

Revisione periodica sulla situazione del personale maschile e femminile 2025-26

16/06/2026

Informazioni generali dell'azienda

Ragione sociale	FKV Srl
Codice fiscale /P.IVA	01758800161
Sede legale	Largo delle Industrie, 10 – 24020 Torre Boldone BG
Nazione	Italia
Indirizzo	Largo delle Industrie, 10 – 24020 Torre Boldone BG
E mail	info@fkv.it
Attività economica esercitata:	Commercio all'ingrosso di apparecchiature scientifiche. Servizio di assistenza tecnica per apparecchiature scientifiche. Assemblaggio e produzione di apparecchiature e accessori
	Codice ATECO 46.64.91
	Codice NACE 46.69
Occupazione totale al 31.05.2026:	48+2

Contratti collettivi Nazionali del lavoro

Contratto nazionale del commercio. Nessuno diverso dal contratto del commercio.

Informazioni generali sul numero complessivo degli occupati

Tabella occupazione totale al 31.05.2026

	Quadri Dirigenti		Impiegati Product specialist Tecnici		Magazzino		Totale		Di cui disabili e categorie protette	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Occupati alle dipendenze 31.12.2022	3	0	36	17	3	0	42	17	1	0
Occupati alle dipendenze 31.12.2023	3	0	36	19	3	0	42	19	1	0
Occupati alle dipendenze al 31.12.2024	3	0	38	18	3	0	44	17	1	0
Occupati alle dipendenze al 31.12.2025	3	0	40	19	3	0	46	19	1	0
Entrate	0	0	4	0	0	0	3	0	0	0
Uscite	0	0	2	2	0	0	0	2	0	0
Occupati al 31.05.2026	3	0	42	17	3	0	48	17	1	0

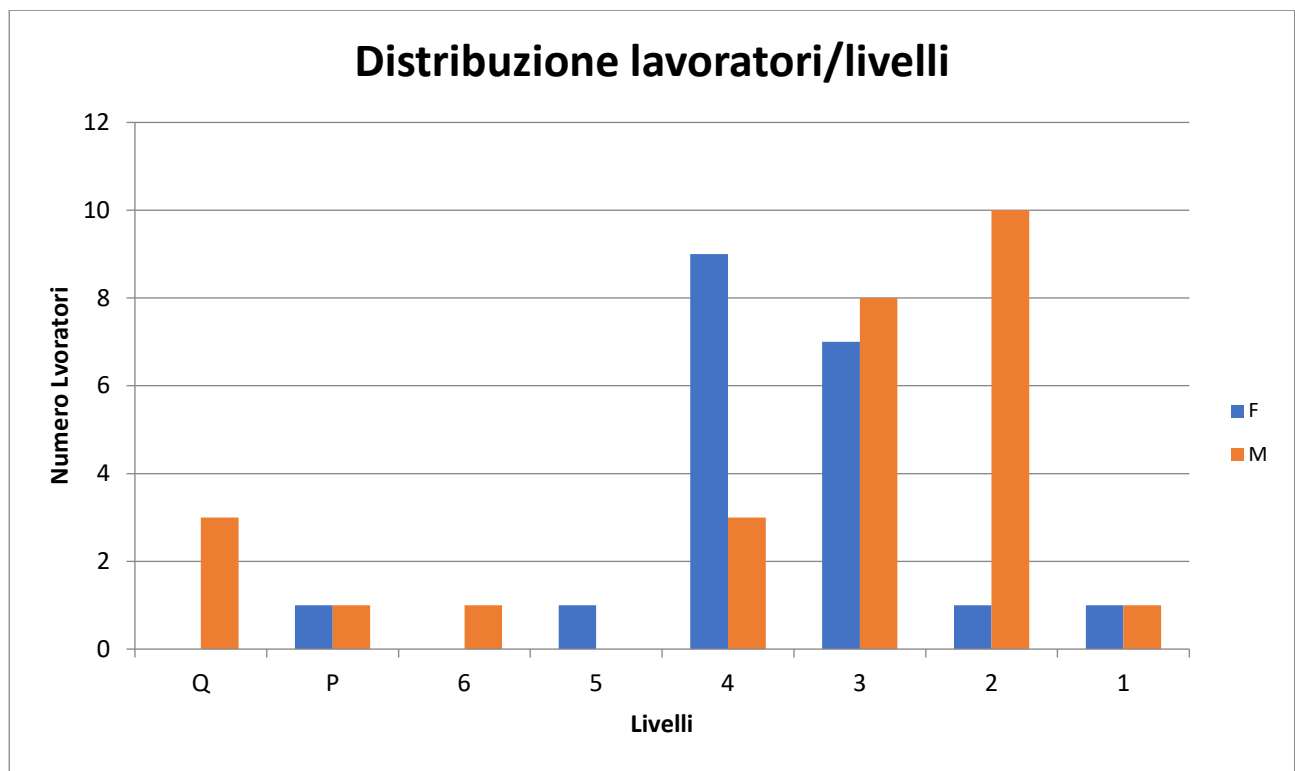
Tabella occupati alle dipendenze al 31.05.2026

	Livello	Occupazione al 31.05.2026		Promozioni		Assunzioni	
		MF	F	MF	F	MF	F
Quadri Dirigenti	Q	3	0	0	0	0	0
Impiegati	Livello 1	2	1	0	0	0	0
Impiegati	Livello 2	11	0	0	0	0	0
Impiegati	Livello 3	20	7	0	0	3	0
Impiegati	Livello 4	8	8	0	0	1	1
Impiegati	Livello 5	1	1	0	0	0	0
Magazzino	Livello 6	1	0	0	0	0	0
Magazzino	Livello 4	2	0	0	0	0	0

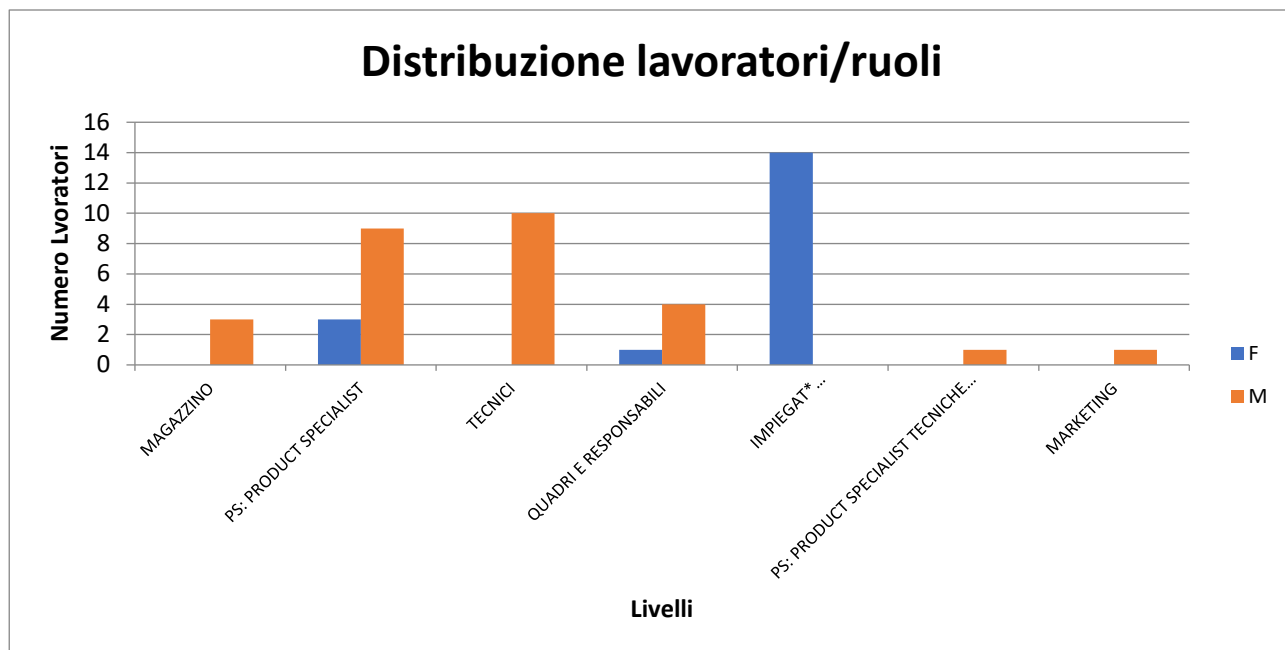
Di cui disabili e categorie protette	1	0	0	0	0	0
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---

FKV presenta distribuzione dei lavoratori al proprio interno distribuita su 31+1 maschi e 17+1 femmine, ben equilibrato nei diversi livelli contrattuali.

Potrebbe sembrare anomalo il dato che prevede nei livelli 2 e 3 un maggior numero di lavoratori di genere maschile, ma in realtà è coerente con l'anzianità e con la tipologia di professionalità dei lavoratori richiesta per i servizi offerti da FKV.



La distribuzione per ruolo dà evidenza del fatto che gli unici ruoli che contano sia uomini che donne sono i PS Product Specialist ed i quadri/responsabili. Si precisa che l'unica presenza femminile tra i responsabili è rappresentata dalla proprietà. Si precisa inoltre che il fatto che alcuni ruoli vedano la presenza di un unico genere non è riconducibile ad una preclusione in fase di selezione.



Per quel che riguarda l'equità salariale di genere, il confronto è possibile solo nel ruolo PS:

- Livello 1 differenza del 15% a favore della risorsa di genere femminile giustificato dalla provenienza, dalla formazione professionale e dalla richiesta del fornitore della linea
- Livello 2 non c'è confronto perché tutte le risorse sono di genere maschile
- Livello 3 le differenze superiori al 5% sono dettate da valutazioni operate e anzianità di servizio

Rispetto al requisito normativo è necessario comunque definire algoritmi che spieghino meglio le dinamiche retributive.

Contratti a tempo determinato e indeterminato

I contratti dei dipendenti sono tutti, ad eccezione degli assunti da meno di un anno, di tipo indeterminato e prevalentemente full-time (circa 90%). L'azienda, infine, per venire incontro alle esigenze dei propri dipendenti adotta anche alcune collaborazioni part-time (circa 10%).

Entrate e uscite

Nel 2026 due uscite:

- Impiegate di genere femminile

Ingressi:

- Nr 3 tecnici di genere maschile
- Nr un'impiegata di genere femminile

Da giugno inoltre vi saranno due ingressi in sostituzione delle due dimissionarie

Formazione

Attualmente esistono diverse modalità di fornire formazione ai propri dipendenti:

- affiancamento all'inserimento;
- formazione obbligatoria per la sicurezza o altri obblighi (normalmente svolta in azienda con il supporto di formatori esterni);
- aggiornamento tecnico o delle competenze, svolta:
 - o presso i fornitori
 - o con corsi individuati ad hoc

ANNO 2025

1) investimenti nella formazione: 11.003 euro pari allo 0,04% del fatturato (contro lo 0,13% del 2024); si noti che a questo dato sono stati aggiunti i costi generati dall'affiancamento interno, ma sono approssimativi per sono difficilmente quantificabili.

2) totale dipendenti coinvolti: 100%

3) ore complessive di formazione: 607 (contro le 1.684 del 2024) di cui

- formazione per la sicurezza e obblighi di legge: 364 ore (contro 496 del 2024).
- formazione per organizzazione interna: 51 ore (contro 148 del 2024).
- formazione per miglioramento competenze (interna o presso fornitori): 192 (contro le 1040 del 2024)

In media ogni dipendente ha ricevuto 13,2 ore di formazione in un anno (contro le 38,2 del 2024).

ANNO 2026

- investimenti nella formazione: 5.955 Euro
- ore complessive di formazione 390 di cui
 - formazione per la sicurezza e obblighi di legge: 226
 - formazione per organizzazione interna: 49
 - formazione per miglioramento competenze (interna o presso fornitori) 115

La direzione è sempre orientata a garantire almeno 12 ore di formazione all'anno, in media per ogni dipendente.

Categorie protette

A partire dal 2003 FKV annovera tra i suoi lavoratori un dipendente rientrante nella definizione di categoria protetta inoltre dal 30.03.2021 è stata effettuata un'ulteriore assunzione di un lavoratore appartenente ad una categoria protetta con contratto part-time a tempo indeterminato.

Nel novembre 2022 la dipendente assunta nel 2003 ha dato le proprie dimissioni volontarie pertanto FKV, dopo una ricerca che non ha dato frutti, ha stipulato a dicembre 2022 una convenzione con la cooperativa Why Not Società Cooperativa Sociale Onlus alla quale verranno assegnati lavori a partire dal 2023.

Le principali attività assegnate alla cooperativa riguarderanno:

- aggiornamento listini;
- anagrafica articoli;
- creazione articoli kit;
- aggiornamento anagrafiche clienti CRM.

Comitato guida

Si conferma la composizione del comitato guida dell'elezione del 19.12.2025:

Sig.ra Antonella Carminati (presidente)

Sig. Eliseo Albergoni (segretario)

Dr.ssa Elena Visinoni

Sig. Davide Camozzi

Il presidente (amministratore) identifica nella persona di Elena Visinoni la delegata della proprietà e in Eliseo Albergoni ed Elena Visinoni i responsabili del personale.

Esiti audit organismo di certificazione

In data 15/06/2026 è stato effettuato un audit interno, il punteggio dei KPI è risultato superiore al 60%, è emerso uno spunto di miglioramento che viene preso in carico nel piano strategico.

In data 19/06/2025 è stato effettuato audit di mantenimento da parte di SGS con esito positivo. L'unico rilievo quale spunto di miglioramento si renderebbe opportuno un riesame della direzione straordinario entro il 2025, al fine di monitorare lo stato sia dei dati qualitativi e quantitativi degli indicatori di performance, sia del piano strategico → riesame effettuato.

Politica e regolamento

Il presidente e il comitato guida riesaminano i contenuti della "politica per la qualità, il rispetto dell'ambiente e della sicurezza nei luoghi di lavoro, per la responsabilità sociale e per la parità di genere" rev 09 del 17 maggio 2023 e ne confermano i contenuti. Il riesame della politica anche per quanto riguarda i riferimenti ai requisiti PdR 125:2022 avviene almeno annualmente e in occasione del riesame/ revisione periodica del sistema sulla parità di genere.

Il regolamento aziendale del 15/09/2025 è confermato.

Comunicazione

Il Piano per la comunicazione viene mantenuto aggiornato in continuo.

Piano di miglioramento e budget

A fronte dei dati discussi nei precedenti punti del riesame e a fronte dell'analisi effettuata per la redazione del piano strategico è stato definito il piano di miglioramento dell'azienda (redatto su foglio dedicato del file xls Piano strategico_ADR125).

Nel precedente audit era stato definito un budget di € 1.500 da destinare alla parità di genere (periodo giugno 2025- maggio 2026). Il budget è stato utilizzato prevalentemente per interventi formativi.

Si conferma anche per il periodo giugno 2026- maggio 2027 il budget di € 1.500 da destinare alla parità di genere.

Per il benessere dei propri lavoratori FKV ha rinnovato il progetto, tramite humanitas Gavazzeni, per mettere a disposizione di tutti i dipendenti la possibilità di effettuare dei check up sanitari (adesione libera). L'investimento potenziale è di circa 11.000 €.

Nel 2025 è stata inoltre stipulata un'assicurazione per ogni dipendente che copre spese sanitarie del lavoratore/trice, familiari conviventi e figli. L'investimento è stato di circa 800€ per ciascun lavoratore/lavoratrice.

Prossimo aggiornamento indicatori: 31.12.2026

Prossimo aggiramento "personale ed equità salariale": 31.12.2026

Torre Boldone, lì 16.06.2026

La direzione

I membri del Comitato Guida
