



PIANO
TRIENNALE
AZIONI
POSITIVE
COMUNE DI
BRESCIA

2021/2023

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 gli anni 2019 e 2020
4. Azioni positive 2021-2023
 - a. Attuazione delle linee di indirizzo della Direttiva n. 2/2019
 - b. Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere
 - c. Conciliazione vita lavoro
 - d. Welfare aziendale
 - e. Salute e benessere
 - f. Azioni in continuità col Piano 2019/2020

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 al 31/12/2019
4. La rete WHP di ATS Brescia

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.¹

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.²

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

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.⁴

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.⁵

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:⁶

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

² Art. 57 del D.Lgs. 165/2001

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

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

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

⁶ Art. 42 d.lgs. 198/2006

- 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;
- 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 2019/2021, 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, Innovazione 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</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</p>

	Comune è ente capofila) Consigliera di fiducia Psicologa aziendale Medico Competente Tavolo del benessere	pratiche realizzazione di azioni comuni e/o sperimentazioni pilota da inserire nei PAP
--	---	---

3. Relazione sulla situazione del personale e sull'attuazione del Piano per gli anni 2019 e 2020

L'attività del CUG nel biennio 2019-2020 è stata fortemente segnata dall'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.).

Il 2019 è stato un anno sostanzialmente di avvio delle attività del Comitato, di programmazione delle nuove attività, di ripresa dei progetti di rete interna ed esterna, che nel corso del 2020 si stavano concretizzando.

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

- **La rete interna**

Il PAP 2020-2022, come i precedenti piani, poneva molta enfasi sulla necessità di rafforzare la rete interna dei soggetti che si occupano di benessere organizzativo anche al fine di un migliore coordinamento e di una maggiore efficienza ed efficacia degli interventi. Lo strumento di coordinamento individuato, e avviato tra il 2016 e il 2017, era il Tavolo del benessere organizzativo a cui parteciparono tutti i soggetti interni che si occupano di benessere come i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza i medici competenti, psicologa, la Consigliera di fiducia, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, RSPP, e i membri del CUG.

Gli incontri consentirono di esaminare una pluralità di temi che sono stati riportati al Direttore Generale e al Settore Risorse Umane per le iniziative del caso.

I temi trattati di seguito sono stati discussi nelle riunioni del Tavolo e rielaborati nelle riunioni del CUG, prima del loro ritorno all'Amministrazione.

L'avvio da parte dell'ente della collaborazione con il centro studi MISTRAL (Modelli Integrati di Studio per la Tutela della salute e la prevenzione negli Ambienti di vita e di Lavoro) ha portato ad una sovrapposizione di attività per evitare la quale la convocazione del Tavolo è stata sospesa.

L'attività di MISTRAL è stata sviluppata su un programma di azione triennale che ha visto la revisione del DVR-SLC stress lavoro-correlato, l'analisi e lo sviluppo di un progetto sugli indicatori oggettivi di malessere organizzativo.

In parallelo la psicologa, la consigliera di fiducia e il medico competente hanno avviato un percorso di consultazione relativo alla gestione dei casi individuali, in modo da migliorare la capacità di risposta sia professionale sia organizzativa rispetto alle problematiche esposte.

Anche in questo caso la collaborazione con MISTRAL ha portato all'avvio del centro RIBES per la gestione dei casi individuali, coinvolgendo come soggetto coordinatore il gruppo di professionisti di MISTRAL.

L'ordinaria attività di consultazione sui casi individuali è stata riprogrammata con i professionisti di MISTRAL.

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.

- **Comunicazione e informazione**

Particolare enfasi è stata attribuita alla circolazione delle informazioni e alla gestione della comunicazione interna (verticale e orizzontale) come aspetto strategico per il miglioramento del benessere organizzativo.

Questo tema è stato inserito nei pareri sul Piano della formazione per gli anni 2019 e 2020.

- **Lavoro agile**

Il Piano delle Azioni Positive 2020-2022, ed i Piani precedenti, ponevano molta enfasi sull'introduzione del lavoro agile nell'amministrazione sia come strumento in grado di risolvere particolari situazioni sanitarie, sia in chiave di miglioramento del benessere organizzativo in particolare per la conciliazione vita/lavoro dei dipendenti.

La Direzione Generale e il Settore Risorse Umane nel corso del 2019 hanno avviato in modo deciso un percorso verso l'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.

È stato istituito il gruppo di lavoro Agilmente per l'analisi e lo studio di soluzioni per la diffusione e stabilizzazione del lavoro agile che ha lavorato anche utilizzando i dati della survey di maggio 2020 sul lavoro agile.

- **Rapporti con MISTRAL**

Nel 2016 l'Amministrazione ha affidato al centro MISTRAL (Modelli Integrati di Studio per la Tutela della salute e la prevenzione negli Ambienti di vita e di Lavoro) dell'Università Statale di Brescia la consulenza in materia di miglioramento della qualità del DVR e del DVR lavoro correlato e di proposta per interventi di miglioramento.

Le riunioni plenarie con la presenza del DG, Responsabile delle Risorse Umane e dei soggetti interni che si occupano di rischi e benessere (RSPP, MC, Psicologa, Consigliera di Fiducia, CUG, RLS) tenute nel corso del 2017 e 2018 hanno focalizzato l'attenzione sulla necessità di un sollecito aggiornamento del DVR riguardo alla valutazione - oggettiva e soggettiva - del rischio SLC e sulla implementazione di alcune linee guida relative al rafforzamento della rete interna.

Il progetto è proseguito anche negli anni 2019 e 2020 con iniziative di formazione e aggiornamento in particolare per il management.

Nel mese di ottobre 2020 si sono svolti due incontri di formazione rivolto ai Dirigenti organizzati da Mistral (dottoressa Carta e Professoressa Manfredi). Le attività svolte nell'ambito della collaborazione tra Comune di Brescia e Centro di Ricerca MISTRAL dell'Università di Brescia per la realizzazione di un intervento preventivo multidisciplinare per la valutazione dei fattori di rischio psicosociali e la riduzione dello stress lavoro correlato hanno consentito di evidenziare alcune criticità. Obiettivo di questa iniziativa formativa è stato quello di riflettere e discutere delle criticità ed individuare delle soluzioni condivise per migliorare la gestione delle situazioni di maggior disagio, nell'ottica di un contributo fattivo alla riduzione dello stress lavoro correlato.

- **La rete esterna**

La nuova Consigliera di Parità ha avviato un percorso di raccolta di informazioni e coinvolgimento dei CUG a livello provinciale e in particolare della Amministrazioni cittadine.

Le attività della Consigliera sono state sospese a causa dell'emergenza sanitaria e in particolare il corso di formazione per i componenti dei CUG, originariamente previsto nel mese di novembre 2020, è stato rinviato non appena la situazione renderà possibile l'incontro in presenza.

Sono proseguiti i contatti con i CUG dei principali enti del territorio (ASST, ATS, CCIAA, Università degli studi) che si sono concretizzati con la partecipazione della presidente del CUG di ATS ad un incontro con il CUG comunale; altri incontri con le presidenti dei CUG sono stati rinviati a causa della emergenza sanitaria.

Il convegno sullo smart working del 30 gennaio 2020 ha aperto la strada ad una maggiore collaborazione con altri CUG del territorio.

In data 25/6/2020 la Presidente del Comitato Unico di garanzia dell'ATS di Brescia ha convocato on line un incontro avente per oggetto "La parità di genere e la tutela dei diritti".

Si è aperta una riflessione su questo tema con alcuni rappresentanti di alcune realtà locali e sono state evidenziate una pluralità di risposte di conciliazione nel mondo del lavoro e di adattamento organizzativo alla fase 1 e 2 COVID 19 nel nostro territorio, segnato da criticità epidemiologiche e da difficoltà, economiche contingenti.

Una osservazione condivisa è stata che l'applicazione delle modalità di lavoro agile anche in emergenza COVID è legata alla capacità di digitalizzazione e di innovazione organizzativa del modello di "lavoro".

Altra riflessione ha riguardato la necessità di correlare le discrepanze del bilancio di genere con un peso maggiore di carico in cura, confermato da un maggior ricorso a richieste di riduzione di orario di lavoro da parte delle donne, che si trovano in posizione di rinuncia alla progressione di carriera per le esigenze di famiglia.

La Consigliera di Parità provinciale ha riportato dal tavolo nazionale che in assenza di servizi di rete a supporto della famiglia emergono difficoltà nella gestione del carico di cura quotidiano per la donna anche in regime di lavoro agile, anche per stereotipi culturali ancora condivisi e diffusi. L'incontro si è concluso con l'ipotesi di condividere best practices e ulteriori opportunità di confronto.

Il Comune di Brescia gestisce, in qualità di capofila, il progetto "Brescia concilia 2020-2023" – approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 191 del 15.4.2020, e coinvolge il Comune di Brescia e gli Ambiti socio sanitari n. 1 Brescia, n. 3 Brescia est e n. 4 Valle Trompia, che costituiscono il territorio di riferimento dell'Alleanza.

L'Alleanza è attualmente costituita da 47 tra enti pubblici e imprese, ne fanno parte anche i due grandi ospedali cittadini – Asst Spedali Civili e Fondazione Poliambulanza, con un

numero complessivo di dipendenti di 19.510 lavoratrici e lavoratori (fonte Ufficio Tempi, dato 30 novembre 2020).

È un progetto di grande rilievo in termini di relazione con il territorio, ma anche perché mette a disposizione servizi di formazione e consulenza per il personale comunale in tema di smart working e welfare aziendale e potrebbe sviluppare azioni sperimentali pilota a vantaggio anche di dipendenti comunali.

Il progetto è gestito da un Team di governance costituito su base volontaria dai referenti per la conciliazione degli enti aderenti e appositamente formato da consulenti esperti di evoluzione organizzativa. Le risorse del progetto sono gestite in modo partecipato e sulla base dei bisogni di consulenza e formazione degli enti aderenti nelle aree tematiche dello smart working e del welfare aziendale.

Gli obiettivi del progetto sono:

1. Consolidamento della partnership territoriale
2. Condivisione di buone pratiche
3. Crescita di competenze specifiche in tema di smart working e welfare aziendale
4. Risposta a bisogni di conciliazione e welfare di lavoratrici e lavoratori

Le strategie sono:

1. Condivisione di strumenti operativi, tecnologie abilitanti e tools di facilitazione e coprogettazione in linea con le teorie di evoluzione organizzativa più attuali
2. Condivisione di conoscenze, competenze, soluzioni ed esperienza.

La vision del progetto è:

1. Coprogettazione di nuove policy di stabilizzazione dello smart working in ottica di conciliazione vita lavoro e miglioramento organizzativo
2. Coprogettazione di nuove forme di integrazione tra welfare pubblico e welfare privato, attraverso l'ascolto e la condivisione con il territorio, gli operatori economici e gli altri enti pubblici

- **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.

Nella direzione richiesta dal CUG si è tenuto un percorso formativo dedicato alla dirigenza dal titolo "The human Touch" con il Prof. Luciano Traquandi dello *Studio AALTO HI TOUCH CONSULTANTS* per analizzare i seguenti aspetti:

- Il cambiamento, attivazione e accompagnamento
- Il conflitto, le sue forme e la sua gestione
- Le relazioni e comunicazioni interpersonali

Il percorso è stato partecipato attivamente ed ha offerto interessanti strumenti per leggere la complessità organizzativa e attivare modalità di intervento efficaci.

Per sensibilizzare al tema dello smart working è stato organizzato un percorso formativo rivolto a dirigenti e PO che possa valorizzare il lavoro agile non solo in condizione di emergenza, ma come modalità di innovazione organizzativa anche in chiave di riduzione dell'impatto ambientale.

4. Azioni positive 2021-2023

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"⁷, 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 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.

Azione positiva 4.1

Regolamento CUG

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.

⁷ D.Lgs. 198/2006

Azione positiva 4.2

Rafforzamento CUG

Proporre al Direttore Generale un rafforzamento del ruolo del CUG e un allargamento della sua composizione, nel rispetto delle procedure di nomina previste dalla Direttiva 2/2019.

Azione positiva 4.3

Adeguamento procedure e regolamenti (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.

Azione positiva 4.4

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 (psicologo; educatore; Consigliera di fiducia; RSPP; RLS).

Essenziale è che gli incarichi ai professionisti che si occupano del benessere (psicologo; educatore; Consigliera di fiducia) vengano stabilizzati nel tempo e coordinati in modo da ottenere la maggiore efficacia negli interventi.

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.

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 delibera 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.

Nel corso del 2021 si valuterà la costituzione di una Rete intercomunale di Sportelli per agire in modo coordinato sul territorio e organizzare iniziative comuni.

A novembre 2020, sono in corso anche confronti con l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali che ha offerto il proprio supporto per la definizione delle policy di raccolta delle segnalazioni e gestione dell'osservatorio sopra citato.

Infine, lo Sportello Antidiscriminazioni offrirà supporto operativo alla Rete, Antidiscriminazioni di Brescia. Nel corso di ottobre e novembre 2020 si sono svolti gli incontri per la condivisione del Protocollo d'intesa che dovrebbe essere approvato dalla Giunta Comunale entro la fine di dicembre 2020. Hanno partecipato 37 enti che a diverso titolo si occupano di contrasto alle discriminazioni, tra cui l'UNAR, l'ASGI, l'Università degli Studi di Brescia con il Dipartimento studi giuridici, in Centro studi di genere e le Cliniche legali, la Consigliera Provinciale di Parità e molti altri.

Le finalità della rete sono principalmente informative e di sensibilizzazione e il primo compito che si è data è quello di organizzare, con il contributo gratuito di tutti gli enti aderenti in base alle proprie specificità, corsi di formazione rivolti in primo luogo alle operatrici e agli operatori degli enti aderenti.

Questa iniziativa potrà senz'altro coinvolgere anche lavoratrici e lavoratori comunali.

Inoltre, a fine novembre 2020 il Servizio Formazione sta attivando specifici moduli formativi di contrasto alle molestie, alle violenze e alle discriminazioni da inserire in tutti i corsi di formazione destinati a dirigenti e posizioni organizzative, con l'obiettivo di estendere in futuro tale iniziativa anche a tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Obiettivi:

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.

Azione Positiva 5.1

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.

Azione Positiva 5.2

Conoscenza, informazione e formazione

Il Comitato Unico di Garanzia intende proporre percorsi formativi mirati alla diffusione di una cultura di genere e alla conoscenza e al contrasto a fenomeni di mobbing, marginalizzazione o molestie:

- Organizzazione di incontri sulla tematica del linguaggio di genere finalizzate all'elaborazione di Linee Guida per la comunicazione interna ed esterna dell'Ente
- Organizzazione di incontri di conoscenza del Codice di Condotta, dell'attività della Consigliera di fiducia.
- Organizzazione di incontri specifici sulla tematica della violenza di genere

Accanto alla formazione propria il CUG parteciperà al Corso di formazione organizzato dalla Consigliera di parità nel 2021 dal titolo "*La sottile linea di confine tra mobbing e stalking - verso la definizione di un regolamento per i CUG*" che si articola su tre incontri:

- Le violenze nel mondo del lavoro e non solo
- Le discriminazioni nel mondo del lavoro
- I Comitati Unici di Garanzia – CUG

Nell'ottica generale di una promozione del benessere il CUG appoggia il progetto di ricerca della cattedra di Psicologia clinica di UNIBS inerente la valutazione della rabbia e gli stati affettivi di base dei dipendenti. Il tema è del tutto nuovo in ambito del lavoro, eppure una consolidata letteratura individua infatti nella rabbia un fattore implicato in vari disturbi, come l'ipertensione, l'infarto e il cancro; inoltre la rabbia può rappresentare un fattore di vulnerabilità, perché, a seconda della sua caratterizzazione, potrebbe indurre una sottostima cognitiva dei rischi o perché potrebbe dare luogo, anche inconsapevolmente, ad atti autolesivi. Infine aspetti non riconosciuti o non gestiti di rabbia possono avere deleteri effetti sul buon funzionamento di un team.

La metodologia della ricerca prevede la somministrazione on line di questionari che permettono di valutare le componenti di stato e di tratto, l'espressione della rabbia out-ossia verso altre persone o oggetti - o in -ossia rivolta all'interno, trattenuta o soppressa, il controllo della rabbia all'esterno e il controllo della rabbia all'interno.

Azione Positiva 5.3

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 è positiva, e 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.

L'attività della Consigliera di fiducia, in particolare nei mesi di marzo/aprile, non si è potuta svolgere in presenza; ciò è da riferirsi all'emergenza COVID 19, in particolare al fatto che le condizioni di rischio che si manifestano presso la propria sede di lavoro, vengono meno nel contesto dello smart working.

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.

Attualmente, se richiesto, l'attività della Consigliera, è disponibile anche in remoto.

La collaborazione con il CUG rimane invariata e costante.

c. Conciliazione vita lavoro

Conessioni strutturali tra conciliazione, salute e benessere: la rete WHP

Per la formulazione di alcune semplici proposte di conciliazione vita lavoro, il Comitato Unico di Garanzia ha basato la sua prima proposta per il triennio 2019-2021, sulla lettura dei dati di genere del personale, predisposti dal Settore Risorse Umane per l'avvio della sperimentazione del lavoro agile a luglio 2019.

Questi dati evidenziano un massiccio ricorso al part time da parte delle dipendenti che si ritiene meritevole di particolare attenzione.

L'utilizzo del part time come strumento di conciliazione, comporta un sacrificio economico per le donne e le famiglie, incide, di fatto, sulla carriera, sul reddito attuale e su quello futuro, in quanto ostacola la piena retribuzione e limita contribuzione necessaria per aspirare a un trattamento pensionistico dignitoso.

I servizi socioeducativi cui le famiglie devono ricorrere negli orari/periodi di chiusura delle scuole sono molto onerosi e spesso hanno orari che non sono compatibili con gli orari di lavoro delle colleghe e dei colleghi.

I dati su cui si è concentrata l'attenzione del CUG sono i seguenti:

- 380 colleghe e colleghi hanno figli in età scolare
- 158 colleghe e 63 colleghi usufruiscono dei permessi previsti dalla Legge 104/1992 (137 donne e 53 uomini per prendersi cura di familiari, 19 donne e 10 uomini per prendersi cura di sé, 2 donne per prendersi cura di sé e anche di familiari).

Obiettivi:

Sperimentare una nuova modalità di comunicazione tra il CUG e i suddetti gruppi di colleghe/colleghi.

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.

Azione positiva 6.1

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 e cura dei dipendenti che appartengono ai gruppi sopra descritti: a part time 30 ore, con permessi Legge 104/1992 e che hanno figli in età scolare. 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)
- 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

Azione positiva 6.2

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.

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).

Azione positiva 6.3

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.

Azione positiva 6.4

Adesione alla Rete WHP di ATS Brescia

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.

d. Welfare aziendale

I margini di manovra per proporre azioni di welfare aziendale in un ente locale sono molto limitati, per la necessità di rispettare vincoli di spesa e contrattuali molto rigidi, ma soprattutto per un quadro normativo nazionale ancora incerto e in evoluzione, che differenzia nettamente il contesto pubblico da quanto normato per il settore privato.

Il Comitato Unico di Garanzia ha programmato la propria attività in quest'ambito cercando di integrare e sostenere le altre proposte del Piano Triennale in tema di conciliazione, benessere e comunicazione con attività formative e approfondimenti specifici.

La strategia generale è quindi orientata a:

- accrescere e strutturare le conoscenze attualmente a disposizione del CUG e del Comune e condividerle con tutti i soggetti interessati;
- sostenere l'attività propositiva e progettuale dell'ente in materia di welfare aziendale in collegamento con i risultati delle indagini programmate in tema di conciliazione vita lavoro, soprattutto per verificare se siano uno strumento utile a coinvolgere i dipendenti nei processi conoscitivi e propositivi del CUG.

Obiettivi:

Acquisire e condividere conoscenze;

Analizzare buone pratiche di/con altri enti pubblici;

Dialogare con generalità dei dipendenti per conoscere i loro bisogni.

Strategia generale e azioni troveranno concreta possibilità di realizzazione grazie all'attivazione della Rete dei Comitati Unici di Garanzia degli enti pubblici di Brescia, di cui al punto 2. del presente Piano delle Azioni Positive.

Azione positiva 7.1

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 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.

Azione positiva 7.2

Project work sul welfare aziendale

Per tutti i dipendenti di Settori/Servizi interessati e per i membri del CUG, che saranno chiamati in futuro a formulare proposte/redigere progetti in tema di welfare, questa azione propone la realizzazione di un project work (minimo 16 ore) dedicato agli strumenti attualmente a disposizione dei dipendenti degli enti locali.

È necessario comprendere quali opportunità possano essere concretamente proposte per i colleghi, con l'aiuto di relatori esperti e, se possibile anche con l'intervento di docenti in grado di anticipare quali sono le indicazioni contenute nelle proposte di legge in materia, che permettano di conoscere il quadro che sarà delineato dalle norme future.

In particolare si ritiene utile analizzare la possibilità di costituire un fondo sperimentale socioassistenziale in ambito pubblico, anche per elaborare uno studio di fattibilità da sottoporre all'attenzione del Comune e dei lavoratori.

Azione positiva 7.3

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.

e. Salute e benessere

L'aumento dell'età media dei e delle dipendenti, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress, l'allungamento della vita lavorativa, sono solo alcune delle problematiche che incidono pesantemente sull'organizzazione del Comune. Le persone si trovano sempre più spesso, proprio per questi fattori, a dover fronteggiare situazioni di disagio e l'Ente a dover fare i conti con assenze anche ricorrenti e prolungate o comunque con le conseguenti problematiche organizzative. Alcune situazioni patologiche, o comunque di "malessere organizzativo", possono inoltre determinarsi per altri fattori, laddove nel luogo di lavoro si verificano casi percepiti come discriminatori o vessatori. E' dunque importante che il Comune si doti di strumenti per prevenire e monitorare questa problematica, introducendo delle iniziative specifiche per tutti i dipendenti e favorendo una lettura anche di genere dei fenomeni riscontrati, in quanto l'incidenza del disagio, e dei rischi connessi al lavoro, ha dei risvolti diversi a seconda del genere del dipendente coinvolto.

Viene segnalata la presenza di "criticità di sistema", vale a dire di situazioni critiche che in quanto diffuse all'interno di zone, aree, profili, centri di responsabilità ecc., sono riconducibili a problemi della organizzazione (e non solo di singole persone); da qui la necessità di sinergie, scambi di esperienze e una logica di azione di sistema.

Coerente con questa impostazione è il lavoro del tavolo che vede il coinvolgimento, nel rispetto di funzioni e compiti, di tutti i soggetti interni che si occupano del benessere sia in termini di scambio di conoscenze sia di condivisione e di proposta.

Disabilità e disagio lavorativo

L'indagine sugli inserimenti lavorativi ha evidenziato la volontà dell'Ente di impegnarsi in una politica di inserimento lavorativo di portatori di handicap.

Obiettivo

Superare la logica di "collocamento obbligato/obbligatorio" promuovendo invece un "collocamento pro-attivo", favorendo le politiche volte ad una integrazione effettiva dei soggetti portatori di handicap (sia attraverso la ricerca di una loro maggiore produttività, sia riconoscendo "il lavoro" quale strumento volto a debellare ed a rimuovere potenziali marginalità sociali).

Azione positiva 8.1

Progettare l'inserimento - Valorizzare e sviluppare l'utilizzo della residuale capacità lavorativa

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.

Azione positiva 8.2

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.).

Azione positiva 8.3

Inserimenti non rientranti nel "Collocamento obbligatorio"

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.

Azione positiva 8.4

Gestione delle mobilità: tra gestione del disagio e percorso di professionalizzazione

Il modello seguito dall'ente vede una lunga permanenza delle persone nello stesso ruolo e con gli stessi compiti, privilegiando quindi competenza e specializzazione rispetto alla costruzione di percorsi di professionalizzazione.

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.

PROPOSTE

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.

f. Azioni in continuità col Piano 2019/2020

Il CUG intende dare continuità alle linee d'azione previste nel piano 2019/2020 mirate al perseguimento dei seguenti obiettivi, ritenendoli fondamentali al perseguimento dei propri in quanto fondamentali alla costruzione di un sistema di benessere organizzativo:

- migliorare la comunicazione interna anche attraverso la sensibilizzazione delle struttura di vertice (PO e Dirigenti) rispetto all'importanza del tema
- mantenere aggiornate le indagini conoscitive sul clima organizzativo interno all'Ente;
- mettere a sistema le informazioni sul personale dell'ente al fine di costruire un sistema di indicatori oggettivi
- Favorire la crescita delle competenze, anche in relazione a situazioni di burn out, aumentare il benessere e la soddisfazione professionale, favorire la carriera delle donne, e di chiunque parta da una situazione che può pregiudicare percorsi di crescita

Azione positiva 9.1

Indagini sul benessere organizzativo

Da valutare l'avvio di nuove linee di indagine sul benessere organizzativo, in collaborazione con l'ufficio di statistica e sondaggio sulle azioni del Piano con la collaborazione.

Valutazione dei dati oggettivi tratti dalle fonti interne, con la collaborazione con il Settore Informatica, Innovazione e Statistica.

Azione positiva 9.2

Stress lavoro-correlato

Lo stress lavoro-correlato può essere definito come la percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste dell'ambiente lavorativo eccedono le capacità individuali per

fronteggiare tali richieste, portando inevitabilmente nel medio-lungo termine ad un vasto spettro di sintomi o disturbi che vanno dal mal di testa, ai disturbi gastrointestinali e/o patologie del sistema nervoso come disturbi del sonno, nevralgia, sindrome da fatica cronica fino a casi di burn-out o collasso nervoso.

Il concetto di stress si è evoluto andando ad esplorare maggiormente la relazione tra l'uomo e l'ambiente, Maslach e Leiter (2000) hanno individuato tre dimensioni:

- deterioramento dell'impegno nei confronti del lavoro;
- deterioramento delle emozioni originariamente associate al lavoro;
- inadeguato adattamento tra persona e lavoro.

L'agenzia Europea Per La Sicurezza E La Salute Sul Lavoro (European Agency for Safety and Health at Work) ha adottato la seguente definizione: "lo stress lavoro correlato viene esperito nel momento in cui le richieste provenienti dall'ambiente lavorativo eccedono le capacità dell'individuo".

La breve presentazione pone l'analisi dello stress lavoro correlato come elemento cardine della valutazione del benessere dei lavoratori sul luogo di lavoro.

L'analisi è in fase di elaborazione, secondo le nuove linee guida dell'Inail.

La pandemia in corso, i mutamenti sulle modalità di espletare il proprio lavoro, i rapporti con i cittadini stravolti, sono alcune delle eredità dell'emergenza sanitaria di questo periodo.

L'emergenza è destinata ad esaurirsi, ma non sono destinate ad esaurirsi le sue conseguenze nella società e nell'ambiente di lavoro.

Nasce l'esigenza di una nuova fase che ci permetta sia una valutazione statistica che una valutazione sociologico/psicologica (coinvolgendo il pool di professionisti incaricati che si riunirà nel Tavolo del benessere) di quanto emergerà, per meglio intercettare e risolvere situazioni potenzialmente critiche che potranno concretizzarsi nel prossimo periodo.

Azione positiva 9.3

La comunicazione come strumento direzionale:

- promozione di corsi su ruoli e comunicazione e change management e sulla capacità di fare squadra, rivolti a dirigenti e PO.
- Istituzionalizzazione di incontri con le PO e se possibile anche con i dipendenti di ogni area, soprattutto in presenza di cambiamenti organizzativi, con verifica sistematica della Direzione sui comportamenti di dirigenti e PO nella comunicazione

Azione positiva 9.4

CUG e Piano della formazione

Mantenendo un contatto costante con l'ufficio formazione, si incentiverà l'attenzione alla promozione di interventi formativi particolarmente rivolti al personale riqualificato, o in corso di riqualificazione.

PROGETTI PER IL 2021-2022

Tenuto conto dell'impatto della prossima riorganizzazione aziendale a seguito delle uscite e ingressi ai livelli dirigenziali e apicali e delle nuove risorse, prevista per la fine del 2020, nonché degli effetti della gestione dell'emergenza pandemica che si prolungherà anche nel 2021, il CUG ha deciso di calendarizzare nuovamente i progetti in corso allungando la durata di un anno. Nel corso del 2021, si procederà alla raccolta di regolamenti e buone pratiche di altri enti prima di adottare una nuova policy del Comune di Brescia.

COLLABORAZIONI E RISORSE

Settore Risorse Umane

Settore Organizzazione, performance, formazione e qualità del lavoro

Direzione Generale

Segreteria Generale

Il Comune di Brescia si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali od europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno

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 31/12/2019

Tab. 1.1 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DIRIGENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2019 PER GENERE ED ETÀ

	Maschi					Femmine					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	5	13	4	0	0	4	5	1	32
ORGANI DIRIGENZIALI (SEGR. E DIRETTORE)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE	0	0	5	14	4	0	0	4	5	1	33
% sul personale complessivo	0	0	15,2	42,4	12,1	0,0	0,0	12,1	15,2	3,0	100,0

Tab. 1.2 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2019 PER GENERE ED ETÀ

	Maschi					Femmine					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	
Categoria A	0	0	1	4	1	0	0	3	11	3	23
Categoria B1	0	3	9	29	8	0	2	13	113	19	196
Categoria B3 (ex liv.05)	1	2	12	36	7	1	4	23	78	18	182
Categoria C	4	39	84	90	23	16	82	198	249	26	811
Categoria D1	3	9	25	55	21	4	25	66	61	7	276
Categoria D3 (ex liv.08)	0	0	4	15	7	0	3	14	27	4	74
TOTALE PERSONALE	8	53	135	229	67	21	116	317	539	77	1562
% sul personale complessivo	0,5	3,4	8,6	14,7	4,3	1,3	7,4	20,3	34,5	4,9	100,0

Tab. 1.2 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2019 PER TIPO DI PRESENZA, GENERE ED ETÀ

TIPO DI PRESENZA	Maschi					Tot	Femmine					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	
Tempo Pieno	8	52	133	217	63	473	16	86	205	391	66	764
Part Time >50%	0	1	1	6	3	11	3	25	99	117	8	252
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Part Time =50%	0	0	1	6	1	8	2	5	13	31	3	54
Totale	8	53	135	229	67	492	21	116	317	539	77	1070
Totale %	1,6	10,8	27,4	46,5	13,6	100,0	2,0	10,8	29,6	50,4	7,2	100,0

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolari di Posizioni Organizzative	27	37,5%	45	62,5%	72	100%
Totale personale	492	31,5%	1070	68,5%	1562	100%
% sul personale complessivo	5,5%		4,2%		4,6%	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ' E PER GENERE

PERMANENZA CAT. GIURIDICA	Maschi						Femmine					
	<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
Inferiore 3 anni	7	26	36	14	1	84	17	49	61	21	3	151
Tra 3 e 5 anni	0	4	1	6	1	12	3	14	21	9	1	48
Tra 5 e 10 anni	1	9	22	17	2	51	1	25	25	15	2	68
Superiore a 10 anni	0	14	76	192	63	345	0	28	210	494	71	803
Totale	8	53	135	229	67	492	21	116	317	539	77	1070
Totale %	1,6	10,8	27,4	46,5	13,6	100,0	2,0	10,8	29,6	50,4	7,2	100,0

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – 31.12.2018

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria A	13531,66	13793,1	-261,44	-1,93%
Categoria B1	15732,67	15063,68	668,99	4,25%
Categoria B3	16460,32	15599,03	861,29	5,23%
Categoria C	16917,06	16822,68	94,38	0,56%
Categoria C (ex vigilanza)	22931,01	22286,47	644,54	2,81%
Categoria D1	22102,53	20766,71	1.335,82	6,04%
Categoria D3	27548,82	26805,83	742,99	2,70%

Dirigenti	59802,81	63482,42	-3.679,61	-6,15%
Totale personale	471*	767*		100,00%
% sul personale complessivo	29*	44*		

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	Maschi		Femmine		Totale	
	VA	%	VA	%	VA	%
Diploma di scuola superiore	1	4,3			1	3,0%
Laurea						
Laurea magistrale	22	95,7	10	100,0	32	97,0%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	23	100,0	10		33	100,0%

TABELLA 1.6 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	Maschi		Femmine		Totale	
	VA	%	VA	%	VA	%
Inferiore al Diploma superiore	86	17,5	330	30,8	416	26,6
Diploma di scuola superiore	300	61,0	436	40,8	736	47,1
Laurea	15	3,1	64	6,0	79	5,1
Laurea magistrale	90	18,3	234	21,9	324	20,7
Master di I livello	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Master di II livello	0	0,0	3	0,3	3	0,2
Dottorato di ricerca	1	0,2	3	0,3	4	0,3
Totale personale	492	100,0	1070	100,0	1562	100,0

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER CATEGORIA, TITOLO DI STUDIO E GENERE

Categoria	F	M	Totale	Rispetto alla categoria per genere		Rispetto al totale per categoria	
				F	M	F	M
Categoria A	17	6	23				
Diploma di Scuola Superiore	3		3	17,6		13,0	
inferiore al Diploma Superiore	14	6	20	82,4	100,0	60,9	26,1
Categoria B1	147	49	196				
Diploma di Scuola Superiore	29	13	42	19,7	26,5	14,8	6,6
inferiore al Diploma Superiore	114	36	150	77,6	73,5	58,2	18,4
Laurea	2		2	1,4		1,0	
Laurea Magistrale	2		2	1,4		1,0	
Categoria B3 (ex liv.05)	124	58	182				
Diploma di Scuola Superiore	68	32	100	54,8	55,2	37,4	17,6
Dottorato di Ricerca		1	1		1,7		0,5
inferiore al Diploma Superiore	48	22	70	38,7	37,9	26,4	12,1
Laurea	1		1	0,8		0,5	
Laurea Magistrale	7	3	10	5,6	5,2	3,8	1,6
Categoria C	477	80	557				
Diploma di Scuola Superiore	242	63	305	50,7	78,8	43,4	11,3
inferiore al Diploma Superiore	127	1	128	26,6	1,3	22,8	0,2
Laurea	14	1	15	2,9	1,3	2,5	0,2
Laurea Magistrale	93	15	108	19,5	18,8	16,7	2,7
Master di II livello	1		1	0,2		0,2	
Categoria C (ex Vig.)	94	160	254				
Diploma di Scuola Superiore	61	131	192	64,9	81,9	24,0	51,6
inferiore al Diploma Superiore	20	17	37	21,3	10,6	7,9	6,7
Laurea	2	4	6	2,1	2,5	0,8	1,6
Laurea Magistrale	11	8	19	11,7	5,0	4,3	3,1
Categoria D1	163	113	276				
Diploma di Scuola Superiore	32	58	90	19,6	51,3	11,6	21,0
Dottorato di Ricerca	2		2	1,2		0,7	
inferiore al Diploma Superiore	7	3	10	4,3	2,7	2,5	1,1
Laurea	45	10	55	27,6	8,8	16,3	3,6
Laurea Magistrale	76	42	118	46,6	37,2	27,5	15,2
Master di II livello	1		1	0,6		0,4	
Categoria D3 (ex liv.08)	48	26	74				
Diploma di Scuola Superiore	1	3	4	2,1	11,5	1,4	4,1
Dottorato di Ricerca	1		1	2,1		1,4	
inferiore al Diploma Superiore		1	1		3,8		1,4
Laurea Magistrale	45	22	67	93,8	84,6	60,8	29,7
Master di II livello	1		1	2,1		1,4	
Totale complessivo	1070	492	1562	100,0	100,0	68,5	31,5

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE al 30/9/2019

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	393	20,66	1509	79,34	1902	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.gg) fruiti	183	28	470	72	653	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	104	7,26	1329	92,74	1433	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	6	15	34	85	40	100
Totale	686	17,03	3342	82,97	4028	100

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.⁸

L’Organizzazione Mondiale della Sanità ha codificato, per enti e aziende che promuovono salute, un modello generale di intervento (Healthy workplaces: a model for action⁹) 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.

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

⁹ https://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model_action.pdf