

RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE – ART. 47, COMMA 3, DL. 77/2021

1. INTRODUZIONE

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 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, della formazione, del recruiting e della promozione professionale nonché dell'utilizzo eventuale di ammortizzatori sociali, di altri fenomeni di mobilità e dei licenziamenti.

Questa prassi si basa principalmente sul goal nr. 5 degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, il quale si prefissa l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere.

Crediamo fermamente che la parità di genere sia motore di crescita economica e sviluppo poiché la partecipazione delle donne alla vita economica e alle decisioni economiche e sociali comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance.

Gli obiettivi che l'adozione della politica sulla parità di genere vuole applicare sono molteplici e articolati all'interno dei processi di lavoro e delle fasi di vita delle lavoratrici.

L'organizzazione si impegna infatti a garantire:

- pari opportunità di carriera;
- pari trattamento economico;
- condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita;
- un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale;
- una cultura aziendale improntata su diversità e inclusione;
- una riduzione degli stereotipi durante il processo di selezione dei candidati, mediante la formazione di un team di valutatori misto.

2. INQUADRAMENTO DELL'AZIENDA

OGR Torino, il maestoso complesso industriale di fine Ottocento nel cuore di Torino, è stato protagonista della crescita della città per circa un secolo. A seguito della chiusura, avvenuta nei primi anni '90, l'abbandono e il degrado portano a prevederne la demolizione, poi scongiurata.

Nel 2013 la Fondazione CRT acquista l'edificio a forma di H di circa 20.000 mq e 16 m di altezza, gli uffici e le aree scoperte e, tramite la Società OGR-CRT s.c.p.a. (di seguito OGR o Società), ne avvia la riqualificazione.

Soluzioni ad alto contenuto tecnologico, sostenibilità ambientale, salvaguardia del valore storico, flessibilità degli spazi, accessibilità *for all*, sono i principi ispiratori del grande intervento di ristrutturazione e recupero delle OGR: da ex Officine per la riparazione dei treni a nuove Officine della cultura contemporanea, dell'innovazione e dell'accelerazione d'impresa a vocazione internazionale.

Le informazioni relative all'inquadramento dell'azienda sono state raggruppate in maniera tale da soddisfare, in parte, quanto riportato nel GRI 102-8 "Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori" e il GRI 405-1 "Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti". I **dati fanno riferimento a febbraio 2024** e saranno aggiornati di anno in anno durante le attività di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi imposti relativamente alle diverse aree tematiche.

Nel settore attività creative, artistiche e di intrattenimento, secondo le statistiche ISTAT (aggiornate al 2021), la presenza delle donne risulta essere circa il 30,87% del totale dei lavoratori.

2.1. Numero totale dipendenti per genere

DONNE	UOMINI	TOTALE
26	13	39

2.2. Composizione dipendenti per genere e inquadramento

2.2.1. Numero dirigenti

DONNE	UOMINI	TOTALE
1	0	1

OGR-CRT

SOCIETÀ CONSORTILE

2.2.2. Numero Quadri

DONNE	UOMINI	TOTALE
2	1	3

2.2.3. Numero Impiegati

DONNE	UOMINI	TOTALE
23	11	34

2.2.4. Numero Operai

DONNE	UOMINI	TOTALE
0	1	1

2.3. Composizione dipendenti per genere ed età

2.3.1. Numero dipendenti 18-29 anni

DONNE	UOMINI	TOTALE
6	2	8

2.3.2. Numero dipendenti 30-49 anni

DONNE	UOMINI	TOTALE
16	9	25

2.3.3. Numero dipendenti over 50 anni

DONNE	UOMINI	TOTALE
4	2	6

2.4. Composizione dipendenti per genere e tipologia contrattuale

2.4.1. Numero dipendenti assunti a tempo indeterminato

DONNE	UOMINI	TOTALE
23	13	36

2.4.2. Numero dipendenti assunti a tempo determinato

DONNE	UOMINI	TOTALE
3	0	3

2.4.3. Numero dipendenti part-time

DONNE	UOMINI	TOTALE
2	0	2

2.5. Composizione del Top Management

2.5.1. Numero manager della prima Linea

DONNE	UOMINI	TOTALE
1	0	1

2.5.2. Ruoli ricoperti dal Top Management

RUOLO	GENERE
- Amministratore Delegato	UOMO
- Direttore Operativo	DONNA
- Responsabile Acquisti	DONNA
- Responsabile Amministrazione del Personale	DONNA
- Responsabile Eventi Privati	DONNA
- Responsabile Security	UOMO
- Responsabile Relazioni Esterne e Comunicazione	DONNA
- Responsabile Amministrazione e Bilancio	DONNA
- Responsabile Affari Legali	DONNA

Stessa persona

Di seguito vengono riportati i dati relativi alle ore di formazione erogate ai dipendenti per genere, riprendendo quanto riportato nel GRI 404-1 "Ore medie di formazione annua per dipendente".

2.6. Ore medie di formazione pro-capite erogate per genere da giugno 2022 a dicembre 2023

DONNE	UOMINI
42	42

- Inglese 22: 20h (*)
- Inglese 23: 12h (*)
- Rischio aggressione: 3h
- Privacy: 4h
- Politiche OGR: 1h
- Parità di genere: 2h

*I corsi di inglese sono su base volontaria

2.7. Ore medie di formazione per genere e inquadramento da giugno 2022 a dicembre 2023

2.7.1 Ore medie formazione pro-capite Dirigenti

DONNE	UOMINI
48	0

2.7.2. Ore medie formazione pro-capite Quadri

DONNE	UOMINI
80	0

2.7.3. Ore medie formazione pro-capite Impiegati

DONNE	UOMINI
35	35

3. RAPPORTO SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Secondo quanto riportato nel Decreto Interministeriale 29 marzo 2022, OGR non è tenuta, ad oggi, a redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

Si riportano i dati relativi alla suddivisione della forza lavoro con distinzione per genere.

Nella tabella sottostante i dati dell'ultimo triennio:

ANNO	DONNE	UOMINI
2023	27	13
2022	24	13
2021	22	12

4. PIANO STRATEGICO

OGR sta sviluppando un Piano Strategico per la Parità di Genere che ha lo scopo di andare a fornire degli strumenti oggettivi, che possano influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità, rispetto individuale e sociale. Si tratta quindi di una serie di misure di adozione di politiche e strumenti per favorire l'occupazione femminile,

OGR-CRT

SOCIETÀ CONSORTILE

pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva e piena attuazione del congedo di paternità con le pratiche europee.

I temi trattati nel piano sono in linea con quanto previsto dal punto 6.3 della UNI/PdR 125:2022 e sono suddivisi in sei differenti aree tematiche:

1. processo di recruitment;
2. gestione della carriera;
3. equità salariale;
4. genitorialità e cura;
5. work-life balance;
6. prevenzione di ogni forma di abuso sul luogo di lavoro.

La Direttrice Operativa
Maurizia Rebola



