



Portale CUG

Relazione CUG

# Provincia di Brescia - 2024

*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](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](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.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))



[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	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Segretario generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Cat A tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CAT B tempo indeterminato	4	4	9	36	12	4	5	8	22	5
Personale non dirigente	CAT C tempo indeterminato	11	20	38	68	20	18	34	45	64	8
Personale non dirigente	CAT D tempo indeterminato	1	6	12	33	19	6	25	21	50	3
Personale non dirigente	Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	CAT B tempo determinato	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Totale personale		16	31	59	142	54	29	64	76	137	17
Totale % sul personale complessivo		2,56	4,96	9,44	22,72	8,64	4,64	10,24	12,16	21,92	2,72

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	16	31	27	24	2	100	36,50	33,78	29	63	47	31	4	174	63,50	54,38
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	1	0	3	27,27	1,01	0	0	1	7	0	8	72,73	2,50
Superiore a 10 anni	0	0	30	113	50	193	58,31	65,20	0	1	27	98	12	138	41,69	43,13
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
<b>Totale</b>	16	31	59	138	52	296			29	64	75	136	16	320		
<b>Totale %</b>	2,60	5,03	9,58	22,40	8,44	48,05			4,71	10,39	12,18	22,08	2,60	51,95		

<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>
personale non dirigenziale	Inferiore al Diploma superiore	33	80,49	8	19,51	41	6,66
personale non dirigenziale	Diploma di scuola superiore	174	56,31	135	43,69	309	50,16
personale non dirigenziale	Laurea	14	35,00	26	65,00	40	6,49
personale non dirigenziale	Laurea magistrale	75	33,78	147	66,22	222	36,04
personale non dirigenziale	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,32
personale non dirigenziale	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,32
personale non dirigenziale	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
<b>Totale personale</b>		296		320		616	
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		47,36		51,20		98,56	

<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

## 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	16	31	58	135	52	292	51,41	96,69	29	62	66	104	15	276	48,59	85,45
Part Time >50%	0	0	1	2	1	4	9,09	1,32	0	2	8	28	2	40	90,91	12,38
Part Time ≤50%	0	0	0	4	2	6	46,15	1,99	0	0	2	5	0	7	53,85	2,17
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>59</b>	<b>141</b>	<b>55</b>	<b>302</b>			<b>29</b>	<b>64</b>	<b>76</b>	<b>137</b>	<b>17</b>	<b>323</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,56</b>	<b>4,96</b>	<b>9,44</b>	<b>22,56</b>	<b>8,80</b>	<b>48,32</b>			<b>4,64</b>	<b>10,24</b>	<b>12,16</b>	<b>21,92</b>	<b>2,72</b>	<b>51,68</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

### 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	6	3	10	17,54	17,54	0	2	10	33	2	47	82,46	40,52
Personale che fruisce del lavoro agile	0	5	6	31	5	47	40,52	82,46	2	8	17	38	4	69	59,48	59,48
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>37</b>	<b>8</b>	<b>57</b>			<b>2</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>71</b>	<b>6</b>	<b>116</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>2,89</b>	<b>4,05</b>	<b>21,39</b>	<b>4,62</b>	<b>32,95</b>			<b>1,16</b>	<b>5,78</b>	<b>15,61</b>	<b>41,04</b>	<b>3,47</b>	<b>67,05</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

In merito a Flessibilità oraria l'Ente ha introdotto nel 2023 la possibilità di usufruire di 3 diverse tipologie di articolazione per i dipendenti a tempo pieno che non usufruiscono di smart working.

### 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	673	55,62	537	44,38	1210	22,60

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	996	28,74	2469	71,26	3465	64,72
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	46	9,22	453	90,78	499	9,32
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	72	40,00	108	60,00	180	3,36
Totale permessi	1787	33,38	3567	66,62	5354	

<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

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

- formazione

## 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**

Come previsto nel PTAP 2023-2025, il CUG ha promosso Momenti formativi in merito alle discriminazioni di genere sul luogo di lavoro con docenti esperti.

Ha inoltre creato, avviato e promosso tra i dipendenti un'indagine per raccogliere impressioni/testimonianze di discriminazioni di genere sul luogo di lavoro e ha definito azioni volte a contrastarle.

Ha instaurato un proficuo confronto con la Consigliera di Parità e la Consigliera delegata alle Pari Opportunità.

### 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)	600	500	250	250	78	1678	58,98	65,91	400	500	100	100	67	1167	41,02	35,43



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>
Aggiornamento professionale	153	200	200	200	100	853	28,99	33,50	589	500	500	250	250	2089	71,01	63,42
Tematiche CUG	3	3	3	3	3	15	28,30	0,59	8	8	8	8	6	38	71,70	1,15
Totale ore	756	703	453	453	181	2546			997	1008	608	358	323	3294		
Totale ore %	12,95	12,04	7,76	7,76	3,10	43,60			17,07	17,26	10,41	6,13	5,53	56,40		

<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

E' stato richiesto all'Amministrazione di prevedere nel prossimo triennio il Bilancio di Genere e porlo come obiettivo di valore pubblico.

### 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>	
2 INTERPELLI	3	37,50	5	62,50	8	15,38	Uomo
3 CONCORSI	4	33,33	8	66,67	12	23,08	Uomo
8 SELEZIONI	12	37,50	20	62,50	32	61,54	Donna
Totale personale	19		33		52		
Totale % sul personale complessivo	3,04		5,28		8,32		

<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

La composizione delle Commissioni vede una predominanza delle donne (33) rispetto agli uomini (19).

In merito al Presidente per le commissioni di concorso si precisa che nel 2023 ci sono stati: 2 INTERPELLI in cui 1 presidente UOMO e 1 DONNA, 3 CONCORSI in cui 2 presidente UOMO e 1 DONNA, 8 SELEZIONI in cui 4 presidente UOMO e 4 DONNA.

### 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	€15626,00	€0,00	€ -15626,00	--
Collaboratore Amministrativo	€20648,00	€18481,00	€ -2167,00	-11,73
Collaboratore tecnico	€21496,00	€21030,00	€ -466,00	-2,22
Aiuto Bibliotecario	€22931,00	€22889,00	€ -42,00	-0,18
Istruttore Amministrativo	€20753,00	€21925,00	€ 1172,00	5,35
Istruttore Informatico	€21350,00	€20518,00	€ -832,00	-4,05
Istruttore Tecnico	€22386,00	€23298,00	€ 912,00	3,91
Agente di Polizia Provinciale	€25039,00	€25088,00	€ 49,00	0,20
Istruttore Mercato del Lavoro	€19834,00	€20283,00	€ 449,00	2,21
Avvocato	€0,00	€42896,00	€ 42896,00	100,00
Bibliotecario	€0,00	€26090,00	€ 26090,00	100,00
Funzionario Amministrativo	€25018,00	€25448,00	€ 430,00	1,69
Funzionario di Polizia Provinciale	€0,00	€17507,00	€ 17507,00	100,00
Funzionario Informatico	€22212,00	€23745,00	€ 1533,00	6,46
Funzionario Tecnico	€26954,00	€27263,00	€ 309,00	1,13
Funzionario di Vigilanza	€27389,00	€0,00	€ -27389,00	--
Funzionario Giuridico Economico	€0,00	€22086,00	€ 22086,00	100,00
Funzionario Tecnico ambientale	€23150,00	€22244,00	€ -906,00	-4,07
Funzionario Mercato del Lavoro	€21007,00	€21528,00	€ 521,00	2,42
Dirigente di Area	€62923,00	€62609,00	€ -314,00	-0,50
Dirigente di Settore	€55534,00	€56311,00	€ 777,00	1,38
Avvocato dirigente	€0,00	€79845,00	€ 79845,00	100,00
Segretario generale	€41413,00	€36500,00	€ -4913,00	-13,46

Non si segnalano situazioni discriminatorie per differenziali retributivi uomo/donna

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a:  Sì

benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

L'indagine promossa dal CUG è stata svolta nel mese di marzo/aprile 2023 e la relazione è stata prima condivisa con il Presidente della Provincia, con il Segretario Generale, con la Consigliera di Parità e la Consigliera delegata alle Pari Opportunità, con il direttore del Personale e con il Consigliere Delegato al Personale e trasmessa alla RSU.

Essa è stata resa pubblica dal mese di ottobre 2023.

#### 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: No

Codici di comportamento: Sì

In generale si segnala come, nell'ultimo triennio, la Provincia si stia interessando anche ai temi inerenti il benessere organizzativo: tuttavia il CUG si fa portavoce della necessità di creare un clima organizzativo attento alle persona, non solo a promozione dell'efficienza e dei risultati.

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

Il CUG si è posto l'obiettivo di aprire uno sportello d'ascolto / counselling nel triennio 2023-2025: sono al vaglio varie ipotesi, al fine di proporre la soluzione più adatta alle necessità emerse dall'indagine sul benessere organizzativo 2023. Si terranno presenti anche le linee guida inserite nella Direttiva del Ministro della PA del novembre 2023.

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

Nel 2023 non sono state segnalate al CUG situazioni di discriminazione e di mobbing, ma dall'indagine effettuata in forma anonima tra i dipendenti emergono criticità inerenti il tema relativo alle mansioni: viene evidenziata la " non corretta assegnazione e distribuzione dei carichi di lavoro " (cit.), nonché casi di demansionamento rispetto al ruolo ricoperto/assegnato; "la mancata possibilità di esprimere le proprie competenze professionali" (cit.), sentita come fonte di discriminazione; il disagio diffuso nel recarsi in ufficio, dovuto dalla "mancanza di umanità" (cit.) da parte del dirigente o del funzionario di elevata qualificazione di riferimento.

Inoltre, la professionalità, esperienza e competenza non sono valorizzate nell'ambiente di lavoro, e si lamenta: Percezione di "lontananza" (cit.) del dirigente, che nemmeno sa che compiti svolge il personale a lui/lei assegnato Competenze professionali o personali "poco considerate nell'ambito della struttura organizzativa del lavoro " (cit.).

“ Incongruenza fra mansioni svolte (più elevate) e inquadramento ” (cit.).

“Mancato riconoscimento delle competenze professionali acquisite con l’esperienza precedente in altri Enti” (cit.).

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

L'Ente ha provveduto a gestire e favorire il ricorso ai part time, è stata introdotta la flessibilità oraria dei full time, rivisto il regolamento del lavoro agile in un'ottica di maggior flessibilità per i soggetti aventi necessità, gestiti tutti gli istituti giuridici previsti dalla legge e dai contratti (CCNL, contratto integrativo).

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Nel mese di aprile 2023 il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Brescia ha organizzato un'indagine coinvolgendo il personale della Provincia di Brescia sul tema del benessere organizzativo.

Il questionario, somministrato in modalità digitale ed anonima a 593 dipendenti, ha visto la partecipazione di 370 colleghi e colleghe (pari al 62% ).

Alla luce delle proposte emerse dai questionari, il CUG intende proporre una serie di iniziative finalizzate al miglioramento della comunicazione e dei rapporti nell'ambiente di lavoro:

1-Attuazione di percorsi di formazione curati da esperti del settore:

- ipotesi di attività formative (ad esempio, 4 ore), per aiutare tutto il personale, compresi i dirigenti, a comunicare efficacemente e a gestire i problemi che emergono nel luogo di lavoro (gestione dei conflitti e dello stress);
- ipotesi di attività formative (ad esempio, 4 ore) per fornire strumenti di ottimizzazione del lavoro (ad esempio, gestione dell'agenda e della posta elettronica), in presenza di intensi carichi lavorativi, rivolto a tutto il personale;
- ipotesi di attività formative o di aggiornamento (ad esempio, 4 ore) su come ottimizzare l'organizzazione del lavoro, la gestione del personale e la comunicazione efficace con i collaboratori e le collaboratrici, dedicate ai capiufficio, all'Elevate Qualificazioni e ai dirigenti.

Il CUG si impegna inoltre ad effettuare successivamente il monitoraggio sui risultati dei percorsi formativi proposti.

2-Richiesta al/ai dirigente/i competenti di programmare di una serie di interventi di manutenzione straordinaria dei locali ad uso ufficio: focus su riscaldamento/condizionamento (inclusi infissi) e dei servizi igienici.

3-Scotistica riservata ai dipendenti per iniziative culturali (teatro, cinema)

4-Convenzione presso una struttura per servizi / esami di prevenzione

5-Attivazione di corsi all'interno delle sedi della Provincia, dopo l'orario di lavoro, con un prezzo convenzionato, inerenti:

- conversazione in lingua straniera
- ginnastica posturale
- yoga e mindfulness

## 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. 350/2022
Data:	20/12/2022
Organo sottoscrittore:	Presidente della Provincia
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Non so
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Incontro "Lavoro e forme di discriminazione" 11/05/2023 - Palazzo Broletto Indagine sul benessere organizzativo marzo aprile 2023
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:	9
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?

- 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- Piano Triennale delle Azioni Positive 2023 2025

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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
- sul raggiungimento delle azioni previste dal PIAO

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Indagine sul benessere lavorativo presso la Provincia di Brescia (mar-apr 2023)

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

Intervento formativo rivolto a tutti i dipendenti sul tema della Discriminazione di genere sul luogo di lavoro.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Avvio di una proficua collaborazione con la Consigliera di Parità e con la Consigliera Delegata al Personale.

Parere su Piano delle Azioni Positive

Espresso parere favorevole al PTAP 2023-2025: non si segnalano altri temi per i quali il Cug ha formulato pareri nel 2023

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Sono stati analizzati i dati risultanti dall'indagine promossa presso i dipendenti e redatto un documento finale

---

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

E' stato verificato il rispetto dei tempi di realizzazione delle azioni previste e il raggiungimento delle stesse

---

sul raggiungimento delle azioni previste dal PIAO

E' stato monitorato il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PIAO

---

### Considerazioni conclusive

Oltre a quanto sopra descritto, nel 2023 il CUG della Provincia di Brescia ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG, riconoscendone l'importante valore.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-brescia-2024>