



**PIANO  
TRIENNALE  
AZIONI  
POSITIVE  
COMUNE DI  
BRESCIA**

---

*2022/2024*

## Indice

- 1. Sintesi del quadro normativo**
- 2. Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Brescia**
- 3. Relazione sulla situazione del personale e sull'attuazione del Piano per l'anno 2021**
- 4. Azioni positive 2022-2024**
  - a. Attuazione delle linee di indirizzo della Direttiva n. 2/2019
  - b. Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere
  - c. Conciliazione vita lavoro/Welfare aziendale
  - d. Salute e benessere
  - e. Altre azioni

## Appendice

1. Normativa di riferimento per l'attività del Comitato Unico di Garanzia in tema di tutela dei diritti dei dipendenti
2. Tipologie di iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro
3. Quadro statistico del personale dipendente
4. La rete WHP di ATS Brescia

## Allegato

Prospetto di sintesi delle azioni positive 2022-2024

# 1. Sintesi del quadro normativo

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.<sup>1</sup>

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità.

Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.<sup>2</sup>

Il principio delle pari opportunità è quindi rilevante anche nell'ambito della misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche.<sup>3</sup>

La funzione propositiva più importante del CUG è la predisposizione del Piano triennale per le Azioni Positive, uno strumento di pianificazione di attività volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

In caso di mancata adozione del Piano triennale entro il 31 dicembre di ogni anno, la legge prevede una sanzione importante: il divieto di assumere nuovo personale.<sup>4</sup>

Entro il 30 marzo di ogni anno, il CUG deve presentare agli organi di indirizzo politico-amministrativo del Comune anche una relazione sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, che deve contenere una sezione apposita relativa all'attuazione del Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione.

Il Piano triennale deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance. A decorrere dal 30 marzo 2020, La suddetta relazione del CUG dovrà essere trasmessa anche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.<sup>5</sup>

Le azioni positive sono misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Devono perseguire i seguenti scopi prioritari:<sup>6</sup>

- eliminare le disparità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento professionale e gli strumenti della formazione;

---

<sup>1</sup> Art. 7 D.Lgs. 165/2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"

<sup>2</sup> Art. 57 del D.Lgs. 165/2001

<sup>3</sup> Art. 8 D. Lgs. 150/2009 (ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, efficienza e trasparenza)

<sup>4</sup> D.Lgs. 198/ 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

<sup>5</sup> Direttiva 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità

<sup>6</sup> Art. 42 d.lgs. 198/2006

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti, nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

## 2. Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Brescia

Il Comitato Unico di Garanzia nominato dal Direttore Generale del Comune di Brescia in data 8.7.2019, ha scelto per l'aggiornamento del Piano triennale per il periodo 2022-2024 di focalizzare le sue proposte su due filoni di contenuti:

- 1) benessere organizzativo
- 2) pari opportunità

utilizzando tre metodologie distinte per il lavoro del prossimo triennio:

ANALISI E SVILUPPO DELL'ATTIVITA' SVOLTA DAI CUG PRECEDENTI	ATTIVAZIONE DI UNA RETE DEI PROFESSIONISTI INTERNA	ATTIVAZIONE DI UNA RETE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA DEGLI ENTI PUBBLICI DI BRESCIA
<p>analisi dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo e proposta di nuove iniziative</p> <p>sintesi delle attività svolte dalla consigliera di fiducia e dalla psicologa aziendale</p> <p>sintesi delle attività svolte dal Servizio Ribes del Progetto Mistral</p> <p>analisi delle relazioni annuali del medico competente</p> <p>risultati della sperimentazione del telelavoro e monitoraggio della sperimentazione sul lavoro agile</p>	<p>Settore Risorse Umane (sperimentazioni modalità di esecuzione della prestazione lavorativa , armonizzazione degli orari, raccolta dati utili a sostenere i processi decisionali)</p> <p>Settore Informatica e Statistica (raccolta di dati utili a sostenere i processi decisionali del CUG, pagine internet/intranet del CUG)</p> <p>Settore Organizzazione, performance, formazione e qualità del lavoro (attività formative e dei cambiamenti organizzativi)</p> <p>Direzione Generale (linguaggio e comunicazione)</p> <p>Settore Segreteria generale e trasparenza (estensione ai dipendenti benefici previsti da progetti in tema di pari opportunità, tempi della città e conciliazione vita lavoro di cui il Comune è ente capofila)</p> <p>Consigliera di fiducia</p> <p>Psicologa aziendale</p> <p>Medico Competente</p> <p>Tavolo del benessere</p>	<p>Per la promozione, in collaborazione con la Consigliera Provinciale di parità, delle seguenti attività:</p> <p>rafforzamento del ruolo svolto dai Comitati all'interno degli enti</p> <p>rapporto e comunicazione con la Consigliera Nazionale di parità</p> <p>implementazione sui siti istituzionali e sulle intranet aziendali delle informazioni previste dalla direttiva 2/2019</p> <p>condivisione di buone pratiche</p> <p>realizzazione di azioni comuni e/o sperimentazioni pilota da inserire nei PAP</p>

### **3. Relazione sulla situazione del personale e sull'attuazione del Piano per il 2021**

L'attività del CUG nel corso del 2021 è stata segnata dalla prosecuzione della emergenza sanitaria che da marzo 2020 ha obbligato ad un cambiamento radicale nella organizzazione del lavoro ponendo sia temi noti (ad esempio i vantaggi nella conciliazione vita/lavoro) sia temi nuovi (come la presenza di criticità familiari e professionali determinate dall'ufficio in casa; la compresenza dei figli; la concorrenza nell'uso delle risorse informatiche ecc.).

I processi di digitalizzazione di procedure e dati, e di messa a disposizione di strumenti di lavoro online, inizialmente obbligati a causa della pandemia, hanno aperto nuove prospettive alla trasformazione del lavoro agile da strumento per il lavoro in condizioni di emergenza a strumento per una nuova organizzazione e gestione dell'attività lavorativa, non solo attenta alla conciliazione vita/lavoro, ma anche alla produttività.

L'attacco hacker ai sistemi informativi dell'ente, avvenuto a fine marzo 2021, ha reso la transizione verso le modalità di lavoro digitali più rapida, obbligando al passaggio a sistemi cloud dei principali applicativi gestionali, a partire dalla posta elettronica. D'altro lato il processo di passaggio al digitale, essendo determinato dall'esigenza di ripristinare nei tempi più rapidi i servizi, è avvenuto quasi senza momenti di istruzione e addestramento, rendendo più pesante tutta questa fase, e agendo in modo negativo sul benessere organizzativo.

Di seguito vengono presentate le principali attività realizzate nel periodo, che fanno riferimento ai punti qualificanti del Piano approvato.

- **La rete interna**

Nel corso del 2021 sono state attivate le procedure per la selezione sia della psicologa (figura che era assente da alcuni anni) sia della Consigliera di fiducia, il cui incarico era in scadenza nell'anno.

Sono stati pubblicati bandi specifici, effettuata la selezione e attribuito l'incarico a due professioniste qualificate.

In questo modo è stata completata la struttura organizzativa delle figure professionali che si occupano di benessere garantendo per i prossimi anni condizioni ideali per affrontare positivamente il disagio.

Particolare attenzione è stata data al tema della collaborazione delle varie figure professionali, unitamente al Medico competente, nel coordinamento degli interventi sui singoli casi.

- **Attività della psicologa**

La psicologa a cui è stato affidato l'incarico ha avviato la propria attività in tre direzioni:

- L'apertura dello sportello di ascolto e consulenza, che sta fornendo un supporto alla dirigenza e al Settore Risorse Umane nei casi problematici segnalati;
- L'avvio di un percorso per i dirigenti finalizzato ad aumentare la resilienza, e in generale le competenze manageriali, organizzato con piccoli gruppi sulle tematiche dell'intelligenza emotiva, assertività ecc. come strumenti di gestione organizzativa. Il percorso è stato partecipato attivamente ed ha offerto strumenti per leggere la complessità organizzativa e attivare modalità di intervento efficaci;
- La partecipazione al tavolo di coordinamento in cui i soggetti che si occupano professionalmente del benessere organizzativo (Medico competente, psicologa e

Consigliera di fiducia) si confrontano sulle problematiche emerse nella gestione dei casi individuali.

- **Attività della Consigliera di fiducia**

L'attività della Consigliera di fiducia è proseguita riprendendo la modalità di incontro in presenza.

I divieti e le limitazioni legati all'emergenza, hanno determinato una flessione dei colloqui mentre è rimasta invariata la disponibilità telefonica o via mail, soprattutto per informazioni riguardanti la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni.

Ciò è anche determinato dal fatto che nel contesto del lavoro agile si riducono alcuni elementi di conflittualità e in generale di rischio che si manifestano quando il lavoro è effettuato presso l'ufficio, e con la presenza di colleghe e colleghi e responsabili.

La collaborazione con il CUG a livello di progettualità e di supporto professionale è rimasta invariata e continua.

Il CUG ha ribadito, in più occasioni, negli incontri con l'Amministrazione, la necessità di coordinamento delle attività interne dei professionisti che si occupano di benessere, e ha sollecitato l'Amministrazione a procedere all'attribuzione degli incarichi scaduti, sia relativamente allo psicologo sia al personale con funzione di educatore, molto utile nelle fasi di inserimento lavorativo.

- **Lavoro agile**

Il Piano delle Azioni Positive da alcuni anni pone molta enfasi sull'introduzione del lavoro agile nell'amministrazione inizialmente visto come strumento in grado di risolvere particolari situazioni sanitarie, successivamente come strumento per la conciliazione tra vita e lavoro, e ora anche in chiave di innovazione organizzativa.

Il processo, avviato dalla Direzione Generale e dal Settore Risorse Umane nel corso del 2019, puntava all'introduzione in modo sistematico, e non estemporaneo, del lavoro agile all'interno dell'ente.

Una tappa intermedia del lavoro svolto, che ha avuto vasta eco a livello locale, è stato il convegno organizzato il 30 gennaio 2020 in occasione della Settimana del lavoro agile, che ha visto il confronto tra Enti Locali sulla relazione tra lavoro agile, innovazione dei modelli organizzativi, riorganizzazione dei servizi al cittadino, benessere organizzativo e riduzione dell'impatto ambientale.

Nei mesi successivi, nonostante il lockdown, il lavoro è proseguito con vari interventi finalizzati non solo alla gestione dell'emergenza, ma altresì alla impostazione di un progetto che guardasse al futuro.

La nuova situazione è stata gestita accompagnando la struttura con interventi formativi ed informativa on line, webinar, per il management.

Il lavoro agile è proseguito fino alla fine del 2021 seppur con modalità diversificate in relazione alla evoluzione normativa.

È stato istituito un gruppo di innovazione, Agilmente, che nel corso del 2021 ha supportato il Settore Risorse Umane con l'analisi e lo studio di soluzioni per la diffusione e stabilizzazione del lavoro agile anche in chiave di innovazione organizzativa, e in tale modo entrerà tra le azioni del futuro Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in corso di stesura.

L'attacco hacker avvenuto a fine marzo 2021 ha modificato le modalità e i tempi della transizione verso sistemi digitali e soprattutto ha obbligato il personale dell'ente ad accelerare il passaggio alla gestione di processi senza l'utilizzo della carta.

Nell'arco di poche settimane tutto l'ente è passato alla gestione in cloud dei dati personali e della posta elettronica. Ciò crea le condizioni per consentire di svolgere tutte le attività

connesse alle principali procedure amministrative in modalità agile e quindi per garantire la stessa operatività e efficacia indipendentemente dalla sede di lavoro, in ufficio o al di fuori.

- **Formazione, informazione, conoscenza dei dati**

Il CUG ha avanzato per tutti gli anni proposte per il Piano della formazione e comunicazione dell'ente mettendo in evidenza la necessità di avviare o riprendere percorsi sulle tematiche del ruolo dei vertici organizzativi, PO e dirigenti, e in particolare sulla comunicazione, sia orizzontale sia verticale, vista come efficace strumento di miglioramento del benessere organizzativo.

- **Bilancio di genere e Piano di Eguaglianza di Genere**

Su spinta della Commissione Pari Opportunità si sono avviati contatti con l'Università degli Studi di Brescia per la partecipazione del Comune ad un percorso per la costruzione del Bilancio di genere dell'ente inteso come processo che porta alla costruzione di un documento di analisi e valutazione in ottica di genere delle politiche e degli impegni (a partire da quelli economico-finanziari) dell'ente.

L'Università di Brescia ha proposto di accompagnare l'ente inserendo questa attività all'interno di un progetto da presentare su un bando Horizon Europe che sarà pubblicato, presumibilmente, da gennaio 2022.

Nel corso del 2021 si sono tenute varie riunioni di un tavolo di lavoro composto da docenti dell'Università, dai CUG, dalla Segreteria generale e da alcuni settori operativi del Comune (Cultura, Segreteria Generale, Servizi sociali) finalizzato a definire i punti programmatici della collaborazione del Comune al progetto.

In particolare, è stato posto il tema della necessità per il Comune di dotarsi del Piano di Eguaglianza di Genere, che la Commissione Europea prevede come obbligatorio per le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti dei programmi Horizon Europe.

## **4. Azioni positive 2022-2024**

Di seguito vengono presentati gli obiettivi delle azioni positive 2022-2024 organizzati in quattro aree chiave.

In allegato per dare maggiore concretezza al Piano, viene proposto un quadro sinottico in cui sono definite le singole misure che caratterizzano gli obiettivi, i target di riferimento, la scansione temporale, i soggetti coinvolti e gli indicatori di monitoraggio.

### **a. Attuazione delle linee di indirizzo della Direttiva n. 2/2019**

La Direttiva 2/19 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di Pari Opportunità, reca "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Definisce nuove linee di indirizzo per orientare le pubbliche amministrazioni nell'applicazione del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"<sup>7</sup>, che sono entrate in vigore il giorno della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.184 del 07-08-2019.

La Direttiva stabilisce che l'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di

---

<sup>7</sup> D.Lgs. 198/2006

monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo del CUG.

*“Le indicazioni fornite dalla Direttiva sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell’organizzazione del lavoro – sia a livello centrale che a livello decentrato – ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV)”.*

Le nuove linee di indirizzo propongono concrete linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi della Direttiva 2/2019 nei seguenti ambiti:

- prevenzione e rimozioni delle discriminazioni;
- piani triennali delle azioni positive;
- politiche di reclutamento e gestione del personale;
- organizzazione del lavoro;
- formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- previsione di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati;
- rafforzamento dei comitati unici di garanzia con particolare riguardo a: criteri di composizione, procedure di nomina e compiti con funzione propositiva, consultiva;
- collaborazione dei comitati unici di garanzia con altri organismi: Consigliera di parità, Consigliera di fiducia, OIV, RSPP, Responsabile delle Risorse Umane e altri organismi contrattualmente previsti.

## **Obiettivo**

**Raccomandare, sostenere e monitorare la piena applicazione delle linee guida della Direttiva 2/2019.**

### **Misura 1 - Adeguamento delle procedure e dei regolamenti interno alla Direttiva 2/2019 - Aggiornare il Regolamento CUG prevedendone il potenziamento**

Aggiornare il Regolamento di organizzazione e attività del Comitato Unico di Garanzia in base alle disposizioni della Direttiva 2/2019, anche in relazione alla necessità di disciplinare le attività di collaborazione con: Consigliera di parità, Consigliera di fiducia, OIV, RSPP, Responsabile delle Risorse Umane e altri organismi contrattualmente previsti. Rafforzare il ruolo del CUG anche allargandone la composizione, e applicando le nuove disposizioni rispetto alle procedure di nomina previste dalla Direttiva 2/2019.

Svolgere un'attività di analisi di procedure, documenti, regolamenti del Comune di Brescia che devono essere aggiornati sulla base delle linee guida allegate alla Direttiva 2/2019, con particolare riferimento a: politiche di reclutamento e gestione del personale, organizzazione del lavoro, formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, previsione di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati.

Il CUG formulerà proposte e raccomandazioni per l'aggiornamento di procedure e regolamenti ai Settori comunali competenti.

### **Misura 2 - Collaborazione nell'adozione PIAO (Piano Integrato Attività e Organizzazione)**

Il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione prevede tra gli obiettivi operativi tematici della sezione performance l'indicazione di "obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere".

Il CUG collaborerà nella definizione delle specifiche misure da inserire nel Piano.

### **Misura 3 - Tavolo di coordinamento degli interventi (tavolo del benessere)**

Il Tavolo per il benessere organizzativo coinvolge i vertici dell'Amministrazione (Assessore al Personale, Direttore Generale) il Settore Risorse Umane, CUG, e altri soggetti interni che si occupano di benessere (psicologa; Consigliera di fiducia; RSPP; RLS).

La finalità è il monitoraggio della situazione complessiva del benessere e dell'incidenza di eventuali patologie, anche al fine di proporre azioni correttive o azioni mirate di sensibilizzazione facendo rete tra i soggetti interni che si occupano di benessere.

Il tavolo affronta criticità sistemiche, lasciando ai singoli soggetti la gestione dei casi, è da prevedere la convocazione periodica (semestrale) per rendicontare le attività svolte, analizzare le situazioni emerse, proporre interventi.

### **Misura 4 - Tavolo di coordinamento sui casi specifici**

Il Tavolo riunisce i professionisti che si occupano del benessere per coordinare le soluzioni per affrontare casi specifici: psicologa; Consigliera di fiducia; Medico competente,

La finalità è il coordinamento dell'azione sulle singole situazioni facendo rete, con un orientamento al benessere individuale e dell'organizzazione.

Il tavolo affronta criticità singole e si riunisce per analizzare le situazioni emerse e proporre interventi.

## **b. Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere**

Nell'ambito della promozione del benessere organizzativo va menzionato il contrasto alla discriminazione, in ogni sua forma su cui da tempo il Comune di Brescia è fortemente impegnato.

Il Comune di Brescia con deliberazione di G.C. n. 435/2014, ha aderito alla "Rete antidiscriminazioni per orientamento sessuale ed identità di genere delle Pubbliche Amministrazioni RE.A.DY" con la finalità di sviluppare azioni di contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Il Codice di condotta adottato dal Comune di Brescia ha per oggetto il contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie (sessuali e morali). La Consigliera di fiducia opera in ottemperanza a quanto evidenziato nel Codice, che individua la funzione ed i compiti della stessa, definendone le procedure utilizzate. La Consigliera può proporre iniziative e azioni di miglioramento nell'ambito delle criticità rilevate nello svolgimento della propria attività; inoltre collabora con il CUG e lo supporta nell'ambito delle proprie competenze.

Nel 2020, in coerenza con le Linee programmatiche di mandato 2018-2023, l'Assessorato alle Pari Opportunità ha attivato il servizio di Sportello Antidiscriminazioni del Comune di Brescia.

Il Comune di Brescia si è quindi concretamente impegnato a "contrastare ogni tipo di discriminazione, sia essa di base etnica, religiosa o di genere e di orientamento sessuale" e a "costruire una città che sia per tutte e tutti" analizzando e combattendo gli stereotipi attraverso l'attività dello Sportello e queste azioni:

- costituire un osservatorio permanente antidiscriminazione;

– favorire il rispetto e contenere il disagio organizzando, anche in collaborazione con l'Università, altri enti di ricerca e la Rete Bibliotecaria Bresciana, momenti di riflessione e formazione sulle varie forme della discriminazione.

Il modello di gestione dello Sportello Antidiscriminazioni si ispira a quello dei Comuni attivi da un lungo periodo con i quali l'ente gestore sta intrattenendo rapporti per la condivisione di policy e modalità di raccolta delle segnalazioni e interventi.

### **Obiettivo**

**Promozione di una cultura organizzativa che valorizzi le differenze in senso lato, anche mediante la ricerca di informazioni su esperienze di contrasto al mobbing e alle molestie attuate in altre amministrazioni; in questa prospettiva la formazione e il linguaggio costituiscono elementi essenziali per l'eliminazione di stereotipi e la diffusione della cultura di genere all'interno dell'intera comunità lavorativa.**

**Costruzione di percorsi di sensibilizzazione e conoscenza dei fenomeni di mobbing, discriminazione e violenza diretti a dirigenti e PO, in un'ottica di prevenzione del riconoscimento dei segnali e di attivazione precoce degli strumenti di intervento.**

### **Misura 1 – Aggiornamento Codice di condotta contro il mobbing, le discriminazioni e le molestie sul luogo di lavoro**

Il Codice di condotta è uno strumento che è stato adottato in considerazione del fatto che i comportamenti vessatori, discriminatori e molesti sono nocivi all'ambiente di lavoro e possono produrre effetti deleteri sulla salute, sulla fiducia, sul morale e sulle prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime e, se pure in misura minore, di coloro che ne vengono a conoscenza.

Il Codice attualmente in vigore necessita di una revisione sia per adeguarlo alle disposizioni normative più recenti, sia per adeguarla alla cultura dell'ente in tema di comportamenti, discriminazioni e varie forme di molestie.

Il Codice regola anche l'attività della Consigliera di fiducia.

### **Misura 2 – Incontri formativi sul nuovo Codice di condotta**

Il Codice una volta approvato sarà oggetto di incontri formativi per il personale dell'ente al fine di sensibilizzarlo alle nuove norme e alla nuova cultura aziendale.

### **Misura 3 - Creazione di una biblioteca mediatica – banca dati.**

Con questa azione si intende creare, nella sezione intranet dedicata al Comitato, una sorta di biblioteca mediatica al fine di mettere a disposizione dei dipendenti bibliografie, documentazione e pubblicazioni inerenti le tematiche di genere e la violenza di genere.

### **Misura 4 - Organizzazione di incontri sulla tematica del linguaggio di genere**

Il CUG attiverà incontri sulla tematica del linguaggio di genere coinvolgendo il personale disponibile. Gli incontri sono funzionali alla informazione e alla consapevolezza della tematica del linguaggio di genere, e alla raccolta di elementi utili per la redazione di Linee Guida per la comunicazione di genere interna ed esterna dell'Ente che siano legate alle specificità dell'ente.

### **Misura 5 – Elaborazione di Linee Guida per la comunicazione di genere interna ed esterna dell'Ente**

Il CUG, facendo sintesi del lavoro conseguente agli incontri formativi sul linguaggio di genere, proporrà all'Amministrazione delle Linee Guida per la comunicazione di genere

interna ed esterna dell'Ente calate sulla realtà procedurale, organizzativa e culturale dell'ente.

### **Misura 6 – Costruzione di percorsi di sensibilizzazione e sui temi del mobbing e discriminazione**

Il contrasto a comportamenti discriminanti, che preludono potrebbero portare a situazioni più gravi di mobbing o addirittura di violenza, richiedono una particolare attenzione a partire dai vertici organizzativi dell'ente cioè dirigenti e PO.

Può essere utile, in chiave di riduzione del rischio, la realizzazione di percorsi di sensibilizzazione e conoscenza del contesto nel quale potrebbero svilupparsi comportamenti di discriminazione.

### **Misura 7 - Consolidamento del ruolo della Consigliera di fiducia**

Le linee guida ministeriali sul funzionamento dei CUG (2011) e la Direttiva 2/2019 prevedono le modalità di consultazione con altri organismi; tale locuzione, volutamente generica, intende riferirsi anche alla consultazione con la Consigliera di fiducia.

Il ruolo svolto dalla Consigliera di fiducia, essendo distinto da quello del CUG, è chiamato ad offrire ausilio più "diretto" al personale operante nell'Amministrazione, mentre il ruolo del CUG è di portata più generale ed organizzativa.

L'esperienza della Consigliera di fiducia va vista nella direzione di fornire il "braccio operativo" alle nuove procedure di prevenzione e salvaguardia previste dal codice di condotta.

La Consigliera di fiducia può essere inserita nei moduli formativi di pertinenza del CUG per quanto riguarda gli aspetti relativi al proprio ruolo ed alle proprie funzioni.

Elaborazione di proposte e di azioni positive laddove si rilevassero delle problematiche ricorrenti a cura del CUG, consigliera di fiducia, settore personale.

## **c. Conciliazione vita lavoro/welfare aziendale**

### **Obiettivi**

**Costruire informazioni di contesto concrete, che sostengano l'attività propositiva futura del CUG e siano di stimolo per ideare azioni nell'ambito di progetti in tema conciliazione vita lavoro, pari opportunità, tempi e orari della città in collaborazione con i Settori/Servizi comunali.**

**Realizzare iniziative formative mirate, con taglio pratico/progettuale, per colmare i gap formativi dei membri del CUG.**

### **Misura 1 - Analisi dei risultati della sperimentazione lavoro agile**

Questa azione si propone di realizzare un'indagine sul lavoro agile mediante l'analisi dei risultati della sperimentazione attuata dal Settore Risorse Umane per comprendere se il lavoro agile può essere una soluzione efficace per rispondere ai bisogni di conciliazione delle dipendenti e dei dipendenti.

Alla luce della situazione emergenziale Covid 19 che ha imposto e accelerato un cambiamento strutturale e organizzativo si propone di dare continuità al lavoro di analisi e monitoraggio dello smart working nelle varie fasi sperimentali. Quadro necessario e propedeutico al fine di non disperdere il patrimonio acquisito e incoraggiare e costruire nuove modalità organizzative nell'ottica di una ottimizzazione dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese e del benessere dei dipendenti.

In proposito il Comitato Unico di Garanzia segue con interesse le seguenti iniziative del Comune di Brescia, in svolgimento al momento dell'approvazione del presente documento:

- Redazione del Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) ora inglobato nel Piano Integrato di attività e Organizzazione
- Survey sui risultati del lavoro agile in emergenza e prospettive future
- I lavori del Gruppo di lavoro Agilmente istituito dal Direttore Generale per la stabilizzazione del lavoro agile nel Comune di Brescia

### **Misura 2 - Servizi di conciliazione tempo lavoro-tempo scuola**

Verificare mediante interviste mirate a colleghe e colleghi con figli in età scolare la possibilità di armonizzazione dei loro orari di lavoro (anche solo in periodi dell'anno determinati) con calendari/orari scolastici di scuole e CRE comunali.

Proposte da valutare riguardano la flessibilità oraria specifica in periodi determinati, quali ad esempio i periodi di chiusura delle scuole sia estivo, sia durante l'anno scolastico.

L'azione si propone anche di individuare i servizi di conciliazione necessari, che potrebbero essere considerati per future iniziative/progetti in tema di welfare aziendale.

Infine si intende individuare quali eventuali modifiche alla flessibilità oraria siano realmente efficaci, per orientare l'attività propositiva futura del Comitato Unico di Garanzia (sperimentazione/attivazione e/o stipula di accordi/convenzioni con enti erogatori di servizi di conciliazione a condizioni vantaggiose per i colleghi).

### **Misura 3 - Progettare servizi di conciliazione - project work**

Il primo passo per conoscere i bisogni di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori è stato individuato con le due azioni precedenti, ma è necessario strutturare l'attività conoscitiva e propositiva del Comitato Unico di Garanzia per il triennio 2020/2022, colmando alcuni gap formativi dei suoi membri e programmando step successivi di intervento.

Il quadro normativo attuale in tema di conciliazione vita lavoro, welfare aziendale e defiscalizzazione degli interventi a favore dei lavoratori è di difficile applicazione, manca il riferimento a decreti attuativi e buone pratiche per gli enti locali, mentre l'attività legislativa sul tema è ancora in evoluzione.

Alcuni bandi di finanziamento europei, nazionali e regionali, rivolti soprattutto alle imprese o a partnership pubblico-private che hanno stipulato accordi territoriali, possono costituire la base di una prima codifica delle azioni possibili, da utilizzare per condividere tra i membri del Comitato e con gli uffici competenti definizioni e ipotesi di intervento.

Da questa base di nozioni condivise, il CUG intende iniziare a costruire un percorso strutturato pluriennale di intervento, supportato da project work di taglio pratico progettuale, per:

- analizzare i bisogni di conciliazione dei lavoratori;
- raccogliere dati di contesto aggiornati;
- migliorare la capacità propositiva e progettuale dei membri del Comitato.

Il primo di questi project work (di almeno 16 ore), condotto da formatori esperti in interventi di conciliazione e welfare aziendale, dovrebbe prendere in esame i dati delle indagini di cui ai punti 5.1 e 5.2, analizzare i servizi di conciliazione che in passato si sono rivelati efficaci, ipotizzare attività di analisi per conoscere i bisogni di altri gruppi di colleghi, ipotizzare nuove proposte di intervento.

L'emergenza Coronavirus e il conseguente lockdown hanno portato all'attenzione il Work Life Balance. Necessario monitorare, porre attenzione e trovare il giusto bilanciamento tra vita privata e lavoro per far fronte al rischio di non tenere la corretta distanza tra i due mondi che rischiano di sovrapporsi in un unico ambiente.

Il Comitato Unico di Garanzia prende atto che, nel Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) del Comune di Brescia per l'anno 2021 (in redazione al momento

dell'approvazione del presente Piano Azioni Positive), sono considerati obiettivi strategici del lavoro agile:

- la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- la conciliazione per i dipendenti diversamente abili e con fragilità
- le esigenze di genitorialità e cura dei familiari
- le esigenze di benessere
- le esigenze di riduzione delle spese di viaggio per recarsi al lavoro.

#### **Misura 4 - Creazione e condivisione di una banca dati di buone pratiche**

Con quest'azione si intende creare, nella sezione intranet dedicata al Comitato, un archivio condiviso di dati, informazioni e buone pratiche realizzate da altri enti pubblici, a disposizione dei membri dell'organismo e di tutti i Settori/Servizi dell'amministrazione interessati

I dati e le buone pratiche saranno condivisi con la Rete dei Comitati Unici di Garanzia degli enti pubblici di Brescia sopra descritta.

I contenuti della banca dati saranno oggetto di attività di analisi e valutazione da parte della Rete, anche al fine di individuare tipologie di servizi che gli enti rappresentati dai CUG aderenti potrebbero mettersi reciprocamente a disposizione. A titolo di esempio: ASST Spedali Civili potrebbe mettere a disposizione dei dipendenti comunali visite di prevenzione e il Comune di Brescia potrebbe ricambiare riservando dei posti nei CRE per la scuola primaria organizzati presso gli istituti comprensivi della zona Nord, più vicini al Presidio ospedaliero.

Questo tipo di attività consentirà di proporre, per l'aggiornamento del prossimo Piano delle Azioni positive, la stipula di convenzioni con altri enti del territorio per l'attivazione di servizi di welfare senza oneri per il Comune.

Sarà avviata la creazione del nuovo sito sulla conciliazione vita lavoro autorizzato dal Direttore Generale e già preso in carica dal Settore Informatica.

Per quanto concerne il tema del welfare aziendale si rimanda alla descrizione del progetto "Brescia concilia 2020-2023", descritto al precedente punto 3), che prevede a realizzazione, da parte dell'Alleanza locale di conciliazione di azioni sperimentali pilota co-progettate dagli enti aderenti all'alleanza e lo scambio di conoscenze e buone pratiche relative a quest'area di attività

Nell'ambito della realizzazione del progetto, è prevista la creazione di un sito internet dedicato alle tematiche dello smart working e del welfare aziendale, che è già stato autorizzato dalla Direzione Generale e sarà probabilmente online a partire da febbraio 2020.

I percorsi formativi del citato progetto triennale "Brescia concilia 2020-2023" prevedono momenti di scambio, attività di apprendimento e sperimentazione di nuovi modelli di collaborazione, co-progettazione e integrazione territoriale degli interventi.

Per le tematiche trattate, il lavoro da svolgere, gli strumenti e metodologie adottate e per l'ampiezza della platea dei soggetti potenzialmente interessati ai temi, il sito internet: [www.bresciaconcilia.it](http://www.bresciaconcilia.it) consentirà la condivisione di informazioni di contesto, dati, buone pratiche, risorse messe a disposizione dai formatori e potrebbe svolgere una funzione fondamentale di repository e memoria.

#### **Misura 5 – Iniziative di sensibilizzazione sulla fruizione dei congedi di paternità**

La creazione di un ente attento alla dimensione di genere e a contrastare gli stereotipi di genere avviene anche attraverso misure che possono avere un valore culturale, quale la sensibilizzazione perché i dipendenti che sono diventati padri, fruiscono dei congedi di paternità in alternative alle madri.

## **Misura 6 - Diffusione di informazioni in tema di servizi di welfare**

Attraverso la segreteria del Comitato Unico di Garanzia, la posta elettronica e la sezione dedicata all'organismo nella intranet, si intende informare tutti i dipendenti in merito alla pubblicazione dei bandi relativi a servizi di welfare già attivati sul territorio.

A titolo di esempio si indicano: i bandi INPS denominati Home Care Premium, a favore di soggetti non autosufficienti, Vacanze Studio e Vacanze Senior, i bandi di Regione Lombardia denominati Dote Sport, Dote Scuola e Nidi gratis, eventuali servizi in tema di salute e prevenzione messi a disposizione da enti e associazioni del territorio.

Il sistema di comunicazione deve essere impostato secondo una scadenza periodica e la sezione dedicata nella pagina intranet del CUG deve permettere l'inserimento dei link diretti ai bandi attivi.

## **d. Salute e benessere**

### **Obiettivo**

**Favorire le politiche volte a un'effettiva integrazione dei soggetti in situazione di disabilità/fragilità/disagio**

**Promozione di occasioni formative volte ad accrescere il benessere individuale/collettivo, attività di empowerment personale volte ad accrescere la capacità di resilienza**

**Favorire la mobilità volontaria interna come strumento di prevenzione del burn out e di accrescimento e valorizzazione delle competenze**

### **Misura 1 - Progettare l'inserimento lavorativo**

L'analisi del compito assegnato e/o delle mansioni dovrà cercare di essere confacente e rispettoso delle capacità residue del lavoratore portatore di un handicap, superando la logica della misurazione dei fattori invalidanti, per porsi in una visione che tenga conto delle capacità residuali e inesprese.

Lo strumento è la redazione di un progetto mirato di inserimento lavorativo.

Il progetto deve coniugare ed incrociare organizzazione dei processi lavorativi e potenzialità del soggetto inserito (anche in un'ottica di realizzazione personale, elevazione di autostima oltre che per il riconoscimento, dell'inserito, da parte del proprio gruppo di lavoro e/o dell'unità operativa di appartenenza).

In sintesi si ritiene necessario:

- Proceduralizzare la gestione dei casi interni, definendo le regole per la presentazione del caso, la costruzione del progetto, il coinvolgimento del gruppo di lavoro e la verifica dell'andamento del progetto.
- Avvio in sperimentazione, in funzione della sistematicità, del monitoraggio degli inserimenti lavorativi e delle situazioni di disagio.
- Inserimento della figura dello Psicologo del lavoro per accompagnare le riorganizzazioni a supporto dei gruppi di lavoro. L'incarico andrà definito in relazione a questa modalità di presa in carico e dovrà comprendere l'attivazione di un Centro di ascolto per i dipendenti
- Insediamento di un gruppo di lavoro stabile con Medico competente, Psicologa e Dirigenti che sulla base di riscontri oggettivi (assenze, provvedimenti disciplinari ecc.) verifichi le modalità di inserimento e la capacità di resilienza del singolo e del gruppo. Questo tavolo effettua un'analisi e un monitoraggio annuale delle situazioni di disagio;

- Incarico ad un educatore per il rapporto/supporto periodico con l'inserito, per le mediazioni che si rendessero necessarie nel luogo di lavoro; Nell'attivare un rapporto di collaborazione con un Educatore professionale nel contratto vanno chiariti compiti ed obiettivi anche su indicazione del CUG.

Con particolare attenzione alla situazione emergenziale Covid 19 e sulla base dei principi di non discriminazione e uguaglianza si propone di mettere in atto accomodamenti ragionevoli, formazione e smart working, turnazioni, flessibilità e tutoraggi soprattutto nella fase di rientro.

### **Misura 2 - Monitoraggio costante e periodico degli inserimenti**

Gli strumenti di verifica possono passare attraverso una condivisione tra Educatore dell'Ente e le figure previste dalla L.81/2008 (Medico Competente e visite periodiche) con il coinvolgimento del Datore di Lavoro (sia in rispetto a quanto previsto dalla L.81/ 2008) che agli obblighi che gli derivano in qualità di Responsabile dell'organizzazione e dello svolgimento delle azioni amministrative.

Deve essere stabilita una cadenza periodica di verifica nei gruppi di lavoro dove è inserito il soggetto (specialmente nella prima fase) che oltre alla verifica sulla produttività del soggetto e un'analisi sulla realizzazione del sé attraverso il lavoro svolto, sviluppi un sistema di monitoraggio di segnali oggettivi di malessere (richieste di mobilità e dei periodi di malattia dei soggetti inseriti, quale campanello di allarme di disagio).

I risultati della raccolta di questi dati si tradurrà in un report annuale delle verifiche periodiche sugli inserimenti nell'Ente, vista anche come valutazione delle attività svolta dai vari attori che concorrono al buon esito dell'inserimento Educatore/Medico Competente /Responsabile /Personale/Psicologo ecc.).

### **Misura 3 – Accompagnamento impieghi temporanei**

Riguardo l'inserimento di soggetti "in un percorso rieducativo e/o di temporaneo inserimento" (LSU, fine pena e in futuro delle persone inserite nei Piani di Utilità Collettiva ecc.) spesso si rilevano criticità nel loro utilizzo oltre che per la loro collocazione nell'organizzazione dell'attività lavorativa (figure di riferimento, compresenza, controllo). Vanno pertanto definite procedure e modalità di inserimento, impatto organizzativo, accompagnamento del gruppo di lavoro, e monitoraggio.

Tavolo con RU, Psicologo e Dirigenti.

A tale scopo il CUG si attiverà per un confronto con i servizi istituzionalmente responsabili: UEPE, servizi per la tossicodipendenza ASTT, servizio sociale dell'Ospedale Civile ecc.

### **Misura 4 – Organizzazione di corsi per dipendenti**

La formazione riguarda non solo aspetti direttamente funzionali all'attività lavorativa (conoscenza di norme di legge, aggiornamento sugli strumenti informatico ecc.) ma anche sulla consapevolezza e l'equilibrio personale (ad esempio mindfulness).

Si tratta di una strategia formativa di cui verificare l'efficacia.

### **Misura 5 – Connessioni strutturali tra conciliazione, salute e benessere: rete WHP**

Il Comitato Unico di Garanzia intende valutare, in collaborazione con la rete dei professionisti interna descritta al punto 2 del presente Piano per le Azioni Positive, l'opportunità di aderire Rete WHP (Workplace Health Promotion), la rete territoriale dei luoghi di lavoro che promuovono salute – coordinata dall'Agenzia di Tutela della Salute di Brescia in collaborazione con l'Associazione Industriale Bresciana.

Il CUG intende presentare al Comune di Brescia una proposta di adesione alla Rete WHP ben definita dal punto di vista metodologico e organizzativo.

Il programma è attivato e coordinato localmente dall'Agenzia di Tutela della Salute – ATS Brescia, che ha già dato la propria disponibilità a supportare un gruppo di lavoro del CUG (che può coincidere con la rete dei professionisti interni di cui al punto 2 del presente Piano), che si occupi di:

- supporto nell'analisi di contesto/profilo di salute interno e nella valutazione delle priorità in relazione alle "Pratiche Raccomandate" dal Programma e alla manualistica messa a disposizione da Regione Lombardia;
- supporto informativo finalizzato al raccordo tra Medico competente/Azienda e strutture/offerte del Servizio Sanitario Regionale (CTT, Screening, SERT, Centri IST/MTS, Consultori, Ambulatori dietologici, ecc.) sul territorio;
- promozione di processi di comunicazione e di rete per diffondere e dare sostenibilità alle pratiche individuate.

La proposta metodologica e organizzativa sarà portata all'attenzione dell'amministrazione. Se, dopo la proposta del CUG, il Comune di Brescia deciderà di aderire alla Rete WHP, il programma sviluppato in collaborazione con ATS Brescia dovrà prevedere lo sviluppo e/o la messa a sistema strutturale, di buone pratiche in 6 aree tematiche:



che si coordineranno con le altre azioni positive previste dal presente Piano in tema di conciliazione, benessere e welfare aziendale.

### **Misura 6 – Analisi e miglioramento delle procedure di mobilità**

Gli spostamenti interni sono storicamente per la maggior parte legati alla esplosione di situazioni di incompatibilità ambientali o relazionali; da qui un meccanismo della gestione delle richieste di trasferimento volto a congelare le situazioni, fino a che non risultano critiche.

Vanno impostati percorsi di professionalizzazione più chiari sia inter sia intra settoriali in modo da avere figure adattabili a lavori diversi.

Ringiovanire in modo mirato i settori in base ai tipi di lavori da fare.

Proceduralizzare la gestione delle richieste di mobilità interna anche per disporre di dati sul fenomeno

Mappatura delle competenze e conoscenze.

Valorizzare le esperienze dei percorsi di professionalizzazione e avviarne di nuove.

### **e. Altre azioni**

#### **Obiettivo**

## **Organizzazione iniziative in occasione di ricorrenze specifiche (8 marzo, 25 novembre...)**

### **Misura 1 – Seminari/spettacoli per dipendenti**

La formazione può avvenire attraverso percorsi strutturati, ma anche attraverso modelli coinvolgenti che si sviluppano con le modalità dello spettacolo.

Si tratta di una strategia formativa di cui verificare l'efficacia.

### **Obiettivo**

#### **Bilancio di genere**

### **Misura 1 – Adesione al progetto UE in team con UNIBS**

UNIBS ha proposto al Comune l'avvio di un percorso verso la costruzione del Bilancio di genere. Si tratta di un percorso sperimentale e prototipale che potrà essere esteso ad altre amministrazioni pubbliche nazionali.

Il progetto sarà presentato costruendo una partnership internazionale e con richiesta di finanziamento a supporto della costruzione del team di lavoro. Al Comune sarà richiesto di partecipare come partner di dispiegamento del progetto.

### **Misura 2 - Redazione del Piano di Eguaglianza di Genere - *Gender Equality Plan* (GEP)**

La Commissione Europea, con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Piano di Eguaglianza di Genere, *Gender Equality Plan* (GEP).

Il GEP ha una duplice valenza:

- risponde alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi;
- adempie a quanto richiesto dalla Commissione Europea, è stato insediato un gruppo di lavoro in collaborazione con la Commissione pari opportunità e il team di UNIBS che sta seguendo la presentazione di un progetto sui fondi Horizon.

Il Piano, in coerenza con gli altri documenti programmatici, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

GEP sarà coordinato sia con il PAP sia con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente a partire dal PIAO.

## **Appendice 1**

### **Normativa di riferimento per l'attività del Comitato Unico di Garanzia in tema di tutela dei diritti dei dipendenti**

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000 n. 53;
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. n. 215 del 9.7.2003 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D.Lgs. n. 216 del 9.7.2003 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- D.Lgs. n. 119 del 18.7.2011, "Attuazione dell'art. 23 della Legge 4 novembre 2010 n. 183";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (aggiornata con la direttiva 2/2019 citata di seguito);
- Legge 23 novembre 2012 n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";

- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93 convertito nella Legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Piano quadriennale regionale per le politiche di parità e di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne 2018/2018, approvato con Deliberazione del Consiglio Regionale 10 novembre 2015 - n. X/894, in scadenza a dicembre 2019;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- Decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di Regia per l’attuazione del suddetto Piano strategico nazionale;
- Direttiva 2/19 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi – Il sistema organizzativo del Comune di Brescia.
- Regolamento di organizzazione e attività del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Brescia;
- Codice di condotta del Comune di Brescia contro il mobbing, le discriminazioni e le molestie approvato dal Direttore Generale in data 4 ottobre 2011.

## **Appendice 2**

### **Tipologie di iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro**

**A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si elencano alcuni tipi di attività rientranti nella definizione:**

- ✓ Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- ✓ Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati;
- ✓ Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.);
- ✓ Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.);
- ✓ Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo;
- ✓ Mappatura delle competenze del personale;
- ✓ Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico;
- ✓ Redazione Bilancio di Genere;
- ✓ Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere;
- ✓ Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto;
- ✓ Costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio;
- ✓ Istituzione e organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- ✓ Sperimentazione di sistemi di certificazione di genere.

## Appendice 3

### Quadro statistico al 31/12/2020

Tab. 1.1 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DIRIGENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2020 PER GENERE ED ETÀ

CLASSI DI ETÀ'	UOMINI					DONNE					TOT
	< =30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< =30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
DIRIGENTI ENTI LOCALI	0	0	3	13	2	0	0	3	6	1	28
DIRETTORE GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>TOTALE</b>	0	0	3	14	2	0	0	3	6	1	29
% sul personale complessivo	0,00	0,00	10,34	48,28	6,90	0,00	0,00	10,34	20,69	3,45	<b>100,00%</b>

Tab. 1.1a RIPARTIZIONE PER DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2020 PER GENERE ED ETÀ

CLASSI DI ETÀ'	UOMINI					DONNE					TOT
	< =30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< =30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
<b>INQUADRAMENTO</b>											
Categoria A	0	0	0	4	0	0	0	3	10	1	18
Categoria B1	0	2	8	28	7	0	0	13	101	27	186
Categoria B3 (ex liv.05)	3	2	12	28	9	1	7	21	71	25	179
Categoria C	5	31	88	94	21	10	80	192	250	32	803
Categoria D1	2	12	24	50	21	4	24	70	58	8	273
Categoria D3 (ex liv.08)	0	0	4	14	2	0	1	11	26	7	65
<b>TOTALE PERSONALE</b>	10	47	136	218	60	15	112	310	516	100	1524
% sul personale complessivo	0,66	3,08	8,92	14,30	3,94	0,98	7,35	20,34	33,86	6,56	<b>100,00</b>

Tab. 1.2 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ' E TIPO DI PRESENZA 31/12/2020

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Tempo Pieno	10	47	135	208	55	<b>455</b>	11	83	197	378	84	<b>753</b>
Part Time >50%	0	0	0	5	4	<b>9</b>	3	22	99	116	13	<b>253</b>
Part Time <50%	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Part Time =50%	0	0	1	5	1	<b>7</b>	1	7	14	22	3	<b>47</b>
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>47</b>	<b>136</b>	<b>218</b>	<b>60</b>	<b>471</b>	<b>15</b>	<b>112</b>	<b>310</b>	<b>516</b>	<b>100</b>	<b>1053</b>
<b>Totale %</b>	2,12	9,98	28,87	46,28	12,74	100,00	1,42	10,64	29,44	49,00	9,50	100,00

**Tab. 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE 31/12/2020**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Titolari di Posizioni Organizzative</b>	27	36,99	46	63,01	73	
<b>Totale personale</b>	<b>471</b>		<b>1053</b>		<b>1524</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	1,77		3,02			

**Tab. 1.4 ANZIANITA' NELLA CATEGORIA GIURIDICA RIPARTITA PER ETA' E GENERE**

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
<b>Inferiore 3 anni</b>	8	37	87	115	32	<b>279</b>	10	73	189	331	61	<b>664</b>
<b>Tra 3 e 5 anni</b>	2	9	36	55	17	<b>119</b>	5	35	92	113	25	<b>270</b>
<b>Tra 5 e 10 anni</b>	0	1	4	11	2	<b>18</b>	0	3	8	13	2	<b>26</b>
<b>Superiore a 10 anni</b>	0	0	8	38	9	<b>55</b>	0	1	20	60	12	<b>93</b>
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>47</b>	<b>135</b>	<b>219</b>	<b>60</b>	<b>471</b>	<b>15</b>	<b>112</b>	<b>309</b>	<b>517</b>	<b>100</b>	<b>1053</b>
<b>Totale %</b>	2,12	9,98	28,66	46,50	12,74	100,00	1,42	10,64	29,34	49,10	9,50	100,00

**Tab. 1.5 DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

INQUADRAMENTO (CATEGORIA INIZIALE)	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO	
	imponibile fiscale	imponibile fiscale	valori assoluti	%
<b>cat. A</b>	20.539,05	19.511,32	1.027,73	5,00%
<b>cat. B1</b>	22.462,59	21.571,83	890,76	3,97%
<b>cat. B3</b>	23.404,27	22.368,46	1.035,81	4,43%
<b>cat. C1</b>	23.979,28	24.077,26	- 97,98	-0,41%
<b>cat. C1 VIGILANZA</b>	32.596,09	31.176,85	1.419,24	4,35%
<b>cat. C1 INSEGNANTI EDUCATORI</b>	24.767,99	24.908,18	- 140,19	-0,57%
<b>cat. D1</b>	30.505,76	28.836,71	1.669,05	5,47%
<b>cat. D3</b>	40.216,45	37.486,45	2.730,00	6,79%
<b>cat. DIRIGENTI</b>	84.449,04	87.193,41	- 2.744,37	-3,25%
<b>totale personale</b>	<b>448,00</b>	<b>707,00</b>		

**Tab. 1.6 PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLI DI STUDIO 31/12/2020**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Diploma di scuola superiore		0,00		0,00	0	
Laurea	1	0,00		0,00	1	3,45
Laurea magistrale	18	94,74	10	100,00	28	96,55
Master di I livello		0,00		0,00	0	
Master di II livello		0,00		0,00	0	
Dottorato di ricerca		0,00		0,00	0	
<b>Totale personale</b>	<b>19</b>	<b>94,74</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>100,00</b>		<b>100,00</b>		<b>100,00</b>

**Tab. 1.6a PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLI DI STUDIO 31/12/2020**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al diploma superiore	73	15,50	309	29,34	382	25,07
Diploma di scuola superiore	290	61,57	429	40,74	719	47,18
Laurea	22	0,00	113	0,00	135	8,86
Laurea magistrale	85	18,05	196	18,61	281	18,44
Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Master di II livello	0	0,00	3	0,00	3	0,20
Dottorato di ricerca	1	0,00	3	0,00	4	0,26
<b>Totale personale</b>	<b>471</b>	<b>95,12</b>	<b>1053</b>	<b>88,70</b>	<b>1524</b>	<b>74,93</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>100,00</b>		<b>100,00</b>		<b>100,00</b>

**Tab. 1.7 PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER CATEGORIA, TITOLO DI STUDIO E GENERE 31/12/2020**

Categoria	F	M	Totale complessivo	% Rispetto alla categoria per genere		% Rispetto al totale per categoria	
				F	M	F	M
<b>Categoria A</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>				
Diploma di scuola superiore	3		3	21,43	0,00	16,67	0,00
Inferiore al Diploma superiore	11	4	15	78,57	100,00	61,11	22,22
<b>Categoria B1</b>	<b>141</b>	<b>45</b>	<b>186</b>				
Diploma di scuola superiore	27	12	39	19,15	26,67	14,52	6,45
Inferiore al Diploma superiore	111	33	144	78,72	73,33	59,68	17,74
Laurea	1		1	0,71	0,00	0,54	0,00
Laurea magistrale	2		2	1,42	0,00	1,08	0,00
<b>Categoria B3 (ex liv.05)</b>	<b>125</b>	<b>54</b>	<b>179</b>				

Diploma di scuola superiore	68	32	100	54,40	59,26	37,99	17,88
Dottorato di ricerca		1	1	0,00	1,85	0,00	0,56
Inferiore al Diploma superiore	45	19	64	36,00	35,19	25,14	10,61
Laurea	4		4	3,20	0,00	2,23	0,00
Laurea magistrale	8	2	10	6,40	3,70	4,47	1,12
<b>Categoria C</b>	<b>466</b>	<b>79</b>	<b>545</b>				
Diploma di scuola superiore	235	61	296	50,43	77,22	43,12	11,19
Inferiore al Diploma superiore	121	1	122	25,97	1,27	22,20	0,18
Laurea	47	3	50	10,09	3,80	8,62	0,55
Laurea magistrale	62	14	76	13,30	17,72	11,38	2,57
Mater di II Livello	1		1	0,21	0,00	0,18	0,00
<b>Categoria C (ex Vig.)</b>	<b>98</b>	<b>160</b>	<b>258</b>				
Diploma di scuola superiore	67	130	197	68,37	81,25	25,97	50,39
Inferiore al Diploma superiore	16	15	31	16,33	9,38	6,20	5,81
Laurea	5	5	10	5,10	3,13	1,94	1,94
Laurea magistrale	10	10	20	10,20	6,25	3,88	3,88
<b>Categoria D1</b>	<b>164</b>	<b>109</b>	<b>273</b>				
Diploma di scuola superiore	28	53	81	17,07	48,62	10,26	19,41
Dottorato di ricerca	2		2	1,22	0,00	0,73	0,00
Inferiore al Diploma superiore	5	1	6	3,05	0,92	1,83	0,37
Laurea	55	13	68	33,54	11,93	20,15	4,76
Laurea magistrale	73	42	115	44,51	38,53	26,74	15,38
Mater di II Livello	1		1	0,61	0,00	0,37	0,00
<b>Categoria D3 (ex liv.08)</b>	<b>45</b>	<b>20</b>	<b>65</b>				
Diploma di scuola superiore	1	2	3	2,22	10,00	1,54	3,08
Dottorato di ricerca	1		1	2,22	0,00	1,54	0,00
Laurea	1	1	2	2,22	5,00	1,54	1,54
Laurea magistrale	41	17	58	91,11	85,00	63,08	26,15
Mater di II Livello	1		1	2,22	0,00	1,54	0,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>1053</b>	<b>471</b>	<b>1524</b>				

**Tab. 1.10 FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104.1992 PER GENERE AL 31.12.2020**

Anno 2020	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%
Permessi l. 104 gg	960	21,44772	3516	78,55	4476	100
Permessi l. 104 hh (diviso 7,20)	236	22,30624	822	77,69	1058	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	209	9,28	2043	90,72	2252	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	11	25,58	32	74,42	43	100
<b>Totale</b>	<b>1416</b>	<b>18,0866</b>	<b>6413</b>	<b>81,9134</b>	<b>7829</b>	<b>100</b>

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT	%
<b>Tipo Formazione</b>														
<b>Obbligatoria (sicurezza)</b>	165	237	396	517	86	<b>1401</b>	<b>37%</b>	166	638	821	668	84	<b>2377</b>	<b>63%</b>
<b>Aggiornamento professionale</b>	28	282	771	1277	257	<b>2614</b>	<b>24%</b>	197	1567	2902	3274	335	<b>8275</b>	<b>76%</b>
<b>Competenze Manageriali/relazionali</b>		6	61	375	150	<b>591</b>	<b>33%</b>			496	652	43	<b>1190</b>	<b>67%</b>
<b>Tematiche CUG</b>						<b>0</b>	<b>0%</b>						<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Violenza di genere</b>						<b>0</b>	<b>0%</b>		3				<b>3</b>	<b>100%</b>
<b>Altro (Informatica)</b>			12	8		<b>20</b>	<b>6%</b>		24	84	164	20	<b>292</b>	<b>94%</b>
<b>Totale ore</b>	<b>193</b>	<b>525</b>	<b>1240</b>	<b>2177</b>	<b>492</b>	<b>4626</b>	<b>28%</b>	<b>363</b>	<b>2232</b>	<b>4303</b>	<b>4758</b>	<b>481</b>	<b>12136</b>	<b>72%</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>1%</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>3%</b>	<b>28%</b>		<b>2%</b>	<b>13%</b>	<b>26%</b>	<b>28%</b>	<b>3%</b>	<b>72%</b>	

## Appendice 4

### La rete WHP di ATS Brescia

La Rete WHP (Workplace Health Promotion) è una rete territoriale dei luoghi di lavoro che promuovono salute – coordinata dall’Agenzia di Tutela della Salute di Brescia in collaborazione con l’Associazione Industriale Bresciana.

I soggetti della rete si impegnano a realizzare buone pratiche nel campo della promozione della salute dei lavoratori, secondo un percorso predefinito e garantito da ATS, Regione Lombardia e Ministero della Salute.<sup>8</sup>

L’Organizzazione Mondiale della Sanità ha codificato, per enti e aziende che promuovono salute, un modello generale di intervento (Healthy workplaces: a model for action<sup>9</sup>) la cui idea centrale è la costruzione di un processo partecipato che coinvolge datore di lavoro e lavoratori.

Il Programma “*Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia*” si fonda sul modello promosso dall’OMS e ha come obiettivo prioritario quello di promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro, per renderli favorevoli alla adozione consapevole e alla diffusione di stili di vita salutari che aiutano a prevenire malattie croniche.

Le malattie croniche sono una priorità per la salute dei lavoratori e una sfida da gestire per il datore di lavoro, anche in relazione alle ricadute in termini di valorizzazione del capitale umano e impatto economico e sociale.

Il miglioramento dell’ambiente e dell’organizzazione del lavoro possono incidere efficacemente sui processi di invecchiamento attivo e in buona salute, creando condizioni di supporto ed inclusione dei lavoratori più anziani e di quelli con malattie croniche o disabilità.

Le aziende e gli enti che aderiscono al programma WHP si impegnano a costruire, attraverso un processo partecipativo e in un’ottica di responsabilità sociale, un contesto che favorisce l’adozione di comportamenti e scelte positive per la salute.

L’adesione si concretizza nell’attivazione di un percorso di miglioramento, fondato su un’analisi di contesto che permette l’emersione di criticità e la definizione di priorità, per mettere in atto interventi strutturali efficaci e sostenere scelte salutari (abitudini alimentari, stile di vita attivo) e contrastare fattori di rischio (tabagismo, alcolismo, dipendenze patologiche), oltre a promuovere azioni di conciliazione vita lavoro.

---

<sup>8</sup> <https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/portal/site/promozione-salute/dettaglioeditoriale/setting/luoghi-di-lavoro/luoghi-lavoro-promozione-salute>

<sup>9</sup> [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/healthy\\_workplaces\\_model\\_action.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model_action.pdf)