



**LNI SRL: - 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.
- RELAZIONE DI ASSOLVIMENTO AGLI OBBLIGHI DI CUI ALLA LEGGE N. 68/1999.**

Il sottoscritto Valter Gaffo, nato ad Abano Terme (PD) il 26/10/1967 e residente a Montegrotto Terme (PD) in Via Fratelli Bandiera n. 4a, Legale Rappresentante della Ditta LNI SRL con sede legale a Torreglia (PD) in Via Enrico Mattei n. 9, C. Fiscale/P. IVA: 04052120286, PEC comunicazioni@pec.lni-swissgas.eu, 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 E DI ASSOLVIMENTO AGLI OBBLIGHI DI CUI ALLA LEGGE N. 68/1999".

La relazione è predisposta sulla base dei dati aziendali ufficiali aggiornati al 31/01/2026. La società, alla data del 31/01/2026, occupa complessivamente 49 dipendenti (di cui 17 donne e 32 uomini) e rientra pertanto nella fascia dimensionale degli operatori economici con un numero di dipendenti pari o superiore a 15 e non superiore a 50.

PARTE I - RELAZIONE DI GENERE

Situazione occupazionale al 31/01/2026

La Società LNI s.r.l., P.IVA/C.F. 04052120286, svolge la propria attività nella sede legale sita in Torreglia (PD) Via Enrico Mattei n. 9 e presso la sede operativa di Montegrotto terme (PD) Viale dell'Artigianato n. 7.

Al 31/01/2026 la società LNI S.R.L. impiega 49 dipendenti, di cui 17 donne (34,7%) e 32 uomini (65,3%). Il personale è inquadrato secondo i livelli del CCNL Metalmeccanici Industria. La distribuzione per livello e genere al 31/01/2026 è la seguente:

- **Quadri (livello A1):** 6 dipendenti (5M + 1F) - la presenza femminile nei ruoli quadro è garantita da 1 unità.
- **Impiegati livelli B1-B3:** 9 dipendenti (3M + 6F) - nei livelli più elevati tra gli impiegati le donne sono in maggioranza.
- **Impiegati livelli C1-D2:** 13 dipendenti (8M + 5F).
- **Operai livelli B3-D2:** 21 dipendenti (16M + 5F).

| Qualifica | M+F | F | M | % F | % M | Disabili |
|-----------|-----|----|----|-------|-------|----------|
| Quadri | 6 | 1 | 5 | 16,7% | 83,3% | 0 |
| Impiegati | 22 | 11 | 11 | 50,0% | 50,0% | 3 |
| Operai | 21 | 5 | 16 | 23,8% | 76,2% | 0 |
| TOTALE | 49 | 17 | 32 | 34,7% | 65,3% | 3 |



La componente femminile risulta particolarmente significativa tra gli impiegati, dove si registra la perfetta parità numerica (50% donne e 50% uomini, pari a 11 unità ciascuno). Tra i quadri la presenza femminile è rappresentata da 1 unità su 6 (16,7%), mentre tra gli operai si registrano 5 donne su 21 (23,8%). Non si registrano situazioni di segregazione verticale significativa: il personale femminile è presente in tutte le categorie professionali, dai quadri agli operai, e nei livelli più elevati degli impiegati le donne rappresentano la maggioranza.

Assunzioni, promozioni e mobilità al 31/01/2026

Dal 01/01/2025 Al 31/01/2026 sono state effettuate 10 nuove assunzioni, di cui 6 donne e 4 uomini e si sono registrate 4 cessazioni di rapporto di lavoro nel medesimo periodo, di cui 2 donne e 2 uomini.

Si sono registrate svariate promozioni a categoria superiore, sia nella qualifica di operaio (lavoratori promossi a categoria superiore), sia tra gli impiegati (all'interno della medesima qualifica) e la modifica di contratto da tempo determinato a indeterminato di una impiegata.

Non si sono registrati trasferimenti tra unità produttive, né trasformazioni di contratto (da part-time a full time o viceversa).

Formazione lavoratori

La formazione professionale è garantita a tutto il personale senza distinzione di genere, in coerenza con le previsioni del CCNL applicato e con gli obblighi normativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008).

Le attività formative sono erogate sia tramite Società esterne che internamente e riguardano essenzialmente i seguenti aspetti:

- la sicurezza sul lavoro collegata all'analisi dei rischi;
- la sensibilizzazione in ambito Ambientale;
- l'accrescimento delle competenze del lavoratore in base al proprio settore di competenza (es. Formazione specifica impiegati su gestionale aziendale).

Tipologie contrattuali e condizioni lavorative

La totalità del personale femminile (17 unità) è assunto con contratto a tempo indeterminato. I contratti di apprendistato riguardano esclusivamente personale maschile nella qualifica di operaio.

Si registrano 8 rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui 4 riguardanti personale femminile (50% dei part-time).

Non risultano rapporti di lavoro intermittente e risultano 2 rapporti in smart working (di cui 1 donna e 1 uomo).

Con riferimento alla maternità e ai congedi, al 31/01/2026 risultano 7 dipendenti in maternità/congedo parentale, di cui 3 donne e 4 uomini, a conferma dell'applicazione delle tutele della genitorialità in modo equilibrato anche nei confronti del personale maschile.

Retribuzione

Con riferimento alla retribuzione annua al 31/01/2026, il monte retributivo totale ammonta a € 141.521,59 (di cui € 41.739,75 relativo al personale femminile, pari al 29,5% del totale).

Le componenti accessorie del salario ammontano complessivamente a € 6.013,42 (di cui € 2.560,29 per il personale femminile, pari al 42,6%).

Le componenti accessorie includono: straordinari per € 4.747,45 (di cui € 1.816,54 femminili) e superminimi individuali per € 1.265,97 (di cui € 743,75 femminili). Non risultano differenze retributive sistematiche a parità di livello e qualifica tra personale maschile e femminile; le eventuali differenze nei valori medi aggregati sono riconducibili alla diversa distribuzione per livello, anzianità di servizio e incidenza del lavoro straordinario.

PARTE II - ASSOLVIMENTO OBBLIGHI L. 68/1999

Assolvimento obblighi Legge 68/1999

La presente sezione attesta l'assolvimento degli obblighi previsti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) e illustra eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'azienda nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte, ai sensi dell'Allegato II.3, comma 3, del D.Lgs. 36/2023.



La società LNI S.R.L. rientra nella categoria di cui all'art. 3, comma 1, lettera a) della L. 68/99, quale azienda con un numero di lavoratori in forza nazionale pari a 41 unità (dato al 31/12/2025 come da Prospetto Informativo depositato), rientrante nella fascia "da 15 a 35 dipendenti" ai fini della L. 68/99.

Il Prospetto Informativo Legge 68/99 è stato regolarmente presentato al Servizio per l'Impiego competente (ClicLavoro Veneto) in data 23/01/2026, con Protocollo n. 2100026C00117948.

Base di computo e quota di riserva

- N. lavoratori: 49
- N. lavoratori base computo L. 68/99 art. 3 (Disabili): 39
- N. lavoratori base computo L. 68/99 art. 18 (Categorie protette): 39
- Categorie escluse dal computo: Apprendisti (n. 6 lavoratori)
- N. posti part-time riproporzionati: 3,28
- Quota di riserva disabili: 3
- Quota di riserva art. 18: 3

Alla data di riferimento del prospetto (31/12/2025), risultano in forza 2 lavoratori disabili ai sensi della L. 68/99, art. 1:

- Una donna, E.B., impiegata, addetta alla contabilità, assunta con convenzione L. 68/99 in data 27/09/2021, contratto a tempo indeterminato, orario settimanale 30 ore (part-time su orario contrattuale di 40 ore), percentuale di disabilità 80%, categoria di assunzione nominativa.
- Un uomo, F.M., impiegato, personale addetto a compiti di controllo, verifica e professioni assimilate, assunto con riconoscimento ex lege in data 28/05/2012, contratto a tempo indeterminato, orario settimanale 40 ore, percentuale di disabilità 60%, categoria di assunzione nominativa.

Si precisa che nel Rapporto biennale sulla situazione del personale (biennio 2025/2026), i lavoratori classificati come disabili risultano 3 (di cui 2 donne e 1 uomo).

Tale differenza è riconducibile al diverso criterio di computo adottato nei due documenti: il Prospetto L. 68/99 considera esclusivamente i lavoratori assunti in quota d'obbligo o comunque riconosciuti ai fini della L. 68/99, mentre il Rapporto biennale include tutti i dipendenti con riconoscimento di disabilità.

La società risulta pertanto in regola con gli obblighi di assunzione di lavoratori disabili e di categorie protette previsti dalla L. 68/1999. Non sussistono scoperture né a livello provinciale né a livello nazionale.

Nel triennio antecedente non risultano sanzioni né provvedimenti disposti a carico dell'azienda per violazioni della Legge 68/1999.

PARTE III - CONCLUSIONI E DICHIARAZIONI

Sulla base di quanto esposto nelle sezioni precedenti, la società LNI S.R.L. dichiara quanto segue:

- la composizione del personale aziendale al 31/01/2026 evidenzia una presenza femminile pari al 34,7% dell'organico complessivo, con una distribuzione equilibrata nelle diverse qualifiche professionali e una significativa maggioranza femminile tra gli impiegati di livello elevato;
- al 31/01/2026 le nuove assunzioni hanno riguardato per il 60 % personale femminile, superando la quota del 30% prevista dall'Allegato II.3, comma 4;
- non si registrano fenomeni di discriminazione diretta o indiretta legati al genere in materia di retribuzione, promozione, accesso alla formazione, stabilità del rapporto di lavoro, cassa integrazione, licenziamento o prepensionamento;
- la società è in regola con gli obblighi di assunzione di personale disabile e di categorie protette ai sensi della L. 68/1999, come attestato dal Prospetto Informativo regolarmente depositato;
- non risultano sanzioni né provvedimenti disposti a carico della società ai sensi della L. 68/1999 nel triennio antecedente.

Torreglia, 26/02/2026

Firma Digitale Legale Rappresentante