



RELAZIONE ANNUALE SULLA PARITA' DI GENERE

Anno 2025

Autostazione Bologna S.r.l.

*Predisposto dal responsabile per la trasparenza e della prevenzione della corruzione
Righetti Paola*

Approvato e Adottato dal Consiglio di Amministrazione il 25/01/2026

Pubblicato sul sito internet nella sezione "Società trasparente"

Piano per la Parità di Genere e Azioni Positive

La Società Autostazione di Bologna, pur non essendo soggetta all'obbligo della Relazione Biennale (avendo un organico inferiore ai 50 dipendenti), riafferma il proprio impegno volontario nel promuovere una cultura di equità e inclusione. In linea con le Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" (7 ottobre 2022), la Società ha adottato le seguenti misure strategiche:

1. Strumenti di Analisi e Trasparenza

- **Checklist di Autovalutazione:** È stata elaborata una checklist analitica per monitorare il *gender balance* aziendale, volta a individuare tempestivamente eventuali aree critiche e definire i necessari interventi correttivi.
- **Integrazione Documentale:** La presente relazione sulle pari opportunità e sull'equilibrio di genere sarà integrata nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). Tale scelta assicura la massima pubblicità ai dati e agli obiettivi prefissati, sopponendo all'assenza del PIAO non obbligatorio.

2. Piano delle Azioni Positive (PAP)

La Società ha formalizzato il proprio Piano delle Azioni Positive, un documento programmatico che definisce le misure concrete – già avviate o di prossima attuazione – finalizzate a eliminare ogni ostacolo che impedisca la piena parità nel contesto lavorativo.

3. Certificazione della Parità di Genere

A coronamento del percorso intrapreso, la Società ha richiesto e ottenuto la Certificazione UNI/PdR 125:2022. Questo traguardo attesta la conformità dei processi aziendali agli standard nazionali più rigorosi per la tutela della parità di genere.

4. Formazione e Comunicazione Istituzionale

L'Autostazione riconosce la formazione come leva principale di mutamento culturale. Gli obiettivi per il triennio riguardano:

- **Cultura del Linguaggio:** Programmi formativi rivolti a tutto il personale per promuovere un uso del linguaggio e della comunicazione istituzionale inclusivo e privo di stereotipi.
-
- **Sensibilizzazione Esterna:** L'impegno non si limita all'ambito interno, ma si estende alla comunicazione verso l'utenza, al fine di trasmettere i valori di rispetto e parità che caratterizzano la Società.

5. Contrasto alla Violenza di Genere

Per promuovere attivamente la sensibilizzazione contro la violenza sulle donne, la Società ha installato in punti strategici dell'Autostazione e all'interno degli uffici amministrativi:

- **Segnaletica e Infografiche:** Adesivi dedicati con QR CODE per la richiesta di aiuto del centro antiviolenza
- **Punti di Informazione:** La Società ha pubblicato anche sul proprio sito istituzionale informativa dedicata Non sei sola: Oltre il silenzio, c'è il supporto

Introduzione e Obiettivi Strategici

Nel corso dell'esercizio **2025**, la Società ha conseguito con successo la **Certificazione della Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)**.

Si tratta di un traguardo di rilievo, fortemente perseguito dal Consiglio di Amministrazione come scelta strategica di responsabilità sociale d'impresa. È importante sottolineare come tale percorso sia stato intrapreso su base volontaria: la Società, infatti, ha scelto di conformarsi ai più elevati standard in materia di equità nonostante non sia soggetta ai relativi obblighi normativi previsti per le aziende di maggiori dimensioni.

Al fine di dare continuità a questo impegno e monitorare i progressi nel triennio 2025- 2027, la presente relazione si articola nei seguenti tre punti cardine:

1. **Analisi dello stato dell'arte:** una ricognizione puntuale della situazione attuale
2. **Monitoraggio e Trasparenza:** le modalità di pubblicazione dei dati e l'integrazione degli stessi negli strumenti di programmazione societaria.
3. **Piano delle Azioni Positive (PAP):** la definizione degli interventi concreti, formativi e organizzativi volti a consolidare la cultura dell'inclusione e a garantire il mantenimento della certificazione ottenuta.

CHECKLIST

- | | | |
|------------------------------|--|---|
| • l'amministrazione rende la | carriera delle donne una priorità formale | supportata da documenti programmatici delle amministrazioni con obiettivi, KPI, parametri, budget, risorse, al pari di qualsiasi altra priorità strategica; |
|------------------------------|--|---|

"L'obiettivo strategico di valorizzazione dei talenti è confermato dai fatti: il **25% dell'organico totale è composto da donne**, ed entrambe ricoprono **posizioni apicali/manageriali**. Per consolidare tale assetto, la Società ha stanziato risorse specifiche per la formazione continua delle proprie figure chiave femminili, garantendo l'aggiornamento costante delle competenze di management e gestione."

- i dirigenti hanno – tra i loro obiettivi – una responsabilità chiara per la mancata carriera delle donne. Va valutata anche se l'uguaglianza di genere è legata a un **sistema di incentivi con premi per i progressi e con sanzioni per le regressioni** di fatto;

"Sebbene la struttura organizzativa della Società non preveda la figura dirigenziale, la valorizzazione del talento femminile è un pilastro consolidato: i ruoli di massima responsabilità legale, gestionale e di controllo (RUP e RPCT/Responsabile d'Ufficio) sono integralmente affidati a personale femminile.

Il sistema di incentivazione e la distribuzione dei premi di risultato sono improntati alla massima neutralità di genere. I criteri di assegnazione si basano esclusivamente su indicatori oggettivi, legati alle mansioni svolte e al raggiungimento di target prefissati, garantendo così la piena parità retributiva. La Società ribadisce il carattere prioritario della crescita professionale femminile, intesa come asset strategico per l'efficienza dell'ente."

-
- l'organizzazione si adopera per aiutare gli uomini a diventare **alleati** nello sforzo di promuovere la carriera delle donne;

Nell'ottica di favorire una cultura aziendale realmente inclusiva, è stata erogata formazione dedicata basata sulle linee guida della Regione Emilia-Romagna. L'intervento è stato strutturato per fornire strumenti concreti atti a identificare e rimuovere gli ostacoli alla parità, trasformando i principi di *gender equality* in pratiche gestionali quotidiane condivise da tutta la popolazione aziendale."

-
- **esistono azioni per formare tutti i dipendenti** in merito alla discriminazione di genere e per aiutarli a riconoscere pregiudizi inconsci;

"La Società garantisce una formazione continua e pervasiva su tutti i livelli organizzativi. La totalità dell'organico ha completato il percorso formativo accreditato 'Attenzione al genere nel linguaggio della Pubblica Amministrazione' e 'Linee Guida comunicazione di genere', modulo che è stato reso obbligatorio anche per i nuovi assunti all'interno del processo di *onboarding*.

A supporto della cultura della parità, la Società ha adottato un sistema di comunicazione interna costante, che prevede l'invio a tutto il personale di:

- Opuscoli informativi dedicati alla cultura dell'inclusione;
- Vademecum sulle procedure di maternità e paternità, volti a favorire la condivisione dei carichi di cura e la tutela della genitorialità;
- Documento ufficiale delle Politiche sulla Parità di Genere adottate dall'Ente.

Tali strumenti mirano a fornire una conoscenza puntuale dei diritti e a sradicare eventuali bias cognitivi e stereotipi linguistici nel lavoro quotidiano."

- l'amministrazione garantisce che **le donne qualificate siano promosse e facciano carriera** nella stessa misura in cui lo sono uomini qualificati;

La Società garantisce la piena equità nei processi di avanzamento professionale, basando le progressioni esclusivamente sul merito e sulle competenze acquisite. A conferma di tale impegno, si evidenzia che la componente femminile della Società occupa i massimi livelli di inquadramento contrattuale previsti dall'attuale pianta organica, posizionandosi nelle fasce apicali rispetto alla media dei profili maschili. Tale dato attesta la concreta possibilità per le donne di ricoprire ruoli di guida e coordinamento all'interno della Società.

-
- sono previsti **sistemi organizzati di monitoraggio** dei progressi per raggiungere la parità di genere: indicatori quanti-qualitativi puntuali, meccanismi chiari di ricorso e verifica, audit documentali regolari e obiettivi.

La Società per ottenere la certificazione ha fatto gli audit dove sono stati eseguiti i monitoraggi.

PARI OPPORTUNITÀ E ALL'EQUILIBRIO DI GENERE

Non essendo tenuta alla redazione della PIAO, la società ha provveduto ad inserire, nell'aggiornamento del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza già dall'aggiornamento 2026-2028, nella parte descrittiva generale dove si fa riferimento all'analisi del contesto interno dell'organizzazione, lo stato dell'arte sul fenomeno tenendo conto delle linee guida e quindi analizzando:

a) RAPPORTO TRA DONNE E UOMINI PER AREA O CATEGORIA GIURIDICA E, DOVE RILEVANTE, PER TIPOLOGIA DI INCARICO:

Per una maggiore trasparenza, la Società ha analizzato la composizione dei suoi due reparti principali:

1. Ufficio Amministrativo (Area Direzionale)

- **Composizione:** 3 addetti (2 donne e 1 uomo).
- **Leadership:** Entrambe le figure femminili ricoprono il livello "**Quadro**" (il massimo inquadramento previsto).
- **Nota:** In questo ufficio, la leadership è totalmente femminile, a dimostrazione che le competenze delle donne sono valorizzate nei ruoli decisionali e gestionali.

2. Ufficio Movimento (Area Operativa)

- **Composizione:** 5 addetti (tutti uomini), inquadrati al **2° livello**.
- **Analisi storica:** L'attuale composizione maschile non deriva da una politica di esclusione. In occasione dell'ultimo concorso pubblico (anno 2015), **non sono pervenute candidature da parte di figure femminili** per questo specifico profilo professionale.
- **Obiettivo futuro:** La Società si impegna, nei prossimi bandi di concorso, a promuovere una comunicazione che incoraggi la partecipazione di candidate donne anche per le aree operative, al fine di favorire un maggiore equilibrio anche in questo settore.

b) RAPPORTO TRA DONNE E UOMINI BENEFICIARI DELLE DIVERSE MISURE DI CONCILIAZIONE DISPONIBILI. VA ANALIZZATO ANCHE IL RAPPORTO TRA NUMERO MEDIO DI GIORNI (O ORE) DI FORMAZIONE FRUITI DA DONNE E DA UOMINI SU BASE ANNUALE;

La formazione principalmente viene svolta dalla personale donna essendo figure Quadro

C) ELABORAZIONE E PUBBLICAZIONE DI UN BILANCIO DI GENERE

Al fine di monitorare l'equilibrio di genere, la Società analizza annualmente la composizione del proprio organico. Al 2026, la situazione è la seguente:

Composizione dell'Organico (Totale 8 dipendenti):

Qualifica (CCNL Commercio)	Genere Maschile	Genere Femminile	Totale
Quadro (Livello Apicale)	0	2	2
Livello 2	5	0	5
Livello 4	1	0	1
TOTALE	6	2	8

D) PRESENZA DI UNO SPORTELLLO DI ASCOLTO QUALE STRUMENTO DI PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, DI PREVENZIONE E DI INFORMAZIONE SULLE PROBLEMATICHE RELATIVE A FENOMENI DI MOBBING, DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE PSICOLOGICHE O FISICHE, ANCHE ATTRAVERSO L'ISTITUZIONE DELLA Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti.

Data la struttura snella della Società, non è prevista la presenza fisica di uno sportello di ascolto permanente. Tuttavia, l'Autostazione di Bologna garantisce la massima attenzione al benessere dei lavoratori attraverso i seguenti strumenti:

Sondaggio sul Clima Aziendale: È stato somministrato a tutto il personale un questionario anonimo per valutare la percezione del clima lavorativo, l'equità di trattamento e il benessere organizzativo.

I risultati positivi ottenuti rappresentano la base per le azioni di miglioramento del triennio 2026-2028.

Informazione e Sensibilizzazione: Ogni dipendente ha ricevuto un opuscolo informativo dettagliato contenente le linee guida aziendali sulla parità, i contatti utili per segnalare eventuali criticità e le informazioni sui diritti legati alla genitorialità.

Canali di Segnalazione: In assenza dello sportello fisico, la Società promuove una politica di "porta aperta" con la Responsabile dell'Ufficio (figura femminile in ruolo apicale) e garantisce la possibilità di segnalazioni riservate in conformità con la normativa Whistleblowing e i protocolli della Certificazione di Genere.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) 2026-2028

1. Cultura e Formazione

L'obiettivo è consolidare la consapevolezza interna e prevenire ogni forma di stereotipo o molestia.

- **Aggiornamento Formativo Permanente:** Non limitarsi all'attesa dei corsi Self-Regione, ma stabilire un protocollo interno che preveda:
 - Formazione obbligatoria per i nuovi assunti su parità di genere e codice di condotta.
 - Workshop periodici per il management sulla gestione dei "bias inconsci" nei processi decisionali.
- **Sondaggio sul Clima Aziendale:** Evolvere il sondaggio annuale includendo una sezione specifica sulla percezione della parità di trattamento e sulla segnalazione di criticità (whistleblowing interno relativo a molestie/discriminazioni).

2. Conciliazione Vita-Lavoro e Benessere (Work-Life Balance)

L'obiettivo è rendere strutturali le politiche di flessibilità, garantendo che non penalizzino la carriera.

- **Adozione della "Carta del Tempo del Lavoro":** Definizione di regole chiare per tutti, compreso il top management:
 - *Fasce protette:* Divieto di fissare riunioni prima delle 09:30 o dopo le 17:00 (salvo emergenze).
 - *Diritto alla disconnessione:* Divieto di invio comunicazioni professionali nei weekend e nelle fasce serali.
 -
- **Flessibilità e Tecnologia:** Mantenimento del modello ibrido (presenza/remoto) e obbligo di garantire il collegamento in videoconferenza per ogni riunione, al fine di non penalizzare chi usufruisce di smart working o permessi familiari.
- **Welfare Aziendale:** Attivazione di convenzioni per servizi "salva-tempo" (es. asili nido, assistenza anziani, servizi sanitari) per ridurre il carico di cura che spesso grava maggiormente sulla componente femminile.

3. Processi HR: Selezione, Crescita e Trasparenza

L'obiettivo è garantire equità in ogni fase del percorso professionale.

- **Selezione "Blind":** Consolidare l'anonimato nelle prove scritte (già previsto) e monitorare la composizione delle commissioni esaminatrici, garantendo, ove possibile, la parità di genere tra i commissari.
- **Lavoro per Obiettivi:** Transizione definitiva dalla valutazione basata sulla "presenza" alla valutazione basata sui risultati (KPI), garantendo che i periodi di congedo o part-time non influiscano negativamente sulla valutazione delle performance.
- **Bilancio di Genere e Trasparenza:** Implementazione di una dashboard nella sezione "Società Trasparente" che esponga i dati (disaggregati per genere) relativi a:
 - Differenziali retributivi (Gender Pay Gap).
 - Distribuzione dei ruoli per inquadramento.
 - Tasso di partecipazione alla formazione.

4. Mantenimento e Miglioramento della Certificazione

- **Audit Interni Annuali:** Effettuare un monitoraggio semestrale degli indicatori richiesti dalla prassi UNI/PdR 125:2022 per non ridursi alla sola fase di rinnovo triennale della certificazione.
- **Leadership Femminile:** Prevedere programmi di mentoring o percorsi di crescita accelerata per favorire la presenza femminile nelle posizioni di responsabilità, qualora dai dati emerga una sottorappresentazione.

5. Monitoraggio e Consolidamento della Certificazione della Parità di Genere

L'obiettivo primario per il triennio 2026-2028 è il consolidamento del percorso intrapreso, garantendo non solo il rinnovo della certificazione, ma il miglioramento dei parametri qualitativi e quantitativi interni.

- **Audit di Sorveglianza Annuali:** La Società si impegna a svolgere audit interni ed esterni annuali per verificare la tenuta del sistema di gestione, analizzando eventuali scostamenti dagli obiettivi prefissati.
- **Comitato Guida per la Parità:** Rafforzare il ruolo del Comitato interno incaricato di monitorare l'andamento dei KPI della prassi UNI/PdR 125:2022, con riunioni semestrali per valutare l'efficacia delle azioni intraprese.
- **Revisione degli Indicatori (KPI):** Ogni anno, la Società analizzerà i dati relativi a reclutamento, carriera e retribuzione per assicurarsi di mantenere i punteggi minimi necessari al rinnovo e, dove possibile, incrementarli.
- **Comunicazione Esterna:** Valorizzare il possesso della certificazione in tutta la documentazione ufficiale e nei bandi di gara, come segno distintivo della cultura aziendale dell'Autostazione di Bologna.