

	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile
Biennio 2022/2023
(Legge 5 Novembre 2021 n.162)
Documento n°1

	Data	Funzione	Firma
Redatto rev.00	30.01.2025	Legale Rappresentante	[REDACTED]

	<p align="center">Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile</p> <p align="center">Biennio 2022/2023</p> <p align="center">(legge 5 novembre 2021 n°162)</p>	<p align="center">Mod. 04.4</p> <p align="center">REV. 00</p> <p align="center">30.06.2023</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

LEGGE PARITÀ SALARIALE, COS'È:

La legge sulla parità salariale è una norma che comporta una serie di modifiche e integrazioni al Codice sulle pari opportunità tra uomo e donna, in particolare con riferimento all'ambito lavorativo. Si tratta della **Legge 5 novembre 2021, n. 162 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021**.

Finanziato con 50 milioni di euro per il 2022, questo intervento normativo cerca di ridurre le differenze di retribuzione tra uomo e donna. Infatti, in Italia, secondo i dati ISTAT la retribuzione oraria è pari a 15,2 euro per le donne e a 16,2 euro per gli uomini. Il differenziale retributivo di genere è più alto tra i dirigenti (27,3%) e i laureati (18%). Inoltre, stando ai dati ISTAT pubblicati lo scorso febbraio: su 101.000 nuovi disoccupati, 99.000 sono donne. La legge definitiva, dunque, prevede una serie d'interventi di sensibilizzazione e premialità per le azioni per abbassare il cosiddetto "gender pay gap" (ovvero la discrepanza in opportunità, status e attitudini tra i due sessi) che raggiunge picchi del 44% in Italia.

COSA PREVEDE LA LEGGE SULLA PARITÀ SALARIALE:

La legge sulla parità salariale si muove secondo due direttrici. La prima prevede una serie di interventi per contrastare a monte il gap retributivo di genere, attraverso misure premiali per le aziende che rimuovono le discriminazioni. La seconda prevede provvedimenti volti a favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Si intende dunque, realizzare pienamente la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Il Decreto 5 aprile 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 102 del 03-05-2022 ha istituito il tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese, uno strumento previsto dalla stessa Legge sulla parità salariale. L'istituzione del Tavolo di lavoro permanente rappresenta un ulteriore importante tassello per rendere sempre più concreto il sistema di certificazione. Il Tavolo, attraverso approfondimenti, elaborazione di proposte e monitoraggio delle attività, concorre al funzionamento del sistema della certificazione della parità di genere, anche in comparazione con esperienze di altri Paesi e Organizzazioni internazionali. Inoltre, svolge un supporto all'Autorità politica e al Dipartimento per le pari opportunità per la valutazione dei risultati del sistema della certificazione della parità di genere alle imprese. Poi, fornisce all'Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche per la

	<p align="center">Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile</p> <p align="center">Biennio 2022/2023</p> <p align="center">(legge 5 novembre 2021 n°162)</p>	<p align="center">Mod. 04.4</p> <p align="center">REV. 00</p> <p align="center">30.06.2023</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

parità di genere, le informazioni richieste sul funzionamento del sistema.

FASE DI SELEZIONE DEL PERSONALE E NON PIÙ:

La norma integra la nozione di discriminazione diretta ed indiretta, (di cui all'articolo 25 del Codice per le pari opportunità, Decreto legislativo 11 Aprile 2006, n.198 In particolare, vengono inseriti tra le fattispecie discriminatorie anche gli atti di natura organizzativa e oraria nei luoghi di lavoro. Il testo si riferisce a quegli interventi che, modificando l'organizzazione delle condizioni e il tempo del lavoro, mettono la lavoratrice in una posizione di svantaggio. Stesso discorso per le modifiche che limitano lo sviluppo di carriera per la donna, rispetto alla generalità degli altri lavoratori. La nozione di discriminazione è stata estesa anche agli atti compiuti nei confronti di "candidate e i candidati in fase di selezione del personale" e non più solamente alle lavoratrici e lavoratori.

MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DELLA LEGGE:

La legge sulla parità salariale dispone che venga presentata una relazione biennale relativa ai risultati del monitoraggio sull'applicazione delle norme in materia di parità e pari opportunità nel lavoro. Inoltre, la valutazione degli effetti delle disposizioni del Codice delle pari opportunità sia presentata al Parlamento dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, entro il 31 marzo di ogni anno. A monitorare l'applicazione della Legge, anche il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

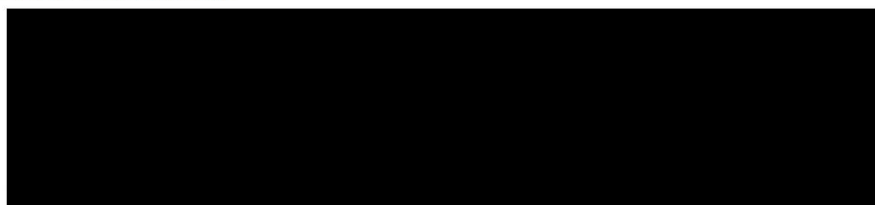
	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale* (██████████)

Ragione Sociale* GALLOPPINI LEGNAMI SRL

Sede Legale



Occupazione totale al
31/12/2023 (II anno del biennio)

Numero
complessivo* 29

Di cui
femmine 4

Attività economica esercitata*

307A

Note

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di
lavoratori* LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

Altri contratti applicati -

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale SI NO

Territoriale SI NO

	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (I anno del biennio)	0	0	0	0	12	3	16	1	28	4	1
Entrate	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Uscite	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (II anno del biennio)	0	0	0	0	12	3	17	1	29	4	1	0

	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

MF*: 0 F*: 0

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

CCNL	Livello	Occupazione al 31/12/2023		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF	F	MF	F	MF	F
	Dirigenti	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Quadri	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Impiegati	0	0	0	0	0	0
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AS4	1	0	1	0	0	0
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AS2	7	0	3	0	0	0
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AE2	4	3	0	0	0	0
	Operai	0	0	0	0	0	0
	Apprendisti	0	0	0	0	0	0
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AS3	1	0	0	0	0	0
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AS2	1	0	0	0	0	0
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AS1	5	0	2	0	1	0
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AE3	2	0	1	0	0	0
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AE2	3	0	3	0	0	0
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AE1	5	1	0	0	1	0
	TOTALE	29	4	10	0	2	0
	di cui Disabili e Cat. Protette	1	0	1	0	0	0
		0	0	0	0	0	0

	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione (CIG) e aspettativa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Contratti a tempo indeterminato	0	0	0	0	11	2	14	1	25	3	1
di cui												
Part Time	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	1	1	3	0	4	1	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	0	0	0	0	12	3	17	1	29	4	1	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	1	1	2	1	3	2	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

DIPENDENTI in CIG a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI in CIG non a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA O CONGEDO	0	0	0	0	1	0	2	0	3	0	0	0
In congedo di maternità, paternità	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
In congedo parentale	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	0	0	0	0	20488	4568	24940	258	45428	4826	1775	0
Di cui ore di straordinario	0	0	0	0	5	1	6	0	1	1	0	0

	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

**Tabella 2.4 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2023
(secondo anno del biennio) per categoria**

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F*	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
	ENTRATE											
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio da altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nuova assunzione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
USCITE												
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
passaggio ad altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cessazione rapporto di lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DI CUI	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
	Licenziamento collettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0

	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

Dimissioni	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
di cui dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Decesso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazione attività	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	3	1	0	0	3	1	0
da PT a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da tempo pieno a PT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2023 (secondo anno del biennio) per categoria professionale

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
	Numero partecipanti	0	0	0	0	7	2	4	0	11	2	0
Numero totale ore di formazione	0	0	0	0	46	14	56	0	102	14	0	0

	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

Tabella 2.6 - Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione	<input type="checkbox"/> Programmi di reclutamento tramite scuola o università <input type="checkbox"/> Fiere del lavoro <input type="checkbox"/> Social Network <input checked="" type="checkbox"/> Valutazione di c.v. <input checked="" type="checkbox"/> Intervista/colloquio <input type="checkbox"/> Concorso o altra procedura selettiva pubblica <input type="checkbox"/> Prove attitudinali o di abilità <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale	<input type="checkbox"/> Anzianità di servizio <input type="checkbox"/> Colloquio motivazionale <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti <input checked="" type="checkbox"/> Specifica competenza acquisita <input type="checkbox"/> Valutazione della performance <input type="checkbox"/> Esami o concorsi interni <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	<input type="checkbox"/> Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori <input checked="" type="checkbox"/> Flessibilità oraria in entrata e uscita <input type="checkbox"/> Banca delle ore <input type="checkbox"/> Smart working o altre forme di lavoro da remoto <input type="checkbox"/> Bonus nascita <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per asili nido <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti <input type="checkbox"/> Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.) <input type="checkbox"/> Facilitazioni al trasferimento di sede <input type="checkbox"/> Altro Specificare:

	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo	<input type="checkbox"/> Mensa aziendale <input type="checkbox"/> Maggiordomo aziendale <input type="checkbox"/> Servizi di navetta <input type="checkbox"/> Mobility manager <input type="checkbox"/> Diversity manager <input type="checkbox"/> Disability manager <input type="checkbox"/> Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia <input type="checkbox"/> Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi <input type="checkbox"/> Attività ricreative e culturali extra lavorative <input type="checkbox"/> Sportelli di ascolto/supporto psicologico <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
Criteri adottati per le progressioni di carriera	<input type="checkbox"/> Anzianità di servizio <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti <input checked="" type="checkbox"/> Formazione specifica <input checked="" type="checkbox"/> Valutazione delle performance <input type="checkbox"/> Esami e concorsi interni <input type="checkbox"/> Altro Specificare:

	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale (al 01/01/2022) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
		MF	F
	Dirigenti	€ 0,00	0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA		€ 319.910,09	€ 36.216,82
		€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA		€ 329.326,00	€ 3.602,14
		€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Disabili e Cat. Protette	€ 0,00	€ 0,00
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA		€ 22,343,42	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00

	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

Tabella 2.8 - Retribuzione annua al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro			
		MF	F	MF	F		
		Dirigenti		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Quadri		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Impiegati		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AS4			€ 61.960,41	€ 0,00	€ 11.823,87	€ 0
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AS2			€ 274.469,22	€ 0,00	€ 16.783,65	€ 0,00
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AE2			€ 97.703,39	€ 68.974,64	€ 84,12	€ 13,60
		Operai		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AS3			€ 23.976,76	€ 0,00	€ 32,70	€ 0,00
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AS2			€ 49.881,52	€ 0,00	€ 9.082,00	€ 0,00
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AS1			€ 136.440,21	€ 0,00	€ 60,28	€ 0,00
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AE3			€ 48.821,57	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
1630- I FGNO F ARREDAMENTO INDUSTRIA	AE2			€ 69.657,98	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AE1			€ 72.055,93	€ 3.176,44	€ 0,00	€ 0,00
		Apprendisti		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Disabili e Cat. Protette		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
1630- LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA	AE2			€ 25.534,58	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

	Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile Biennio 2022/2023 (legge 5 novembre 2021 n°162)	Mod. 04.4 REV. 00 30.06.2023
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

Tabella 2.8.1. Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
	Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 84,12	€ 13,60	€ 92,98	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 28.537	€ 0,00	€ 9.082	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Elencare le componenti accessorie valorizzate nella riga "Altro":

Sezione 3 - Tabella 3.1 – informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale - Occupati per ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti, al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) - 1.n

UP.1	Provincia	Comune	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
			MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
			VC	B041	0	0	0	0	12	3	17	1	29	4