



## 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-triennale/p\\_bs/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-triennale/p_bs/2021-2023/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-triennale/p\\_bs/2021-2023/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_bs-triennio\\_2021-2023-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_bs-triennale/p_bs/2021-2023/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.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2023-2025-anno_2023.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_2024-2026-anno_2024.pdf))



<a href="#">triennale/p_bs/2023-2025/piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf</a> (135.62 KB)	<a href="#">triennale/p_bs/2024-2026/piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf</a> (1.8 MB)
---	--

---

2025

2026

2025-2027

2026-2028

[piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_bs-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](#)

[piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_bs-triennio\\_2026-2028-anno\\_2026.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano->

[no-triennale/p\\_bs/2025-2027/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_bs-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](#))

[no-triennale/p\\_bs/2026-2028/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_bs-triennio\\_2026-2028-anno\\_2026.pdf](#))

(143.3 KB)

(180.1 KB)

---



## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>59</b>	<b>137</b>	<b>53</b>	<b>276</b>			<b>15</b>	<b>47</b>	<b>62</b>	<b>131</b>	<b>19</b>	<b>274</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,27</b>	<b>3,64</b>	<b>10,73</b>	<b>24,91</b>	<b>9,64</b>	<b>50,18</b>			<b>2,73</b>	<b>8,55</b>	<b>11,27</b>	<b>23,82</b>	<b>3,45</b>	<b>49,82</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	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
<b>Totale personale</b>		<b>276</b>		<b>274</b>		<b>550</b>	
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>51,02</b>		<b>50,65</b>		<b>101,66</b>	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
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		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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>