



## IL PERCORSO SETA PER LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

SETA Spa, l'azienda che gestisce il servizio di trasporto pubblico locale dei territori provinciali di Modena, Reggio Emilia e Piacenza - la seconda azienda di TPL dell'Emilia-Romagna, tra le più importanti in Italia per numeri e volumi di servizio - ha conseguito la certificazione della parità di genere.

L'ente certificatore indipendente Certiquality ha attestato la conformità del sistema di gestione della *gender equality* implementato dalla Società alle linee guida della UNI/PdR 125:2022, la prassi di riferimento che definisce criteri e indicatori per valutare e promuovere l'eguaglianza di genere all'interno delle organizzazioni.

SETA ha avviato il percorso per il conseguimento della certificazione nel luglio 2024, con l'istituzione del Comitato Guida per la Parità di Genere, cui è stato affidato il compito di promuovere e garantire l'eguaglianza di genere all'interno dell'azienda, definendo obiettivi e piani strategici per sostenere e diffondere la cultura della non discriminazione e dell'inclusione, e per valorizzare le diversità, garantire pari opportunità ed equità retributiva, favorire il *work-life balance* e creare un ambiente di lavoro equo e rispettoso per tutti i dipendenti.

Il Comitato Guida, composto da figure trasversali all'organizzazione\*, ha un ruolo centrale: tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, con il compito di identificare, proporre e *mettere a terra*, monitorandole costantemente, azioni di miglioramento organizzativo coerenti con le linee guida della norma UNI.

Grazie all'impegno del Comitato Guida, il raggiungimento della certificazione è arrivato nel dicembre 2025.

Il progetto "Parità di genere" – che pone SETA come attrice di un'evoluzione culturale dapprima interna, ma che deve arrivare a definire e qualificare l'identità e l'operato aziendale anche nell'erogazione dei servizi di trasporto pubblico - si sviluppa su un piano strategico triennale e s'iscrive in un percorso intrapreso da tempo, in coerenza con i principi e i valori della Responsabilità Sociale d'Impresa cui SETA ha aderito a partire dal 2017 e che da lì in poi ha contrassegnato il suo operato, con un impegno sul fronte della CSR e della Sostenibilità che è diventato sostanza del suo agire aziendale.

Per SETA la certificazione è il compimento di un impegno radicato: l'azienda ha infatti messo in atto concretamente, da anni, istituti di conciliazione vita-lavoro e di sostegno alla genitorialità per i propri dipendenti, con una politica di attenzione alle necessità delle persone che è alla base della gestione del patrimonio umano di SETA ed è portata avanti in un'ottica di continuo confronto e condivisione con i rappresentanti dei lavoratori.

Il lavoro svolto dal Comitato Guida per migliorare e accrescere la *gender equality* dell'organizzazione si è sviluppato su più piani e interventi, di policy e strategici, con la piena adesione e il supporto della Direzione aziendale.

La promozione dell'eguaglianza di genere e delle pari opportunità ha trovato tangibile declinazione in molte azioni e su diversi fronti. Anzitutto, SETA ha recentemente promosso una serie di iniziative di reclutamento del personale che intendono favorire l'incremento dell'occupazione femminile e che



potrebbero contribuire a riequilibrare in parte la situazione di «asimmetria di genere» che, in termini di impiego delle risorse umane, si è prodotta e trascinata negli anni, nell'ambito della sua propria realtà aziendale così come in tutto il segmento del trasporto pubblico, storicamente connotato al maschile. SETA intende accrescere la presenza delle donne nell'organico aziendale, favorendo in particolare l'inserimento in Azienda di donne autiste, consentendo loro di optare - se lo desiderano - per contratti di lavoro part time, nell'ottica di una conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro.

Tenendo presente che, su un totale di 983 dipendenti in organico al 31/12/2024, il personale femminile SETA ammontava a 133 unità, che rappresentavano il 14% ca del totale della forza lavoro, ma che, su un totale di 739 conducenti presenti in SETA al 31/12/2024, solo l'11% erano donne (in tutto 81 autiste, distribuite nei tre bacini provinciali di riferimento), è su questo segmento che la Direzione di SETA si è voluta particolarmente concentrare per tentare di riequilibrare, con le necessarie gradualità, la composizione del suo organico aziendale.

A partire dal 2024, alle persone che si candidano a ricoprire la posizione di autista, ma non ancora in possesso delle abilitazioni necessarie per condurre un autobus, SETA offre la possibilità di svolgere gratuitamente un percorso formativo professionalizzante (denominato *Academy SETA*), al termine del quale è prevista l'assunzione a tempo indeterminato e il rimborso delle spese sostenute per il conseguimento della patente D e della CQC (Carta di Qualificazione del Conducente): l'iniziativa ha suscitato l'interesse e incontrato il favore di molte donne, disoccupate e non, e ha cominciato a sortire esiti incoraggianti.

Grazie all'*Academy*, negli ultimi due anni sono state abilitate e inserite in organico 25 donne: 18 autiste sul bacino di Modena (9 inquadrature full time e 9 part time) e 7 conducenti sul bacino di Reggio Emilia (6 inquadrature full time e una inquadratura part time). Le donne attualmente in formazione sono svariate decine, che si spera possano essere assunte in pianta stabile sui tre bacini di riferimento entro fine 2026.

I dati occupazionali 2025 risentono positivamente dell'apporto delle nuove assunzioni realizzate tramite l'*Academy*: su un totale di 1.035 dipendenti in organico al 31/12/2025, il personale femminile SETA ammonta a 153 unità, che rappresentano il 14,78% del totale della forza lavoro (+0,78% rispetto all'anno precedente), e su un totale di 787 conducenti presenti in azienda a tutto il dicembre 2025, la percentuale del personale femminile impiegato sale dall'11% del 2024 all'attuale 12,58% (le autiste distribuite nei tre bacini provinciali di riferimento sono oggi in tutto 99, contro le 81 del 2024).

Tra le azioni di miglioramento organizzativo messe in atto da SETA va inoltre segnalato il solido sistema di *welfare* che offre supporto a 360° attraverso una piattaforma che propone beni e servizi finalizzati al miglioramento della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori e dei loro familiari: un'offerta che tiene conto delle esigenze di famiglia, figli, salute e tempo libero e che è in grado di accompagnare le persone in tutte le fasi della loro vita.

L'impegno di SETA verso il proprio personale si sostanzia anche attraverso una specifica procedura di segnalazione delle situazioni discriminatorie. L'azienda ha già formalizzato e promosso, nell'ambito del Modello di Organizzazione e Gestione ex lege 231/01, un sistema di *whistleblowing* per consentire a tutto il personale di esprimere in modalità anonima opinioni e suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione, con lo scopo di favorire il dialogo e il confronto. Dal dicembre 2025, SETA ha implementato un ulteriore canale di *whistleblowing* per la segnalazione anonima di situazioni discriminatorie in tema di parità di genere, pari opportunità, diversità e inclusione.



Un lavoro importante è stato fatto anche sulla comunicazione, con attenzione a un uso inclusivo - e rispettoso delle diversità di genere - del linguaggio.

A valle degli audit di certificazione "Stage 1" e "Stage 2" svolti nel mese di dicembre 2025 dagli ispettori di Certiquality, la Direzione aziendale e il Comitato Guida di SETA hanno preso in carico le aree di miglioramento individuate per il 2026. Tra le più importanti su cui occorrerà lavorare: tolleranza zero verso ogni forma di molestia e abuso (fisico, verbale e digitale) ed estensione a tutto il personale, a ogni livello, delle attività di formazione sui temi della parità di genere, delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione (che in un primo tempo avevano coinvolto solo i ruoli apicali, dirigenziali e di *middle management*).

**Modena, 3 febbraio 2026**

**\*Il Comitato Guida per la Parità di Genere SETA è composto da 6 membri:**

- **Sarah Grugnetti**, Responsabile Comunicazione Sociale, con funzione di coordinatrice del Comitato Guida e di Responsabile del Sistema di Gestione Parità di Genere
- **Riccardo Roat**, Amministratore Delegato
- **Costanza Righi Riva**, Direttrice Risorse Umane
- **Monica Barbieri**, Responsabile Gestione del Personale
- **Simone Aristarchi**, Vice-Direttore di Esercizio
- **Rosanna Germano**, Assistente di Direzione