre la realizzazione e l'efficacia delle attività di formazione/addestramento previste dal suddetto piano, assicurando la conservazione delle relative registrazioni.

AHSI garantisce, con analisi e verifiche periodiche delle competenze, che i corsi di formazione-addestramento su funzioni generali, funzioni specifiche aziendali e su aggiornamenti tecnici e di prodotto/servizio vengano programmati, svolti e documentati e che ne siano verificati i risultati.

Le attività di formazione-addestramento di AHSI devono garantire che il personale acquisisca la necessaria competenza per svolgere le proprie attività.

Le attività di formazione-addestramento possono essere sia interne, progettate e svolte appositamente per AHSI da proprio personale e/o consulenti, che esterne, vale a dire attività gestite da terzi.

Le tipologie di interventi formativi consistono in:

TRAINING ON THE JOB (AFFIANCAMENTO)

Con "training on the job" si intende l'attività di formazione, svolta anche in affiancamento sul lavoro, rivolta ai nuovi assunti o a personale in mobilità interna, per l'acquisizione delle competenze necessarie a occupare le posizioni di pertinenza. Tale attività è pianificata e gestita dal responsabile diretto del neoassunto, ed è individuata al momento dell'assunzione o del passaggio a nuova mansione o a nuovo incarico.

ADDESTRAMENTO SPECIFICO

Con "addestramento specifico", si intende l'insieme delle attività di formazione atte a:

- fornire una preparazione specifica per le mansioni che la persona è chiamata a svolgere ovvero un aggiornamento/approfondimento se la persona opera già in tale mansione
- soddisfare eventuali adempimenti legislativi.

FORMAZIONE ISTITUZIONALE

Con formazione istituzionale si intende l'insieme delle attività individuate e gestite direttamente dalla Direzione, sulla base delle necessità generali di sviluppo aziendale, ivi compresa la formazione rivolta ai neoassunti.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI	
	M+F	F	M+F	F	M+F	F
Numero partecipanti					8	5
Numero totale ore formazione					36	22

FORMAZIONE FACOLTATIVA ACADEMY

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI	
	M+F	F	M+F	F	M+F	F
Numero partecipanti			1	1	24	12
Numero totale ore formazione			4	4	24	12

E. RETRIBUZIONE EFFETTIVAMENTE CORRISPOSTA PER CATEGORIA PROFESSIONALE E LIVELLO DI INQUADRAMENTO

In questa tabella viene indicata la retribuzione annua del 2023 per livelli e categorie professionali, corrispondente ai dati del libro paga. Il dato indicato è la RAL «Retribuzione Annua Lorda» di lavoratori e lavoratrici, comprensivo di tutti gli elementi retributivi.

Gli importi sono stati specificati come somma totale delle voci erogate nell'anno per l'insieme dei dipendenti dello stesso livello e non come "importi medi".

	RAL	
	M+F	F
Dirigenti	565.179,00	
Quadri	100.831,00	38.775,00
Impiegati Liv. B3	82.604,00	
Impiegati Liv. B2	193.614,00	83.497,00
Impiegati Liv. B1	118.132,00	35.729,00
Impiegati Liv. C3	505.657,00	357.353,00
Impiegati Liv. C2	64.260,00	30.808,00
Impiegati Liv. C1	23.415,00	23.415,00

CONCLUSIONI

La presente relazione viene trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera regionale di parità ai sensi dell'art. 47 comma 3 del D.L. 77/2021.

Si evidenzia che i dati raccolti sono costantemente monitorati dalla società anche al fine di promuovere i valori sulla parità di genere.

Ahsi S.p.A.

RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

**AHSI S.p.A.
Viale delle Industrie, 33
20881 Bernareggio MB (Italy)
Tel. +39 039.6827.1 - Fax +39 039.6827.500
info@ahsi.it - ahsi@pec.it**

