



MIA CARE

Milano, 12/06/2024

Relazione di genere e assolvimento degli obblighi di cui alla legge 68/99

Gara Sanità Digitale 4 a cui abbiamo partecipato in RTI

Premessa

Mia-Care è nata con l'obiettivo di migliorare la salute e il benessere sia degli individui che delle comunità, offrendo tecnologie all'avanguardia per ottimizzare l'esperienza di pazienti e medici.

Mia-Care porta l'innovazione nell'industria Healthcare e Life Science attraverso un'architettura cloud-native che permette di creare applicazioni digitali interoperabili, sicure e scalabili.

Siamo partiti a dicembre 2020 con l'obiettivo sfidante di dare un contributo concreto alla salute e al benessere dell'umanità, fornendo la migliore e più efficace esperienza di cura digitale a ogni paziente e medico.

La trasformazione digitale apre nuove sfide ed opportunità per la sanità: rendere l'accesso alle cure migliore, più semplice, e più sicuro è l'obiettivo da perseguire negli anni a venire.

Relazione di genere

La presente relazione assolve l'obbligo posto in capo alla Scrivente dall'art. 47 comma 3 del DL. n. 77/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 108/2021.

Tale disposizione prevede infatti che l'operatore economico che occupa un numero pari o superiore a quindici dipendenti e che non rientra nella classificazione di cui all'art. 46 comma 1, del d.lgs. n. 198/2006 rediga e consegni alla Consip, entro sei mesi dalla stipula dell'Accordo Quadro, una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile.

La seguente relazione, quindi, si pone l'obiettivo di dar conto della situazione suddetta utilizzando come criteri guida quelli contenuti nel Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile ex art.46 del Dlgs 198/2006 fornendo così un quadro approfondito dei rapporti aziendali uomo-donna in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, 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. Il periodo di riferimento utilizzato come base di analisi dei dati della seguente relazione, come peraltro richiesto nell'assolvimento dell'obbligo ex art. 46 Dlgs 198/2006 posto in capo alle aziende con organico superiore ai 50 dipendenti, è quello del biennio precedente alla fine dell'annualità appena trascorsa (biennio 2021-2023) così da poter ricavare un quadro generale delle dinamiche aziendali il più possibile completo e reale.



MIA CARE

SFERA DI APPLICAZIONE NORMATIVA ED ORGANICO ATTUALE

Mia-Care s.r.l. applica al proprio personale dipendente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio, nonché Dirigenti Industria ed occupa, al 31/12/2023, un numero totale di 23 dipendenti così suddivisi:

Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Apprendisti		TOTALE		Disabili	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	0	1	0	21	3	0	0	0	0	23	3	0	0

Con le seguenti categorie professionali e livelli di inquadramento:

Categoria		Livello		MF		F	
Dirigenti		N/A		1		0	
Quadri		N/A		1		0	
Impiegati		Livello 1		8		1	
Impiegati		Livello 2		10		1	
Impiegati		Livello 3		2		0	
Impiegati		Livello 4		1		1	

OCCUPAZIONE NEL BIENNIO DI RIFERIMENTO 2021-2023

Nelle tabelle sottostanti si riporta la situazione dell'organico al 31/12/2021 e, alla luce dei movimenti entrate – uscite dell'annualità, quella registrata al 31/12/2023:

Al 31/12/2021

Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Apprendisti		TOTALE		Disabili	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	0	0	0	10	0	0	0	0	0	11	0	0	0



MIA CARE

Entrate

		1	0	15	3									
--	--	---	---	----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Uscite

				4										
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Al 31/12/2023

Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Apprendisti		TOTALE		Disabili	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	0	1	0	21	3	0	0	0	0	23	3	0	0

La situazione occupazionale dell'organico al 31/12/2021 suddivisa per categoria professionali e livelli di inquadramento, con riferimenti al quadro di promozioni ed assunzioni avvenute, era la seguente:

Categoria	Livello	MF	F
Dirigenti	N/A	1	0
Quadri	N/A	0	0
Impiegati	Livello 1	0	0
Impiegati	Livello 2	3	0
Impiegati	Livello 3	3	0
Impiegati	Livello 4	4	0

OCCUPAZIONE PER TIPO DI CONTRATTO, AMMORTIZZATORI SOCIALI E ASPETTATIVE

Nella tabella seguente verrà riportata, con riferimento alla data del 31/12/2023, la classificazione degli occupati per categorie professionali in base alla tipologia contrattuale, all'utilizzo eventuale di ammortizzatori sociali (Cigo) ed alle aspettative richieste



MIA CARE

Tempo indeterminato

Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Apprendisti		TOTALE		Disabili	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	0	1	0	20	2	0	0	0	0	22	2	0	0

- Non sono presenti lavoratori o lavoratrici assunti a tempo indeterminato part-time, né apprendistato.

Tempo determinato

Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Apprendisti		TOTALE		Disabili	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0

- Al 31/12/23, la lavoratrice assunta a tempo determinato ha un contratto part-time 50%.
- Non sono presenti lavoratori o lavoratrici con contratto a tempo determinato apprendistato.

TOTALE

Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Apprendisti		TOTALE		Disabili	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1	0	1	0	21	3	0	0	0	0	23	3	0	0

Di cui part-time

					1	1							
--	--	--	--	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--



MIA CARE

ENTRATE E USCITE, TRASFORMAZIONI CONTRATTI ANNUALI RIFERITI AL 31/12/2023

La tabella seguente mostra i valori numerici delle entrate e delle uscite registrate nell'anno e fissate al 31/12/2023 nonché le trasformazioni contrattuali avvenute, suddividendo la classificazione per categorie e tipologie di ingressi ed uscite.

Entrate (nuove assunzioni)

Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Apprendisti		TOTALE		Disabili	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	4	2	0	0

Uscite (Dimissioni volontarie)

Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Apprendisti		TOTALE		Disabili	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0

Note aggiuntive

- Non sono state registrate nel corso del 2023 promozioni ad altra categoria, né demansionamenti.
- Tutte le cessazioni sono avvenute per dimissioni volontarie.
- Non ci sono state trasformazioni da tempo determinato ad indeterminato, né passaggi da part-time a full-time o viceversa.
- Nel corso dell'anno 2023 non si sono verificati periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per Cassa Integrazione, né richieste di fruizione o aspettativa da parte dei lavoratori e delle lavoratrici.

RETRIBUZIONI INIZIALI E RETRIBUZIONI A FINE BIENNIO

La tabella seguente riporta i dati corrispondenti al monte retributivo lordo annuo, suddiviso per categoria professionale ed inquadramento, al 31 dicembre 2021 definibile come "retribuzione iniziale". Successivamente verrà riportato il monte



MIA CARE

retributivo lordo annuo al 31 Dicembre 2023 (alla fine del biennio di riferimento) sempre suddiviso per categoria professionale ed inquadramento.

A tutela della privacy, non vengono riportate le retribuzioni annue lorde delle categorie ricoperte da una sola persona. Il totale è invece comprensivo dell'informazione.

Dati al 31/12/2021

Categoria	Livello	Monte retributivo annuo lordo
Dirigenti		-
Quadri		-
Impiegati	Livello 1	-
Impiegati	Livello 2	102,000
Impiegati	Livello 3	82,000
Impiegati	Livello 4	105,000

Dati al 31/12/2023

Categoria	Livello	Monte retributivo annuo lordo
Dirigenti		-
Quadri		-
Impiegati	Livello 1	295,354
Impiegati	Livello 2	322,500
Impiegati	Livello 3	57,000
Impiegati	Livello 4	26,000

Note aggiuntive

- In aggiunta alla retribuzione annua linda, ai dipendenti a tempo indeterminato assunti è assegnato un premio annuale variabile MBO;
- A tutti i dipendenti vengono erogati ticket restaurant elettronici per il valore di € 7,00 per giorno lavorato almeno al 75%.



MIA CARE

FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2021 – MONTE ORE E TIPOLOGIA

La tabella seguente riporta il monte ore di formazione professionale impartita al personale dipendente in modalità obbligatoria (esterna) e non obbligatoria (interna ed esterna):

	Impiegati		Quadri		Dirigenti		Totale	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Numero partecipanti	15	3	1	0	1	0	17	3
Totale ore formazione	465	64	16	0	4	0	485	56

La formazione obbligatoria riguarda principalmente le tematiche di salute e sicurezza sul lavoro.

La formazione non obbligatoria viene effettuata sia tramite società esterne che internamente. Questi gli aspetti trattati:

- Lingua inglese
- Comunicazione empatica
- Metodologia Agile
- Cultura aziendale
- Cyber Security
- Fondamenti del modello organizzativo 231/01
- Domain Driven Design
- ISO 14071, ISO 13485, ISO 9001, IEC62304
- Certificazioni tecniche (CKAD, Mia Fundamentals)



MIA CARE

Relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla legge 68/99

La presente relazione ha lo scopo di documentare l'assolvimento degli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999, relativi all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, presso Mia-Care s.r.l..

Nel corso dell'anno 2022 l'azienda ha preso contatto con il centro per l'impiego Afol Metropolitana dell'ambito territoriale di Milano, servizio Occupazione Disabili.

Alla data del 13/06/2022 Mia-Care rientrava nella fascia d'obbligo 16-35 e pertanto il prospetto informativo evidenziava 1 scopertura.

L'azienda ha dunque sottoscritto la Convenzione per il Programma di Inserimento Lavorativo delle Persone Disabili, ai sensi dell' Art. 11, commi 1, 2, 3, della Legge 12 marzo 1999 n. 68 con Afol Metropolitana - Ambito Territoriale di Milano - Servizio Occupazione Disabili.

Durata della convenzione è di 3 anni, per la mansione "Help Desk Junior - Addetti a funzioni di segreteria".

Alleghiamo alla presente l'evidenza dell'articolo 1 della convenzione.

Data 13/06/2022 10.01.12
Protocollo 1999748

Oggetto: CONVENZIONE - Ai sensi Art. 11, commi 1,2-4,7, L.68/1999

Il giorno 13/06/2022 10.01.12 presso la sede di Afol Metropolitana di Via Soderini, 24

TRA

Afol Metropolitana, con sede in Milano, via Soderini, 24 rappresentata dal Direttore Generale/Responsabile
del Servizio Occupazione Disabili

E

L'azienda **MIA CARE S.R.L.** (di seguito denominata "il datore di lavoro"), con sede legale in MILANO (MI) -
20123, Via VIA LEOPARDI 8 partita IVA 11504530962 e CF 11504530962 rappresentata da , in qualità di
legale rappresentante, appartenente su base nazionale alla seguente fascia d'obbligo:

- oltre 50 dipendenti
 da 36 a 50 dipendenti
 da 16 a 35 dipendenti
 azienda non soggetta agli obblighi di cui alla l. 68/99

CONSTATATO CHE

1. la situazione dell'organico e delle scoperture come da prospetto informativo dell'anno **2022** è la
seguente
 - numero dipendenti
 - numero di scoperture **1.00**
2. che il datore di lavoro ha chiesto la stipula della convenzione (prima richiesta, richiesta successiva)
prevista dall'art. 11 della legge n. 68/99 per la copertura:
 - dell'intera quota
 - Quota parziale più esonero specificare sotto la percentuale di esonero.
 - Intera quota più compensazione territoriale specificare sotto le province coinvolte.
 - Quota parziale più Convenzione art 14 specificare sotto il numero di unità coinvolte.
 - Quota Parziale più esonero e Art.14 specificare sotto il numero di disabili in esonero e Art.14.

1. Il datore di lavoro si impegna a dar corso all'allegato "Programma per il conseguimento degli obiettivi occupazionali Allegato A";
2. il datore di lavoro si impegna a dare segnalazione di eventuali difficoltà che possano compromettere l'esito del percorso di inserimento o la scansione temporale degli impegni di assunzione programmati;
3. durante il periodo di validità della presente Convenzione, il datore di lavoro che avrà ottemperato agli steps previsti, o avrà motivato esaurientemente la non ottemperanza sarà considerato adempiente agli obblighi previsti dalla legge 68/99 anche in relazione alla partecipazione a gare d'appalto pubblico come previsto dall'art 17;
4. il datore di lavoro, in caso di insorgenza di significative variazioni dell'organizzazione aziendale durante il periodo di validità della Convenzione, potrà chiedere l'introduzione di modifiche al programma di inserimento;
5. in caso di mancato rispetto degli impegni di assunzione, Afol Metropolitana, previa verifica che il mancato adempimento sia dovuto a fatti imputabili al datore di lavoro, si riserva di avviare la procedura per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dall'art. 15 comma 4 della legge 68/99, nonchè di procedere ad avviamenti d'ufficio secondo le modalità ordinarie;
6. in Convenzione, nell'ambito della facoltà di scelta nominativa, possono essere indicate tutte le tipologie contrattuali a disposizione del datore di lavoro, compresi i tirocini finalizzati all'assunzione che assolvono lo step di convenzione anche se la successiva trasformazione avviene con contratti a tempo determinato purchè in un contesto che tende a favorire la stabilizzazione in via definitiva. In deroga ai contratti collettivi nazionali possono essere stabiliti periodi di prova più lunghi. I contratti a part time per le aziende con più di 50 dipendenti devono superare la metà dell'orario settimanale previsto dai CCNL per essere computati come unità intere. Le aziende di dimensioni comprese tra 15/35 dipendenti possono computare il lavoratore con disabilità come unità a prescindere dall'orario di lavoro svolto purchè abbia un'invalidità superiore al 50%;
7. qualora, successivamente alla stipula della Convenzione sopraggiunga una delle situazioni che legittimano la sospensione temporanea dagli obblighi di assunzione, di cui all'art. 3 comma 5, l. 68/99, la Convenzione sarà sospesa per il corrispondente periodo;
8. la stipula della presente Convenzione consente l'accesso, ai datori di lavoro privati, alle agevolazioni previste dall'art. 13 della legge n. 68/99, nei limiti degli stanziamenti annualmente previsti;
9. le parti richiamano i seguenti documenti, da considerarsi parte integrante della presente Convenzione:
 1. Allegato A: Programma per il conseguimento degli obiettivi occupazionali;

Documento firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate

1. PREMESSA

Il datore di lavoro **MIA CARE S.R.L.** intende realizzare il seguente programma di inserimenti lavorativi, mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla legge n. 68/99.

2. MODALITA' PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA

Vista l'attuale situazione dell'organico e delle scoperture

Numero dipendenti a base computo (come da prospetto)	
Numero scoperture	1.00

Data di inizio della convenzione	10/06/2022
Data di conclusione della convenzione	09/06/2025

Gli inserimenti avverranno secondo le seguenti scadenze:

Dal	Al	N. disabili inserimento
10/06/2022	09/06/2025	1

In caso di mancata assunzione, entro 60 giorni dal momento in cui insorge l'obbligo, gli uffici competenti dovranno avviare i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificatamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili (art. 7 comma 1 bis legge 68/99)

2.1 MANSIONI DISPONIBILI

Profilo professionale	Mansione	N.° posizioni
Addetti a funzioni di segreteria	Help desk junior	1

Eventuali note:

PRIMA CONVENZIONE EVASA CON TEMPISTICA STANDARD

Tel. 02435299

Per la ricerca di un ente accreditato è possibile consultare il catalogo dei Servizi utilizzando il motore di ricerca a quest'indirizzo:

Albo Enti Accreditati Regione Lombardia

Il catalogo comprende i servizi accreditati presso la Regione Lombardia. Ai soli fini del percorso di inserimento disposto dalla convenzione, possono supportare il datore di lavoro anche i servizi del territorio non accreditati che abbiano fra gli oggetti sociali previsti dallo statuto attività di tutela ed assistenza disabili e un'esperienza almeno triennale nell'inserimento sociale e lavorativo delle persone con disabilità, in conformità a quanto disposto da Deliberazione Regionale N° VIII/010603 del 25/11/2009 (punto 3. Soggetti attuatori).

Per il calcolo della tempistica è possibile utilizzare il simulatore a questo indirizzo:

http://sintesi.provincia.milano.it/bd_sailor/calcolo.asp

Per approfondimenti sul Piano della Città Metropolitana di Milano dedicato alle persone con disabilità (EMERGO) si rinvia all'indirizzo web:
http://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/Politiche_attive/index.html

DURATA DELLE CONVENZIONI: CRITERI E TEMPISTICHE

(DOCUMENTO ESPLICATIVO PER IL DATORE DI LAVORO DA NON RENDERE ALL'UFFICIO)

La tempistica sotto indicata, decisa dal Sottocomitato Disabili del 16 aprile 2013 si applica alle convenzioni stipulate per la prima volta dal datore di lavoro pubblico o privato:

Numero scoperture	Anni/mesi
Fino a 2 scoperture (aziende 15/35 I e II fascia)	3 anni
Fino a 2 scoperture (aziende III fascia)	2 anni e 6 mesi
Fino a 3 scoperture (aziende III fascia)	3 anni
Fino a 4 scoperture (aziende III fascia)	4 anni
Fino a 5 scoperture (aziende III fascia)	5 anni
Fino a 10 scoperture	6 anni
11 scoperture ed oltre	8 anni

L'ufficio, dietro motivata richiesta, può autorizzare una proroga di sei mesi per ogni step qualora siano insorte oggettive difficoltà a rispettare la tempistica concordata. Le richieste di nuova Convenzione o di rinnovo di Convenzioni scadute andranno concordate di volta in volta con l'ufficio. In tal caso la tempistica concessa terrà conto dell'ottemperanza o meno al precedente programma di inserimento.

Inserimento di persone con disabilità con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento (Fattore A)

Nel caso in cui la Convenzione preveda l'inserimento di persone con disabilità cosiddetti "deboli", ovvero che presentano particolari caratteristiche che rendono più complesso il loro inserimento lavorativo, verrà concesso un bonus temporale pari al 50% se il numero degli inserimenti "deboli" equivale al totale delle scoperture. Il bonus decresce proporzionalmente alla percentuale di inserimenti "deboli" realizzati sul totale degli inserimenti previsti dalla Convenzione (vedi simulatore sul sito sotto indicato).

Per persone con disabilità cosiddette "deboli" si intendono, secondo quanto stabilito dal Comitato Tecnico della Città Metropolitana di Milano:

- persone in età lavorativa affette da menomazioni psichiche e portatori di handicap intellettivo con qualunque percentuale di riduzione delle capacità lavorative;
- persone in età lavorativa affette da menomazioni fisiche e sensoriali che comportino una riduzione delle capacità lavorative pari o superiore al 74%, compresi i non vedenti, colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore a 1/20 a entrambi gli occhi anche con eventuale correzione.

Inserimento di persone con disabilità attraverso tirocini extracurricolari finalizzati all'inserimento/reinserimento lavorativo (Fattore B)

Se la Convenzione prevede l'inserimento attraverso lo strumento del tirocinio extracurricolare con finalità di inserimento o reinserimento al lavoro, viene concesso un bonus temporale pari al massimo a 25% se il numero degli inserimenti equivale al totale delle scoperture. Il bonus decresce proporzionalmente alla percentuale di inserimenti realizzati con il Servizio sul totale degli inserimenti previsti dalla Convenzione (vedi simulatore sul sito sotto indicato).

Particolari situazioni aziendali (Fattore C)

Per i datori di lavoro privati che abbiano attivato le procedure di legge previste per la CIGO, o possano dimostrare di trovarsi in situazioni di difficoltà non rientranti tra quelle previste dall'art. 3 comma 5 della legge 68/99, è riconosciuto un incremento del 20%. Analoga percentuale maggiorativa è applicata agli enti pubblici in dissesto ed ai privati datori di lavoro ed gli enti pubblici di nuova costituzione o che creino un nuovo insediamento nell'area della Città Metropolitana di Milano.

I bonus temporali sono cumulabili tra loro.

E' possibile utilizzare il simulatore a questo indirizzo:

http://sintesi.provincia.milano.it/bd_sailor/calcolo.asp

Inserimento: rercolani - 13/06/2022
Modifica: rercolani - 13/06/2022