



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Brescia - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Provincia di Brescia

Regione: Lombardia

Provincia: BS

Comune: Brescia

CAP: 25121

Indirizzo: Piazza Paolo VI, 29

Codice Amministrazione: p_bs

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Province e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2022

2021-2023

2021-2023

[piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (271.82 KB)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf (261.32 KB)

2023

2024

2023 - 2025

2024-2026

[piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2023-2025-anno_2023.pdfhttp://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf

[triennale/p_bs/2023-2025/piano_azioni_positi_triennale/p_bs/2024-2026/piano_azioni_positi](#)
[ve_p_bs-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#) [ve_p_bs-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#)
(135.62 KB) (1.8 MB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Presidente della Provincia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Segretario generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	2	0	0	0	2	1	0
Personale non dirigente	Cat A tempo indeterminato	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CAT B tempo indeterminato	1	1	9	35	13	0	1	7	22	5
Personale non dirigente	CAT C tempo indeterminato	6	14	38	65	21	6	25	40	62	9
Personale non dirigente	CAT D tempo indeterminato	0	5	10	35	18	3	19	14	45	4
Personale non dirigente	Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	CAT B tempo determinato	0	0	0	1	1	6	1	0	2	1
Totale personale		7	20	59	142	53	15	47	64	133	19
Totale % sul personale complessivo		1,25	3,58	10,55	25,40	9,48	2,68	8,41	11,45	23,79	3,40

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	7	19	26	17	1	70	37,23	25,36	15	45	31	23	4	118	62,77	43,07
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	4	0	5	100,00	1,82
Superiore a 10 anni	0	1	33	120	52	206	57,70	74,64	0	2	30	104	15	151	42,30	55,11
Totale	7	20	59	137	53	276			15	47	62	131	19	274		
Totale %	1,27	3,64	10,73	24,91	9,64	50,18			2,73	8,55	11,27	23,82	3,45	49,82		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	41	80,39	10	19,61	51	9,27
	Diploma di scuola superiore	163	57,19	122	42,81	285	51,82
	Laurea	2	33,33	4	66,67	6	1,09
	Laurea magistrale	70	33,65	138	66,35	208	37,82
Totale personale		276		274		550	
Totale % sul personale complessivo		51,02		50,65		101,66	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si rimanda alle tabelle precedenti

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	7	20	58	136	51	272	54,29	97,14	15	47	49	100	18	229	45,71	82,37
Part Time >50%	0	0	1	2	1	4	8,89	1,43	0	0	12	28	1	41	91,11	14,75
Part Time ≤50%	0	0	0	3	1	4	33,33	1,43	0	0	3	4	1	8	66,67	2,88
Totale	7	20	59	141	53	280			15	47	64	132	20	278		
Totale %	1,25	3,58	10,57	25,27	9,50	50,18			2,69	8,42	11,47	23,66	3,58	49,82		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	1	5	2	8	14,04	7,14	0	0	15	32	2	49	85,96	42,61
Telelavoro	0	0	0	1	1	2	40,00	1,79	0	0	0	2	1	3	60,00	2,61
LAVORO AGILE	2	18	30	48	4	102	61,82	91,07	1	5	13	35	9	63	38,18	54,78
Totale	2	18	31	54	7	112			1	5	28	69	12	115		
Totale %	0,88	7,93	13,66	23,79	3,08	49,34			0,44	2,20	12,33	30,40	5,29	50,66		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Tutti gli istituti sono previsti per il personale dell'Ente

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	542	51,42	512	48,58	1054	35,37
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	492	30,56	1118	69,44	1610	54,03

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	110	38,73	174	61,27	284	9,53
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	4	12,50	28	87,50	32	1,07
Totale permessi	1148	38,52	1832	61,48	2980	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Tutti gli istituti sono previsti per il personale dell'Ente

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Si rimanda al piano caricato nell'apposita sezione con i relativi aggiornamenti

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	200	200	93	0	493	54,78	29,14	100	100	200	7	0	407	45,22	11,36
Aggiornamento professionale	100	100	200	80	0	480	27,43	28,37	100	500	500	100	70	1270	72,57	35,46
Anticorruzione	300	100	300	19	0	719	27,40	42,49	450	450	500	500	5	1905	72,60	53,18
Totale ore	400	400	700	192	0	1692			650	1050	1200	607	75	3582		

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale ore %	7,58	7,58	13,27	3,64	0,00	32,08			12,32	19,91	22,75	11,51	1,42	67,92		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
5 CONCORSI	6	30,00	14	70,00	20	31,25	Donna
10 SELEZIONI	22	55,00	18	45,00	40	62,50	Donna
1 ACCERTAMENTO CFL	2	50,00	2	50,00	4	6,25	Uomo
Totale personale	30		34		64		
Totale % sul personale complessivo	5,55		6,28		11,83		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per ogni commissione si è rispettata nel 2022 la composizione per genere

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
OPERATORE (ex A/A1)	€15806,00	€0,00	€ -15806,00	--
ESECUTORE AMMINISTRATIVO B1	€18952,00	€18831,00	€ -121,00	-0,64
ESECUTORE TECNICO B1	€21690,00	€21439,00	€ -251,00	-1,17
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO B3	€22028,00	€18636,00	€ -3392,00	-18,20

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
COLLABORATORE TECNICO B3	€22107,00	€0,00	€ -22107,00	--
AGENTE POLIZIA PROVINCIALE	€25173,00	€24668,00	€ -505,00	-2,05
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C1	€21565,00	€22249,00	€ 684,00	3,07
ISTRUTTORE INFORMATICO C1	€21392,00	€17999,00	€ -3393,00	-18,85
ISTRUTTORE TECNICO C1	€22467,00	€21588,00	€ -879,00	-4,07
OPERATORE MERCATO LAVORO	€18455,00	€19253,00	€ 798,00	4,14
AVVOCATO D1	€0,00	€46822,00	€ 46822,00	100,00
BIBLIOTECARIO D1	€0,00	€27529,00	€ 27529,00	100,00
ISTR. DIR. AMMINISTRATIVO D1	€24534,00	€24490,00	€ -44,00	-0,18
ISTR. DIR TECNICO/AMB D1	€25119,00	€22760,00	€ -2359,00	-10,36
ISTR. DIR. VIGILANZA D1	€27944,00	€0,00	€ -27944,00	--
ISTRUTTORE INFORMATICO D1	€21554,00	€22924,00	€ 1370,00	5,98
SPECIALISTA MERCATO LAVORO	€20391,00	€19914,00	€ -477,00	-2,40
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO D3	€30153,00	€31252,00	€ 1099,00	3,52
FUNZIONARIO DI POLIZIA D3	€28579,00	€30034,00	€ 1455,00	4,84
FUNZIONARIO TECNICO D3	€31044,00	€32457,00	€ 1413,00	4,35
DIRIGENTE AREA	€61162,00	€62604,00	€ 1442,00	2,30
DIRIGENTE SETTORE	€53231,00	€56810,00	€ 3579,00	6,30
AVVOCATO DIRIGENTE	€0,00	€91843,00	€ 91843,00	100,00

Si veda tabella apposita

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

La Provincia di Brescia è un'organizzazione complessa, nel 2022 i dipendenti superano le 500 unità, gli ambiti lavorativi sono vari ed eterogenei e le sedi sono molte e diversificate

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Per il 2023 è prevista la proposta di un'indagine sul benessere lavorativo rivolta a tutto il personale dipendente dell'ente, al fine di fotografare lo stato del benessere percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici, nonché di acquisire proposte per migliorare la vita lavorativa nell'ente

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel 2022 non sono state segnalate situazioni di mobbing. 1 solo dipendente ha segnalato una potenziale discriminazione da parte del dirigente, che poi non ha avuto seguito, in quanto al dipendente è stata accordata una mobilità verso altro ente

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Facilitare utilizzo flessibilità orarie per garantire conciliazione vita-lavoro

Riesame, alla luce del nuovo assetto organizzativo dell'ente e dell'esito delle riforme citate in premessa, degli strumenti (regolamenti, discipline) relativi all'orario di lavoro e alla flessibilità, al fine di introdurre la flessibilità oraria per i part-time, già sperimentata con esito favorevole negli scorsi anni, e valutare una nuova tipologia di part-time con articolazione pomeridiana;

Favorire ed incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri (mailing-list per neo-papà cui inviare notizie relative agli istituti giuridici cui hanno diritto in relazione alla nuova condizione genitoriale);

Obiettivo:

Facilitare l'utilizzo del lavoro Agile

Promozione di una analisi dei progetti di lavoro agile sino ad oggi assunti e valutazione dei benefici per l'Amministrazione e per i dipendenti;

Promozione di una valutazione delle risultanze dell'esperienza di lavoro agile avviata nella fase di emergenza sanitaria Covid 19, nonché dei costi/benefici che ne sono derivati per i dipendenti;

Promozione della introduzione in via definitiva del lavoro agile e del monitoraggio dei progetti.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Nomina del Presidente
Tipologia di atto:	Decreto del Presidente n. 350
Data:	20/12/2022
Organo sottoscrittore:	Presidente della Provincia
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	10
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	Consigliera di Parità

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Sulla richiesta di pareri al CUG

E' stato promosso l'ascolto dei dipendenti che segnalano situazioni di conflitto o di discriminazione sul luogo di lavoro. sono pervenute al CUG nel 2022 2 segnalazioni.

Tenuto conto del ricorso allo smart working dovuto alla situazione di emergenza, il CUG ha promosso un'indagine sul tema.

Considerazioni conclusive

Tra le attività svolte nel corso del 2022, dal precedente CUG, si evidenzia, in particolare, l'attenzione prestata alle segnalazioni dei dipendenti e le discussioni in merito ad iniziative di promozione di benessere tra i dipendenti.

E' stato inoltre analizzato il risultato del questionario proposto nel 2021 a tutti i dipendenti per valutare le concrete conseguenze dell'esperienza dello smart working, che ha coinvolto tutto il personale durante l'emergenza pandemica del 2020, al fine di attivare un proficuo confronto con l'amministrazione.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-brescia-2023>