



**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

annaritaguaracino@hotmail.com

Organizzazioni Sindacali Territoriali

Fillea Cgil Teramo filleateramo@cert.abruzzo.cgil.it

Filca Cisl Teramo filca.TE00@infopec.cassaedile.it

Feneal Uil Teramo 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

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 2024/2025.

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 2024-2025) 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 31/12/2025, categoria professionale e tipo di contratto

Al 31.12.2025 il personale dipendente era costituito da totali n. 47 dipendenti tutti con contratto a tempo indeterminato.

Il personale dipendente è così suddiviso: n. 15 impiegati e n. 32 operai.

Il personale si compone di n. 15 donne e n. 32 uomini.

Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti

Dal 2024 sono state effettuate 42 assunzioni e sono stati effettuati 1 licenziamento per giusta causa, 1 licenziamento

per mancato superamento periodo di prova e 29 cessazioni per scadenza del contratto a termine.

Nel biennio 2024-2025 ci sono state 9 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 25/02/2026

Firmato digitalmente

Ivana Abatucci



Abatucci Ivana
25.02.2026
08:13:55
GMT+00:00

Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2024/2025

Occupazione totale al 31/12/2025 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	15	9	32	6	0	0	47	15	2	0

Con le seguenti categorie professionali e livelli di inquadramento:

CATEGORIE	LIVELLO	MF	F
DIRIGENTI		0	0
QUADRI		0	0
IMPIEGATI			
	LIVELLO 1	1	0
	LIVELLO 2	8	6
	LIVELLO 3	6	3
	LIVELLO 4	0	0
	LIVELLO 5	0	0
	LIVELLO 6	0	0
	LIVELLO 7	0	0
OPERAI			
	LIVELLO 1	1	0
	LIVELLO 2	14	4
	LIVELLO 3	17	2
	LIVELLO 4	0	0
APPRENDISTI		0	0

◆ **OCCUPAZIONE DEL BIENNIO DI RIFERIMENTO 24-25**

Nelle tabelle sottostanti si riporta la situazione dell'organico al 31/12/2024 (primo anno del biennio) e, alla luce dei movimenti entrate – uscite dell'annualità, quella registrata al 31/12/2025 (secondo anno del biennio):

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		disabili	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
al 31/12/2024	0	0	0	0	14	8	33	7	47	15	2	0
entrate	0	0	0	0	7	2	15	5	22	7	0	0
uscite	0	0	0	0	6	1	16	6	22	7	0	0
al 31/12/2025	0	0	0	0	15	9	32	6	47	15	2	0

La situazione occupazionale dell'organico al 31/12/2025 suddivisa per categoria professionali e livelli di inquadramento, con riferimenti al quadro di promozioni ed assunzioni avvenute, era la seguente:

CATEGORIA	LIVELLO	OCC. AL 31/12/2025		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	6	3	0	0	0	0
	Livello 3	8	6	0	0	7	2
	Livello 4	0	0	0	0	0	0
	Livello 5	0	0	0	0	0	0

[illegible]

◆ ENTRATE E USCITE, TRASFORMAZIONI CONTRATTI ANNUALI RIFERITI AL 31/12/2025

La tabella seguente mostra i valori numerici delle entrate e delle uscite registrate nell'anno e fissate al 31/12/2025 nonché le trasformazioni contrattuali avvenute, suddividendo la classificazione per categorie e tipologie di ingressi ed uscite.

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
ENTRATE	0	0	0	0	7	2	15	5	22	7
ad altra unità operativa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio da altra cat.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nuove assunzioni	0	0	0	0	7	2	15	5	22	7
USCITE	0	0	0	0	6	1	16	6	22	7
ad altra unità operativa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio ad altra cat.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cessazione rapporto	0	0	0	0	6	1	16	6	22	7
di cui	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F

[illegible]

◆ **RETRIBUZIONI INIZIALI (31/12/ 2024) e RETRIBUZIONI AL 31/12/2025 (FINE BIENNIO)**

La tabella seguente riporta i dati corrispondenti al monte retributivo lordo annuo, suddiviso per categoria professionale ed inquadramento, al 31 Dicembre 2024 definibile come “retribuzione iniziale”. Successivamente verrà riportato il monte retributivo lordo annuo al 31 Dicembre 2025 (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 31/12/2024			MF	F
DIRIGENTI			0	0
QUADRI			0	0
IMPIEGATI				
	LIVELLO 1		42.284,00	0
	LIVELLO 2		28.358,00	0
	LIVELLO 3		197.085,00	78.211,00
	LIVELLO 4		160.308,00	118.593,00
	LIVELLO 5		0	0
	LIVELLO 6		0	0
	LIVELLO 7		0	0
OPERAI				
	LIVELLO 1		29.437,00	0
	LIVELLO 2		394.643,00	132.648,00
	LIVELLO 3		425.908,00	37.199,00
	LIVELLO 4		0	0
APPRENDISTI			0	0

CATEGORIA	LIVELLO	MONTE RETRIB. ANNUO LORDO		DI CUI COMPONENTI ACCESSORIE RETRIBUZIONE	
al 31/12/25		MF	F	MF	F
DIRIGENTI		0	0	0	0
QUADRI		0	0	0	0
IMPIEGATI					
	LIVELLO 1	42.606,00	0	0	0
	LIVELLO 2	155.295,00	66.660,00	59.104,33	17.385,12
	LIVELLO 3	265.772,00	152.091,00	10.110,20	10.110,20
	LIVELLO 4	0	0	0	0

	LIVELLO 5	0	0	0	0
	LIVELLO 6	0	0	0	0
	LIVELLO 7	0	0	0	0
OPERAI					
	LIVELLO 1	29.955,00	0	430,17	0
	LIVELLO 2	389.837,00	98.918,00	10.746,94	21,11
	LIVELLO 3	503.660,00	53.741,00	8.157,06	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	35,20	35,20	190,05	21,12	225,25	56,32
Superminimi	69.179,33	27.460,12	19.144,12	0	88.323,45	27.460,12
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 assicurato 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.