

Allegato Sez. 2.2 B)

Piano delle Azioni Positive e GEP - Gender Equality Plan 2026

Sommario

Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere pag. 3

Le Azioni Positive pag. 3

Allegato PAP - Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale 2026-2028

(Gender Equality Plan - GEP) pag. 10

Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere

Le Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Bologna per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a conseguire la piena ed effettiva parità, rimuovendo gli eventuali ostacoli legati al genere, all'identità di genere, all'età, all'origine, alla religione, alla disabilità. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento.

Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Al PAP è allegato come parte integrante il Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale (*Gender Equality Plan - GEP*) che racchiude l'insieme degli impegni e delle azioni che mirano a promuovere la parità di genere all'interno di un'organizzazione.

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG).

Per il triennio 2026-2028, e in particolare per l'anno 2026, muovendo da una analisi di sintesi del monitoraggio effettuato per l'anno 2025 e dalle necessità rilevate su segnalazioni e sollecitazioni ricevute dal CUG e dai/dalle Consiglieri/e di Fiducia, si confermano gli obiettivi degli anni precedenti e si definiscono quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze: • ispirato al valore delle pari dignità delle persone

- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi

basati sul genere.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Le azioni positive vengono declinate nei Piani delle attività delle singole strutture organizzative coinvolte.

Gli obiettivi saranno sottoposti a monitoraggio annuale per consentire al CUG, ai sensi dell'art. 9 comma 2 lettera c) del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Amministrazione aggiornerà gli obiettivi per il triennio successivo.

Analisi del monitoraggio delle Iniziative del triennio 2025-2027 - anno 2025

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari opportunità

Nel corso della Relazione CUG 2025 sono stati monitorati gli strumenti di conciliazione utilizzati nel 2024 con particolare attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, lavoro da remoto, congedi parentali,...).

A settembre 2025 è stata avviata la sperimentazione del lavoro agile cosiddetto solidale, prevista dal Contratto Collettivo Integrativo del 24/12/2024, relativa alla richiesta e donazione di giornate di lavoro agile per situazioni familiari di particolare necessità conciliativa. Il fine della sperimentazione è quello di accrescere il benessere organizzativo aziendale attraverso l'applicazione di un'azione di solidarietà tra colleghi, che si integra con le misure di conciliazione tra vita privata e lavoro.

Obiettivo 2: Benessere organizzativo

L'anno 2025 ha visto un'ulteriore conferma della messa a regime del lavoro agile. Con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, dove vengono definite le modalità di attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente, le strategie e gli obiettivi di sviluppo previsti, il lavoro agile si configura come una ordinaria modalità di lavoro. Le 52 giornate di lavoro agile all'anno sono state portate a 55 giornate, e sono state confermate le giornate "aggiuntive" all'anno nella misura di 25.

E' inoltre proseguita l'applicazione della nuova modalità di lavoro da remoto, inteso come forma di lavoro a distanza distinta dal lavoro agile e sostitutivo del telelavoro, legato più a esigenze conciliative e di assistenza familiare. La disabilità è uno dei criteri di accesso al lavoro da remoto.

La formazione a tutto il personale per sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione al digitale è proseguita e, ad oggi, tale formazione ha riguardato 368 persone (244 donne e 124 uomini).

E' in fase di avvio la sperimentazione della "capsula del tempo digitale".

Il progetto della capsula del tempo sarà avviato in via sperimentale a ottobre/novembre e coinvolgerà i dipendenti e le dipendenti che si avvicinano al pensionamento. L'obiettivo è duplice: riconoscere e valorizzare il contributo di coloro che hanno dedicato anni di lavoro all'organizzazione e al contempo offrire una risorsa per le nuove generazioni che iniziano la loro esperienza lavorativa nel nostro ente, creando un ponte intergenerazionale e rafforzando il senso di appartenenza. La prima fase del progetto si concentrerà sulla raccolta di contenuti e testimonianze, che costituiranno il nucleo iniziale dello spazio interattivo.

Relativamente al personale con disabilità si confermano i percorsi di accompagnamento dal momento dell'assunzione fino all'inserimento nell'attività lavorativa, percorsi che vengono compiuti dagli uffici dell'Area personale d'intesa con le direzioni di assegnazione. Inoltre gli uffici gestione del personale si

pongono come prima interfaccia di informazione e sostegno per gli istituti conciliativi. Il percorso si considera consolidato.

Sul tema dell'accessibilità, nel 2025 è giunto a conclusione il progetto BolognaAccessibile per il miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune di Bologna. Il progetto prevedeva 3 obiettivi: la mappatura e acquisizione di tecnologie assistive, l'attivazione di percorsi formativi nell'ambito dell'accessibilità digitale e l'analisi e il miglioramento dei servizi digitali offerti. In particolare, nel corso del 2025 i percorsi formativi hanno riguardato 358 persone (234 donne e 124 uomini) e sono state acquisite le 42 tecnologie assistive hardware (computer portatili, display Braille, tastiere, Ecc.) e licenze software (screen reader, sistemi OCR) mappate nel corso della ricognizione effettuata. Inoltre, tra febbraio/marzo 2025 l'intervento sui servizi digitali ha permesso di raggiungere la correzione dell'80% degli errori riscontrati. Nei mesi successivi le attività sono proseguite al di fuori del progetto per risolvere gli errori rimanenti e per apportare tali miglioramenti anche agli altri servizi on-line erogati sulla medesima piattaforma dei 2 servizi oggetto dell'intervento originario.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" nella homepage della intranet viene pubblicato il calendario delle iniziative programmate a Bologna e nel territorio metropolitano. Il numero antiviolenza e stalking 1522 viene pubblicato nell'immagine della testata della intranet per tutta la settimana.

Il CUG ha inoltre predisposto un video di presentazione della propria attività, pubblicato ora sulla intranet aziendale.

L'Ufficio pari opportunità, tutela delle differenze, diritti delle persone LGBTQI, nell'ambito del progetto "Verso un Atlante di Genere a Bologna", cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna, ha realizzato una [brochure informativa dal titolo "La città può aiutarti a liberarti dalla violenza. Una mappa per dire basta!"](#), strumento informativo multilingue di orientamento rispetto ai servizi presenti sul territorio per il contrasto alla violenza di genere. Nella brochure, frutto di un lavoro condiviso con tutte le associazioni coinvolte, sono elencati e mappati i sei Centri antiviolenza (Cav) e i relativi sportelli, i due Centri per uomini autori di violenza (Cuav), cui si aggiunge un gruppo di auto-mutuo aiuto dedicato, e i tre Centri della rete di associazioni LGBTQI+, specializzati nel settore del sostegno e dell'aiuto a chi subisce discriminazione o violenza fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. Per ogni centro vengono fornite indicazioni dettagliate sui servizi offerti, contatti, orari e modalità di accesso. La brochure è linkata, da Iperbole, alla sezione Parità e pari opportunità della intranet.

Sono state pubblicate sulla intranet le video-lezioni facenti parte del percorso formativo "Diritti e inclusione delle persone con disabilità", che si è svolto tra novembre 2024 e gennaio 2025 ed ha visto la partecipazione di dipendenti provenienti da diversi Aree/Dipartimenti/Settori. Contengono spiegazioni semplici e pratiche per riconoscere e superare le barriere che limitano l'inclusione. Forniscono spunti utili per migliorare il comportamento e il linguaggio quotidiano, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più accogliente.

Nuovi obiettivi per il triennio 2026-2028 - anno 2026

Per il triennio 2026-2028 le Azioni rimangono strutturate sui tre obiettivi generali su cui si sviluppano i principali ambiti di azione del CUG, ovvero Parità, Parità di genere e Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, individuando le azioni positive ritenute prioritarie per l'anno 2026 e per la programmazione del triennio e declinando, per ogni azione, i relativi indicatori e target. Tra le impostazioni di metodo si è deciso fosse importante includere, nell'ambito degli obiettivi, anche il monitoraggio periodico e ricorrente (ricorrente), partendo dal presupposto che tali strumenti di previsione strategica sono efficaci soprattutto se inseriti in un processo di verifica costante e in ottica evolutiva.

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità - L'obiettivo è anche individuato nelle azioni dell'allegato Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale (Gender Equality Plan - GEP) relativamente alle forme di flessibilità lavorativa

Azioni positive individuate

1. Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, della gestione di personale e di altri dati utili al Comitato
 - a) Monitorare l'andamento degli strumenti di conciliazione con attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, lavoro da remoto, congedi parentali, ...)
 - b) ogni altro monitoraggio utile al Comitato per valutazioni su parità e uguaglianza di genere.
 - c) In particolare, il CUG vorrebbe monitorare almeno una volta all'anno:
 - d) andamento delle assenze per malattia di lunga durata, età media del personale per genere
 - e) andamento dell'aspettativa non retribuita, per genere ed età e, se possibile, motivazione generica

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e Organizzazione e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a) almeno 1 monitoraggio all'anno - Target: sì/no

2. Miglioramento della comunicazione al personale neo assunto o in fase di assunzione

Comunicazione al personale neo assunto o in fase di assunzione delle informazioni che può trovare nel vademecum del personale dipendente pubblicato sulla Intranet, informazioni utili alle diverse esigenze che incontrerà nella sua vita lavorativa, ad esempio informazioni su quali istituti può fruire in situazione di disabilità o informazione sugli istituti legati alla maternità/paternità, alle visite mediche, a come richiedere una identità alias nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, e sui permessi di varia natura, etc.

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e Organizzazione

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a) Predisposizione della nota di invio al personale neo assunto o in fase di assunzione e relativa procedura - Target: sì/no
- b) Avvio della consegna della comunicazione al personale neo assunto o in fase di assunzione - Target: sì/no

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Azioni positive individuate

1. Accompagnamento del personale dipendente in entrata e in uscita, oltre che in altre situazioni particolari della vita (es. genitorialità,...)

Valorizzare la professionalità del personale che va in pensione e accompagnare l'accesso del personale assunto anche tramite scambi di esperienze, conoscenze e capacità tra personale di diverse generazioni

Creare un modello per la raccolta, l'archiviazione e la condivisione delle informazioni delle persone che vanno in pensione che possa essere di aiuto per lo scambio di esperienze tra colleghi.

Raccogliere buone esperienze da condividere con le diverse strutture

Come modalità di supporto alla genitorialità, si propone di introdurre strumenti di accompagnamento da parte dell'Ente dei/delle dipendenti nel momento precedente al parto e in quello successivo, anche attraverso servizi dell'ente già esistenti (es. Centri Bambini Famiglie...).

Responsabilità e uffici coinvolti: CUG e Area Personale e Organizzazione

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a) pubblicazione di almeno 1 percorso tematico nella IoNoi - Target: sì/no
- 2. Analisi di fattibilità per valutare l'eventuale attivazione di una figura di ascolto, per es. psicologo o counselor o punto d'ascolto per il personale

Proseguimento dello studio di fattibilità avviato per valutare l'eventuale attivazione di una figura o un punto di ascolto non prettamente legato a conflitti/disagi in ambito lavorativo, ma per il benessere psicofisico delle persone in generale, valutando anche eventualmente la possibilità di utilizzare personale interno con adeguate competenze.

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e Organizzazione e CUG

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a) completamento analisi di fattibilità per la valutazione di eventuale attivazione di un punto di ascolto con funzioni diverse dall'ascolto già attivato dalle Consigliere e dai Consiglieri di Fiducia del Comune di Bologna - Target: sì/no
- 3. Sensibilizzazione, formazione e miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune di Bologna

Sensibilizzazione e formazione sulle linee guida per migliorare l'accessibilità e l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere per le pagine contenute nella piattaforma "modulistica" del Comune di Bologna e miglioramento dell'accessibilità delle mappe tematiche utilizzate nei siti informatici dell'Ente.

Responsabilità e uffici coinvolti: Settore Agenda digitale e sistemi informativi

Destinatari diretti: il personale che utilizza la piattaforma "modulistica" e il personale che predispone le mappe tematiche

Indicatori e target:

- a) almeno un incontro di sensibilizzazione e formazione sulle linee guida al personale che utilizza la piattaforma "modulistica" - Target: 1 incontro nell'anno
- b) almeno una revisione (aggiornamento) all'anno sulle linee guida per migliorare l'accessibilità e l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nelle pagine contenute nella piattaforma "modulistica" - Target: 1 revisione nell'anno
- c) rilascio di almeno una mappa accessibile (nuova mappa o aggiornamento di una mappa esistente rendendola accessibile) e sensibilizzazione e informazione al personale dei settori interessati - Target: sì/no
- 4. Promozione del benessere fisico del personale

Diffusione di buone pratiche e abitudini sane (corretta alimentazione, esercizio fisico da svolgere nella giornata lavorativa,...) per promuovere il benessere fisico del personale.

Prevedere la presenza di prodotti più "salutari" all'interno delle macchinette erogatrici tra le diverse tipologie di snack e bevande proposti per almeno un terzo dei prodotti.

Dedicare alla consumazione dei pasti un luogo in ogni struttura dell'ente con lo scopo di valorizzare la socialità, invitando il personale a non pranzare davanti al PC ma in uno spazio adeguato. Sarebbe interessante anche l'allestimento di un angolo cucina minimale, se e laddove possibile.

In considerazione dell'invecchiamento del personale e dell'adeguamento dell'età pensionabile, il CUG auspica che sia possibile valutare l'attivazione di una polizza sanitaria adeguata alla fascia di età e al genere.

Responsabilità e uffici coinvolti: CUG e tutte le strutture dell'ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a) pubblicazione di 3 o 4 contenuti sulla IoNoi - Target: sì/no

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica - L'obiettivo è anche individuato nelle azioni dell'allegato Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale (Gender Equality Plan - GEP)

Azioni positive individuate

1. Sensibilizzazione, informazione e formazione sul contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ogni ufficio.

Promozione e sostegno del ruolo delle Consigliere e dei Consiglieri di Fiducia all'interno dell'Amministrazione anche tramite la condivisione, nell'ambito della Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana, di procedure, formazione e buone prassi.

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e Organizzazione, Settore Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a) almeno 1 notizia di informazione e sensibilizzazione all'anno - Target: sì/no

Su tutti gli obiettivi

Azioni positive individuate

1. Informazione al personale dipendente delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Fiducia e del Comitato Unico di Garanzia e supporto alle loro attività

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e Organizzazione, CUG, CdF e tutte le strutture dell'ente
Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a) comunicazione al personale di nuova assunzione delle attività del CUG e dei CdF tramite rinvio agli specifici spazi tematici della IoNoi - Target: sì/no
- b) attività di monitoraggio e supporto al Comitato Unico di Garanzia per la predisposizione della Relazione CUG del Comune di Bologna - Target: sì/no

Allegato al PAP - Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale (Gender Equality Plan - GEP)

Premessa

A partire dal 2022, la previsione di un Gender Equality Plan (d'ora in poi GEP) nell'ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, porta gli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei – e non solo – a doversi dotare di un documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio. Il GEP si inserisce naturalmente e conseguentemente nella strategia e nell'approccio sistemico finalizzati all'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni.

Nel triennio 2026-2028 il Comune di Bologna intende proseguire il proprio impegno nell'attuazione del Gender Equality Plan (GEP), in continuità con le edizioni precedenti, con gli impegni del Bilancio di Genere e in sinergia con il Piano delle Azioni Positive (PAP) di cui è parte integrante all'interno del PIAO.

L'edizione aggiornata del GEP consolida le linee d'azione già avviate e potenzia gli interventi rivolti all'utenza interna, con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze e al benessere organizzativo. L'obiettivo è quello di rafforzare l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche e nei processi interni, promuovendo pari opportunità, inclusione e innovazione.

La struttura del piano resta articolata nelle cinque Aree Tematiche, con obiettivi e azioni corredati da indicatori, target, destinatari, figure di responsabilità, risorse e collegamenti con gli SDGs dell'Agenda 2030.

Il documento è stato redatto dal gruppo di lavoro costituito dalla seguenti strutture organizzative:

- Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza
- Personale e Organizzazione
- Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari Opportunità

Analisi del monitoraggio degli Obiettivi del triennio 2025-2027 - anno 2025

Area Tematica 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa

Nel corso della Relazione CUG 2025 sono stati monitorati i diversi strumenti di conciliazione utilizzati nel 2024, con particolare attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, lavoro da remoto, congedi parentali,...). In tale sede è stato monitorato anche il lavoro agile e il suo utilizzo, legato anche a situazioni di conciliazione del lavoro ad esigenze personali.

Per valorizzare lo strumento della mobilità interna, a partire dall'anno 2024 i bandi di mobilità vengono diffusi tramite la intranet aziendale. In particolare nell'anno 2025 sono stati pubblicati 5 bandi di mobilità interna (circolari n. 5/2025, 9/2025, 23/2025, 25/2025 e 54/2025). Le mobilità interne, ad eccezione dei trasferimenti temporanei del personale educativo, nel periodo dal 1/1 al 30/9/2025 hanno riguardato 45 persone (37 donne e 8 uomini).

In seguito all'approvazione nel 2024 del manuale relativo "[Linee guida per progetti inclusivi di genere a Bologna](#)", nel corso del 2025 sono stati individuati tre specifici indicatori, in merito alle progettazioni che applicano il manuale di urbanistica di genere, per i rispettivi ambiti di applicazione (spazio pubblico/strade/parchi e piazze; edifici scolastici; mobilità/piste ciclabili). Considerata la complessità delle progettazioni e quelle già in atto, è stato inserito un target prudenziale pari ad 1 (almeno una progettazione). In fase di rendicontazione del 2025 si potrà avere un dato più preciso.

Continua la promozione delle attività per raccogliere dati gestionali suddivisi per genere, nell'ambito della campagna #datipercontare, che nella previsione del DUP 2025-2027 ha visto un incremento rispetto agli indicatori dell'anno precedente.

In seguito alla prima pubblicazione sul sito web del Comune di Bologna delle "Mappe di genere", un documento redatto per diventare la fonte principale nelle fasi decisionali dei progetti che impattano sul territorio urbano insieme alle "Linee guida per progetti inclusivi dal punto di vista di genere", a dicembre del 2024 è stata pubblicata l'edizione 2024 delle [Mappe di Genere. Strumenti per informare e orientare le politiche della città edizione 2024](#) con l'aggiornamento e l'ampliamento con 7 nuove mappe. Nel corso del 2025 si è proceduto all'aggiornamento di alcune mappe e si prevede la pubblicazione della nuova edizione ad inizio 2026.

In merito al Bilancio di genere si conferma la pubblicazione entro la fine del 2025.

In coerenza con gli impegni del Protocollo d'intesa fra RAI S.p.A., Regione Emilia-Romagna, Città metropolitana di Bologna, Università degli studi di Bologna e Comune di Bologna per la realizzazione della campagna "No Women No Panel - senza donne non se ne parla" al fine di promuovere, negli eventi di comunicazione, la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini, si è provveduto al monitoraggio dei dati raccolti tramite piattaforma dedicata e la relativa notizia verrà pubblicata sulla rete Intranet entro la fine del 2025.

Area Tematica 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

I dati sul monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle posizioni di vertice, nello specifico relativamente a Dirigenti e EQ, vengono periodicamente pubblicati nei documenti di programmazione (DUP e PIAO) e nella Relazione del CUG, pubblicata sul sito web del Comune di Bologna e nello specifico spazio del CUG nella Intranet aziendale loNoi. Il rimando ai possibili strumenti di conciliazione per gli incaricati di EQ viene pubblicato nella notizia dei singoli bandi.

Area Tematica 3 - Eguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera

I dati sul monitoraggio della composizione della presenza di genere dei vari inquadramenti vengono periodicamente pubblicati nei documenti di programmazione (DUP e PIAO) e nella Relazione del CUG, pubblicata sul sito web del Comune di Bologna e nello specifico spazio del CUG nella Intranet aziendale loNoi. L'ente prosegue con la pubblicazione di bandi finalizzati alle progressioni di carriera favorendo pari opportunità.

L'iniziativa del Museo del Patrimonio Industriale relativa alla promozione della cultura tecnica nelle scuole medie e superiori con l'obiettivo di informare rispetto alle possibilità lavorative, ha visto coinvolte 47 classi nel corso del 2025.

Area Tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi

Nell'anno scolastico 2024/2025 è stato realizzato un programma integrato di interventi formativi e attività educative e laboratoriali per la promozione dell'educazione alla parità tra generi, prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni. (Nello specifico, nel periodo gennaio/giugno 2025 sono stati realizzati i seguenti percorsi formativi: Il femminile in ombra: Nuove pratiche di sguardo e ascolto per il contrasto degli stereotipi di genere; Educare all'affettività: parliamone; Identità e Narrazione nella letteratura per l'infanzia). E' stata inoltre offerta la possibilità a 10 scuole dell'infanzia comunali e statali di partecipare ad un percorso progettuale denominato Di Pari Passo per promuovere parità, rispetto e prevenzione di stereotipi, violenza di genere e discriminazioni, coinvolgendo oltre 200 bambine e bambini di 5 anni.

La reportistica sulle attività sopra descritte sarà pubblicata entro il mese di novembre 2025 sulla rete Intranet - Spazio tematico *Educazione e Istruzione / sezione Pari opportunità e rispetto delle differenze*.

Con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza in merito alla tematica della violenza di genere, si è provveduto alla creazione della sottosezione dedicata nello spazio Intranet "Parità e pari opportunità".

Sul tema della prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e della prevenzione del linguaggio discriminatorio, è in corso con il Settore Edilizia privata un'attività di supporto di revisione dei relativi atti affinché vengano adeguati in conformità alle Linee guida dell'Ente, ovvero il manuale "Parole che fanno la differenza - scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere". E', inoltre, stata inviata una ricognizione tramite google form ai/alle referenti della funzione Ufficio Diritti e Città Plurale con lo scopo di monitorare la raccolta dei dati in merito alla diffusione e all'applicazione delle indicazioni contenute nel suddetto manuale.

E' prevista, inoltre, la pubblicazione di un contenuto sulla Intranet relativo sia al linguaggio di genere sia al Bilancio di genere entro la fine di novembre.

In merito al progetto di ampliamento e diffusione dello sportello antidiscriminazioni (SPAD) è stata effettuata la messa in rete con gli Sportelli degli ETS che si occupano dei fattori di discriminazione legati all'identità di genere e all'orientamento sessuale.

Area Tematica 5 - Misure di contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

Relativamente ai dipendenti saranno avviate procedure di riconoscimento dell'identità alias già prima del momento dell'assunzione. Verrà pubblicizzata entro la fine dell'anno la possibilità di utilizzare una indennità alias attraverso una notizia sulla intranet aziendale.

Nel corso del 2025 sono stati coinvolti 30 dipendenti nelle attività del Gruppo Intersectoriale per supportare la funzione trasversale Ufficio Diritti e Città Plurale e sono stati formati 15 referenti del Gruppo Intersectoriale di diversi settori che hanno partecipato ai seguenti corsi: Percorso formativo sui Diritti e l'inclusione delle persone con disabilità, attivato in collaborazione con La Rosa Blu; Percorso formativo sull'accessibilità digitale, attivato dall'Ufficio Formazione; Percorso formativo "Progettare lo spazio pubblico in termini di accessibilità e inclusione", attivato dall'Ufficio Formazione; Percorso formativo su "L'accesso delle persone LGBTQI+ al sistema dei servizi sociali, sanitari e sociosanitari del territorio metropolitano di Bologna" attivato dalla Regione Emilia-Romagna.

Al fine di consolidare la funzione dei diversity management, si è tenuto un incontro di sensibilizzazione sulle tematiche relative agli ambiti di intervento delle Diversity manager rivolto ai/alle dipendenti di alcuni settori. Inoltre, le iniziative del Diversity Team hanno continuato a essere veicolate attraverso la pagina social dedicata che, nel corso dell'estate 2025, è stata trasformata in un unico canale di comunicazione. Tale canale raccoglie i progetti e le attività svolte dalla funzione trasversale Diritti e Città Plurale e, quindi, dal Gruppo Intersectoriale, dalle Diversity Manager e dall'U.I. Diritti, Cooperazione e Nuove Cittadinanze, relativamente ai seguenti ambiti di intervento: contrasto alle discriminazioni; intercultura e associazionismo, pari opportunità, contrasto alla violenza di genere, diritti LGBTQIA+, accessibilità e disabilità, diritti di cittadinanza.

Rispetto all'adozione di misure per la creazione di spazi dedicati che favoriscano il rispetto delle differenze, il Servizio Prevenzione e Protezione, coordinato dal Settore Semplificazione amministrativa, ha effettuato il monitoraggio dello stato di applicazione degli adesivi *all genders* presenti nei servizi igienici di Palazzo d'Accursio.

1 AREA TEMATICA - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa	
Nota: gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza, o con budget assegnati ai singoli progetti o all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi i settori coinvolti	
Obiettivo 1 Favorire forme di flessibilità lavorativa	
Azione/i	Monitoraggio dell'impatto delle diverse forme di flessibilità presenti all'interno dell'Ente e in particolare: a) Analisi dello strumento del lavoro agile che consente ai dipendenti di fruire di giornate aggiuntive durante l'anno, al fine di garantire una maggiore flessibilità organizzativa e la conciliazione dell'attività lavorativa con esigenze personali; Valorizzazione dello strumento della mobilità interna, garantendo una circolazione delle informazioni tramite i canali informativi dell'ente.
Responsabilità	Tutte le Direzioni
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Organizzazione
Indicatori e target	Indicatori: a) 1 report all'anno dei dati b) diffusione dell'informazione di bandi di mobilità interna nella rete intranet loNoi Target: sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Obiettivo 2 Favorire la prevenzione e il contrasto a ogni forma di discriminazione	
Azione/i	a) Diffondere le attività delle/i Consigliere/i di Fiducia da inserire nel percorso formativo a tutto il personale

Responsabilità	Area Personale e Organizzazione Consigliere/i di Fiducia
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Organizzazione e Settori di linea interessati
Indicatori e target	Indicatore a): almeno 1 contenuto all'anno sulla intranet - Target: si/no;
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Obiettivo 3 Sensibilizzare alla parità di genere in ottica di riqualificazione urbana	
Azione/i	Monitoraggio azioni e risultati in seguito alla realizzazione del Manuale "Linee guida per progetti inclusivi di genere a Bologna" nell'ambito del Progetto europeo BEI "Riduzione del Gender gap nei progetti urbani a Bologna (Italia) sostenuto da BEI (Banca Europea per gli Investimenti)", finalizzato a migliorare la conoscenza del Gender Gap nei servizi e nelle infrastrutture pubbliche esistenti e per lo sviluppo di progetti più sensibili al genere, in particolare nei settori degli edifici pubblici, della mobilità urbana sostenibile, dei parchi e degli spazi aperti.
Responsabilità	Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari Opportunità Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità
Destinatari diretti	Tutto il personale (in particolare tecnici e progettisti)
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia / Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari Opportunità e Dipartimento Lavori Pubblici, Verde e Mobilità
Indicatori e target	Indicatore 1: Applicazione del manuale ad almeno una nuova progettazione per ambito di intervento: - spazio pubblico/strade/parchi e piazze - edifici scolastici - mobilità/piste ciclabili Target: 1 (N°)

Collegamento con SDG Agenda 2030	   
Obiettivo 4 Favorire maggiore consapevolezza sull'impatto di genere delle politiche pubbliche	
Azione/i	Raccolta di dati aperti e disaggregati per genere relativi alle azioni connesse ai progetti: “#datipercontare. Statistiche e indicatori di genere per un PNRR equo”, “Riduzione del Gender gap nei progetti urbani a Bologna (Italia) sostenuto da BEI (Banca Europea per gli Investimenti)”. Rappresentazione visiva e geolocalizzazione in mappe interattive del patrimonio dei dati raccolti, pubblicando i dati e le 'Mappe di genere' sia nella rete civica Iperbole che nella intranet aziendale ionoi, con lo scopo di: - darne visibilità e diffusione - comunicare il divario - fornire conoscenze utili a supporto delle decisioni
Responsabilità	Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari Opportunità
Destinatari diretti	Tutto il personale e organi politici del Comune di Bologna
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia / Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari Opportunità e Settori di linea interessati alla rilevazione dei dati
Indicatori e target	Indicatore 1: Attività di sensibilizzazione per raccogliere dati disaggregati per genere - Target: sì/no Indicatore 2: Almeno un aggiornamento delle 'Mappe di genere' con pubblicazione su intranet e rete civica - Target: sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	  

Obiettivo 5 Promuovere la parità di genere attraverso la valutazione di impatto delle politiche pubbliche	
Azione/i	Redazione del Bilancio di genere edizione 2026
Responsabilità	Settore Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari Opportunità Area Personale e Organizzazione Settore Economia Area Risorse Finanziarie e Patrimonio
Destinatari diretti	Cittadinanza
Destinatari indiretti	Tutto il Personale/Area Personale e Organizzazione Settore Economia
Risorse	Attività in economia
Indicatori e target	Indicatore: Pubblicazione del Bilancio entro la fine del 2026 Target: sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Obiettivo 6 Garantire la parità di genere negli eventi pubblici di comunicazione	
Azione/i	Attuazione e monitoraggio degli impegni assunti tramite il Protocollo d'intesa tra RAI s.p.a, Regione Emilia-Romagna, Città metropolitana di Bologna, Università di Bologna e Comune di Bologna per la realizzazione della campagna "No Women No Panel - senza donne non se ne parla" al fine di promuovere, negli eventi di comunicazione, la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini
Responsabilità	Coordinamento Settore Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza Tutte le Aree e Settori dell'Ente
Destinatari diretti	Cittadinanza
Destinatari indiretti	Tutto il Personale
Risorse	Attività in economia dei Settori e Aree dell'ente
Indicatori e target	Indicatori:

	a): rispetto della rappresentatività equilibrata di genere all'interno dei panel di esperti: S/N (corredata da dati); Target: sì/no; b): Pubblicazione di 1 notizia all'anno sulla Intranet; Target: sì/no; c): Analisi dei dati raccolti tramite piattaforma RAI/CNR; Target: sì/no;
Collegamento con SDG Agenda 2030	  
Obiettivo 7 Promuovere la parità di genere mediante standard certificativi riconosciuti	
Azione/i	Attività di formazione/sensibilizzazione rivolta al personale dell'ente in merito alla certificazione di genere
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Dipendenti delle strutture individuate
Destinatari indiretti	
Risorse	budget per azioni formative
Indicatori e target	Indicatore: corso di formazione rivolto a referenti delle strutture individuate - target: sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	

2 AREA TEMATICA - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
Nota: gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza, o con budget assegnati ai singoli progetti o all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi i settori coinvolti	
Obiettivo 1 Promozione dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali	
Azione/i	Monitorare i dati sulla composizione equilibrata di genere nelle posizioni di vertice, nello specifico relativamente a Dirigenti e EQ
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione

	Dipartimento Programmazione, dati, digitale, diritti e pari opportunità
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Organizzazione e altri settori coinvolti
Indicatori e target	Indicatore 1: monitoraggio annuale dei dati 2: Pubblicazione nell'ambito del PIAO e della relazione sulla Performance Target: sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	

3 AREA TEMATICA - Eguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera	
Nota: gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza, o con budget assegnati ai singoli progetti o all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi i settori coinvolti	
Obiettivo 1 Monitoraggio della composizione della presenza di genere all'interno dei vari profili professionali	
Azione/i	Monitoraggio della distribuzione del personale per genere nei diversi profili professionali/ambiti di attività con relativa analisi del dato retributivo. Tale analisi necessita dell'aggiornamento del programma di personale utilizzato, di prossimo sviluppo
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione Dipartimento Programmazione, dati, digitale, diritti e pari opportunità
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Organizzazione e altri settori coinvolti
Indicatori e target	Indicatore 1: Realizzazione report annuale Indicatore 2: Pubblicazione risultato del monitoraggio nell'ambito della relazione CUG

	Target: sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	

4 AREA TEMATICA - Integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi e nelle azioni di informazione e formazione	
Nota: gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza, o con budget assegnati ai singoli progetti o all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi i settori coinvolti	
Obiettivo 1 Implementare le attività di sensibilizzazione in materia di discriminazioni di genere e di violenza morale e psicologica	
Azione/i	Azioni di formazione e sensibilizzazione rivolte al personale 0-6 e ad altre figure educative 0-18 sulle tematiche delle pari opportunità, contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza di genere.
Responsabilità	Settore Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza Dipartimento Educazione, Istruzione e nuove generazioni
Destinatari diretti	Personale dei nidi e delle scuole dell'infanzia comunali e figure educative 0-18
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia con personale del Settore Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza e con personale dell'Area Educazione, Istruzione e nuove generazioni. Erogazione di contributi ad associazioni e acquisto di servizi di formazione all'interno dei budget dei predetti Settori e dell'Area Personale e Organizzazione.
Indicatori e target	Indicatori: a) realizzazione di un programma integrato di interventi e attività per la promozione dell'educazione alla parità tra generi, prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni - Target: sì/no; b) pubblicazione sulla rete Intranet di una reportistica sulle attività - Target: sì/no

Collegamento con SDG Agenda 2030	   
Obiettivo 2 Aumentare la consapevolezza in merito alla tematica della violenza di genere	
Azione/i	a) Aggiornamento della sottosezione dello spazio “Parità e pari opportunità” della intranet comunale sul tema del contrasto alla violenza di genere b) Diffusione Corso “Riforma mentis - Ricostruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro”
Responsabilità	Settore Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza Area Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Organizzazione e Settori di linea interessati
Indicatori e target	Indicatori: a) creazione di almeno due nuove pagine della sottosezione nello spazio “Parità e pari opportunità” - Target: si/no b) n. di dipendenti iscritte/i al Corso Riforma Mentis - Target: almeno 100 all’anno
Collegamento con SDG Agenda 2030	   
Obiettivo 3 Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenzione del linguaggio discriminatorio	
Azione/i	Valutazione ed eventuale implementazione di assistenza alla compilazione di testi e atti in conformità al linguaggio rispettoso delle differenze di genere tramite applicazioni di sistemi di intelligenza artificiale.
Responsabilità	Settore Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari Opportunità
Destinatari diretti	Tutto il personale e la cittadinanza
Destinatari indiretti	

Risorse	Attività da svolgersi eventualmente all'interno della fornitura di servizio per il progetto di introduzione di strumenti di Intelligenza Artificiale nell'Amministrazione comunale.
Indicatori e target	Indicatore a): valutazione positiva di fattibilità - target: si/no Indicatore b): attivazione del progetto - target: si/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	    
Obiettivo 4 Aumentare la consapevolezza in merito alla tematica dell'antidiscriminazione e dei servizi dedicati	
Azione/i	Prosecuzione del progetto di ampliamento e diffusione dello sportello antidiscriminazioni (SPAD)
Responsabilità	Settore Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza Settore Quartieri, Amministrazione condivisa, sussidiarietà e partecipazione
Destinatari diretti	Personale e persone a rischio di discriminazione (età, origine, disabilità, religione, genere, orientamento sessuale e identità di genere)
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia del Settore Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza; Budget dedicato al progetto
Indicatori e target	Indicatore: apertura di nuovi sportelli sul territorio comunale e metropolitano. Target: si/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	   

5 AREA TEMATICA - Misure di contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

Nota: gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza, o con budget assegnati ai singoli progetti o all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi settori coinvolti

Obiettivo 1 Riconoscimento dell'identità alias per i dipendenti	
Azione/i	Azione di promozione dell'opportunità tra i/le dipendenti comunali, anche al momento della pubblicazione del bando/assunzione
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia
Indicatori e target	Indicatori: pubblicizzare la notizia su IoNoi; - Target: almeno 1 notizia all'anno
Collegamento con SDG Agenda 2030	   
Obiettivo 2 Incrementare la tutela dei diritti e la prevenzione di ogni forma di discriminazione	
Azione/i	Implementazione della funzione trasversale Ufficio Diritti e Città Plurale (istituita con delibera di Giunta PG n. 697834/2022 del 26/10/2022) per garantire l'azione trasversale e integrata nell'ente per la realizzazione delle attività di tutela dei diritti, valorizzazione delle differenze e prevenzione di ogni forma di discriminazione.
Responsabilità	Coordinamento: Settore Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza Dipartimento Welfare e Promozione del benessere di comunità Dipartimento Cultura Settore Agenda Digitale e Sistemi informativi Dipartimento Lavori pubblici, verde e mobilità Dipartimento Segreteria generale, Partecipate, Appalti, Sport e Quartieri Area Personale e Organizzazione Dipartimento Educazione, Istruzione e nuove generazioni Settore Quartieri, Amministrazione condivisa, sussidiarietà e partecipazione Area Sicurezza urbana integrata e Protezione civile Dipartimento Urbanistica, casa e ambiente

	Staff Consiglio comunale e atti normativi e Segretaria Generale Dipartimento Programmazione, Dati, Digitale, Diritti e Pari Opportunità
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia dei Settori coinvolti e budget per azioni formative
Indicatori e target	Indicatore 1: numero di dipendenti formati nei diversi settori – Target: 15 dipendenti formati Indicatore 2: numero di dipendenti coinvolti nelle attività - Target: 30 dipendenti coinvolti
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Obiettivo 3 Consolidamento della funzione dei diversity management rispetto ai vari ambiti di potenziale discriminazione	
Azione/i	a) Attività di sensibilizzazione tramite corso di formazione in collaborazione con le Diversity manager, rivolto ai/alle dipendenti dell'ente in merito ai ruoli delle Diversity manager impegnati nel contrasto alla violenza di genere e discriminazioni. b) prosecuzione dell'attività di supporto svolta dalle Diversity Manager sui servizi comunali per migliorare l'accessibilità dei servizi
Responsabilità	Settore Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza Area Personale /servizio formazione Gruppo intersettoriale
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	La cittadinanza
Risorse	Attività in economia del Settore Semplificazione amministrativa e cura delle relazioni con la cittadinanza Risorse per rimborso spese nel budget del Gabinetto del Sindaco
Indicatori e target	Indicatori: a) formazione rivolta rivolta a referenti di diversi settori (prima edizione) - target: si/no b) pubblicazione di almeno una notizia l'anno sul ruolo e le iniziative delle Diversity Manager sulla rete Intranet - Target: si/no;

	c) pianificazione di almeno un incontro all'anno rivolto al personale - Target: si/no;
Collegamento con SDG Agenda 2030	   