

Spett.le
UNIVERSITA' di BERGAAMO

2026_049/WM/mbr del 12/03/2026

Procedura ex art. 50, comma 1, lett. b), del Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 finalizzata all'affidamento della fornitura di un banco ottico con sagomatura speciale nell'ambito del progetto PNC (Piano Nazionale per gli investimenti complementari al PNRR) - Avviso per la concessione di finanziamenti destinati ad Iniziative di ricerca per tecnologie e percorsi innovativi in ambito sanitario e assistenziale (D.D. n. 931 del 06.06.2022) - Titolo Iniziativa "ANTHEM - Advanced Technologies For Human-Centred Medicine" (PNC0000003) - CUP B53C22006700001 - CIG B886A18140

Documentazione a supporto dei vincoli PNRR.

RELAZIONE DI GENERE

**ai sensi dell'art. 47, comma 3, del D.L. 77/2021, convertito con
modificazioni dalla Legge 108/2021
sulla situazione del personale maschile/femminile
per il triennio 2022-2024 e relativa all'assolvimento degli
obblighi di cui alla legge 68/1999**

Il sottoscritto **DANIELE RIBELLI** nato a [REDACTED] e residente ad [REDACTED], in qualità di Legale Rappresentante della Società **HORIBA Italia srl** con sede legale ed operativa in Viale Luca Gaurico n. 209 – 00143 Roma (RM) - C.F. e P.IVA 09041440158 n° iscrizione REA RM 1249275 CCNL applicato: **COMMERCIO (H011)** - PEC: horibaitalia@pec.it e-mail: sales-med.it@horiba.com

consapevole delle sanzioni penali previste dall'articolo 76 del DPR 28.12.2000 n. 445, per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni

DICHIARA

Che la scrivente **HORIBA ITALIA SRL** al momento della presentazione dell'offerta di gara aveva alle proprie dipendenze un numero inferiore ai 50 dipendenti e che per l'esecuzione della presente fornitura, non si rende necessaria l'assunzione di nuovo personale specifico.

Qualora si dovesse manifestare tale necessità, la scrivente si impegna fin d'ora a rispettare quanto previsto nell'art. 47 del D.L. 77/2021 convertito con modificazioni dalla L. 108/2021, assicurando la quota di personale indicata negli atti di gara e rispettando i criteri relativi sia all'occupazione giovanile sia a quella di genere femminile.

DICHIARA dunque

Numero complessivo dipendenti

	2022			2023			2024		
	M	F	TOT	M	F	TOT	M	F	TOT
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	2	0	2	2	0	2	3	0	3
Impiegati	27	7	34	27	7	34	28	7	35
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOT	29	7	36	29	7	36	31	7	38

Assunzioni/Cessazioni

➤ Anno 2022

Assunzioni: 0

Cessazioni: 1 Genere Maschile

- 1 Project Engineer

➤ Anno 2023

Assunzioni: 3 Genere maschile

- 2 Service Engineer
- 1 Product Specialist Junior

Cessazioni: 3 Genere maschile

- 3 Service Engineer

➤ Anno 2024

Assunzioni: 4 di Genere maschile

- 2 Service Engineer
- 2 Specialist

Cessazioni: 3 Genere maschile

- 2 Service Engineer
- 1 Specialist

Per il dettaglio sulle assunzioni/cessazioni suddivise per livello si rimanda ai “Rapporti biennali parità uomo-donna 2022-2023” (**Allegato 2**) e “2023-2024” (**Allegato 1**)

Ore di formazione erogate

	2022				2023				2024			
	Nr. partecipanti	M	F	TOT	Nr. partecipanti	M	F	TOT	Nr. partecipanti	M	F	TOT
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	2	2	0	2	0	0	0	0	1	12	0	12
Impiegati	31	172	48	220	15	130	12	142	24	284	5	289
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOT	33	174	48	222	15	130	12	142	25	296	5	301

Retribuzioni

Per il raffronto delle retribuzioni suddivise per genere si rimanda ai “Rapporti biennali parità uomo-donna “2022-2023” (**Allegato 2**) e “2023-2024” (**Allegato 1**) oltre che al “Riepilogo paghe per gli anni 2022 2023 2024” (**Allegato 5**).

Suddivisione per Livelli

Per il raffronto sulle retribuzioni suddivise per genere e livelli si rimanda ai “Rapporti biennali parità uomo-donna “2022-2023” (**Allegato 2**) e “2023-2024” (**Allegato 1**).

Ricorso alla CIG

Nel triennio 2022 – 2023 – 2024 l’azienda non è ricorsa alla CIG

Licenziamenti

L’Azienda non ha effettuato licenziamenti negli anni 2022-2023-2024

Pensionamenti

L’Azienda non ha avuto pensionamenti o prepensionamenti negli anni 2022-2023-2024

DICHIARA infine

Che la scrivente è in regola con l'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI previsti a carico delle aziende dalla L. 68 del 12 marzo 1999 e non ha subito alcuna sanzione o provvedimento in merito nell'ultimo triennio; a comprova di quanto dichiarato allega il "**Prospetto informativo disabili**" per gli anni 2023 e 2024 rilasciato dal **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (Allegati 3 e 4)** e il **DURF** in corso di validità rilasciato dall'**Agenzia delle Entrate di Roma II**

La scrivente, non avendo rappresentanze sindacali aziendali, si impegna ad inviare al Consigliere Regionale di Parità della Regione Lazio, all'indirizzo PEC consiglieradiparita@regione.lazio.legalmail.it una copia della presente relazione.

Il nostro ufficio marketing e "*Risorse umane*" rimane a disposizione per chiarimenti o eventuali integrazioni documentali.

L'occasione è inoltre gradita per i nostri più cordiali saluti.

Roma, 12/03/2026

In fede,
(sottoscritto digitalmente)

HORIBA ITALIA S.r.l.
Il Legale Rappresentante


Daniele Ribelli

***Si allega:**

- Allegato 1 - Rapporto biennale parità 2023/2024
- Allegato 2 - Rapporto biennale parità 2022/2023
- Allegato 3 - Prospetto informativo disabili 2024
- Allegato 4 - Prospetto informativo disabili 2023
- Allegato 5 - Riepilogo paghe triennio 2022/2023/2024
- Allegato 6 - DURF in corso di validità