CODISAN
YOUR HEALTH, OUR PASSION

RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

(D. Lgs.198/2006)

La società CODISAN S.p.A. è una delle principali aziende presenti sul mercato italiano specializzata nella produzione e distribuzione di dispositivi medici, elettromedicali, diagnostici e prodotti farmaceutici, nonché nello sviluppo e gestione di servizi logistici in Sanità.
Nasce da un'esperienza di famiglia iniziata nel 1963, maturata nel 1979 con la costituzione della società particolarmente attiva nel settore della Ospedalità Pubblica e Privata, dell'Università e della Ricerca, delle Farmacie, dei Laboratori di Analisi e dell'Industria.

Nell'anno 2025 annovera un organico composto da **n.25 DIPENDENTI** e precisamente:

- 13 Uomini
- 12 Donne

L'azienda applica il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi – Confcommercio per la disciplina e la regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Al fine di consentire un raffronto tra gli inquadramenti contrattuali del personale maschile e femminile si riporta di seguito una tabella con l'indicazione dei livelli retributivi attualmente riconosciuti.

Livello Q – Quadro

- Uomini 1
- Donne 0

Livello 1

- Uomini 1
- Donne 1

Livello 2

- Uomini 0
- Donne 1

Livello 3

- Uomini 0
- Donne 8

Livello 4

- Uomini 5
- Donne 2

Livello 5

- Uomini 5
- Donne 0

Livello 6

- Uomini 1
- Donne 0

Dalla superiore tabella di raffronto si evince che il personale femminile risulta prevalentemente inquadrato ai livelli più alti, mentre il personale maschile (ad eccezione dell'unica risorsa inquadrata al livello Q) risulta prevalentemente inquadrato ai livelli inferiori.

Il dato di cui sopra è indice anche di una progressione di carriera più elevata in favore del personale femminile, che tuttavia risulta equilibrata e non discriminatoria in funzione dei seguenti fattori oggettivi:

- assegnazione del personale femminile a mansioni di carattere impiegatizio per le quali è già di per sé previsto l'inquadramento a livelli superiori in attività per le quali l'esperienza acquisita e la formazione organizzata in azienda agevola anche una progressione di carriera verticale;

❖ assegnazione del personale maschile a mansioni di carattere operativo per le quali è già di per sé previsto l'inquadramento a livelli inferiori in attività di carattere più statico che non danno

luogo ad avanzamenti di carriera in funzione della connotazione semplice e basilare dell'attività svolta.

All'interno dell'azienda è comunque garantita l'applicazione della vigente normativa in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro e di sicurezza sui luoghi di lavoro.
L'azienda non applica politiche di mobilità del personale tenuto conto del fatto che si tratta di una realtà monolocalizzata su un'unica unità locale.

Non sono state attivate procedure di pre-pensionamento, né di cassa integrazione che possano aver potuto generare disparità di trattamento fra il personale maschile e femminile.
Le politiche aziendali di progressione di carriera applicate dall'azienda non prevedono automatismi di anzianità ulteriori rispetto a quelli normalmente previsti dal CCNL, né dinamiche preferenziali di genere, ma sono fondate unicamente sul riconoscimento meritocratico, sulle attitudini e competenze professionali funzionali alle esigenze aziendali ed allo sviluppo del *business* commerciale.

