



Portale CUG

Relazione CUG

Provincia di Brescia - 2026

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) (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) (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->

[\[no-triennale/p_bs/2025-2027/piano_azioni_positive_p_bs-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf\]\(#\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-</p></div><div data-bbox=)

[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	0	2	1
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	4	13	20	29	26	4	34	25	54	10
Personale non dirigente	Area degli istruttori	16	22	31	60	30	16	41	51	64	20
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	5	7	6	28	17	2	3	11	20	9
Personale non dirigente	Area degli operatori	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Assunzioni art.90 D.Lgs. 267/2000	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		25	43	58	119	77	22	78	87	141	40
Totale % sul personale complessivo		3,62	6,23	8,41	17,25	11,16	3,19	11,30	12,61	20,43	5,80

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	22	37	24	20	4	107	41,31	33,75	18	55	49	29	1	152	58,69	41,64

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⁾
Tra 3 e 5 anni	3	5	17	9	4	38	35,19	11,99	4	23	20	19	4	70	64,81	19,18
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	6	0	8	44,44	2,52	0	0	0	9	1	10	55,56	2,74
Superiore a 10 anni	0	0	15	83	66	164	55,22	51,74	0	0	18	82	33	133	44,78	36,44
Totale	25	43	57	118	74	317			22	78	87	139	39	365		
Totale %	3,67	6,30	8,36	17,30	10,85	46,48			3,23	11,44	12,76	20,38	5,72	53,52		

⁽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	27	77,14	8	22,86	35	5,13
Personale non dirigenziale	Diploma di scuola superiore	180	55,38	145	44,62	325	47,65
Personale non dirigenziale	Laurea	86	33,08	174	66,92	260	38,12
Personale non dirigenziale	Laurea magistrale	24	41,38	34	58,62	58	8,50
Personale non dirigenziale	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,29
Personale non dirigenziale	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,29
Totale personale		317		365		682	
Totale % sul personale complessivo		46,01		52,98		98,98	

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

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

A partire dai dati della tabella di Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento si può calcolare la percentuale della componente femminile nel personale, risultante essere pari al 53,4%. In merito all'età il personale risulta maggiormente rappresentato nella fascia da 51 ai 60 anni e con titolo di studio più elevato da parte del genere femminile (58, 62) e peraltro i master universitari sono stati frequentati prevalentemente da donne.

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	25	43	56	114	71	309	49,20	95,96	22	75	72	118	32	319	50,80	86,68
Part Time >50%	1	0	0	2	1	4	8,70	1,24	0	3	12	20	7	42	91,30	11,41
Part Time ≤50%	0	0	1	3	5	9	56,25	2,80	0	0	3	3	1	7	43,75	1,90
Totale	26	43	57	119	77	322			22	78	87	141	40	368		
Totale %	3,77	6,23	8,26	17,25	11,16	46,67			3,19	11,30	12,61	20,43	5,80	53,33		

⁽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	1	5	6	13	20,97	12,62	0	3	15	23	8	49	79,03	27,37
Personale che fruisce del lavoro agile	2	5	10	22	10	49	35,25	47,57	3	12	21	42	12	90	64,75	50,28
Personale che fruisce di orari flessibili	3	5	9	14	10	41	50,62	39,81	2	5	6	20	7	40	49,38	22,35
Totale	6	10	20	41	26	103			5	20	42	85	27	179		
Totale %	2,13	3,55	7,09	14,54	9,22	36,52			1,77	7,09	14,89	30,14	9,57	63,48		

⁽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

In merito alla flessibilità oraria è evidente come siano le donne a fruire maggiormente del part time (91,30 > 50%) per la cura di figli minori o come caregiver. In analogia si può leggere il dato relativo alla fruizione di orari flessibili e lavoro agile dove le donne lo richiedono maggiormente.

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	693	55,22	562	44,78	1255	18,11
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	842	26,70	2312	73,30	3154	45,51
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	128	9,95	1158	90,05	1286	18,56
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	1235	100,00	1235	17,82
Totale permessi	1663	24,00	5267	76,00	6930	

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

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

Nell'ente si segnala la fruizione dei congedi parentali soprattutto da parte delle madri, mentre i permessi della L. 104/92 sono maggiormente distribuiti.

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

- Smart working
- Telelavoro
- Part-time

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**

Tutte le iniziative sopra citate sono presenti nel PTAP 2025. Il CUG ha assicurato la realizzazione degli eventi con la promozione e diffusione presso il personale attraverso la pubblicazione sulla intranet istituzionale oltre che ad una precisa segnalazione ad personam.

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	320	240	250	40	1000	35,46	18,43	170	380	640	550	80	1820	64,54	18,87
Aggiornamento professionale	350	800	860	650	250	2910	37,84	53,64	650	990	1500	990	650	4780	62,16	49,55
Competenze manageriali/Relazionali	160	250	270	320	260	1260	33,87	23,23	200	308	420	882	650	2460	66,13	25,50
Tematiche CUG	2	6	8	6	2	24	10,00	0,44	25	50	58	53	30	216	90,00	2,24
Violenza di genere	2	4	6	6	3	21	26,58	0,39	4	10	16	17	11	58	73,42	0,60
Altro	30	40	51	54	35	210	40,15	3,87	50	61	89	75	38	313	59,85	3,24
Totale ore	694	1420	1435	1286	590	5425			1099	1799	2723	2567	1459	9647		
Totale ore %	4,60	9,42	9,52	8,53	3,91	35,99			7,29	11,94	18,07	17,03	9,68	64,01		

⁽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

In merito alla formazione specifica nelle materie relative al CUG si auspica e promuoverà un aumento delle ore come da richiesta del personale stesso.

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⁾	
6 concorsi	10	41,67	14	58,33	24	31,58	Donna
5 mobilità	8	40,00	12	60,00	20	26,32	Donna
4 selezioni unica	6	37,50	10	62,50	16	21,05	Uomo
4 interpellò	7	43,75	9	56,25	16	21,05	Uomo
Totale personale	31		45		76		
Totale % sul personale complessivo	4,50		6,53		11,03		

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

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

Il CUG si ritiene soddisfatto per la presenza ben bilanciata di entrambi i generi delle commissioni di concorso.

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	€19945,00	€0,00	€ -19945,00	--
Collaboratore Amministrativo	€21999,00	€19955,00	€ -2044,00	-10,24
Collaboratore Tecnico	€22555,00	€21858,00	€ -697,00	-3,19
Aiuto Bibliotecario	€24045,00	€24578,00	€ 533,00	2,17
Istruttore Amministrativo	€21938,00	€22678,00	€ 740,00	3,26
Istruttore Informatico	€22814,00	€22541,00	€ -273,00	-1,21
Istruttore Tecnico	€23161,00	€22410,00	€ -751,00	-3,35
Agente di Polizia Provinciale	€25712,00	€25288,00	€ -424,00	-1,68
Istruttore Mercato del Lavoro	€21128,00	€21965,00	€ 837,00	3,81
Avvocato	€0,00	€43290,00	€ 43290,00	100,00
Bibliotecario	€0,00	€25887,00	€ 25887,00	100,00
Funzionario Amministrativo	€25223,00	€25797,00	€ 574,00	2,23
Funzionario Informatico	€23732,00	€26016,00	€ 2284,00	8,78
Funzionario Tecnico	€27378,00	€26854,00	€ -524,00	-1,95
Funzionario di Vigilanza	€29210,00	€0,00	€ -29210,00	--
Funzionario Giuridico Economico	€0,00	€24110,00	€ 24110,00	100,00
Funzionario Tecnico ambientale	€22115,00	€22339,00	€ 224,00	1,00
Funzionario Specialista in Processi di Orientamento	€0,00	€24111,00	€ 24111,00	100,00
Funzionario specialista in Mediazione Culturale	€0,00	€24765,00	€ 24765,00	100,00
Funzionario del Mercato e Servizi per il Lavoro	€23171,00	€23203,00	€ 32,00	0,14
Dirigente di Area	€65501,00	€66443,00	€ 942,00	1,42
Dirigente di Settore	€58316,00	€78361,00	€ 20045,00	25,58
Segretario generale	€67411,00	€0,00	€ -67411,00	--

Il CUG non ha nulla da segnalare in merito

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 adotta il proprio codice di comportamento aggiornato nel 2024

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

Il CUG per l'anno 2026 si propone di aprire un gruppo di ascolto condiviso guidato da personale esperto (psicologi-psicoterapeuti) per il benessere lavorativo ed il supporto psicologico dei dipendenti

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

Nel 2025 non sono state segnalate situazioni di discriminazione e mobbing

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Nell'anno 2025:

incontri formativi:

Costruire relazioni sane come riconoscere e contrastare la violenza psicologica

Stare bene sul posto di lavoro

Giornata del Cantoniere: strade di benessere

Al lavoro con stile di vita

Obiettivo:

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

Convegno Esperienze di vita: donne che hanno conquistato l'autonomia, la libertà e il successo

Coinvolgimento di un istituto superiore per la creazione del loco del CUG e analisi dei compiti dello stesso

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

incontro formativo Costruire relazioni sane come riconoscere e contrastare la violenza psicologica

realizzazione brochure: "Comunicazione non virtuosa: soluzioni"

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Decreto del Presidente Provincia

Tipologia di atto: decreto 162

Data: 21/07/2025

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 formativo Costruire relazioni sane come riconoscere e contrastare la violenza psicologica

	Convegno Esperienze di vita: donne che hanno conquistato l'autonomia, la libertà e il successo
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	comitato.unico.garanzia@provincia.brescia.it
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 15	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno: Figure professionali esperte	

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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?

- Piani di formazione del personale

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

Considerazioni conclusive

Nel 2026 il CUG intende continuare a promuovere benessere lavorativo attraverso momenti formativi ed eventi che promuovano le pari opportunità e contro le discriminazioni di genere in collaborazione con la consigliera di parità

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-brescia-2026>