RELAZIONE DI GENERE – GGALLERY SRL

La presente relazione assolve l'obbligo posto in capo alla Scrivente dall'art. 47 comma 3 del D.L. 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 D.lgs. 198/2006 fornendo così un quadro approfondito dei rapporti aziendali uomo-donna in ognuna delle professioni e 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, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione nonché dell'utilizzo eventuale di ammortizzatori sociali, di altri fenomeni di mobilità e dei licenziamenti.

GGallery S.r.l. è una Società di Servizi di Comunicazione, Marketing e Formazione. Progettiamo, inoltre, soluzioni digitali che generano impatto positivo per il business, le persone e l'ecosistema in cui sono integrati.

La sede legale è sita in Lombardia, Piazza Sicilia, 6 a Milano e la sede operativa in Liguria, Piazza Manin, 2B/R a Genova.

Alla totalità dei dipendenti, assunti presso la citata sede operativa, è applicato il C.C.N.L. Editoria e Grafica (Industrie). Tutti i dipendenti, senza distinzione di tipologia contrattuale (tempo indeterminato - tempo determinato - apprendistato), orario contrattuale (full time - part time), livello di inquadramento, mansioni e genere hanno sottoscritto l'accordo aziendale di Lavoro Agile («Lavoro Agile» o «modalità Agile» o «Smart Working») ai sensi degli Artt. 19, comma 1, e 23 L. 81/2017, ad integrazione del CCNL applicato di cui sopra. La Società è favorevole all'implementazione di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro che consenta ai propri dipendenti di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

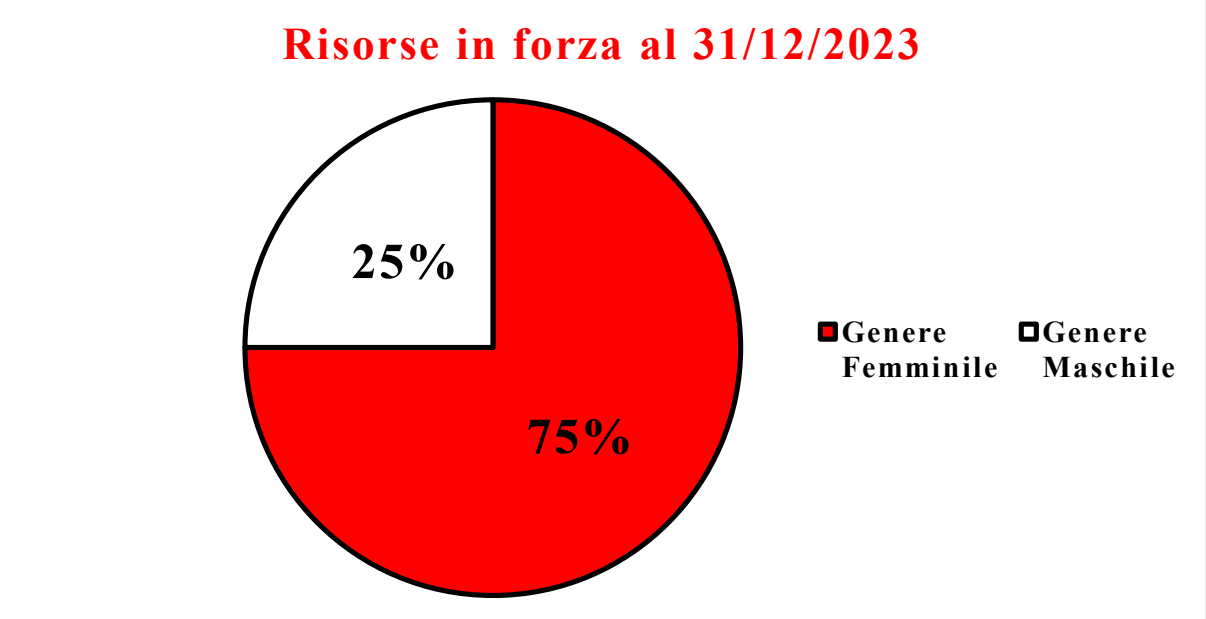
Il periodo di riferimento utilizzato come base di analisi dei dati della seguente relazione è quella del periodo 2024-2025 così da poter ricavare un quadro generale delle dinamiche aziendali il più possibile completo e reale. Abbiamo raccolto dati relativi ai dipendenti e di seguito si riassume una panoramica dei principali.

Per quanto concerne il paragrafo “Situazione del personale maschile e femminile in relazione alla promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica” abbiamo ritenuto opportuno fare un excursus partendo dall’anno 2023, per dare contesto all’evoluzione di alcuni contratti, come per esempio la tipologia dell’apprendistato.

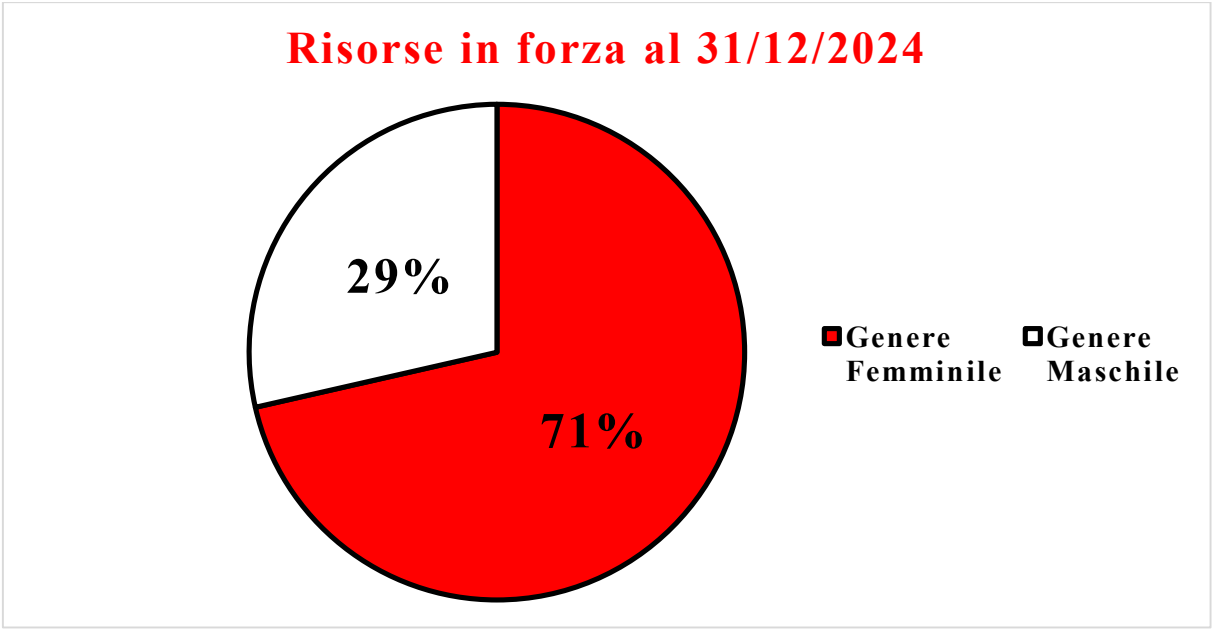
SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN OGNUNA DELLE PROFESSIONI

Nelle tabelle che seguono sono elencati i dipendenti dell'azienda in forza al 31 dicembre di ogni anno indicati numericamente con distinzione di genere rispetto ai ruoli.

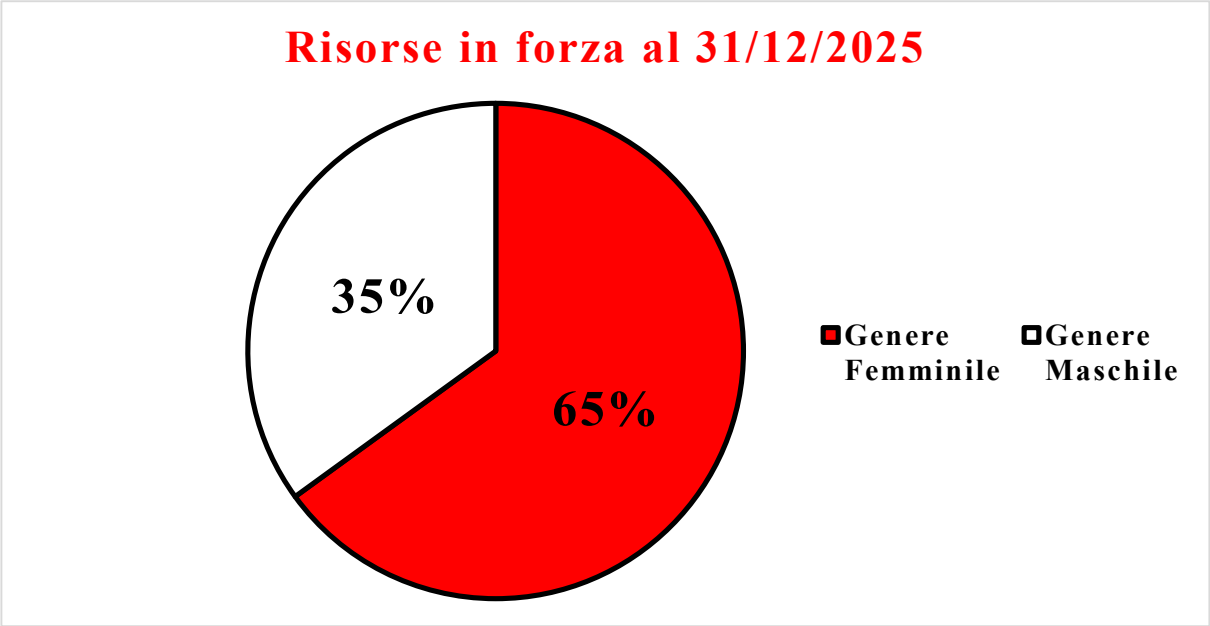
2023	GENERE FEMMINILE	GENERE MASCHILE	TOTALE
AMMINISTRATORI	1	1	**2**
DIRIGENTI	-	-	-
IMPIEGATI FULL-TIME	7	3	**10**
IMPIEGATI PART-TIME	6	1	**7**
APPRENDISTI	1	-	**1**
STAGISTI	-	-	-
LEGGE N. 68 DEL 12 MARZO 1999	**NON SOGGETTO**		
TOTALE	**15**	**5**	**20**



2024	GENERE FEMMINILE	GENERE MASCHILE	TOTALE
AMMINISTRATORI	1	1	**2**
DIRIGENTI	-	-	-
IMPIEGATI FULL-TIME	8	3	**11**
IMPIEGATI PART-TIME	5	1	**6**
APPRENDISTI	1	1	**2**
STAGISTI	-	-	-
LEGGE N. 68 DEL 12 MARZO 1999	**NON SOGGETTO**		
TOTALE	**15**	**6**	**21**



2025	GENERE FEMMINILE	GENERE MASCHILE	TOTALE
AMMINISTRATORI	-	1	**1**
DIRIGENTI	-	1	**1**
IMPIEGATI FULL-TIME	8	3	**10**
IMPIEGATI PART-TIME	4	1	**5**
APPRENDISTI	1	1	**2**
STAGISTI	-	-	-
LEGGE N. 68 DEL 12 MARZO 1999	**NON SOGGETTO**		
TOTALE	**13**	**7**	**20**



SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN RELAZIONE ALLE ASSUNZIONI NEL BIENNIO 2024 - 2025

Nel corso del biennio 2024-2025 GGallery S.r.l. ha introdotto nuove figure professionali all'interno dell'organizzazione aziendale assumendo 7 risorse, n. 3 di genere maschile e n. 4 di genere femminile. Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati distinti per ruolo e genere, relativi alle assunzioni effettuate nel corso di ciascun anno.

Nella tabella sottostante si riporta la situazione dell'organico GGallery S.r.l. al 31/12/2023:

2023	GENERE FEMMINILE	GENERE MASCHILE	TOTALE
AMMINISTRATORI	1	1	**2**
DIRIGENTI	-	-	-
IMPIEGATI FULL-TIME	7	3	**10**
IMPIEGATI PART-TIME	6	1	**7**
APPRENDISTI	1	-	**1**
STAGISTI	-	-	-
LEGGE N. 68 DEL 12 MARZO 1999	**NON SOGGETTO**		
TOTALE	**15**	**5**	**20**

Si evidenzia che l'Azienda, pur avendo un numero di dipendenti pari o superiore a 15, non rientra negli obblighi imposti dalla legge n. 68 del 12 marzo 1999 in quanto il numero dipendenti computabili nella quota ivi prevista risulta inferiore a 15.

In seguito alle sopravvenute assunzioni e cessazioni, la situazione dell'organico GGallery S.r.l. al 31/12/2024 era:

2024	GENERE FEMMINILE	GENERE MASCHILE	TOTALE
AMMINISTRATORI	1	1	**2**
DIRIGENTI	-	-	**-**
IMPIEGATI FULL-TIME	8	3	**11**
IMPIEGATI PART-TIME	5	1	**6**
APPRENDISTI	1	1	**2**
STAGISTI	-	-	-
LEGGE N. 68 DEL 12 MARZO 1999	**NON SOGGETTO**		
TOTALE	**15**	**6**	**21**

In seguito alle sopravvenute assunzioni e cessazioni, la situazione dell'organico GGallery S.r.l. al 31/12/2025 era:

2025	GENERE FEMMINILE	GENERE MASCHILE	TOTALE
AMMINISTRATORI	-	1	**1**
DIRIGENTI	-	1	**1**
IMPIEGATI FULL-TIME	8	3	**11**
IMPIEGATI PART-TIME	4	1	**5**
APPRENDISTI	1	1	**2**
STAGISTI	-	-	-
LEGGE N. 68 DEL 12 MARZO 1999	**NON SOGGETTO**		
TOTALE	**13**	**7**	**20**

SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN RELAZIONE ALLA FORMAZIONE

Dal punto di vista della formazione professionale GGallery Srl si impegna ad abilitare e promuovere il pieno potenziale, professionale e umano, delle persone che vi lavorano all'interno, la loro integrazione e coesione alla luce dei principi di parità di genere.

Infatti, nella realtà di GGallery Srl sono diversi gli sbocchi formativi a cui poter accedere, sempre nell'ottica del pieno rispetto del *gender equality* e nel corso degli anni ha dato la possibilità ai dipendenti di acquisire e consolidare competenze utili al proprio sviluppo all'interno dell'azienda.

Fotografando la situazione del biennio 2024-2025 di riferimento riproduciamo la tabella qui di seguito che analizza per ogni tipologia di formazione la partecipazione da parte dei dipendenti di entrambi i generi.

2024	Amministratori		Impiegati		Apprendisti	
	M	F	M	F	M	F
Corsi di formazione inglese	-	-	-	-	-	-
Coaching individuale	1	1	4	13	-	1
Corsi di progettazione, formazione su temi di leadership, organizzazione e progetti d'innovazione economico sociale	1	1	-	-	-	1
Corsi di elaborazione dati	-	-	1	3	-	-
Corsi di formazione specifica per ruolo	-	-	2	2	-	-
Corsi di formazione Project Management	-	-	-	2	-	-

2025	Amministratori		Impiegati		Apprendisti	
	M	F	M	F	M	F
Corsi di formazione inglese	-	-	-	-	-	-
Coaching individuale	1	1	4	12	1	1
Corsi di progettazione, formazione su temi di leadership, organizzazione e progetti d'innovazione economico sociale	-	-	-	-	1	1
Corsi di elaborazione dati	-	-	2	3	-	-
Corsi di formazione specifica per ruolo	1	-	2	2	1	-
Corsi di formazione Project Management	-	-	-	2	1	-

SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN RELAZIONE ALLA PROMOZIONE PROFESSIONALE, DEI LIVELLI, DEI PASSAGGI DI CATEGORIA O DI QUALIFICA

L'azienda, nell'anno 2023, ha attivato un contratto di apprendistato professionalizzante di durata triennale, per il ruolo di Apprendista "ORGANIZZATORI DI FIERE, ESPOSIZIONI ED EVENTI CULTURALI", dipendente di genere femminile, inquadramento iniziale per la parte retributiva al 75% del livello C/1. Il periodo di formazione dell'apprendistato si concluderà a Febbraio 2026 e la dipendente sarà qualificata "Impiegata Organizzatrice di Fiere, esposizioni ed eventi culturali" al livello di inquadramento con retribuzione allineata a quella che il C.C.N.L. Editoria e Grafica (Industrie) prevede per il livello di inquadramento raggiunto al termine della formazione, ossia il 100% del livello C/1.

Nell'anno 2024 è stato attivato il secondo contratto di apprendistato professionalizzante di durata triennale, per il ruolo di Apprendista "PROGRAMMATORE INFORMATICO", dipendente di genere maschile, inquadramento iniziale per la parte retributiva al 75% del livello C/1. Il periodo di formazione si colloca attualmente al secondo anno e si concluderà a giugno 2027 con retribuzione allineata a quella che il C.C.N.L. Editoria e Grafica (Industrie) prevede per il livello di inquadramento raggiunto al termine della formazione, ossia il 100% del livello C/1.

SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN RIFERIMENTO AI FENOMENI DI MOBILITÀ, DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI, DEI LICENZIAMENTI, PENSIONAMENTI E PREPENSIONAMENTI

L'azienda non ha registrato fenomeni di mobilità e non ha fatto ricorso all'istituto della Cassa Integrazione Guadagni, nel biennio 2024-2025.

Nell'anno 2023 a fronte di n. 7 assunzioni effettuate, di dipendenti appartenenti al genere femminile, si sono registrate, n. 2 cessazioni di rapporto di lavoro per dimissioni, e n. 1 cessazione di lavoro per scadenza contratto in entrambe le cessazioni le dipendenti erano di genere femminile.

Nell'anno 2024, a fronte di n. 5 assunzioni effettuate, si sono registrate, n. 3 cessazioni di rapporto di lavoro per dimissioni di dipendenti di genere femminile, e della cessazione di n. 1 rapporto di lavoro per pensionamento anticipato (Quota 103) di un dipendente di genere maschile.

Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati sopra descritti in relazione alle assunzioni avvenute nello stesso anno di riferimento.

2023	**Amministratori**		**Impiegati**		**Apprendisti**	
	M	F	M	F	M	F
Assunzioni	-	-	-	6	-	1
Cessazioni	-	-	**-**	**3**	-	-

2024	**Amministratori**		**Impiegati**		**Apprendisti**	
	M	F	M	F	M	F
Assunzioni	-	-	1	3	1	-
Cessazioni	-	-	**1**	**3**	-	-

Nell'anno 2025 non si è registrata alcuna cessazione di rapporto di lavoro per dimissioni, scadenza contrattuale e/o pensionamento, ma le dimissioni dalla carica di Amministratore Delegato di persona appartenente al genere femminile e l'assunzione della nuova figura di un dirigente appartenente al genere maschile e di una dipendente appartenente al genere femminile.

Si evidenzia, altresì, che n. 2 dipendenti di genere femminile sono entrate in congedo di maternità a partire dal periodo estivo.

2025	Amministratori		Dirigenti		Impiegati	
	M	F	M	F	M	F
Assunzioni	-	-	1	-	-	1
Cessazioni	-	**1**	-	-	-	-

SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN RELAZIONE ALLA RETRIBUZIONE EFFETTIVAMENTE CORRISPOSTA

Nella tabella sottostante si riporta la situazione retributiva dell'organico GGallery S.r.l. al 31/12/2023:

2023	Livello	RAL*	
		M	F
Impiegati Organizzazione Eventi	A	-	29.556,67 €
Impiegati Organizzazione Eventi	B	-	27.818,57 €
Impiegati Organizzazione Eventi	C	-	23.012,08 €
Apprendisti Organizzazione Eventi*	C	-	18.410,73 €
Impiegati Commerciali	A	-	29.556,67 €
Impiegati Commerciali	B	26.117,65 €	-
Impiegati Commerciali	C	24.296,22 €	23.012,08 €
Impiegati Grafici	C	-	23.012,08 €
Impiegati ICT	A	42.689,92 €	-
Impiegati ICT	B	-	25.936,43 €
Impiegati ICT	C	-	-
Apprendisti ICT*	C	-	-
Impiegati Amministrazione e contabilità	B	-	-
Impiegati Amministrazione e contabilità	C	23.179,91 €	23.012,08 €

***Le retribuzioni degli apprendisti, inizialmente, per lo stesso livello C1, sono più basse del 25% e aumentano del 5% ogni semestre in modo da raggiungere il 100% alla fine dell'apprendistato.**

Nelle tabelle che seguono, per il biennio 2024-2025, sono riportati i dati relativi alle Retribuzioni Annue Lorde (RAL), espresse in Euro, come previsto dal CCNL Editoria e Grafica (Industrie) e applicate in azienda, distinte per qualifica e livello di inquadramento.

Le RAL, per poter essere confrontabili, sono tutte indicate su base annuale (13 mensilità), senza considerare le percentuali di part-time, né le assunzioni in corso d'anno.

2024	Livello	RAL*	
		M	F
Impiegati Organizzazione Eventi	A	-	29.556,67 €
Impiegati Organizzazione Eventi	B	-	27.818,57 €
Impiegati Organizzazione Eventi	C	-	23.012,08 €
Apprendisti Organizzazione Eventi*	C	-	18.410,73 €
Impiegati Commerciali	A	29.140,41 €	29.556,67 €
Impiegati Commerciali	B	-	-
Impiegati Commerciali	C	24.296,22 €	23.012,08 €
Impiegati Grafici	C	-	23.012,08 €
Impiegati ICT	A	42.689,92 €	-
Impiegati ICT	B	-	25.936,43 €
Impiegati ICT	C	-	-
Apprendisti ICT*	C	18.611,06 €	-
Impiegati Amministrazione e contabilità	B	-	-
Impiegati Amministrazione e contabilità	C	23.179,91 €	23.012,08 €

***Le retribuzioni degli apprendisti, inizialmente, per lo stesso livello C1, sono più basse del 25% e aumentano del 5% ogni semestre in modo da raggiungere il 100% alla fine dell'apprendistato.**

2025	Livello	RAL*	
		M	F
Impiegati Organizzazione Eventi	A	-	29.556,67 €
Impiegati Organizzazione Eventi	B	-	27.818,57 €
Impiegati Organizzazione Eventi	C	-	23.012,08 €
Apprendisti Organizzazione Eventi*	C	-	18.410,73 €
Impiegati Commerciali	A	-	29.556,67 €
Impiegati Commerciali	B	26.117,65 €	-
Impiegati Commerciali	C	24.296,22 €	23.012,08 €
Impiegati Grafici	C	-	23.012,08 €
Impiegati ICT	A	42.689,92 €	-
Impiegati ICT	B	-	25.936,43 €
Impiegati ICT	C	€	-
Apprendisti ICT*	C	18.611,06 €	-
Impiegati Amministrazione e contabilità	B	-	27.615,77 €
Impiegati Amministrazione e contabilità	C	23.179,91 €	-

***Le retribuzioni degli apprendisti, inizialmente, per lo stesso livello C1, sono più basse del 25% e aumentano del 5% ogni semestre in modo da raggiungere il 100% alla fine dell'apprendistato.**

PROCESSI DI SELEZIONE, RECLUTAMENTO ED ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

La GGallery S.r.l. ha implementato, nel corso del 2024, un sistema di gestione per la parità di genere, certificato da un Ente di Certificazione di terza parte, ACM Cert S.r.l.

Il sistema di gestione integrato già prevedeva processi di selezione, reclutamento e qualificazione del personale, ma con l'implementazione della UNI-PdR 125:2022, ha definito regole atte a prevenire la disparità di genere e a conciliare l'equilibrio vita-lavoro.

In particolare, sono stati sviluppati i seguenti punti:

1. Recruitment (processi di reclutamento e selezione del personale in fase di assunzione)

   Metodi di reclutamento:

   - Curriculum vitae
   - Colloqui

La procedura di selezione ed assunzione del personale definisce regole atte a prevenire la disparità di genere in particolare idonee a contrastare i bias, 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.

2. Gestione della carriera (accesso alla qualificazione professionale e alle progressioni di carriera)
   - Formazione
   - Specifiche competenze acquisite
   - Valutazione della resa
   - Abilitazioni

Nello sviluppo professionale e nelle promozioni, AU assicura la non discriminazione e pari opportunità di crescita professionale, rivolgendo a entrambi i sessi programmi di sviluppo professionale.

3. Work-life balance (strumenti e misure rese disponibili per consentire di conciliare i tempi di vita e lavoro)
   - Flessibilità oraria
   - Permessi retribuiti per visite mediche dei figli o familiari non auto-sufficienti

In tema di politiche aziendali atte a garantire un ambiente di lavoro il più possibile inclusivo, la GGallery S.r.l. ha negli anni favorito il diffondersi di incontri con il personale per prendere atto di eventuali criticità e valutarne la risoluzione.

CONCLUSIONI

La presente relazione è stata redatta da GGallery Srl al fine di valutare lo stato attuale dell'uguaglianza di genere all'interno dell'organizzazione.

GGallery Srl è impegnata a promuovere l'uguaglianza di genere in tutte le sue forme, perché è un valore fondamentale e rappresenta uno dei pilastri importanti della nostra cultura aziendale.

L'intento principale è quello di continuare a operare attivamente per ridurre le disparità di genere all'interno dell'organizzazione e per creare un ambiente di lavoro ancor più equo e inclusivo.