

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)- IT

Tel. +39 039.6827.1 - Fax +39 039.6827.500

info@ahsi.it - ahsi@pec.it

Anno 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”

Ahsi 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, Ahsi 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

Ahsi 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. È stato, altresì, nominato un Organismo di Vigilanza plurisoggettivo.

Ahsi 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 occupati per livello e tipologia contrattuale
- B. Assunzioni, promozioni e cessazioni nell'anno
- C. Numero delle ore e dei partecipanti per categoria professionale ad attività di formazione nell'anno
- D. Misure di conciliazione vita-lavoro
- E. RAL media per area aziendale nell'anno
- F. L. 68/1999

PREMESSE METODOLOGICHE

I dati raccolti per la redazione della presente relazione sono calcolati su base annua al 31 dicembre 2025.

A. NUMERO OCCUPATI PER LIVELLO E TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Le tabelle prendono in considerazione i dati relativi al personale dipendente al 31 dicembre 2025 suddiviso per genere, livello e tipologia contrattuale.

31/12/2025

	Genere		Totale generale	%	
	F	M		F%	M%
<i>livello</i>					
Dirigente	0	3	3	0	100
Quadro	1	1	2	50	50
B3	1	3	4	25	75
B2	4	1	5	80	20
B1	2	1	3	67	33
C3	11	6	17	65	35
C2	0	2	2	0	100
C1	1		1	100	0
D2	1	1	2	50	50
Totale generale	21	18	39	54	46

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE		di cui CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Contratti a tempo indeterminato	3		2	1	32	19	37	20	1	
di cui Part Time			1	1	6	5	7	6	1	
Contratti a tempo determinato							0	0		
Apprendistato					2	1	2	1		
Totale dipendenti	3		2	1	34	20	39	21	1	0
Dipendenti in CIG							0	0		
Dipendenti in congedo parentale					2		0	0		

B. ASSUNZIONI, PROMOZIONI E CESSAZIONI

Il reclutamento del personale avviene:

- senza discriminazioni di genere, nazionalità, religione, opinione politica, lingua, età, convinzioni personali, orientamento sessuale, disabilità, nel rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne e della disciplina prevista in materia di trattamento dei dati personali nonché dei principi comunitari in materia di libertà di circolazione e stabilimento dei lavoratori, subordinati ed autonomi;
- attraverso una procedura di selezione adeguatamente pubblicizzata, trasparente ed imparziale, volta ad accertare il possesso della professionalità, delle capacità e delle attitudini richieste per la posizione da ricoprire;
- favorendo in ogni caso, ove ne ricorrano le condizioni, la valorizzazione e crescita del personale interno così da promuovere la crescita “dal basso”, mediante la realizzazione di adeguati processi di valutazione.

Ahsi ritiene che sia fondamentale la formazione di nuove risorse. Pertanto, agevola l’inserimento di studenti e giovani diplomati e/o laureati attraverso percorsi di tirocinio curriculare ed extracurriculare con lo scopo di fornire orientamento e supporto riguardo alla propria crescita professionale.

Assunzioni 2025	Genere		Totale generale	%	
	F	M		F%	M%
livello					
B2		1	1	0	100
B1		1	1	0	100
C3	2		2	100	0
C2		1	1	0	100
D2	1		1	100	0
Totale generale	3	3	6	50	50

Promozioni 2025	Genere		Totale generale	%	
	F	M		F%	M%
livello					
B2	2	0	2	100	0
B1	1	0	1	100	0
C3	0	1	1	0	100
C1	1	0	1	100	0
Totale generale	4	1	5	80	20

Cessazioni 2025	Genere		Totale generale	%	
	F	M		F%	M%
livello					
Dirigenti		1	1	0	100
B2		1	1	0	100
B1		2	2	0	100
C3	2		2	100	0
Totale generale	2	4	6	33	67

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

Alla luce della crescente evoluzione tecnologica, nonché del continuo aggiornamento delle normative di settore, AHSI riconosce l'importanza della formazione e dell'aggiornamento professionale delle proprie risorse. Infatti, oltre ad aiutare a colmare i gap esistenti, scaturiti dall'evoluzione di cui sopra, la formazione ha anche l'importante funzione di sviluppare i talenti già presenti in azienda in accordo al processo di crescita professionale.

Il processo di formazione è articolato in diverse fasi:

- analisi dei fabbisogni formativi per dipartimento o job;
- progettazione ed erogazione dell'intervento formativo;
- valutazione dell'intervento, confrontando tra i risultati attesi e quelli effettivamente raggiunti;
- revisione del processo attraverso il feedback dei partecipanti e l'efficacia pratica del corso stesso, al fine di migliorare gli interventi formativi futuri.

Eccetto la formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro e l'aggiornamento dei patentini specifici per ogni mansione, che sono obbligatori, ogni dipendente è parte attiva del processo e può sponsorizzare e richiedere la partecipazione a eventuali corsi di aggiornamento. La richiesta verrà vagliata dal proprio responsabile e dalla Direzione sulla base dell'effettiva necessità del corso e del costo. Se approvata, l'HR finalizzerà la progettazione dell'intervento formativo.

AHSI si avvale della collaborazione di diversi enti di formazione pubblici e privati che permettono l'erogazione di corsi strutturati ed efficaci in aula o in modalità remota, a seconda del corso programmato.

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Numero partecipanti	3		2	1	32	21	37	22
Numero totale ore di formazione	36		195	63	1.359	805	1.590	868

D. MISURE DI CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

L'Azienda adotta un approccio favorevole e non discriminatorio rispetto alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale e di fruizione dei congedi parentali, nel rispetto della normativa vigente e delle esigenze organizzative. Tali strumenti sono considerati parte integrante delle politiche aziendali di conciliazione vita-lavoro e sono riconosciuti come leve fondamentali per garantire pari opportunità e permanenza nel mercato del lavoro, in particolare a sostegno della genitorialità.

TRASFORMAZIONI DEI CONTRATTI	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		TOTALE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Da tempo determinato a tempo indeterminato							0	0
Da Part Time a tempo pieno							0	0
Da tempo pieno a Part Time					1	1	1	1

Il personale dipendente beneficia di una flessibilità oraria in ingresso pari a 60 minuti con gestione nell'arco del mese.

Sono stati accordati inoltre permessi ulteriori rispetto a quelli previsti da ccnl per complessive n. 32 ore di indisposizione e n. 24 h di permessi visite mediche.

E. RAL MEDIA PER AREA AZIENDALE

In questa tabella viene indicata la retribuzione annua lorda media per area aziendale nell'anno 2025.

I dati sono stati elaborati in forma aggregata al fine di garantire la riservatezza del personale dipendente, evitando la rappresentazione di informazioni riconducibili a singoli soggetti.

	Genere		Gap (M-F)	Perc (GAP / M)
	F	M		
	Media retribuzione	Media retribuzione		
Dirigenti		98.000		
Divisione arredo	39.859	42.973	3.114	7,25%
Divisione strumenti	39.737	44.324	4.587	10,35%
Divisione amministrazione e finanza	42.239	31.255	-10.984	-35,14%
Ufficio ordini	39.345			
Magazzino		38.314		

Il differenziale retributivo rilevato nella divisione amministrazione e finanza pari a circa il 35% a favore del personale femminile è riconducibile principalmente alla composizione del campione analizzato.

In particolare, nel gruppo maschile è presente una risorsa recentemente assunta neolaureata. Tale circostanza incide in modo significativo sul valore medio, soprattutto in considerazione della limitata numerosità del campione. Il dato non è pertanto rappresentativo di un divario strutturale, bensì di una situazione contingente legata alla distribuzione per anzianità ed inquadramento del personale.

F. L. 68/1999

Con riferimento agli obblighi di cui all'art. 3 della Legge 68/1999, si dichiara che l'azienda risulta in regola con gli adempimenti previsti in materia di collocamento mirato, come da prospetto informativo trasmesso nel mese il 09 gennaio 2026.

Dalla suddetta comunicazione emerge una base di computo pari a n. 32 lavoratori, con conseguente applicazione della quota d'obbligo prevista dalla normativa vigente.

Tale evidenza è coerente con i dati complessivi rappresentati nella presente relazione e non evidenzia criticità in termini di equilibrio occupazionale o accesso al lavoro delle categorie protette.

4. 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.



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

