



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Brescia - 2025

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.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_positive_p_bs-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (135.62 KB)	triennale/p_bs/2024-2026/piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (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->

<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia>

[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	1	0	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 determinato	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	3	17	16	33	22	5	30	20	52	7
Personale non dirigente	Area Istruttori	19	17	35	64	25	25	33	55	64	15
Personale non dirigente	Area degli Operatori Epserti	5	6	7	32	16	3	4	10	22	7
Personale non dirigente	Area degli operatori	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area degli Istruttori / tempo determinato	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Totale personale		28	41	59	131	68	33	67	88	140	30
Totale % sul personale complessivo		4,09	5,99	8,61	19,12	9,93	4,82	9,78	12,85	20,44	4,38

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	25	31	22	18	4	100	40,32	31,15	29	45	47	26	1	148	59,68	41,69
Tra 3 e 5 anni	3	10	13	11	2	39	37,86	12,15	4	22	16	19	3	64	62,14	18,03
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	2	0	3	27,27	0,93	0	0	1	7	0	8	72,73	2,25
Superiore a 10 anni	0	0	22	98	59	179	57,01	55,76	0	0	23	87	25	135	42,99	38,03
Totale	28	41	58	129	65	321			33	67	87	139	29	355		
Totale %	4,14	6,07	8,58	19,08	9,62	47,49			4,88	9,91	12,87	20,56	4,29	52,51		

⁽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⁾
Personale non dirigenziale	Inferiore al Diploma superiore	58	78,38	16	21,62	74	10,95
Personale non dirigenziale	Diploma di scuola superiore	158	53,20	139	46,80	297	43,93
	Laurea	15	28,85	37	71,15	52	7,69
Personale non dirigenziale	Laurea magistrale	90	36,14	159	63,86	249	36,83
Personale non dirigenziale	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,30
Personale non dirigenziale	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,30
Totale personale		321		355		676	
Totale % sul personale complessivo		46,93		51,90		98,83	

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

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

Nell'ente Provincia di Brescia sono presenti 327 uomini e 358 donne. 4 uomini e 3 donne ricoprono il ruolo di dirigente. I vertici (Presidente e Segretario Generale) sono entrambi uomini. Tra il personale che è da meno tempo in Provincia sono in maggioranza le donne. Le donne hanno conseguito un livello di istruzione generalmente superiore a quello degli uomini.

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	27	41	56	125	64	313	50,24	96,01	33	67	73	113	24	310	49,76	86,59
Part Time >50%	1	0	0	3	1	5	10,87	1,53	0	0	12	24	5	41	89,13	11,45
Part Time ≤50%	0	0	2	3	3	8	53,33	2,45	0	0	3	3	1	7	46,67	1,96
Totale	28	41	58	131	68	326			33	67	88	140	30	358		
Totale %	4,09	5,99	8,48	19,15	9,94	47,66			4,82	9,80	12,87	20,47	4,39	52,34		

⁽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	1	0	2	6	4	13	21,31	13,27	0	0	15	27	6	48	78,69	30,77
Personale che fruisce del lavoro agile	0	4	5	26	11	46	37,40	46,94	2	10	19	36	10	77	62,60	49,36
Personale che fruiva di orari flessibili	3	4	8	14	10	39	55,71	39,80	2	4	5	15	5	31	44,29	19,87
Totale	4	8	15	46	25	98			4	14	39	78	21	156		
Totale %	1,57	3,15	5,91	18,11	9,84	38,58			1,57	5,51	15,35	30,71	8,27	61,42		

⁽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

156 donne usufruiscono di tipologie di part time, a fronte di 98 uomini, dato che indica come la cura dei familiari sia ancora fortemente a carico della donna.

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	653	53,97	557	46,03	1210	23,44
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	859	28,76	2128	71,24	2987	57,87
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	109	15,55	592	84,45	701	13,58
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	264	100,00	264	5,11
Totale permessi	1621	31,40	3541	68,60	5162	

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

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

1621 permessi per congedi parentali sono richiesti dagli uomini, a fronte di 3541 da donne: dato che conferma quanto la cura dei figli sia a carico principalmente alle donne

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

- Smart working

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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Introduzione flessibilità oraria in ingresso ed in uscita

attività formativa per i dirigenti ed EQ promossa dal CUG sulle soft skills (PTAP 2024-2026)

istituzione giornata del cantoniere (PTAP 2024-2026)

attività formativa sul ruolo della donna nell'ente locale (PTAP 2024-2026) con consigliera di parità

Benessere lavorativo al rientro da periodi di congedo - opuscolo sulla comunicazione rispettosa - giornata internazionale della donna - Giornata contro la violenza sulle donne: eventi - installazione di una panchina rossa - parità di genere nelle commissioni d'esame

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)	150	150	50	52	50	452	53,55	8,06	100	150	50	52	40	392	46,45	4,89
Aggiornamento professionale	2000	1000	1000	700	10	4710	41,34	83,97	1000	1000	2000	2000	683	6683	58,66	83,29
Competenze relazionali /manageriali	0	100	100	120	0	320	32,26	5,71	0	100	200	200	172	672	67,74	8,37
Tematiche CUG	30	30	30	30	7	127	31,44	2,26	50	50	50	50	77	277	68,56	3,45
Totale ore	2180	1280	1180	902	67	5609			1150	1300	2300	2302	972	8024		
Totale ore %	15,99	9,39	8,66	6,62	0,49	41,14			8,44	9,54	16,87	16,89	7,13	58,86		

⁽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

Il settore della Programmazione e dei servizi finanziari - cdg è stato sollecitato dal CUG ad approvare il Bilancio di Genere

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⁾	
13 Interpelli	17	32,69	35	67,31	52	50,00	Uomo
3 CONCORSI	5	41,67	7	58,33	12	11,54	Donna
6 Selezioni Pubbliche	8	33,33	16	66,67	24	23,08	Donna
3 procedure di mobilità	4	33,33	8	66,67	12	11,54	Uomo
1 selezione ex art.16 L.59/87	2	50,00	2	50,00	4	3,85	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Totale personale	36		68		104		
Totale % sul personale complessivo	5,26		9,94		15,20		

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

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

Per ogni commissione è stata rispettata la parità di genere

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€17746,00	€0,00	€ -17746,00	--
Collaboratore Amministrativo	€21493,00	€19877,00	€ -1616,00	-8,13
Collaboratore tecnico	€22244,00	€20748,00	€ -1496,00	-7,21
Aiuto Bibliotecario	€23492,00	€24267,00	€ 775,00	3,19
Istruttore Amministrativo	€21806,00	€22677,00	€ 871,00	3,84
Istruttore Informatico	€22116,00	€22254,00	€ 138,00	0,62
Istruttore Tecnico	€23598,00	€22420,00	€ -1178,00	-5,25
Agente di Polizia Provinciale	€25646,00	€25015,00	€ -631,00	-2,52
Istruttore Mercato del Lavoro	€21190,00	€21160,00	€ -30,00	-0,14
Avvocato	€0,00	€45115,00	€ 45115,00	100,00
Bibliotecario	€0,00	€27798,00	€ 27798,00	100,00
Funzionario Amministrativo	€25030,00	€26157,00	€ 1127,00	4,31
Funzionario Informatico	€27006,00	€24923,00	€ -2083,00	-8,36
Funzionario Tecnico	€28110,00	€27915,00	€ -195,00	-0,70
Funzionario di Vigilanza	€28296,00	€0,00	€ -28296,00	--
Funzionario Tecnico ambientale	€22084,00	€22576,00	€ 492,00	2,18
Funzionario Mercato del Lavoro	€20520,00	€0,00	€ -20520,00	--
Funzionario Specialista in Processi di Orientamento	€0,00	€22949,00	€ 22949,00	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Funzionario specialista in Mediazione Culturale	€0,00	€22172,00	€ 22172,00	100,00
Funzionario del Mercato e Servizi per il Lavoro	€22565,00	€23160,00	€ 595,00	2,57
Dirigente di Area	€73466,00	€72165,00	€ -1301,00	-1,80
Dirigente di Settore	€681610,00	€71610,00	€ -610000,00	-851,84
Segretario Generale (Convenzione)	€53403,00	€0,00	€ -53403,00	--

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?: **Sì**

Indagine effettuata nel 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: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

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

Il CUG auspica che l'amministrazione favorisca l'attivazione di sportelli d'ascolto e di consulenza psicologica

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

Nel 2023 è stata gestita una segnalazione a seguito di episodio discriminatorio: il CUG ha favorito il dialogo del dipendente con il responsabile e la situazione è stata risolta.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni rivolte al benessere delle dipendenti: eventi formativi, favoriti momenti di riflessione sulle tematiche afferenti; collaborazione con la Consigliera di Parità e con la Consigliera delegata alle Pari Opportunità

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: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Incontro 7/3/2024 discriminazioni sul luogo di lavoro

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra: Sì

amministrazione e CUG:

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
- 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

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

- Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 2026

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?

- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Oltre a quanto sopradescripto, il CUG: ha organizzato e promosso 2 corsi di formazione, 1 per Dirigenti ed Eq sul tema della capacità organizzativa e 1 per tutti i dipendenti sulla pratica di meditazione per affrontare le sfide lavorative e personali aumentando l'autoconsapevolezza di se stesso; ha promosso l'incontro e il dialogo con i dipendenti e con i vertici dell'amministrazione; Il CUG continua a farsi portavoce della necessità di creare un clima organizzativo attento alle persone, non solo alla promozione dell'efficienza e dei risultati, tenendo presenti anche le linee guida inserite nella Direttiva del

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-brescia-2025>

Ministro della PA del novembre 2023.

Dal 2023 il CUG della Provincia di Brescia aderisce alla Rete Nazionale dei CUG, riconoscendone l'importante valore e dal 2024 la Presidente è iscritta alla Fondazione Rigel.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-brescia-2025>