



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Provincia di Brescia

Palazzo Broletto, Piazza Paolo VI 29

25121 Brescia



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
PROVINCIA DI BRESCIA

PROGETTO “EQUILAVORO”

Valutazione del Clima Organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni Bresciane

Il progetto, promosso dalla Consigliera di Parità Nini Ferrari e realizzato da IN-GENERE (vedi allegato1) in collaborazione con la Provincia di Brescia, è nato con l'obiettivo di definire linee guida e buone pratiche utili a supportare i comuni della provincia nell'adozione di politiche più inclusive e sostenibili. Per elaborarle sulla base di bisogni reali è stata condotta un'indagine sul benessere organizzativo nei comuni della provincia, con particolare attenzione ai temi di diversità, equità e inclusione.

Buone pratiche per il Benessere Organizzativo e la Gestione della Diversità nelle Pubbliche Amministrazioni Bresciane

Questo documento propone indicazioni pratiche e concrete elaborate a partire da un'analisi condotta sui comuni della Provincia di Brescia per favorire il miglioramento del clima lavorativo, del benessere e della produttività nelle pubbliche amministrazioni della Provincia. L'obiettivo è promuovere ambienti di lavoro più equi, inclusivi e orientati al benessere, offrendo spunti e idee che possano essere adattati alle specifiche esigenze e contesti di ciascuna realtà amministrativa.

Le indicazioni qui presentate non intendono essere prescrittive, ma vogliono fungere da stimolo per riflettere su possibili interventi, anche di piccola portata, che possano apportare miglioramenti tangibili. Sarà poi compito delle singole amministrazioni valutare se e come implementarle, tenendo conto delle proprie priorità e delle risorse disponibili.

L'auspicio è che queste proposte possano contribuire a creare un clima lavorativo più sereno, motivante e produttivo, in linea con i principi di equità e inclusione.

1. Creare canali di ascolto e segnalazione sicuri

- **Strumenti di segnalazione anonimi:** istituire una piattaforma digitale o una cassetta per segnalazioni dove i dipendenti possano riportare episodi di comportamenti inappropriati o conflitti, garantendo anonimato e protezione.
 - *Esempio:* un box accessibile e anonimo per segnalazioni di conflitti o discriminazioni.
- **Momenti di ascolto periodici:** organizzare incontri regolari, anche annuali, come focus group o assemblee, per favorire lo scambio e la raccolta di feedback. Questi incontri,



coordinati anche da figure interne, devono garantire uno spazio per il dialogo e la discussione di soluzioni, con l'obiettivo di identificare miglioramenti e azioni concrete. Eventi dedicati possono rafforzare il senso di comunità e collaborazione.

- **Regole chiare:** ricordare e rafforzare l'importanza di politiche volte a contrastare discriminazioni e microaggressioni, promuovendo un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo per tutti nel rispetto delle regole e dei comportamenti accettabili e condivisi.
- **Servizi di supporto:** offrire uno sportello di ascolto psicologico per supportare i dipendenti in situazioni di stress o disagio.
- **Garanzia di accessibilità:** assicurarsi che gli uffici, le piattaforme e i canali di ascolto e segnalazione siano accessibili a tutti, in modo che ogni persona, incluse quelle con disabilità, possa sentirsi libera di esprimersi, segnalare eventuali problematiche e contribuire al miglioramento dell'ambiente lavorativo.

2. Raccogliere dati e monitorare i progressi

- **Sondaggi interni:** condurre indagini annuali per valutare la percezione dei dipendenti su equità, inclusione e benessere, intervenendo sulle criticità emerse.
- **Coinvolgimento della comunità:** organizzare sondaggi rivolti ai cittadini per capire il livello di soddisfazione dei servizi pubblici e individuare aree di miglioramento.

3. Favorire una cultura dell'innovazione

- **Spazi per idee innovative:** creare gruppi di lavoro in cui i dipendenti possano proporre idee e contribuire al miglioramento dei processi e del lavoro.
 - *Esempio:* una cassetta delle idee in cui i suggerimenti vengono analizzati trimestralmente e premiati.
- **Obiettivi chiari per misurare i progressi:** definire obiettivi specifici per monitorare i progressi in termini di inclusione e benessere organizzativo, come ridurre le disuguaglianze, migliorare la soddisfazione lavorativa e aumentare la partecipazione a formazione e sviluppo. Si possono usare indicatori come il coinvolgimento nelle attività interne e la frequenza di feedback positivi dai dipendenti.
- **Valorizzare buone pratiche:** dare spazio e ascolto alle iniziative che portano benefici all'ambiente di lavoro e ai servizi offerti ai cittadini, creando un contesto dove ogni idea, anche nelle sue fasi iniziali, possa essere espressa liberamente e sviluppata insieme.

4. Valorizzare e premiare i dipendenti

- **Riconoscere i successi:** premiare i dipendenti e i team che raggiungono obiettivi significativi, con un riconoscimento che vada oltre l'aspetto economico, valorizzando il contributo in modo condiviso.
 - *Esempio:* un premio annuale per il/la dipendente o il team che si è distinto maggiormente per impegno e impatto sulla comunità, magari attraverso un evento pubblico o una celebrazione.
- **Feedback:** introdurre momenti di confronto periodici tra colleghi e con la dirigenza che favoriscano un dialogo costruttivo, mirato a migliorare comportamenti, processi e risultati.



Il feedback deve offrire suggerimenti pratici sul lavoro, valorizzare le competenze e incoraggiare lo sviluppo professionale.

- **Job rotation:** permettere ai neoassunti di esplorare diversi ruoli all'interno dell'amministrazione, per arricchire il loro bagaglio di competenze, prospettive e aumentare la flessibilità.

5. Promuovere flessibilità e smart working

- **Lavoro agile:** offrire modalità di lavoro flessibili, come orari ridotti o telelavoro, per favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa.
 - *Esempio:* consentire a chi lavora in ufficio di svolgere alcune attività da remoto, laddove possibile.
- **Soluzioni personalizzate:** adattare le modalità lavorative per ruoli che richiedono la presenza sul campo o servizi alla cittadinanza.

6. Organizzare formazioni specifiche

- **Corsi per dirigenti:** fornire strumenti per gestire diversità, prendere decisioni inclusive e guidare in modo efficace.
 - *Esempio:* un workshop sulla leadership inclusiva, con simulazioni pratiche e casi studio.
- **Formazioni per il personale:** introdurre corsi su rispetto, diversità e inclusione per promuovere un ambiente collaborativo ed equo.
- **Mentoring:** attivare programmi in cui dipendenti esperti affiancano i colleghi più giovani, favorendo la crescita professionale.
- **Prevenzione delle discriminazioni:** organizzare workshop su come riconoscere e affrontare mobbing, molestie o microaggressioni.
- **Gestione dei conflitti:** tenere incontri per il personale sulle tecniche di risoluzione dei conflitti in modo costruttivo.

Benefici Attesi

L'adozione di queste buone pratiche porterà ai seguenti risultati:

1. **Miglioramento del benessere organizzativo:** maggiore soddisfazione e motivazione tra i dipendenti.
2. **Riduzione dei conflitti:** un ambiente di lavoro più sereno e collaborativo.
3. **Innovazione e inclusione:** una cultura lavorativa più equa e orientata al cambiamento positivo.



Investire in queste linee guida significa valorizzare le persone, aumentare l'efficienza delle amministrazioni locali e offrire migliori servizi ai cittadini.

I risultati dell'indagine, insieme alle proposte di miglioramento, sono state condivise alle istituzioni e alla popolazione durante l'evento del 17 febbraio 2025 presso il Sancarlinò di Brescia.

A intervenire durante l'intervento è stata la Consigliera di Parità Provinciale Nini Ferrari, come promotrice del progetto, che ha ribadito il senso e l'importanza del lavoro e soprattutto delle buone pratiche da poter implementare in ciascun comune con l'accortezza di farlo aderire alla propria realtà.

A seguire la Dott.ssa Federica Cominelli, psicologa del lavoro, ha approfondito il progetto e i dati emersi conducendo una presentazione anche sugli output che hanno contribuito a costruire delle buone pratiche e come queste possono essere utili agli enti, lasciando spazio a domande e riflessioni.

In chiusura, Alice Palumbo, CEO di IN-GENERE ha finalizzato il lavoro invitando all'azione.

Il progetto si è composto di tre fasi, che hanno dato come risultato la realizzazione delle buone pratiche presentate nel documento:

1. **Sviluppo del questionario:** il progetto ha previsto la creazione di un questionario anonimo, realizzato per raccogliere informazioni sul benessere percepito dai dipendenti dei comuni della Provincia di Brescia.
2. **Raccolta e analisi dei dati:** questa fase ha previsto la somministrazione anonima del questionario, che ha permesso la raccolta e l'analisi dei dati, permettendo di ottenere una panoramica chiara e dettagliata delle condizioni e delle problematiche riscontrate secondo le percezioni e le osservazioni dei rispondenti.
3. **Evento di presentazione e sensibilizzazione:** il progetto è culminato con l'organizzazione di un evento dedicato alla presentazione dei risultati ottenuti. L'evento ha avuto l'obiettivo di diffondere le informazioni raccolte, sensibilizzare la comunità e le istituzioni sulle tematiche emerse, e promuovere una cultura di rispetto e protezione dei diritti. Questa iniziativa mira a stimolare una riflessione collettiva e a favorire l'adozione di misure preventive e correttive.

L'INDAGINE

L'indagine ha coinvolto i 205 comuni della provincia di Brescia. La somministrazione ha consentito di poter raccogliere un numero significativo di questionari validi pari a 990. L'area più rappresentata con un tasso maggiore di risposta è risultata essere la zona Bassa pianura



bresciana¹, a seguire in ordine Val Camonica², Riviera Gardesana e morene del Garda³, Valli Bresciane⁴, Sebino e Franciacorta⁵ e per finire l'area Collina e alta pianura bresciana⁶.

Dati anagrafici indagati - caratteristiche del campione

Tabella e Grafico 1. **Genere**

Genere	Rispondenti	% del Totale
Maschio	289	29,2%
Femmina	686	69,3%
Non binario	0	0%
Preferisco non rispondere	13	1,3%

¹ Comuni di: Acquafredda; Alfianello; Bagnolo Mella; Barbariga; Bassano Bresciano; Borgo San Giacomo; Brandico; Calvisano; Carpenedolo; Cigole; Corzano; Dello; Fiesse; Gambara; Gottolengo; Isorella; Leno; Longhena; Mairano; Manerbio; Milzano; Offlaga; Orzinuovi; Orzivecchi; Pavone del Mella; Pompiano; Pontevico; Pralboino; Quinzano d'Oglio; Remedello; San Gervasio Bresciano; San Paolo; Seniga; Verolanuova; Verolavecchia; Villachiera; Visano

² Comuni di: Angolo Terme; Artogne; Berzo Demo; Berzo Inferiore, Bienno; Borno; Braone; Breno; Capo di Ponte; Cedegolo; Cervenone; Ceto; Cevo; Cimbergo; Cividate Camuno; Corteno Golgi; Darfo Boario Terme, Edolo; Esine; Gianico, Incudine; Losine; Lozio; Malegno, Malonno; Monno; Niardo; Ono San Pietro; Ossimo; Paisco Lovenio; Paspardo; Pian Camuno; Piancogno; Ponte di Legno; Saviore dell'Adamello; Sello; Sonico; Temù; Vezza d'Oglio; Vione

³ Comuni di: Bedizzole; Calvagese della Riviera; Desenzano del Garda; Gardone Riviera; Gargnano; Limone sul Garda; Lonato del Garda; Magasa, Manerba del Garda; Moniga del Garda; Muscoline; Padenghe sul Garda; Polpenazze del Garda; Pozzolengo; Prevalle; Puegnago sul Garda; Salò; San Felice del Benaco; Sirmione; Soiano del Lago; Tignale; Toscolano-Maderno; Tremosine sul Garda; Valvestino

⁴ Comuni di: Agnosine; Anfo; Bagolino; Barghe; Bione; Bovegno; Bovezzo; Caino; Capovalle; Casto, Collio; Gardone Val Trompia, Gavardo; Idro; Irma; Lavenone; Lodrino; Lumezzane; Marcheno; Marmellino; Mura; Nave; Odolo; Paitone; Pertica Alta; Pertica Bassa; Pezzaze; Preseglie; Provaglio Val Sabbia; Roè Volciano; Sabbio Chiese; Sarezzo; Serle; Treviso Bresciano; Vallio Terme; Tavernole sul Mella; Vestone; Villanuova sul Clisi; Vobarno

⁵ Comuni di: Adro; Brione; Capriolo; Castegnato; Cazzago San Martino; Cellatica; Coccaglio; Collebeato; Cologno; Concesio; Corte Franca; Erbusco; Gussago; Iseo; Marone; Monte Isola; Monticelli Brusati; Ome; Ospitaletto; Paderno Franciacorta; Palazzolo sull'Oglio; Paratico; Passirano; Pisogne; Polaveno; Provaglio d'Iseo; Rodengo Saiano; Rovato; Sale Marasino; Sulzano; Villa Carcina; Zone

⁶ Comuni di: Azzano Mella; Berlingo; Borgosatollo; Botticino; Brescia; Calcinato; Capriano del Colle; Castel Mella; Castelvotati; Castenedolo; Castrezzato; Chiari; Comezzano-Cizzago; Flero; Ghedi; Lograto; Macclodio; Mazzano; Montichiari; Montirone, Nuvolato; Nuvolera; Poncarale; Pontoglio; Rezzato; Roccafranca; Roncadelle; Rudiano; San Zeno Naviglio; Torbole Casaglia; Travagliato; Trenzano; Urigo d'Oglio



Genere

990 risposte

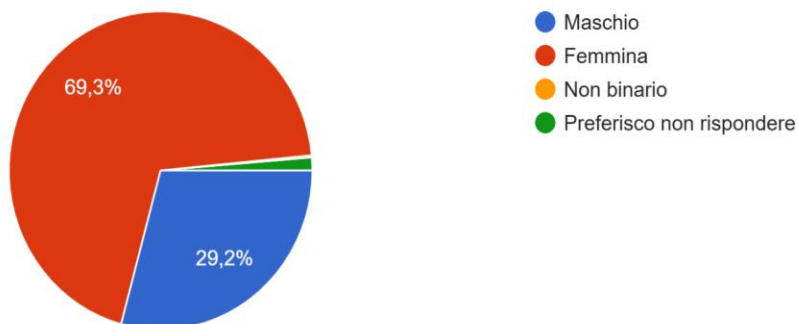


Tabella e Grafici 2. Età

Età	Rispondenti	% del Totale
Meno di 25 anni	18	1,8%
Tra 25 e 34 anni	150	15,2%
Tra 35 e 44 anni	230	23,2%
Tra 45 e 54 anni	356	36%
Più di 55 anni	236	23,8%

Età:

990 risposte

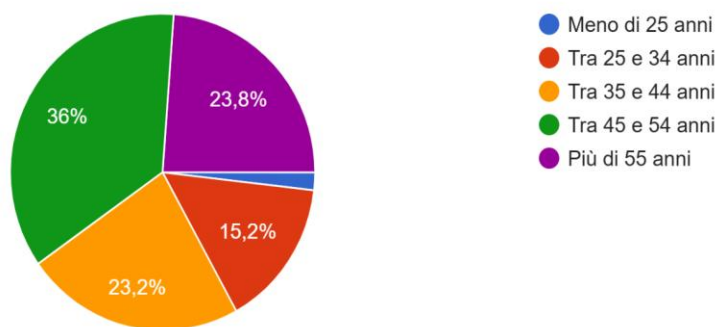
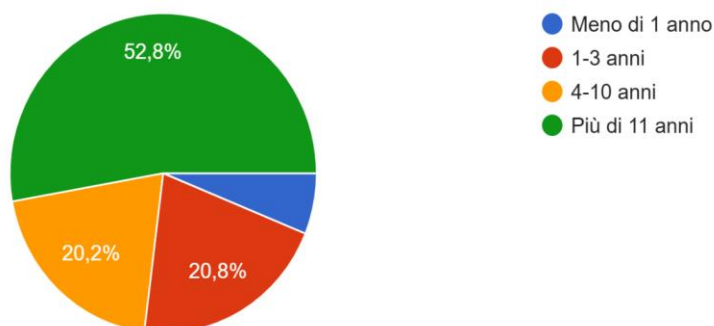


Tabella e Grafici 3. **Anzianità Lavorativa**

Anzianità lavorativa nell'ente con il ruolo attuale	Rispondenti	% del Totale
Meno di 1 anno	61	6,1%
1-3 anni	206	20,8%
4-10 anni	200	20,2%
Più di 11 anni	523	52,8%

Anzianità lavorativa: da quanto tempo lavori nell'ente con questo ruolo?

990 risposte

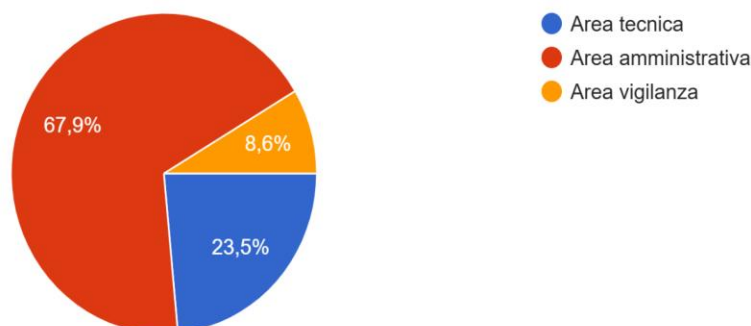
Tabella e Grafici 4. **Area di Attività Lavorativa**

Area di attività lavorativa	Rispondenti	% del Totale
Area tecnica	233	23,5%
Area amministrativa	672	67,9%
Area vigilanza	85	8,6%



Area di attività lavorativa

990 risposte



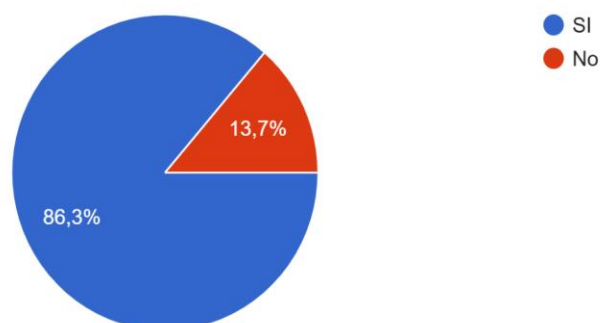
I dati riportati nelle tabelle si riferiscono a un campione composto prevalentemente da donne di età compresa tra i 45 e i 54 anni, con un'esperienza lavorativa superiore agli 11 anni nello stesso ruolo all'interno del proprio ente, operante nel settore amministrativo. La composizione del campione, caratterizzata da una elevata seniority e una consolidata permanenza nella medesima funzione, consente di ipotizzare che le risposte fornite siano particolarmente significative in termini di conoscenza e percezione del contesto lavorativo.

Tabella e Grafico 5. "Lavori a contatto con il pubblico?"

Lavori a contatto con il pubblico?	Rispondenti	% del Totale
SI	854	86,3%
NO	136	13,7%

Lavori a contatto con il pubblico?

990 risposte





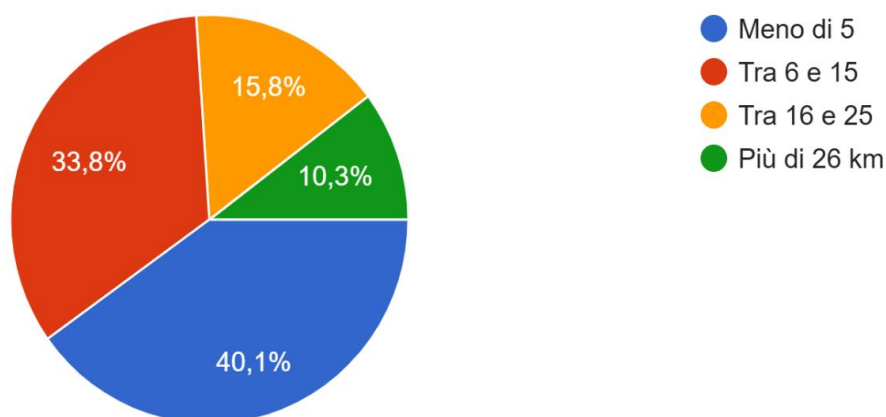
La maggior parte dei rispondenti (86,3%) dichiara di svolgere un'attività lavorativa a contatto con il pubblico. Questo dato risulta particolarmente rilevante non solo in relazione al rapporto con i cittadini, ma anche per le caratteristiche specifiche del lavoro. Infatti, il contatto diretto con l'utenza potrebbe essere associato a livelli più elevati di stress lavorativo e a una minore possibilità di usufruire dello smart working, rappresentando quindi variabili di interesse nell'analisi delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo.

Tabella e Grafico 6. "Chilometri per raggiungere il posto di lavoro"

Chilometri per raggiungere il posto di lavoro	Rispondenti	% del Totale
Meno di 5km	397	40,1%
Tra 6 e 15km	335	33,8%
Tra 16 e 25km	156	15,8%
Più di 26 km	102	10,3%

Chilometri per raggiungere il posto di lavoro

990 risposte



La maggior parte dei rispondenti (40,1%) dichiara di abitare a meno di 5 km dal luogo di lavoro. Sebbene questo dato fosse in parte atteso, la distanza casa-lavoro potrebbe comunque influenzare il livello di stress lavorativo. Pertanto, la variabile della distanza rappresenta un elemento di interesse nell'analisi delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo.

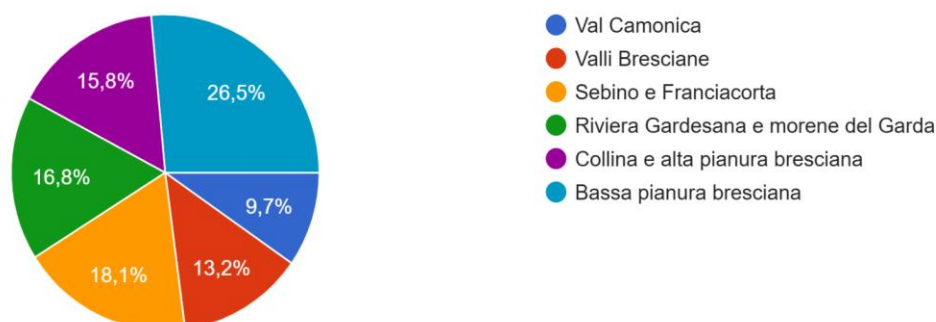
Tabella e Grafico 7. "Ubicazione area geografica"



Ubicazione area geografica	Rispondenti	% del Totale
Val Camonica	96	9,7%
Valli Bresciane	131	13,2%
Sebino e Franciacorta	179	18,1%
Riviera Gardesana e morene del Garda	166	16,8%
Collina e alta pianura bresciana	156	15,8%
Bassa pianura bresciana	262	26,5%

Ubicazione area geografica (vedi cartina di riferimento)

990 risposte



La distribuzione geografica dei rispondenti risulta piuttosto rappresentativa del territorio bresciano, coprendo le diverse della provincia. Tuttavia, si osserva una concentrazione maggiore nella Bassa pianura bresciana, che rappresenta il **26,5%** del campione, seguita da Sebino e Franciacorta (**18,1%**) e dalla Riviera Gardesana e morene del Garda (**16,8%**). Le altre aree, pur presenti, risultano meno numerose, con le Valli Bresciane (**13,2%**) e la Val Camonica (**9,7%**) che mostrano una partecipazione inferiore. Questa distribuzione suggerisce una leggera polarizzazione del campione verso le zone di pianura, aspetto da considerare nell'interpretazione dei risultati.

Infine, è stata proposta una domanda facoltativa sul “**Comune in cui lavori**” al fine di ottenere un quadro più dettagliato sulla distribuzione territoriale dei rispondenti e sulle eventuali differenze legate al contesto locale. Complessivamente, il **38%** dei rispondenti ha scelto di omettere questa



informazione con variazioni nelle diverse aree: il **31%** degli appartenenti alla zona della Riviera Gardesana e morene del Garda, il **37%** delle Valli Bresciane, il **38%** della Collina e alta pianura padana, il **39%** della Bassa pianura bresciana e il **41%** sia della Val Camonica, che della zona Sebino e Franciacorta.

Questo dato suggerisce che una parte significativa dei rispondenti ha preferito mantenere l'anonimato, probabilmente per tutelare la propria privacy, soprattutto nei comuni più piccoli, dove l'identificazione potrebbe essere più immediata. Le percentuali relativamente simili tra le diverse aree indicano che questa tendenza è diffusa in modo omogeneo sul territorio. Inoltre, essendo la domanda facoltativa, il livello di partecipazione potrebbe essere stato influenzato da diversi fattori, come la sensibilità personale sul tema o la percezione della rilevanza del dato nel contesto del questionario.

Pertanto, per garantire l'anonimato e ridurre il rischio di identificabilità, soprattutto nei comuni con un numero limitato di dipendenti, non è stato possibile condurre analisi approfondite e statisticamente significative per singolo comune. Rimaniamo comunque disponibili per offrire consulenze personalizzate e, laddove vi sia interesse, per esaminare insieme eventuali dati utili a comprendere specifiche dinamiche territoriali.

Variabili indagate nell'analisi

L'analisi ha preso in esame diverse dimensioni chiave dell'esperienza lavorativa, suddivise in sette macro-aree:

1. Ambiente di lavoro
2. Equità e imparzialità
3. Ascolto e rispetto
4. Opportunità e crescita professionale
5. Conciliazione vita-lavoro e diversità
6. I valori dell'amministrazione
7. Mobbing e molestie sul posto di lavoro.

Per ciascun ambito, ai rispondenti è stato chiesto di esprimere il proprio livello di accordo attraverso una scala di valutazione da 1 a 5, dove:

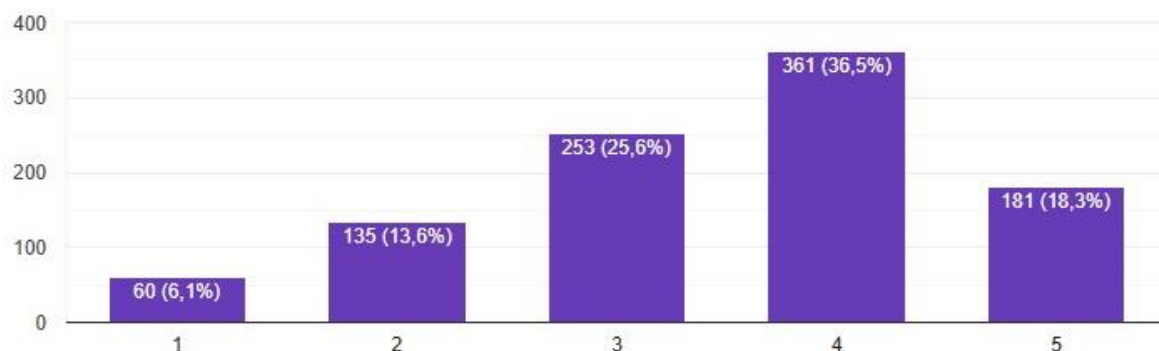
- 1 = Per niente d'accordo
- 2 = Poco d'accordo
- 3 = Né d'accordo né in disaccordo / Non so
- 4 = Abbastanza d'accordo
- 5 = Completamente d'accordo

I grafici riportati di seguito illustrano l'andamento delle risposte, offrendo una panoramica dettagliata della percezione dei dipendenti rispetto alle variabili indagate.

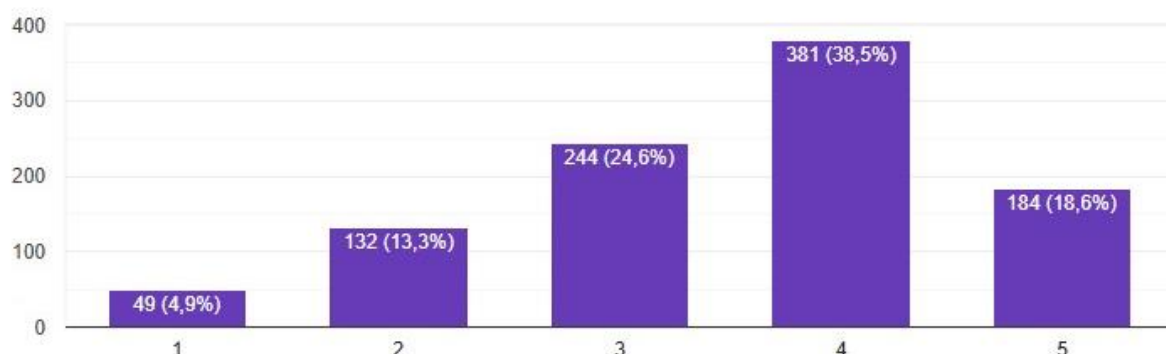
1. **Ambiente di Lavoro:** sono stati indagati gli aspetti legati alla sicurezza, al benessere dei dipendenti e alla capacità dell'organizzazione di affrontare e prevenire eventuali criticità.
 - I. Domanda 1. L'ente favorisce un ambiente di lavoro sicuro. *Per ambiente sicuro intendiamo un luogo in cui vengono rispettate le norme di sicurezza sul lavoro (es.*



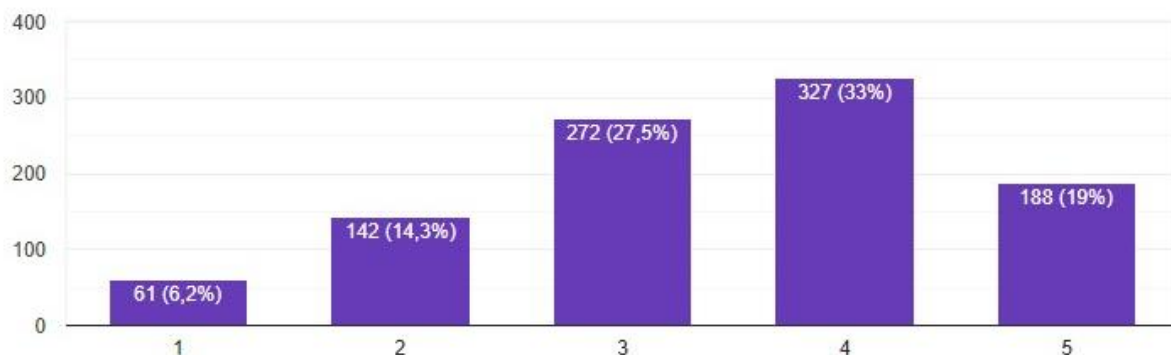
prevenzione degli infortuni, igiene, dispositivi di protezione) e dove i dipendenti si sentono tutelati anche a livello psicologico (es. rispetto reciproco, assenza di conflitti o comportamenti inappropriati).



- II. Domanda 2. Tutti/e sanno come e dove segnalare eventuali situazioni critiche. *Per situazioni critiche intendiamo eventi o circostanze che possono mettere a rischio la sicurezza, la salute o il benessere sul lavoro, come incidenti, comportamenti inappropriati, episodi di discriminazione, o violazioni delle norme di sicurezza.*



- III. Domanda 3. La sicurezza sul lavoro è una priorità per l'amministrazione.



I risultati di questa sezione offrono una panoramica complessivamente positiva sulla percezione della sicurezza sul lavoro, pur evidenziando alcuni aspetti su cui potrebbe essere utile una maggiore attenzione.



La maggior parte dei rispondenti (**54,8%**) ritiene che l'ente favorisca un ambiente di lavoro sicuro, mentre una quota più contenuta (**19,7%**) esprime una percezione diversa. Questo suggerisce che, sebbene l'organizzazione abbia adottato misure ritenute efficaci dalla maggioranza, vi siano margini per rafforzare ulteriormente il senso di tutela percepito da tutti i dipendenti.

Per quanto riguarda la conoscenza dei canali di segnalazione delle criticità, il **57,1%** dichiara di sapere come e dove rivolgersi in caso di necessità, mentre il **18,2%** afferma di non avere questa informazione. Sebbene il dato sia positivo, la presenza di una parte di lavoratori con una minore consapevolezza suggerisce l'opportunità di rendere queste informazioni ancora più accessibili e chiare.

Anche la percezione della sicurezza come priorità per l'amministrazione riflette una visione generalmente favorevole, con il **52%** che considera questo tema rilevante. Tuttavia, il **20,5%** esprime un'opinione meno convinta, indicando che una comunicazione più esplicita sulle azioni messe in atto potrebbe contribuire a rafforzare questa percezione.

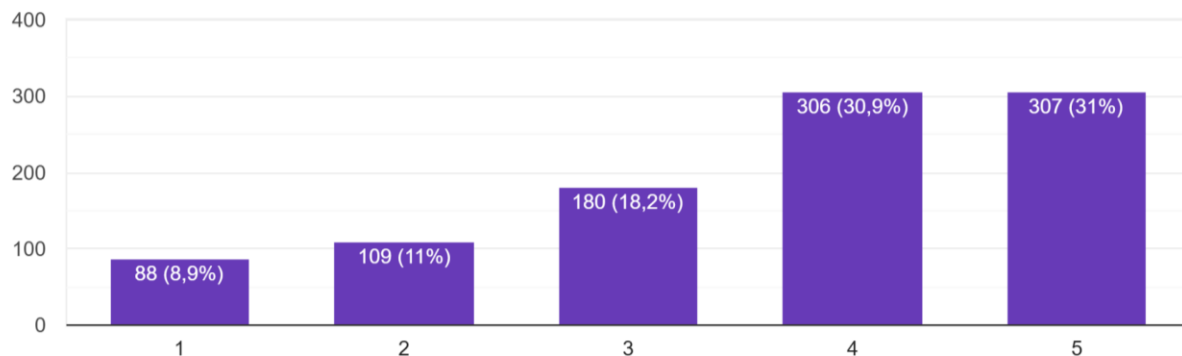
Infine, il **25%** dei rispondenti ha selezionato una risposta neutra ("non so"), un dato che potrebbe indicare una minore conoscenza delle iniziative già in essere o una scarsa familiarità con il tema. Questo aspetto suggerisce un'opportunità per promuovere una maggiore sensibilizzazione, rafforzando la diffusione delle informazioni e il coinvolgimento attivo dei dipendenti nelle politiche di sicurezza.

Dallo studio di questi dati emerge la necessità di strutturare delle linee guida mirate, con l'obiettivo di rafforzare il senso di sicurezza e inclusione nell'ambiente di lavoro. A tal fine, si è proposto nelle linee guida delle azioni volte a creare canali di ascolto e segnalazione sicuri e formazioni di sensibilizzazione mirate sul tema.

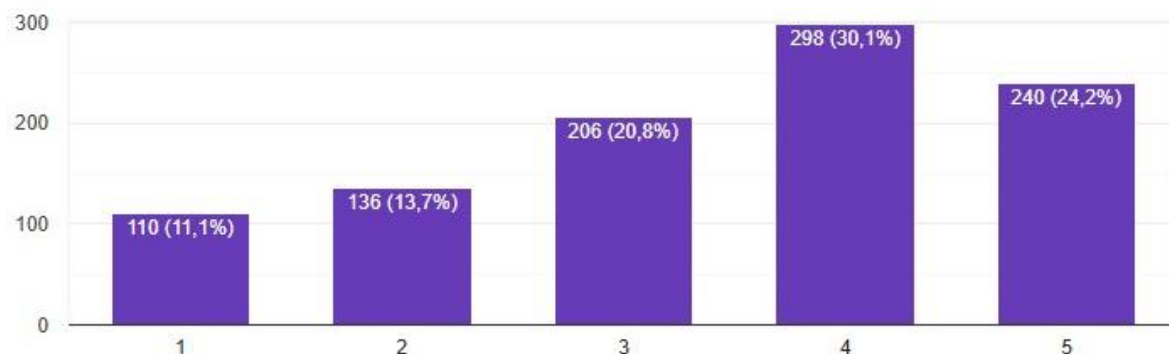
Queste azioni, integrate in una strategia complessiva, possono contribuire a migliorare il benessere organizzativo, favorendo un ambiente di lavoro più sicuro, inclusivo e attento alle esigenze di tutti e tutte.

2. Equità e imparzialità: ha esplorato la percezione dei dipendenti riguardo all'equità e imparzialità nelle decisioni prese all'interno dell'organizzazione, valutando il rispetto delle differenze.

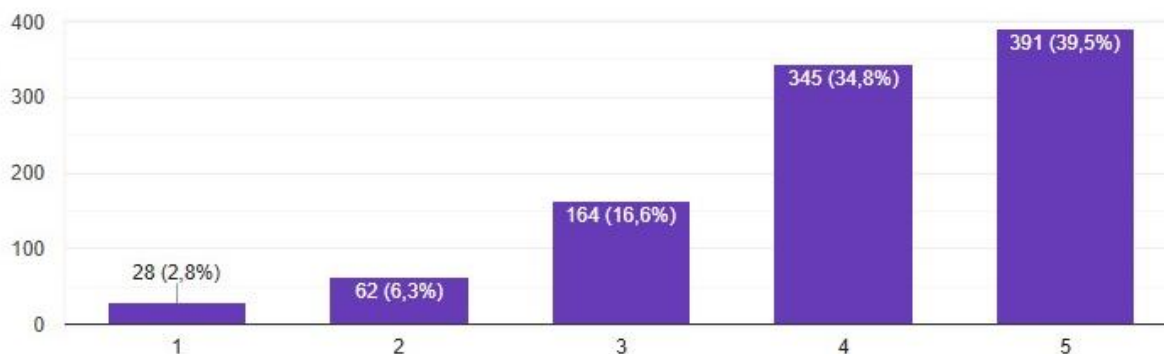
- I. Domanda 1. Il/la mio/a responsabile prende decisioni in modo imparziale e utilizza lo stesso trattamento per tutti i dipendenti e tutte le dipendenti.



II. Domanda 2. Tutti/e i/le dipendenti possono essere se stessi e se stesse senza paura di essere giudicati o giudicate.



III. Domanda 3. L'ente rispetta e apprezza persone di qualsiasi cultura e origine.



I risultati di questa sezione offrono uno spunto di riflessione sulla percezione di equità e imparzialità all'interno dell'ente.

La maggioranza dei rispondenti (**61,9%**) ritiene che i responsabili prendano decisioni in modo equo e adottino un trattamento omogeneo nei confronti di tutti i dipendenti. Tuttavia, una quota significativa (**18,2%**) ha risposto in maniera neutra, suggerendo una possibile incertezza o una



conoscenza limitata delle modalità decisionali, mentre il **19,9%** esprime un'opinione meno positiva, evidenziando un'area su cui si può lavorare per rafforzare la percezione di trasparenza e imparzialità.

Sul tema dell'autenticità e della libertà di espressione, il **54,3%** dei rispondenti sente di poter essere sé stesso senza timore di giudizi, mentre il **20,8%** si posiziona in una posizione neutra e il **24,8%** ritiene che non sia così. Questo dato suggerisce che, sebbene oltre la metà dei dipendenti percepisca un clima aperto e rispettoso, c'è ancora margine per creare un ambiente in cui tutti si sentano pienamente a proprio agio.

Un aspetto particolarmente positivo emerge nella percezione del rispetto per la diversità culturale: il **74,3%** dei rispondenti ritiene che l'ente valorizzi e rispetti persone di qualsiasi cultura e origine. Il **16,6%** mantiene una posizione neutra, mentre il **9,1%** esprime un'opinione discordante o parzialmente critica. Questo dato evidenzia un generale riconoscimento dell'impegno dell'ente in materia di inclusione, con un possibile spazio per rafforzare ulteriormente la consapevolezza e il dialogo su questi temi.

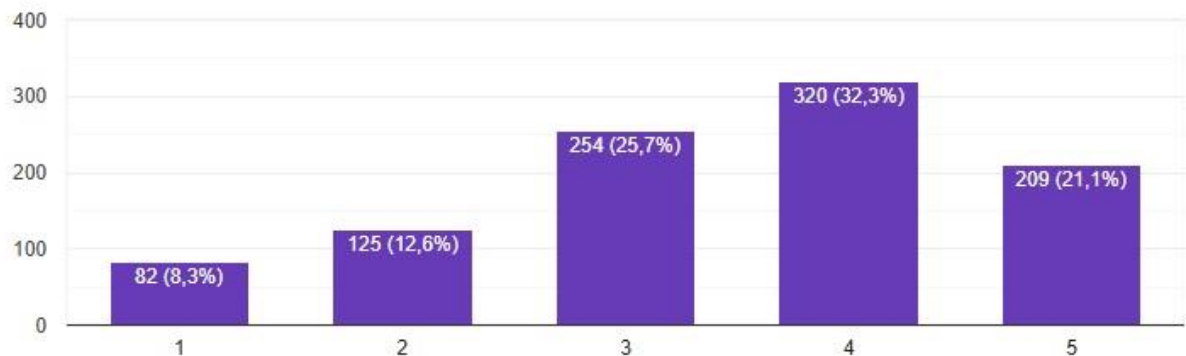
A partire da questi dati, emerge l'opportunità di sviluppare iniziative mirate a rafforzare l'equità e il senso di inclusione, promuovendo un clima di lavoro sempre più trasparente e accogliente. Tra le azioni possibili:

- **Maggior chiarezza sulle decisioni:** comunicare in modo più trasparente i criteri con cui vengono prese le decisioni organizzative e gestionali, per rafforzare la fiducia dei dipendenti nel processo.
- **Spazi di confronto e ascolto:** creare occasioni strutturate di dialogo tra i dipendenti e i responsabili, in cui sia possibile esprimere dubbi, condividere esperienze e promuovere il miglioramento continuo.
- **Formazione su diversità e inclusione:** organizzare momenti di sensibilizzazione per tutti i livelli aziendali, favorendo una maggiore consapevolezza su temi legati all'equità, all'imparzialità e alla gestione delle diversità.
- **Politiche di valorizzazione delle persone:** sviluppare iniziative che incentivino una cultura organizzativa in cui ogni persona possa sentirsi riconosciuta, valorizzata e rispettata nel proprio ruolo.

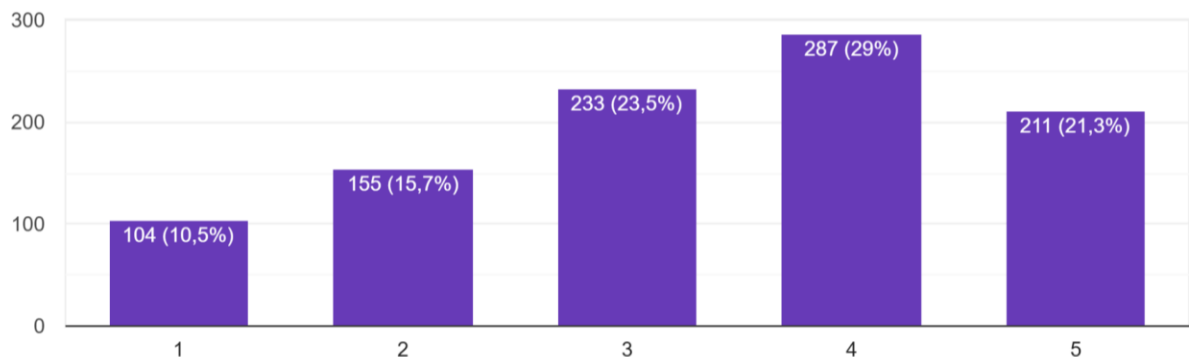
Un approccio strutturato e continuativo su questi temi può contribuire a migliorare il benessere organizzativo, creando un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e rispettoso delle diversità.

3. **Ascolto e rispetto:** è stato indagato il livello di ascolto percepito dai/dalle dipendenti per riconoscere quanto si sentono ascoltati/e e rispettati/e senza pregiudizi, e se l'ambiente lavorativo favorisca l'accoglienza della diversità indipendentemente da età, origine e orientamento politico-religioso

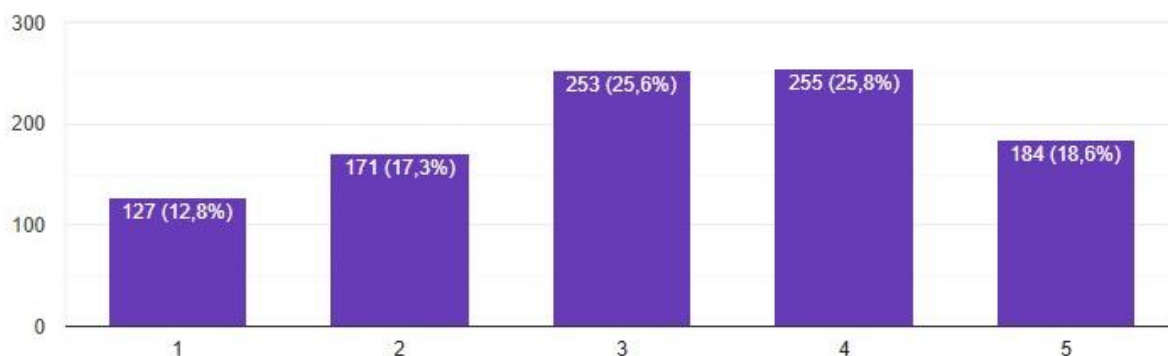
- I. Domanda 1. I/le dipendenti vengono ascoltati/e con rispetto e senza pregiudizio.



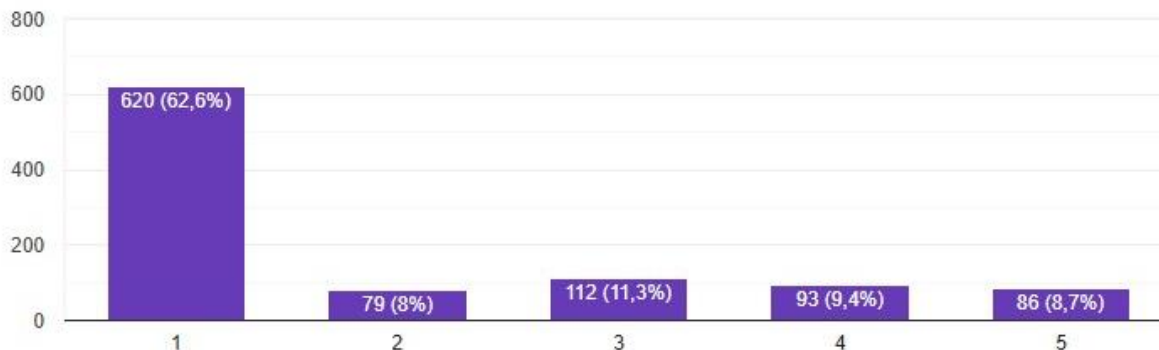
II. Domanda 2. Tutti i dipendenti e tutte le dipendenti hanno la possibilità di esprimersi allo stesso modo all'interno dell'ente.



III. Domanda 3. I/le dipendenti percepiscono uguaglianza di trattamento indipendentemente dal livello/inquadramento lavorativo.



IV. Domanda 4. Vengo discriminato/a per motivi religiosi, politici, di provenienza geografica, razza, orientamento sessuale o età.



Questa sezione offre uno spaccato sulla percezione di ascolto, equità e trattamento all'interno dell'ente. La maggior parte dei rispondenti (**53,4%**) sente di essere ascoltata/o con rispetto e senza pregiudizi, mentre il **25,7%** esprime una posizione neutra e il **20,9%** non condivide questa percezione. Questo dato suggerisce che, pur essendo presente un clima di ascolto positivo per molti, esiste un margine di miglioramento per rafforzare ulteriormente il senso di accoglienza e rispetto delle opinioni di tutti.

La possibilità di esprimersi in modo equo all'interno dell'ente è percepita dal **50,3%** dei rispondenti, mentre il **23,5%** rimane neutro e il **26,2%** ritiene che questa parità di espressione non sia garantita. Questo evidenzia l'importanza di continuare a promuovere pratiche che favoriscano il dialogo aperto e inclusivo.

Un aspetto da approfondire riguarda la percezione dell'uguaglianza di trattamento indipendentemente dal livello o dall'inquadramento lavorativo. In questo caso, il **44,4%** dei rispondenti ritiene che ci sia equità tra colleghi, mentre il **25,6%** rimane neutro e il **30%** percepisce un trattamento differenziato. Questo dato evidenzia un'area di possibile intervento per favorire una maggiore omogeneità nelle opportunità e nei riconoscimenti professionali.

Un dato positivo emerge rispetto alla percezione di discriminazione: il **70,6%** dei rispondenti dichiara di non sentirsi discriminato per motivi religiosi, politici, di provenienza geografica, razza, orientamento sessuale o età. Tuttavia, il **18,1%** esprime un parziale o totale disaccordo con questa affermazione, mentre l'**11,3%** si dichiara incerto. Questo suggerisce l'importanza di approfondire quali siano le esperienze o le situazioni che possono essere percepite come discriminatorie, per poter intervenire con strategie mirate.

A partire da questi dati, emerge l'opportunità di rafforzare alcune iniziative per promuovere un ambiente di lavoro più equo e inclusivo:

- **Potenziare gli spazi di ascolto e dialogo**, per garantire che ogni persona si senta accolta e libera di esprimere la propria opinione senza timore di giudizi.
- **Favorire una comunicazione più chiara e trasparente** sulle politiche di equità, per ridurre eventuali percezioni di disparità nel trattamento tra diversi livelli lavorativi.
- **Organizzare momenti di sensibilizzazione e formazione** su temi legati all'inclusione e



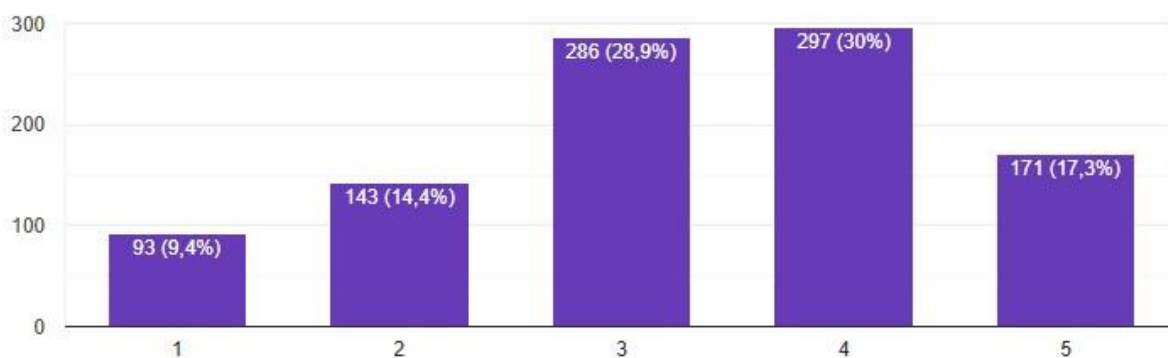
alla diversità, così da accrescere la consapevolezza su comportamenti che possono essere percepiti come discriminatori.

- **Creare strumenti strutturati di segnalazione**, in modo che eventuali situazioni di disagio possano essere intercettate e affrontate con tempestività.

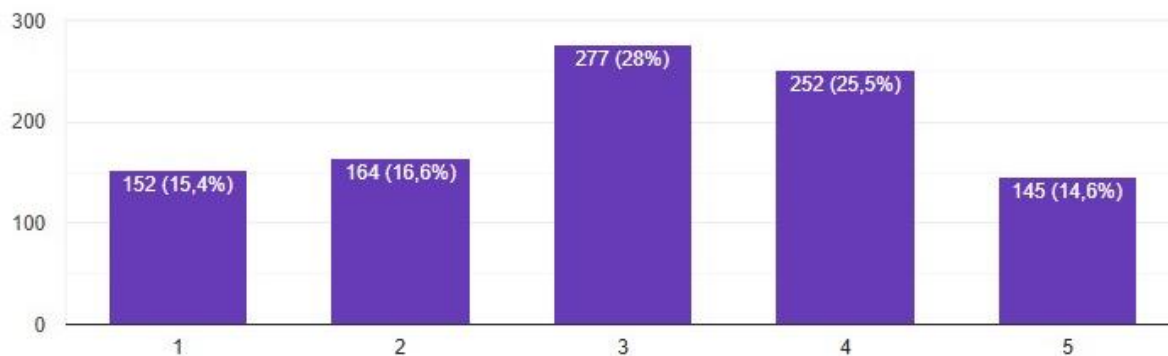
Un impegno costante in questa direzione può contribuire a rafforzare la fiducia, il senso di appartenenza e la collaborazione tra tutti i membri dell'ente.

4. **Opportunità e crescita professionale:** è stato indagato l'impegno dell'organizzazione nel garantire equità, pari opportunità di sviluppo professionale e incoraggiamento alla crescita per tutti i dipendenti e tutte le dipendenti, valutando anche la correttezza e l'equità nel trattamento da parte della dirigenza.

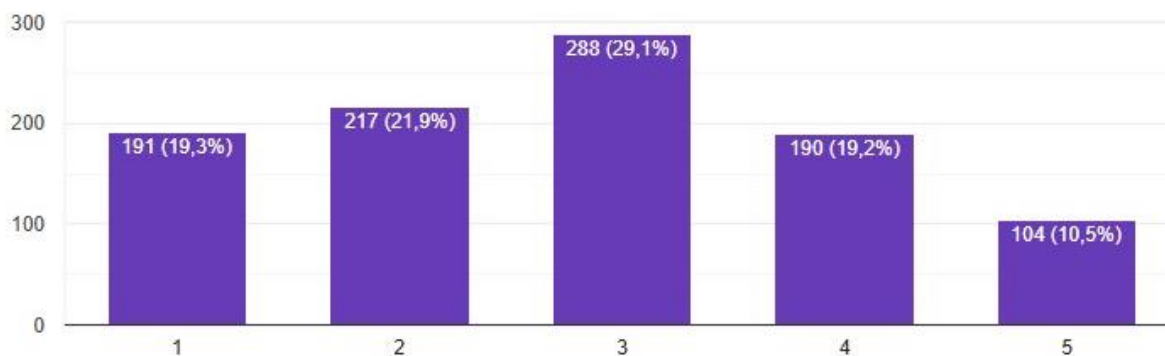
- I. Domanda 1. L'amministrazione si impegna a garantire equità tra tutti/e i/le dipendenti.



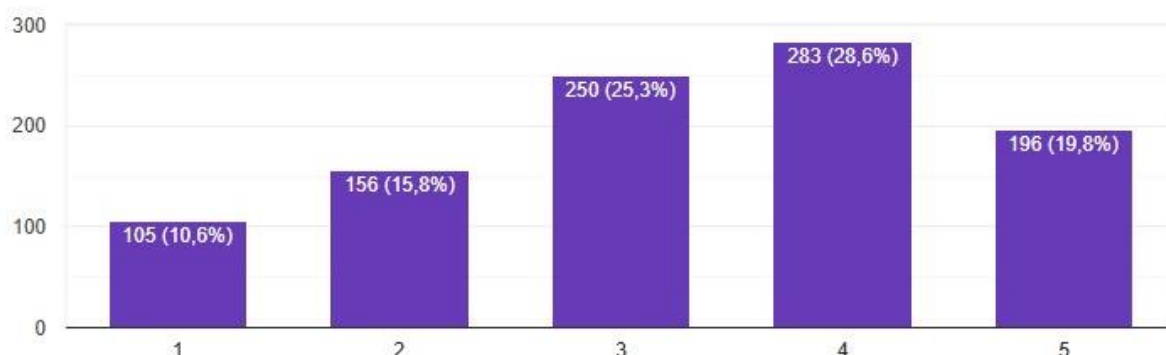
- II. Domanda 2. Tutti/e i/le dipendenti hanno le stesse opportunità di crescere professionalmente.



- III. Domanda 3. Tutti/e i/le dipendenti sono incoraggiati a candidarsi per posizioni più elevate.



IV. Domanda 4. I/le dirigenti trattano tutti i dipendenti e tutte le dipendenti in modo equo e corretto.



Questa sezione esplora la percezione dell'equità e delle opportunità di crescita all'interno dell'ente. I dati mostrano una percezione variegata su questi temi, con alcuni aspetti positivi e alcune aree di possibile miglioramento.

Il **37,3%** dei rispondenti ritiene che l'amministrazione si impegni a garantire equità tra tutti i dipendenti, mentre il **23,8%** non condivide questa percezione. Questo dato suggerisce la necessità di rendere più visibili e comprensibili le politiche e le iniziative volte a promuovere la parità di trattamento.

Per quanto riguarda le opportunità di crescita professionale, il **40,1%** crede che tutti i dipendenti abbiano le stesse possibilità di avanzamento, mentre il **32%** esprime un'opinione contraria. In particolare, solo il **29,7%** ritiene che venga attivamente incoraggiata la candidatura per posizioni più elevate, mentre il **41,2%** non percepisce questo stimolo. Questo evidenzia un possibile bisogno di rafforzare le strategie di sviluppo professionale e di supportare una maggiore consapevolezza sulle opportunità di crescita all'interno dell'ente.

Un aspetto positivo emerge nella percezione dell'equità nei rapporti con la dirigenza: il **48,4%** ritiene che i dirigenti trattino tutti i dipendenti in modo equo e corretto, mentre il **26,4%** non è d'accordo con questa affermazione.



Inoltre, circa il **28%** dei rispondenti ha scelto un'opzione neutra ("non so"), suggerendo una possibile mancanza di informazione o consapevolezza su questi aspetti. Questo indica l'opportunità di agire con maggiore comunicazione e trasparenza sulle politiche di equità e sviluppo professionale.

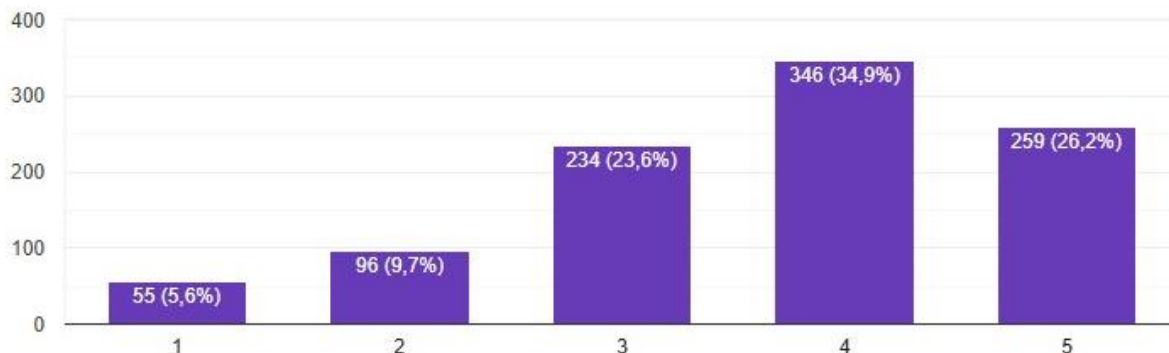
Sulla base di questi dati, alcune possibili azioni per rafforzare la percezione di equità e crescita professionale potrebbero includere:

- **Maggiore comunicazione sulle opportunità di carriera**, per rendere più chiari i percorsi di crescita e i criteri di selezione per le posizioni superiori.
- **Iniziative di mentoring e coaching**, per supportare i dipendenti nella loro evoluzione professionale e nel sentirsi valorizzati.
- **Strutturare processi più trasparenti di selezione e avanzamento**, per rafforzare la fiducia nelle dinamiche di promozione e sviluppo.
- **Favorire un dialogo più aperto con la dirigenza**, attraverso momenti di confronto per comprendere le esigenze e le aspettative dei dipendenti in tema di equità e crescita.

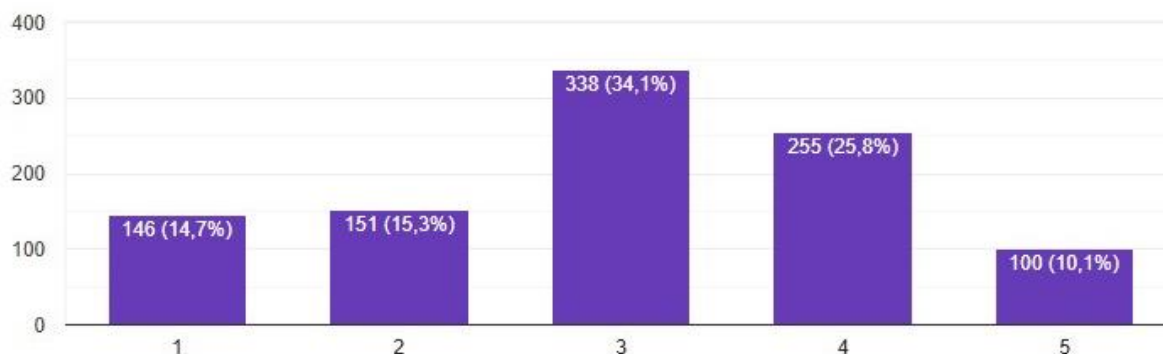
Investire su questi aspetti può contribuire a rafforzare il senso di appartenenza e di fiducia nell'ente, creando un ambiente di lavoro più motivante e inclusivo.

5. **Conciliazione vita-lavoro e diversità:** sono state valutate le condizioni di lavoro, inclusa la gestione della diversità in termini di benessere, salute, e flessibilità tra vita personale e professionale.

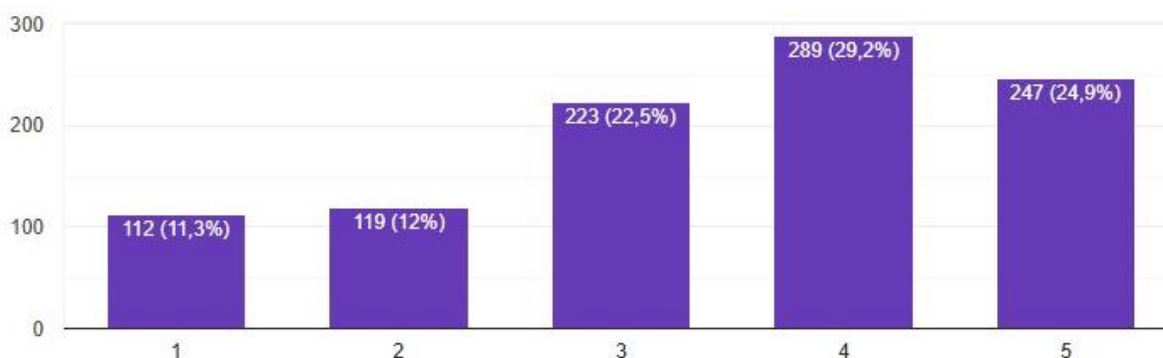
- I. Domanda 1. Senti tutelata la tua diversità in termini di salute, sicurezza e benessere.



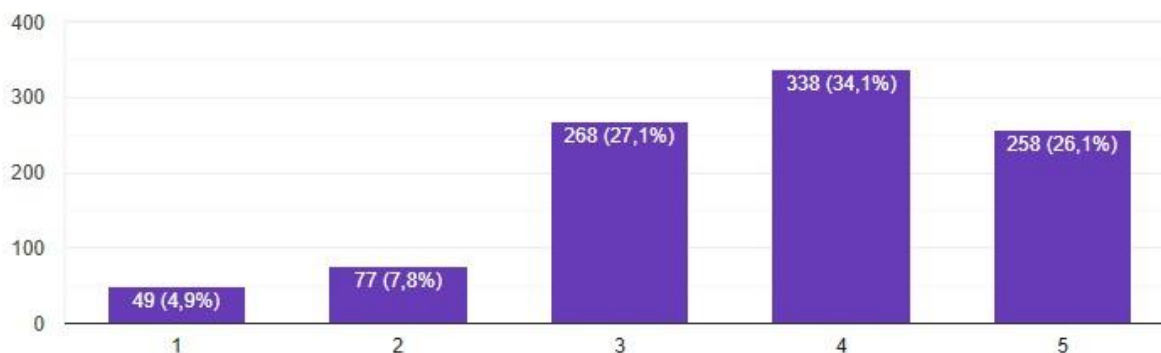
- II. Domanda 2. L'ente facilita la mobilità interna del personale.



III. Domanda 3. L'amministrazione promuove la conciliazione tra vita lavorativa e privata (es. orari flessibili, smartworking, congedi, ecc.).



IV. Domanda 4. La gestione delle responsabilità di cura come caregiving e genitorialità è considerata equamente dall'amministrazione. Per caregiving intendiamo l'assistenza regolare a persone a carico, come familiari anziani, disabili o con bisogni di cura.



Questa sezione approfondisce la percezione dei dipendenti rispetto alla tutela della diversità, alla mobilità interna e all'equilibrio tra vita lavorativa e privata. I dati raccolti evidenziano alcuni aspetti positivi, ma anche margini di miglioramento su cui è possibile intervenire.

Il **61,1%** dei rispondenti si sente tutelato in termini di salute, sicurezza e benessere, mentre il



23,6% si posiziona in modo neutro e il **15,3%** esprime una percezione parzialmente o totalmente negativa. Questo suggerisce che, pur essendo la maggioranza soddisfatta, esiste ancora una quota di dipendenti che potrebbe beneficiare di un rafforzamento delle misure a tutela del benessere.

Un aspetto che emerge come potenziale area di miglioramento riguarda la **mobilità interna del personale**: solo il **35,9%** ritiene che l'ente la faciliti, mentre il **34,1%** non ha un'opinione definita e il **30%** non condivide questa percezione. Questa incertezza potrebbe derivare da una conoscenza limitata delle opportunità di spostamento tra ruoli o settori, indicando la necessità di maggiore trasparenza e comunicazione su questi processi.

Sul tema della **conciliazione vita-lavoro**, il **54,1%** percepisce che l'ente adotti misure per favorirla (es. orari flessibili, smart working, congedi), mentre il **22,5%** esprime un'opinione neutra e il **23,3%** non concorda. Questo evidenzia che, sebbene oltre la metà dei dipendenti ritenga adeguate le iniziative in atto, esiste ancora una parte della popolazione aziendale che potrebbe necessitare di soluzioni più flessibili o di una comunicazione più chiara sulle opzioni disponibili.

Positivo è il dato sulla **gestione equa delle responsabilità di cura**: il **60,2%** ritiene che l'amministrazione tenga conto in modo adeguato delle esigenze legate a caregiving e genitorialità, il **27,1%** rimane neutrale e solo il **12,7%** esprime una percezione negativa. Questo suggerisce che le politiche adottate siano generalmente efficaci, ma che ci sia ancora spazio per aumentarne la consapevolezza e l'accessibilità.

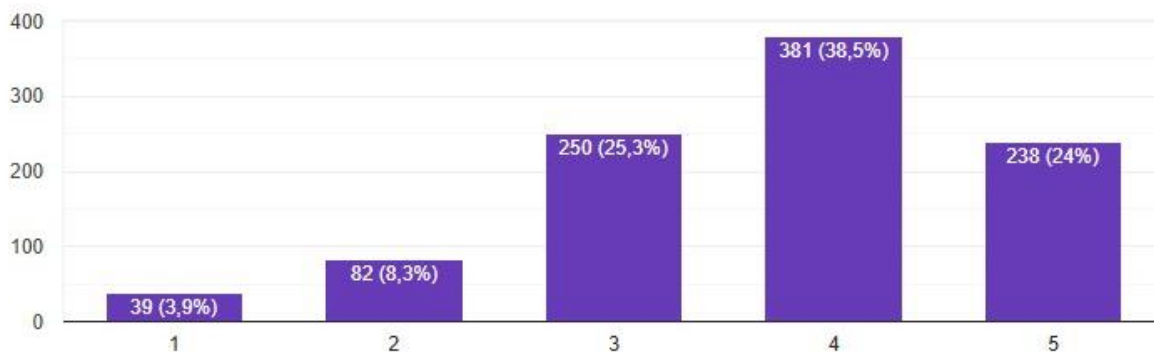
Possibili azioni per rafforzare questi aspetti potrebbero includere:

- **Maggiore comunicazione sulle opportunità di mobilità interna**, per favorire una migliore conoscenza delle possibilità di crescita e spostamento tra ruoli.
- **Sviluppo di misure più flessibili per la conciliazione vita-lavoro**, ad esempio con l'estensione di opzioni di lavoro agile o con una personalizzazione maggiore degli orari.
- **Creazione di spazi di ascolto e confronto** per raccogliere feedback sulle esigenze legate al benessere e alla gestione della vita personale.

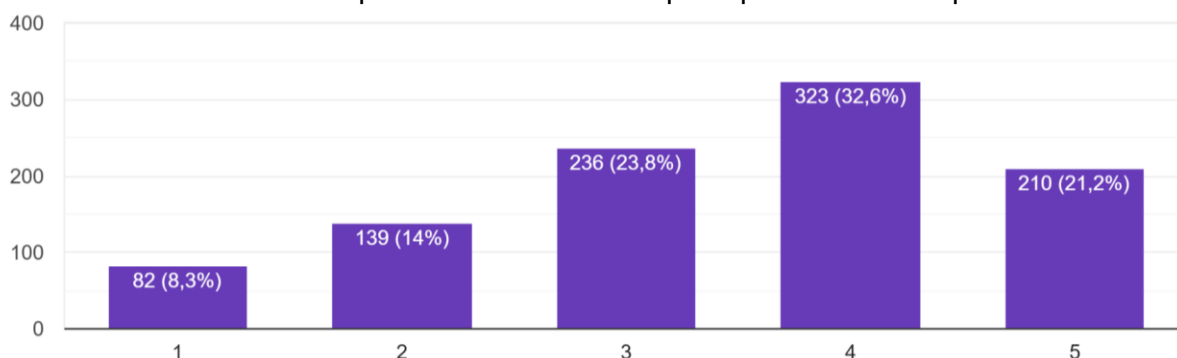
Migliorare questi aspetti può contribuire a rafforzare il senso di equità e benessere nell'organizzazione, rendendola più attenta alle necessità di tutti i/le dipendenti.

6. **I valori dell'amministrazione**: è stato analizzato come vengono percepiti i valori di trasparenza, rispetto, fiducia e inclusività all'interno dell'amministrazione.

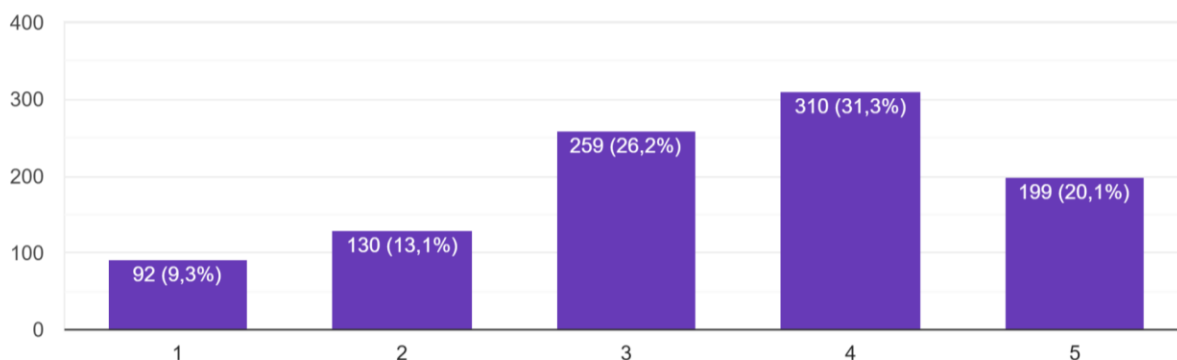
I. Domanda 1. L'amministrazione in cui lavoro è inclusiva.



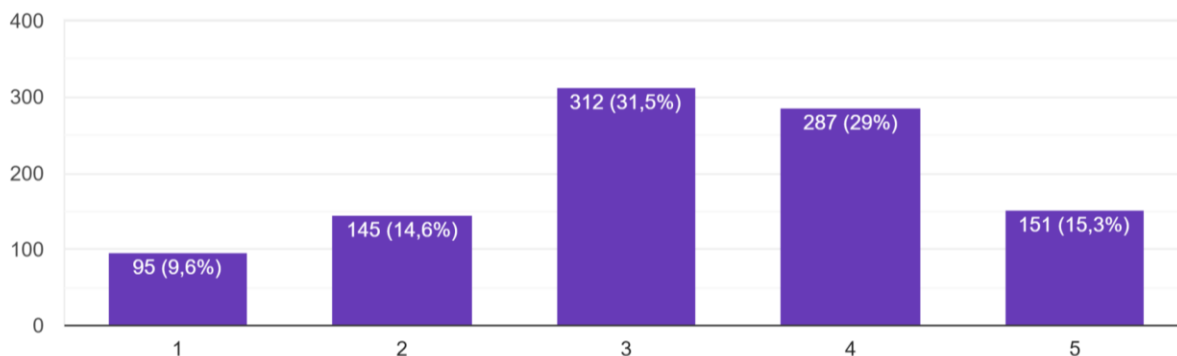
II. Domanda 2. Trasparenza e onestà sono percepibili nel lavoro quotidiano.



III. Domanda 3. La fiducia è percepibile nel lavoro quotidiano.



IV. Domanda 4. L'approccio al cambiamento è percepibile nel lavoro dell'amministrazione. *Per approccio al cambiamento intendiamo la capacità dell'amministrazione di adattarsi e introdurre nuove pratiche, tecnologie o processi per migliorare l'efficienza e il benessere dei dipendenti.*



Questa sezione esplora la percezione dei dipendenti rispetto all'inclusività, alla trasparenza, alla fiducia e all'approccio al cambiamento. I dati mostrano elementi positivi, ma anche alcune aree in cui è possibile rafforzare la consapevolezza e l'azione.

Il **62,5%** dei rispondenti ritiene che l'amministrazione sia inclusiva, mentre il **12,2%** non condivide questa visione e il **25,3%** non ha un'opinione definita. Questo suggerisce che, sebbene la maggioranza percepisca un ambiente accogliente, esiste ancora un margine di incertezza che potrebbe essere ridotto attraverso iniziative di sensibilizzazione o pratiche più visibili.

Per quanto riguarda la **trasparenza e l'onestà nel lavoro quotidiano**, il **53,8%** le riconosce come presenti, mentre il **22,3%** non le percepisce e il **23,8%** rimane neutrale. Questo equilibrio tra opinioni positive e più incerte potrebbe indicare la necessità di una maggiore comunicazione sui processi decisionali e sulle modalità con cui l'amministrazione promuove un ambiente trasparente.

Il tema della **fiducia nel lavoro quotidiano** mostra un dato simile: il **51,4%** concorda sul fatto che sia un elemento presente, mentre il **22,4%** non lo percepisce e il **26,2%** rimane neutrale. Questo suggerisce che, pur essendo riconosciuta da più della metà dei rispondenti, la fiducia potrebbe essere ulteriormente rafforzata attraverso un confronto aperto e momenti di ascolto strutturati.

L'elemento su cui emerge una maggiore variabilità di opinioni è **l'approccio al cambiamento** da parte dell'amministrazione: solo il **44,3%** ritiene che sia effettivamente promosso, mentre il **24,2%** non lo percepisce e il **30,1%** non esprime un giudizio chiaro. Questo potrebbe indicare un bisogno di rendere più visibili le iniziative di innovazione e di coinvolgere maggiormente i dipendenti nei processi di trasformazione.

Possibili azioni per rafforzare questi aspetti potrebbero includere:

- **Migliorare la comunicazione interna** per rendere più evidenti le azioni intraprese in termini di inclusività, trasparenza e fiducia.
- **Favorire la partecipazione attiva ai processi decisionali**, coinvolgendo i dipendenti in



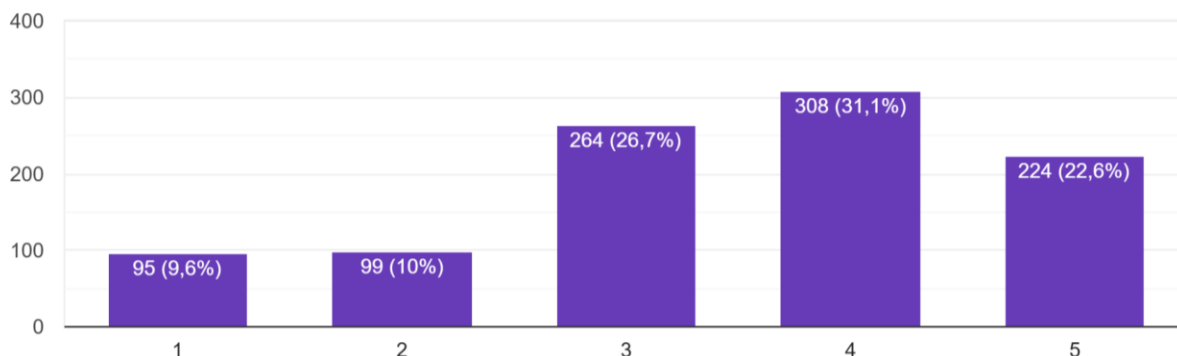
momenti di confronto su cambiamenti organizzativi e strategie future.

- **Creare opportunità di dialogo e ascolto**, come incontri periodici o strumenti per raccogliere feedback in modo continuo.

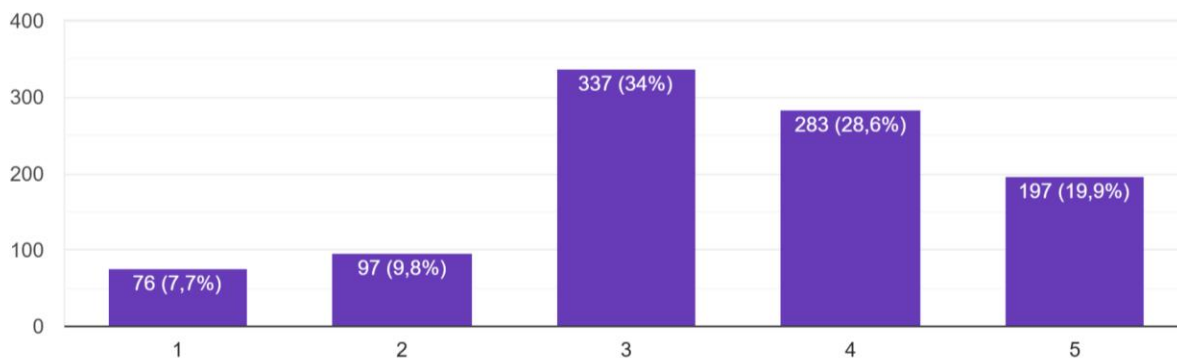
Lavorare su questi aspetti potrebbe contribuire a rafforzare un clima di maggiore fiducia, coinvolgimento e apertura al cambiamento all'interno dell'amministrazione.

7. Mobbing e molestie sul posto di lavoro: è stata sondata la percezione circa la presenza di comportamenti negativi o discriminatori sul luogo di lavoro, come mobbing o altre forme di emarginazione.

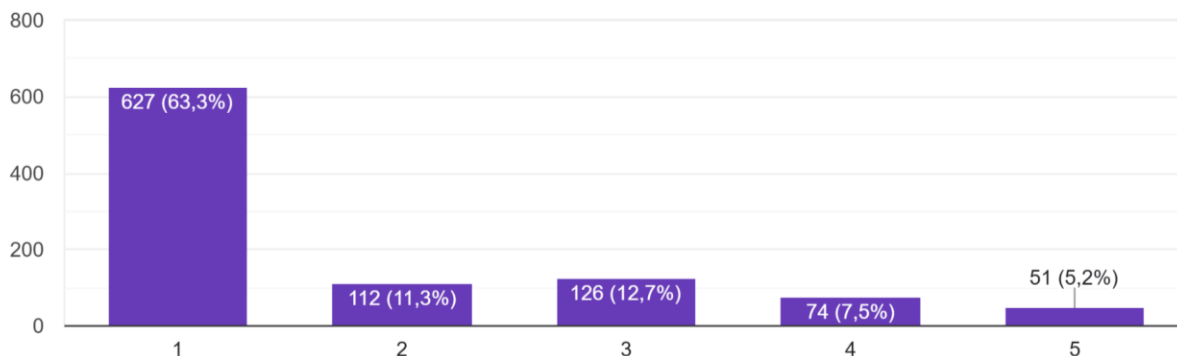
- I. Domanda 1. I conflitti vengono gestiti prevenendo atti di bullismo o mobbing. Per mobbing intendiamo comportamenti sistematici e reiterati che mirano a isolare, escludere o svalutare un/a dipendente, come l'estromissione dai processi decisionali, l'assegnazione di compiti umilianti o il demansionamento ingiustificato.



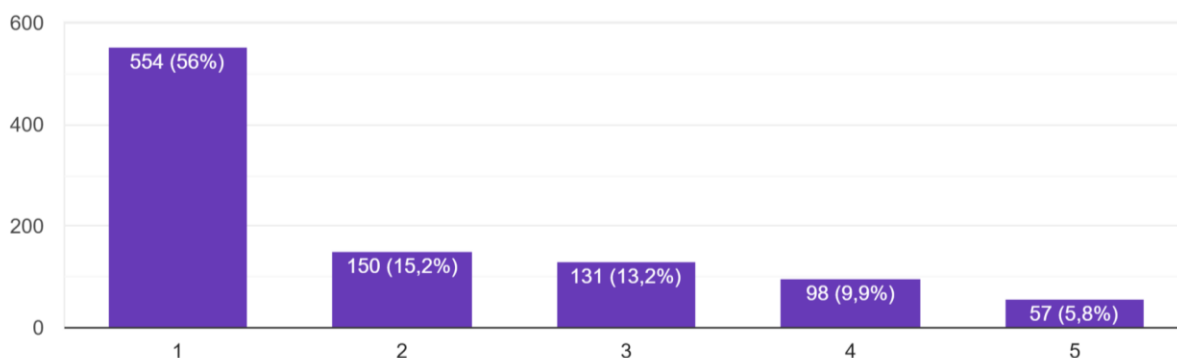
- II. Domanda 2. L'ente mette in atto politiche severe contro ogni tipo di discriminazione.



- III. Domanda 3. Mi sento soggetto ad atti di mobbing (es. isolamento, demansionamento, disparità di trattamento).



IV. Domanda 4. Mi sento soggetto a comportamenti inadeguati che creano un clima negativo sul lavoro (es. insulti, prese in giro, toni sgarbati).



Questa sezione indaga la percezione dei dipendenti rispetto alla gestione dei conflitti, alla prevenzione di discriminazioni e al clima lavorativo. I dati evidenziano aspetti positivi e alcune opportunità per rafforzare la consapevolezza e le azioni di prevenzione.

Il **53,7%** dei rispondenti ritiene che i conflitti vengano gestiti in modo da prevenire situazioni di bullismo o mobbing, mentre il **19,6%** non è d'accordo e il **26,7%** non esprime una posizione chiara. Questo suggerisce che, sebbene più della metà dei dipendenti percepisca un'attenzione alla gestione dei conflitti, una parte significativa rimane incerta o ritiene che ci siano margini di miglioramento.

Per quanto riguarda l'applicazione di **politiche severe contro ogni tipo di discriminazione**, il **48,5%** ritiene che l'ente le metta in atto, mentre il **34%** rimane neutrale e il **17,5%** non concorda con questa affermazione. La percentuale di indecisi potrebbe indicare la necessità di una maggiore comunicazione su queste politiche e sulle azioni concrete adottate per garantirne l'efficacia.

Un dato rassicurante emerge rispetto alla percezione di atti di mobbing: il **74,4%** dichiara di non



sentirsi soggetto a tali situazioni, mentre il **12,7%** non ha una posizione definita e un ulteriore **12,7%** si sente coinvolto in qualche misura. Questo suggerisce che, pur in un quadro generalmente positivo, è fondamentale continuare a monitorare e prevenire situazioni di disagio.

Un trend simile si osserva rispetto ai **comportamenti inadeguati che possono creare un clima negativo**: il **71,2%** dei rispondenti non li percepisce, mentre il **15,7%** sì e il **13,2%** rimane neutrale. Questo dato conferma che, sebbene la maggioranza non avverta problemi significativi, esiste un margine di attenzione per migliorare il benessere organizzativo.

Possibili azioni per rafforzare questi aspetti potrebbero includere:

- **Migliorare la sensibilizzazione** su cosa costituisce mobbing, discriminazione e comportamenti inadeguati, così da rendere più chiari i confini e favorire una cultura di rispetto.
- **Potenziare la formazione** per tutti i livelli aziendali su gestione dei conflitti, comunicazione efficace e creazione di un ambiente inclusivo.
- **Rendere più visibili e accessibili gli strumenti di supporto e segnalazione**, garantendo che chiunque possa esprimere eventuali difficoltà in un contesto protetto.

Questi interventi potrebbero contribuire a rafforzare il clima di fiducia e benessere lavorativo, assicurando che ogni persona si senta tutelata e valorizzata.

Conclusioni

L'analisi complessiva mette in luce punti di forza e aree di miglioramento nelle dinamiche organizzative e nel clima lavorativo dell'ente. Da un lato, emergono segnali positivi in termini di inclusione, rispetto della diversità e tutela della conciliazione vita-lavoro, con una buona parte dei rispondenti che percepisce l'ente come attento a questi aspetti. Dall'altro, alcuni ambiti necessitano di interventi mirati: l'equità nelle opportunità di crescita professionale, la trasparenza nei processi decisionali e la gestione delle segnalazioni di criticità risultano ancora poco percepite o poco chiare. Inoltre, le percentuali di risposte neutre suggeriscono una conoscenza limitata su alcuni temi, come le politiche di prevenzione delle discriminazioni e la gestione del cambiamento. Per migliorare il benessere organizzativo, si potrebbero potenziare i canali di ascolto e segnalazione, promuovere momenti di confronto strutturati e rafforzare la formazione su leadership inclusiva, gestione dei conflitti e cultura del rispetto. Un approccio più comunicativo e partecipativo potrebbe favorire una maggiore consapevolezza e coinvolgimento dei dipendenti, contribuendo a costruire un ambiente di lavoro più equo e motivante.

E' da queste riflessioni che nascono le linee guida per poter iniziare a mettere in atto delle buone pratiche condivise.



IN-GENERE vanta una consolidata esperienza nell'affrontare tematiche relative al benessere e alla sicurezza, supportata da un team di esperti qualificati. La competenza e dedizione garantiscono un approccio rigoroso e responsabile nella gestione del progetto. Si impegna a fornire risultati utili e concreti, orientati a migliorare il benessere e a promuovere una società più giusta e rispettosa.

Più nello specifico, IN-GENERE S.R.L. Società Benefit è un'organizzazione che supporta le realtà nel valorizzare la diversità, l'inclusione e l'uguaglianza di genere. Fondata a maggio 2022, l'azienda ha già ottenuto importanti risultati, tra cui il supporto a una delle prime aziende (ASB\COMUNICAZIONE) a conseguire la Certificazione di Genere nel 2022, in linea con la nuova normativa.

Le soluzioni offerte da IN-GENERE S.R.L. si articolano in cinque aree principali:

1. Indagine sulla cultura della diversità: Valutazione dell'ambiente di lavoro secondo le linee guida ISO 30415:2021, che riguardano la gestione delle risorse umane in ambito diversità e inclusione.
2. Bilancio di genere: Analisi basata sulla prassi UNI/PdR 125:2022, che fornisce linee guida per la gestione della parità di genere nelle organizzazioni.
3. Proposte di intervento personalizzate: Sviluppo di progetti ad alto impatto per sensibilizzare e coinvolgere il team aziendale e gli stakeholder. IN-GENERE è certificata per utilizzare strumenti di analisi della personalità, utili a promuovere un ambiente inclusivo. Siamo Hogan Certified.
4. Progettazione di attività di apprendimento e sviluppo: Creazione di piani formativi per aumentare la consapevolezza sui temi della diversità, inclusione e uguaglianza di genere, con il coinvolgimento di partner esterni quando necessario.
5. Ri-analisi della conformità normativa: Audit interni e assistenza per ottenere la certificazione ISO 30415:2021 e la Certificazione di Parità di Genere secondo UNI/PdR 125:2022, che attestano l'impegno delle aziende nella gestione e valorizzazione della diversità.

Come Società Benefit, IN-GENERE promuove due macro-progetti:

1. Osservatorio sulla diversità: Mappatura e condivisione di scenari strategici e operativi in tema di diversità e inclusione, con un focus sulla comunità imprenditoriale bresciana. Collaborazioni con istituti educativi come ITS Machina Lonati e Università Cattolica di Brescia, e partecipazione alla rete dell'Innovative Contamination Hub di Officina Liberty.
2. Promozione della cultura della diversità e inclusione: Creazione e gestione di Think Tank su tematiche ESG e attività di sensibilizzazione attraverso i social media. Sponsorizzazione del premio "She made a difference" di EWMD Brescia e adesione al Manifesto Equal Panel di EWMD Italy e alla Dichiarazione di Bruxelles con EWMD International.

Inoltre, IN-GENERE ha partecipato a eventi rilevanti come la Digital Week di Milano e ha avviato un ciclo di incontri sul tema della diversità e inclusione in collaborazione con il CSMT.

IN-GENERE S.R.L. SOCIETA' BENEFIT

Via dei Mille 18/A

25122 Brescia

PI&CF: 04387500988



IN · G E N E R E
diversity & inclusion

Il team di IN-GENERE è composto da professionisti con background diversificati e specifica formazione sugli standard ISO 30415:2021 e UNI/PdR 125:2022. Molte testate hanno parlato di noi, la rassegna stampa è disponibile sul nostro sito <https://www.in-genere.com/>

Codice fiscale e numero d'iscrizione: 04387500988

Iscritto al Registro delle Imprese di Brescia il 27/05/2022 - REA BS - 610761 - Capitale sociale € 10.000,00

PEC: in-genere@legalmail.it