



Piano Triennale Azioni Positive 2026-2028

Indice

1) Premessa	pag. 1
2) Contesto normativo.....	pag. 6
3) Fotografia del personale relativa alla parità di genere	pag. 9
3.1) Analisi di contesto	pag. 9
3.2) Congedi in ambito di maternità e paternità	pag. 10
3.3) Lavoro agile.....	pag. 10
3.4) Strumenti	pag. 11
3.5) Parità di genere nelle commissioni esaminatrici	pag. 12
4) Aree del Piano - Cronoprogramma	pag. 13
4.1) Area della Formazione	pag. 14
4.2) Area della Conciliazione.....	pag. 16
4.3) Area dell'Organizzazione.....	pag. 19

1) Premessa

L'attuale Piano Triennale delle Azioni Positive (**PTAP**) si pone in continuità con il precedente Piano per consolidare quanto già realizzato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nella formazione dei dipendenti, nell'avanzamento di carriera, ecc....), estendendo ulteriormente le proprie azioni per realizzare una maggiore compatibilità tra le esigenze familiari e personali dei propri dipendenti (siano essi uomini o donne), le loro aspettative professionali e le esigenze organizzativo-funzionali dell'Ente in una logica di efficienza, efficacia ed economicità.

Esso prevede nello specifico:

1. la valorizzazione di genere, nell'ambito più generale della cultura di gestione delle risorse umane anche mediante la realizzazione di interventi specifici di innovazione nella prospettiva della valorizzazione di genere, dello sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. le politiche di conciliazione: conoscerle e favorirne il ricorso per il contemperamento delle responsabilità familiari, personali e professionali;
3. il monitoraggio per l'attuazione concreta del Piano delle azioni positive e per il rafforzamento del ruolo del CUG.

Come previsto dalla **Direttiva 2/2019**, il Piano triennale di azioni positive per il benessere organizzativo (PTAP) deve essere aggiornato ogni anno e a partire dal 2022 costituisce uno degli allegati al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), come da Decreto-legge 80/2021.

Con il presente documento si procede dunque all'aggiornamento del Piano, inserendo obiettivi ed azioni volti al proseguimento delle azioni positive già avviate e finalizzate a migliorare il benessere dei lavoratori, nonché a superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'Amministrazione.

Con Decreto n. 350 del 20 dicembre 2022 il Presidente della Provincia ha rinnovato i componenti del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che si è riunito per l'insediamento il 31/01/2023, successivamente aggiornati, a seguito di dimissioni di alcuni membri per collocamento a riposo o incompatibilità, con Decreti n. 42/2024 e n. 162/2025.

Il presente Piano contiene gli aggiornamenti per il triennio di riferimento e si sviluppa in tre parti:

- il contesto normativo di riferimento e l'analisi del personale in servizio suddiviso per genere ed inquadramento professionale;
- la definizione degli obiettivi del piano;
- le priorità e le azioni positive.

Tra le attività svolte nel corso del 2025 si evidenzia, in particolare:

- In occasione della Giornata internazionale della Donna 2025, un momento di incontro e riflessione, presso il Museo del Tappeto Antico MITA a Brescia, sulla necessità di un pieno raggiungimento dei diritti delle donne e della pace internazionale.
- Il 22 settembre 2025 si è tenuto un convegno sulle ESPERIENZE DI VITA DI DONNE CHE HANNO CONQUISTATO L'AUTONOMIA, LA LIBERTA' E IL SUCCESSO. L'iniziativa è nata con l'obiettivo di valorizzare storie di donne che, con passione e determinazione, hanno raggiunto traguardi significativi nella vita personale e professionale. L'evento ha avuto un tono positivo e ispirazionale, lontano dai consueti stereotipi, e ha proposto un'alternanza di testimonianze dirette o narrate e intermezzi musicali, curati dal Liceo Musicale Veronica Gambara.
- Attività Formativa per il CUG: partecipazione ai seminari i Giovedì del CUG organizzati dalla Fondazione Rigel.
- È stato aggiornato e rivisto il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia, approvato con Decreto del Presidente n. 125/2025.
- È stato realizzato, con la collaborazione del CFP Zanardelli per il progetto grafico, il logo del CUG.
- Attività formativa: Corso di formazione "Al lavoro con stile di vita", organizzato in sinergia con le dottoresse del lavoro Laura Benedetti e Michela Sarnico.
- Attività formativa: Corso di formazione con Evo Consulting riservato alle dipendenti e ai dipendenti della Provincia di Brescia, per apprendere strategie che consentano di gestire lo stress sul luogo di lavoro mediante la meditazione.
- Realizzazione di una brochure sulla comunicazione rispettosa, per condividere con tutti i colleghi e colleghe la riflessione svolta dal CUG sull'utilizzo di una corretta comunicazione sul posto di lavoro: saper ascoltare è una delle skills più importanti, come essere chiari e concisi, rispettare i colleghi non solo con un linguaggio adeguato, ma anche con un tono di voce consono, prestando attenzione alla comunicazione anche non verbale, per vivere serenamente nel proprio ufficio.

- In occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne 2025, il CUG ha promosso un corso di formazione con le colleghe del Settore Lavoro e CPI "Costruire relazioni sane: come riconoscere e contrastare la violenza psicologica. L'importanza dell'autostima e dell'autoefficacia come strumenti di protezione". A seguire, in collaborazione con l'Area Tecnica, è stata inaugurata la Panchina Rossa, nel giardino di Palazzo Martinengo con un momento di riflessione sul ruolo della donna, con l'accompagnamento musicale dell'Istituto di Istruzione Superiore Liceo Musicale "Veronica Gambara".
- Visita Guidata al Palazzo Broletto riservata ai dipendenti per scoprire il Palazzo simbolo della Provincia di Brescia e sede della Presidenza.
- A seguito dell'istituzione nel 2024 della GIORNATA DEL CANTONIERE, il 12 novembre è stata proposta l'attività formativa riservata a cantonieri e sorveglianti a cura delle dott.sse Benedetti e Sarnico, specialiste in Medicina del Lavoro, dal titolo "STRADE di BENESSERE".
- Sono state gestite 8 segnalazioni.
- Sono state elaborate proposte concrete sui problemi rilevati condivise con i vertici dell'amministrazione e rivisto il PTAP in un'ottica di maggior efficienza; proposto per tutti il monitoraggio dell'attività 2024.

2) Contesto normativo

I CUG, Comitati unici di Garanzia sono stati istituiti con la legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro") che all'art. 21 (che ha modificato l'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) ha disposto, per le Pubbliche Amministrazioni, l'obbligo di costituire, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

Il **contesto normativo di riferimento** risulta essere il seguente:

- *il d.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 che prevede: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici (...) predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".*
- *l'art. 42 dello stesso decreto legislativo che specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;*
- *il d.lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance", richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa riguardi, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;*
- *l'art. 21 della L. 183 del 4 novembre 2010 (cd. "Collegato Lavoro") che intervenendo in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. ha apportato modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. n. 165/2001; in particolare con la modifica dell'art. 7, comma 1, si sono ampliate le garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche per ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione*

nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”.

Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. La norma individua, quindi, ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro;

- la *Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019* “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il sottosegretario delegato alle pari opportunità, che dettando la procedura di presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, descrive il documento *[pag. 6 della direttiva]*” quale attività di pianificazione e programmazione (...) indispensabile per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace”;

- la *Circolare 1/2020* del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto: “misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”;

- il *D.L. n. 80 del 9 giugno 2021*, convertito con modificazioni dalla *Legge n. 113 del 6 agosto 2021*, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” che:

- all'art. 6. comma 1 prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, di adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

- al comma 5 del suddetto art. 6, così come introdotto dal *D.L. n. 228/2021* (“milleproroghe”), stabilisce che, con apposito D.P.R., da approvarsi entro il 31/03/2022, saranno individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo PIAO;

- la *Direttiva “in materia di riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme” del 29 novembre 2023* del Ministro per la Pubblica Amministrazione. La Direttiva individua nella formazione e nella sensibilizzazione le leve abilitanti essenziali per affermare una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro.

Il testo fornisce a tale scopo una serie di indicazioni rivolte a tutti i dipendenti pubblici, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che devono assumere il ruolo di promotori del cambiamento all'interno delle proprie organizzazioni. In particolare, poi, il documento si rivolge ai responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, ai Comitati unici di

garanzia (CUG), alla Consigliera e al Consigliere di parità, alla Consigliera e al Consigliere di fiducia, agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

*La direttiva (paragrafo 3.1) **valorizza il ruolo e le competenze dei CUG** sottolineandone il ruolo centrale per la crescita della cultura del rispetto e delle pari opportunità ed evidenziando l'importante contributo che possono dare per prevenire, conoscere e contrastare violenze e molestie nei confronti delle donne intercettando le situazioni che si verificano all'interno delle amministrazioni e contribuendo far crescere la cultura del rispetto nei luoghi di lavoro e, di conseguenza, nei contesti familiari e nella società civile.*

3) Fotografia del Personale relativa alla Parità di Genere

3.1) ANALISI DI CONTESTO

Nella Provincia, alla data del **30 novembre 2025**, lavorano 692 persone con una presenza femminile del 53,03% (367).

PERSONALE IN SERVIZIO dati al 30/11/2025	
A TEMPO INDETERMINATO	684
A TEMPO DETERMINATO	3
SEGRETARIO GENERALE	1
A TEMPO DETERMINATO ART. 90	2
A TEMPO DETERMINATO ART. 110	2
	692

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rappresenta la forma prevalente.

Il rapporto di lavoro part-time (n. 62 dipendenti) si attesta intorno al 8,96% e interessa in buona parte le donne con una percentuale del 79,03%.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE FEMMINILE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – dati al 30 NOVEMBRE 2025						
ETA' FEMMINE	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60	TOTALE
DIRIGENTE			1	1	1	3
AREA DEI FUNZIONARI	5	33	25	54	9	126
AREA DEGLI ISTRUTTORI	16	42	52	65	18	193
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	4	10	20	9	45
Totale complessivo	23	79	88	135	37	367

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE MASCHILE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – dati al 30 NOVEMBRE 2025						
ETA' MASCHI	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60	TOTALE
SEGRETARIO GENERALE				1		1
DIRIGENTE				1	3	4
AREA DEI FUNZIONARI	4	16	20	29	26	95
AREA DEGLI ISTRUTTORI	17	20	31	63	28	160

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	5	6	7	29	17	64
AREA DEGLI OPERATORI					1	1
Totale complessivo	26	42	58	123	74	325

Il tasso di femminilizzazione dell'occupazione si modifica a seconda delle Aree (ex categorie).

Le donne risultano:

- assenti nell'Area degli Operatori (0 su 1),
- meno rappresentate nell'Area degli Operatori Esperti (45 su 109),
- in quantità maggiore rispetto agli uomini nell'Area degli Istruttori (193 su 353) e nell'Area dei Funzionari (126 su 221).

La minor rappresentanza femminile nell'Area degli Operatori Esperti è data dalla prevalenza dei maschi nel profilo tecnico relativo alla manutenzione strade.

3.2) CONGEDI IN AMBITO DI MATERNITA E PATERNITA

Il progressivo innalzamento dell'età media dei dipendenti sta riducendo l'incidenza dei congedi parentali e delle malattie dei figli minori, anche se l'effetto delle nuove assunzioni effettuate nel corso dell'anno potrebbe invertire la tendenza.

La fruizione delle due tipologie di congedi al 30 novembre 2025 è stata **prevalente fra le femmine** (1338 giorni) **ma significativa** la parte maschile che le ha utilizzate (146 giorni).

3.3) LAVORO AGILE

Nel 2025 i lavoratori che hanno svolto la propria prestazione lavorativa **in modalità agile** sono 160 di cui 101 femmine e 59 maschi, corrispondenti **al 23,12%** dei dipendenti della Provincia di Brescia. Le donne rappresentano il **63,1%** del totale del personale in smart working, confermando per queste ultime una maggiore necessità di conciliazione di vita privata e vita lavorativa.

SETTORI	FEMMINA	MASCHIO	TOTALE
Corpo Polizia Provinciale	3	1	4
Settore Cultura e Sociale, Formazione e Istruzione, Turismo e RBB	7	2	9
Settore della Avvocatura e Affari Generali	1	0	1
Settore della Innovazione	3	-	3
Settore della Pianificazione Territoriale	7	7	14

Settore della Programmazione e dei Servizi Finanziari - Controllo di Gestione	1	-	1
Settore della Stazione Appaltante - CUC di Area Vasta	7	1	8
Settore delle Risorse Umane	1	1	2
Settore delle Strade e dei Trasporti	10	10	20
Settore dell'Edilizia Scolastica e Direzionale	2	1	3
Settore Lavoro - Centri per l'Impiego	12	11	23
Settore Patrimonio e Provveditorato	9	4	13
Settore Sostenibilità Ambientale e Protezione Civile	28	15	43
Settore Sviluppo Industriale e Paesaggio	7	4	11
Area dei Servizi ai Comuni	-	1	1
Staff di Direzione	3	1	4
TOTALE	101	59	160

3.4) STRUMENTI

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativi sono:

- il part-time,
- la flessibilità oraria del full-time,
- il lavoro agile;
- tutti gli istituti giuridici previsti dalla legge e dai contratti (congedi, permessi, aspettative ecc.).

Da novembre 2023, allo scopo di rafforzare le misure di conciliazione famiglia-lavoro dei dipendenti, sono stati introdotti un nuovo orario particolare di servizio e due diverse flessibilità in ingresso.

È stata inoltre attivata una sperimentazione relativa all'utilizzo di buoni pasto cartacei per i dipendenti, sperimentazione conclusa con esito positivo. E' in corso di attivazione la sostituzione dei buoni pasto cartacei con buoni pasto in formato elettronico.

3.5) PARITA DI GENERE NELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI

Per l'anno 2025, in tema di composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi, si sottolinea il pieno rispetto della parità di genere.

NUMERO SELEZIONE	MEMBRI COMMISSIONE ESAMINATRICE indicati per genere
SELEZIONE 1	2 maschi e 2 femmine
SELEZIONE 2	1 maschio e 3 femmine
SELEZIONE 3	2 maschi e 2 femmine
SELEZIONE 4	2 maschi e 2 femmine
SELEZIONE 5	2 maschi e 2 femmine
SELEZIONE 6	2 maschi e 2 femmine
SELEZIONE 7	2 maschi e 2 femmine
SELEZIONE 8	1 maschio e 3 femmine
SELEZIONE 9	1 maschio e 3 femmine
SELEZIONE 10	2 maschi e 2 femmine
SELEZIONE 11	2 maschi e 2 femmine
SELEZIONE 12	2 maschi e 2 femmine
SELEZIONE 13	1 maschio e 3 femmine
SELEZIONE 14	1 maschio e 3 femmine
SELEZIONE 15	1 maschio e 3 femmine
SELEZIONE 16	1 maschio e 3 femmine
SELEZIONE 17	3 maschi e 1 femmina

4) Aree del Piano - Cronoprogramma

La creazione di un contesto organizzativo che consenta ai lavoratori di esprimere nel modo migliore le rispettive potenzialità è non solo "coerente con" ma "funzionale a" gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La considerazione delle differenze rappresenta dunque un fattore di qualità dell'azione amministrativa e può avere l'effetto di innalzare il livello dei servizi, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

L'Amministrazione prosegue nell'attuazione del Piano di Azioni Positive avviato con il precedente Piano Triennale nelle seguenti aree:

- Area della formazione
- Area della conciliazione
- Area dell'organizzazione

con l'intento, tenuto conto dello stato attuale e delle esigenze del personale, di conseguire, per ciascuna area, gli obiettivi declinati in AZIONI, secondo il seguente cronoprogramma:

Azione	Descrizione Azione	2026	2027	2028
Azione 1	Benessere lavorativo e salute mentale			
Azione 2	Lavorare in un buon clima organizzativo			
Azione 3	Comunicazione rispettosa			
Azione 4	Strumenti per ottimizzare il lavoro e gestire al meglio le richieste sul lavoro			
Azione 5	Iniziative presso la "panchina rossa"	25 Novembre	25 Novembre	25 Novembre
Azione 6	Promozione della cultura			
Azione 7	Giornata internazionale della Donna	8 marzo	8 marzo	8 marzo
Azione 8	Giornata del Cantoniere	12 novembre	12 novembre	12 novembre
Azione 9	Valorizzazione delle competenze del Corpo della Polizia Provinciale			
Azione 10	Parità di genere nelle commissioni esaminatrici			
Azione 11	Nomina del Mobility Manager			
Azione 12	Indagine per favorire iniziative di inclusione sociale			
Azione 13	Monitoraggio delle azioni svolte e del rispetto del cronoprogramma	31 dicembre	31 dicembre	31 dicembre

4.1) AREA DELLA FORMAZIONE

Le attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione sono proposte al fine di promuovere conoscenze e strumenti utili al mantenimento di **un ambiente di lavoro ben organizzato, sereno e che valorizzi il benessere delle persone** e in tal modo garantire efficacia ed efficienza anche in un'ottica di genere e pari opportunità.

Non appena saranno quantificate le risorse finanziarie necessarie, la programmazione dei diversi interventi formativi sarà concordata con la risorsa formativa/docente individuata.

AZIONE 1 - Benessere lavorativo e salute mentale

Obiettivo: in tema di benessere lavorativo si propone di migliorare le dinamiche relazionali creando occasioni di condivisione, ad esempio organizzando ogni due mesi di incontri on-line della durata massima di un'ora, indicativamente alla fine della giornata lavorativa, su argomenti quali fotografia, arte, letteratura, naturopatia ecc. tenuti anche dai colleghi esperti in queste discipline. In tema di salute mentale, dei *social stressors* (conflitto, inciviltà lavorativa, molestie e *mobbing*), dei nuovi rischi legati alle modificazioni dell'ambiente di lavoro e del modo di lavorare (intensificazione del lavoro, *workaholism*, rischi legati alla digitalizzazione e al sovraccarico di informazioni) si propone un ciclo di incontri che prevederà anche l'approfondimento degli esiti associati all'esposizione prolungata a queste situazioni, in particolare stress, esaurimento emozionale e *burnout*.

L'obiettivo è di rafforzare la conoscenza delle menzionate situazioni di criticità fornendo, al contempo, strumenti e strategie di contrasto e di gestione dello stress.

Presidio dell'intervento: CUG e Consiglieria di Parità

Azioni Positive: Realizzazione di percorsi formativi e informativi di sensibilizzazione alle tematiche di stress lavoro correlato e di benessere.

Destinatari: dipendenti e dirigenti

Tempi: 2026-2027-2028

AZIONE 2 – Lavorare in un buon clima organizzativo

Obiettivo: Il progetto di counseling organizzativo realizzato nei mesi di settembre-ottobre 2024 (8 ore) rivolto a Dirigenti, Elevate Qualificazioni, Capi Ufficio, ha restituito dati utili per programmare una continuità formativa rivolta al medesimo target. Nella fase di valutazione i partecipanti hanno messo in evidenza alcune tematiche ritenute prioritarie in termini di riflessione organizzativa e gestionale del personale. Per il 2025/2026/2027, l'obiettivo inerente all'azione 2 riguarda l'accompagnamento del personale dirigente/apicale nei processi di gestione del personale, fornendo gli strumenti e le competenze necessarie.

Obiettivo percorribile attraverso un percorso di formazione che preveda un programma specifico su competenze e strumenti utili alla gestione del personale per lavorare in un buon clima organizzativo.

Presidio dell'intervento: CUG, Ufficio Formazione, Staff di Direzione

Azioni Positive: Realizzazione di un percorso formativo rivolto contestualmente a dirigenti, elevate qualificazioni, capi ufficio.

Destinatari: dirigenti, elevate qualificazioni, capi ufficio

Tempi: 2026-2027-2028;

AZIONE 3– Comunicazione Rispettosa

Obiettivo: sensibilizzare all'uso di un linguaggio e di una comunicazione rispettosi nell'ambiente di lavoro, in contesti verticali e orizzontali, promuovendo sia una riflessione sui vantaggi che le modalità comunicative improntate a rispetto, correttezza e gentilezza comportano, sia i valori cardine dell'istituzione Provincia e favorendo al tempo stesso il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro. Ottimizzare l'efficacia della comunicazione scritta (impostazione e organizzazione dei contenuti di lettere e relazioni, impiego delle locuzioni formali, ecc.) e relativa esercitazione.

Presidio dell'intervento: CUG, gruppo di lavoro misto, anche in collaborazione con IIS/CFP/altri Enti Formatori

Azioni Positive: Realizzazione di brochure/video/interventi in collaborazione con studenti degli IIS di Brescia e Provincia

Destinatari: dipendenti, dirigenti e amministratori

Tempi: 2026 - 2027

4.2) AREA DELLA CONCILIAZIONE

A seguito di opportuna indagine presso il personale della Provincia di Brescia, il CUG si fa promotore di iniziative volte a sensibilizzare sui temi della parità di genere e del contrasto a qualsiasi forma di violenza, a fornire strumenti adeguati alle richieste sul luogo di lavoro, in un'ottica di collaborazione con i Settori dell'ente, dando spazio e valorizzando anzitutto le risorse interne.

AZIONE 4 – Strumenti per ottimizzare il lavoro e gestire al meglio le richieste sul lavoro.

Obiettivo: fornire le nozioni fondamentali di alcune strategie, volte ad un miglior adattamento alle crescenti richieste di lavoro, che rientrano sia nell'area dello *stress management* che nell'area della capacità di organizzare il lavoro quotidiano (inclusa la gestione dell'agenda, tecniche per la gestione delle interruzioni/tempi riunioni, ecc.). Fornire le competenze per l'uso di applicazioni/software informatici disponibili per meglio organizzare le ore lavorative, la gestione della corrispondenza, ottimizzare i processi ripetitivi, ridurre i tempi di stesura e di revisione degli elaborati testuali (ad esempio, dettatura vocale, impiego intelligenza artificiale per la revisione dei testi), organizzare le cartelle di rete, utilizzare i cloud, ecc.

Presidio dell'intervento: CUG, Ufficio Formazione, Settore dell'Innovazione

Azioni Positive: Realizzazione di un percorso formativo.

Destinatari: dipendenti di tutte le categorie

Tempi: 2026-2027;

AZIONE 5: Iniziative presso la "panchina rossa".

Obiettivo: sensibilizzare e dare testimonianza sulla violenza contro le donne.

Presidio dell'intervento: CUG, Consigliera di Parità, Settore Cultura e Sociale, Formazione e Istruzione, Turismo e RBB

Azioni Positive: Azioni di sensibilizzazione e d'informazione sul tema, iniziative

Destinatari: dipendenti di tutte le categorie

Tempi: Triennio di riferimento del Piano – **25 novembre**

AZIONE 6: Promozione della Cultura

Obiettivo: Promozione della dimensione culturale volta a favorire il benessere dei dipendenti, nonché il miglioramento delle relazioni tra dipendenti sia in senso orizzontale che verticale e quale primo passo verso la riduzione della violenza nelle sue forme verbali o meno apparenti.

Presidio dell'intervento: CUG, Consigliera di Parità, Ufficio di Presidenza

Azioni Positive: percorsi culturali agevolati, quali: distribuzione di buoni libro, di abbonamenti museali e teatrali a prezzo di favore, conoscenza delle proposte della RBB, realizzazione di visite turistiche qualificate a prezzo di favore o a carico dell'Ente.

Destinatari: dipendenti di tutte le categorie

Tempi: 2026-2027-2028

AZIONE 7: Giornata Internazionale della donna

Obiettivo: Promuovere la crescita personale dei dipendenti, valorizzare il ruolo professionale delle lavoratrici della Provincia di Brescia, sensibilizzare sulle tematiche di genere, incrementare il senso di appartenenza all'Ente.

Presidio dell'intervento: CUG, Settore delle Risorse Umane

Azioni Positive: organizzazione di eventi con partecipazione di esponenti del mondo culturale per la giornata della donna, quali conferenze, concerti, visite guidate a mostre, ecc. dedicati ai dipendenti della Provincia di Brescia, da svolgersi in orario lavorativo.

Destinatari: tutto il personale

Tempi: Triennio di riferimento del Piano – **8 marzo**

AZIONE 8: Iniziative per la Giornata del Cantoniere

Obiettivo

Cantoniери e sorveglianti delle strade assicurano la sicurezza delle condizioni di circolazione delle strade provinciali 24h/24h, compresi giorni festivi, svolgendo un servizio essenziale, anche in condizioni emergenziali. Si tratta di attività che richiedono competenze professionali e responsabilità normalmente sottovalutate, spirito di sacrificio, grande disponibilità, senso di appartenenza. Si intende quindi valorizzare il ruolo degli operatori che operano lungo le strade mediante un'iniziativa di riconoscimento e ringraziamento pubblico.

Presidio dell'intervento: CUG, Settore delle Strade e dei Trasporti, Ufficio di Presidenza

Azioni Positive: iniziative promosse per la ricorrenza della "Giornata del Cantoniere" istituita il 12 novembre di ogni anno.

Destinatari: cantonieri e sorveglianti delle strade

Tempi: Triennio di riferimento del Piano – **12 novembre**

AZIONE 9: Valorizzazione delle competenze del Corpo della Polizia Provinciale

Obiettivo

Valorizzare il ruolo e le funzioni proprie e delegate da Regione Lombardia del Corpo della Polizia Provinciale, che includono vigilanza ittico-venatoria, tutela dell'ambiente, circolazione stradale e controlli amministrativi. Favorire tra le forze dell'ordine una rete sul territorio, a tutela del cittadino e dell'ambiente.

Presidio dell'intervento: CUG, Corpo della Polizia Provinciale, Ufficio di Presidenza

Azioni Positive: promozione di una Giornata dedicata al Corpo della Polizia Provinciale e realizzazione di un calendario.

Destinatari: agenti e ufficiali del Corpo della Polizia Provinciale

Tempi: 2026

AZIONE 10: Parità di genere nelle commissioni esaminatrici

Obiettivo: mettere in atto modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Presidio dell'intervento: CUG, Settore delle Risorse Umane.

Azioni Positive: rispetto della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi effettuati dalla Provincia di Brescia

Destinatari: commissari d'esame

Tempi: Triennio di riferimento del Piano

4.3) AREA DELL'ORGANIZZAZIONE

L'ente nel suo complesso collabora per migliorare e mantenere adeguata la struttura organizzativa dell'ente in cui lavorano i dipendenti. L'individuazione di figure preposte a risolvere problemi organizzativi e favorire l'inclusione sociale di soggetti fragili, sono obiettivi imprescindibili per il prossimo triennio.

AZIONE 11: Nomina del Mobility Manager della Provincia di Brescia

Obiettivo: Nomina del Mobility Manager della Provincia di Brescia (incarico professionale esterno, eventualmente in condivisione con altri enti territoriali/istituzioni). Il Mobility Manager è la figura deputata alla gestione del cambiamento del modello della mobilità di dipendenti e utenti, in quanto è in grado di orientare le abitudini d'uso negli spostamenti occupandosi delle problematiche di accessibilità alle sedi di lavoro. Redige il piano degli spostamenti casa-lavoro per la gestione degli spostamenti sistematici casa lavoro dei dipendenti, integrato con le modalità di fruizione dello smart-working.

Presidio dell'intervento: CUG, Settore delle Strade e dei Trasporti, Staff di Direzione

Azioni Positive: Contributo alla riduzione delle emissioni inquinanti.

Incentivo alle modalità di spostamento casa-lavoro di minor impatto

Destinatari: tutto il personale

Tempi: Triennio di riferimento del Piano

AZIONE 12: Indagine presso i dipendenti per favorire iniziative di inclusione sociale

Obiettivo: l'attuale contesto e le recenti normative aprono a nuove sfide per migliorare servizi e competenze e per promuovere la partecipazione attiva delle persone con disabilità nella realizzazione del proprio progetto di vita.

Presidio dell'intervento: CUG, Staff di Direzione

Azioni Positive: Proporre un'indagine presso i dipendenti, volta a favorire azioni significative per l'inclusione sociale e l'accessibilità di persone con disabilità

Destinatari: tutto il personale

Tempi: 2026

AZIONE 13: Monitoraggio delle azioni svolte e del rispetto del cronoprogramma

Per realizzare un Piano delle azioni positive potenzialmente significativo non si può prescindere da **specifiche attività di monitoraggio e valutazione delle azioni e degli interventi previsti**.

A tal proposito, per verificare il riscontro all'attività svolta negli anni precedenti, il CUG propone strumenti di analisi presso i dipendenti al fine di promuovere il benessere lavorativo.

Pertanto, il CUG attiverà un monitoraggio sulle azioni previste nel presente Piano proponendo all'Amministrazione osservazioni e interventi correttivi, in modo da procedere annualmente o alla conclusione del triennio ad un adeguato aggiornamento.

L'attività di verifica sarà orientata al perseguimento di due principali obiettivi:

- 1) esercitare un controllo di processo sulle azioni progettate;
- 2) misurare l'impatto di genere delle azioni positive.