ENVIRONMENT PARK Parco Scientifico Tecnologico per l'Ambiente

RELAZIONE DI GENERE
al 31/12/2024

(rif. art. 47 comma 3 DECRETO-LEGGE 31 maggio 2021, n. 77)

Sommario

Premessa 3
Dati identificativi dell'Azienda 4
Organico totale al 31.12.2024 4
I principi della gestione del personale in Envipark 4
Parità di genere 4
Meritocrazia e pari opportunità nei fenomeni di mobilità (assunzioni, passaggi di livelli, …) 5
Conciliazione vita privata-lavoro 6
Qualifica e competenze del personale 7
Qualità dell'ambiente di lavoro 7
Formazione e sicurezza 8
Retribuzioni 9

Premessa

Il DECRETO-LEGGE 31 maggio 2021, n. 77 prevede all'art. 47 comma 3 che gli *operatori economici, diversi da quelli indicati nel comma 2 (operatori tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198) e che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La relazione di cui al primo periodo è tramessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità*.

La presente Relazione intende pertanto illustrare la situazione del personale in Environment Park s.p.A. (d'ora in avanti abbreviato "Envipark"), a comprova dei principi che sono alla base della gestione del personale nella ns Società: parità di genere, mantenimento dell'equilibrio forza lavoro/produttività, meritocrazia e pari opportunità, conciliazione vita privata/lavoro, benessere e sicurezza sull'ambiente di lavoro, qualifica e competenze del personale, nella consapevolezza che i lavoratori siano il patrimonio intangibile della Società e che il principale valore generato (economico, ambientale e sociale) risieda e derivi da loro.

Si precisa che Envipark, già dal settembre 2009 ha adottato un Modello di organizzazione Gestione e Controllo, comprensivo anche di un Codice Etico, in cui sono indicati i principi fondamentali che improntano le relazioni della Società anche verso il personale.

UNO DEI PRINCIPI DEL CODICE ETICO DI ENVIPARK	
Valore delle risorse umane	I lavoratori siano riconosciuti quale patrimonio intangibile della Società. Pertanto, essa si impegna a valorizzarli, anche attraverso un'adeguata formazione, lo stimolo alla crescita professionale e un costante sviluppo del senso di appartenenza alla missione della Società

Tutte le elaborazioni riportate nel presente documento si riferiscono al **31 dicembre 2024**.

Dati identificativi dell'Azienda

Ragione sociale	Environment Park SpA
Sede legale	Galleria San Federico n. 54 - Torino
Sede operativa	Via Livorno n. 60 – Torino
Codice fiscale/P.IVA	07154400019
Settore di attività	72.10.29 – Ricerche e sviluppo sperimentale nel campo delle altre scienze naturali e dell'ingegneria

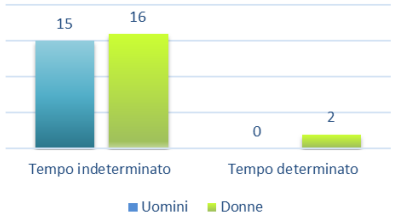
Organico totale al 31.12.2024

Al 31/12/2024 erano presenti in organico **33 risorse** di cui il 94% con contratto a tempo indeterminato, segno di stabilizzazione.

STABILIZZAZIONE

TIPOLOGIA CONTRATTUALE

	Tempo indeterminato	Tempo determinato	TOT
TOTALE	**31**	**2**	**33**
Uomini	15	0	15
Donne	16	2	18
% F/M	*52%*	*100%*	*55%*



I principi della gestione del personale in Envipark

Parità di genere

La parità tra uomini e donne, così come la non discriminazione in base all'età, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, è uno dei principi etici su cui si basa la relazione della Società verso il personale e questo è dimostrato dai numeri.

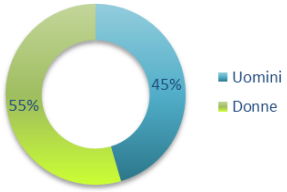
Su 33 dipendenti sono 18 le donne, pari al 55% del totale.

PARITA' DI GENERE

SESSO

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	TOT
Totale	**1**	**7**	**25**	**33**
Uomini	1	3	11	15
Donne	0	4	14	18
% F/M	*0%*	*57%*	*56%*	*55%*

Distribuzione per sesso



Anche nella **suddivisione per livelli di inquadramento,** escluso il dirigente, si mantengono analoghe condizioni di prevalenza al femminile: 4 dei 7 quadri sono donne quindi in superiorità numerica rispetti ai colleghi uomini (57%).

SUDDIVISIONE PER LIVELLI

Meritocrazia e pari opportunità nei fenomeni di mobilità (assunzioni, passaggi di livelli, …)

Nel 2024 la forza lavoro totale è cresciuta in termini di unità.

Al 31 Dicembre 2024 il numero di dipendenti era pari a 33, una in più rispetto al 31 dicembre del 2023: a fronte di una cessazione di rapporto di lavoro sono state assunte altre due risorse, entrambi riguardanti giovani under 30.

Il processo di selezione è avvenuto nel rispetto dei principi generali delineati nel Codice Etico del Modello 231/01 adottato dalla Società e nel Sistema di gestione Qualità, seguendo criteri di meritocrazia e pari opportunità, senza alcuna discriminazione di genere ed evitando qualsiasi tipo di favoritismo.

La cessazione e le nuove due assunzioni hanno riguardato uomini, ma la % al femminile rimane comunque prevalente (55% della forza lavoro).

MERITOCRAZIA E PARI OPPORTUNITA'

TURNOVER

	Situazione 31.12.2023	Cessazioni	Assunzioni e incrementi	Situazione 31.12.2024
Totale	**32**	**1**	**2**	**33**
Uomini	14	1	2	15
Donne	18			18
% F/M	***56%***			***55%***

Rimane invece invariato (e sempre molto alto) il livello di qualifica (**84% con laurea o phd/master**), come si dirà nel par. a ciò dedicato, cui si rimanda per il dettaglio.

Dal punto di vista dei passaggi di livello e/o categoria nel corso del 2024 non ci sono state variazioni, ad eccezione dei passaggi previsti dal CCNL nell'ambito dei contratti di apprendistato.

Conciliazione vita privata-lavoro

Altro principio fondante nella gestione delle risorse umane è l'attenzione e l'ascolto alle esigenze dei singoli lavoratori, anche in relazione agli aspetti della loro vita privata.

A dimostrazione di quanto sopra, al fine di garantire la conciliazione della vita privata con il lavoro, in Envipark, a chi ne abbia fatto richiesta, è stato concesso il part-time.

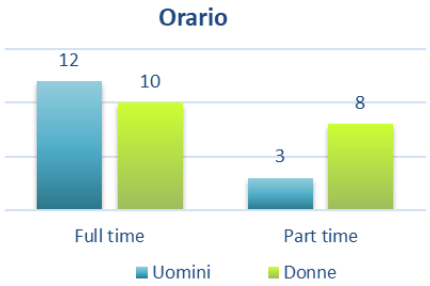
Al 31/12/2024:

- **il 33% dei lavoratori usufruisce dell'orario part-time;**
- **di questi il 73% è rappresentato da donne madri.**

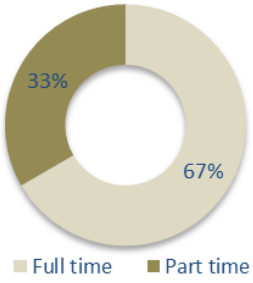
CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA E ORARIO PARTTIME

ORARIO

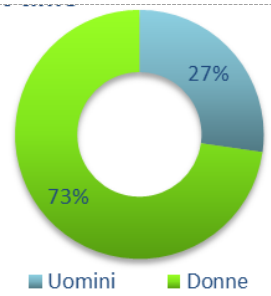
	Full time	Part time	TOT
TOT	**22**	**11**	**33**
Uomini	12	3	15
Donne	10	8	18
% F/M	***45%***	***73%***	***55%***



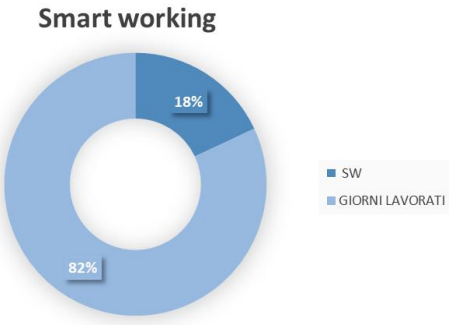
% Part time sul totale



% part time tra donne/uomini



Per favorire ulteriormente il lavoratore, a tutti è concessa la **flessibilità oraria** ed inoltre, sempre con tutti i lavoratori, è stato siglato un accordo individuale per la **concessione dello smart working**, che viene utilizzato in media per quasi il 20% sul totale dei gg lavorativi.



Qualifica e competenze del personale

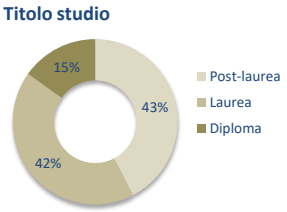
Come sopra espresso, la scelta delle risorse in Envipark avviene sulla base dei principi di meritocrazia e competenza.

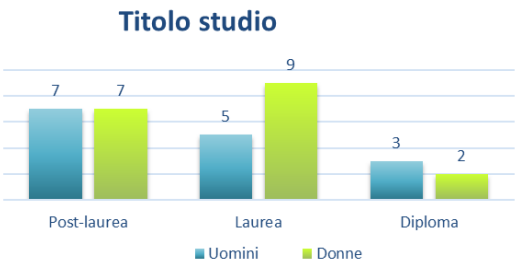
Per tale ragione tutto il personale è altamente qualificato, dotato di competenze specialistiche e progettuali multidisciplinari ed esperienza di alto profilo in vari ambiti: circa l'84% del personale è laureato, con Dottorato e/o Master in materie che spaziano dalle Scienze dei materiali, Forestali e Ambientali, Biologiche e Naturali all'Ingegneria energetica, meccanica, chimica, dell'acqua, dell'ambiente e del territorio, dalla chimica industriale all'architettura ma anche dall'Economia dell'ambiente alle Scienze Politiche:

- il **40%** ha un titolo di **PhD** o ha frequentato un **Master** o un corso di specializzazione, di cui il 50% è rappresentato da donne;
- il **44%** ha un diploma di laurea, con diverse specializzazioni; di questi il 69% è costituito da donne;
- sul totale dell'84% di personale laurato e/o con post laurea, il **59%** è costituito da donne.

QUALIFICA

TITOLO STUDIO	Post-laurea	Laurea	Diploma	TOT
TOT	14	14	5	33
Uomini	7	5	3	15
Donne	7	9	2	18
% F/M	*50%*	*64%*	*40%*	*55%*

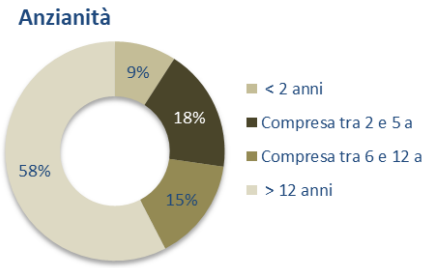




Qualità dell'ambiente di lavoro

Un altro dato significativo da sottolineare è la qualità dell'ambiente di lavoro, dimostrata sia dall'anzianità lavorativa, che nel **53% dei casi supera i 12 anni.**

ANZIANITA'LAVORATIVA	< 2 anni	Compresa tra 2 e 5 a	Compresa tra 6 e 12 a	> 12 anni	TOT
TOT	3	6	5	19	33
Uomini	2	1	2	10	15
Donne	1	5	3	9	18
% F/M	*33%*	*83%*	*60%*	*47%*	*55%*



Formazione e sicurezza

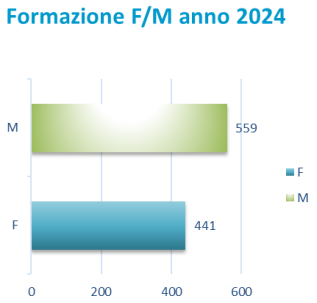
La formazione e la sicurezza del personale in Envipark sono altri due principi cardine della gestione.

Nel 2024 diverse sono state le attività di formazione, alcune nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di legge altre per aggiornamento professionale:

- formazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. (formazione generale e specifica);
- formazione prevista dal Piano formativo per gli apprendisti;
- corsi di aggiornamento professionale.

In totale, nel corso dell'anno, sono state erogate **1000 ore di formazione** che hanno coinvolto tutti i lavoratori, ottenendo un indicatore decisamente superiore agli obiettivi indicati nel Piano di qualità e ambiente, di cui Envipark si è dotato.

FORMAZIONE	TOT
Ore lavorate	52034
Ore di formazione totali	**1000**
h formazione/ore lavorate	1,92%
h formazione/dipendente	30,3



La salute e il benessere dei dipendenti sono sempre stati una priorità, ma nel corso del 2024 sono state implementate alcune iniziative secondo un concetto più ampio di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: dall'organizzazione di attività di team building alle azioni/iniziative per promuovere uno stile di vita sano e un ambiente di lavoro confortevole.

A tal proposito, anche in chiave di sostenibilità, sono stati fatti diversi investimenti infrastrutturali e/o di arredo (installazione di una tenda schermante per garantire maggiori condizioni di comfort termico nei mesi estivi, sostituzione pavimentazione, avvio della progettazione di uno spazio dedicato alla pausa pranzo/caffè per i lavoratori, ecc.) proprio per garantire un ambiente di lavoro più sano e piacevole.

Per quanto riguarda la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, in senso stretto secondo quanto disposto dal D.lgs. 81 e s.m.i., nel 2024, sono state presidiate tutte le attività previste dal sopracitato D.lgs. 81/08 s.m.i.:

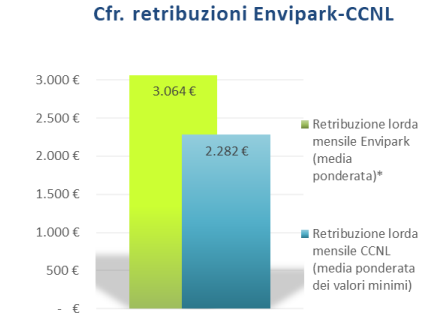
- formazione e informazione (in totale sono state erogate 221 h, circa il 22% della formazione totale)
- esecuzione della riunione periodica ex art. 35;
- monitoraggio e attuazione del protocollo di Sorveglianza sanitaria, mediante esecuzione delle visite mediche preventive periodiche e di specifica profilassi sanitaria sia per i dipendenti che per gli altri lavoratori assimilati;
- monitoraggio dell'andamento Infortuni: nel corso del 2024 **non si è verificato alcun infortunio**.

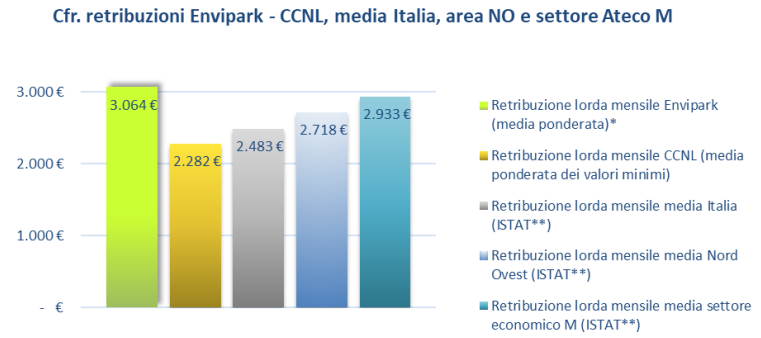
	INDICI INFORTUNISTICI		
	Uomini	Donne	TOT
Indice di frequenza degli infortuni (numero infortuni/totale ore lavorate)	**0**	**0**	**0**
Indice di gravità degli infortuni (giorni di assenza/totale ore lavorate)	0%	0%	0%

Retribuzioni

La Società ha da sempre impostato il rapporto con le proprie risorse sul rispetto e la valorizzazione delle stesse anche dal punto di vista della retribuzione e ciò è dimostrato dal fatto che:

- le **retribuzioni** riconosciute ai dipendenti sono tutte **superiori a quelle minime base del contratto di riferimento (CCNL Commercio/terziario)** mentre sono abbastanza in linea con le retribuzioni medie del settore delle attività economiche "M - Attività professionali, scientifiche e tecniche". Questo in virtù anche dell'anzianità di servizio e del livello di istruzione dei dipendenti, come già detto;
- anche per i lavoratori inseriti nell'organico con contratto di **apprendistato,** la cui retribuzione è definita dal contratto di riferimento, se svolto nell'ambito della ricerca e dell'innovazione, Envipark ha deciso di erogare un **trattamento di miglior favore**, riconosciuto con la voce retributiva denominata **Assegno Straordinario Incentivante per Apprendisti Ricercatori,** esposta in busta paga con l'acronimo A.S.I.A.R., con l'obiettivo di sostenere l'avvio al lavoro di giovani selezionati per l'attività di Ricerca;
- anche ai contratti di stage, presenti in virtù della stipula di regolari Convenzioni e relativi Piani formativi con i soggetti promotori (Università e/o Enti di formazione) vengono applicate condizioni retributive migliorative rispetto al minimo previsto dalla normativa vigente (regionale), se si considerano anche alcuni dei benefit riconosciuti ai dipendenti.





Nota:

**Le elaborazioni della retribuzione lorda sono su base mensile full-time per una comparazione pù corretta che non risenta dell'orario part-time*

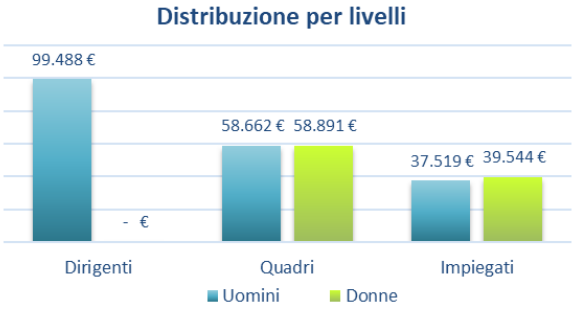
*** I dati di confronto sono stati tratti dall'ultimo Registro annuale disponibile, su retribuzioni, ore e costo del lavoro per individui e imprese (RACLI) Rif. Anno 2022 dell'ISTAT*

(FONTE: https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,Z0500LAB,1.0/LAB_EMPLWAGE)

Per quanto riguarda lo spaccato per sesso, dai dati ISTAT emerge che in Italia il differenziale retributivo di genere (Gender Pay Gap, GPG), calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione oraria media di uomini e donne rapportata alla retribuzione oraria degli uomini, segna ancora un valore alto, pari in media al **9%** in tutto il territorio per raggiungere valori pari al **12%** se si considera la sola area Nord Ovest.

In Envipark, il divario retributivo di genere **non è presente**.

Anzi, come si può notare dai grafici, escluso il dirigente, in Envipark le **donne** (oltre ad essere in numero superiore) **percepiscono una retribuzione media mensile di poco superiore a quella degli uomini, per entrambi i livelli di qualifica, Quadri e Impiegati** (registrando un valore per **il Gender Gap negativo).**

RETRIBUZIONI

	Dirigenti	Quadri	Impiegati
Uomini	99.488 €	58.662 €	37.519 €
Donne	- €	58.891 €	39.544 €
GENDER GAP	_	***-0,4%***	***-5,4%***