

**RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE  
E FEMMINILE PER GLI OPERATORI ECONOMICI CHE OCCUPANO UN  
NUMERO DI DIPENDENTI PARI O SUPERIORE A 15 E NON OLTRE 50**

**Art. 47 del Decreto Legge n. 77 del 31 maggio 2021 (rubricato "Pari opportunità e inclusione  
lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC")**

**A:**

**Consigliera di Parità della Regione Abruzzo**

Anna Maria Rita Guarracino  
[consigliera.parita@regione.abruzzo.it](mailto:consigliera.parita@regione.abruzzo.it)  
[annaritaguaracino@hotmail.com](mailto:annaritaguaracino@hotmail.com)

**Organizzazioni Sindacali Territoriali**

**Fillea Cgil Teramo** [filleateramo@cert.abruzzo.cgil.it](mailto:filleateramo@cert.abruzzo.cgil.it)

**Filca Cisl Teramo** [filca.TE00@infopec.cassaedile.it](mailto:filca.TE00@infopec.cassaedile.it)

**Feneal Uil Teramo** [CSTUILADRIATICAGRANSASSO@ALTAPEC.IT](mailto:CSTUILADRIATICAGRANSASSO@ALTAPEC.IT)

La sottoscritta, ABATUCCI IVANA, nata a Montorio al Vomano (TE) il 26/01/1953 e residente a Montorio al Vomano (TE) in Viale Duca degli Abruzzi, n° 40, Legale Rappresentante della Società L.T. FORM. 2 SRL con sede legale a Montorio al Vomano (TE) in Zona Industriale Snc, C. Fiscale/P. IVA: 00728510678, PEC [LTFORM2@LEGALMAIL.IT](mailto:LTFORM2@LEGALMAIL.IT)

Così come previsto dall'art. 47 del Decreto Legge n. 77 del 31 maggio 2021 (rubricato "Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC"),

ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000

consapevole della responsabilità penale cui può incorrere nel caso di affermazioni mendaci e delle relative sanzioni penali di cui all'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, nonché delle conseguenze amministrative di esclusione dalle gare di cui al D.Lgs. n. 50/2016 e alla normativa vigente in materia, fornisce la seguente "RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE".

Si allega, inoltre, in calce, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile per il biennio 2022/2023.

### **Premessa**

La presente relazione assolve l'obbligo posto in capo alla Scrivente dall'art. 47 comma 3 del DL. n. 77/2021 laddove prevede che l'operatore economico che occupa un numero pari o superiore a quindici dipendenti rediga e consegni alla stazione appaltante, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, 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 già contenuti ed espressi nel Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile redatto ex art.46 del Dlgs 198/2006 fornendo così un quadro approfondito dei rapporti aziendali uomo-donna in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle evidenze retributive, del monte salari, delle assunzioni e delle cessazioni con le rispettive causali, del recruiting e della promozione professionale nonché dell'utilizzo eventuale di ammortizzatori sociali, di altri fenomeni di mobilità e dei licenziamenti. 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 2022-2023) così da poter ricavare un quadro generale delle dinamiche aziendali il più possibile completo e reale.

### **Informazioni generali sull'Azienda**

La Società L.T. FORM. 2 SRL , P.IVA/C.F. 00728510678 , ha come oggetto sociale la produzione e la vendita di sedie, poltrone, divani e di mobili ed accessori per l'ufficio.

Da sempre al passo con le esigenze di mercato, la L.T. FORM. 2 S.r.l. vuole distinguersi dai competitors adottando la presente politica per la parità di genere occupando una posizione di assoluta intransigenza nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione e non inclusione.

### **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro**

La Società L.T. FORM. 2 SRL applica al proprio personale dipendente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Legno e Arredamento Pmi Confapi.

### **Occupazione totale al 31/12/2023, categoria professionale e tipo di contratto**

Al 31.12.2023 il personale dipendente era costituito da totali n. 45 dipendenti di cui 4 a tempo determinato e 41 a tempo indeterminato.

Il personale dipendente è così suddiviso: n. 14 impiegati e n. 31 operai.

Il personale si compone di n. 12 donne e n. 33 uomini.

### **Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti**

Dal 2022 sono state effettuate 15 assunzioni e sono stati effettuati 5 licenziamenti per giusta causa, 1 licenziamento

per mancato superamento periodo di prova e 6 cessazioni per scadenza del contratto a termine.

Nel biennio 2022-2023 ci sono state 7 dimissioni volontarie.

L'azienda ha sempre cercato di considerare le risorse umane quale area strategica e funzionale all'azienda.

Gli stipendi sono stati sempre pagati regolarmente, non risultando allo stato attuale situazioni debitorie, né retributive e né tantomeno contributive come emerge dai nostri bilanci.

Montorio al Vomano, lì 27/01/2025

Firmato digitalmente

*Ivana Abatucci*

Abatucci

Ivana

27.01.2025

08:54:22

GMT+01:00



# Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

Occupazione totale al 31/12/2023 per categoria professionale

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	14	6	31	6	0	0	45	12	2	0

Con le seguenti categorie professionali e livelli di inquadramento:

CATEGORIE	LIVELLO	MF	F
<b>DIRIGENTI</b>		0	0
<b>QUADRI</b>		0	0
<b>IMPIEGATI</b>			
	LIVELLO 1	1	0
	LIVELLO 2	2	0
	LIVELLO 3	5	2
	LIVELLO 4	6	4
	LIVELLO 5	0	0
	LIVELLO 6	0	0
	LIVELLO 7	0	0
<b>OPERAI</b>			
	LIVELLO 1	1	0
	LIVELLO 2	15	5
	LIVELLO 3	15	1
	LIVELLO 4	0	0
<b>APPRENDISTI</b>		0	0

## OCCUPAZIONE DEL BIENNIO DI RIFERIMENTO 22-23

Nelle tabelle sottostanti si riporta la situazione dell'organico al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e, alla luce dei movimenti entrate – uscite dell'annualità, quella registrata al 31/12/2023 (secondo anno del biennio):

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		disabili	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
al 31/12/2022	0	0	0	0	14	8	31	6	45	14	2	0
entrate	0	0	0	0	5	1	5	1	10	2	0	0
uscite	0	0	0	0	5	3	5	1	10	4	0	0
al 31/12/2023	0	0	0	0	14	6	31	6	45	12	2	0

La situazione occupazionale dell'organico al 31/12/2023 suddivisa per categoria professionali e livelli di inquadramento, con riferimenti al quadro di promozioni ed assunzioni avvenute, era la seguente:

CATEGORIA	LIVELLO	OCC. AL 31/12/2023		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF	F	MF	F	MF	F
dirigenti		0	0	0	0	0	0
quadri		0	0	0	0	0	0
impiegati							
	Livello 1	1	0	0	0	0	0
	Livello 2	2	0	0	0	2	0
	Livello 3	5	2	1	0	0	0
	Livello 4	6	4	0	0	1	0
	Livello 5	0	0	0	0	0	0

	Livello 6	0	0	0	0	0	0
	Livello 7	0	0	0	0	0	0
<b>operai</b>							
	Livello 1	1	0	0	0	0	0
	Livello 2	15	5	0	0	0	0
	Livello 3	15	1	0	0	2	0
	Livello 4	0	0	0	0	0	0
<b>apprendisti</b>		0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>		45	12	1	0	5	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

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
<b>Tempo IND.</b>	0	0	0	0	11	6	29	6	40	12
di cui p.time	0	0	0	0	1	1	2	1	3	2
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lav. agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Tempo DET</b>	0	0	0	0	3	0	2	0	5	0





## RETRIBUZIONI INIZIALI (31/12/ 2022) e RETRIBUZIONI AL 31/12/2023 (FINE BIENNIO)

La tabella seguente riporta i dati corrispondenti al monte retributivo lordo annuo, suddiviso per categoria professionale ed inquadramento, al 31 Dicembre 2022 definibile come "retribuzione iniziale". Successivamente verrà riportato il monte retributivo lordo annuo al 31 Dicembre 2023 (alla fine del biennio di riferimento) sempre suddiviso per categoria professionale ed inquadramento e con l'aggiunta del dettaglio delle componenti accessorie della retribuzione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, voci di straordinario, superminimi, premi di produttività, etc.....

CATEGORIA		LIVELLO	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
al 31/12/2022			MF	F
DIRIGENTI			0	0
QUADRI			0	0
IMPIEGATI				
	LIVELLO 1		36.959,00	0
	LIVELLO 2		53.959,00	20.912,00
	LIVELLO 3		222.557,00	162.915,00
	LIVELLO 4		0	0
	LIVELLO 5		0	0
	LIVELLO 6		0	0
	LIVELLO 7		0	0
OPERAI				
	LIVELLO 1		26.161,00	0
	LIVELLO 2		30.944,00	0
	LIVELLO 3		407.510,00	114.973,00
	LIVELLO 4		242.010,00	10.488,00
APPRENDISTI			0	0

CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIB. ANNUO LORDO		DI CUI COMPONENTI ACCESSORIE RETRIBUZIONE	
		MF	F	MF	F
al 31/12/23					
DIRIGENTI		0	0	0	0
QUADRI		0	0	0	0
IMPIEGATI					
	LIVELLO 1	37.700,00	0	0	0
	LIVELLO 2	8.337,00	0	1.005,00	0
	LIVELLO 3	135.876,00	46.917,00	35.495,00	18.194,00
	LIVELLO 4	126.330,00	98.416,00	6.417,00	4.207,00

	LIVELLO 5	0	0	0	0
	LIVELLO 6	0	0	0	0
	LIVELLO 7	0	0	0	0
OPERAI					
	LIVELLO 1	26.920,00	0	717,00	0
	LIVELLO 2	367.182,00	119.288,00	12.875,00	180,00
	LIVELLO 3	269.784,00	10.621,00	11.229,00	0
	LIVELLO 4	0	0	0	0
APPRENDISTI		0	0	0	0

Questo il dettaglio delle componenti accessorie della retribuzione:

	IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F
Straordinari	1.457,00	1.243,00	3.240,00	180,00	4.697,00	1.423,00
Superminimi	41.460,00	21.158,00	21.581,00	0	63.041,00	21.158,00
Altro	0	0	0	0	0	0

#### ◆ PROCESSI DI SELEZIONE, RECLUTAMENTO ED ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

La Società L.T. FORM. 2 SRL ha definito regole atte a prevenire la disparità di genere e a conciliare l'equilibrio vita-lavoro.

La procedura di selezione ed assunzione del personale definisce regole atte a prevenire e contrastare la disparità di genere, ad esempio contattare in modo equo i candidati sulla base del genere. Non è permesso che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

In tema di qualificazione professionale e di progressioni di carriera viene assicurata la non discriminazione e la pari opportunità di crescita professionale, rivolgendo a entrambi i sessi programmi di sviluppo professionale.

La società al fine di garantire un ambiente di lavoro il più inclusivo possibile, ha negli anni favorito il diffondersi di incontri con il personale per prendere atto di eventuali criticità e valutarne la risoluzione.

