

RELAZIONE ANNUALE SULLA PARITA' DI GENERE

Anno 2023

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 28/03/2024

Pubblicato sul sito internet nella sezione "Società trasparente"

La Società Autostazione pur non avendo l'obbligo della Relazione biennale, tenendo meno di 50 dipendenti, vuole promuovere la parità di genere all'interno della propria Società.

Per questo motivo e a seguito delle nuove Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", pubblicate il 7 ottobre 2022, ha:

- 1) Elaborato nella presente relazione una checklist che auto verifichi lo stato attuale dell'ente in tema di gender balance e che individui le aree critiche di intervento;
- 2) Relazionato sulle pari opportunità e sull'equilibrio di genere e provvederà poi ad inserire nel Piano Triennale della Trasparenza e della Corruzione, non avendo la PIAO, la presente relazione con all'interno i relativi dati;
- 3) Elaborato nella presente relazione il Piano delle Azioni Positive, in cui sono indicate le azioni concrete che Autostazione ha già messo in opera o che intende attuare per contrastare le disparità di genere.

Principale punto di interesse per la Società di piccole dimensioni è promuovere la formazione ai dipendenti e ai membri del Consiglio di Amministrazione con l'obiettivo di far crescere un'attenzione nel linguaggio e nella comunicazione istituzionale.

La formazione dovrà quindi fornire indicazioni utili su come gestire la comunicazione in maniera sensibile alle differenze di genere nella Società.

La redazione della presente relazione è divisa in tre punti:

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;

La Società non ha documenti programmatici con obiettivi, ma ha al suo interno 2 dipendenti su 7 donne ed entrambe con cariche manageriali.

-
- 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;

La Società non ha dirigenti. I premi sono calcolati senza tenere conto del sesso del dipendente, ma solo delle mansioni svolte e degli obiettivi perseguiti.

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

Attualmente non ci sono procedure in merito.

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

Non esiste attualmente questa tipologia di formazione, ma sarà cura della Società inserirla nel programma di formazione 2024-2026

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

L'amministrazione lo garantisce e all'interno di Autostazione ci sono due donne entrambe con i livelli più alti rispetto ai dipendenti uomini.

-
- 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.

Attualmente non sono presenti in quanto le due dipendenti amministrative sono entrambe donne.

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 2023-2025, 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:

- **rapporto tra donne e uomini** per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico:

Ci sono due uffici:

- **movimento con 5 addetti di 2 livello attualmente uomini (l'ultimo concorso è stata fatto nel 2015 ma non si sono presentate figure femminili),**
- **amministrativo con due figure entrambe livello "Quadro"**

- **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

- **elaborazione** e pubblicazione di un bilancio di genere

Totale dipendenti 7 : 5 maschi livello 2 CCNL Commercio e 2 donne livello Quadro

- **presenza di uno sportello 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.

Viste le ridotte dimensioni della Società non è presente uno sportello di ascolto.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

La Società, nel suo Regolamento per l'assunzione del personale, ha già inserito:

Art. 1 Principi generali

1. L'Autostazione di Bologna garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

2. L'Autostazione di Bologna garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente.

Inoltre al fine di rispettare regole specifiche nella redazione dei bandi la Società prevede l'anonimato nelle prove scritte:

Anonimato

Per garantire l'anonimato durante la fase 2 della prova scritta si seguiranno i principi di cui all'art. 14 del DPR 487/1994. Verranno quindi distribuite 2 buste ai candidati: la prima grande nella quale gli stessi inseriranno la prova, nella seconda più piccola con all'interno un cartoncino riporteranno il loro nome e cognome, data e luogo di nascita. La seconda busta sarà aperta solo dopo aver terminato la valutazione di tutti gli elaborati di tutti i candidati al fine di conservarne l'anonimato.

La Società ha come obiettivo per il prossimo triennio 2024-2026 di:

- Prevedere la formazione sulle parità di genere. La Società ha già richiesto l'iscrizione al Self della Regione Emilia Romagna al fine di potere accedere alla formazione per tutti i dipendenti.
- Redigere in sintonia con quanto previsto dal Decreto conciliazione vita lavoro, le linee guida per la parità di genere nelle PA incoraggiano al rispetto del confine tra i tempi di lavoro e quelli della vita personale con queste azioni:
 - adozione di una "Carta del tempo del lavoro manageriale" che nel caso di Autostazione potrebbe essere inserita direttamente nel Regolamento del personale dove si stabilisca alcune buone regole interne, quali ad esempio la definizione di fasce orarie per fissare le riunioni e l'orario massimo oltre il quale una convocazione è da considerare un'eccezione, anche per i ruoli manageriali, inclusi i ruoli di vertice

- allestimento “per default” di collegamenti anche in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza;
- reingegnerizzazione dei processi di lavoro volta a favorire il lavoro per obiettivi;
- attrezzarsi al fine di pubblicare i dati nella Società Trasparente già suddivisi per genere così come promuove ISTAT e anche la Regione Emilia Romagna (LEGGE REGIONALE 27 giugno 2014, n. 6)
- Creare una sezione negli altri Dati Ulteriori della Società Trasparente denominandola “TRASPARENZA DI GENERE” dove all’interno sarà pubblicata la presente relazione nonché se presenti un contenitore di dati.