



Brescia,  
La Tua Città  
Europea.

o  
n  
e  
c  
a  
n  
t  
r  
a

e  
l  
e  
c  
t  
r  
a  
n  
e  
l  
e  
c  
t  
r  
a  
n  
e  
l  
e  
c  
t  
r  
a

Misurare per cambiare:  
la parità come valore pubblico



Brescia,  
La Tua Città  
Europea.

# Bilancio di Genere

Comune di Brescia

**2025**

Comune di Brescia Settembre 2025

Supervisione raccolta, analisi dati e redazione del testo: Camilla Federici

All'elaborazione del Bilancio ha partecipato con grande attenzione e disponibilità il personale tecnico e amministrativo del Comune di Brescia, che ha fornito i dati necessari all'analisi di contesto e all'analisi del Bilancio. Comune di Brescia Settembre 2025

# Indice dei contenuti

<b>Premessa:</b>	Laura Castelletti, sindaca di Brescia Anna Frattini, assessora alle Pari Opportunità del Comune di Brescia	<b>6</b>
<b>Abstract</b>		<b>8</b>
<b>Introduzione</b>		<b>13</b>
<b>Metodologia</b>		<b>15</b>
<b>1.</b>	<b>Il contesto interno del Comune di Brescia</b>	<b>20</b>
1.1	Analisi del contesto interno del Comune di Brescia	22
1.2	Le azioni per la parità di genere nel contesto interno	36
<b>2.</b>	<b>Il contesto esterno del Comune di Brescia</b>	<b>40</b>
2.1	Analisi del contesto esterno del Comune di Brescia e delle azioni per la parità di genere per ambiti di intervento	41
2.2.1	Demografia	41
2.2.2	Salute	51
2.2.3	Istruzione	58
2.2.4	Lavoro ed economia	63
2.2.5	Organi di governo e rappresentanza	74
2.2.6	Famiglia e conciliazione	81
2.2.7	Partecipazione e tempo libero	89
2.2.8	Spazio urbano	94
2.2.9	Violenza di genere	97
<b>3.</b>	<b>Sezione 3</b>	<b>106</b>
3.1	Riclassificazione contabile	108
3.2	Analisi delle spese riclassificate	126
	<b>Conclusioni</b>	<b>130</b>

**BRESCIA  
CITTÀ  
EUROPEA**



# È per noi una soddisfazione presentare il primo Bilancio di Genere del Comune di Brescia, strumento decisivo per poter vedere gli effetti diversi che le politiche – anche quelle presunte “neutre” – hanno su donne e uomini.

Ci sono voluti tre anni di lavoro per arrivare a questo studio: è servito conoscere da vicino lo strumento, confrontarsi con altre esperienze, formarsi, scegliere su quali ambiti focalizzarsi, raccogliere i dati, analizzarli.

In questo percorso l'amministrazione non è mai stata sola, ma ha avuto sempre un dialogo aperto con l'Università degli Studi di Brescia, partner di progetto del Comune, e il sostegno delle numerose associazioni e gruppi della città, che rappresentano per noi delle preziose alleate nel percorso verso la parità.

Il Bilancio non è, così, un semplice prodotto, ma un processo, ormai innescato, di trasformazione. Ma come si arriva alla trasformazione cui tendiamo?

Agire seriamente delle politiche di pari opportunità significa avere prima di tutto la consapevolezza che ogni azione produce un impatto diverso su ogni persona. In quest'ottica, la parità di genere non deve essere trattata come una questione separata o isolata, ma deve coinvolgere ogni politica e decisione pubblica per essere efficace e soprattutto per attivare un cambiamento strutturale.

Considerare le differenze di genere significa comprendere e riconoscere come queste si siano tradotte in disuguaglianze, per lo più a svantaggio delle donne: anche per questo nell'Agenda 2030 il goal 5 è prevalentemente declinato in impegno a sostegno dell'emancipazione del genere femminile.

La Conferenza mondiale delle donne tenutasi a Pechino nel 1995 ha segnato un punto di svolta per l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche e in tutte le fasi attuative delle stesse, dalla pianificazione alla valutazione. Con la Dichiarazione finale di Pechino, che ha rappresentato l'apice della mobilitazione internazionale delle donne, sono approdati nelle agende dei governi temi nuovi per il perseguimento della parità di genere, come la questione del potere decisionale, la violenza, la salute, i diritti sessuali e riproduttivi, la povertà, l'istruzione, il lavoro, la qualità della presenza delle donne nei media. Ed è proprio da quel momento che anche in Italia si è iniziato a raccogliere dati per redigere Bilanci di Genere, utili non solo a verificare il differente impatto delle spese su uomini e donne ma soprattutto a riallocare risorse per raggiungere l'obiettivo della parità.

A trent'anni esatti da quella Conferenza resta forte la necessità di raggiungere in maniera più rapida ed efficace quegli obiettivi di parità, dai quali restiamo ancora molto distanti con conseguenze negative non solo per le donne ma per la società intera e per la ricchezza complessiva del Paese. Per far sì che quegli obiettivi non restino solo impegni formali servono investimenti seri, accompagnati da un'evoluzione culturale.

Nel nostro Comune, il primo cambiamento ha coinvolto il personale dipendente, al quale è stata offerta l'opportunità di formarsi sui temi della parità e acquisire competenze specifiche in materia di Bilancio di Genere. Abbiamo inoltre rafforzato una sinergia tra i soggetti strategici nelle politiche di parità, come il Comitato Unico di Garanzia (Cug), la consigliera di fiducia dell'ente, il settore delle risorse umane e delle pari opportunità. Infine, ma non ultimo per importanza, si è trasformato ed evoluto il metodo di raccolta dati da parte dei settori, consentendo di far luce sulle interpretazioni di alcuni fenomeni.

Il Bilancio di Genere continuerà a essere generativo anche ora che la stesura è conclusa, non solo perché entra tra gli strumenti del Comune a cui riferirsi per pianificare nuove politiche, quindi da consultare e da aggiornare, ma anche perché verrà utilizzato come base per discutere, sperabilmente assieme alla cittadinanza, quali siano le priorità. Quanto emerge dallo studio delineata infatti già un orizzonte di azione che riguarda, per esempio, gli ambiti della cura, dell'utilizzo dello spazio pubblico, dei ruoli di rappresentanza.

Il cammino è stato intrapreso e di certo non si fermerà, ma se davvero vogliamo raggiungere gli obiettivi, superare le resistenze al cambiamento e dare concretezza alle proposte occorre la partecipazione e il concorso di tutte e di tutti.

Laura Castelletti, sindaca di Brescia

Anna Frattini, assessora alle Pari Opportunità del Comune di Brescia

to  
taste  
the  
best



# Il processo che ha portato il Comune di Brescia a dotarsi del primo Bilancio di Genere si colloca all'interno del Progetto Europeo BUDGET-IT “Building gender equality through gender budgeting for institutional transformation” - di cui il Comune di Brescia, per il periodo 2023-2025, è partner.

Per la redazione del primo Bilancio di Genere del Comune di Brescia è stato osservato in particolare il **triennio 2022-2023-2024**. Utilizzando gli strumenti messi a disposizione nell'ambito del Progetto BUDGET-IT, la raccolta di dati è stata svolta con un **approccio sia qualitativo** (ad esempio, l'indagine GEAM e focus group dedicati) **che quantitativo** (ad esempio, raccolta di dati da banche dati).

Il Bilancio di Genere si focalizza sulle disuguaglianze di genere, ma si distingue anche per lo sforzo di adottare una **prospettiva intersezionale**. Questo approccio consente un'analisi più profonda dei dati, capace di mettere in evidenza non solo le disparità legate al genere, ma anche quelle generate dall'interazione con altri fattori identitari e sociali. In particolare, sono stati presi in considerazione, laddove possibile, elementi come l'età, la presenza di disabilità e i carichi familiari e di cura, aspetti che incidono significativamente sull'accesso alle opportunità e sulla partecipazione attiva alla vita pubblica e lavorativa.

Il Bilancio di Genere del Comune di Brescia è suddiviso in tre macro sezioni che riguardano:

**SEZIONE 1** - l'analisi del contesto interno del Comune di Brescia;

**SEZIONE 2** - l'analisi del contesto esterno del Comune di Brescia con un focus su alcuni ambiti di intervento;

**SEZIONE 3** - la riclassificazione delle spese.

La prima sezione si concentra sul **contesto interno del Comune di Brescia** e riporta il risultato della raccolta e dell'analisi di dati quantitativi. Sono stati inoltre raccolti i risultati dell'indagine GEAM tool somministrata al personale interno in servizio nel Comune di Brescia. Sono poi riportate le misure per la parità di genere più rilevanti progettate ed implementate dal Comune di Brescia rispetto al proprio contesto organizzativo interno. L'analisi del contesto interno del Comune di Brescia evidenzia una presenza femminile molto elevata con una percentuale che supera il 70% nell'anno 2024. I dati riportano fenomeni di **segregazione verticale e orizzontale**. Le donne nelle posizioni di dirigenti sono aumentate nel tempo, ma si mantengono in misura inferiore rispetto agli uomini, 16 donne rispetto a 19 uomini. Quanto alla segregazione orizzontale, le aree dedicate alla sostenibilità sociale e alle pari opportunità, così come ai servizi alla persona, registrano una marcata presenza femminile, quasi del 99%.

Squilibri di genere si registrano anche in riferimento all'**accesso agli strumenti di flessibilità oraria e organizzativa**: part time, telelavoro e lavoro agile. Quanto agli altri strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, come i congedi parentali e i congedi a sostegno dei carichi di cura familiari, maggiore è la loro fruizione da parte delle donne lavoratrici che riportano un affaticamento nella gestione della conciliazione. Gli uomini invece maturano più ore di lavoro straordinario e compiono più scatti di carriera verso le posizioni apicali con riflessi retributivi e pensionistici.

La seconda sezione si concentra sul **contesto esterno del Comune di Brescia** prendendo in considerazione fonti interne e fonti esterne per esplorare **9 ambiti: demografica, salute, istruzione, lavoro ed economia, organi di governo e rappresentanza, famiglia e conciliazione, partecipazione e tempo libero, spazio urbano e violenza di genere.**

Sono state mappate le azioni per la parità di genere maggiormente incisive e rilevanti. Ove presenti sono indicati elementi di intersezionalità che considerano le dimensioni di età, carichi di cura e disabilità. Negli ultimi anni la popolazione del Comune di Brescia è composta da circa 200.000 residenti e una struttura demografica dominata dalla fascia di età attiva (15-64 anni). La composizione di genere evidenzia una costante prevalenza femminile, pari a circa il 52% della popolazione. Il quadro demografico riflette le principali tendenze quali invecchiamento della popolazione, bassa natalità e trasformazioni nella composizione dei nuclei familiari. Le persone che superano i 65 anni rappresentano circa un quarto della popolazione residente, quota in crescita per effetto dell'aumento della speranza di vita e della diminuzione delle nascite, con una prevalenza femminile tra le persone anziane. Tra le disparità osservate, nell'ambito dell'istruzione la percentuale di donne che consegue un titolo di studio terziario è mediamente più alta rispetto agli uomini. Disparità e segregazione orizzontale rispetto ai percorsi di studio intrapresi: scarse le donne in ambito STEM. Gli uomini costituiscono la maggioranza sia tra i lavoratori dipendenti sia tra gli autonomi, con un divario di genere particolarmente accentuato nelle libere professioni. Le imprese con donne titolari rappresentano un quinto del totale delle imprese registrate e attive nel territorio della provincia di Brescia.

Cruciale il tema della rappresentanza: minoritaria la quota di presenza femminile in giunta e consiglio comunale, bassa la rappresentanza femminile anche negli organismi di governo degli enti controllati dal Comune di Brescia: le donne sono solo un terzo dei componenti dei Consigli di Amministrazione e dei collegi sindacali. Solo 3 donne ricoprono il ruolo di presidente del consiglio di Amministrazione su 12 cariche.

Importante l'impegno del Comune nei servizi a supporto della conciliazione dove il personale operante è per il 99% composto da donne: saturati i posti disponibili nei nidi e nei servizi per la prima infanzia e la fascia 3-6. A fronte dei trend demografici, sarà necessario considerare anche i carichi di cura che riguardano le persone familiari anziane.

Quanto alla violenza di genere: la maggioranza delle donne seguite dai CAV nel Comune di Brescia è di nazionalità italiana. La fascia di età maggiormente coinvolta riguarda le donne tra i 36 e i 45 anni. In aumento anche le donne tra i 45 e i 65 anni. Da attenzionare anche il tema della violenza assistita: delle 144 persone ospiti delle case rifugio a carico del Comune di Brescia, più della metà sono minori.

La terza sezione riguarda la **riclassificazione delle spese** ovvero la rilettura delle voci di spesa del bilancio pubblico secondo una prospettiva di

genere. Questo processo di riclassificazione permette di individuare **quattro categorie principali** in cui vengono suddivise le spese in funzione delle aree di intervento:

**Spese dirette:** spese riconducibili ad aree di intervento direttamente inerenti al genere perché mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive.

**Spese indirette destinate alla persona e alla famiglia:** spese riconducibili ad aree di intervento che indirettamente incidono sulle persone e che pertanto sono sensibili rispetto al genere delle persone a cui sono destinate ad esempio i servizi per la casa e la famiglia, l'assistenza all'infanzia e agli anziani, oltre agli interventi sociali rivolti a categorie vulnerabili o a rischio di esclusione.

**Spese indirette destinate alla qualità della vita e dell'ambiente:** spese che hanno impatto differenziato su uomini e donne, ad esempio i trasporti pubblici, gli spazi urbani verdi, la sicurezza urbana, la cultura, lo sport e gli eventi ricreativi.

**Spese neutrali:** spese che sono riconducibili ad aree di intervento che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere.

Osservando in dettaglio la riclassificazione delle spese e le diverse distribuzioni tra spese dirette e spese in conto capitale fra le categorie, emergono alcune evidenze. Spiccano infatti gli investimenti riferiti alle spese indirette per qualità di vita ed ambiente che rappresentano l'83,76% del totale delle spese in conto capitale mentre il 13,21% di investimenti concerne le spese indirette per le persone e la famiglia. Si nota inoltre come, per le sole spese dirette, non sono indicate somme investite in conto capitale, ma solamente spese correnti. Rispetto al totale delle spese, le spese dirette, ovvero quelle che sono riconducibili ad aree di intervento direttamente inerenti al genere perché mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive, rappresentano lo 0,36% del totale delle spese.

# DESIGN INSTITUTE



# I bisogni di cittadine e cittadini non sono neutri rispetto al genere, ma sono differenziati.

Le politiche pubbliche e gli stanziamenti a bilancio che a esse fanno seguito hanno un impatto diverso non solo su uomini e donne, ma variano anche in relazione alle condizioni socio-economiche delle persone, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali. Questi dipendono infatti da come la propria identità di genere è situata nelle risposte che il contesto di riferimento (un gruppo, un ambiente lavorativo o familiare, una città) riesce a porre e a dare.

Nell'ambito della Piattaforma d'Azione della IV Conferenza Mondiale delle donne di Pechino del 1995, il Bilancio di Genere è stato ufficialmente riconosciuto come strumento a sostegno delle istituzioni per realizzare la parità di genere. In Italia, il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 inserisce il Bilancio di Genere tra gli strumenti per migliorare le performance delle amministrazioni pubbliche.

Questo strumento mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne e ha dunque l'obiettivo di indirizzare al meglio le scelte programmatiche, affinché le differenze di genere non determinino condizioni di discriminazioni. Il Bilancio di Genere permette di evidenziare l'impegno delle politiche di bilancio relativamente alle questioni di genere e favorisce una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione di riferimento nel disegno degli interventi e nella loro implementazione.

Questo è il presupposto che muove il Bilancio di Genere del Comune di Brescia, come strumento attraverso il quale è possibile analizzare i dati di contesto e valutare le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione. La prospettiva di genere consente di leggere i dati nella consapevolezza che i bilanci degli enti, nella loro componente non neutrale, determinano condizionamenti e impatti differenziati su cittadine e cittadini. Attraverso il Bilancio di Genere, è dunque possibile indirizzare una maggior efficacia delle azioni programmatiche rispetto agli impatti e ai risultati attesi, una maggior aderenza ai bisogni della cittadinanza, intesa non come un unicum indistinto, ma come un insieme di persone caratterizzate da dimensioni di diversità che devono necessariamente essere considerate ai fini della realizzazione sostanziale del principio di uguaglianza.

L'Amministrazione del Comune di Brescia ha scelto di avviare il percorso per dotarsi del suo primo Bilancio di Genere introducendo una prospettiva di genere in primis nell'analisi dei dati di contesto e, a seguire, nei diversi momenti della programmazione, attuazione e valutazione della politica di bilancio, per poi valutarne l'impatto nelle scelte organizzative operate dall'ente. Si dà così corso a un processo che consentirà di valutare le disparità esistenti per indirizzare opportunamente le scelte programmatiche sia in termini di azioni che in termini di allocazione delle risorse economiche.

Il Bilancio di Genere che viene presentato si propone di diventare uno strumento di lavoro per il futuro, che accompagnerà l'Amministrazione del Comune di Brescia al pari degli altri strumenti di programmazione e rendicontazione in un'ottica di genere, applicando il processo di gender mainstreaming quale metodo per la promozione delle pari opportunità. Tale approccio strategico integra la prospettiva di genere in tutte le fasi di pianificazione, implementazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, dei programmi e dei progetti, con l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza tra donne e uomini. Questo processo ha l'obiettivo di far sì che le decisioni politiche e i programmi tengano conto delle diverse esigenze e condizioni di uomini e donne, correggendo le disuguaglianze e promuovendo una maggiore equità.

W  
H  
I  
C  
H  
I  
C  
H  
I  
C  
H



Il processo che ha portato il Comune di Brescia a dotarsi del primo Bilancio di Genere si colloca all'interno del **Progetto Europeo “BUILDING GENDER EQUALITY THROUGH GENDER BUDGETING FOR INSTITUTIONAL TRANSFORMATION” - (BUDGET-IT)** di cui il Comune di Brescia, per il periodo 2023-2025, è partner insieme all'Università degli Studi di Brescia e a un consorzio internazionale formato dall'Università di KADIR HAS quale Capofila (Turchia), il Comune di Maltepe (Turchia), l'Università di Sarajevo (Bosnia-Erzegovina), l'Università di Belgrado (Serbia), l'Università di Alicante (Spagna), il Comune di Stari Grad (Serbia) e l'Ayuntamiento de Novelda (Spagna). L'obiettivo comune del progetto BUDGET-IT è dotare gli enti di Bilanci di Genere condividendo aspetti metodologici e modelli di intervento.

La metodologia adottata ha previsto fasi iterative (vedasi Fig. 1) e integrate per consentire al **processo di gender budgeting** di consolidarsi nel triennio di sviluppo (2023-2025), integrandosi, anche in termini di sostenibilità, con gli altri strumenti programmatici previsti, in particolare il Gender Equality Plan che contiene gli obiettivi e le azioni di parità rivolte al contesto interno dell'ente. Questa metodologia ha consentito di accompagnare le fasi del progetto e di costruire conoscenze e competenze su quanto acquisito nelle fasi precedenti. **L'output finale è il Bilancio di Genere integrato con il Gender Equality Plan:** il dialogo tra i due strumenti è essenziale per evidenziare la relazione tra allocazione delle risorse che il Bilancio di Genere illustra e obiettivi di parità degli interventi, che il Gender Equality Plan pianifica.

## Budget-it Methodology

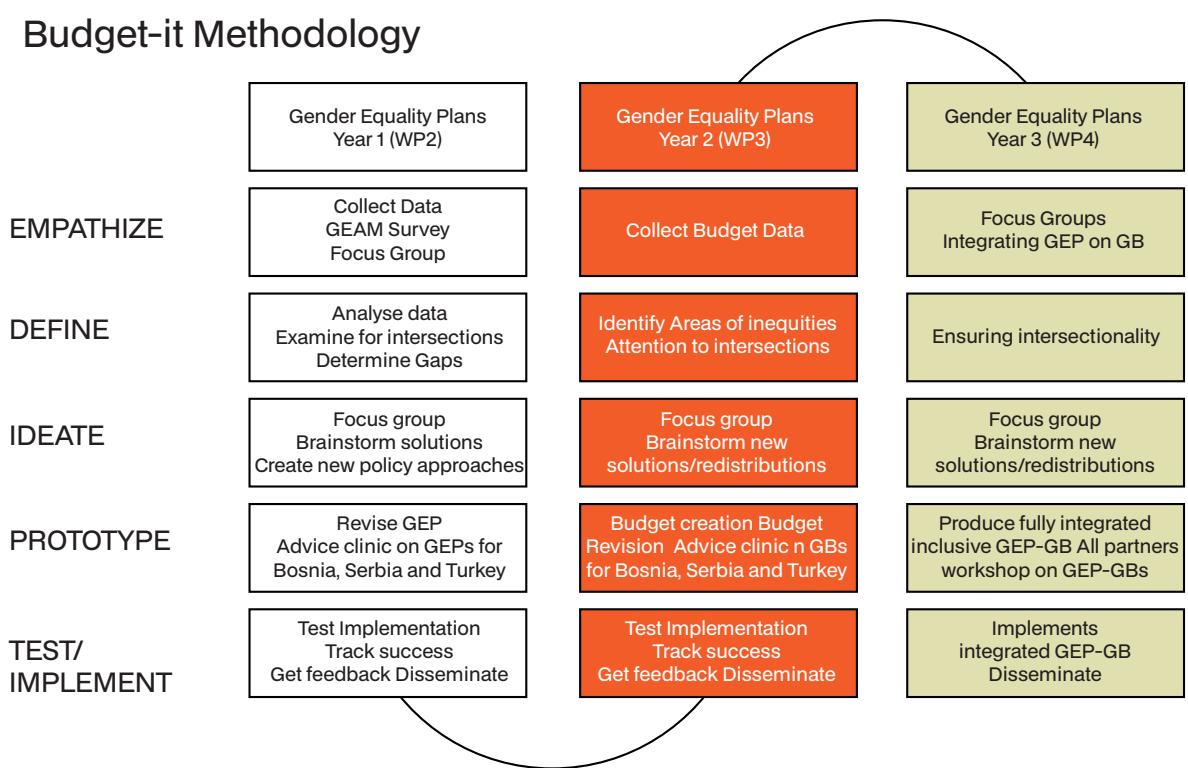


Fig. 1 - Metodologia di intervento del Progetto Budget-IT.

Fonte: Progetto Budget-it

## IL GRUPPO DI LAVORO

Per la realizzazione del Bilancio di Genere che analizza in particolare gli anni 2022-2023-2024 è stato istituito un team di riferimento indicato nel progetto candidato e nel Grant Agreement, firmato dalla Commissione Europea in data 24/10/2022. Con successive determinazioni dirigenziali il team di riferimento indicato nel progetto è stato integrato e modificato.

Il Settore che ha gestito l'organizzazione della progettualità è il Settore Diritto allo Studio, Rapporti con Università, Sport, Politiche Giovanili e Pari Opportunità con la Dott.ssa Ilaria Saurgnani per la parte di segreteria organizzativa.

Con determinazione dirigenziale n. 265 - 31/01/2024 è stata ridefinita la composizione del team di riferimento con i/le seguenti componenti:

- Dott. Giorgio Paolini, coordinatore del team, Dirigente responsabile del Settore Diritto allo Studio, Rapporti con Università, Sport, Politiche Giovanili e Pari Opportunità;
- Dott.ssa Anna Maria Finazzi, Dirigente Area Sostenibilità sociale, educazione, giovani e pari opportunità;
- Dott.ssa Giorgia Boragini, Dirigente UDS Coordinamento amministrativo, servizi cimiteriali e sismica e Presidente del CUG;
- Dott.ssa Marzia Dalgrossi, Responsabile del Servizio amministrativo dell'UdS / Coordinamento amministrativo dell'area transizione ecologica e mobilità e componente del CUG;
- Dott.ssa Simona Marzo, Responsabile del Servizio Sport e Politiche Giovanili;
- Dott.ssa Agata Lodigiani, Responsabile del Servizio Contrattazione Decentra- ta e Relazioni Sindacali e welfare integrativo;
- Dott.ssa Maria Luisa Venuta, Servizio Progetti Sostenibilità Ambientale e Energy Manager;
- Dott.ssa Laura Di Caro, Servizio amministrativo - Settore Marketing Territoriale, Cultura, Musei e Biblioteche;
- Dott. Antonio Mascia, Servizio interventi infrastrutturali strategici ed edilizia abitativa pubblica - Settore Edilizia Abitativa Pubblica e Progetti Complessi e componente del CUG.

## RACCOLTA E ANALISI DATI

Il Comune di Brescia, lavorando al Bilancio di Genere nell'ambito del progetto europeo BUDGET-IT, ha applicato la metodologia condivisa prevista in fase di stesura della proposta.

BUDGET-IT si basa su un **modello di gestione partecipativa del cambiamento** per guidare il processo mediante l'intervento di agenti di cambiamento, team e coalizioni di individui e istituzioni che sostengono una visione comune di uguaglianza inclusiva di genere+.

La metodologia adottata per la redazione del Bilancio di Genere si avvale di analisi qualitative e quantitative. L'**analisi qualitativa** caratterizza l'osservazione del contesto interno attraverso la somministrazione del **que-  
stionario GEAM** (Gender Equality Audit and Monitoring) per il monitoraggio sull'uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, è stato osservato il quadro istituzionale, l'analisi degli organismi di parità e delle iniziative realizzate. L'**analisi quantitativa** definisce gli indicatori relativi alla composizione interna dell'organizzazione e alla demografia del territorio, nonché la riclassifi- cazione della spesa.

Nell'ambito del progetto BUDGET-IT, sono stati raccolti ed analiz- zati i **dati interni all'ente** e i **dati del contesto socio-demografico** ed econo- mico, in particolare del triennio 2022-2024 mostrando nei vari ambiti analizzati: i dati scelti per condurre l'analisi, le criticità rilevate, i principali interventi posti in essere per lo sviluppo di politiche antidiscriminatorie.

Si è concentrata l'attenzione sugli aspetti che possono:

- accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche posso-

no avere sulle diseguaglianze di genere e sulla costruzione della parità;

- assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
- promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

## INTERSEZIONALITÀ

Il Progetto BUDGET-IT si focalizza sulle diseguaglianze di genere, analizzando come **il genere** sia costruito e continuamente riprodotto **in relazione ad altre dimensioni identitarie**. L'obiettivo è quello di **promuovere Gender Equality Plan (GEP)** personalizzati e strumenti di programmazione capaci di rispondere in modo concreto e mirato alle diverse forme di esclusione e marginalizzazione, al fine di garantire un'effettiva inclusione in tutti gli ambiti della vita sociale, economica e istituzionale.

In questa direzione, il Bilancio di Genere del Comune di Brescia si distingue per lo sforzo di adottare **una prospettiva intersezionale**. Questo approccio consente un'analisi più profonda dei dati, capace di mettere in evidenza non solo le diseguaglianze legate al genere, ma anche quelle generate dall'interazione con altri fattori identitari e sociali. In particolare, sono stati presi in considerazione elementi come **l'età, la presenza di disabilità e i carichi familiari e di cura**, aspetti che incidono significativamente sull'accesso alle opportunità e sulla partecipazione attiva alla vita pubblica e lavorativa.

L'intersezione tra il genere e queste ulteriori dimensioni di diversità permette di **definire politiche e interventi più precisi ed efficaci**, in un'ottica orientata all'equità sostanziale. Non si tratta solo di garantire pari opportunità formali, ma di **intervenire sulle condizioni reali che ostacolano la piena partecipazione e il benessere delle persone**, costruendo così un'amministrazione pubblica più consapevole, giusta e inclusiva. In questa direzione si è cercato, dove possibile, di mettere in luce queste intersezioni nell'analisi dei dati raccolti e nell'osservazione delle azioni per la parità di genere attuate attraverso dei focus specifici che evidenziano le intersezioni tra genere e le altre dimensioni identitarie.



Nelle sezioni dedicate l'ottica intersezionale è messa in evidenza attraverso questa icona.

## GLI STRUMENTI UTILIZZATI

Per l'elaborazione del Bilancio di Genere, sono stati utilizzati, adattandoli, **gli strumenti messi a disposizione nell'ambito del Progetto BUDGET-IT<sup>1</sup>**. La raccolta di dati è stata svolta con un approccio sia qualitativo (ad esempio, l'indagine GEAM e focus group dedicati) che quantitativo (ad esempio, raccolta di dati da banche dati). In particolare:

- 1) Il cruscotto elaborato nell'ambito di BUDGET-IT per la raccolta dei dati **Primary Data Collection Template** (Deliverable 2.1) è stato preso come riferimento adattandolo al contesto del Comune di Brescia e all'approccio scelto, anche in considerazione di aspetti legati alla protezione dei dati;
- 2) è stato somministrato il questionario per la realizzazione dell'indagine **GEAM (Gender Equality Audit and Monitoring)** al personale dipendente (Deliverable 2.2);
- 3) si è inoltre fatto riferimento al Deliverable D.3.1 **Audit guidelines - How to integrate the GEP-GB and explain the budget preparation, budget approval, implementation and audit/evaluation** per strutturare la raccolta dei dati.

Sulla base di questi strumenti è stato quindi creato uno strumento di raccolta dati per il Comune di Brescia, che sistematizza la rileva-

<sup>1</sup> Gli strumenti messi a disposizione nell'ambito del Progetto BUDGET-IT sono disponibili sul sito del Progetto Budget-it e scaricabili accedendo alla pagina <https://budget-it.eu/deliverable/>

zione dei dati di contesto interno ed esterno. L'aspettativa è di procedere con la raccolta e l'analisi dei dati ogni tre anni. Di concerto con l'Ufficio Bilancio si è elaborato un ulteriore **strumento per la riclassificazione delle spese del Comune di Brescia** (Vedasi Sez. 3), per la quale si prevede un aggiornamento annuale, in modo da garantire una lettura attraverso una prospettiva di genere in andamento con il bilancio economico.

### LA FORMAZIONE INTERNA

È stato offerto al personale del Comune di Brescia un percorso formativo di complessive n. 43 ore sul tema del Bilancio di Genere e della riclassificazione delle spese: **93 persone tra personale dirigente, personale ad elevata qualificazione e referenti per le tematiche di genere** hanno potuto acquisire competenze specifiche e partecipare al lavoro di riclassificazione.

Hanno contribuito attraverso l'erogazione della formazione al personale del Comune di Brescia: la Dott.ssa Giovanna Badalassi per la parte sulle competenze in materia di Bilancio di Genere e la Dott.ssa Anna Ress e la Dott.ssa Letizia Caporosso per la parte di riclassificazione.

Sono state individuate, all'interno dei vari settori in modo capillare, **n. 21 persone referenti per le tematiche di genere (16 donne e 5 uomini)** il cui compito è, d'ora in avanti, quello di identificare gli aspetti di genere rilevanti per i progetti, gli interventi e le azioni del proprio settore, lavorando su queste tematiche in affiancamento al personale dirigente e alle posizioni ad elevata qualificazione. Le persone referenti per le tematiche di genere manterranno aggiornata la propria formazione sul tema in oggetto e si impegneranno rispetto alla raccolta di dati disaggregati per genere.

Il Bilancio di Genere del Comune di Brescia è suddiviso in tre macro sezioni che riguardano:

**SEZIONE 1** - l'analisi del contesto interno del Comune di Brescia;

**SEZIONE 2** - l'analisi del contesto esterno del Comune di Brescia con un focus su alcuni ambiti di intervento;

**SEZIONE 3** - la riclassificazione delle spese.



# Sezione

2. Per effetto dell'art. 13, c. 2, del CCNL 2019-2021, il personale in servizio al 1° aprile 2023 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico. I dati riferiti all'anno 2023 sono pertanto riportati indicando il diverso sistema di classificazione contrattuale occorso a seguito della variazione CCNL. Il nuovo sistema è articolato in quattro aree che sostituiscono rispettivamente le quattro categorie giuridiche preesistenti: Area degli Operatori (sostituisce la Categoria A); Area degli Operatori Esperti (sostituisce le Categorie B e B3); Area degli Istruttori (sostituisce la Categoria C); Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (sostituisce le Categorie D e D3).

# 01

Questa prima sezione si concentra sul contesto interno del Comune di Brescia e riporta il risultato della raccolta e dell'analisi di dati quantitativi realizzata grazie alla collaborazione del personale del Comune di Brescia<sup>2</sup>. Sono stati inoltre raccolti i risultati dell'indagine GEAM tool somministrata al personale interno in servizio nel Comune di Brescia. Sono poi riportate le misure per la parità di genere più rilevanti progettate ed implementate dal Comune di Brescia rispetto al proprio contesto organizzativo interno. Sono state individuate le azioni per la parità di genere presenti nei documenti programmatici del Comune di Brescia: il Piano Azioni Positive (PAP), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO), il Documento Unico di Programmazione (DUP), la relazione annuale della Commissione Pari Opportunità (CPO). Ove presenti sono indicati elementi di intersezionalità che considerano età, carichi di cura e disabilità.

## 1.1

# Analisi del contesto interno del Comune di Brescia

L'analisi del contesto interno del Comune di Brescia evidenzia una presenza femminile molto elevata con una percentuale che supera, nell'anno 2024, il 70%. I dati riportano fenomeni di **segregazione verticale e orizzontale**. Le donne nelle posizioni di dirigenti sono aumentate nel tempo, ma si mantengono in misura inferiore rispetto agli uomini. Quanto alla segregazione orizzontale, le aree dedicate alla sostenibilità sociale e alle pari opportunità, così come ai servizi alla persona, registrano una marcata presenza femminile.

Squilibri di genere si registrano anche in riferimento all'**accesso agli strumenti di flessibilità oraria e organizzativa** (part time, telelavoro e lavoro agile). Quanto agli altri **strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa**, come i congedi parentali e i congedi a sostegno dei carichi di cura familiari, maggiore è la loro fruizione da parte delle donne lavoratrici. Gli uomini invece maturano più ore di lavoro straordinario e compiono più scatti di carriera verso le posizioni apicali.

---

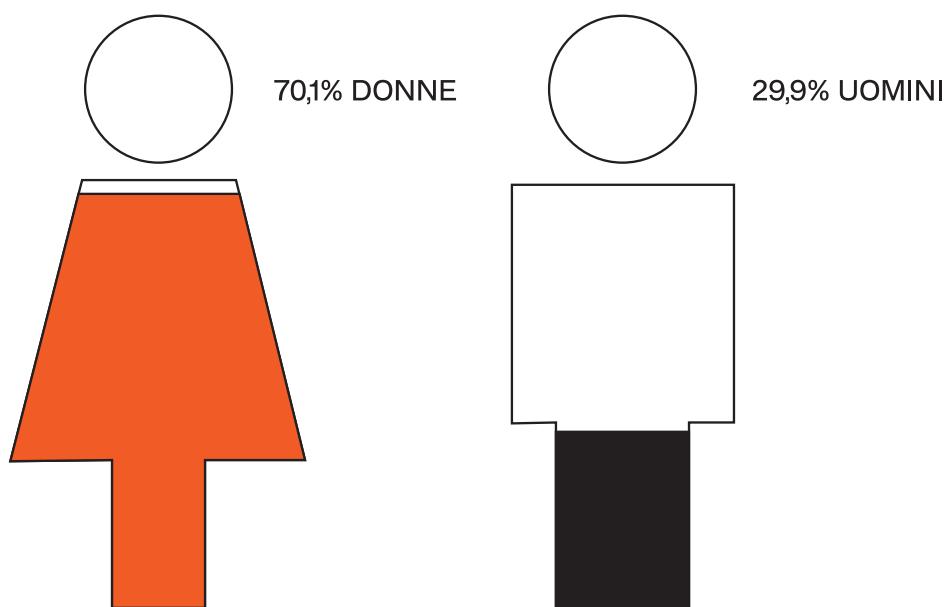
**Nel 2024 la presenza femminile si attesta al 70,1%, in linea con i valori rilevati negli anni precedenti.**

**La quota più elevata di personale dipendente si concentra nella fascia 51-60 anni.**

**In termini percentuali, la fascia 31-40 anni – caratterizzata da maggiori carichi di cura e necessità di conciliazione – registra una presenza femminile relativamente più alta.**

## PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA - ANNO 2024

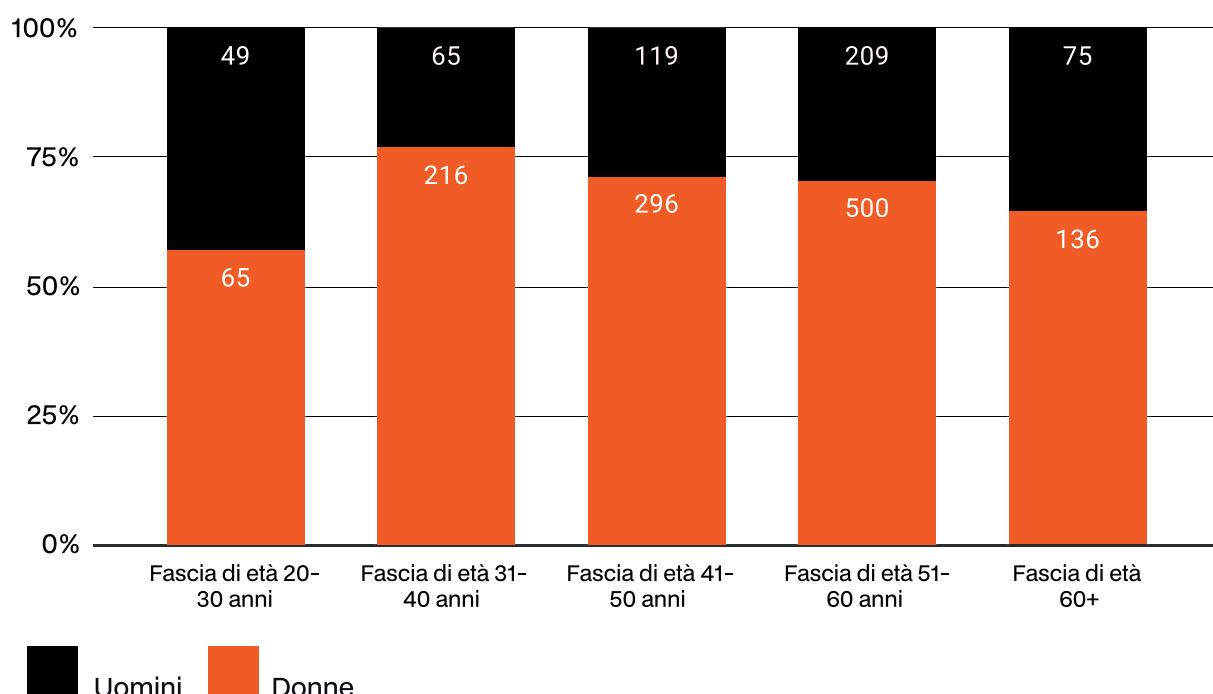
**TOTALE:** 1730 persone in servizio nel Comune di Brescia



## PERSONALE IN SERVIZIO PER FASCE ANAGRAFICHE

Intersezione tra genere ed età

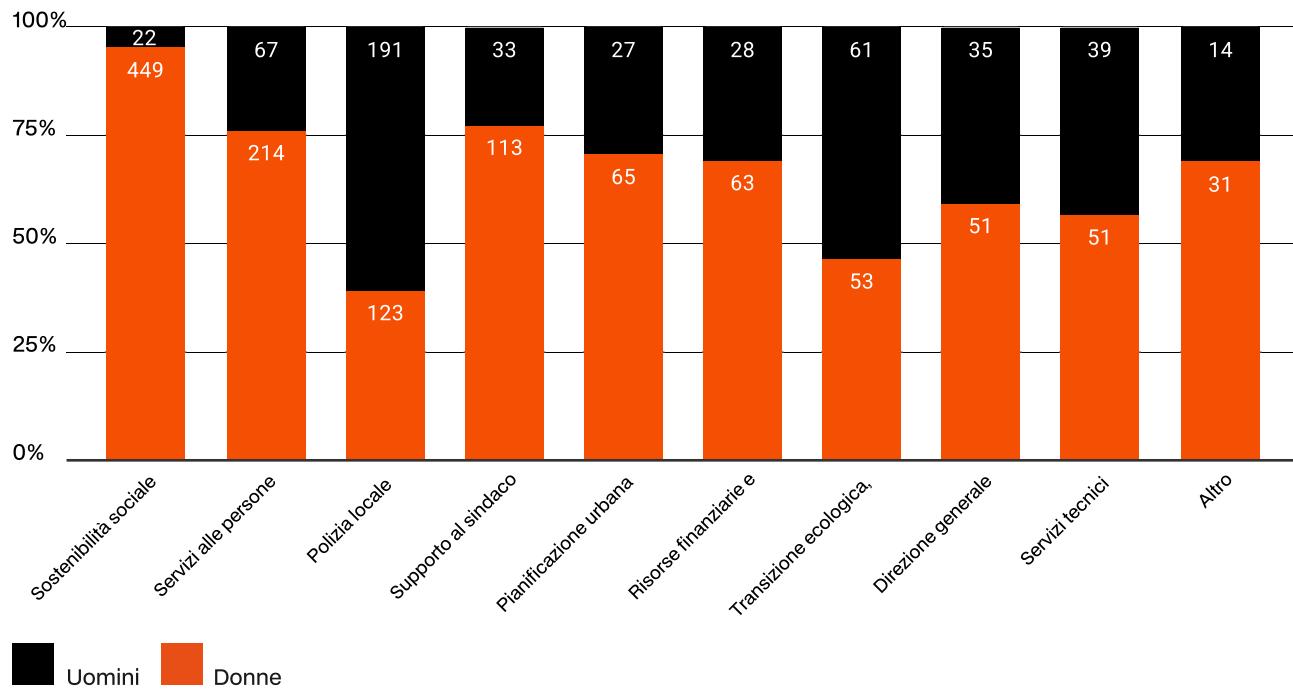
FIG. 2 - PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO ED ETÀ - % E V.A. ANNO 2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del servizio Risorse Umane

### SEGREGAZIONE DI GENERE ORIZZONTALE

FIG.3 PERSONALE IN SERVIZIO DEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO E AREE - % E V.A. ANNO 2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del servizio Risorse Umane

**Si registra uno squilibrio di genere in alcune aree: a netta prevalenza femminile l'area Sostenibilità sociale, educazione, giovani e pari opportunità, sia in termini assoluti che percentuali.**

L'area Transizione ecologica, ambiente e mobilità e la Polizia Locale sono le due aree in cui la presenza maschile supera il 50%: nella prima si registra il 60,8% di uomini e il 39,2% donne; nella Polizia Locale troviamo il 53,5% di uomini e 46,5% di donne.

## SEGREGAZIONE DI GENERE VERTICALE

FIG. 4 PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO E MACROCATEGORIA DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALE - % E V.A. ANNI 2022-2024

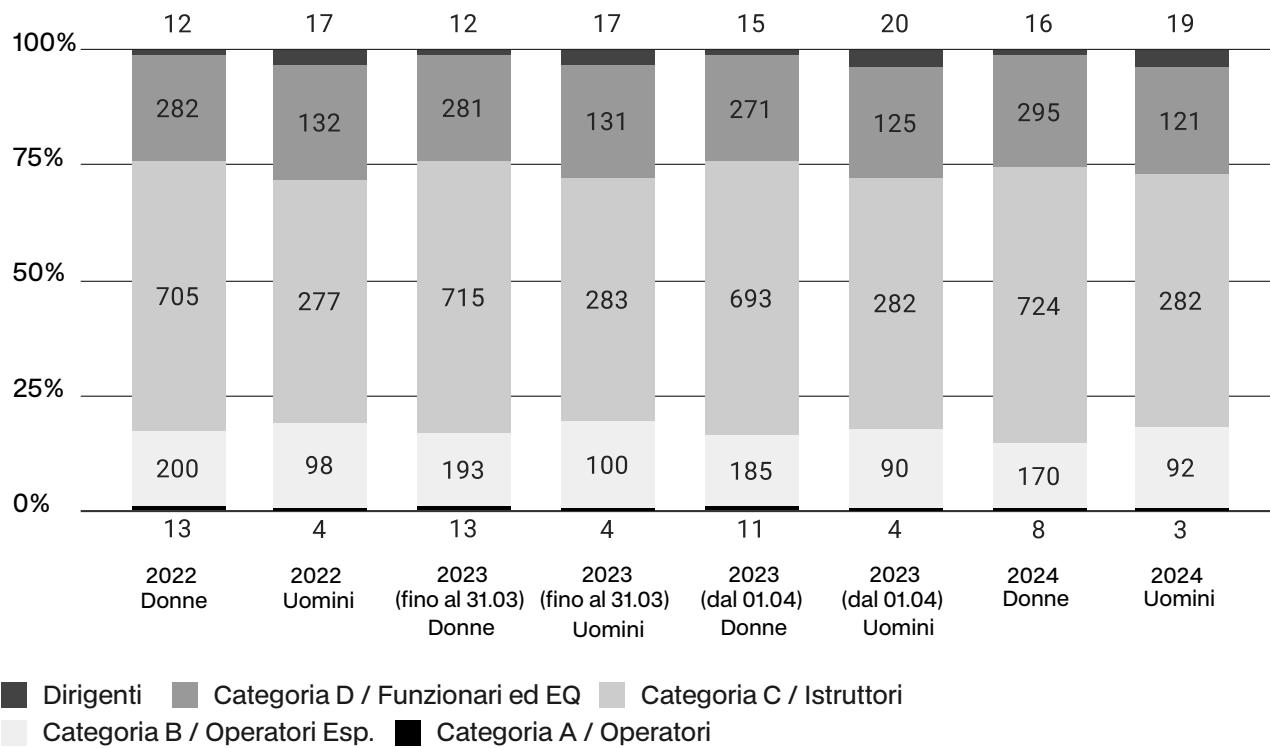
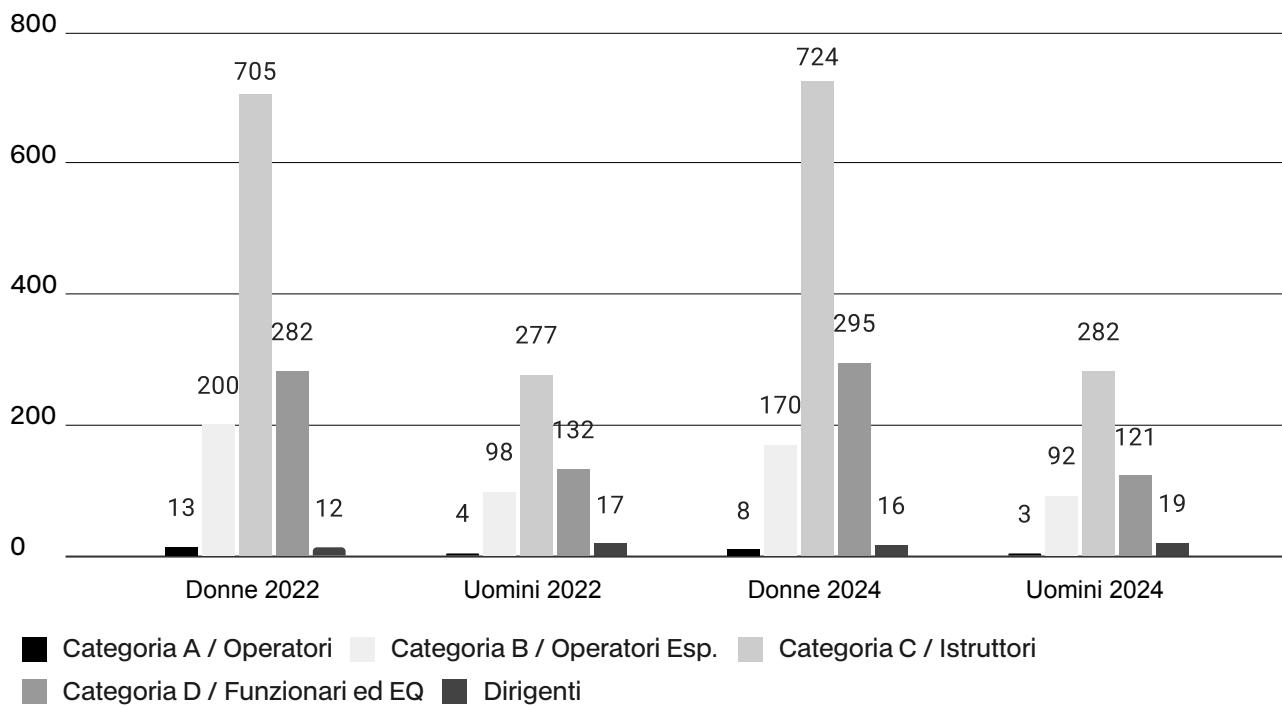


FIG. 5 PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO E MACROCATEGORIA DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALE - V. A. ANNI 2022 E NEL 2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del servizio Risorse Umane

### SEGREGAZIONE DI GENERE VERTICALE

FIG. 6 PERSONALE DIRIGENTE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO E POSIZIONI APICALI - % E V.A. ANNI 2022-2024

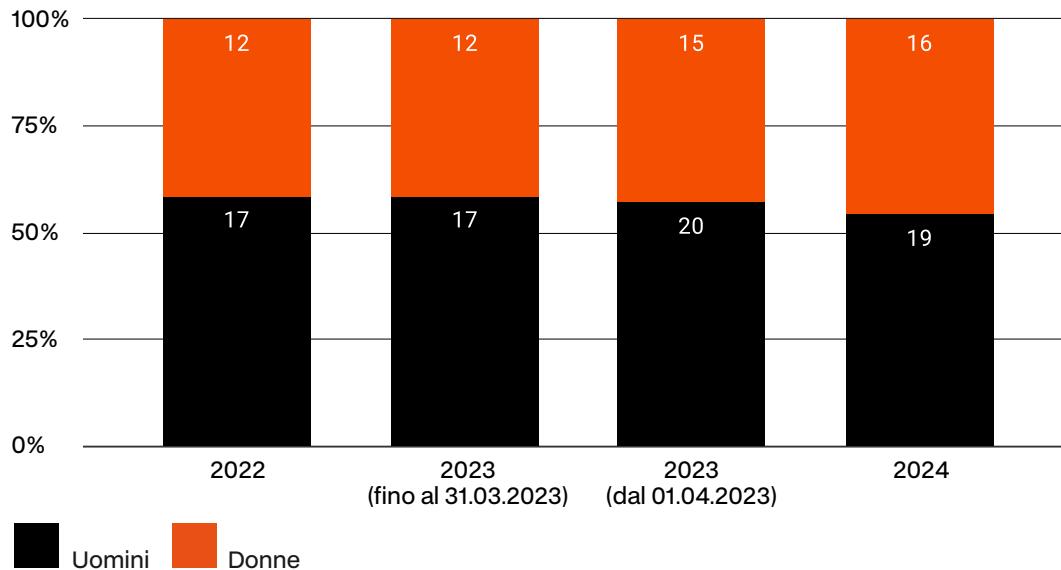
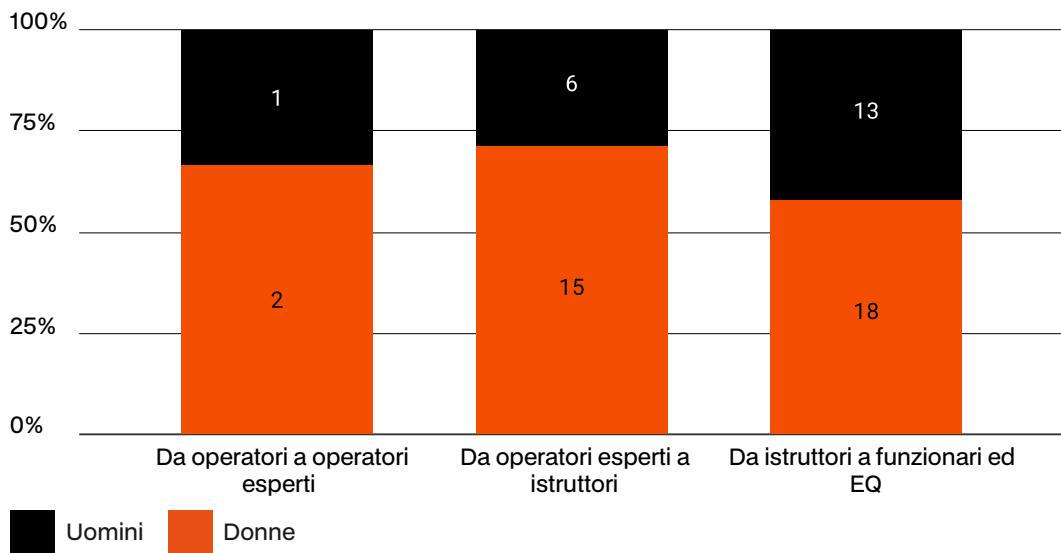


FIG. 7 PROGRESSIONI VERTICALI DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA - % E V.A. ANNO 2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del servizio Risorse Umane

Più donne che uomini in categoria A e C. Maggior presenza di uomini nella categoria D e funzionari EQ e nelle posizioni apicali, ma progressivo aumento delle presenze di donne al vertice.  
La quota maschile risulta più elevata nelle progressioni di carriera verso le posizioni apicali.

## CONTRATTI DI LAVORO

FIG. 8 PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO E TIPOLOGIA CONTRATTUALE - % ANNI 2022- 2023 (\*il dato al 2024 non era ancora disponibile al momento della rilevazione)

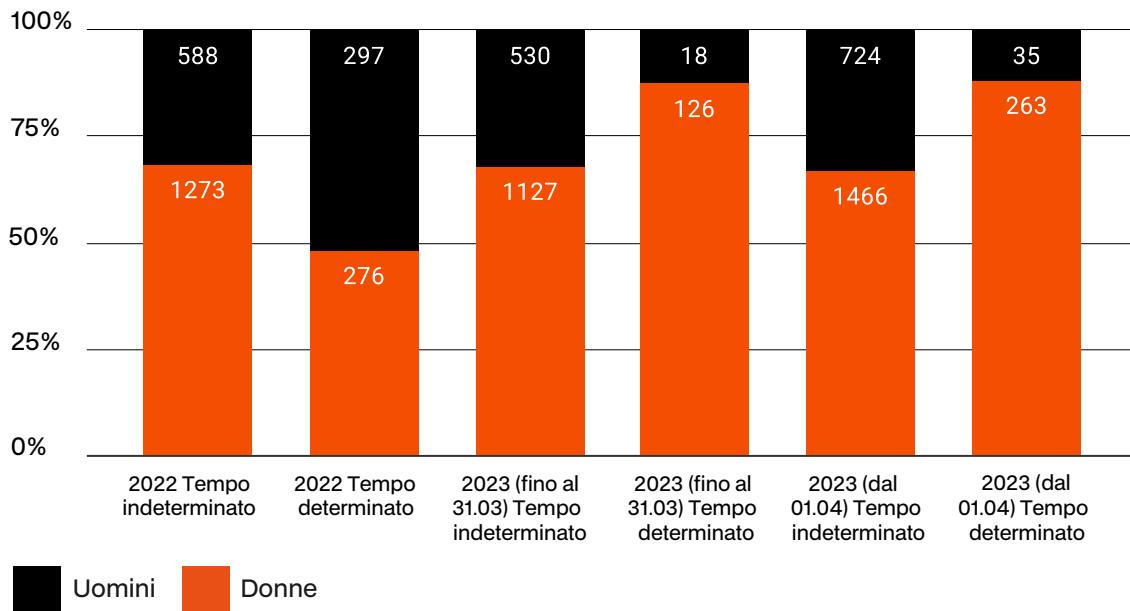
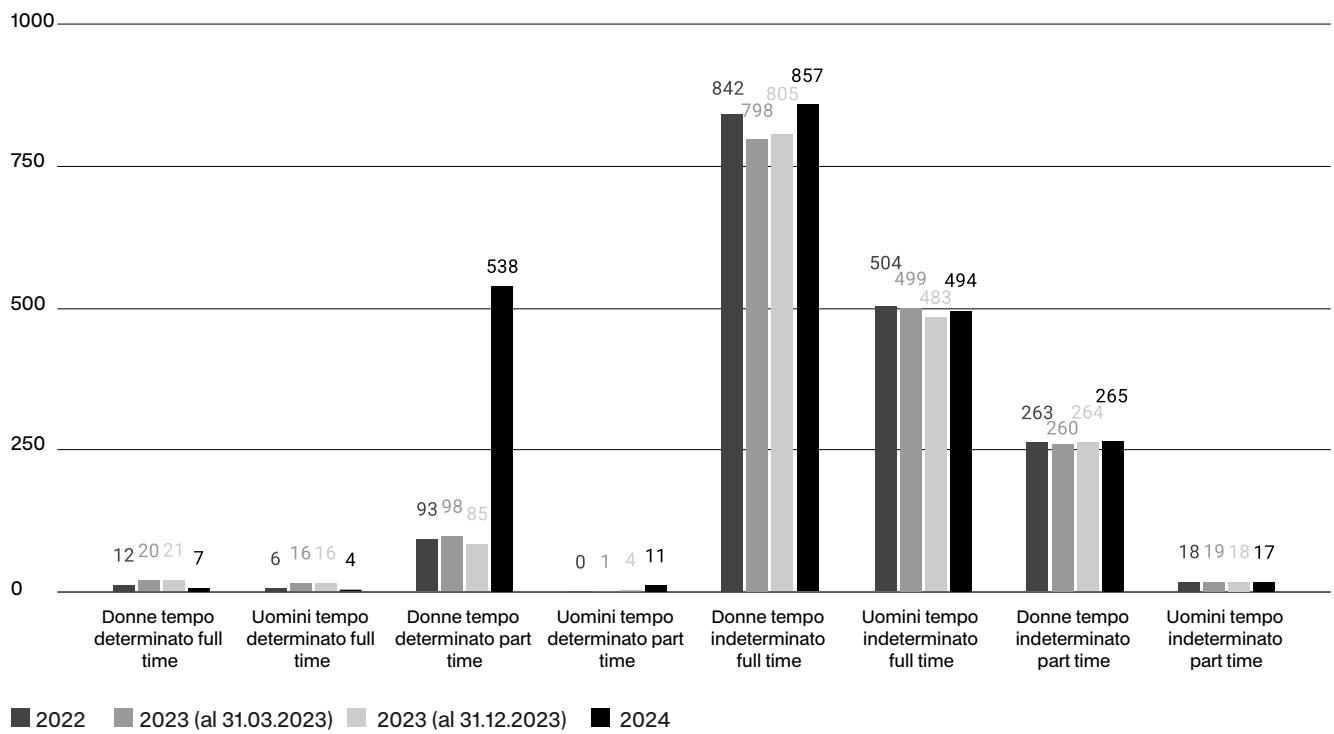


FIG. 9 PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO E TIPOLOGIE DI CONTRATTO DI LAVORO - % EVA. ANNI 2022-2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del servizio Risorse Umane

**Il ricorso al part-time riguarda in larga misura le donne, riflettendo un persistente divario di genere nella distribuzione delle forme contrattuali.**

### STRUMENTI DI CONCILIAZIONE VITA PRIVATA - VITA LAVORATIVA: I CONGEDI PARENTALI

 Intersezione tra genere e carichi di cura

FIG. 10 PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA CHE HA USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE PER SESSO - V.A. ANNI 2022-2024

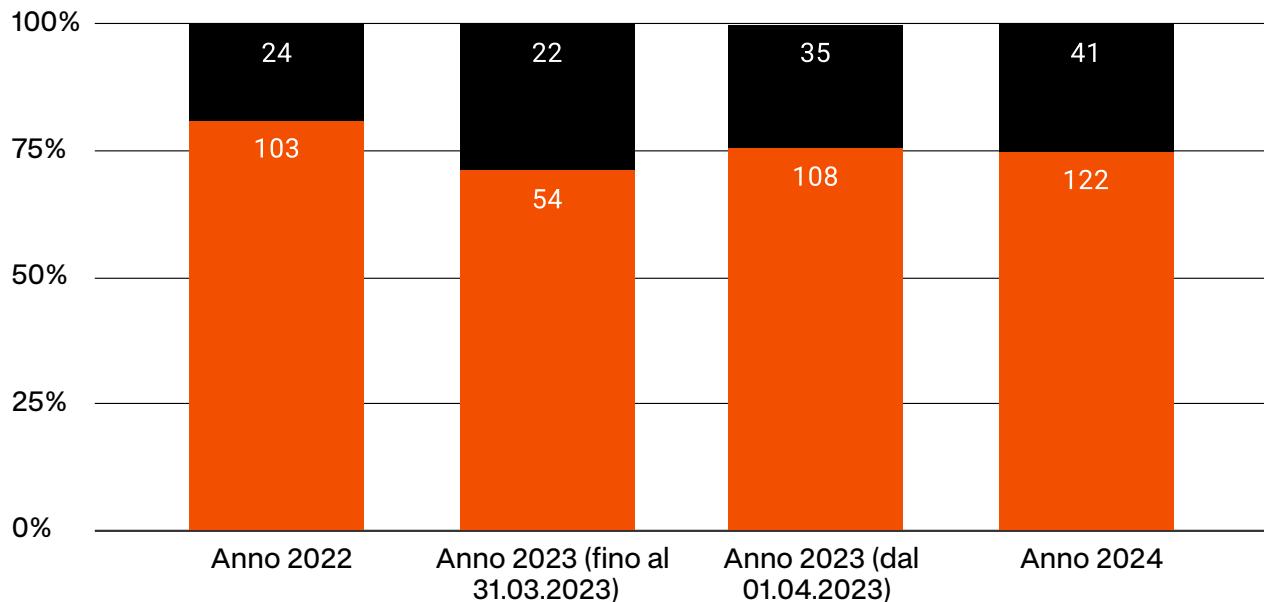
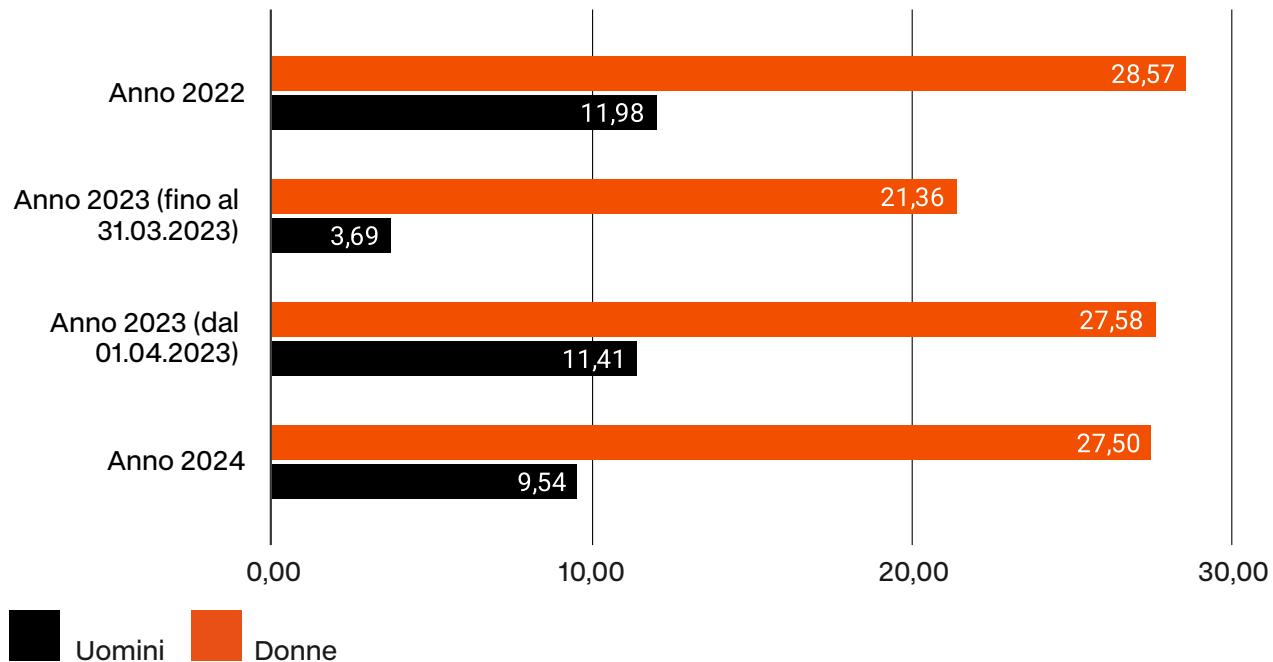


FIG. 11 GIORNI MEDI DI UTILIZZO DEL CONGEDO PARENTALE DA PARTE DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO - V.A. ANNI 2022-2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del servizio Risorse Umane

Lo strumento del congedo parentale è usufruito in misura maggiore dalle donne, con una media di circa 28 giorni all'anno, rispetto ai 9,54 usufruiti dagli uomini.

### STRUMENTI DI CONCILIAZIONE VITA PRIVATA - VITA LAVORATIVA: I CONGEDI RETRIBUITI

 Intersezione tra genere e carichi di cura

FIG. 12 - PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA CHE HA USUFRUITO DEL CONGEDO RETRIBUITO PER MALATTIA FIGLIE, PER SESSO - V.A. ANNI 2022-2024

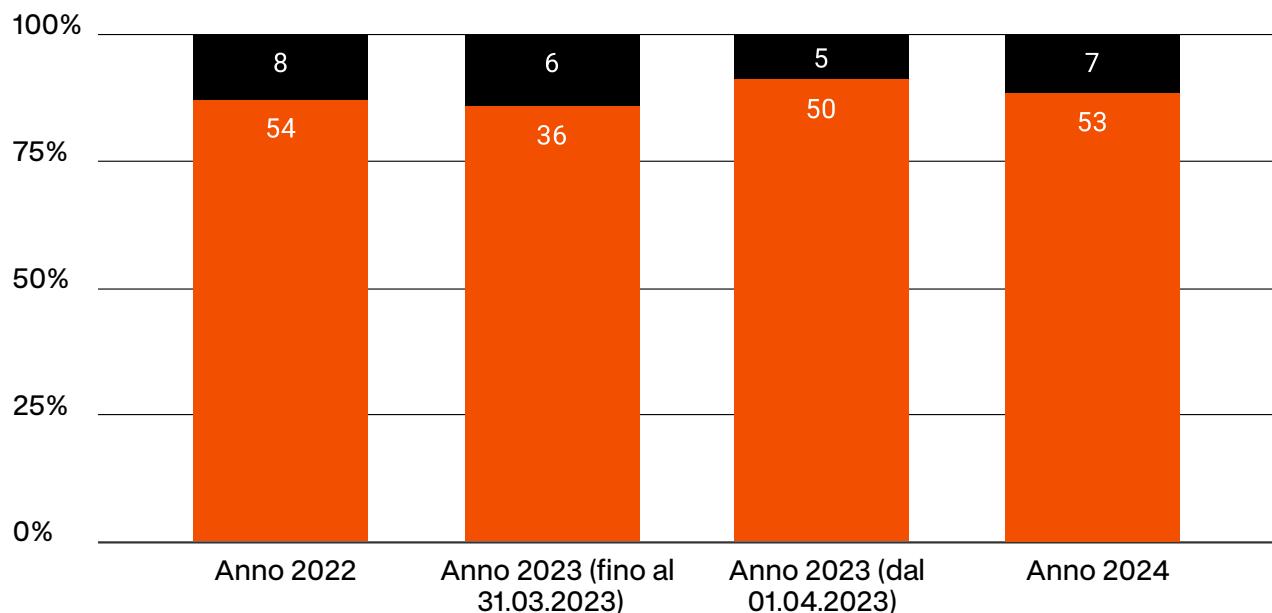
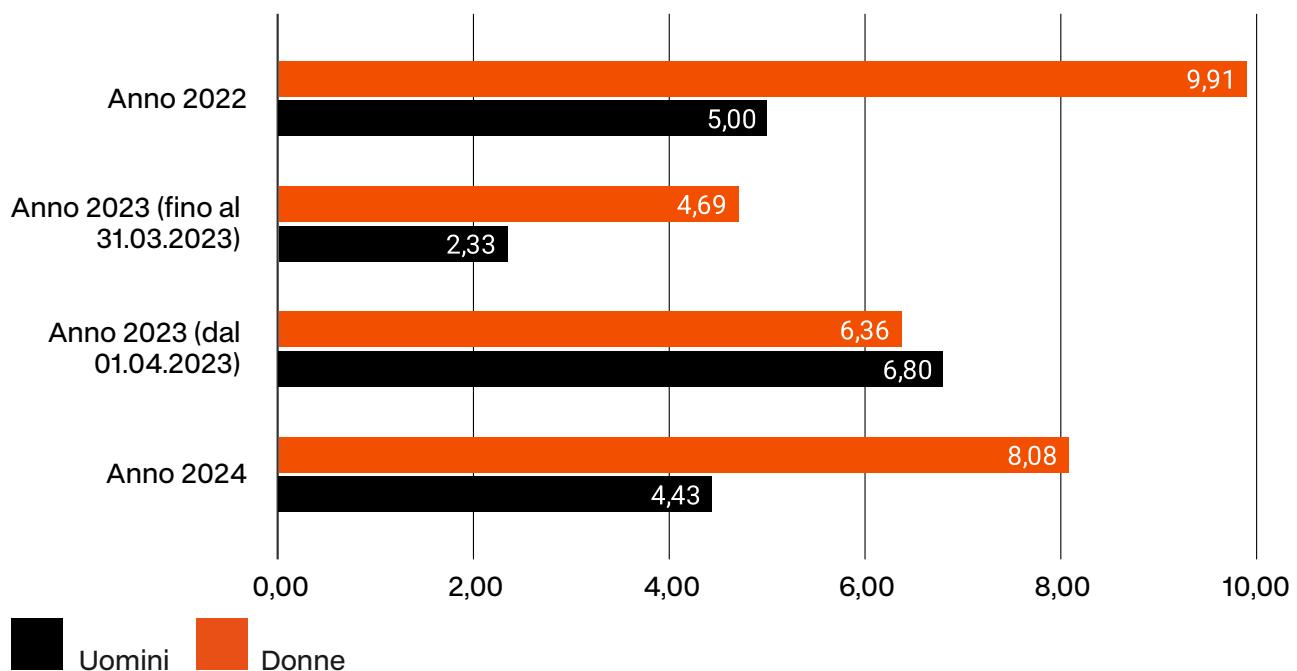


FIG. 13 GIORNI MEDI DI UTILIZZO CONGEDO RETRIBUITO PER MALATTIA FIGLIE DA PARTE DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO - V.A. ANNI 2022-2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del servizio Risorse Umane

Il congedo retribuito per malattia dei figli è utilizzato in maniera prevalente dalle donne, confermando come la gestione delle cure familiari ricada ancora in misura maggiore su di esse. In media, i lavoratori uomini ricorrono a questo strumento per circa 5 giorni all'anno, mentre le donne arrivano anche a quasi dieci giorni.

### STRUMENTI DI CONCILIAZIONE VITA PRIVATA - VITA LAVORATIVA: I CONGEDI NON RETRIBUITI

 Intersezione tra genere e carichi di cura

FIG. 14 PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA CHE HA USUFRUITO DEL CONGEDO NON RETRIBUITO PER MALATTIA FIGLIE - V.A. ANNI 2022-2024

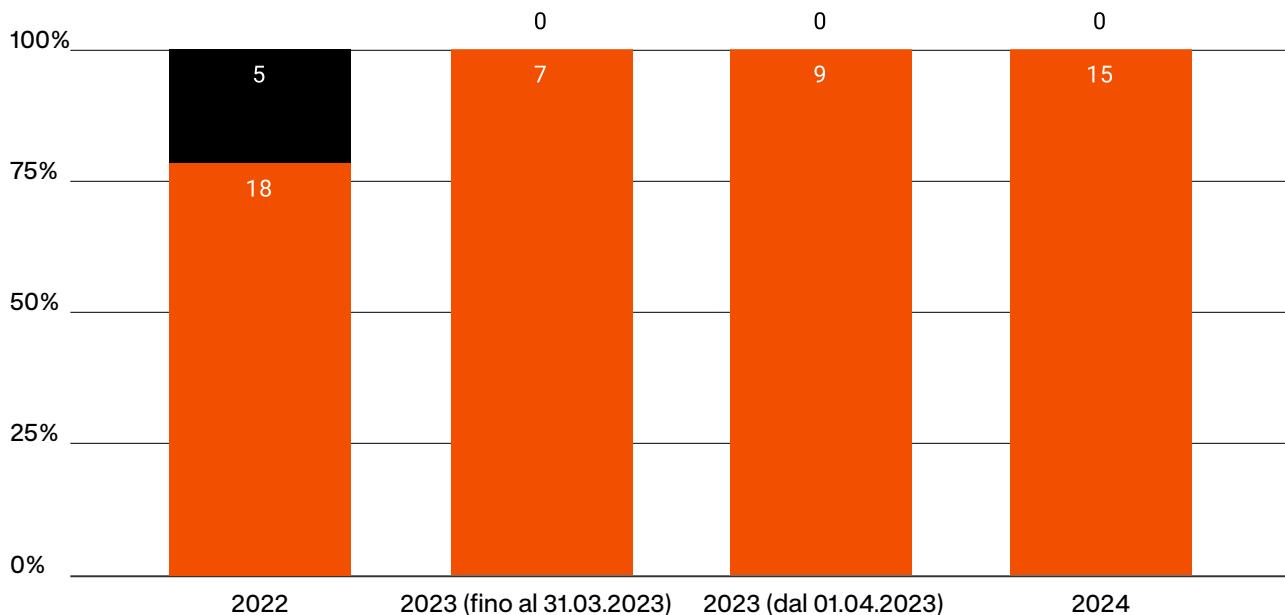
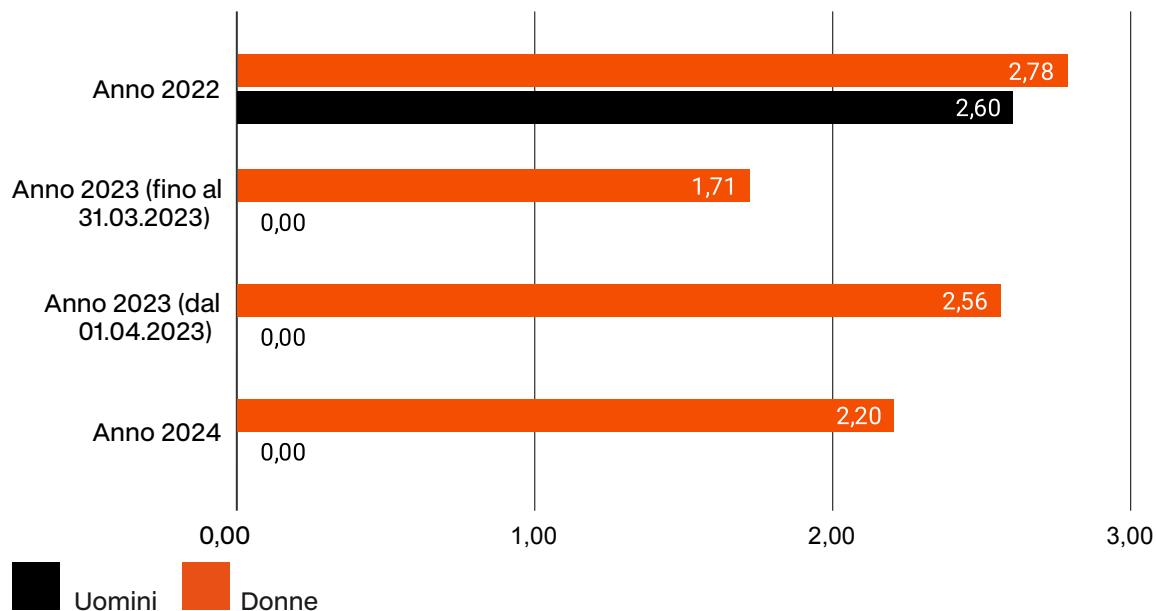


FIG. 15 GIORNI MEDI DI UTILIZZO DEL CONGEDO NON RETRIBUITO PER MALATTIA FIGLIE DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO - V.A. ANNI 2022-2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del servizio Risorse Umane

**Nel 2023 e 2024 non ci sono uomini ad aver usufruito del congedo non retribuito per malattia dei figli. Le donne dedicano più di due giorni di congedo non retribuito all'anno.**

## STRUMENTI DI CONCILIAZIONE VITA PRIVATA - VITA LAVORATIVA: I CONGEDI DI CUI ALLA L. 104/1992

 Intersezione tra genere, disabilità e carichi di cura

FIG.16 PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA CHE HA USUFRUITO DEI PERMESSI DI CUI ALLA LEGGE 104/92, PER SESSO - V.A. ANNI 2022-2024

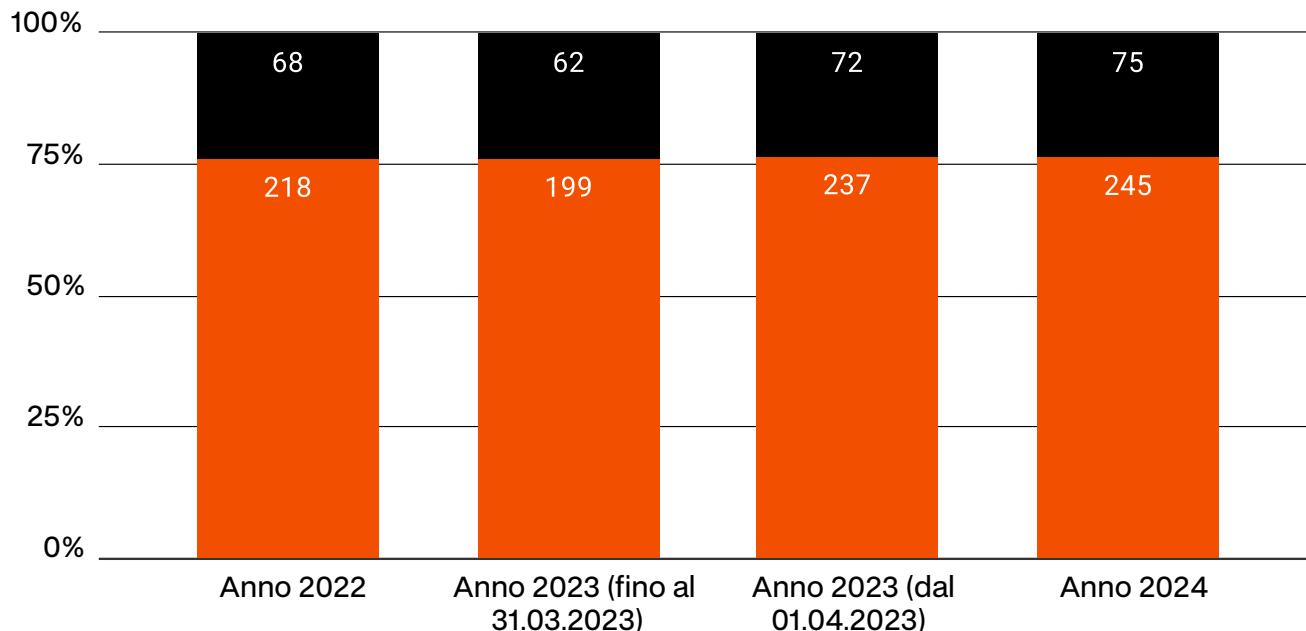
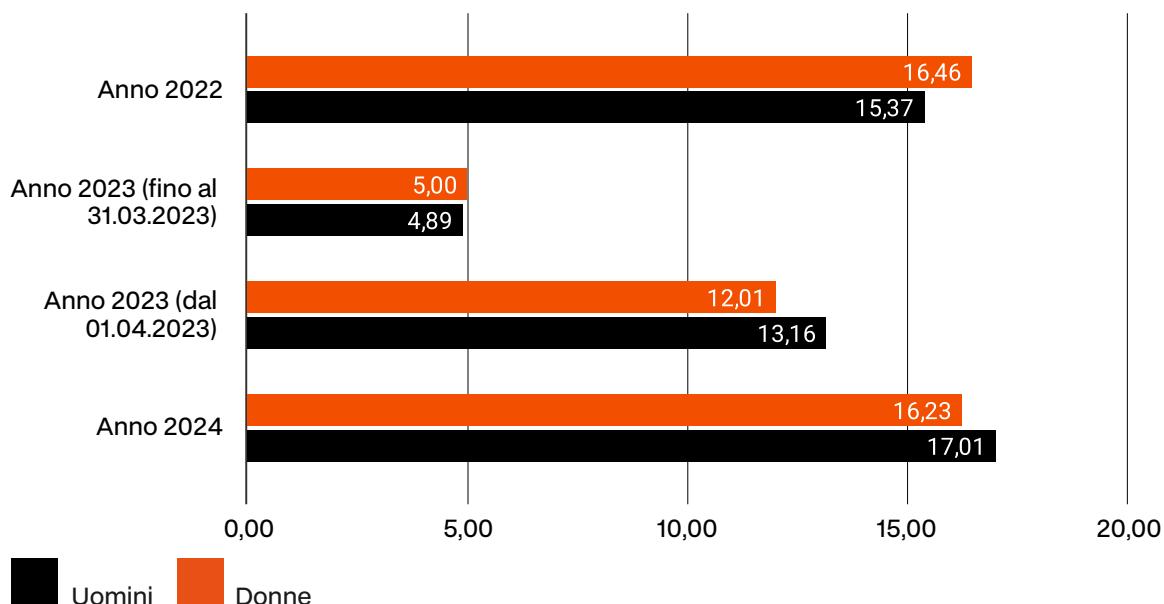


FIG. 17 GIORNI MEDI DI UTILIZZO DEI PERMESSI DI CUI ALLA LEGGE 104/92 DA PARTE DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA - V.A. ANNI 2022-2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del servizio Risorse Umane

Negli ultimi due anni si osserva una maggior partecipazione del numero di uomini che usufruiscono dei permessi previsti dalla legge n. 104/1992, a sostegno dell'assistenza alle persone con disabilità. Un segnale di graduale cambiamento culturale, che vede i lavoratori uomini farsi maggiormente carico dei compiti di cura. Nel triennio 2022-2024, gli uomini hanno usufruito in media di circa un giorno di permesso in più rispetto alle donne.

## LA FLESSIBILITÀ: IL LAVORO DA REMOTO E IL LAVORO AGILE

FIG. 18 PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA CHE LAVORA ANCHE IN MODALITÀ LAVORO DA REMOTO, PER SESSO - V.A. ANNI 2022-2024

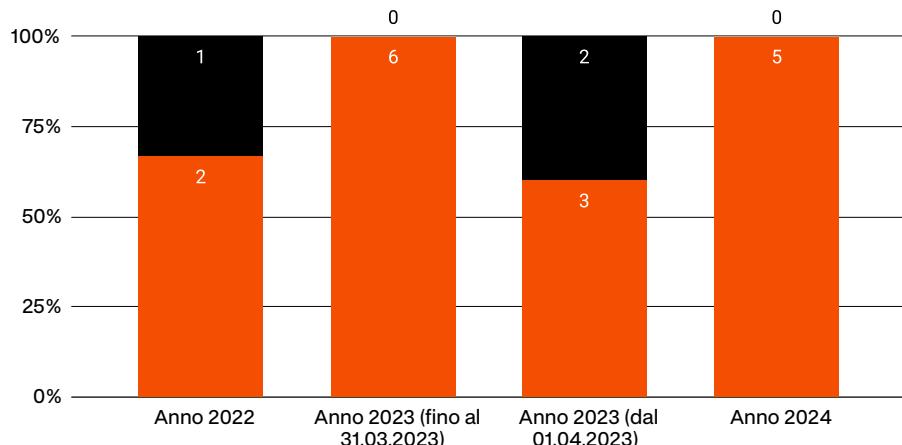
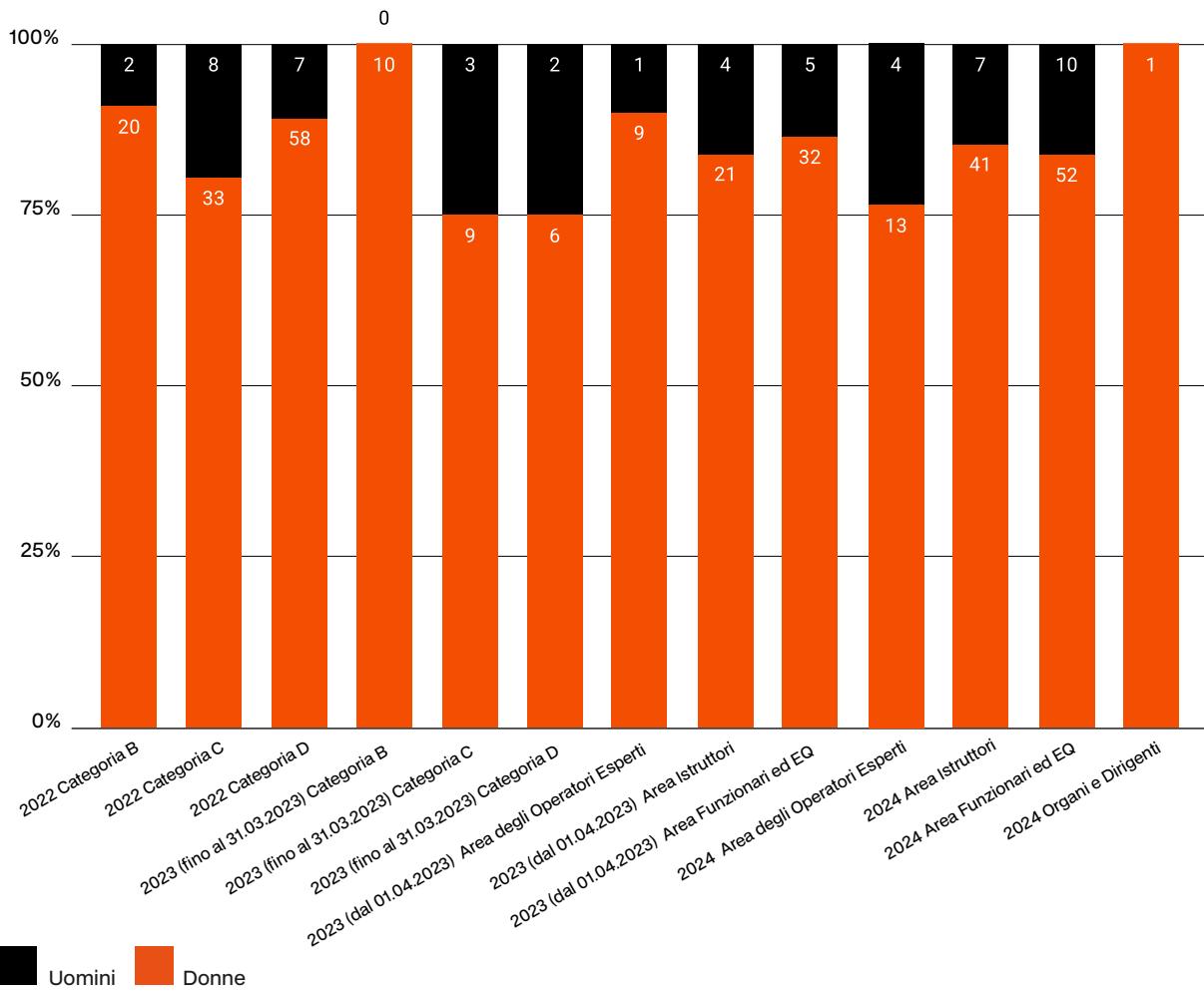


FIG. 19 PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA CHE LAVORA ANCHE IN MODALITÀ LAVORO AGILE, PER SESSO E CATEGORIA - % ANNI 2022-2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del servizio Risorse Umane

**Le donne rappresentano la quota principale di chi usufruisce delle modalità di lavoro da remoto e lavoro agile.**

## LA FLESSIBILITÀ: IL LAVORO STRAORDINARIO

Tab. 1 Numero di ore di straordinario e numero di dipendenti che le hanno lavorate

		Numero di ore di straordinario e numero di dipendenti che le hanno lavorate									
		DONNE		UOMINI		TOTALE		% DONNE		% UOMINI	
Anno	Livelli	N° ore	N° dipen-denti	N° ore	N° dipen-denti	N° ore	N° dipen-denti	N° ore	N° dipen-denti	N° ore	N° dipen-denti
2022	Categoria A	20	1	30	1	50	2	40%	50%	60%	50%
	Categoria B	1072,39	43	1542,22	39	2614,61	82	41%	52%	59%	48%
	Categoria C	3827,65	148	7854,18	189	11681,83	337	33%	44%	67%	56%
	Categoria D	1346,96	62	1745,68	50	3092,64	112	44%	55%	56%	45%
	Dirigenti										
2023 (fino al 31.03. 2023)	Categoría A	53	1	15	1	68	2	78%	50%	22%	50%
	Categoría B	299,94	21	686,94	27	986,88	48	30%	44%	70%	56%
	Categoría C	1554,33	91	3105,81	146	4660,14	237	33%	38%	67%	62%
	Categoría D	454,72	34	3105,81	146	3560,53	180	13%	19%	87%	81%
	Dirigenti										
2023 (dal 01.04. 2023)	Area degli Operatori	0	0	1	22	1	22	0%	0%	100%	100%
	Area degli Operatori Esperti	427,31	29	1046,77	43	1075,77	72	40%	40%	97%	60%
	Area Istruttori	3120,21	148	4439,72	182	4587,72	330	68%	45%	97%	55%
	Area Funzionari ed EQ	996,11	54	837,28	50	891,28	104	112%	52%	94%	48%
	Dirigenti										
2024	Area degli Operatori	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
	Area degli Operatori Esperti	4802	40	8059,3	41	12861,3	81	37%	49%	63%	51%
	Area Istruttori	762	161	1206,95	185	1968,95	346	39%	47%	61%	53%
	Area Funzionari ed EQ	1273	72	1327,56	57	2600,56	129	49%	56%	51%	44%
	Dirigenti										

Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del servizio Risorse Umane

FIG. 20 PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA CHE HA USUFRUITO DELLE ORE DI LAVORO STRAORDINARIO, PER SESSO - V.A. ANNI 2022-2024

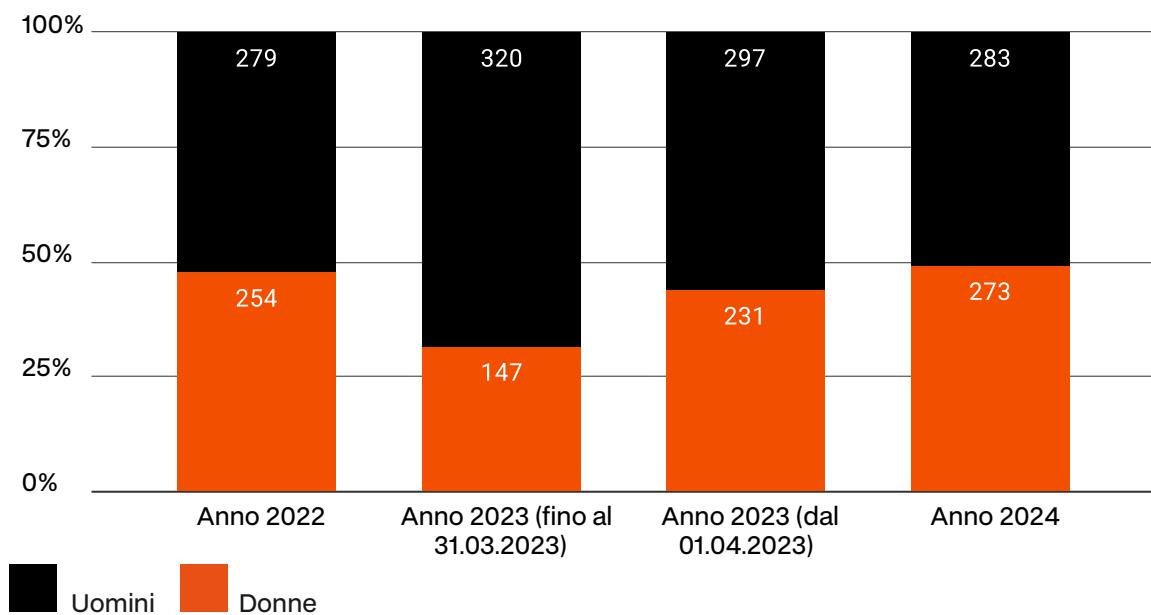
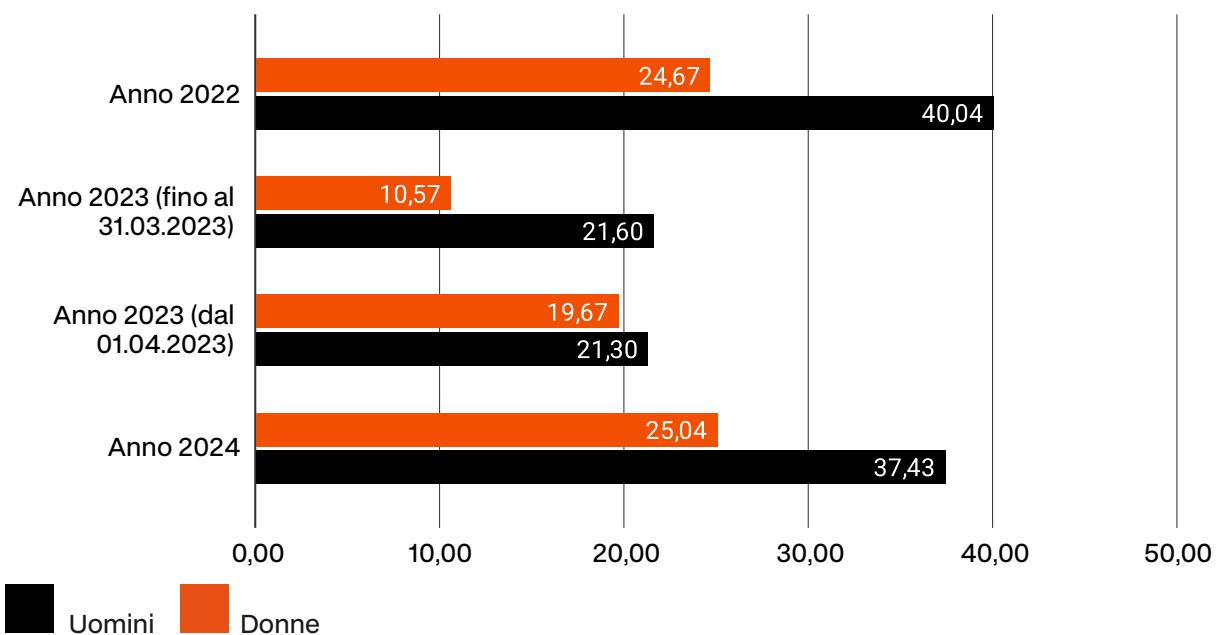


FIG. 21 ORE MEDIE DI UTILIZZO DELLO TEMPO STRAORDINARIO DA PARTE DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO - V.A. ANNI 2022-2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del servizio Risorse Umane

**Gli uomini ricorrono più frequentemente al lavoro straordinario rispetto alle donne e ne accumulano una media di ore significativamente più alta, mantenendo una presenza più marcata nei percorsi di carriera e nel lavoro extra-orario.**

### Indagine Geam Tool

Questa indagine è una delle azioni previste dal progetto europeo BUDGET-IT, di cui il Comune di Brescia è partner, e ha l'obiettivo di **monitorare l'uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee**. Hanno partecipato all'indagine **903 dipendenti**, che corrispondono al 51,7% del totale di 1746 dipendenti presenti al momento della somministrazione. L'indagine è stata oggetto di analisi nel corso di focus group dedicati. È stata presa in considerazione in particolare **l'intersezione tra genere e carichi di cura**.



**Le donne riportano maggiore difficoltà rispetto agli uomini nella gestione dei carichi di cura, in particolare:**

- **una maggiore difficoltà a concentrarsi sul lavoro a causa di impegni personali (56% donne - 48,8% uomini);**
- **un carico di lavori domestici che compromette l'impegno sul luogo di lavoro a causa di eccessiva stanchezza (34,5% donne - 28% uomini);**
- **una difficoltà a mantenere gli impegni personali a causa dell'eccessivo carico di lavoro (78,3% donne - 65,9% uomini)**
- **un carico di lavoro professionale che compromette lo svolgimento del ruolo di cura per eccessiva stanchezza (89,1% donne - 77,2% uomini)**

L'analisi dei risultati dell'indagine ha inoltre evidenziato i seguenti bisogni:

**Formazione** - Le persone che rientrano da periodi di assenza prolungata (ad esempio per motivi di salute, congedi parentali o altri tipi di congedi) registrano un certo grado di fatica al rientro;

**Parità di genere** - È emersa una scarsa conoscenza, all'interno dell'ente, dell'esistenza e del ruolo di organismi istituzionali preposti alla promozione della parità di genere, come il Comitato Unico di Garanzia (CUG) o la Consigliera di Fiducia. Si rileva inoltre una percentuale significativa di donne in posizioni apicali con problemi di salute o impegnate in attività di cura;

**Micro-aggressioni e molestie** - Sono stati riportati episodi di micro-aggressioni, come domande rivolte alle donne riguardanti l'equilibrio tra vita privata e lavoro o le loro scelte procreative nel contesto di colloqui professionali. Il 5,9% di donne e il 6,4% di uomini dichiara di aver avuto esperienza di molestie e/o bullismo all'interno dell'organizzazione, il 6,8 % di donne e lo 0,6% di uomini preferisce non rispondere;

**Comunicazione** - Si rileva una criticità nella comunicazione interna, dovuta alla mancanza di un programma strutturato e coerente.

## 1.2

# Le azioni per la parità di genere nel contesto interno

Sono qui elencate le azioni poste in essere dal Comune di Brescia che riguardano la **promozione delle pari opportunità nel proprio contesto organizzativo interno e che impattano sul personale dipendente**. La prospettiva intersezionale, dove presente, è messa in evidenza.

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 E 2024-2026

- Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione) è introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 ed è un documento unico di programmazione e governance. Il PIAO, come documento di programmazione triennale, ha l'obiettivo di semplificare e integrare in un unico piano una serie di documenti programmatici previgenti. L'obiettivo è di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi alle cittadine e ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e sistematizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Il PIAO 2023-2025 del Comune di Brescia alla sezione 3.2.1 "Obiettivi di Pari Opportunità ed Equilibrio di Genere", pianifica e attua per il personale dipendente:

- azioni per favorire la conciliazione e l'equilibrio fra vita lavorativa e vita privata (es. analisi risultati lavoro agile e proposta applicazione di una modalità organizzativa in ottica di conciliazione vita-lavoro; flessibilità oraria in un'ottica di conciliazione lavoro-tempo scuola; iniziative di diffusione informazione e sensibilizzazione relative ai congedi di paternità; azioni pilota per la co-progettazione di servizi di conciliazione con Enti di Alleanza Conciliazione);
- azioni per il monitoraggio della composizione di genere nei Consigli di Amministrazione dei soggetti partecipati;
- azioni di monitoraggio annuale del rispetto delle indicazioni normative sull'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso;
- azioni di contrasto alle molestie e alle violenze sul luogo di lavoro (es. consolidamento del ruolo della Consigliera di Fiducia e incontri formativi sul nuovo Codice di Condotta).

La sezione 3.2.1 "Obiettivi di Pari Opportunità ed Equilibrio di Genere" del PIAO 2023/2025 è aggiornata nel successivo PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 30 gennaio 2024.

Nel PIAO 2024-2026 la sezione 3.2.1 "Obiettivi di Pari Opportunità ed Equilibrio di Genere – Piano Azioni Positive e GEP" definisce gli obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere 2024-2026, includendo l'aggiornamento del Gender Equality Plan e riferendosi ad obiettivi strategici ed operativi del DUP (Documento Unico di Programmazione), orientati a valorizzare il personale dipendente e le sue professionalità in un contesto di benessere lavorativo che richiede interventi correlati.

Il PIAO 2024-2026, nella sezione dedicata, si concentra su azioni di promozione della parità di genere e di prevenzione delle discriminazioni. Sono inclusi e adottati mezzi di indagine qualitativa (es. la somministrazione del questionario del progetto di BUDGET-IT alle dipendenti e ai dipendenti sul

clima organizzativo), utili all'elaborazione di azioni positive che sostengono l'integrazione della dimensione della parità di genere nell'organizzazione del Comune di Brescia e negli strumenti di programmazione. Sono programmate e realizzate azioni formative specifiche relative a contrasto discriminazioni tra cui il linguaggio inclusivo, mobbing e discriminazioni; è previsto il consolidamento della figura della Consigliera di Fiducia.

Il PIAO 2024-2026 prevede e introduce l'implementazione di strumenti di flessibilità nella gestione della pausa pranzo, l'introduzione del regolamento del part time e del lavoro da remoto e altri istituti che sostengono e promuovono la conciliazione, favorendo un equilibrio tra vita privata e vita lavorativa anche in considerazione di una dimensione di intersezionalità tra genere, età e disabilità.

In riferimento al benessere organizzativo, è inoltre indicata ed attuata la mappatura dei servizi di welfare aziendale e l'implementazione di nuovi strumenti e servizi dedicati anche attraverso una piattaforma dedicata.

La realizzazione degli obiettivi stabiliti nella sezione 3.2.1 "Obiettivi di Pari Opportunità ed Equilibrio di Genere – Piano Azioni Positive e GEP" è un indicatore di performance organizzativa inserito nel sistema di misurazione e valutazione.



**Le azioni previste nel PIAO 2024-2026 e nel successivo strumento di programmazione sono intese in un'ottica intersezionale che considera diversi aspetti di possibile discriminazione nella loro interazione. In particolare le intersezionalità così individuate oltre al genere sono età, disabilità e carichi di cura.**

#### GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024

Il primo Gender Equality Plan del Comune di Brescia presenta in forma schematica e sintetica le azioni svolte dall'Amministrazione nel biennio 2020-2021 e quelle previste per il 2022-2023, volte a promuovere l'uguaglianza di genere sia all'interno dell'organizzazione comunale che nella comunità cittadina. Il piano è stato elaborato in coerenza con i principali riferimenti strategici e programmatici, tra cui: Strategia europea per la parità di genere 2020-2025; Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026; Linee programmatiche del mandato 2018-2023, approvate dal Consiglio Comunale il 18/09/2018; Piano Triennale per le Azioni Positive 2022-2024, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 552 del 22/12/2021. Il piano si articola in cinque aree tematiche, ciascuna con obiettivi specifici volti a promuovere la parità di genere e a contrastare stereotipi e discriminazioni in ambito lavorativo e sociale.



## PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE (POLA 2022-2024)

Il Comune di Brescia offre il lavoro agile al personale dipendente con l'obiettivo di ottimizzare gli spazi di lavoro e migliorare la conciliazione vita privata e vita lavorativa. Il Piano triennale 2022-2024 prosegue l'impostazione del POLA 2021-2023 e tiene conto dell'evoluzione del lavoro agile, anche a seguito della pandemia da Covid 19 e dei provvedimenti normativi. Il lavoro agile è riconosciuto sia come strumento organizzativo per migliorare i servizi, sia come mezzo per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. La sua attivazione per le singole e i singoli dipendenti, ad esclusione del personale della Polizia Locale, insegnanti, educatori ed educatrici è valutata dal personale dirigente, in base all'organizzazione interna e all'utilità per l'erogazione dei servizi. Dal 2022 è in atto un consolidamento e miglioramento dell'applicazione del lavoro agile, tramite un approccio partecipativo e il coinvolgimento del personale dipendente, attraverso gruppi di lavoro coordinati dal Settore Risorse Umane. Il CUG promuove e sostiene il lavoro a distanza come strumento per migliorare il benessere organizzativo, favorendo la conciliazione tra vita privata e lavoro. In quest'ottica, il lavoro agile è valorizzato anche come mezzo di inclusione per diverse categorie di lavoratori e lavoratrici, garantendo al contempo la dimensione sociale del lavoro e prevenendo forme di isolamento.



**Nell'anno 2024 sono stati attivati complessivamente n. 328 accordi ordinari di lavoro a distanza, con una fruizione da parte del personale femminile pari all'84%. Il 41% coinvolge personale nella fascia di età anagrafica 50-60 anni. Gli accordi prevedono, nell'arco della settimana lavorativa, 1 o 2 giorni di lavoro a distanza oppure mezze giornate su più giorni.**

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG istituito per il quadriennio 2023-2027, è formato da 8 componenti (4 titolari e 4 supplenti). Questo organismo affianca l'ente nelle sue attività, con l'obiettivo di promuovere l'ottimizzazione della produttività nel lavoro pubblico, migliorando l'efficienza dei servizi e garantendo un ambiente lavorativo improntato al rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione o violenza nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici. A supporto del CUG opera anche la Consigliera di Fiducia. Tra i principali compiti del CUG vi è la proposta di piani di azioni positive per l'uguaglianza di genere, che dal 2022 sono assorbiti nel PIAO: la promozione di politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro, e la diffusione della cultura delle pari opportunità. Il monitoraggio del PIAO è effettuato da parte del CUG con una relazione annuale nella quale si evidenziano gli obiettivi realizzati.

## CONSIGLIERA DI FIDUCIA

In stretta collaborazione con il CUG opera anche la Consigliera di Fiducia, chiamata a prevenire e perseguire i comportamenti espressivi di discriminazione diretta o indiretta, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, mobbing. Nel mese di settembre 2024, in esito a procedura comparativa, è stata perfezionata la nomina della Consigliera di Fiducia, Dott.ssa Elisabetta Dolcini, con incarico affidatole fino al mese di settembre 2027.

## FORMAZIONE

È stata curata la formazione sulle competenze trasversali con l'obiettivo di favorire un ambiente inclusivo e le pari opportunità e contrastare le forme di discriminazione di genere, rivolta a tutti i settori e coinvolgendo circa 100 dirigenti e figure EQ. Sono inoltre stati organizzati i seguenti corsi: "Violenza di genere e femminicidio oggi" in data 18/02/23 di complessive 150 ore per l'area Educativa; "Minori vittime di violenza assistita e minorenni vittime di violenza di genere" in data 24/11/23.

## SPORTELLO BENESSERE LAVORATIVO - SPAZIO COUNSELLING - PROGETTO EDUCARE IN COMUNE

Nell'annualità 2024 la Psicologa incaricata, Dott.ssa Emanuela Rossini, ha realizzato attività per lo sportello benessere e lo spazio counseling, oltre che attività di formazione e di coordinamento del progetto Educare in Comune. Lo sportello di ascolto ha registrato un'affluenza principalmente femminile. Nel 2023 sono state seguite 56 donne e 21 uomini con una predominanza di personale operatore (56 persone), rispetto a EQ (14 persone) e dirigenti (7 persone). Nel 2024, si registra un calo negli accessi: sono state seguite 25 donne e 7 uomini con una confermata maggioranza di personale operatore (19 persone), rispetto a EQ (10 persone) e dirigenti (3 persone). Le tematiche oggetto degli incontri rientrano principalmente nell'area dei bisogni personali, meno incidenti i bisogni lavorativi. La realizzazione dell'iniziativa progettuale "Educare in Comune" rivolta al personale dipendente con disagio lavorativo ha previsto una formazione per sensibilizzare su situazioni di difficoltà e un affiancamento da parte di educatori ed educatrici con esperienza su casistiche specifiche.

## Progetto BUDGET-IT

Il Comune di Brescia è partner del progetto europeo Building Gender+ Equality through gender+ budgeting for Institutional Transformation (acronimo: BUDGET-IT). Il progetto prevede azioni specifiche quali: lo sviluppo del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP); la redazione del Bilancio di Genere; la formazione specifica; conseguente divulgazione e sensibilizzazione sulle tematiche di genere. Coordinatrice del progetto è la Kadir Has Üniversitesi, con sede a Istanbul (Turchia). Gli altri soggetti beneficiari, oltre al Comune di Brescia, sono: Maltepe Belediye (Comune di Maltepe); Univerzitet-Sarajevska Skola Za Nauku i Tehnologiju Pu (Università di Sarajevo); Università degli Studi di Brescia; Universidad de Alicante (Università di Alicante); Ayuntamiento de Novelda (Comune di Novelda); Univerzitet u Beogradu - Pravni Fakultet (Università di Belgrado, facoltà di legge); Municipality of Stari Grad (Comune di Stari Grad). La durata totale del progetto è di 36 mesi (1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025).



**Il GEP, la cui implementazione costituisce una delle prime azioni del progetto europeo, ha contenuti sovrapponibili al Piano Azioni Positive e mantiene un'ottica intersezionale rispetto alle dimensioni di età, disabilità e carichi di cura.**

# Sezione

# 02

**Questa seconda sezione si concentra sul contesto esterno del Comune di Brescia. L'analisi prende in considerazione fonti interne e fonti esterne per esplorare 9 ambiti: demografica, salute, istruzione, lavoro ed economia, organi di governo e rappresentanza, famiglia e conciliazione, partecipazione e tempo libero, spazio urbano e violenza di genere. Sono state mappate nel corso delle attività formative partecipate e realizzate nell'ambito del progetto Budget.it, le azioni per la parità di genere maggiormente incisive e rilevanti. Ove presenti sono indicati elementi di intersezionalità che considerano le dimensioni di età, carichi di cura e disabilità.**

## 2.1

# Analisi del contesto esterno del Comune di Brescia e delle azioni per la parità di genere per ambiti di intervento

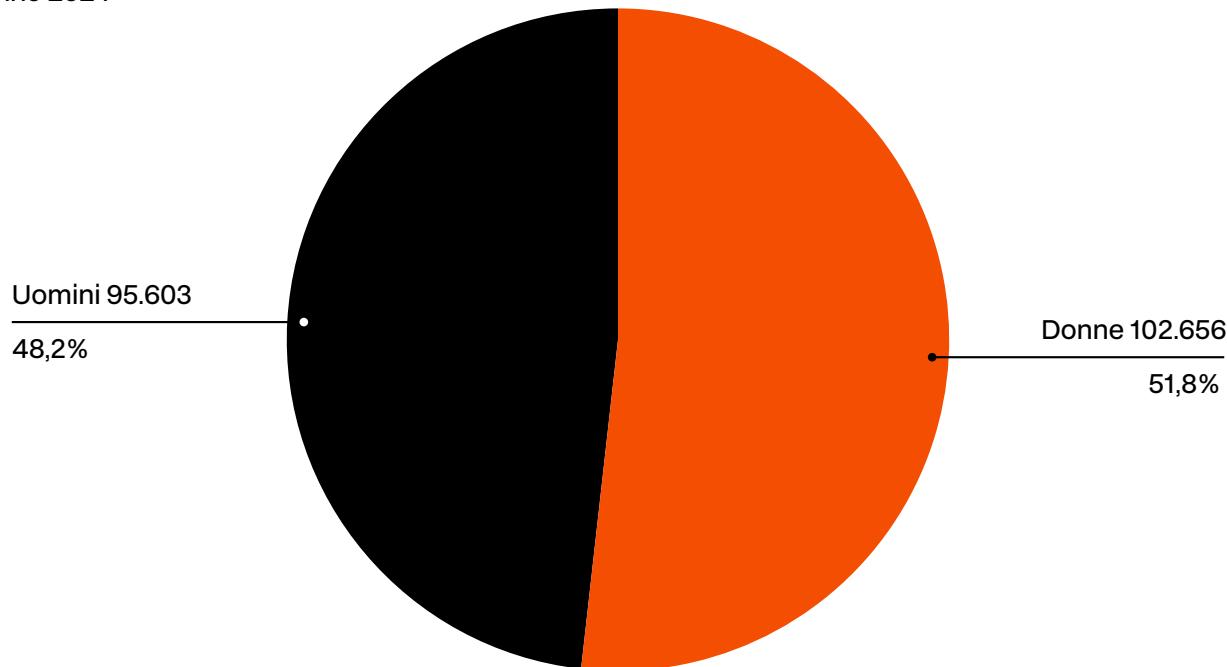
La popolazione del Comune di Brescia è composta da circa 200.000 residenti: presenta una struttura demografica dominata dalla fascia di età attiva (15-64 anni), in linea con la media nazionale. La composizione di genere evidenzia una **costante prevalenza femminile, pari a circa il 52% della popolazione**. Il quadro demografico riflette le principali tendenze del Paese, caratterizzato da **invecchiamento della popolazione, bassa natalità** e trasformazioni nella composizione dei nuclei familiari. Le persone che superano i 65 anni rappresentano circa un quarto della popolazione residente, quota in crescita per effetto dell'aumento della speranza di vita e della diminuzione delle nascite, con una **prevalenza femminile tra le persone anziane**

## 2.2.1

### Demografia

FIG. 22 POPOLAZIONE RESIDENTE NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO - % E V.A.

Anno 2024

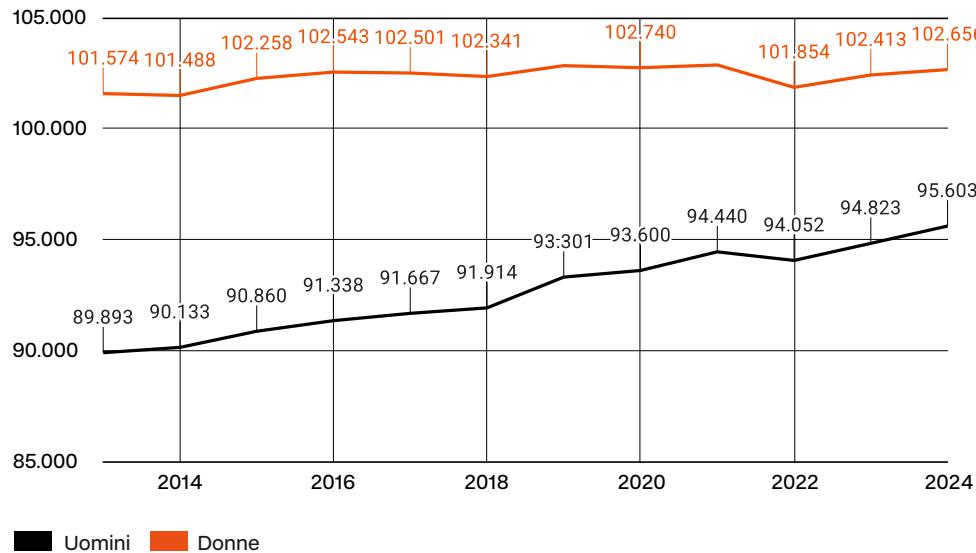


Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del Servizio Statistica su dati Istat<sup>3</sup>

<sup>3</sup>. I dati ISTAT dell'anno 2024 sono provvisori in quanto vengono ultimati e validati a fine 2025.

## DEMOGRAFIA: ANDAMENTO POPOLAZIONE, NATALITÀ, MORTALITÀ

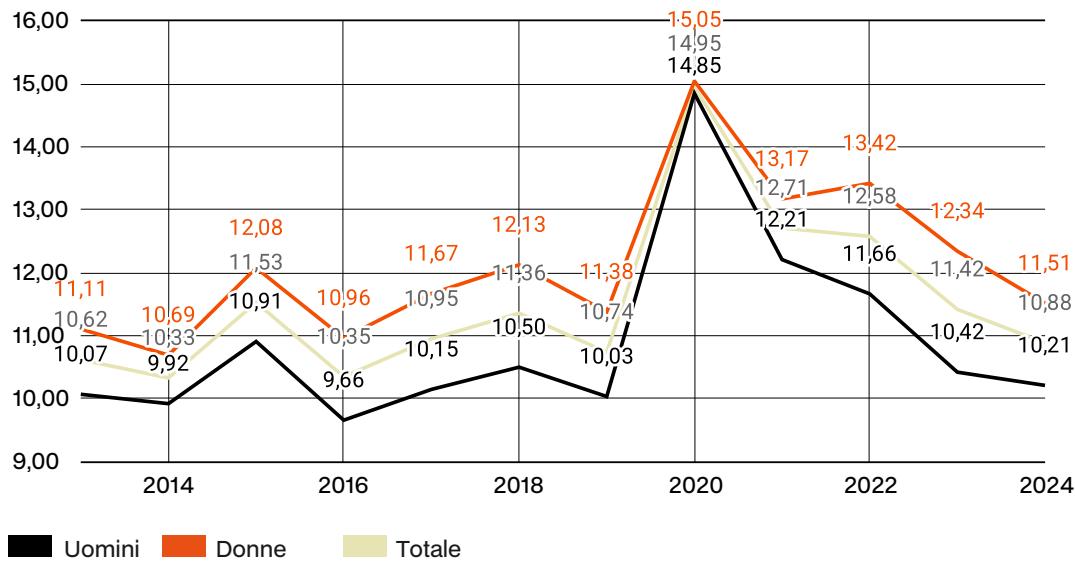
FIG.23 ANDAMENTO DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO - V.A.  
Anni 2013 - 2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del Servizio Statistica su dati Istat

FIG. 24 ANDAMENTO DEL TASSO DI MORTALITÀ (NUMERO DI MORTI OGNI 1.000 RESIDENTI) NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO

Anni 2013 - 2024

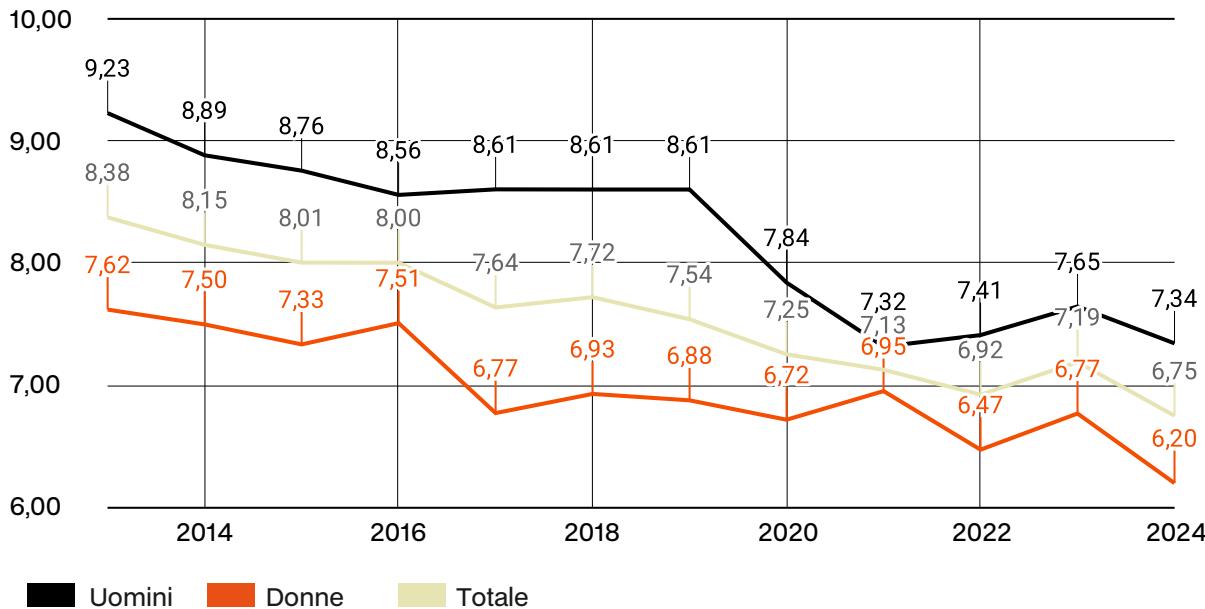


Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del Servizio Statistica su dati Istat

Composizione di genere nella popolazione residente nel Comune di Brescia: maggioranza di donne, circa 52% del totale.

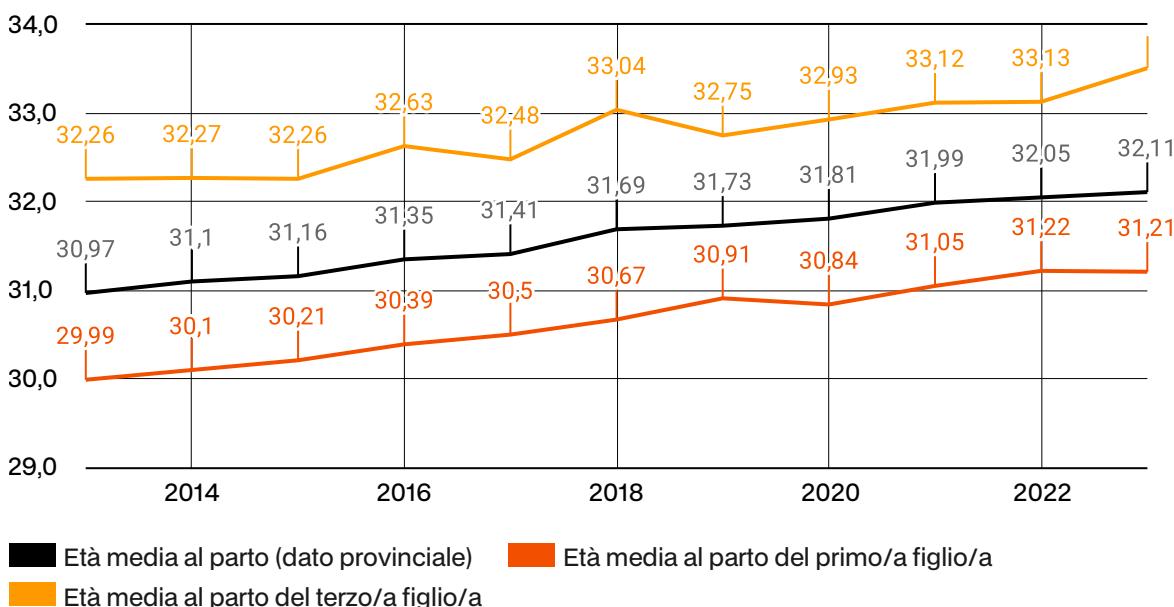
Stabile l'andamento della popolazione femminile, ma crescente la popolazione maschile nel periodo 2013-2024. Il tasso di mortalità registra il picco nel 2020 durante la pandemia da Covid 19.

**FIG. 25 - ANDAMENTO DEL TASSO DI NATALITÀ (NUMERO DI NATI OGNI 1000 RESIDENTI) NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO  
Anni 2013 - 2024**



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del Servizio Statistica su dati Istat

**FIG. 26 - ANDAMENTO ETÀ MEDIA AL PARTO (DATO ISTAT PROVINCIALE) NEL COMUNE DI BRESCIA  
Anni 2013 - 2023**



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del Servizio Statistica su dati Istat Provinciali

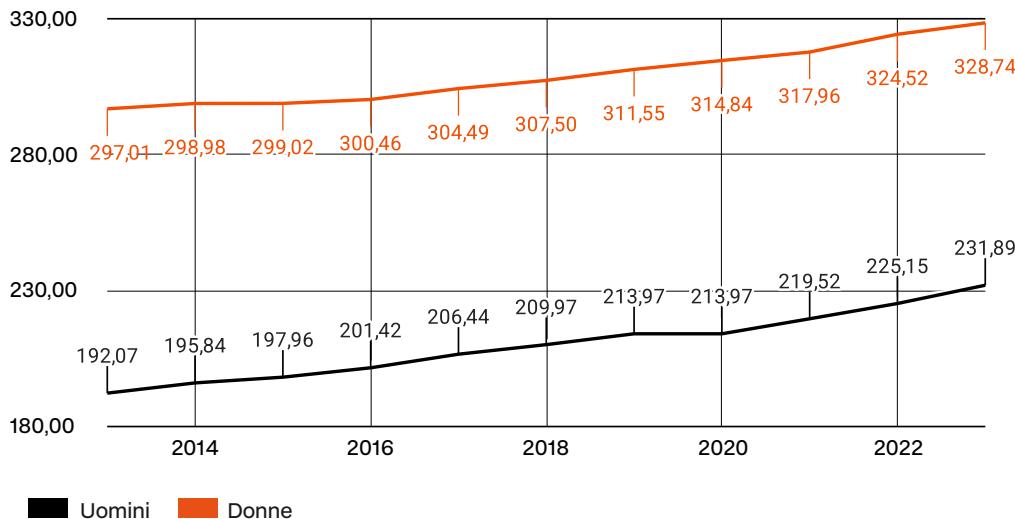
**Progressiva diminuzione del tasso di natalità nell'ultimo decennio. Cresce l'età media al parto, superando i 30 anni al primo figlio.**

## DEMOGRAFIA: ETÀ

 Intersezione tra genere ed età

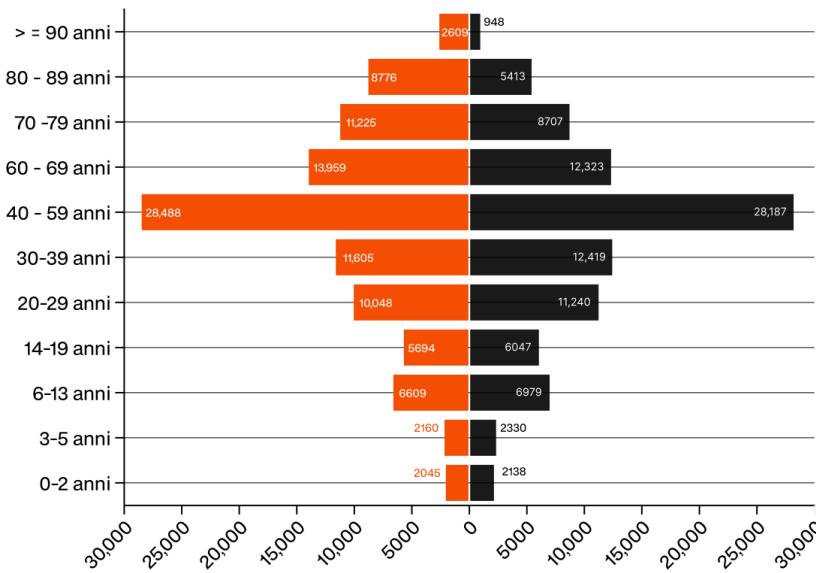
FIG. 27 - INDICE DI VECCHIAIA MASCHILE E FEMMINILE (NUMERO DI RESIDENTI DI 65 ANNI+ SU NUMERO DI RESEIDENTI FINO A 14 ANNI \*100) NEL COMUNE DI BRESCIA

Anni 2013 - 2023



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del Servizio Statistica su dati Istat

FIG 28 - PIRAMIDE DELL'ETÀ DEL COMUNE DI BRESCIA, POPOLAZIONE RESIDENTE PER ETÀ, SESSO - V.A. ANNO 2021



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del Servizio Statistica su dati Istat

Progressivo invecchiamento della popolazione. La popolazione di Brescia presenta una struttura demografica dominata dalla fascia di età attiva (15-64 anni). Le persone sopra i 65 anni rappresentano circa un quarto delle persone residenti, quota in crescita per effetto dell'aumento della speranza di vita e della diminuzione delle nascite, con una prevalenza femminile tra le persone anziane.

## DEMOGRAFIA: FAMIGLIE

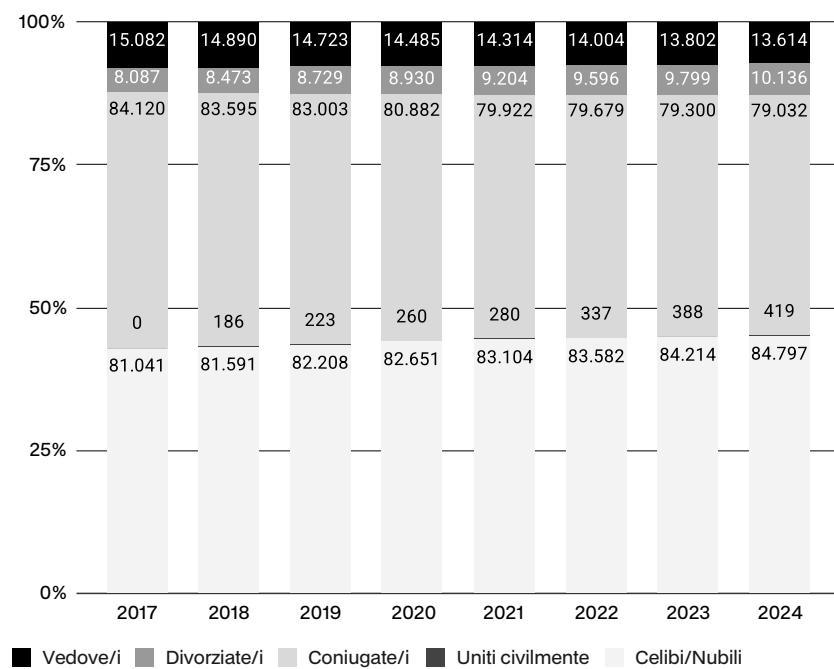
 Intersezione tra genere e carichi di cura

FIG. 29 - COMPOSIZIONE DELLE FAMIGLIE RESIDENTI NEL COMUNE DI BRESCIA  
Anni 2016 - 2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del Servizio Statistica su dati Istat

FIG. 30 - STATO CIVILE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE NEL COMUNE DI BRESCIA  
v.a. Anni 2017 - 2024



Aumento delle famiglie unipersonali con una predominanza di donne.  
Nettamente superiore il numero di nuclei composti da madri con figli/e, rispetto al numero di nuclei di padri con figli/e.  
Diminuiscono le persone coniugate, aumentano le persone celibi/nubili e unite civilmente.

FIG. 31 - STATO CIVILE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO % E V.A. ANNO 2024

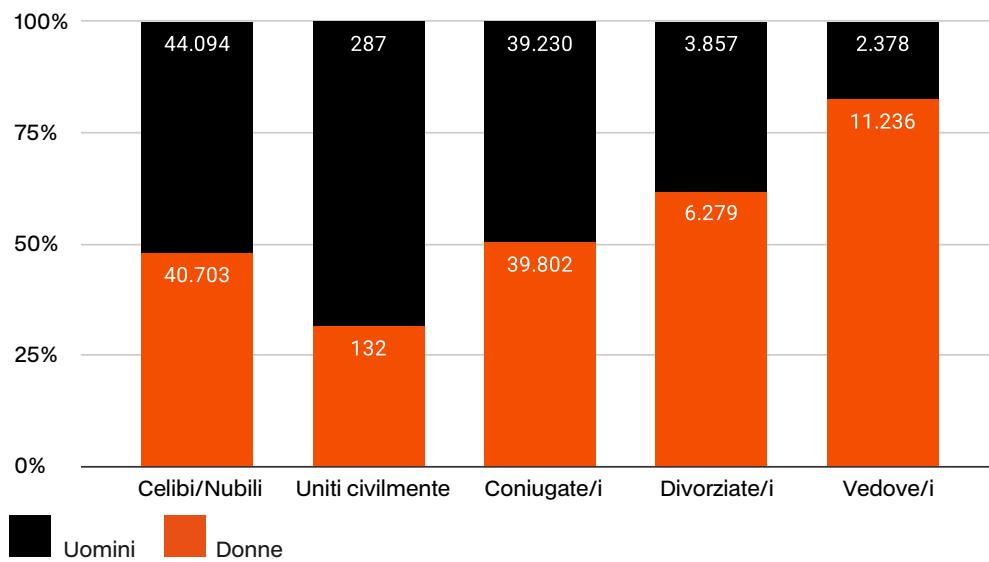
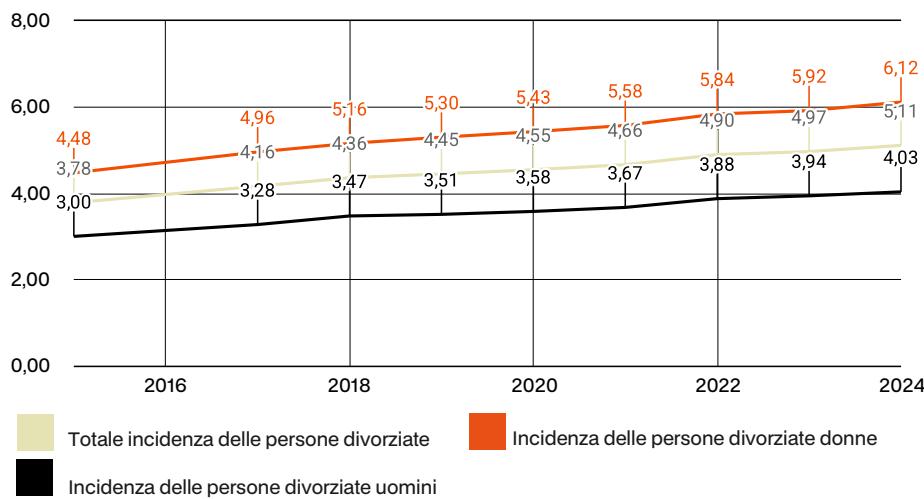


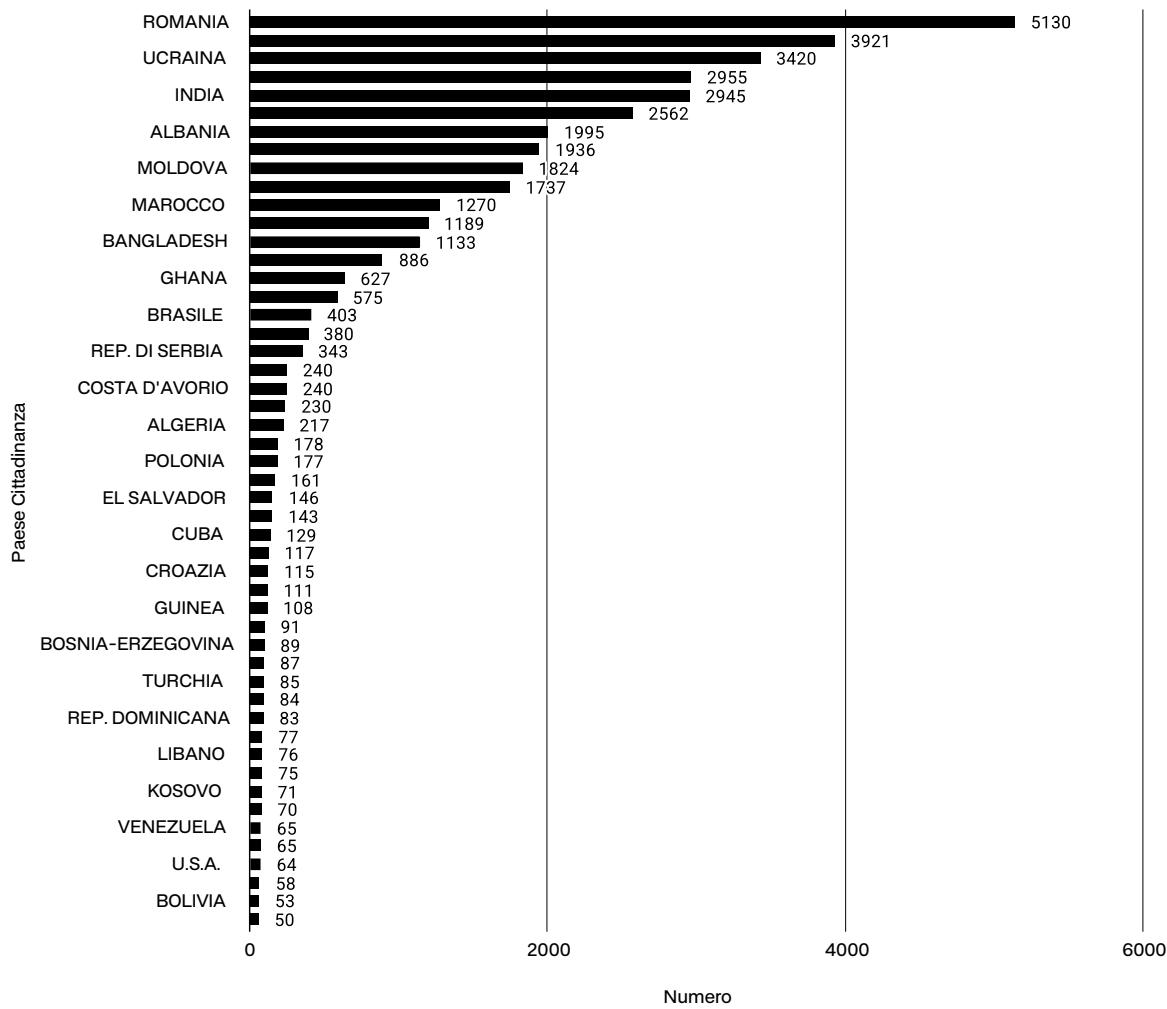
FIG. 32 - INCIDENZA DELLE PERSONE DIVORZIATE RESIDENTI NEL COMUNE DI BRESCIA (PERSONE DIVORZIATE / POPOLAZIONE\*100, PER SESSO)  
v.a. Anni 2015 - 2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del Servizio Statistica su dati Istat

**Consistente maggioranza di donne vedove, rispetto agli uomini. Maggiore numero di uomini celibi. Le unioni civili registrano una maggioranza di uomini. Aumento delle persone divorziate, con una maggioranza di donne.**

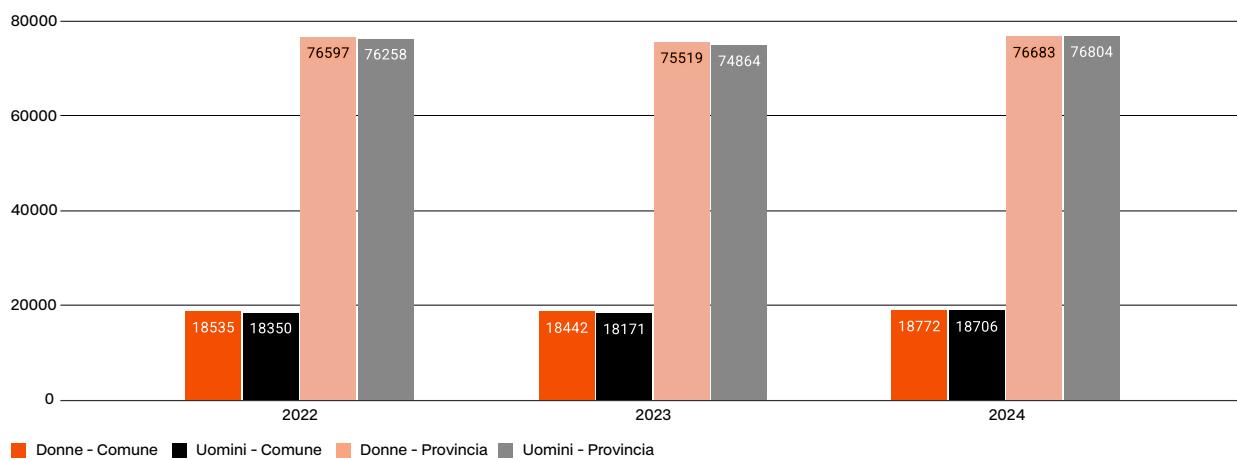
FIG. 33 - CLASSIFICA CITTADINANZE DELLE PERSONE DEL COMUNE DI BRESCIA, ANNO 2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del Servizio Statistica su dati anagrafici

FIG. 34 - POPOLAZIONE STRANIERA RESIDENTE NEL COMUNE DI BRESCIA E NELLA PROVINCIA, PER SESSO

v.a. Anni 2022 - 2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna del Servizio Statistica su dati anagrafici

**Tra le persone straniere vi è una leggera maggioranza di donne nel territorio Comunale e in Provincia.**

# Azioni per la parità di genere

## Linee programmatiche di mandato 2023-2028

Tra gli obiettivi strategici la parità di genere e le pari opportunità rappresentano uno degli ambiti principali di indirizzo. Il **Bilancio di Genere** è indicato come **strumento strategico** per analizzare e ridurre il divario di genere, valutando le differenze tra uomini e donne in vari ambiti e orientando proposte operative: nelle linee di mandato l'Amministrazione si impegna ad adottarlo come strumento di analisi di alcuni settori strategici del Comune e come parte del processo di **gender mainstreaming**, ovvero l'inclusione della prospettiva di genere, che considera le differenze e le disuguaglianze tra uomini e donne, in tutte le politiche, programmi e progetti, a tutti i livelli e in tutti i settori.

## Commissione pari opportunità

4. Costituita con provvedimento del 12.04.2024 prot.123582/2024.

La Commissione Pari Opportunità<sup>4</sup> è prevista dallo Statuto del Comune di Brescia (art. 21) e **promuove politiche per l'uguaglianza tra donne e uomini**. Nella sua costituzione del 2024, è composta da 20 componenti: 8 consiglieri/e comunali (5 di maggioranza e 3 di minoranza; 5 donne e 3 uomini) e 12 persone nominate dalla Giunta tra candidature di gruppi consiliari, enti e associazioni locali (10 donne e 2 uomini) selezionate tra figure di alto profilo per competenze ed esperienza. Collabora con l'Assessorato alle Pari Opportunità per un'azione coordinata, rimanendo in carica fino alla fine del mandato del Consiglio comunale.

La Commissione **formula proposte e pareri** su temi legati alla condizione femminile, rimuove ostacoli alla parità e integra la **prospettiva di genere nelle politiche comunali tramite il gender mainstreaming**. Promuove la partecipazione femminile nella vita pubblica e sostiene iniziative per la corresponsabilità familiare, l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e la rimozione delle disuguaglianze in vari ambiti.

Nel corso del 2024, la Commissione ha seguito un approccio integrato, promuovendo attività culturali, formative e di collaborazione per affrontare questioni quali la violenza di genere - in dialogo anche con la Rete Antiviolenza, la dipendenza economica e i pregiudizi legati al genere. La CPO si è strutturata attorno a **quattro tavoli di lavoro tematici** che trattano le diverse dimensioni delle pari opportunità: **Cultura e Eventi, Lavoro e Imprese, Urbanismo di Genere, Violenza di Genere**. Le azioni promosse dalla CPO sono inserite nei relativi ambiti di intervento.

## Rete ready

Il Comune di Brescia dal 2014 aderisce alla Rete READY, la rete nazionale delle pubbliche amministrazioni impegnate a **contrastare le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere**. Questa adesione rappresenta un impegno concreto per una città più inclusiva, dove le persone LGBTQIA+ possano contare su un'Amministrazione attenta ai loro diritti e bisogni, in linea con i principi costituzionali di uguaglianza, e promuovendo un terreno di collaborazione con l'associazionismo locale e tra diversi livelli istituzionali.

## Rete antidiscriminazioni e tavolo interistituzionale di contrasto ai discorsi e fenomeni d'odio

### Intersezione tra genere, età, disabilità

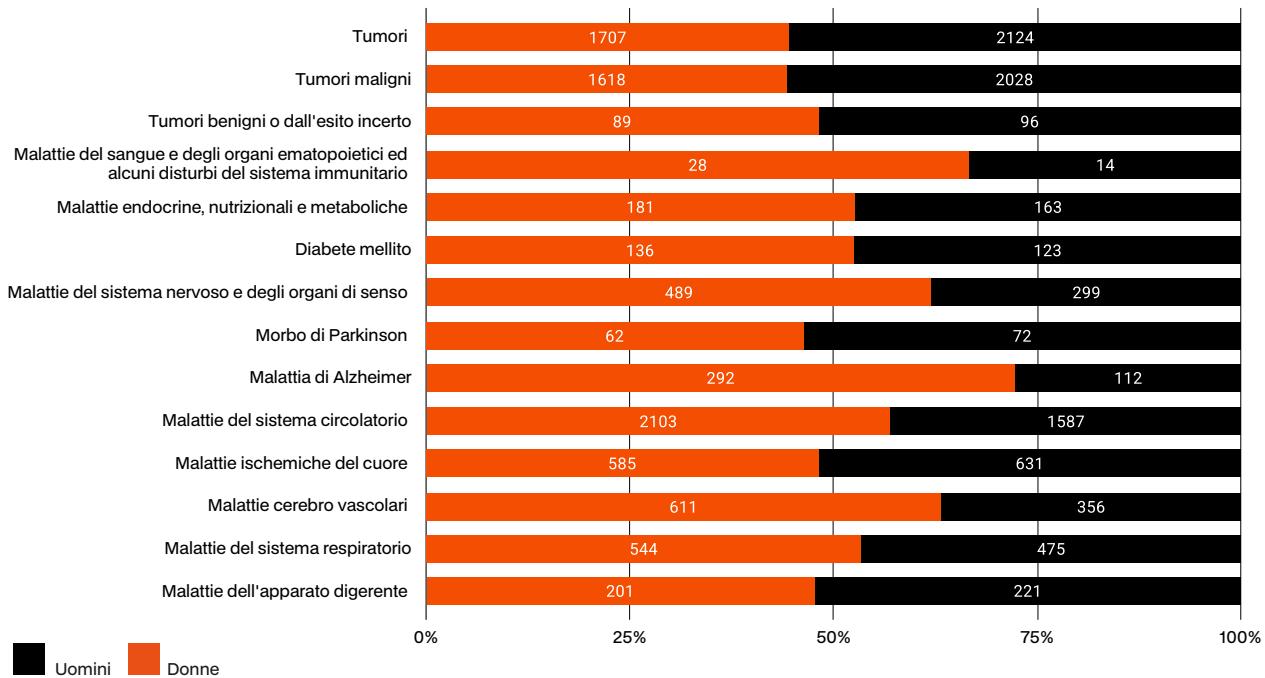
La Rete, composta da 47 fra enti ed associazioni, mira a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e molestia basate su genere, disabilità, nazionalità, religione, orientamento sessuale, identità di genere, età e ogni altro fattore, rafforzando il lavoro congiunto tra enti, associazioni e servizi locali. La Rete offre supporto alle vittime, promuove attività di sensibilizzazione e formazione, in particolare verso le persone giovani e presso le scuole, e raccoglie dati per monitorare il fenomeno. Il servizio è supportato dall'Associazione "Ambasciata della democrazia locale a Zavidovici", che coordina per il Comune di Brescia il Tavolo interistituzionale di contrasto ai discorsi e fenomeni d'odio, costituito nel 2023 anche grazie al supporto della Rete nazionale contro l'odio. Il Tavolo conta 30 soggetti che fanno riferimento a diversi contesti (scuola, sindacati, media, forze dell'ordine, associazioni...) ed è impegnato per promuovere attivamente una cultura di reciproco rispetto e un contesto di consapevolezza rispetto ai discorsi e fenomeni d'odio, alla loro diffusione e agli effetti che hanno sulle vittime.

### Brescia Pride

Il Comune ha patrocinato le edizioni 2022-2023-2024 del Brescia Pride, manifestazione promossa per il riconoscimento dei diritti civili di tutte le persone, a prescindere da sesso assegnato alla nascita, identità di genere e orientamento sessuale. L'evento richiama all'impegno collettivo per una cultura inclusiva, equa, sostenibile e libera da discriminazioni e violenze, fondata su autodeterminazione, accoglienza, innovazione e consapevolezza.

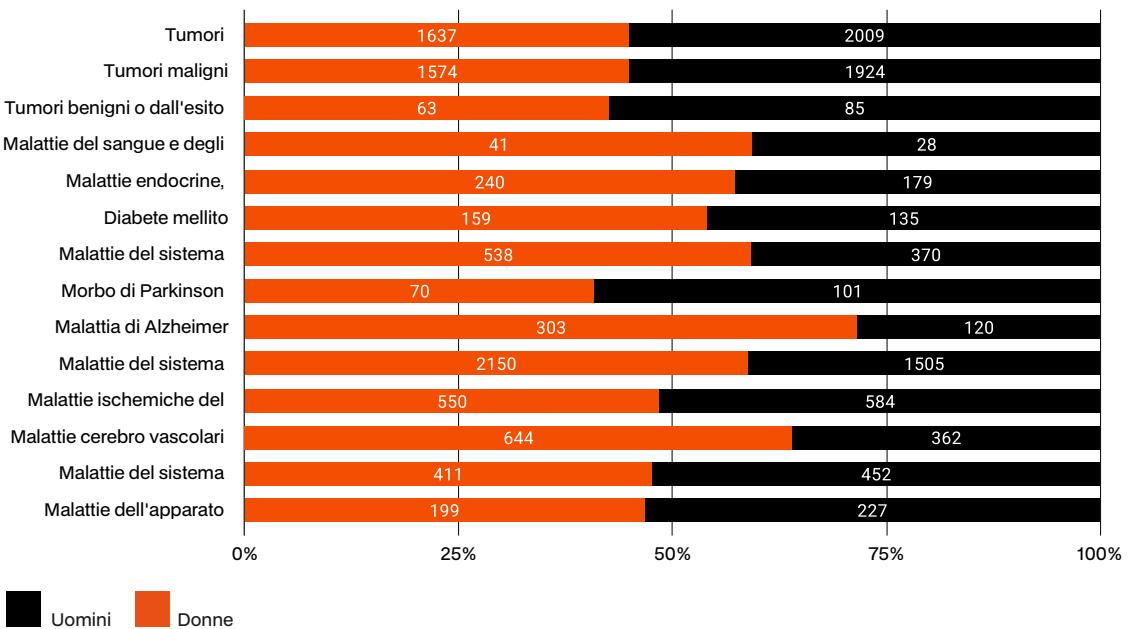
## 2.2.2 Salute

Fig. 35 - PRINCIPALI CAUSE DI MORTE PER MALATTIA NELLA PROVINCIA DI BRESCIA DIVISE PER SESSO %  
Anno 2018



Fonte: Elaborazione propria su dati provinciali ISTAT

FIG. 36 - PRINCIPALI CAUSE DI MORTE PER MALATTIA NELLA PROVINCIA DI BRESCIA DIVISE PER SESSO %  
Anno 2022

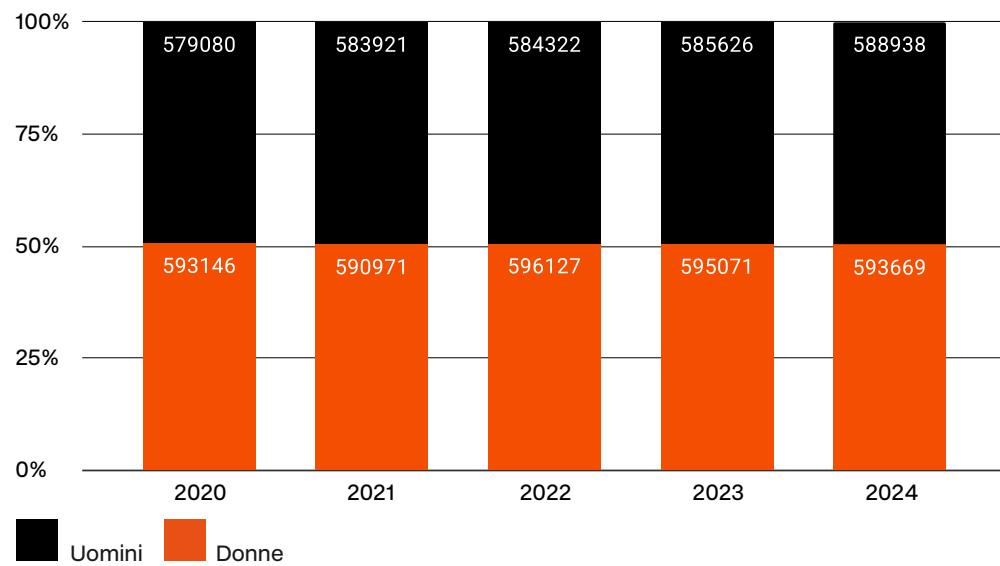


Fonte: Elaborazione propria su dati provinciali ISTAT

**Le cause di morte per malattia presentano differenze significative tra donne e uomini.**

## FIG. 37 - PERSONE ASSISTITE DA ATS BRESCIA, PER SESSO - % E V.A.

Anni 2020 - 2024

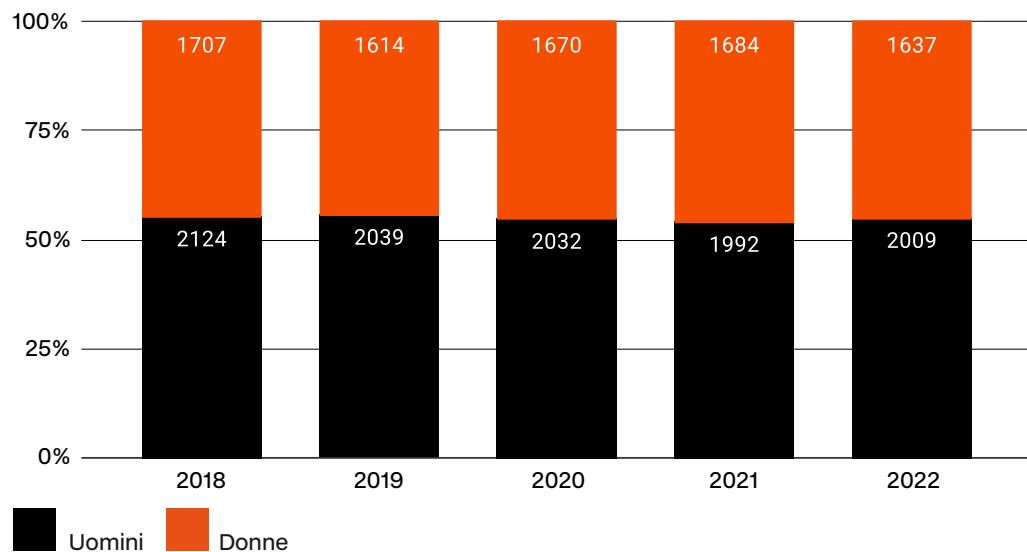


5. Il numero di persone assistite comprende sia le persone residenti che le persone non residenti. Il tasso di persone non residenti si attesta attorno al 1,5% in media sul periodo considerato.

Fonte: Elaborazione propria su dati ATS Brescia<sup>5</sup>

## FIG. 38 - PERSONE MORTE PER TUMORI RESIDENTI NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO - % E V.A.

Anni 2018 - 2022

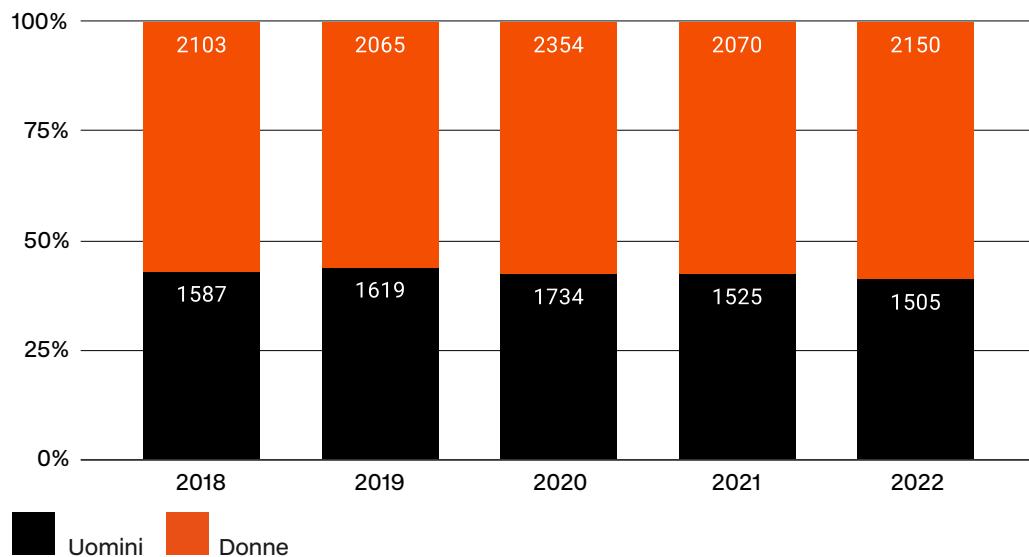


Fonte: Elaborazione propria su dati provinciali ISTAT

**Il numero di persone assistite presso l'azienda sanitaria ATS risulta equilibrato tra donne e uomini.  
Si registra una maggiore mortalità maschile per tumori.**

FIG. 39 - PERSONE MORTE PER MALATTIE DEL SISTEMA CARDIOCIRCOLATORIO RESIDENTI NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO - % E V.A.

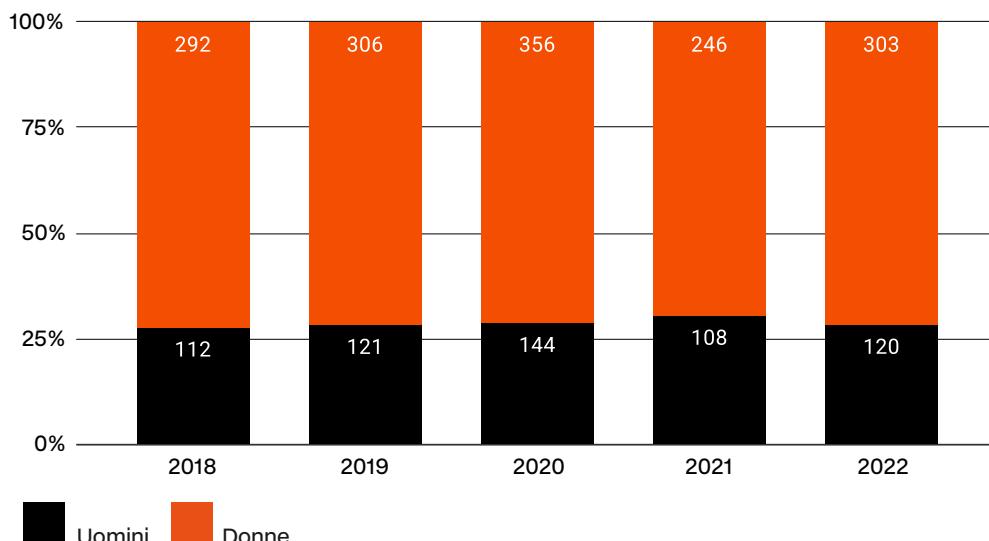
Anni 2018 - 2022



Fonte: Elaborazione propria su dati provinciali ISTAT

FIG. 40 - PERSONE MORTE PER ALZHEIMER RESIDENTI NEL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO - % E V.A.

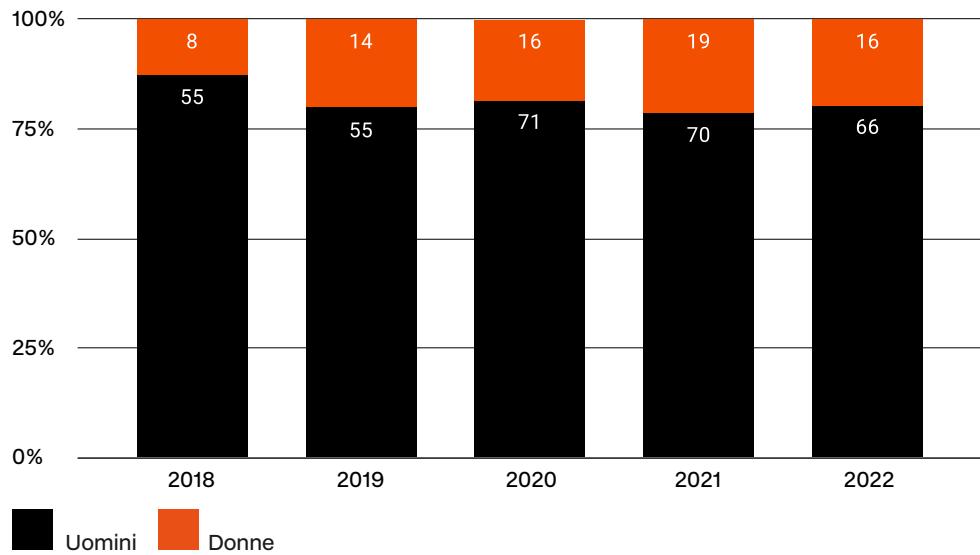
Anni 2018 - 2022



Fonte: Elaborazione propria su dati provinciali ISTAT

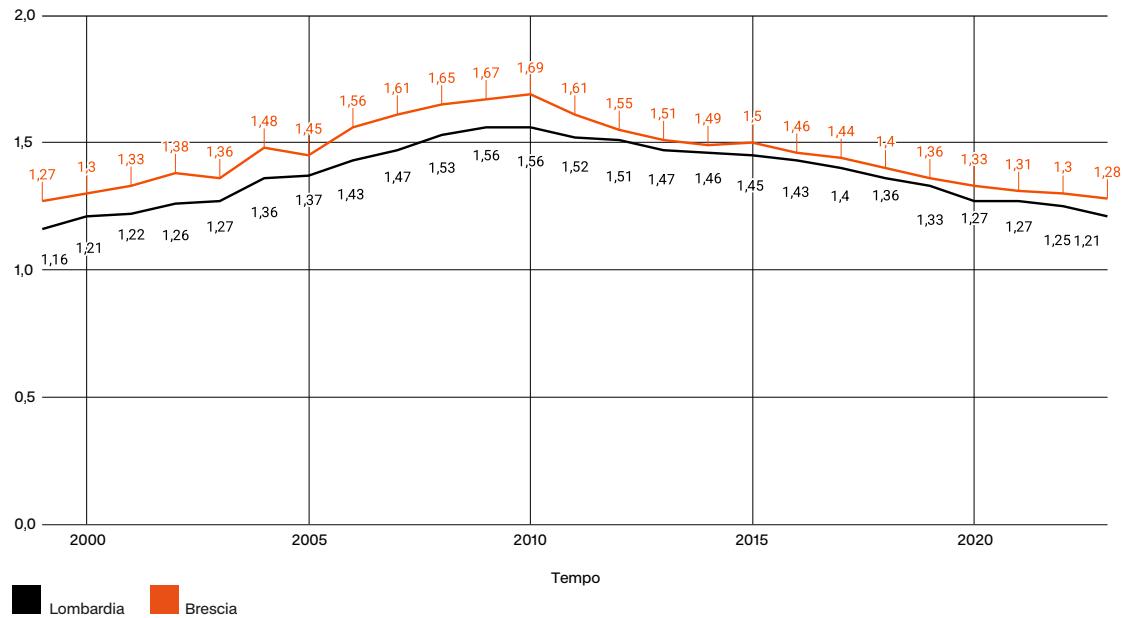
Tra le donne, le malattie del sistema cardiocircolatorio costituiscono la principale causa di morte in termini assoluti. L'Alzheimer, in termini percentuali, è la patologia che evidenzia il divario di genere più marcato, colpendo le donne in misura significativamente superiore rispetto agli uomini.

**FIG 41 - MORTI PER SUICIDIO O AUTOLESIONE INTENZIONALE, PER SESSO - % E V.A.  
Anni 2018 - 2022**



Fonte: Elaborazione propria su dati provinciali ISTAT

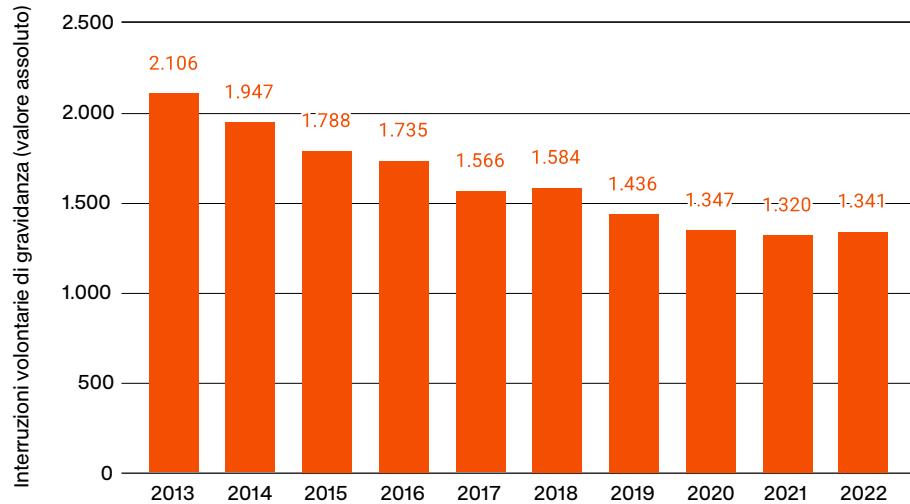
**FIG 42 - TASSO DI FECONDITÀ (NUMERO MEDIO DI FIGLI NATI PER DONNA IN ETÀ FECONDA) - V.A.  
Anni 1999 - 2023**



Fonte: Elaborazione propria su dati provinciali ISTAT

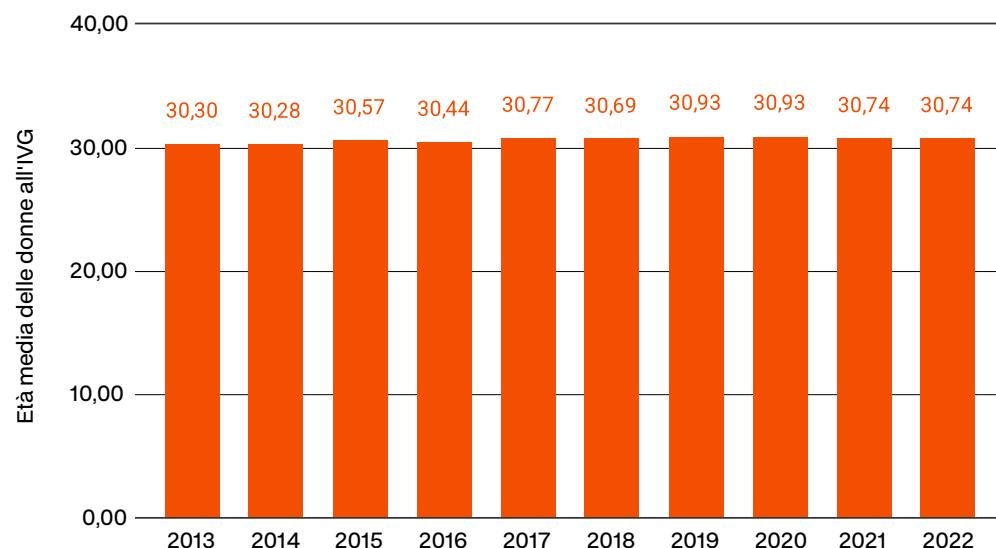
Il fenomeno suicidario presenta un'incidenza prevalentemente maschile, pur registrando casi anche tra le donne. Si osserva una progressiva riduzione del tasso di fecondità femminile, con una media sul territorio della provincia di Brescia leggermente più alta della media regionale.

**FIG 43 - NUMERO INTERRUZIONI VOLONTARIE DI GRAVIDANZA IN PROVINCIA DI BRESCIA, V.A.**  
**Anni 2013 - 2022**



Fonte: Elaborazione propria su dati provinciali ISTAT

**FIG 44 - ETÀ MEDIA DELLE DONNE ALL'IVG IN PROVINCIA DI BRESCIA, V.A.**  
**Anni 2013 - 2022**



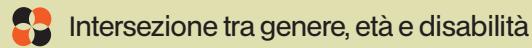
Fonte: Elaborazione propria su dati provinciali ISTAT

---

**In diminuzione le interruzioni volontarie di gravidanza.  
 Stabile l'età media delle donne che accedono  
 all'interruzione volontaria di gravidanza che passa  
 da 30,30 anni al 2013 a 30,74 al 2022.**

# Azioni per la parità di genere

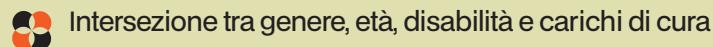
## Buono taxi



Intersezione tra genere, età e disabilità

L'iniziativa mira a sostenere la mobilità di chi ha bisogno di raggiungere strutture sanitarie, favorendo forme di trasporto sostenibile e prevede l'assegnazione di buoni viaggio destinati a persone con fragilità, da utilizzare per il servizio taxi o noleggio con conducente. I buoni sono richiedibili da persone con difficoltà motorie, disabilità, persone over 70, donne in gravidanza, persone in carico ai servizi sociali o con fragilità economiche e sanitarie.

## Progetto "Brescia-Bergamo: città amiche della demenza 2023"



Il progetto, promosso nell'ambito di Brescia Bergamo Capitale Italiana della Cultura 2023, mira a costruire una comunità più consapevole, accogliente e solidale verso le persone con demenza e le loro famiglie.

L'iniziativa si chiude con l'ingresso delle due città nella rete "Dementia Friendly" dell'Associazione Alzheimer Uniti (AUI), promuove azioni diffuse e partecipate per combattere lo stigma e l'isolamento, valorizzando la qualità della vita e le relazioni. Obiettivo principale: favorire un contesto inclusivo, centrato sulla persona e sul sostegno sociale, che permetta a persone malate e caregiver di vivere con maggiore dignità e serenità.

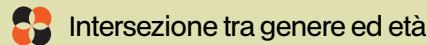
## Centro studi medicina di genere

Il centro di riferimento per la salute di genere è presso l'ASST Spedali Civili di Brescia, guidato dalla Dott.ssa Annalisa Voltolini e si occupa di medicina di genere, uno studio dell'influenza del sesso e del genere sulla salute per garantire diagnosi e terapie più appropriate, superando le disuguaglianze di salute che possono derivare da un approccio non di genere. Il Comune sostiene e patrocina le iniziative proposte.

## Seminario "Mai dati"

L'incontro sul tema dell'interruzione volontaria di gravidanza è stato proposto e organizzato dalla CPO nel 2024 in prossimità della Giornata internazionale dell'aborto sicuro, che ricorre il 28 settembre di ogni anno. Durante la serata Sonia Montegiove, informatica, giornalista e autrice del testo Mai Dati ha dialogato con Martina Avanza, vicepresidente della CPO del Comune di Brescia e con Edoardo Odicino, professore ordinario in Ginecologia e ostetricia dell'Università di Brescia.

## Corso di formazione "Let's talk about sex"



Il corso è stato proposto e organizzato dalla CPO realizzato

nei mesi di novembre e dicembre 2024. Aperto a genitori di figli e figlie preadolescenti e adolescenti si è composto da quattro incontri per affrontare tematiche legate all'affettività e alla sessualità: Il corpo e la sessualità; Relazioni e sessualità; Identità e orientamenti; Sessualità e digitale. Vari gli stakeholder locali coinvolti: Consultori Familiari ASST Spedali Civili; Brescia CheckPoint; AGEDO; Biblioteca UAU.

### **Sportello Zeroventitré**

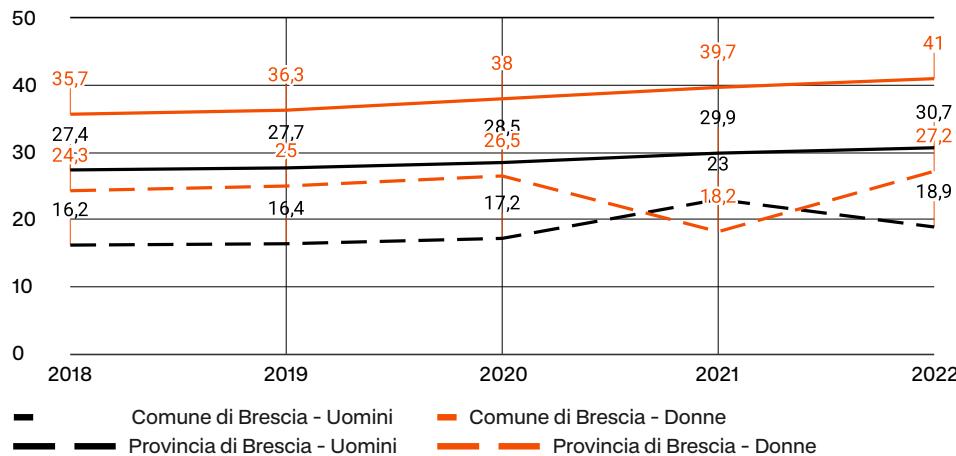
Il progetto è pianificato nel 2024 e con una programmazione triennale, dal 2025 al 2027. Promuove il supporto psico-pedagogico per bambine, bambini, ragazze, ragazzi, genitori e insegnanti a sostegno della crescita da 0 a 23 anni. Il progetto, affidato alle Cooperative sociali La Vela (capofila che garantisce un coordinamento unitario dei diversi servizi 0-23) e Il Calabrone, è pensato per promuovere condizioni di crescita sane e prevenire situazioni di rischio per la salute fisica e mentale di preadolescenti, adolescenti e giovani adulti; orientare i genitori nella ricerca di strategie educative utili e contribuire al miglioramento del benessere delle famiglie; sostenere la funzione educativa e formativa degli insegnanti, implementare gli strumenti che hanno a disposizione per leggere comportamenti e relazioni di bambini e ragazzi e favorire il dialogo tra insegnanti e genitori.

## 2.2.3 Istruzione

### SEGREGAZIONE FORMATIVA DI GENERE

FIG. 45 - INCIDENZA DEL CONSEGUIMENTO DEL TITOLO DI ISTRUZIONE TERZIARIO NEL COMUNE DI BRESCIA E NELLA PROVINCIA, PER SESSO, (PERCENTUALE DI PERSONE DI 25-49 ANNI CHE HANNO CONSEGUITO UN TITOLO DI LIVELLO TERZIARIO (ISCED 5,6,7 O 8) SUL TOTALE DELLE PERSONE DI 25-49 ANNI, %

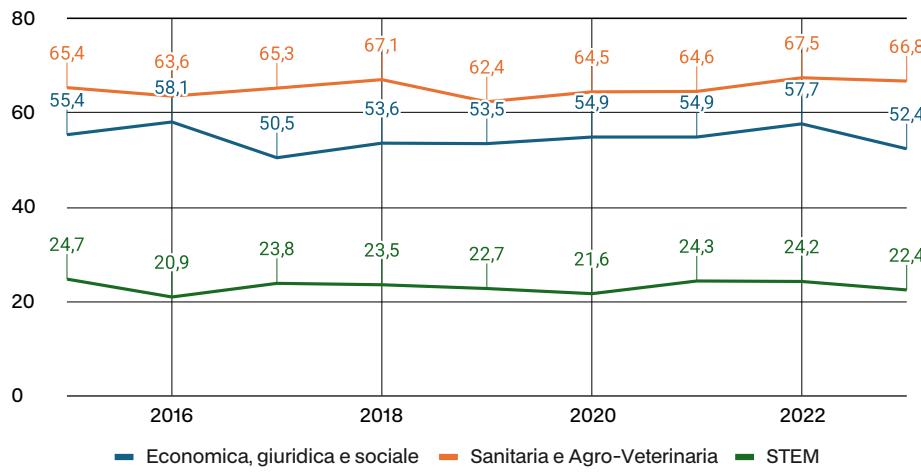
Anni 2018 - 2022



Fonte: Elaborazione propria su dati ISTAT

FIG. 46 - DONNE ISCRITTE ALLA LAUREA DI PRIMO LIVELLO ALL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA, PER AREA DISCIPLINARE, %

Anni 2016 - 2024



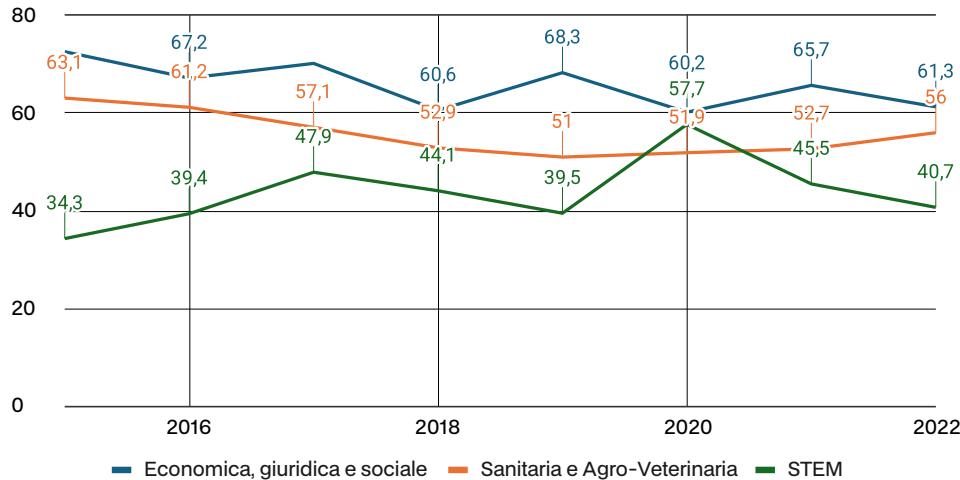
Fonte: Elaborazione propria su dati AlmaLaurea<sup>6</sup>

<sup>6</sup>. I dati si riferiscono al totale di iscritti in UNIBS, non essendo indicata la distinzione su residenti. Dalla ricostruzione dei dati generali, il numero di non residenti ammonta a circa il 10% ogni anno.

Nel Comune di Brescia e nel territorio della provincia la percentuale di donne che consegue un titolo di studio terziario è mediamente più alta rispetto agli uomini. La popolazione femminile del Comune di Brescia presenta un livello di istruzione più alto rispetto alla popolazione della provincia. Le donne, per le lauree di primo livello, si orientano verso le discipline sanitarie, mentre risultano meno presenti nei percorsi STEM nell'Università degli Studi di Brescia, partner del progetto Budget-IT.

**FIG. 47 - DONNE ISCRITTE ALLA LAUREA DI SECONDO LIVELLO A CICLO UNICO PRESSO L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA, PER AREA DISCIPLINARE**

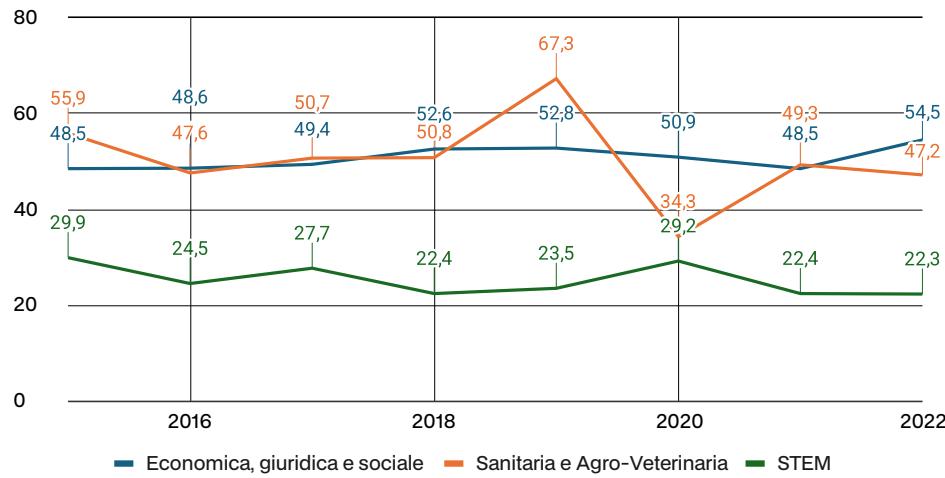
Anni 2016 - 2022



Fonte: Elaborazione propria su dati AlmaLaurea

**FIG. 48 - DONNE ISCRITTE ALLA LAUREA DI SECONDO LIVELLO ALL'UNIVESITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA, PER AREA DISCIPLINARE, %**

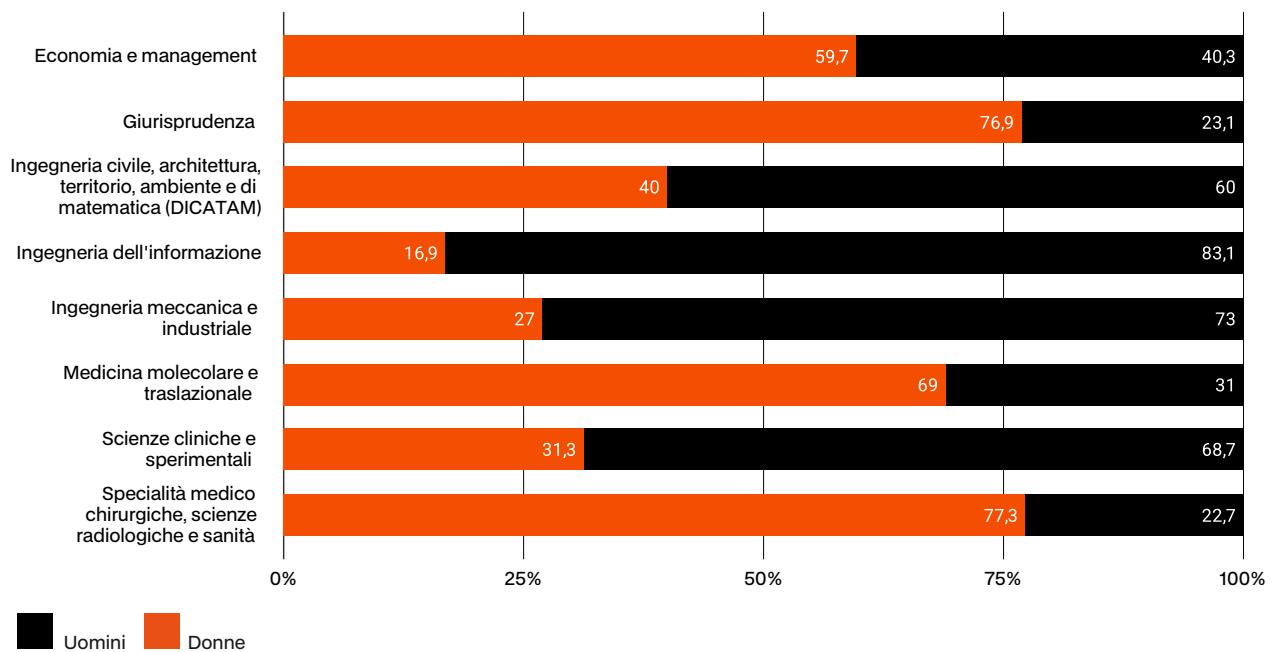
Anni 2016 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati AlmaLaurea

Nelle lauree di secondo livello a ciclo unico, le donne tendono a orientarsi prevalentemente verso l'area economico-giuridica. I percorsi di laurea di secondo livello in area STEM nell'Università degli Studi di Brescia sono i meno seguiti dalle donne.

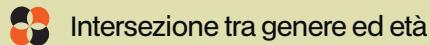
FIG 49 - DONNE ISCRITTE ALLA LAUREA DI SECONDO LIVELLO A CICLO UNICO ALL'UNIVESITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA, PER DIPARTIMENTO DI AFFERENZA, %  
Anno 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati AlmaLaurea

# Azioni per la parità di genere

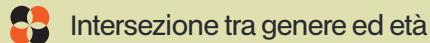
## Progetto annuale “equità di genere”



Intersezione tra genere ed età

Il progetto, curato dal settore Servizi Educativi per l'Infanzia (0-6 anni), coinvolge bambini e bambine della scuola dell'infanzia comunale Rebuffone e mira a promuovere l'equità di genere fin dalla più tenera età lavorando sul tema degli stereotipi di genere. Da questa iniziativa è nata nel Coordinamento Pedagogico Territoriale la volontà di attivare un percorso di formazione legato al tema del linguaggio così da rendere gli apprendimenti patrimonio di molte più insegnanti, educatrici ed educatori. La funzione della lingua è quella di accompagnare la persona nella scoperta di sé e nella relazione con gli altri e con il mondo. In questo momento storico il linguaggio è lo strumento fondamentale per portare avanti buone pratiche di educazione legate alla prevenzione, sia della disparità di genere che dei fenomeni d'odio e violenza, in quanto la marginalizzazione linguistica corrisponde poi a quella sociale.

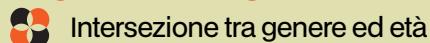
## Progetto “maschi e femmine sono non diversi”



Intersezione tra genere ed età

La Scuola dell'infanzia Rebuffone ha sviluppato un progetto basato su conversazioni libere tra bambine, bambini e insegnanti per esplorare la ricchezza delle diversità in una prospettiva di rispetto, superamento degli stereotipi ed equità di genere. Gli esiti del progetto sono stati presentati in occasione di una mostra evento presso lo spazio Informagiovani in collaborazione con la Rete Territoriale Interistituzionale Contro la Violenza di Genere e si sono tradotti in materiale che è stato diffuso sul territorio. L'iniziativa è stata inserita nel contesto della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne del novembre 2024.

## Progetto “STEM in genere”



Intersezione tra genere ed età

A partire dall'anno educativo 2024-2025, i servizi per l'infanzia 0-6 anni del Comune di Brescia aderiscono al progetto “STEM in Genere”, promosso dall'Università degli Studi di Brescia. Il progetto punta a promuovere l'interesse per le discipline STEM/STEAM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria, Arte e Matematica) fin dalla prima infanzia, attraverso metodologie didattiche innovative, attività pratiche e approcci basati sulla curiosità e sulla risoluzione di problemi reali. Gli obiettivi principali sono: sviluppare competenze scientifico-tecnologiche nei bambini e nelle bambine; sostenendo un approccio curioso e interrogante; contrastare stereotipi e discriminazioni di genere, favorendo pari opportunità nell'accesso agli studi scientifici; monitorare l'impatto di un approccio precoce alle STEM. Le azioni previste sono: formazione aperta a tutti i servizi educativi 0-6 dell'Ambito 1 Brescia-Collebeato; percorsi per educatrici, educatori e docenti su pari opportunità e strumenti didattici inclusivi; sperimentazione nei servizi comunali: Nido Abbraccio, Scuole dell'Infanzia Abba e Pasquali, Tempo per le Famiglie Coccinella; laboratori per bambine e bambini; incontri con le famiglie.

## Progetto di educazione digitale

Il Comune di Brescia, in collaborazione con il Dipartimento di Economia e Management dell'Università degli Studi di Brescia, ha avviato il progetto “Brescia Inclusione Digitale” con l'obiettivo di promuovere un uso consapevole, sicuro e inclusivo delle tecnologie digitali da parte di tutta la cittadinanza. Il progetto è un'iniziativa nata per facilitare l'accesso ai servizi

digitali nazionali e comunali, in particolare per la popolazione anziana; per contrastare l'esclusione digitale e le difficoltà legate all'uso della tecnologia; per sensibilizzare sui rischi online, come le truffe digitali e promuovere una cittadinanza attiva e consapevole anche nel mondo digitale. Il progetto è suddiviso in più fasi. Dopo l'analisi iniziale condotta dall'Università degli Studi di Brescia, la seconda fase prevede l'apertura di sportelli di facilitazione digitale aperti alla cittadinanza.

### **Progetto “le mamme tornano a scuola, percorsi di alfabetizzazione e cittadinanza attiva negli istituti scolastici bresciani anni scolastici 2021/2022 e 2022/2023”**

Percorsi di alfabetizzazione rivolti alle madri di origine straniera presso gli Istituti scolastici del Comune di Brescia attivato tramite l'accordo della rete di scopo che vede coinvolti i 12 Istituti comprensivi della città che hanno aderito al progetto. Tra gli obiettivi del progetto: facilitare l'apprendimento della lingua della comunicazione in un ambiente “protetto” quale è quello scolastico; favorire occasioni di apprendimento e di socializzazione che avvicinino l'accesso delle madri straniere all'Istituzione Scolastica; migliorare la comunicazione fra scuola e famiglie straniere dal punto di vista linguistico.

### **Spazio Lampo**

Lo Spazio Lampo è una progettualità inaugurata nel 2023 e in corso nel 2024 che ha creato uno spazio situato all'interno della Biblioteca del Parco Gallo, per informarsi e co-progettare il Community Hub. In questo spazio, tra le molte iniziative progettate, sono stati realizzati interventi educativi come: “Italiano che divertimento”, corso gratuito di italiano livello base rivolto alle donne per comunicare in famiglia, con i propri figli, e per relazionarsi con la comunità con incluso, per tutta la durata dell'incontro il servizio di babysitting e “Corso bici per donne”, lezioni teoriche e pratiche dedicate alle donne per imparare a muoversi sui pedali in città ed acquisire autonomia.

### **Progetto “La Scuola al Centro del Futuro: la rigenerazione dell'area sud-ovest di Brescia parte della scuole”**

 Intersezione tra genere, età e carichi di cura

La strategia promossa dal Comune di Brescia si articola su due livelli di azioni. Da un lato mira a riqualificare l'offerta scolastica per le fasce più giovani (in termini di risparmio energetico, sicurezza, accessibilità, formazione ed inclusione sociale), dall'altro, attraverso l'intervento “Bandiera”, si sta realizzando un nuovo polo scolastico integrato come centro d'incontro delle persone abitanti del quartiere Don Bosco. La strategia contribuisce alla riqualificazione urbana sostenibile, alla riduzione delle diseguaglianze e al rafforzamento della coesione sociale nell'area sud-ovest di Brescia, con un focus di intervento sulle scuole pubbliche del territorio.

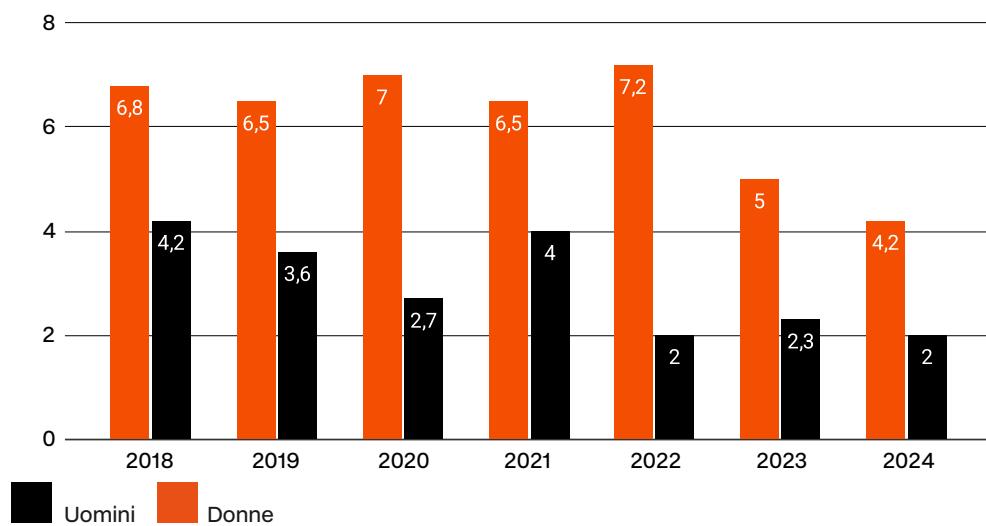
## 2.2.4

# Lavoro ed Economia

### LAVORO: DISOCCUPAZIONE, OCCUPAZIONE E DIFFERENZE DI GENERE

FIG 50 - TASSO DI DISOCCUPAZIONE NELLA PROVINCIA DI BRESCIA, PERSONE DI ETÀ COMRPESA TRA 15-64 ANNI, PER SESSO

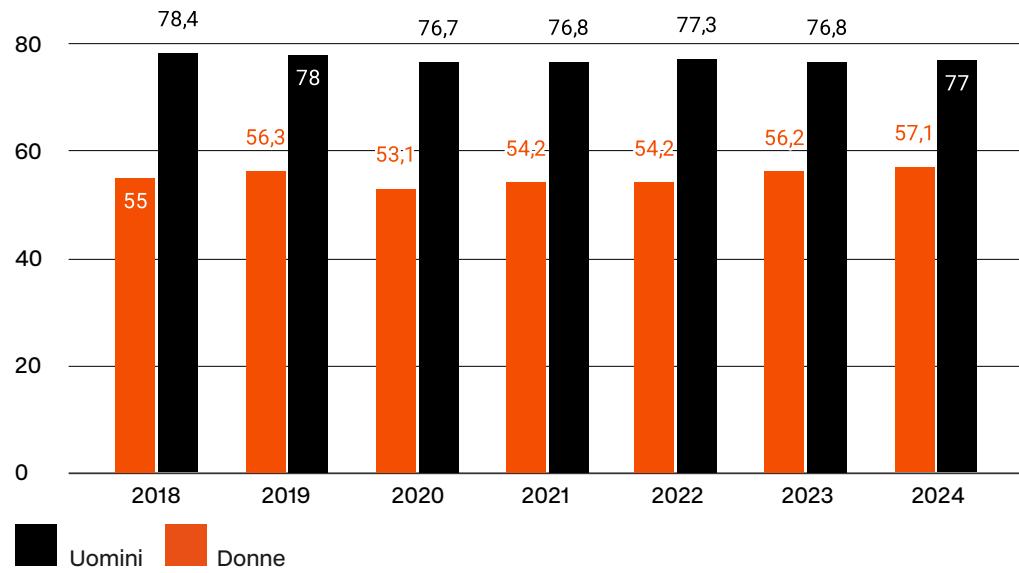
Anni 2018 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati ISTAT

FIG 51 - TASSO DI OCCUPAZIONE NELLA PROVINCIA DI BRESCIA, PERSONE DI ETÀ COMPRESA TRA 15-64 ANNI, PER SESSO

Anni 2018 - 2024

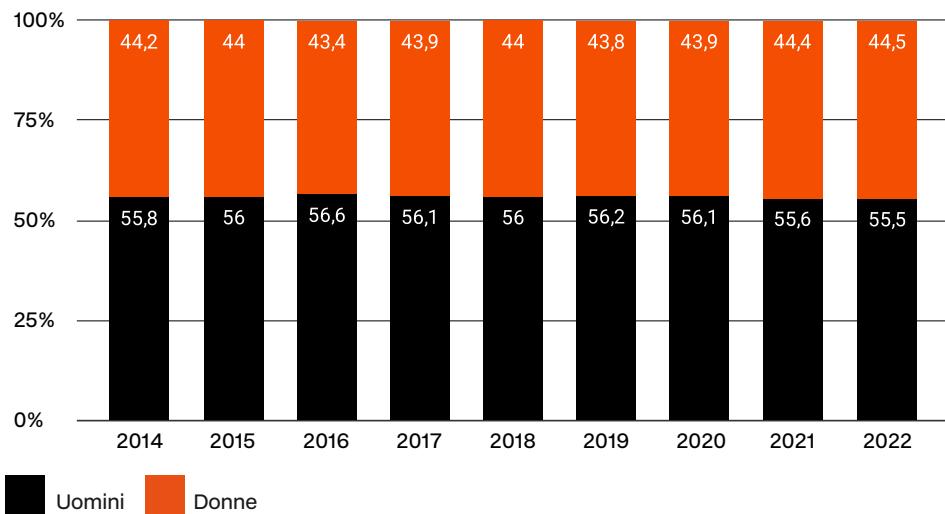


Fonte: Elaborazione propria su dati ISTAT

**Trend di diminuzione del tasso di disoccupazione femminile a partire dal 2023.  
Gap occupazionale tra donne e uomini, a favore degli uomini.**

**FIG 52 - INCIDENZA DELLE PERSONE ADDETTE DIPENDENTI NEL COMUNE DI BRESCIA (NUMERO ADDETTI DIPENDENTI PER GENERE/TOTALE ADDETTI DIPENDENTI \* 100) PER SESSO - %**

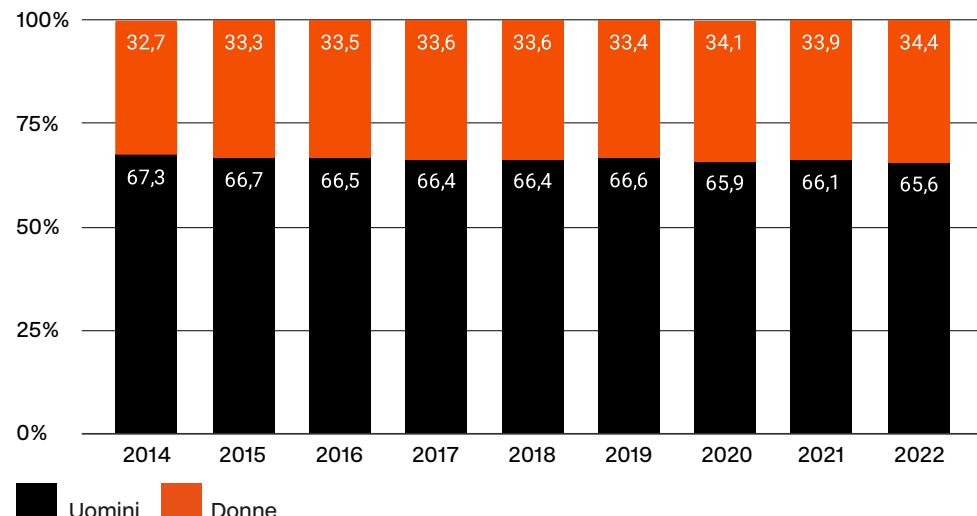
Anni 2014 - 2022



Fonte: Elaborazione propria su dati ISTAT

**FIG 53 - INCIDENZA DELLE PERSONE ADDETTE INDIPENDENTI NEL COMUNE DI BRESCIA (NUMERO ADDETTI INDIPENDENTI PER GENERE / TOTALE ADDETTI INDIPENDENTI \* 100), PER SESSO - %**

Anni 2014 - 2022

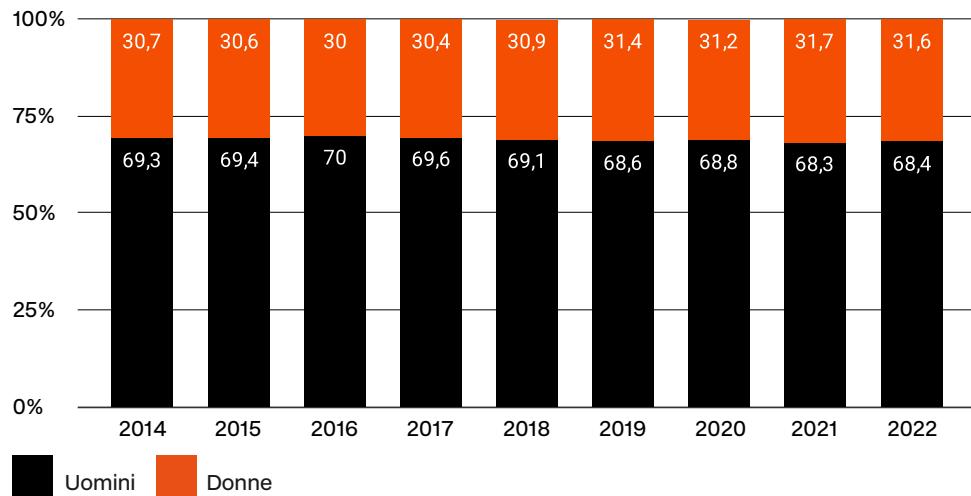


Fonte: Elaborazione propria su dati ISTAT

**Gli uomini costituiscono la maggioranza sia tra i lavoratori dipendenti sia tra gli autonomi, con un divario di genere particolarmente accentuato nelle libere professioni.**

**FIG 54 - INCIDENZA DELLE PERSONE ADDETTE DIPENDENTI FULL TIME NEL COMUNE DI BRESCIA (NUMERO ADDETTI DIPENDENTI FULL TIME PER GENERE/TOTALE ADDETTI DIPENDENTI \* 100) PER SESSO - %**

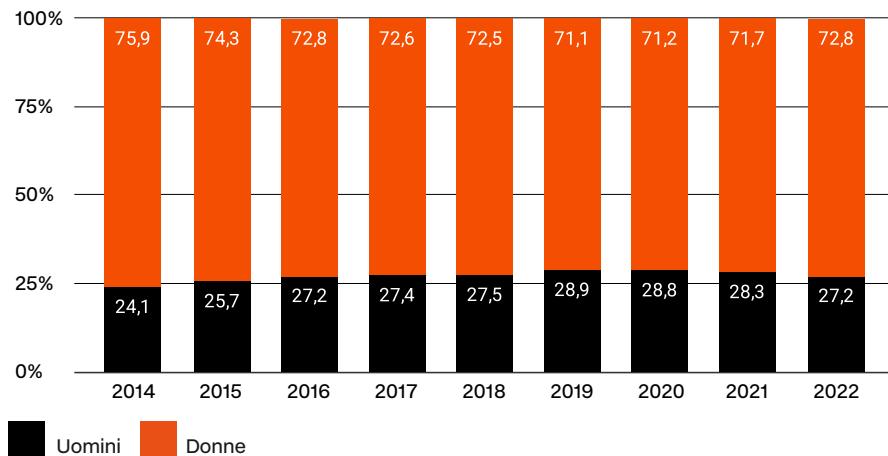
Anni 2014 - 2022



Fonte: Elaborazione propria su dati ISTAT

**FIG 55 - INCIDENZA DELLE PERSONE ADDETTE DIPENDENTI PART-TIME NEL COMUNE DI BRESCIA (NUMERO ADDETTI DIPENDENTI PART-TIME PER GENERE / TOTALE ADDETTI INDIPENDENTI \* 100), PER SESSO - %**

Anni 2014 - 2022



Fonte: Elaborazione propria su dati ISTAT

#### GENDER PAY GAP ORARIO NEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI BRESCIA, ANNI 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Gender pay gap orario <sup>7</sup>	9,03	10,84	9,45	7,81	10,25

Fonte: Elaborazione propria su dati ISTAT

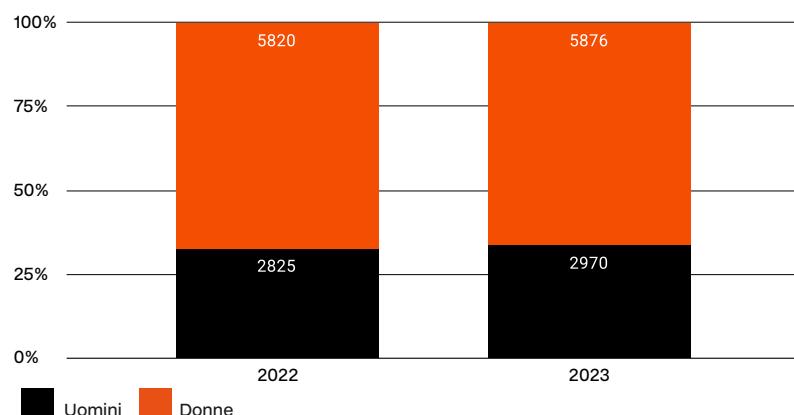
In aumento le donne impiegate nel mondo del lavoro con contratti a tempo pieno e a tempo parziale. Maggiore divario di genere nelle persone dipendenti con contratti part-time: quasi tre quarti è donna.

<sup>7</sup> il Gender Pay Gap è calcolato secondo le indicazioni dell'EIGE (European Institute of Gender Equality), quindi  $100 \times (\text{retribuzione maschile} - \text{retribuzione femminile}) / \text{retribuzione maschile}$ .

## INDENNITÀ E PENSIONI

FIG 57 - NUMERO PERSONE BENEFICIARIE DI PENSIONI O ASSEGNI SOCIALI, PER SESSO, % E V.A.

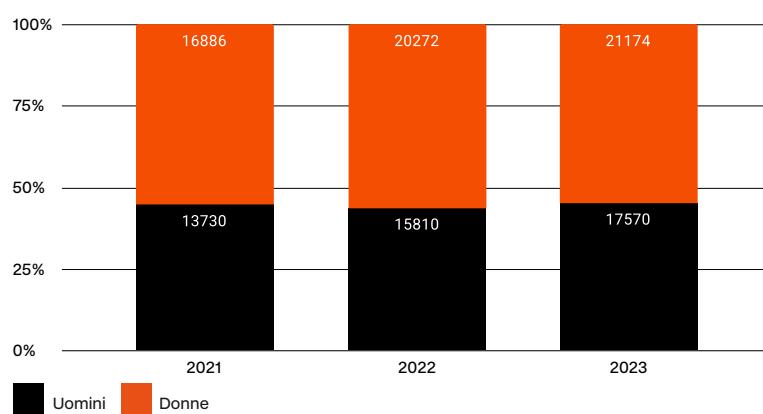
Anni 2022 - 2023



Fonte: Elaborazione propria su dati INPS

FIG 58 -NUMERO DI PERSONE BENEFICIARIE DI NASPI NELLA PROVINCIA DI BRESCIA, PER SESSO, % E V.A.

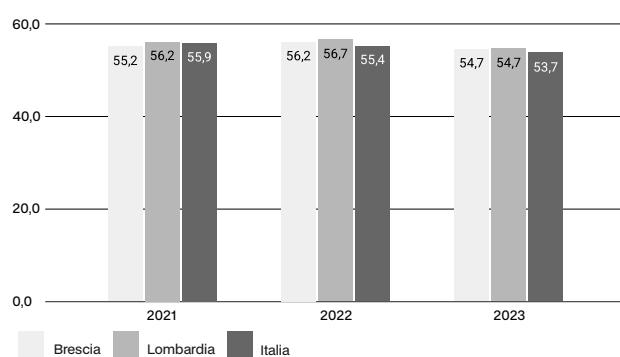
Anni 2021 - 2023



Fonte: Elaborazione propria su dati INPS

FIG 59 - PERCENTUALI DONNE PERCETTRICI NASPI, PER TERRITORIO, %

Anni 2021 - 2023

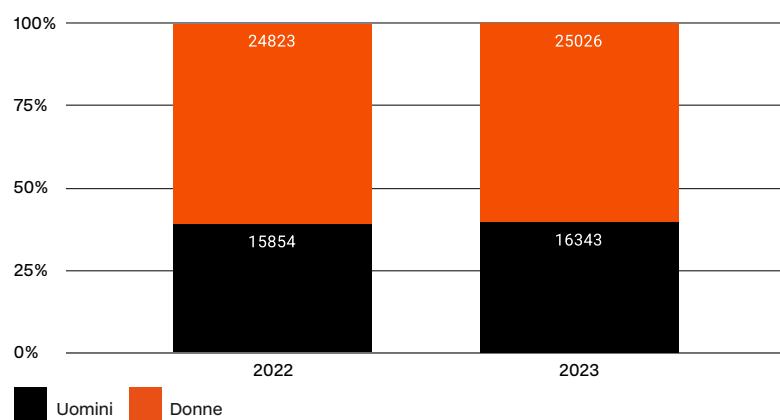


Fonte: Elaborazione propria su dati INPS

Le donne costituiscono la maggioranza di persone beneficiarie di assegni sociali e pensioni. Si registra un incremento del numero di donne che percepiscono l'indennità mensile di disoccupazione (NASPI). Nel territorio bresciano la quota femminile di beneficiarie della NASPI risulta in allineamento con la media regionale lombarda, ma superiore al dato nazionale.

FIG 60 - NUMERO PERSONE BENEFICIARIE DI PENSIONI DI INVALIDITÀ CIVILE E /O DI INDENNITÀ DI ACCOMPAGNAMENTO, PER SESSO, % E V.A.

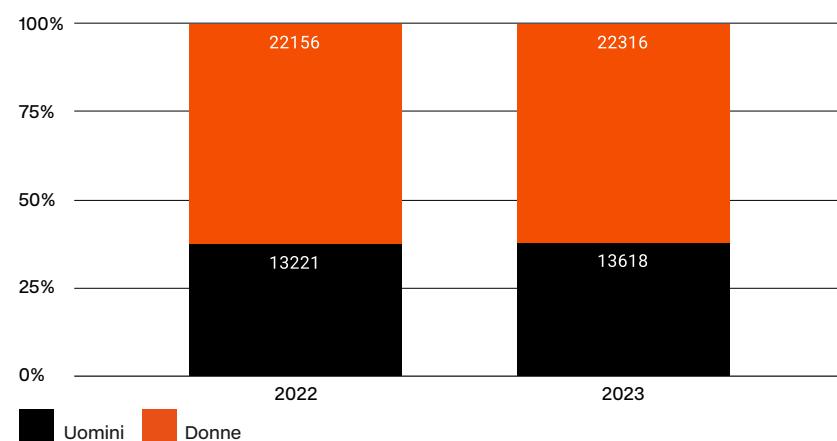
Anni 2022 - 2023



Fonte: Elaborazione propria su dati INPS

FIG 61 - NUMERO DI PERSONE BENEFICIARIE DI INDENNITÀ DI ACCOMPAGNAMENTO, PER SESSO - % E V.A.

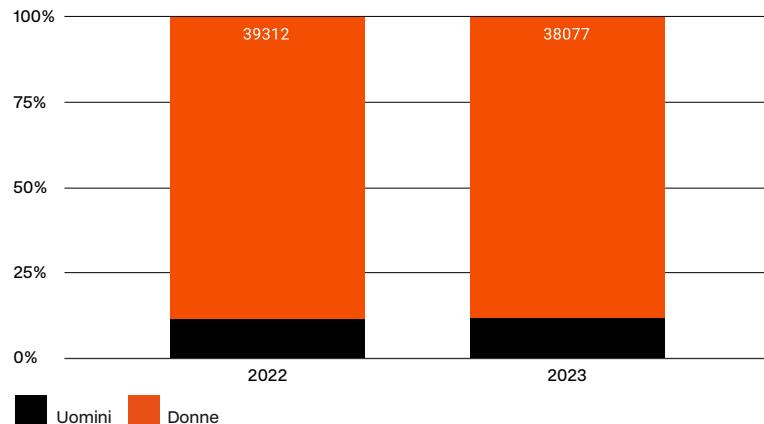
Anni 2022 - 2023



Fonte: Elaborazione propria su dati INPS

**FIG 62 - FONDO PENSIONI LAVORATORI DIPENDENTI - SUPERSTITI, PER SESSO - % E V.A.**

Anni 2022 - 2023

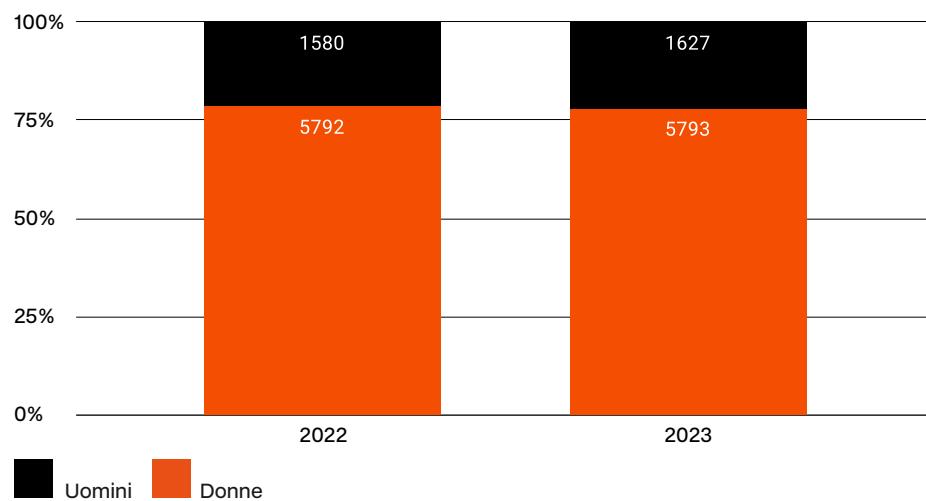


Fonte: Elaborazione propria su dati INPS

**Le donne costituiscono la maggioranza tra le persone beneficiarie di pensioni di invalidità civile, indennità di accompagnamento e reversibilità.**

**FIG 63 - NUMERO DI PERSONE BENEFICIARIE DEL FONDO PENSIONI PER DIPENDENTI PUBBLICI (PENSIONI REVERSIBILITÀ), PER SESSO - % E V.A.**

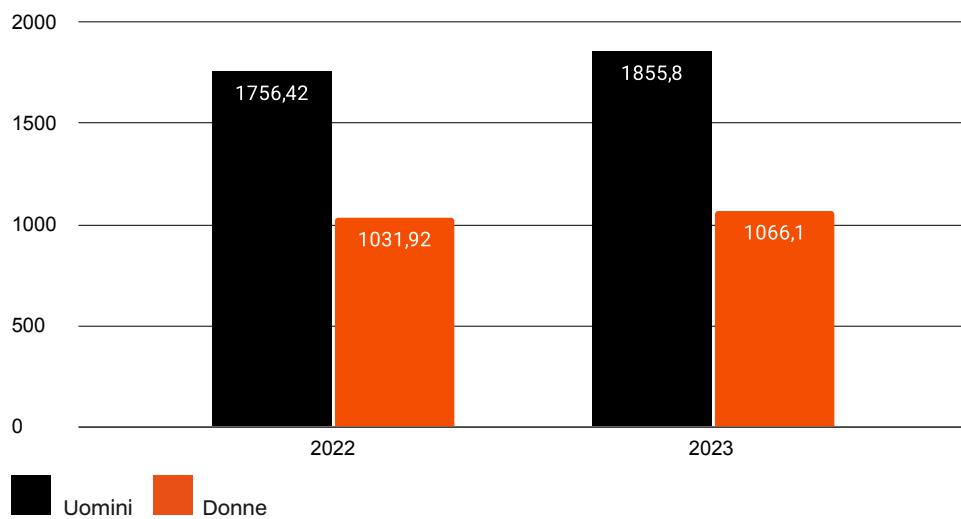
Anni 2022 - 2023



Fonte: Elaborazione propria su dati INPS

**FIG 64 - IMPORTO MEDIO MENSILE DELLE PENSIONI LIQUIDATE DAL FONDO PENSIONI PER LAVORATORI E LAVORATRICI DIPENDENTI NEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI BRESCIA, PER SESSO - V.A.**

Anni 2014 - 2022



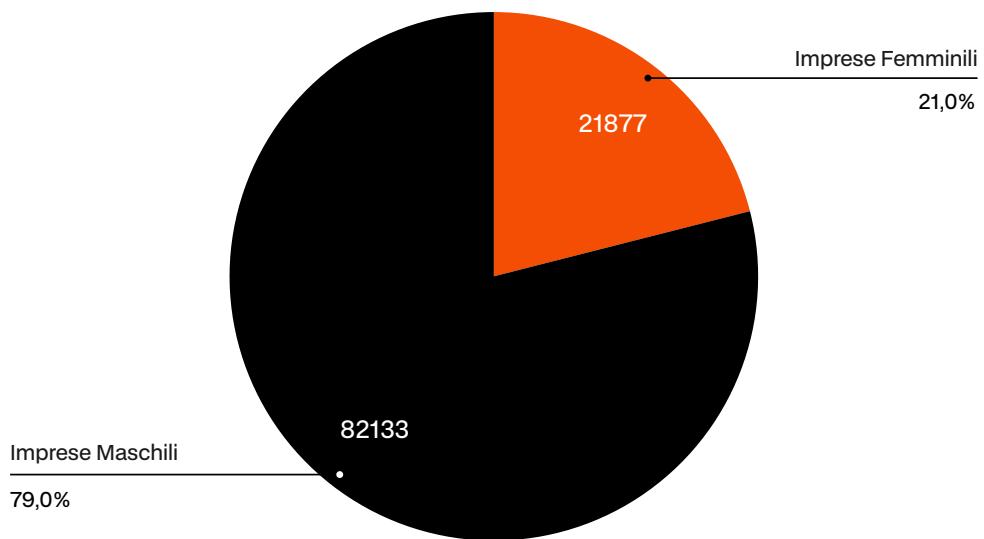
Fonte: Elaborazione propria su dati INPS

**Le donne costituiscono oltre il 75% delle persone beneficiarie di pensione di reversibilità. L'importo medio mensile da loro percepito risulta inferiore di circa 800 euro rispetto a quello degli uomini.**

**ECONOMIA: IMPRESE**

FIG 65 - NUMERO IMPRESE ATTIVE NEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI BRESCIA, PER SESSO - % E V.A.

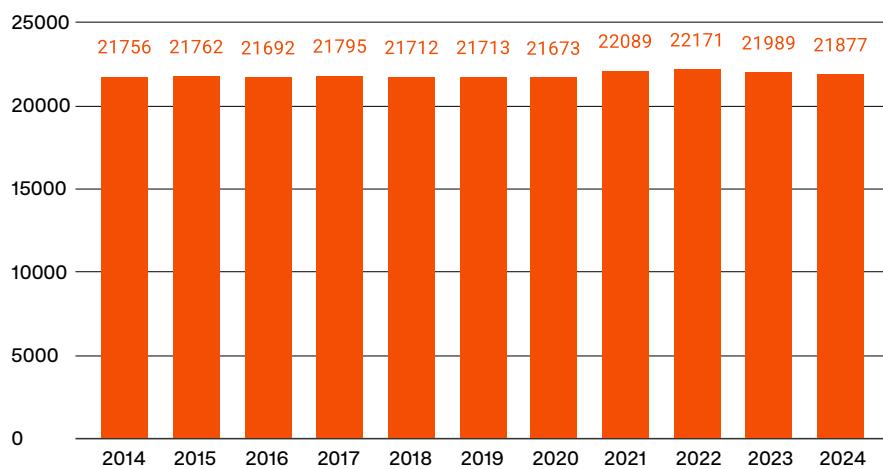
Anno 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) e ISTAT

FIG 66 - ANDAMENTO NUMERO IMPRESE FEMMINILI ATTIVE NEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI BRESCIA

v.a. Anni 2014 - 2024

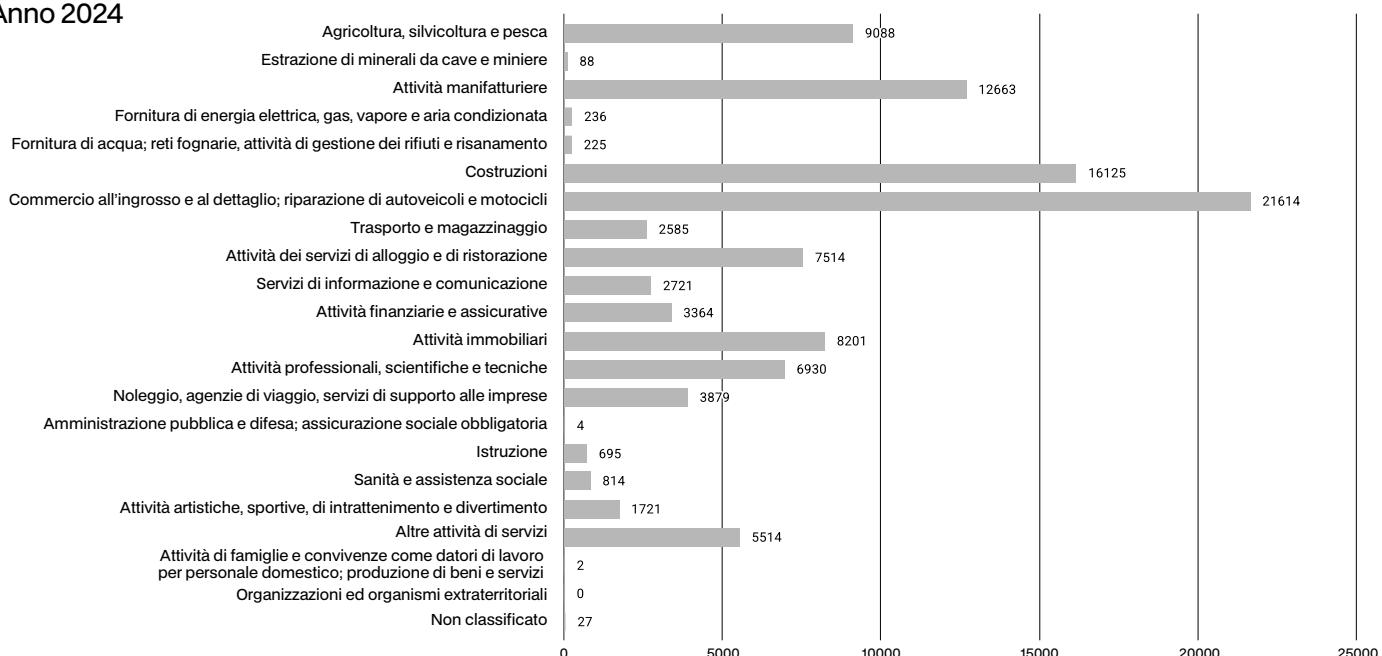


Fonte: Elaborazione propria su dati Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) e ISTAT

**Le imprese con donne titolari rappresentano un quinto del totale delle imprese registrate e attive nel territorio della provincia di Brescia.  
Nel 2022 si è registrato un aumento delle imprese a titolarità femminile.**

**FIG 67 - IMPRESE ATTIVE NEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI BRESCIA, PER SETTORE PRODUTTIVO DA CODICE ATECO - V.A.**

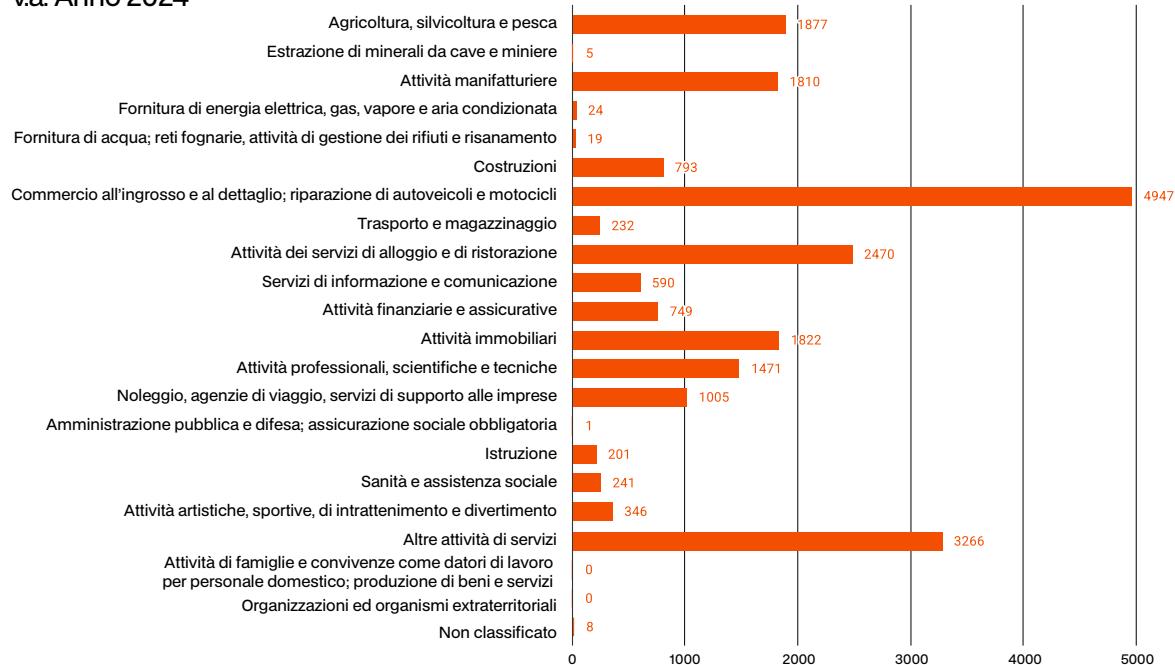
Anno 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) e ISTAT

**FIG 68 - IMPRESE FEMMINILI ATTIVE NEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI BRESCIA, PER SETTORE PRODUTTIVO DA CODICE ATECO**

v.a. Anno 2024

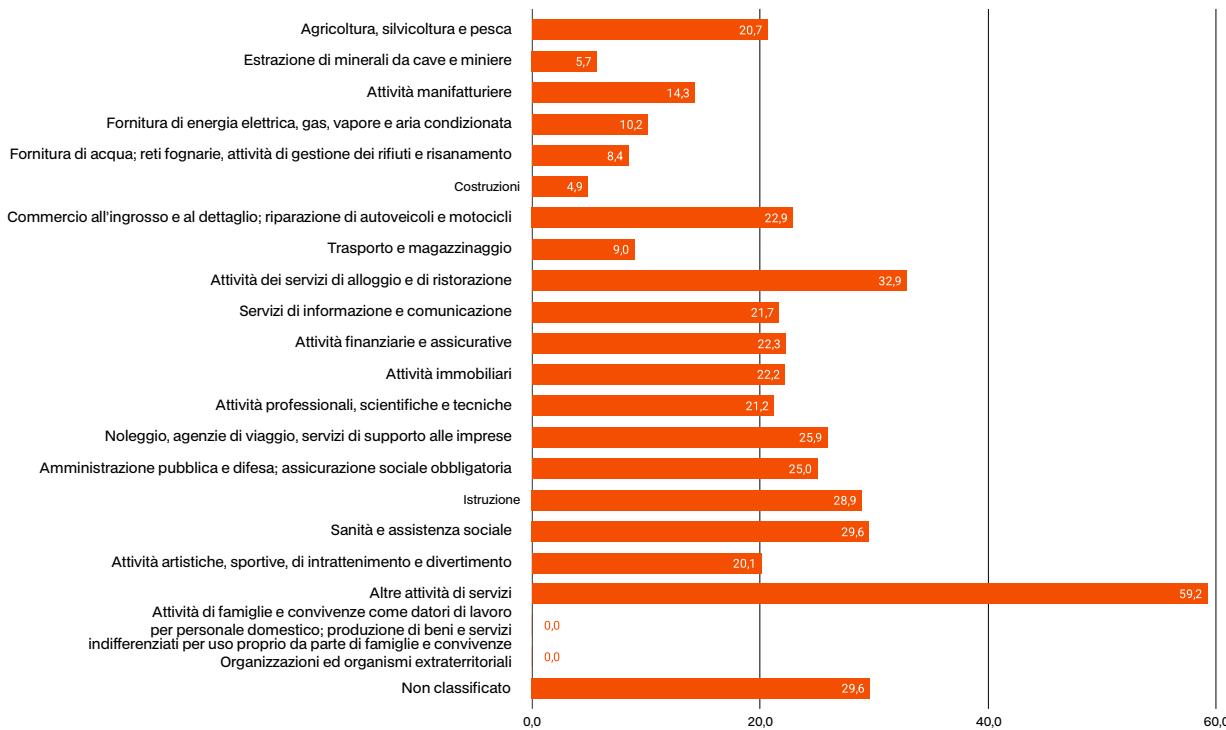


Fonte: Elaborazione propria su dati Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) e ISTAT

Differenze di genere tra i settori produttivi: tra le imprese femminili, maggiore concentrazione nel settore del commercio e della riparazione di autoveicoli, seguito dal settore riferito ad altre attività e altri servizi e alle attività di ristorazione.

**FIG 69 -PERCENTUALI IMPRESE FEMMINILI ATTIVE NEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI BRESCIA, PER SETTORE PRODUTTIVO DA CODICE ATECO, %**

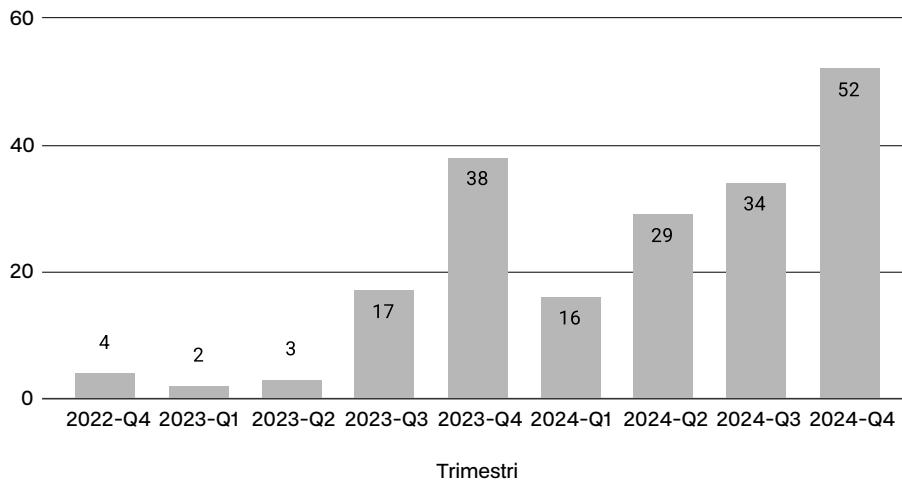
Anno 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) e ISTAT

**FIG 70 - NUMERO DI IMPRESE CHE HANNO OTTENUTO LA CERTIFICAZIONE DI GENERE IN PROVINCIA DI BRESCIA, V.A.**

Anni 2022 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati Accredia

**Il settore dei servizi è per quasi il 60% coperto da imprese femminili.**

**Il settore delle costruzioni e delle estrazioni sono gli ambiti con la minor presenza di imprese guidate da donne.**

# Azioni per la parità di genere

## Protocollo d'intesa



Intersezione tra genere e carichi di cura

Il Protocollo, siglato nel luglio 2024 è finalizzato a regolare i rapporti tra il Comune, la Camera di Commercio di Brescia, la Provincia di Brescia, l'Associazione dei comuni bresciani e la Federazione italiana scuole materne di Brescia, per la realizzazione di interventi di conciliazione vita-lavoro, fino al 31 dicembre 2025. Il protocollo intende favorire l'avvio e la diffusione di iniziative di conciliazione vita lavoro e welfare aziendale attraverso la promozione di interventi rivolti ai lavoratori dipendenti, ai titolari delle imprese del territorio della provincia di Brescia e alle loro famiglie.

## Analisi del gender gap nelle imprese bresciane

La ricerca, commissionata dalla Commissione Pari Opportunità del Comune di Brescia, mira a **esaminare le disuguaglianze occupazionali e salariali tra uomini e donne** nella provincia di Brescia, dove il tasso di occupazione femminile è sotto la media regionale. L'indagine si concentra su **aziende con oltre 50 dipendenti**, con l'obiettivo di individuare le cause delle disparità e mappare le aree territoriali più critiche. L'analisi ha l'obiettivo di fornire un quadro dettagliato della situazione e proporre raccomandazioni per politiche locali volte a promuovere la parità di genere e l'equità retributiva.

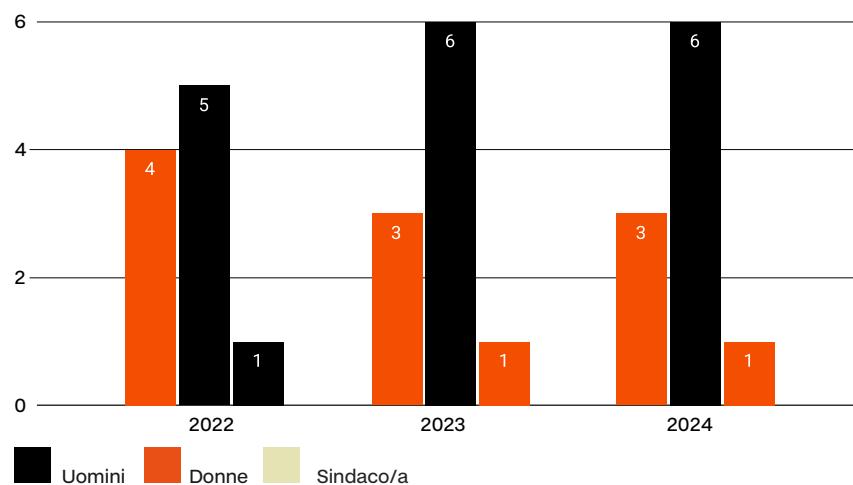
## 2.2.5

# Organi di governo e rappresentanza

### AMMINISTRAZIONE COMUNALE: GIUNTA E CONSIGLIO COMUNALE

FIG 71 - COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE DEL COMUNE DI BRESCIA PER SESSO - V.A.

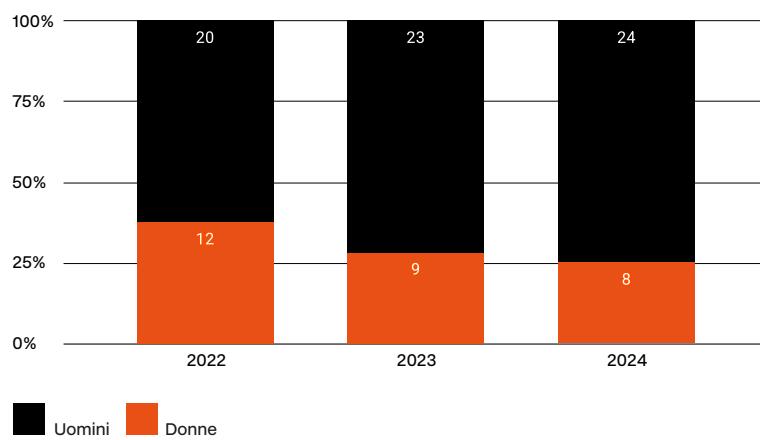
Anni 2022 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del Comune di Brescia

FIG 72 - COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE DEL COMUNE DI BRESCIA PER SESSO - % E V.A.

Anni 2022 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del Comune di Brescia

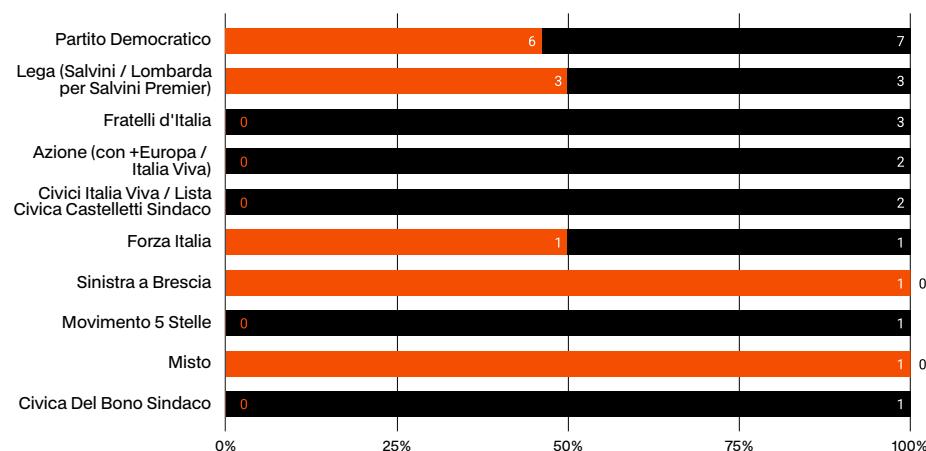
La presenza femminile nella Giunta rappresenta la quota di minoranza del tenore 40-60, pur con la presenza della prima cittadina donna eletta nel 2023, per la prima volta nella storia del Comune di Brescia.

Minore presenza femminile anche nel consiglio comunale, in calo rispetto al precedente consiglio, con una percentuale di uomini pari al 75%.

**FIG 73 - COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE DEL COMUNE DI BRESCIA, PER PARTITI E SESSO**

- % E V.A.

Anno 2022

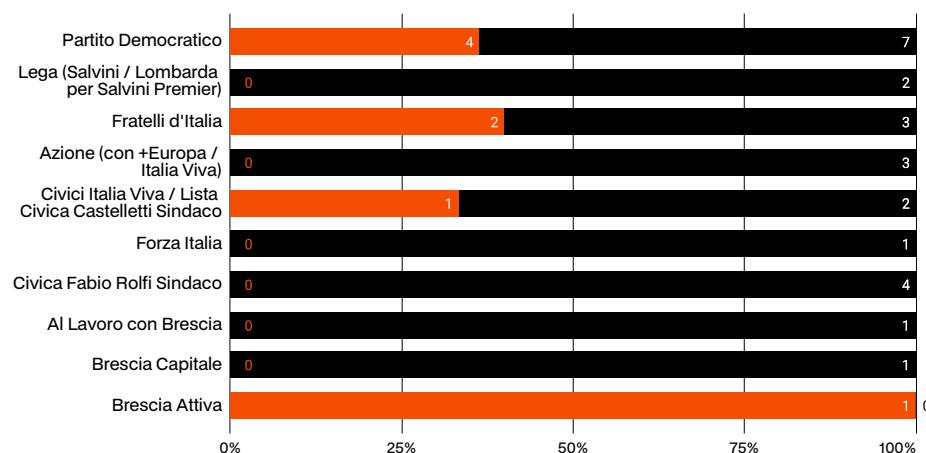


Fonte: Elaborazione propria su dati del Comune di Brescia

**FIG 74 - COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE DEL COMUNE DI BRESCIA, PER PARTITI E SESSO**

- % E V.A.

Anno 2023

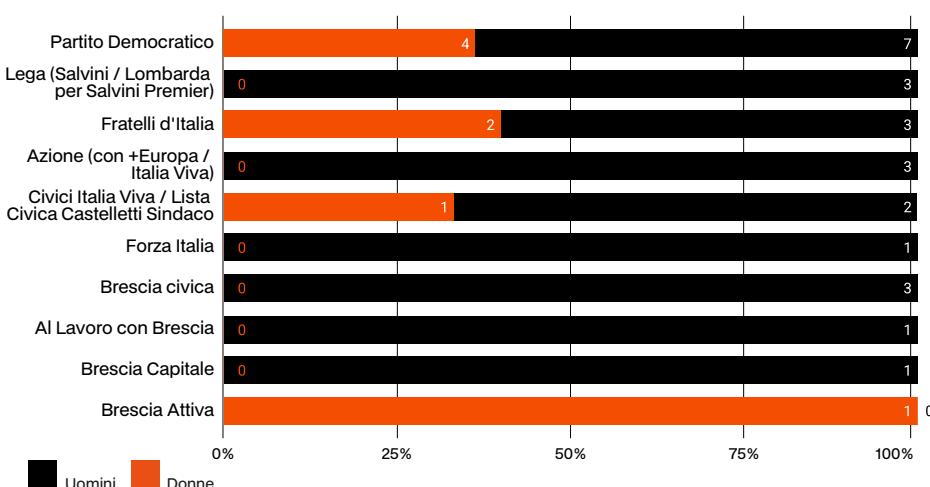


Fonte: Elaborazione propria su dati del Comune di Brescia

**FIG 75 - COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE DEL COMUNE DI BRESCIA, PER PARTITI E SESSO**

- % E V.A.

Anno 2024

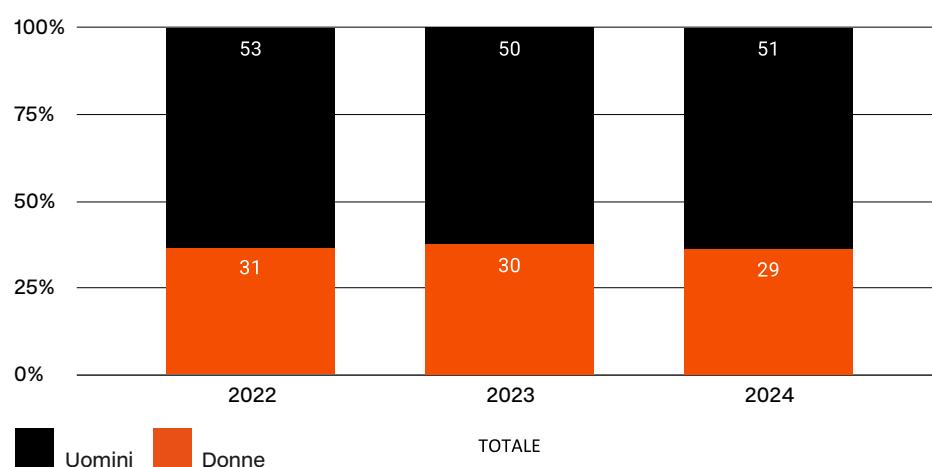


Fonte: Elaborazione propria su dati del Comune di Brescia

# Nei partiti che siedono al Consiglio Comunale, minore è la presenza delle donne, ad eccezione del Partito Democratico con 4 donne su 11 rappresentanti, Fratelli d'Italia, Civici Italia Viva/Lista Civica Castelletti Sindaco e Brescia Attiva.

## GOVERNO SOCIETARIO: ORGANISMI CONTROLLATI DAL COMUNE (SOCIETÀ E FONDAZIONI)

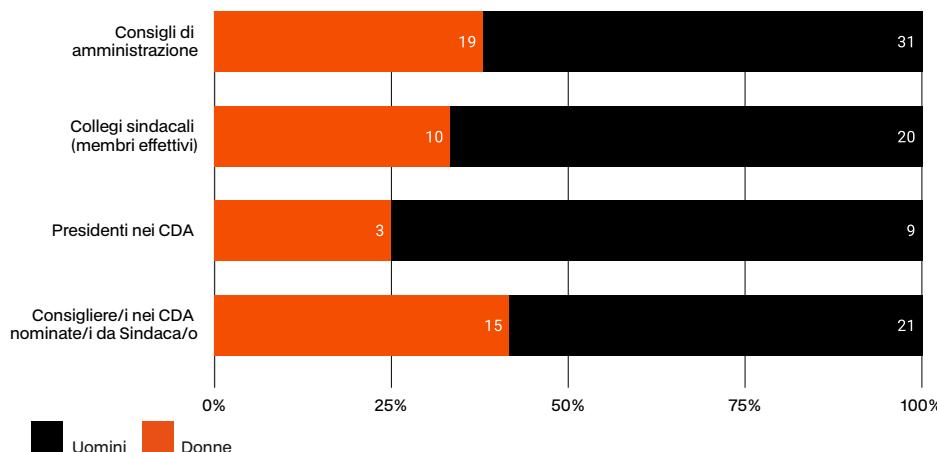
FIG 76 - COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI COLLEGI SINDACALI (MEMBRI EFFETTIVI) DEGLI ENTI CONTROLLATI DAL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO % E V.A.  
Anni 2022 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Coordinamento Partecipate

FIG 77 - COMPOSIZIONE DEGLI ORGANISMI DI GOVERNO DEGLI ENTI CONTROLLATI DAL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO - % E V.A.

Anni 2022 - 2024



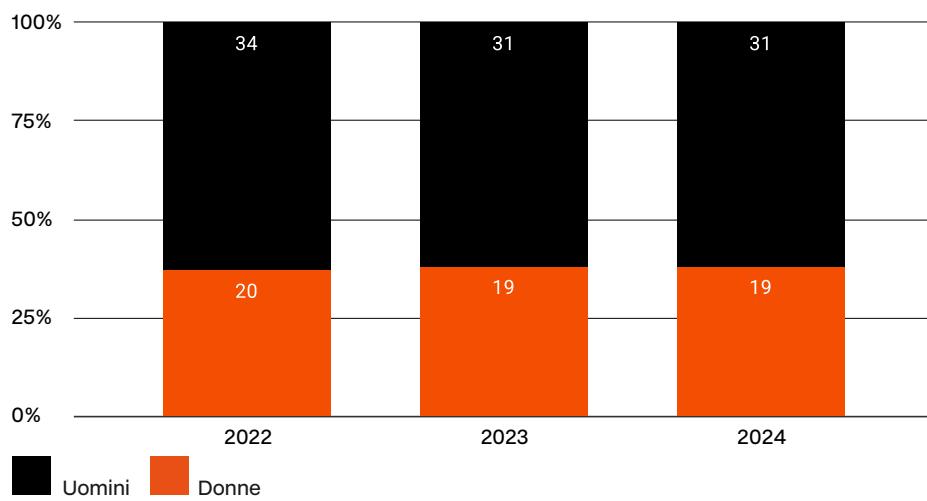
Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Coordinamento Partecipate

Bassa rappresentanza femminile negli organismi di governo degli enti controllati dal Comune di Brescia.

In lieve diminuzione il numero complessivo di donne dal 2022 al 2024.

FIG 78 - COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEGLI ENTI CONTROLLATI DAL COMUNE DI BRESCIA, % E V.A.

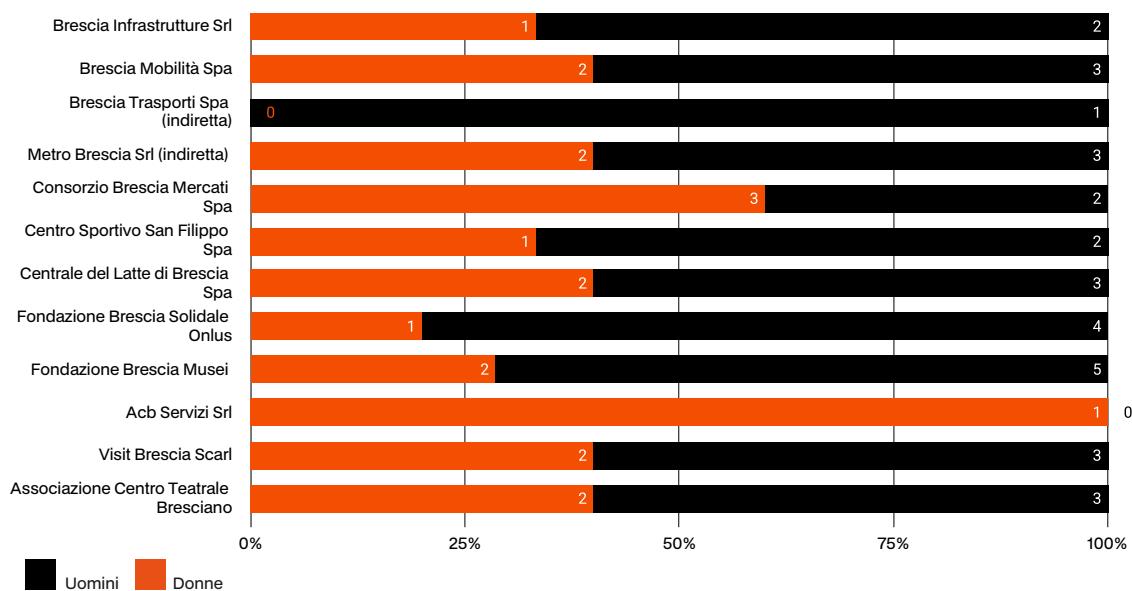
Anni 2022 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Coordinamento Partecipate

FIG 79 - COMPOSIZIONE DEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE DEGLI ENTI CONTROLLATI DAL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO - % E V.A.

Anno 2024



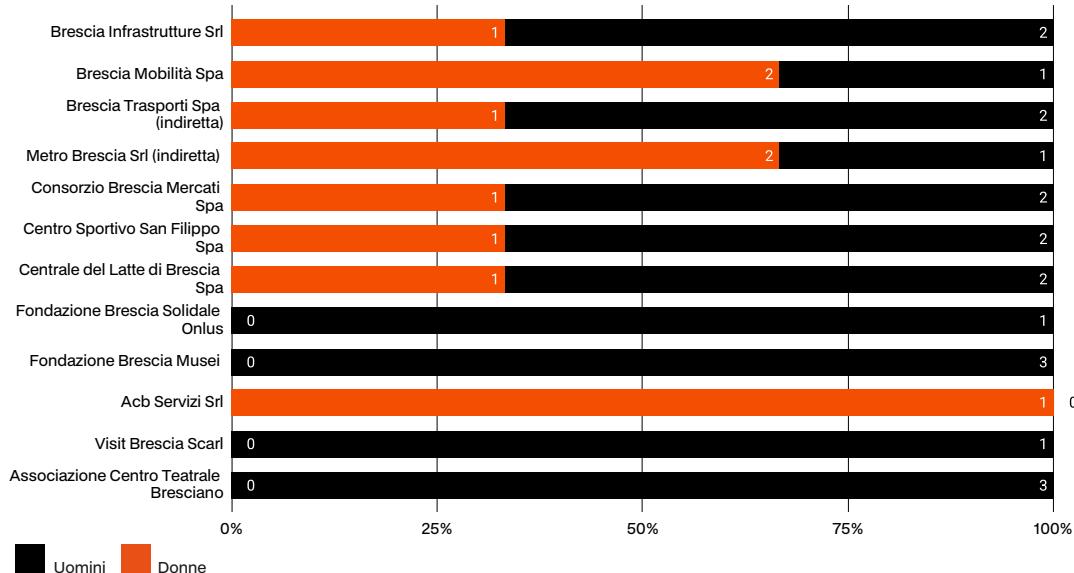
Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Coordinamento Partecipate

**Le donne sono circa un terzo dei componenti dei Consigli di Amministrazione degli enti controllati dal Comune di Brescia.**

**Solo Acb Servizi Srl e Consorzio Brescia Mercati Spa hanno il Consiglio di Amministrazione a maggioranza femminile; negli altri la presenza femminile si attesta mediamente al 30%.**

**FIG 80 - COMPOSIZIONE DEI COLLEGI SINDACALI (MEMBRI EFFETTIVI) DEGLI ENTI CONTROLLATI DAL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO - & E.V.A.**

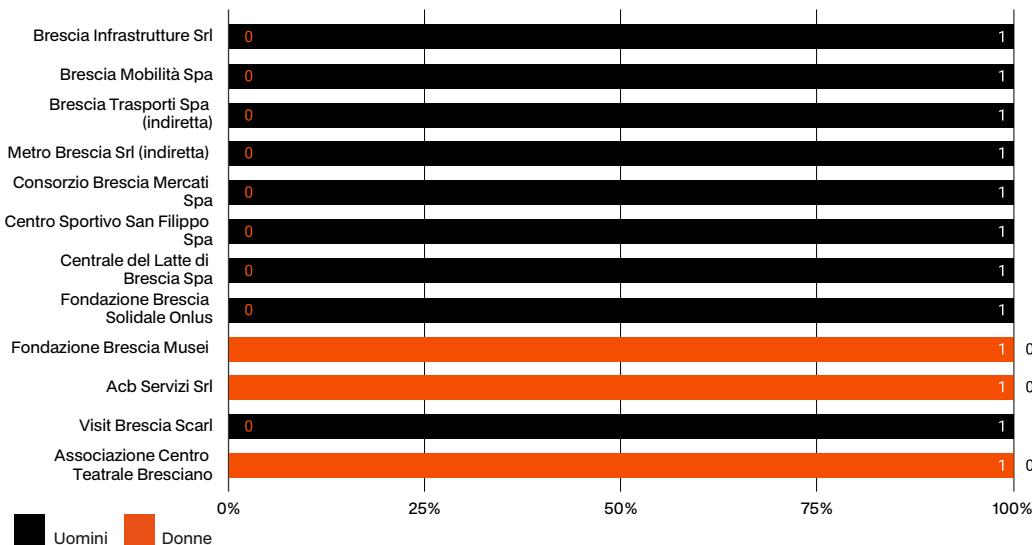
Anno 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Coordinamento Partecipate

**FIG 81 - PRESIDENTI NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE DEGLI ENTI CONTROLLATI DAL COMUNE DI BRESCIA, PER SESSO - & E.V.A.**

Anni 2022 - 2024



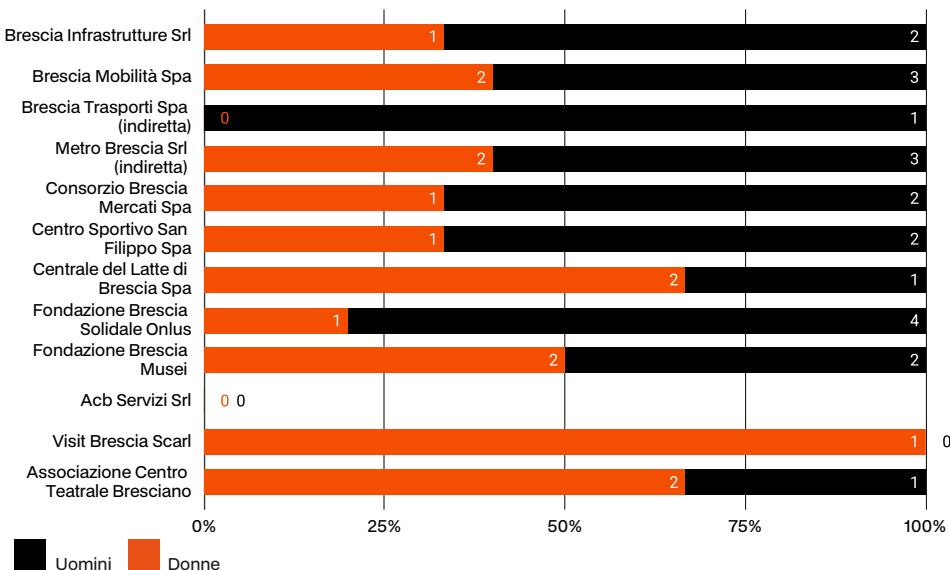
Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Coordinamento Partecipate

Nei collegi sindacali degli enti partecipati dal Comune di Brescia le donne rappresentano circa un terzo dei componenti, con 10 presenze rispetto ai 20 uomini, in lieve calo rispetto al 2022 e 2023 (11 donne e 19 uomini).

Per quanto riguarda le Presidenze dei Consigli di Amministrazione, solo 3 incarichi su 12 risultano ricoperti da donne.

**FIG 82 - CARICHE DI CONSIGLIERE/I NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE SU NOMINA DELLA/DEL SINDACA/O, PER SESSO - % E V.A.**

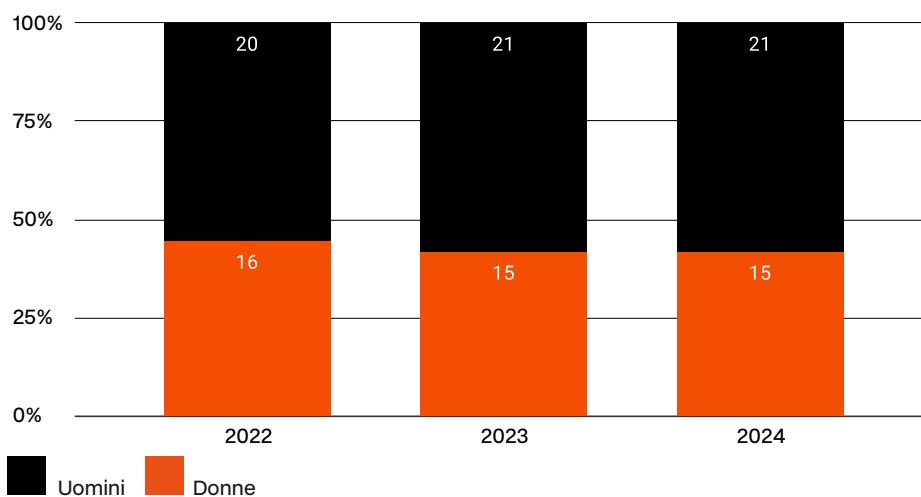
Anno 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Coordinamento Partecipate

**FIG 83 - NUMERO DI CONSIGLIERE/I NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE SU NOMINA DELLA/DEL SINDACA/O, PER SESSO - % E V.A.**

Anni 2022 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Coordinamento Partecipate

**Nei Consigli di Amministrazione, la maggioranza delle cariche da Consigliere su nomina del/della Sindaco/a è ricoperta da uomini.**

# Azioni per la parità di genere

## Prime Minister



Intersezione tra genere ed età

L'iniziativa rappresenta una scuola di politica per giovani donne di età compresa fra 14 e 19 anni che vogliono intraprendere un percorso di formazione alla Politica – intesa come capacità di interpretare e guidare la società – e all'attivazione civica. Le studentesse della Scuola vivono così un'esperienza di empowerment, che passa dal rafforzamento delle loro conoscenze e competenze trasversali, e crea una comunità pronta a sostenerle. Dal 2022 Prime Minister viene implementato a Brescia su iniziativa di un Comitato Promotore composto da 9 donne con esperienze in diversi settori, tra cui la politica, l'istruzione, l'università, il sociale e l'imprenditoria ma accomunate dalla voglia di fare la differenza supportando l'empowerment femminile. Il progetto offre un percorso formativo di empowerment per giovani donne per sviluppare competenze politiche e civiche, attraverso laboratori, incontri con figure di rilievo e attività di gruppo, favorendo la crescita personale e il legame con la comunità locale. La prima edizione della scuola di Brescia ha coinvolto ventisette ragazze da ottobre 2022 a giugno del 2023, la seconda edizione ha coinvolto ventuno ragazze da ottobre 2023 a giugno 2024. Durante la scuola vengono affrontati temi cruciali, dalla partecipazione ai diritti, all'equità di genere, alla politica, alla letteratura e all'ambiente. Le studentesse delle prime due edizioni hanno anche avuto l'opportunità di visitare luoghi culturali nella città e partecipare a eventi cittadini importanti. I primi due anni di Prime Minister Brescia sono stati importanti percorsi di crescita, che hanno visto coinvolte persone testimonial e relatrici.

## Regolamento di attuazione della partecipazione territoriale e di comunità

Il Regolamento è stato adottato dal Consiglio comunale in data 29.1.2024 con deliberazione n. 6. e all'art. 17, comma 6, allo scopo di favorire una rappresentanza equa e bilanciata dei generi, stabilisce che "Gli/Le aventi diritto al voto esprimono, all'interno dell'unica lista dei candidati e candidate, una o due preferenze. Nel caso di espressione di due preferenze, esse devono riguardare persone di genere diverso, ove presenti, pena l'annullamento della seconda preferenza, secondo l'ordine casuale riportato sulla scheda".

## 2.2.6 Famiglia e conciliazione

### SERVIZI PER LA PRIMA INFANZIA E L'INFANZIA

NUMERO ISCRIZIONI AI SERVIZI PER L'INFANZIA , V.A. ANNI 2022-2024<sup>7</sup>

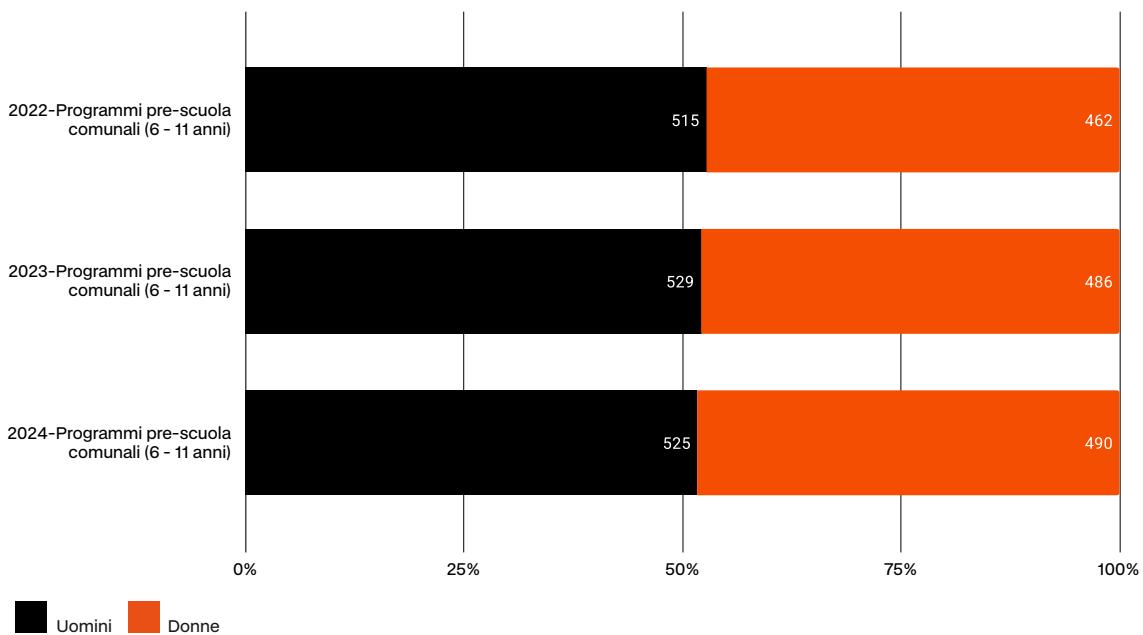
		Capienza	Bambini	Bambine	Totale	% Bambini	% Bambine
2022 (dati relativi all'anno 21/22)	Asili nido comunali	429	227	206	433	52,42	47,58
	Asili nido privati convenzionati con il comune	262	141	129	270	52,22	47,78
	Sezione primavera comunali	20	10	9	19	52,63	47,37
	Sezione primavera statali	20	12	8	20	60,00	40,00
	Sezione primavera private convenzionate	0	0	0	0	N.D.	N.D.
	Scuole dell'infanzia comunali	1600	758	714	1472	51,49	48,51
	Scuole dell'infanzia statali	975	361	370	731	49,38	50,62
	Scuole dell'infanzia private convenzionate	1675	915	371	1286	71,15	28,85
	Tempi per le famiglie comunali	130	72	65	137	52,55	47,45
	Tempi per le famiglie convenzionati	153	66	48	114	57,89	42,11
<b>Totale</b>		<b>5264</b>	<b>2562</b>	<b>1920</b>	<b>4482</b>	<b>57,16</b>	<b>42,84</b>
2023 (dati relativi all'anno 22/23)	Asili nido comunali	429	229	229	458	50,00	50,00
	Asili nido privati convenzionati con il comune	278	146	132	278	52,52	47,48
	Sezione primavera comunali	20	15	5	20	75,00	25,00
	Sezione primavera statali	20	15	10	25	60,00	40,00
	Sezione primavera private convenzionate	30	20	10	30	66,67	33,33
	Scuole dell'infanzia comunali	1600	758	654	1412	53,68	46,32
	Scuole dell'infanzia statali	975	393	401	794	49,50	50,50
	Scuole dell'infanzia private convenzionate	1675	786	665	1451	54,17	45,83
	Tempi per le famiglie comunali	130	69	77	146	47,26	52,74
	Tempi per le famiglie convenzionati	153	59	71	130	45,38	54,62
<b>Totale</b>		<b>5310</b>	<b>2490</b>	<b>2254</b>	<b>4744</b>	<b>52,49</b>	<b>47,51</b>
2024 (dati relativi all'anno 23/24)	Asili nido comunali	445	227	218	445	51,01	48,99
	Asili nido privati convenzionati con il comune	278	140	138	278	50,36	49,64
	Sezione primavera comunali	20	14	5	19	73,68	26,32
	Sezione primavera statali	20	12	8	20	60,00	40,00
	Sezione primavera private convenzionate	60	28	31	59	47,46	52,54
	Scuole dell'infanzia comunali	1593	806	713	1519	53,06	46,94
	Scuole dell'infanzia statali	955	397	397	794	50,00	50,00
	Scuole dell'infanzia private convenzionate	1675	865	782	1647	52,52	47,48
	Tempi per le famiglie comunali	175	92	83	175	52,57	47,43
	Tempi per le famiglie convenzionati	157	71	71	142	50,00	50,00
<b>Totale</b>		<b>5378</b>	<b>2652</b>	<b>2446</b>	<b>5098</b>	<b>52,02</b>	<b>47,98</b>

Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Servizi Educativi per l'infanzia (0-3 anni) Scuole dell'Infanzia e Asili Nido

Saturazione dei posti disponibili nella prima infanzia. Nei nidi, la possibilità di accedere anche in modalità part-time riesce a soddisfare un numero di richieste superiore alla capienza.

## FIG 84 - ISCRIZIONI A PROGRAMMI PRE-SCUOLA COMUNALI, %, E V.A.

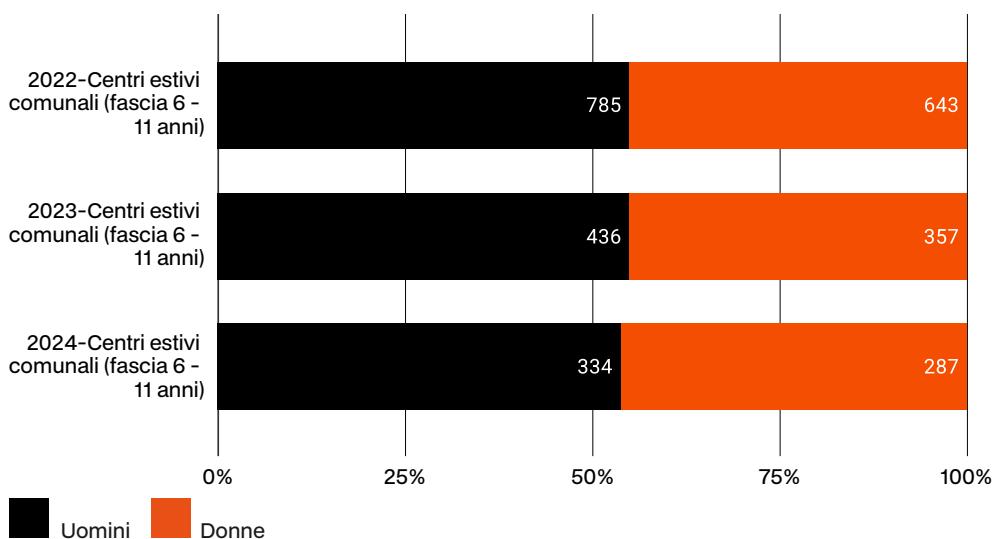
Anni 2022 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Diritto allo studio, rapporti con Università, Sport, Politiche giovanili e Pari opportunità

## FIG 85 - ISCRIZIONI A CENTRI ESTIVI COMUNALI, % E V.A.

Anni 2022 - 2024

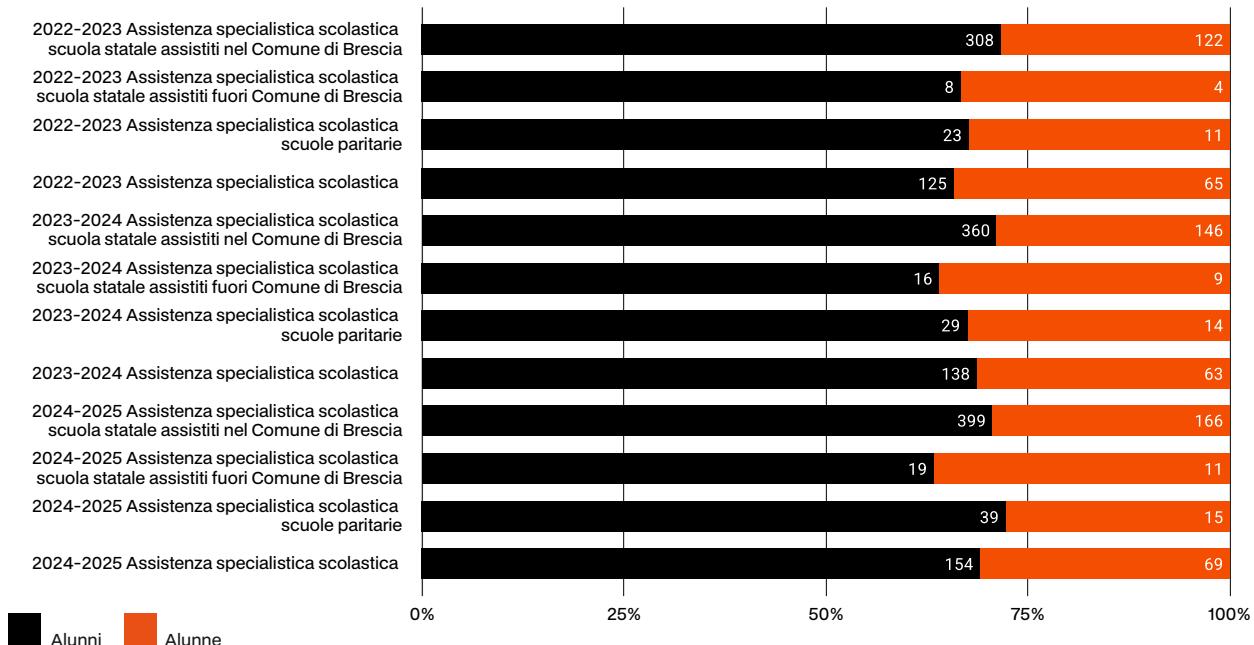


Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Diritto allo studio, rapporti con Università, Sport, Politiche giovanili e Pari opportunità

L'osservazione dei dati distinti per genere può suggerire riflessioni sul tipo di attività didattiche e ricreative da offrire a bambini e bambine per affrontare gli stereotipi che possono radicarsi già nel corso dell'infanzia.

**FIG 86 - SERVIZI DI ASSISTENZA PER PERSONE CON DISABILITÀ NELLE SCUOLE, PER SESSO % E V.A.**

Anni 2022 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Diritto allo studio, rapporti con Università, Sport, Politiche giovanili e Pari opportunità

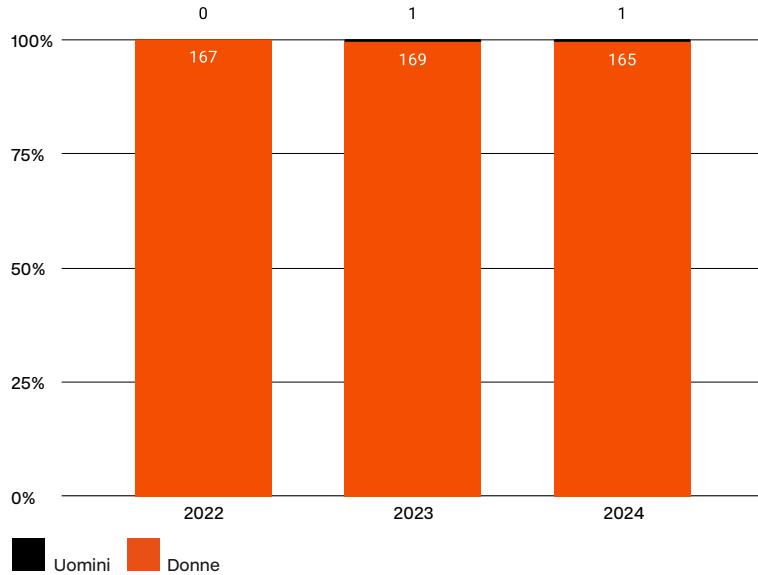
---

**L'osservazione dei dati distinti in ottica intersezionale per genere e condizioni di disabilità possono suggerire riflessioni sul tipo di attività didattiche e ricreative da offrire a bambini e bambine per affrontare stereotipi e discriminazioni multiple.**

## IL PERSONALE DEDICATO AI SERVIZI EDUCATIVI

FIG 86 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE INTERNO DEL COMUNE DI BRESCIA (EDUCATORI/ORI) OPERANTE NEI NIDI COMUNALI, PER SESSO - % E.V.A.

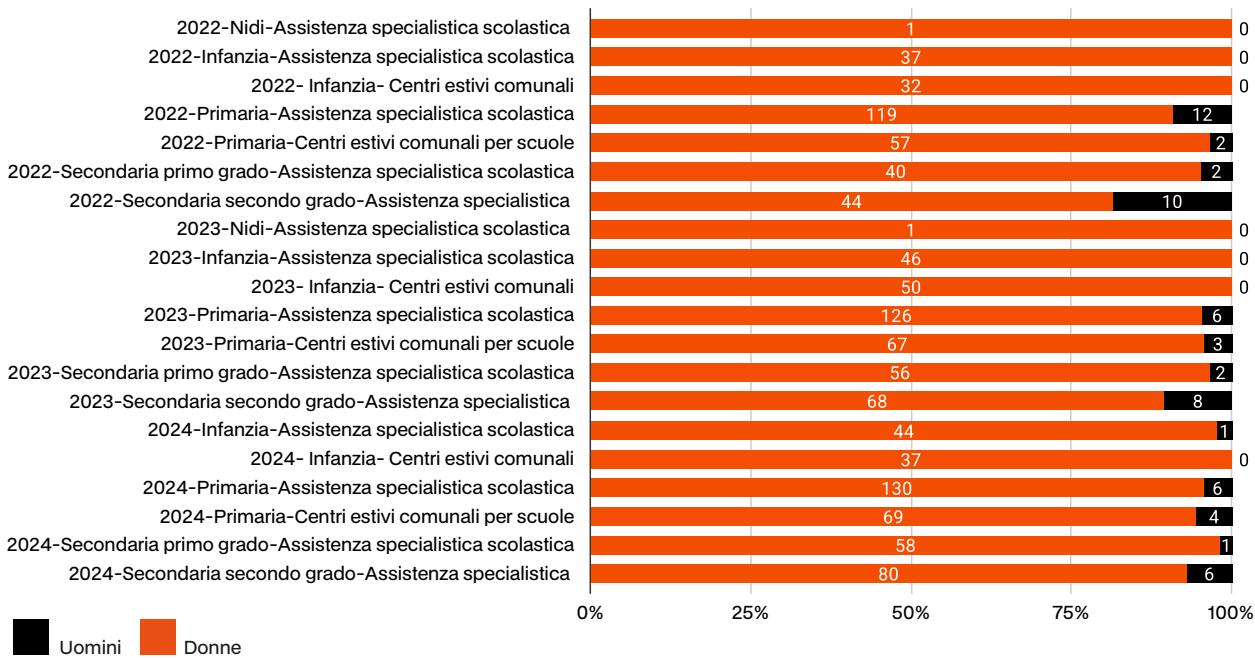
Anni 2022 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Servizi Educativi per l'infanzia (0-3 anni) Scuole dell'Infanzia e Asili Nido

FIG 87 - OPERATORI E OPERATRICI DEDICATI ALL'ASSISTENZA DI PERSONE CON DISABILITÀ - COOPERATIVA IL GABBIANO, PER SESSO - % E V.A.

Anni 2022- 2024

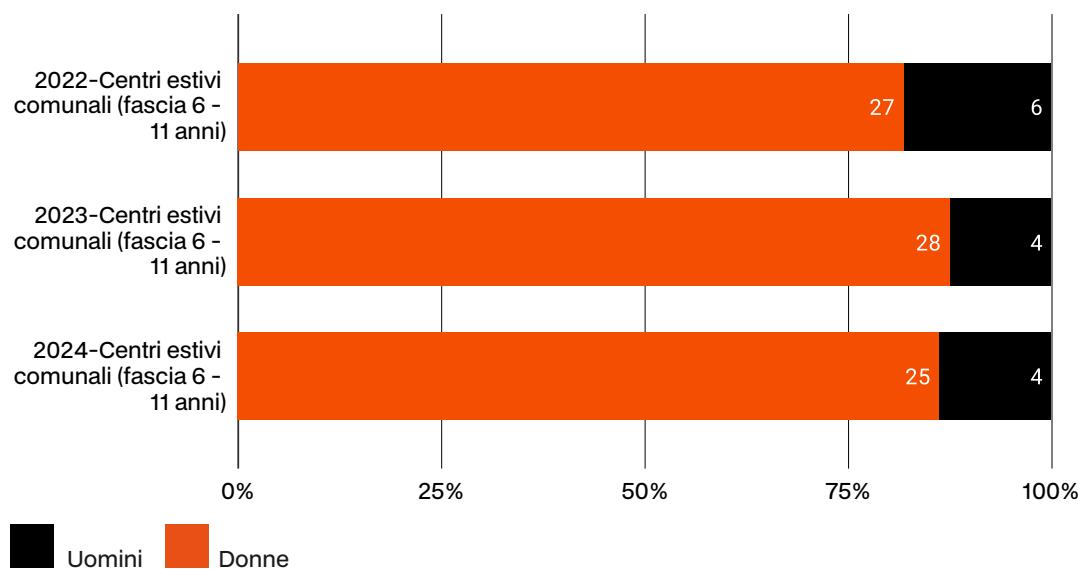


Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Diritto allo studio, rapporti con Università, Sport, Politiche giovanili e Pari opportunità

**Il personale interno operante nei nidi comunali è al 99,9% femminile.  
Il personale nei servizi per l'infanzia è composto per la quasi totalità da professioniste: 165 donne e un uomo.  
I servizi di assistenza scolastica specialistica di persone con disabilità sono consistentemente femminizzati.**

**FIG 88 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DI EDUCATORI E EDUCATRICI DELLA COOPERATIVA TEMPO LIBERO OPERANTE NEI PROGRAMMI PRE-SCUOLA, PER SESSO - % E V.A.**

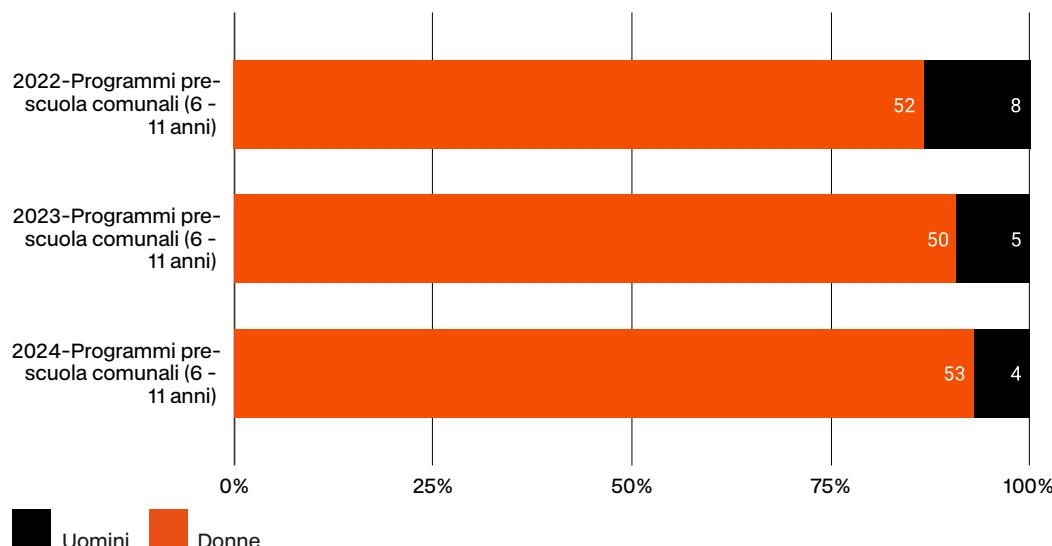
Anni 2022 - 2025



Fonte: Elaborazione propria su dati del Settore Diritto allo studio, rapporti con Università, Sport, Politiche giovanili e Pari opportunità

**FIG 88 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DI EDUCATORI E EDUCATRICI DELLA COOPERATIVA TEMPO LIBERO OPERANTE NEI CENTRI ESTIVI, PER SESSO - % E V.A.**

Anni 2022- 2025




---

**Divario di genere: la maggioranza del personale dedicato ai servizi educativi è composto da donne.**

# Azioni per la parità di genere

## Brescia Concilia 2020-2023



Intersezione tra genere e carichi di cura

L'Alleanza Locale di Conciliazione di Brescia, guidata dal Comune, è un partenariato pubblico-privato che promuove progetti per la conciliazione vita-lavoro, finanziati da ATS Brescia nell'ambito di un piano triennale regionale. Tra questi, il progetto "Brescia concilia 2020–2023", avviato nell'ottobre 2020 e concluso a giugno 2023, ha coinvolto enti e imprese del territorio con un budget complessivo di oltre 128.000 euro. Le attività hanno incluso: avvio del progetto e consolidamento della partnership; formazione per i referenti; promozione dello smart working e del welfare aziendale; consulenze e percorsi formativi specialistici; sperimentazione di strumenti digitali per la co-progettazione; supporto alla comunicazione interna ed esterna. Tra gli obiettivi principali: il rafforzamento della rete tra enti, il potenziamento delle competenze sul welfare aziendale e lo sviluppo di modelli territoriali innovativi per la conciliazione.

## Carta dei Servizi per l'infanzia



Carta dei Servizi approvata con la deliberazione n. 580 del

14/12/2022 in cui l'Ente esplicita le opportunità che i servizi educativi per la fascia d'età 0-6 anni offrono e stabilisce un patto con cittadine e cittadini utenti dei servizi, assicurando: uguaglianza nell'accesso, imparzialità, informazione chiara e completa, standard di qualità e miglioramento continuo dei servizi nel rispetto del diritto all'educazione e alla cura di bambine e bambini. L'offerta erogata dal Comune di Brescia comprende: asili nido, sezioni primavera, scuole per l'infanzia e tempi per le famiglie. Nei nidi, nelle sezioni primavera e nelle scuole dell'infanzia, il Tempo Anticipato (7:30-8:00) e il Tempo Prolungato (fino alle 17:00, 17:30 o 18:00) possono essere attivati al raggiungimento di un numero minimo di richieste, come stabilito annualmente dalla Deliberazione di Giunta Comunale. I servizi possono avvalersi della mediazione linguistica culturale. È inoltre garantita la piena inclusione di bambine e bambini con disabilità con personale dedicato che opera attraverso il PEI (Piano Educativo Individualizzato), strumento di personalizzazione del processo di educazione a sostegno della crescita. Le famiglie possono contare su un sistema integrato – quindi con pari condizioni di accesso e rette proporzionali all'ISEE – tra scuole comunali, convenzionate e statali, a cui si aggiunge l'offerta privata. Il Comune presidia un'offerta di servizi dedicati all'infanzia attraverso un sistema integrato fra strutture comunali, statali e convenzionate. A seguire, sono riportati i principali servizi.

### Asili nido

Sono presenti n. 11 asili nido comunali e 15 convenzionati che accolgono bambine e bambini da 3 mesi a 3 anni svolgendo anche funzioni di prevenzione e supporto in situazioni di svantaggio.

### Sezioni primavera

Sono presenti n. 3 sezioni primavera in 2 scuole comunali rivolte a bambine e bambini dai 24 ai 36 mesi, per sostenere i cambiamenti evolutivi e fare da ponte tra la famiglia e la scuola dell'infanzia. Altre sezioni sono presenti in 5 scuole dell'infanzia convenzionate e in 2 scuole statali.

### Scuole per l'infanzia

Sono presenti n. 19 scuole per l'infanzia per bambine e bambini dai 3 ai 6 anni, 20 convenzionate e 15 statali che promuovono identità, autonomia, competenze e avvio alla cittadinanza, riconoscendo il protagonismo delle bambine e dei bambini.

### Tempi per le Famiglie

Servizio attivo da settembre a giugno, attivo su 5 servizi comunali e 8 convenzionati, rivolto a bambine e bambini da 0 a 3 anni residenti a Brescia e non iscritti ad altri servizi per l'infanzia. Offre spazi di gioco, relazione e confronto condivisi con genitori o familiari, aperti da due a cinque volte a settimana, al mattino o al pomeriggio. L'ambiente è pensato per stimolare autonomia, scoperta e socializzazione tra coetanei.

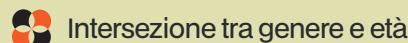
### Nidi estivi e Centri Ricreativi Estivi

Nei mesi di luglio e agosto, è attivo un servizio estivo nei nidi, nelle sezioni primavera e nelle scuole dell'infanzia e nella scuola primaria, gestito da educatrici ed educatori della cooperativa appaltatrice. Alcuni posti sono riservati a bambine e bambini delle sezioni primavera nei centri estivi della stessa zona.

### Grest organizzati dal Centro Oratori Bresciano

Hanno contributo comunale e fondo specifico per copertura assistenza ad personam per bambine e bambini disabili.

### Centri di Aggregazione Giovanile

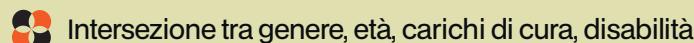


Rappresentano un importante supporto per le famiglie, offrendo spazi e attività mirate per la crescita e il benessere di persone giovani. Sul territorio operano n. 6 Centri di Aggregazione Giovanile (CAG) distribuiti tra n. 3 in zona centro, n.1 in zona nord, n. 2 in zona sud. Il C.A.G. è un servizio a carattere educativo e territoriale, rivolto a bambine e bambini, preadolescenti, adolescenti e giovani. Gestito da educatrici ed educatori professionali, promuove l'integrazione sociale attraverso relazioni educative significative, valorizzando l'unicità di ogni persona. Vengono proposte attività laboratoriali, ludiche, aggregative, espressive, manipolative, teatrali, sportive e spazio compiti in collaborazione con le realtà del territorio (scuola, associazioni sportive, oratori, centri diurni).

### Servizio Vivi il Quartiere

Il servizio del Comune di Brescia offre una migliore distribuzione nelle diverse zone della città dei servizi territoriali in orario pomeridiano, con attenzione a livelli diversificati di protezione educativa, coinvolgimento delle famiglie nella gestione degli interventi e promozione del legame con il territorio. Il servizio sviluppa progetti educativi ed aggregativi per le famiglie con figlie e figli nella fascia di età 6-14 anni, al fine supportare i nuclei familiari nei compiti educativi ed implementare l'offerta di opportunità di gioco e socializzazione.

### Servizi per persone anziane



Il Comune struttura un'offerta di servizi dedicati alle persone anziane. A seguire, sono riportati i principali.

### **Centro diurno e Centro diurno integrato (CDI)**

Promuove l'inclusione e l'autonomia delle persone anziane autosufficienti o parzialmente tali, con attività incentivanti hobby e relazioni, affiancando l'assistenza domiciliare (es. bagni protetti, mensa). Il CDI offre invece prestazioni sociosanitarie e riabilitative laddove l'assistenza domiciliare risulti insufficiente e include servizi di trasporto. È dedicato a persone over 65 con compromissione delle autonomie e/o demenza (senza gravi disturbi comportamentali).

### **Centri aperti per persone anziane**

Sono spazi aggregativi ad accesso libero e gratuiti gestiti da associazioni di quartiere, volti a favorire socialità tramite attività ludico-ricreative, culturali o gite dedicate a persone anziane autosufficienti o parzialmente, a rischio di isolamento.

### **Pasto a domicilio**

Fornisce pasti completi ogni giorno a chi non può prepararli autonomamente. Il servizio è dedicato a persone anziane e adulte con limitata autonomia o a rischio di emarginazione.

### **Trasporti sociali**

Garantisce il trasporto a persone impossibilitate nell'uso dei mezzi pubblici, per visite o attività di socializzazione (fino a 10 corse/mese). Il servizio è rivolto a persone anziane prive di rete familiare o sociale, in situazioni di isolamento o impossibilità logistica.

### **Alloggi per anziani in condizione di fragilità**

Offre soluzioni abitative protette, con retta proporzionata alla condizione economica, in ambienti vicini ai servizi diurni o comunità ed è rivolto a persone anziane con parziale autonomia, problemi abitativi o in solitudine.

### **Comunità alloggio sociale anziani (C.A.S.A.) e Comunità residenziali per anziani (C.R.A.) e Residenze sanitarie assistenziali (R.S.A.)**

Includono strutture familiari di bassa, media e alta intensità assistenziale, con ambiente domestico e servizi integrati rivolti a persone ≥ 65 anni, con diversi livelli di fragilità o vulnerabilità sociale. Le R.S.A. includono un'assistenza infermieristica, assistenziale e riabilitativa destinate ad anziani non autosufficienti o affetti da demenza grave.

### **Servizio Diritto allo Studio per l'inclusione di persone con disabilità**



Intersezione tra genere e disabilità

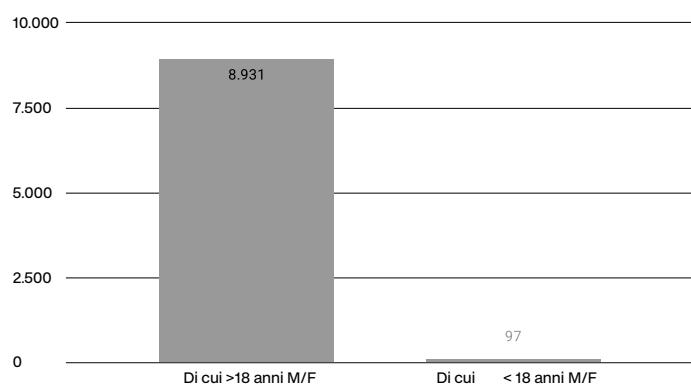
Il servizio sostiene l'inclusione scolastica e sociale di bambine, bambini, ragazze e ragazzi con disabilità (0-18 anni, con certificazione ai sensi della L. 104/92) offrendo: assistenza educativa e specialistica a scuola, a supporto del percorso di crescita e di apprendimento; trasporto casa-scuola, per favorire la piena partecipazione alla vita scolastica; arredi e ausili speciali, messi a disposizione delle scuole per rispondere ai bisogni individuali. Sono inoltre garantiti: l'accoglienza nei servizi di ingresso anticipato/prescuola e di tempo prolungato, nelle scuole dell'infanzia e nelle scuole primarie e secondarie di primo grado, quando attivati dal Comune; la possibilità di partecipare alle sezioni estive della scuola dell'infanzia e primaria organizzate dal Comune; la fornitura di pasti personalizzati in base a diete speciali, certificate dal medico curante.

## 2.2.7

# Partecipazione e tempo libero

### CONSIGLI DI QUARTIERE

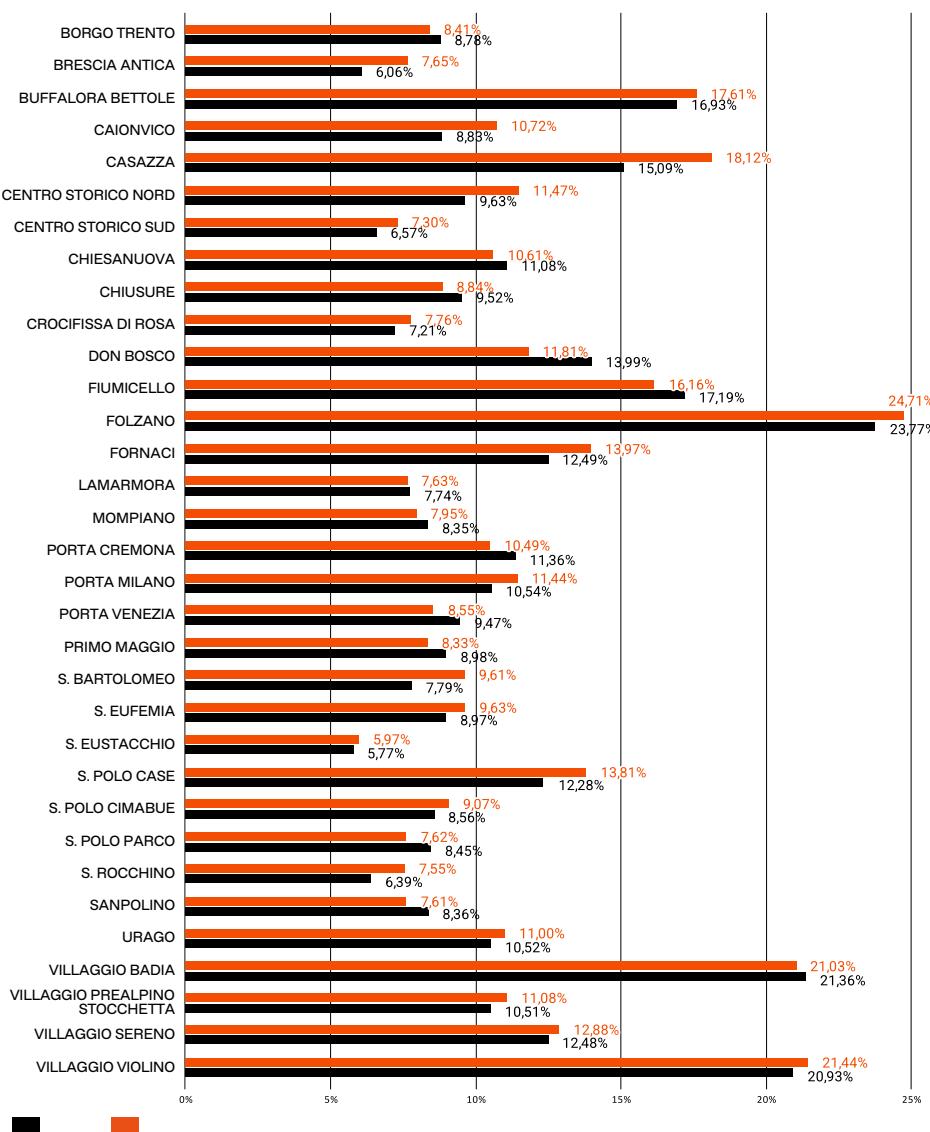
FIG 89 - TOTALE DI PERSONE VOTANTI DURANTE LE ELEZIONI 2024, PER ETÀ Anno 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del Comune di Brescia

FIG 90 - PERCENTUALE DELLE PERSONE VOTANTI RISPETTO ALLE/AGLI AVENTI DIRITTO NEI SINGOLI CONSIGLI DI QUARTIERE, PER SESSO - %

Anno 2024

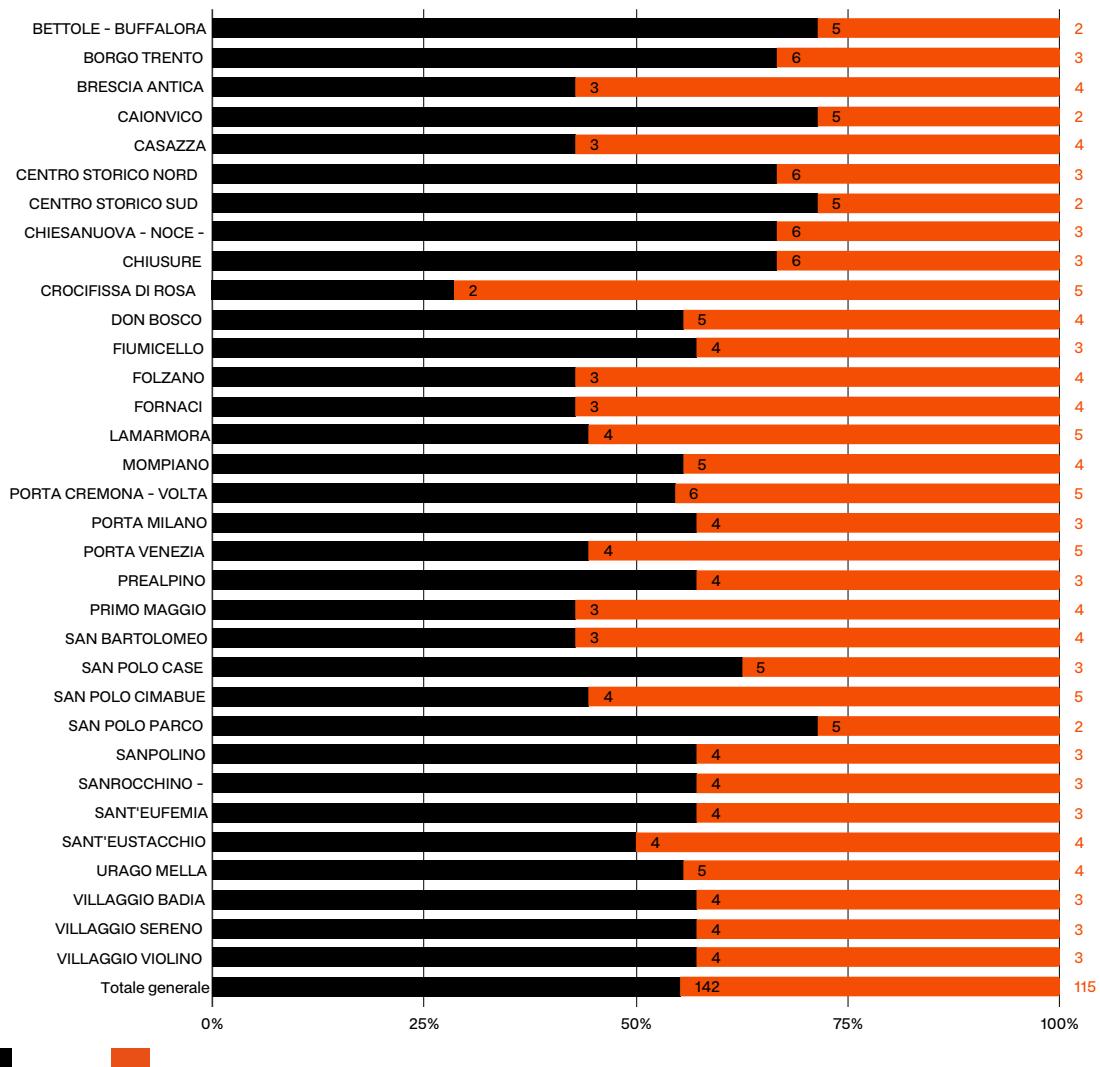


■ Uomini ■ Donne

Buona partecipazione femminile alle elezioni dei Consigli di Quartiere.

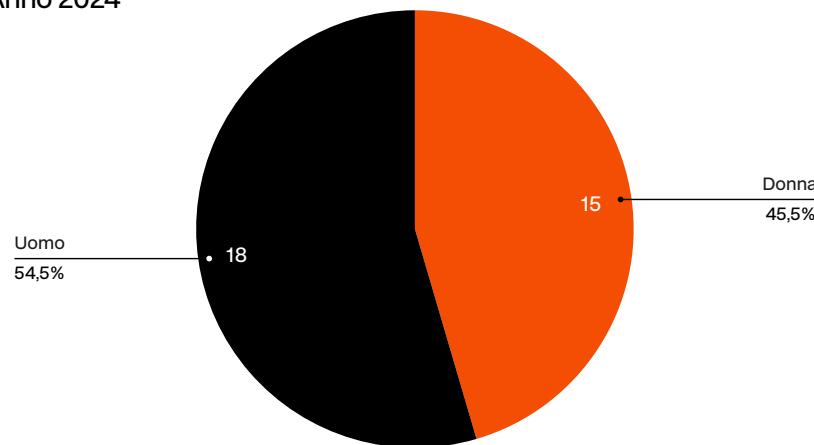
## FIG 91 - PERSONE ELETTE PER QUARTIERE PER SESSO - % E V.A.

Anno 2024



## FIG 92 - PRESIDENTI NEI CONSIGLI DI QUARTIERE, PER SESSO - % E V.A.

Anno 2024



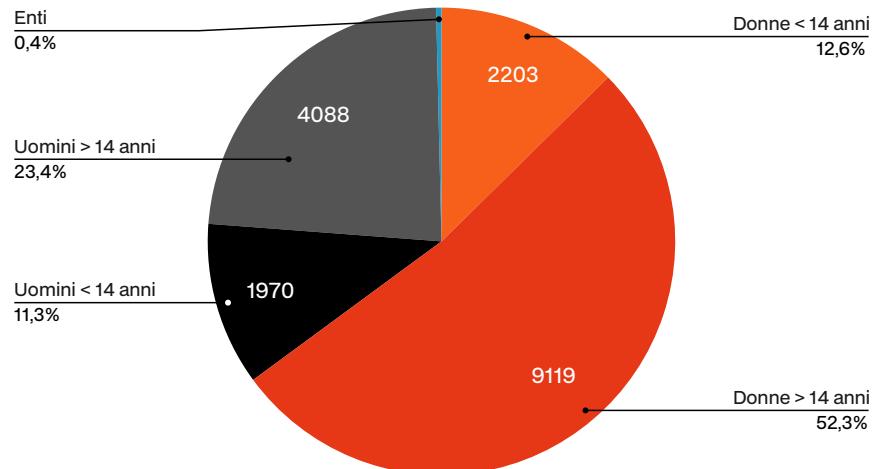
La composizione dei Consigli di Quartiere risulta prevalentemente maschile.

Il 54,5 % delle Presidenze dei Consigli di Quartiere è affidato a uomini.

**SERVIZIO BIBLIOTECARIO**  
 Intersezione tra genere ed età

FIG 93 - UTENTI DEL SERVIZIO BIBLIOTECARIO, PER SESSO ED ETÀ - % E V.A.

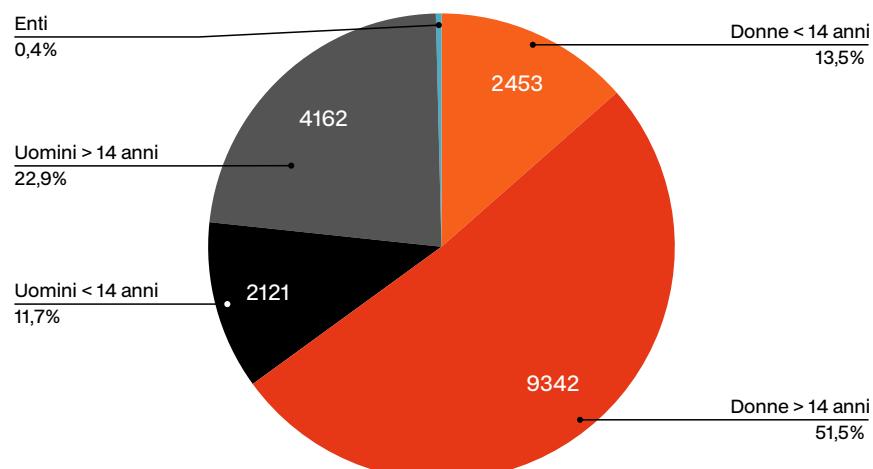
Anno 2023



Fonte: Elaborazione propria su dati del Servizio Bibliotecario

FIG 94 - UTENTI DEL SERVIZIO BIBLIOTECARIO, PER SESSO ED ETÀ - % E V.A.

Anno 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del Servizio Bibliotecario

---

**Le donne rappresentano i due terzi delle persone fruittrici del Servizio Bibliotecario. La categoria che meno frequenta gli spazi bibliotecari è quella dei giovani ragazzi under 14.**

# Azioni per la parità di genere

## “Il percorso di ascolto della città” nell’ambito dell’Agenda Urbana Brescia 2050

Il “Percorso di ascolto della città”, promosso da Urban Center Brescia nell’ambito della costruzione di Agenda Urbana 2050, è un progetto partecipativo volto a raccogliere idee e visioni della cittadinanza per orientare le scelte amministrative future. Il coinvolgimento attivo dei Consigli di Quartiere e delle associazioni del terzo settore, invitati a diventare ambasciatori e ambasciatrici dell’iniziativa, favorisce la diffusione del progetto e la raccolta dei contributi. Le proposte sono raccolte tramite cartoline (in formato cartaceo e digitale), compilate individualmente o in gruppo, attraverso incontri pubblici e laboratori tematici. Le domande miravano a stimolare riflessioni su punti di forza della città, sogni per il 2050, luoghi significativi e idee per una Brescia futura, riferiti alle quattro missioni di Agenda Urbana: Cultura, Lavoro, Sostenibilità, Insieme. Il programma si articola in diffusione di materiale informativo in spazi pubblici (scuole, biblioteche, infopoint); promozione online tramite sito istituzionale e social media; otto laboratori partecipativi gestiti da Urban Center tra marzo e aprile 2025, rivolti a cittadine e cittadini, Consiglio Comunale dei Ragazzi, studenti, giovani e rappresentanti istituzionali. L’intero percorso contribuisce a raccogliere visioni collettive per una pianificazione urbana più condivisa e orientata al lungo periodo.

## Rassegna “La voce di papà”



Intersezione tra genere e carichi di cura

La rassegna è iniziata nel 2022 ed è tutt’ora in corso. È organizzata dal Sistema Bibliotecario Urbano di Brescia, in collaborazione con Ats e Asst Spedali Civili e prevede incontri in biblioteca dedicati ai papà e alle loro figlie e figli da 0 a 6 anni. Durante gli appuntamenti, i padri possono leggere storie insieme a bambine e bambini, confrontandosi con ostetriche, operatrici sanitarie e bibliotecarie/i per ricevere consigli utili. La lettura condivisa favorisce lo sviluppo cognitivo ed emotivo e rafforza la relazione padre-figlia/figlio, con benefici scientificamente riconosciuti.

## Carta Europea dei diritti delle donne nello sport

Il Comune di Brescia nel 2023 ha aderito alla Carta, elaborata dall’Uisp in collaborazione con partner internazionali, e indirizzata a tutti gli operatori sportivi, organizzazioni, federazioni, tifoserie, autorità e istituzioni che possono avere un impatto diretto o indiretto sulla promozione dello “sport per tutte e tutti”, in particolare al fine di incentivare campagne a favore delle pari opportunità fra donne e uomini nello sport. La Carta è indirizzata a tutte le persone senza distinzione di cultura, religione, età, capacità fisiche e mentali, orientamento sessuale e classe sociale. È ispirata ai valori universali di equità e intende fornire misure specifiche per rinforzare le politiche per le pari opportunità di genere.

## Stati Generali Giovani



Intersezione tra genere ed età

Nel 2024, su iniziativa dell’Amministrazione comunale e dell’Assessorato alle Politiche Giovanili, si sono tenuti a Brescia gli Stati Generali Giovani, una giornata di partecipazione civica che ha messo in dialogo istituzioni, amministratori, ragazze e ragazzi con l’obiettivo di tracciare l’Agenda di priorità che guideranno le scelte politiche e amministrative del futuro per costruire una città sempre più coesa, armonica, inclusiva e al passo con i tempi. Una giornata che ha coinvolto più di 240 ragazze e ragazzi, 76

rappresentanti del terzo settore, 21 amministratori locali e numerosi attori della vita cittadina. L'iniziativa è stata anticipata da una fase sperimentale che, da dicembre 2023 a maggio 2024, ha raccolto le proposte dei e delle giovani nel corso di un ciclo di 15 focus group di approfondimento, tenuti e moderati da educatrici ed educatorì.

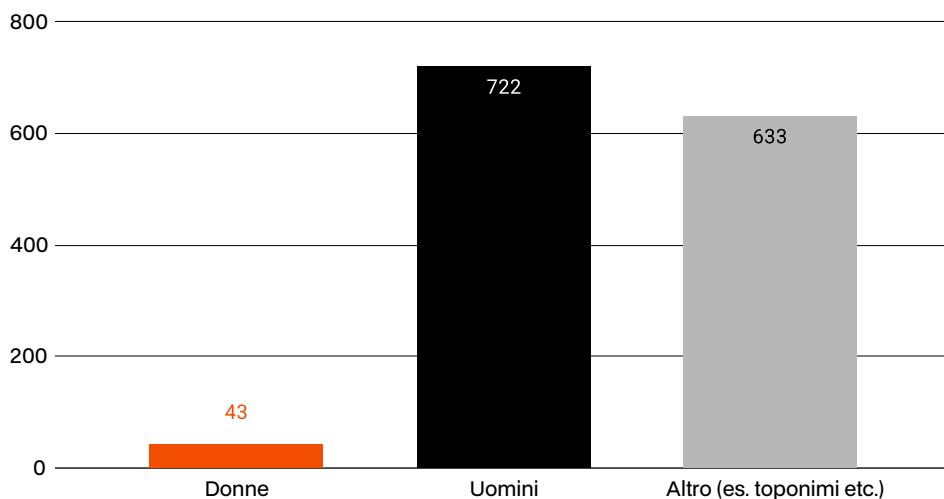
## 2.2.8

## Spazio Urbano

### TOPONOMASTICA DI GENERE

FIG 94 - NUMERO VIE E SPAZI PUBBLICI INTITOLATI A PERSONE, PER SESSO - V.A.

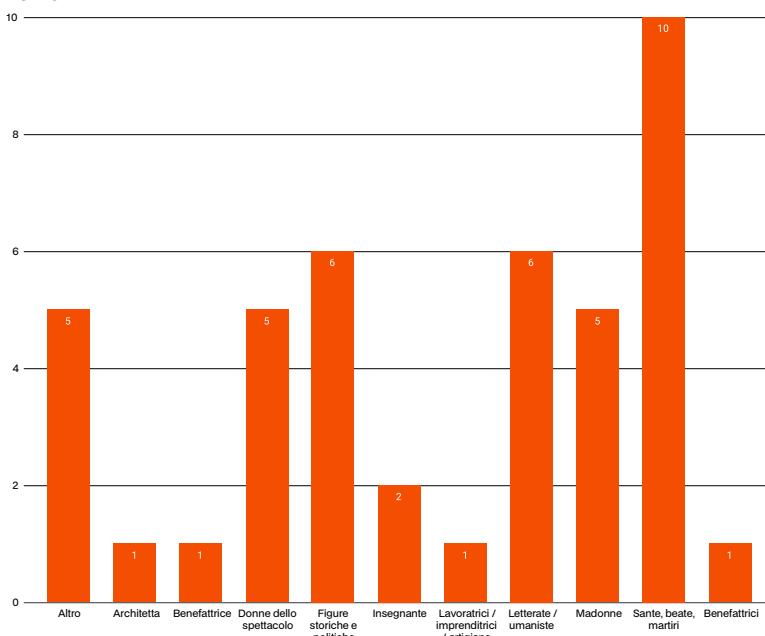
Anno 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del viario cittadino del Comune di Brescia

FIG 95 - CLASSIFICAZIONE DELLE VIE E DEGLI SPAZI URBANI INTITOLATE ALLE DONNE NEL COMUNE DI BRESCIA, PER CATEGORIE - V.A.

Anno 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati del viario cittadino del Comune di Brescia

Anche a fronte di un incremento di intitolazioni femminili dal 2013 a oggi, il numero di vie e spazi pubblici nel Comune di Brescia intitolati alle donne è notevolmente inferiore rispetto al numero di vie intitolate a uomini: solo 43 le intitolazioni a donne, 722 le intitolazioni a uomini, mentre toponimi, avvenimenti, elementi storico-artistici-architettonici sono pari a 633.  
La maggioranza delle intitolazioni femminili è riferita a figure religiose.

# Azioni per la parità di genere

## Piano Aria Clima

Il Comune di Brescia ha avviato a partire dal 2022 le prime azioni per la redazione del Piano Aria e Clima (PAC), con l'obiettivo di affrontare in modo integrato le sfide legate all'inquinamento e ai cambiamenti climatici, nell'ambito di una più ampia strategia di transizione ecologica. Nel 2024 sono stati pianificati due laboratori partecipativi per i Consigli di Quartiere e agli enti del terzo settore e un laboratorio dedicato a enti del settore istituzionale ed economico. Tra i temi oggetto del progetto e del processo partecipativo anche aspetti legati all'inclusione, all'urbanistica di genere, alla città a misura di donna e di bambine e bambini e spazi pubblici più equi e accessibili.

## Un Filo Naturale

Progetto del Comune di Brescia, realizzato a partire dal 2021 in collaborazione con AmbienteParco, il Centro Euro-Mediterraneo sui Cambiamenti Climatici e il Parco delle Colline, con il supporto di Fondazione Cariplo e Regione Lombardia con l'obiettivo complessivo di costruire una città più resiliente, sostenibile e partecipata. Il progetto (2022–2025) mira a contrastare il cambiamento climatico attraverso un insieme di azioni suddivise in quattro aree principali: adattamento al caldo estremo; gestione degli eventi meteorologici estremi; riduzione delle emissioni; sensibilizzazione e partecipazione. Le iniziative realizzate ed in corso sono: mappatura degli stakeholder (2021); creazione di un database per il coinvolgimento attivo del territorio; seminario divulgativo sul clima con taglio scientifico e artistico, "A qualcuno piace caldo" (2022) rivolto a scuole e cittadinanza; sondaggi sul cambiamento climatico rivolti al personale dipendente del Comune (2022) e a cittadine e cittadini (2024), per raccogliere percezioni, idee e suggerimenti sul tema; spazi Attivi (2022–2025): percorso partecipativo per riqualificare spazi urbani in chiave climatica e sociale, coinvolgendo quartieri e associazioni locali.

## Piano del Verde

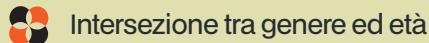
Il Comune di Brescia ha adottato un Piano del Verde e della Biodiversità per guidare la gestione del verde pubblico e affrontare la transizione climatica. Finanziato nel 2021 dal Ministero della Transizione Ecologica, il Piano, con iter per l'approvazione in corso nell'anno 2024, ha l'obiettivo di migliorare l'ambiente urbano e la qualità della vita di cittadine e cittadini, tutelare la biodiversità, potenziare le infrastrutture verdi e valutare i benefici ecosistemici per una pianificazione sostenibile.

## Giochi inclusivi nei parchi cittadini

 Intersezione tra genere, età, carichi di cura e disabilità

Nel 2024 sono stati interessati otto parchi (Ducos 2, Locatelli, Lucio Battisti, Mascheda, Masserdotti, via Mantice, Olga Ragni e Torri Gemelle) ed è stato inaugurato il rinnovato parco Manzoni di via Lamarmora. L'intervento ha contribuito a mantenere elevata la qualità complessiva delle aree verdi urbane di Brescia, arricchendo alcune di esse con attrezzature inclusive, facilmente fruibili anche da bambine e bambini con ridotte capacità motorie. Gli arredi e i giochi installati favoriscono un corretto sviluppo psicomotorio per le diverse fasce d'età.

### Concorso "Spazio alle donne"



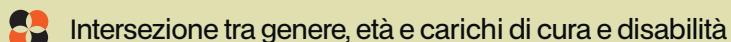
Intersezione tra genere ed età

Il Concorso invita le scuole secondarie di secondo grado della provincia di Brescia a selezionare una figura femminile di rilievo cui dedicare un monumento pubblico, promuovendo la parità di genere e una riflessione sull'androcentrismo dello spazio urbano. Gli elaborati sono stati valutati da una giuria qualificata e con annuncio del gruppo vincitore nel 2025 in occasione della Giornata Internazionale dei Diritti delle Donne. Il concorso ha rappresentato un'occasione per sensibilizzare le e i giovani sulla storia delle donne e valorizzare il loro contributo alla società.

### Passeggiata esplorativa "Libere di camminare e vivere la città"

Promossa dall'Assessorato alle Politiche educative e alle Pari opportunità insieme all'Assessorato all'Urbanistica e all'URBAN CENTER nell'ambito degli eventi dedicati al 25 novembre 2024. Durante l'iniziativa è stata esposta un'opera d'arte urbana realizzata dal Gruppo Le Defilate.

### Ciclo "Urbanistica di genere: costruire luoghi più giusti"



Intersezione tra genere, età e carichi di cura e disabilità

Gli Assessorati alle Politiche educative e alla Rigenerazione urbana, insieme a Urban Center Brescia, promuove e pianifica per l'anno 2025 il ciclo di incontri "Urbanistica di genere: costruire luoghi più giusti". L'iniziativa vuole sensibilizzare sull'importanza di una pianificazione urbana attenta alle diverse esigenze di genere, per migliorare la qualità della vita nello spazio pubblico. Gli incontri affrontano temi come cura, mobilità e bisogni intergenerazionali, presentando anche esempi concreti di città che hanno adottato approcci inclusivi nella progettazione urbana.

### Intitolazione di un parco al Villaggio Violino a Rita Levi Montalcini:

Su sollecitazione del Consiglio di quartiere Violino e dalla scuola primaria Montale è stata intitolato un parco al Villaggio Violino, tra via Re Rotari e via Venticinquesima - Quartiere La Famiglia alla scienziata Rita Levi Montalcini, unica italiana a vincere il Premio Nobel per la Medicina.

### Sondaggio online "E tu come ti muovi a Brescia?"

Il sondaggio rilanciato nella sua terza edizione nel 2024, rappresenta uno strumento per raccogliere dati sugli spostamenti in città. L'iniziativa serve ad aggiornare la banca dati sulla mobilità, monitorare l'attuazione del Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS) e valutare l'efficacia degli interventi. Grazie alla partecipazione di cittadini e cittadine, sono analizzate le trasformazioni avvenute negli ultimi anni per favorire una città più sostenibile e vivibile. Le persone partecipanti al sondaggio sono state circa 9.000 (dato in linea con i partecipanti dell'edizione precedente) e hanno tracciato circa 22.000 spostamenti effettuati. La rilevazione osserva differenze nelle motivazioni tra i sessi: gli uomini si spostano più per lavoro, affari e studio (45% contro il 38% nelle donne); le donne incidono maggiormente negli spostamenti accompagnamento per familiare, acquisti e commissioni (20% contro il 14% negli uomini).

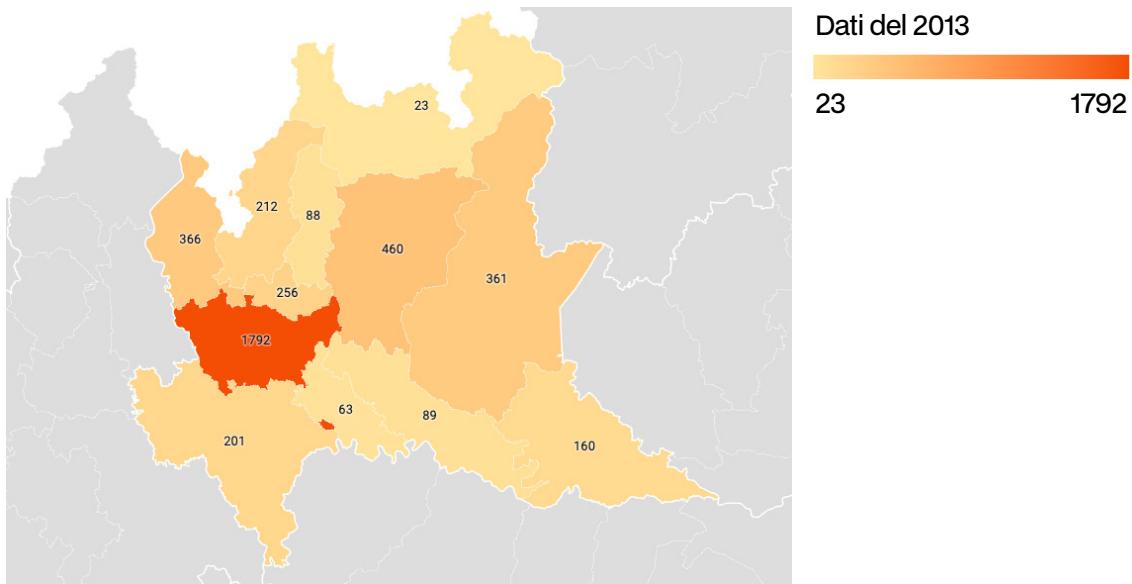
## 2.2.9

# Violenza di genere

### NUMERO 1522 CONTRO VIOLENZA E STALKING: AMBITO TERRITORIALE

FIG.96 - CHIAMATE DA UTENTI AL NUMERO DI PUBBLICA UTILITÀ CONTRO VIOLENZA E STALKING, PER PROVINCIA DI PROVENIENZA, V.A.

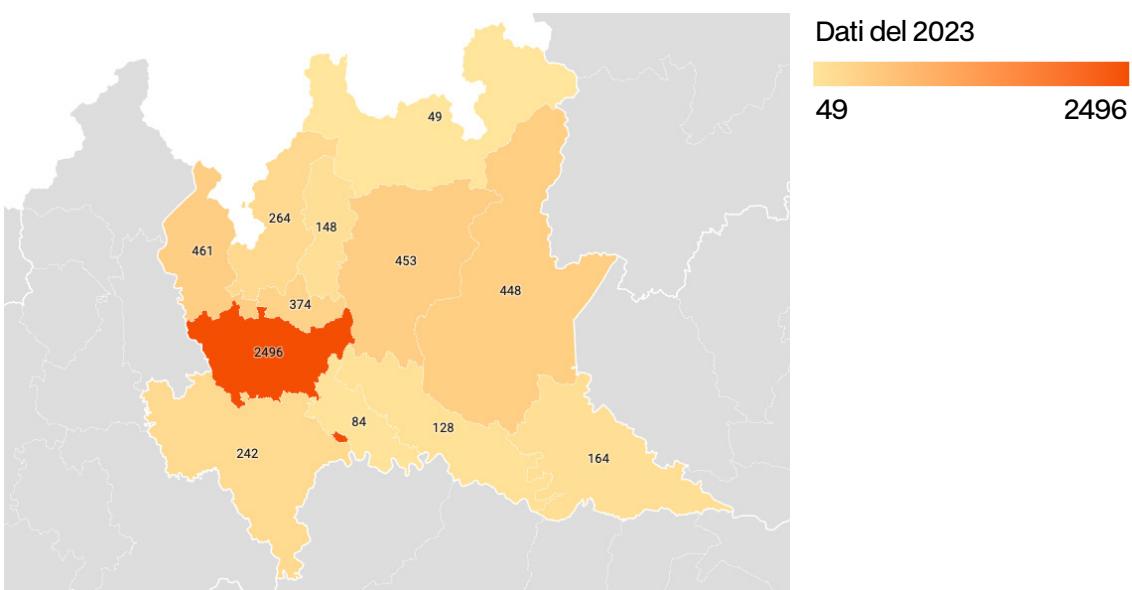
Anno 2013



Fonte: Elaborazione propria su dati ISTAT

FIG.97 - CHIAMATE DA UTENTI AL NUMERO DI PUBBLICA UTILITÀ CONTRO VIOLENZA E STALKING, PER PROVINCIA DI PROVENIENZA, V.A.

Anno 2023



Fonte: Elaborazione propria su dati ISTAT

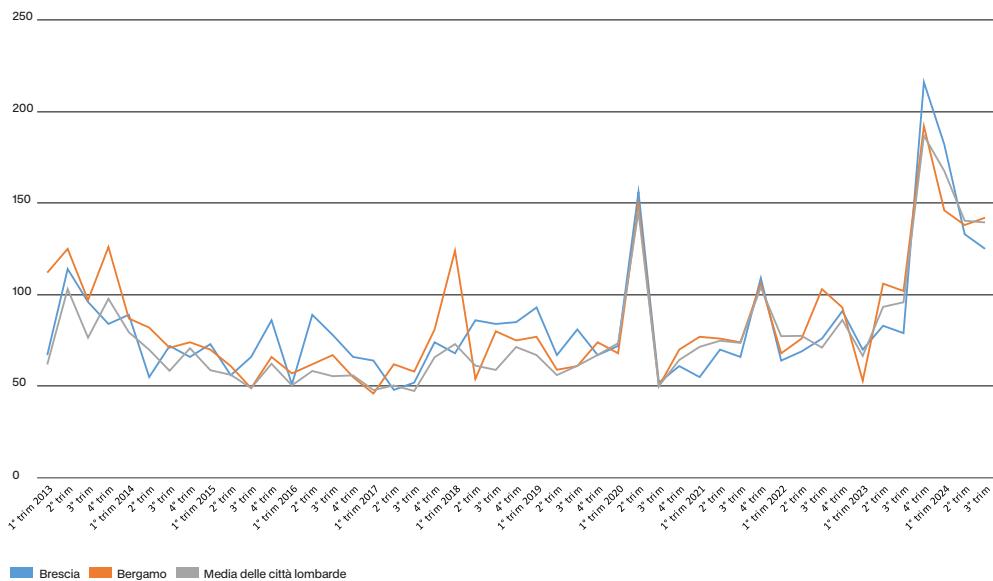
---

**Consistente aumento delle chiamate al numero 1522 nell'ultimo decennio. Dal territorio della provincia di Brescia si passa da 361 a 448 segnalazioni registrate.**

## NUMERO 1522 CONTRO VIOLENZA E STALKING: ANDAMENTO TELEFONATE

FIG 98 - NUMERO DI TELEFONATE AL NUMERO DI PUBBLICA UTILITÀ 1522 CONTRO VIOLENZA E STALKING, PER PROVINCIA DI PROVENIENZA E TRIMESTRE - V.A.

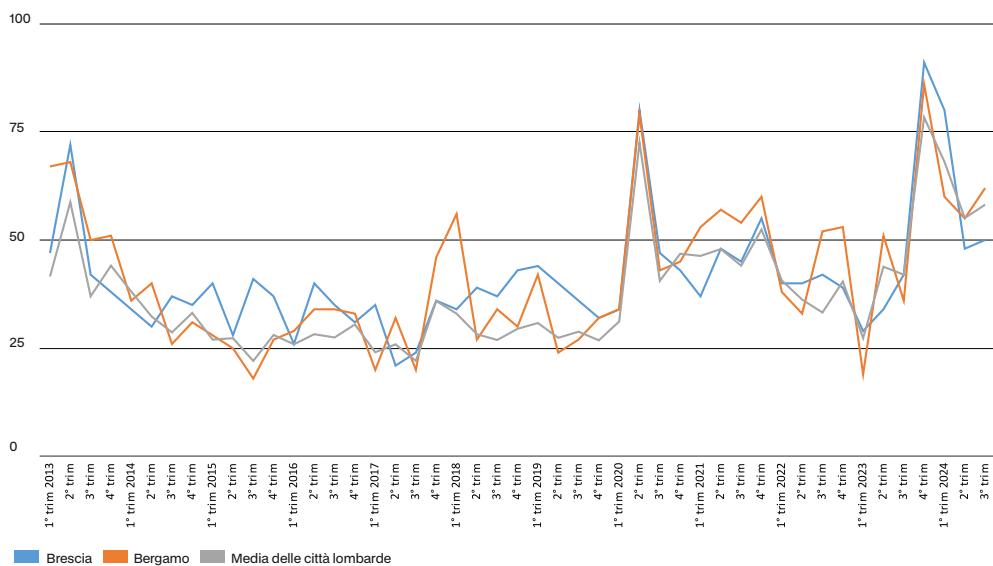
Anni 2013 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati ISTAT

FIG 99 - VITTIME DI VIOLENZA - NUMERO DI TELEFONATE AL NUMERO DI PUBBLICA UTILITÀ 1522 CONTRO VIOLENZA E STALKING, PER PROVINCIA DI PROVENIENZA E TRIMESTRE - V.A.

Anni 2013- 2024

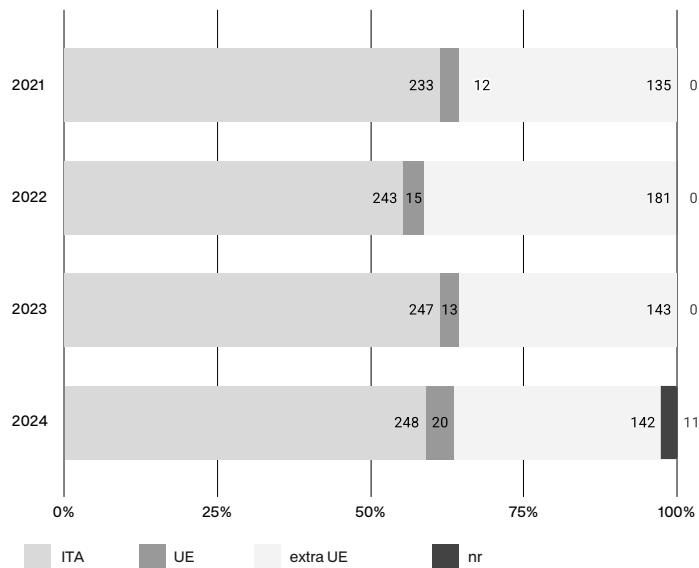


Fonte: Elaborazione propria su dati ISTAT

In linea con l'andamento medio delle città lombarde, le chiamate il numero di pubblica utilità delle vittime di violenza, afferenti l'area di Brescia sono in alcuni trimestri sopra la media. Picco e aumento di chiamate durante la pandemia da Covid 19 e nel primo trimestre 2024.

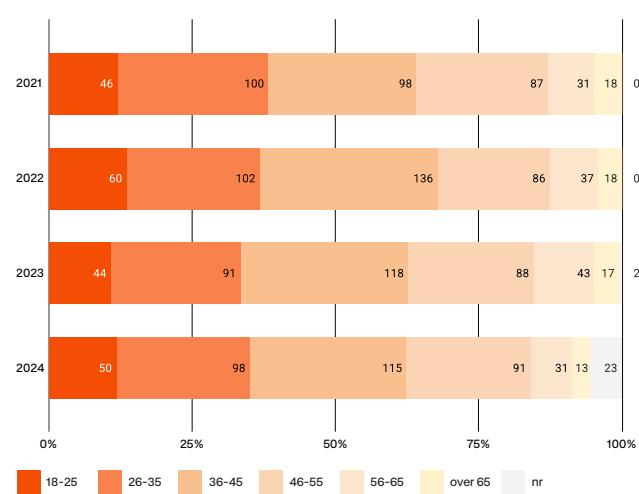
I DATI DEI CENTRI ANTIVIOLENZA PRESENTI NEL COMUNE DI BRESCIA: LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

FIG 100 - NAZIONALITÀ DELLE DONNE SEGUITE DAI CAV DEL COMUNE DI BRESCIA - % E V.A.  
Anni 2021 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati raccolti dalla Rete territoriale interistituzionale contro la violenza di genere

FIG 101 - ETÀ DELLE DONNE SEGUITE DAI CAV DEL COMUNE DI BRESCIA, V.A.  
Anni 2021- 2024



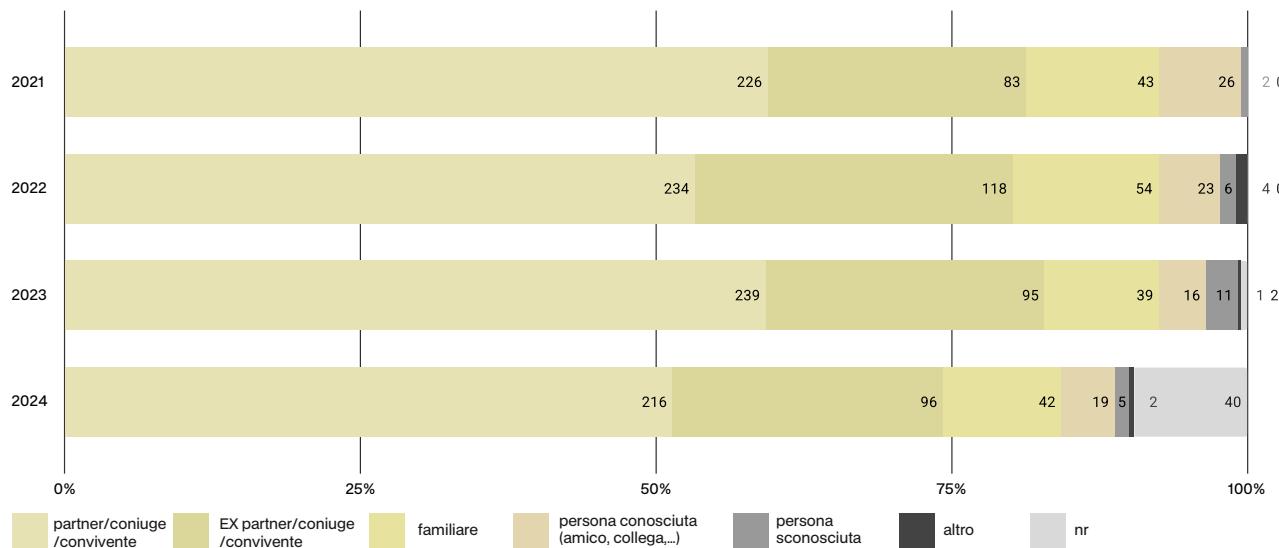
Fonte: Elaborazione propria su dati raccolti dalla Rete territoriale interistituzionale contro la violenza di genere

**La maggioranza delle donne seguite dai CAV è di nazionalità italiana. La fascia di età maggiormente coinvolta riguarda le donne tra i 36 e i 45 anni. In aumento anche le donne tra i 45 e i 65 anni.**

I DATI DEI CENTRI ANTIVIOLENZA PRESENTI NEL COMUNE DI BRESCIA: GLI UOMINI AUTORI DELLA VIOLENZA E LE TIPOLOGIE DI VIOLENZA

FIG 102 - TIPOLOGIE DI AUTORI DEL MALTRATTAMENTO E DELLA VIOLENZA, PER TIPOLOGIA DI RELAZIONE CON LA DONNA VITTIMA, V.A.

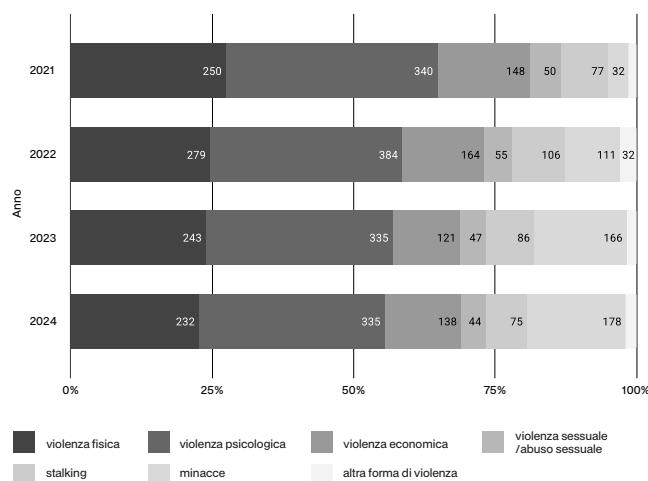
Anni 2021 - 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati raccolti dalla Rete territoriale interistituzionale contro la violenza di genere

FIG 103 - TIPOLOGIA DI VIOLENZA (\*NELLA QUASI TOTALITÀ DEI CASI SONO RILEVATE 2 O PIÙ TIPOLOGIE DI VIOLENZA) V.A.

Anni 2021 - 2024

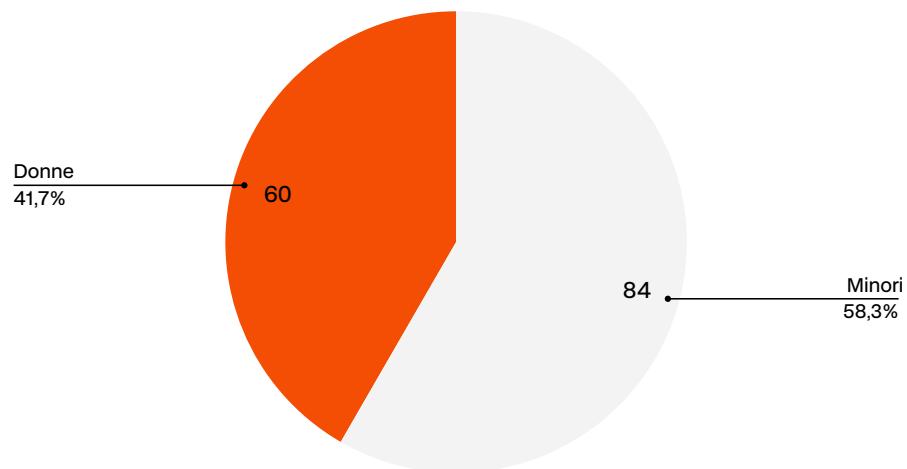


Fonte: Elaborazione propria su dati raccolti dalla Rete territoriale interistituzionale contro la violenza di genere

La maggioranza degli autori di maltrattamenti e violenze è rappresentato da persone con una relazione di tipo affettivo con la vittima (partner/coniuge/convivente).  
In progressivo aumento i casi di minacce: segno di una crescita di consapevolezza sui comportamenti violenti.

FIG 104 - NUMERO DONNE E MINORI VITTIME DI VIOLENZA E OSPITI NELLE CASE RIFUGIO A CARICO DEL COMUNE DI BRESCIA, % E V.A.

Anno 2024



Fonte: Elaborazione propria su dati raccolti dalla Rete territoriale interistituzionale contro la violenza di genere

---

**144 persone ospiti delle case rifugio a carico del Comune di Brescia: più della metà sono minori.**

# Azioni per la parità di genere

## Rete territoriale interistituzionale contro la violenza di genere

Dal 2013, in seguito alla ratifica della Convenzione di Istanbul, il Comune di Brescia ha assunto il ruolo di capofila della Rete interistituzionale territoriale contro la violenza di genere, ufficializzata nel 2014 con la firma del primo Protocollo d'Intesa, aggiornato nel mese di giugno 2021. La Rete vede l'adesione di soggetti tra cui Prefettura, Forze dell'Ordine, Autorità Giudiziaria, Direzione Istituti Penitenziari di Brescia, 26 Amministrazioni Comunali, ATS di Brescia, strutture ospedaliere, Centri antiviolenza, Enti gestori di case rifugio, Università Cittadine e numerose altre realtà del Terzo settore. La Rete antiviolenza opera secondo linee guida condivise che definiscono un modello integrato per l'accoglienza, la valutazione del rischio e la costruzione di percorsi personalizzati di supporto alle donne vittime di violenza. Il Comune, in qualità di capofila, pianifica le attività insieme ai Centri Antiviolenza e alle Case rifugio, definendo anche il piano finanziario attraverso fondi regionali, comunali, degli ambiti territoriali e altri finanziamenti dedicati. I Centri Antiviolenza convenzionati con la Rete sono Casa delle Donne CAD Brescia e Butterfly – La libertà in un battito d'ali. La Rete garantisce inoltre un servizio di emergenza attivo H24, attivabile tramite un numero dedicato da Forze dell'Ordine, Pronto Soccorso e servizi territoriali, che assicura l'intervento di operatrici specializzate e, se necessario, l'immediata messa in protezione della donna.

## Destinazione del 5 per mille - Anni 2022-2023-2024

Il 5 per mille destinato al Comune di Brescia per l'anno 2023, relativo all'anno finanziario 2022, di complessivi €55.763,00 e relativo all'anno finanziario 2023, di complessivi €58.483,62 è stato destinato, in continuità con gli anni precedenti, e secondo le indicazioni fornite dal Consiglio Comunale, ad interventi a sostegno di donne vittime della violenza. Il fondo è utilizzato per sostenere gli interventi definiti nell'ambito del Protocollo d'Intesa della rete territoriale interistituzionale contro la violenza di genere sottoscritto da 78 Enti.

## Delibera sulle quote di compartecipazione al costo dei servizi - Anni 2023-2024

I minori posti sotto protezione e i figli di vittime di violenza domestica/coniugale (cd. Codice Rosso) e in comunità educative sono ammessi ai servizi a titolo gratuito, subordinatamente alla disponibilità dei posti anche se non residenti. I servizi per i quali si applica la dispensa dall'onere di compartecipazione sono: nidi d'infanzia; tempo anticipato e tempo prolungato nei nidi d'infanzia e nelle sezioni primavera; tempi per le famiglie; sezioni primavera; ristorazione scolastica nella scuola dell'infanzia; tempo anticipato e prolungato nella scuola dell'infanzia; ristorazione scolastica nella scuola primaria; tempo anticipato nella scuola primaria; trasporto per la scuola primaria e secondaria; nido estivo; centri ricreativi estivi di scuola dell'infanzia e di scuola primaria. I minori presenti sul territorio di Brescia, in quanto ospiti di comunità educative, ma residenti fuori comune, ai fini del calcolo della retta verranno collocati in fascia minima.

## Progetto "Sguardo nuovo e attento - Progettualità per minori vittime di violenza e minori vittime di violenza assistita"

Sperimentazione di interventi a favore di donne minorenni vittime di violenza e minori vittime di violenza assistita a governance ATS Brescia realizzata nel periodo 2021/2023 con il coinvolgimento, in un processo di co-progettazione, degli Enti capofila, dei CAV e degli enti gestori di case rifugio appartenenti alle Reti antiviolenza territoriali, dei Servizi sociali degli Ambiti

territoriali sociali, delle ASST, di alcuni ETS del territorio e degli Enti afferenti all'area sicurezza e giustizia. Obiettivo principale della sperimentazione era la definizione di procedure/interventi di presa in carico e di accesso ai servizi da parte di donne minorenni vittime di violenza e minori vittime di violenza assistita, nonché la creazione di un modello di rete territoriale basata sull'integrazione operativa tra tutti i soggetti che concorrono al contrasto del fenomeno della violenza assistita, al fine di sperimentare un modello di presa in carico condiviso.

### **Linee Guida per le attività integrate di rete nei casi di minori vittime di violenza assistita e di giovani donne minorenni vittime di violenza di genere”**

Le linee guida rappresentano l'avvio di un processo di condivisione circa la necessità di adottare tra gli operatori sul tema un approccio multidisciplinare e multi-agency. Rappresentano uno dei risultati del progetto “Sguardo nuovo e attento - Progettualità per minori vittime di violenza e minori vittime di violenza assistita”.

### **Accordo quadro interistituzionale per minori vittime di violenza assistita e giovani donne vittime di violenza di genere**



#### **Intersezione tra genere ed età**

L'Accordo istituisce l'organismo di coordinamento presieduto dalla Prefettura con il supporto tecnico/organizzativo di ATS Brescia ed è composto dai soggetti che sottoscrivono l'Accordo Quadro, i quali possono individuare uno o più rappresentanti che partecipino agli incontri plenari e ad eventuali commissioni tecniche tematiche che elaborano proposte operative di prevenzione, monitoraggio, verifica e valutazione delle azioni intraprese e delle attività realizzate. L'accordo ha durata triennale da dicembre 2023 a dicembre 2026). I soggetti firmatari sono 47 enti: il Comune di Brescia è stato coinvolto nel processo di coprogettazione e attuazione della sperimentazione ed è tra i soggetti sottoscrittori dell'Accordo quadro. Tra le principali funzioni dell'Organismo: il coordinamento del sistema di prevenzione, rilevazione, protezione e presa in carico dei/delle minori vittime di violenza assistita figli/e di donne che vivono situazioni di violenza e di giovani donne vittime di violenza di genere; l'osservatorio sulla violenza assistita nei confronti dei minori che vivono situazioni di violenza domestica e sulla violenza di genere nei confronti di giovani donne.

### **Gruppo di ascolto e autocoscienza a Spazio Lampo**

A Spazio Lampo si sono tenute iniziative legate alla violenza di genere, in particolare gli interventi dedicati al gruppo di ascolto e autocoscienza rivolto a chi si identifica come uomo per confrontarsi sui temi della salute, delle relazioni e della parità di genere e per promuovere consapevolezza attraverso l'apertura emotiva e la condivisione di esperienze.

### **“Uscire dalla violenza è possibile insieme”**

Eventi ed iniziative in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne - L'impegno della città: spettacoli, performance, concerti, letture, conferenze, talk, dibattiti, convegni, mostre proiezioni di film e documentari per sensibilizzare sul tema della violenza di genere. Sono di seguito riportate alcune delle iniziative realizzate in particolare nel 2024.

**Percorso di formazione “Rete Antiviolenza: Rielaborare Esperienze Territoriali Efficaci per l’accompagnamento nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza.”**

Iniziativa congiunta tra Centri antiviolenza e Servizi sociali degli Ambiti territoriali è stata promossa dalla Rete Antiviolenza nell’anno 2023. Il percorso ha perseguito l’obiettivo generale di favorire la conoscenza reciproca tra i Servizi coinvolti e riflettere sull’operatività al fine di costruire interventi sempre più adeguati e sinergici in risposta alla violenza di genere. Il percorso ha visto la partecipazione, in qualità di formatrice esperta esterna, della dott.ssa Eleonora Serafini, Manager presso il Domestic Abuse Intervention Service, Comune di Hackney, Londra, che ha portato la propria consolidata esperienza professionale nel Regno Unito che da anni ha strutturato reti operative multi-agenzia per costruire interventi integrati in risposta alla violenza domestica.

**Azioni innovative di dialogo e lavoro integrato con la Rete antiviolenza ed i CAV territoriali**

A partire dall’anno 2023 nell’ambito della Rete territoriale per l’inclusione sociale delle persone sottoposte a provvedimenti dell’Autorità Giudiziaria, di cui il Comune è partner, sono state promosse iniziative formative condotte dall’equipe dei Centri Antiviolenza Casa delle donne e Butterfly per il personale degli Istituti Penitenziari di Brescia e dell’UDEPE (Ufficio Distrettuale di Esecuzione Penale Esterna) di Brescia sulla tematica della violenza di genere e sul funzionamento della Rete territoriale antiviolenza e sulle opportunità di consulenza e accesso ai servizi dei Centri antiviolenza per le detenute della Casa di Reclusione di Verziano



# Sezione

# 03

**Questa terza sezione riguarda la riclassificazione delle spese. La riclassificazione contabile delle spese nel bilancio di genere consiste nella rilettura delle voci di spesa del bilancio pubblico secondo una prospettiva di genere. La riclassificazione prevede il riesame delle voci di bilancio ed è uno strumento utile per orientare le politiche pubbliche verso una maggiore uguaglianza di genere, migliorando la trasparenza e l'efficacia delle decisioni di spesa. L'obiettivo è evidenziare come le politiche e le risorse finanziarie impattino in modo diverso su donne e uomini, al fine di promuovere l'equità di genere.**

## 3.1

# Riclassificazione contabile

Questo processo di riclassificazione permette di individuare **quattro categorie principali** in cui vengono suddivise le spese in funzione delle aree di intervento.

TAB. 4 - CRITERI DI RICLASSIFICAZIONE CONTABILE DELLE SPESE DEL BILANCIO DI GENERE

### SPESE DIRETTE

Si tratta di spese che sono riconducibili ad aree di intervento direttamente inerenti al genere perché mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positiva. Questa sezione comprende, ad esempio, le spese dedicate a sostenere le case rifugio destinate alle donne vittime di violenza, le iniziative formative, educative e culturali promosse per sensibilizzare rispetto a stereotipi e discriminazioni.

### SPESE INDIRETTE DESTINATE ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA

Si tratta di spese che sono riconducibili ad aree di intervento che indirettamente incidono sulle persone e che pertanto sono sensibili rispetto al genere degli individui a cui sono destinate. Questa sezione comprende le spese che, pur non essendo pensate specificamente per promuovere le pari opportunità, producono effetti diversi su donne e uomini, ad esempio i servizi per la casa e la famiglia, l'assistenza all'infanzia e agli anziani, oltre agli interventi sociali rivolti a categorie vulnerabili o a rischio di esclusione. Rientrano anche i servizi che agevolano l'equilibrio tra lavoro e vita privata, inclusi programmi di occupazione e formazione professionale.

### SPESE INDIRETTE DESTINATE ALLA QUALITÀ DELLA VITA E DELL'AMBIENTE

Si tratta di spese che sono riconducibili ad aree di intervento che indirettamente incidono sulle persone perché destinate a quegli ambiti che modellano il contesto di vita complessivo della popolazione; pur non essendo esplicitamente rivolte a un genere, hanno impatti differenziati su uomini e donne, ad esempio i trasporti pubblici, gli spazi urbani verdi, la sicurezza urbana, la cultura, lo sport e gli eventi ricreativi.

### SPESE NEUTRALI

Si tratta di spese che sono riconducibili a aree di intervento che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere, ad esempio le spese di funzionamento dell'apparato amministrativo.

## METODOLOGIA

La sezione dedicata alla riclassificazione delle spese del bilancio di esercizio 2024 del Comune di Brescia è il risultato di un percorso che ha compreso una dedicata formazione del personale dipendente coinvolto.

L'obiettivo è stato impostare il primo Bilancio di Genere del Comune di Brescia in modo che, negli anni futuri, questo processo sia messo agevolmente a sistema e possa essere annualmente ripreso ed aggiornato in andamento con gli altri strumenti di rendicontazione e programmazione. Si è pertanto optato per una riclassificazione delle spese fondata sulla valorizzazione delle classificazioni di spesa per destinazione già presenti negli strumenti di rendicontazione del Comune di Brescia secondo le seguenti fasi di lavoro.

## LA RICLASSIFICAZIONE CONTABILE DEL BILANCIO DEL COMUNE DI BRESCIA

Nel contesto dell'analisi della gestione dell'esercizio finanziario, sono stati esaminati gli impegni di spesa per individuare in modo puntuale le risorse riconducibili alle politiche di genere. A tal fine, sono stati coinvolti i settori dell'amministrazione comunale attraverso un percorso formativo dedicato. È stata quindi effettuata una riclassificazione delle voci di spesa relative all'ultimo rendiconto disponibile (anno 2024), applicando un criterio basato sull'impatto di genere.

### FASE 1: SCELTA DEI CRITERI E DEL LIVELLO DI RICLASSIFICAZIONE

Secondo la classificazione delle spese nelle quattro macro-aree: A) spese direttamente collegate alle politiche di genere; B) spese indirettamente collegate e riferite alla persona e alla famiglia; C) spese indirettamente collegate e relative alla qualità della vita e all'ambiente; D) spese considerate neutre, sono stati condivisi i criteri per distinguere che cosa ricada nella definizione di spesa diretta, indiretta destinata alle persone e alla famiglia, indiretta destinata alla qualità della vita e dell'ambiente o neutrale.

Per la distinzione tra spese indirette e spese neutrali, è stato ritenuto come prevalente il criterio di destinazione e il livello di riclassificazione delle spese ha assunto quale aggregato di riferimento i centri PEG (Piano esecutivo di gestione). Rientrano nella riclassificazione le spese correnti (titolo 1 del rendiconto), le spese in conto capitale o investimenti (titolo 2 e il rimborso delle quote capitale dei mutui contratti dal Comune per finanziare gli investimenti. Non rientrano nella riclassificazione le spese per acquisizione di attività finanziarie (titolo 3), per chiusura anticipazioni (titolo 5) e per servizi per conto terzi e partite di giro (titolo 7).

### FASE 2: RICLASSIFICAZIONE DELLE SPESE DIRETTE

Nell'ambito del percorso formativo rivolto al personale dipendente coinvolto nelle varie aree, dopo la condivisione dei criteri guida di riclassificazione delle voci di spesa, sono state mappate ed isolate le spese dirette ovvero quelle strettamente riconducibili ad aree di intervento direttamente inerenti al genere perché orientate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive.

Il personale coinvolto ha individuato, all'interno del proprio settore, le attività e quindi le spese classificabili come dirette.

La tabella 5 seguente elenca le aree e i rispettivi settori che hanno enucleato spese dirette:

TAB. 5 - SPESE DIRETTE

SPESE DIRETTE	
AREA	SETTORE
Direzione Generale	Risorse umane
Pianificazione urbana ed edilizia	Sviluppo economico e SUAP
Servizi alle persone	Servizi Sociali, unità di staff programmazione e progettazione sociale
Servizi tecnici	Edilizia abitativa pubblica e progetti complessi
Servizi tecnici	UDS Coordinamento amministrativo e servizi cimieriali
Sostenibilità sociale, educazione, giovani e pari opportunità	Servizi educativi per l'infanzia (0-6)
Sostenibilità sociale, educazione, giovani e pari opportunità	Diritto allo studio, rapporti con l'università, sport, politiche giovanili e pari opportunità
Supporto al sindaco	Marketing territoriale, cultura, musei e biblioteche
Supporto al sindaco	Partecipazione
Transizione ecologica, ambiente e mobilità	UDS Coordinamento amministrativo

L'interlocuzione diretta fra i settori interessati e il Settore Bilancio e Ragioneria ha permesso di individuare l'elenco degli impegni di spesa e indicare quali di questi impegni sono relativi alle spese dirette.

Contestualmente, è stato, laddove possibile, quantificato il tempo-lavoro impiegato, nel corso dell'anno oggetto di riclassificazione, direttamente per queste attività. Il tempo è stato tradotto in spesa sulla base di un costo medio per dipendente che il Settore Risorse Umane - Servizio Stipendi fornisce.

La mappatura delle spese dirette permette di mettere in luce l'impegno che il Comune di Brescia mette in atto per promuovere in modo sostanziale la parità di genere.

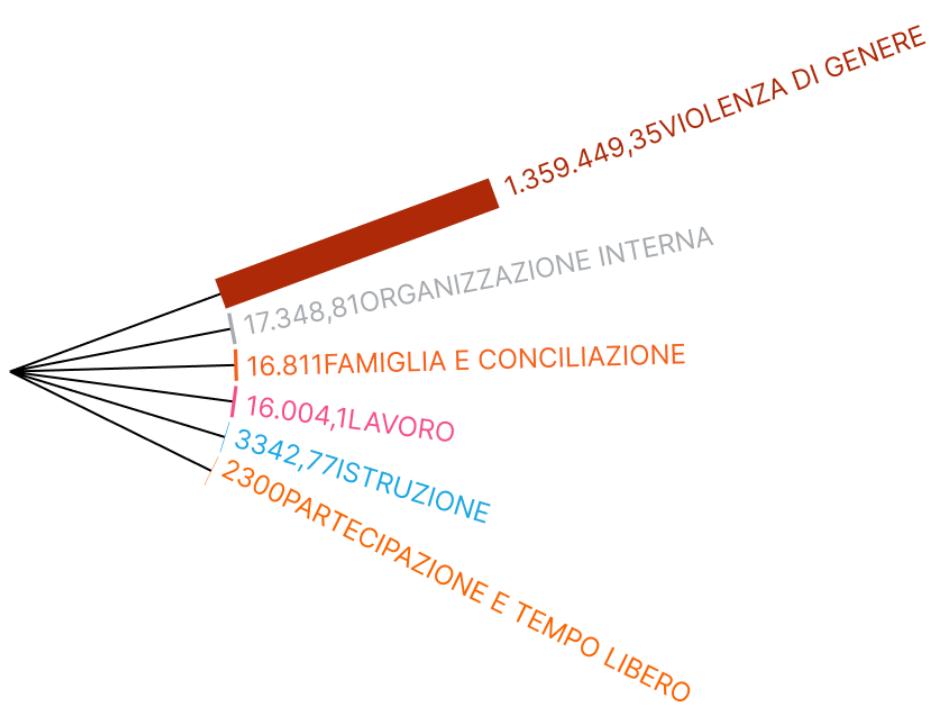
Il totale delle spese dirette correnti del rendiconto del 2024 ammonta a €1.415.256,03. Nelle spese dirette correnti presenti nel rendiconto di esercizio 2024 sono state individuate plurime iniziative che possono essere riferite agli ambiti di intervento: Organizzazione interna, Istruzione, Famiglia, Lavoro, Partecipazione e tempo libero, Violenza di genere. Si precisa che per le spese dirette non sono state individuate spese in conto capitale, ovvero gli investimenti impegnati per la realizzazione, ad esempio, di opere pubbliche, acquisto beni durevoli.

La tabella 6 dettaglia le spese dirette correnti riclassificate per AMBITO con esempi di intervento.

TAB. 6 SPESE DIRETTE PER AMBITO

SPESE DIRETTE		
AMBITO	INTERVENTO	SPESE CORRENTI
Organizzazione interna	Progetto BUDGET-IT	€ 17.348,81
Istruzione e pari opportunità	Laboratori Progetto STEM in Generale, Rassegna culturale Il maggio di Murgia	€ 3.342,77
Famiglia	Rette residenziali per padri separati	€ 16.811,00
Lavoro	Progetto Spazio Lampo	€ 16.004,10
Partecipazione e tempo libero	La voce dei papà	€ 2.300,00
Violenza di genere	Iniziative Commissione Pari opportunità, Rete Case Rifugio, Sostegno ai CAV, Rete Antiviolenza, Progetto Spazio Lampo, Iniziativa in onore di una Vittima di violenza	€ 1.359.449,35
<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.415.256,03</b>

La figura 105 seguente permette di visionare, in ordine di ammontare, le spese dirette suddivise per ambito di intervento.



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna dei settori gestori delle spese sulla base di dati del rendiconto 2024

#### Ambito ORGANIZZAZIONE INTERNA:

In questo ambito sono conteggiate le spese dirette relative al **Progetto europeo N. 101094391 “BUILDING GENDER EQUALITY THROUGH GENDER BUDGETING FOR INSTITUTIONAL TRANSFORMATION (BUDGET-IT)”, NELL’AMBITO DEL BANDO “SUPPORT TO THE IMPLEMENTATION OF INCLUSIVE GENDER EQUALITY PLANS (HORIZON-WIDER-2022-E-RA-01-81)** che vede il Comune di Brescia partner impegnato nella realizzazione del proprio Bilancio di Genere integrato con il Gender Equality Plan: la spesa complessiva di €17.348,81 è riferita alle quote delle retribuzioni (comprensive di oneri) delle n. 10 persone coinvolte e componenti del gruppo di lavoro che nel 2024 hanno lavorato al progetto BUDGET-IT. Sono inoltre incluse le spese riferite alla trasferta a Belgrado per la partecipazione al Consortium Meeting fra i partner di progetto organizzato in data 9-10 settembre 2024.

#### Ambito ISTRUZIONE:

In questo ambito sono conteggiate le spese dirette relative all’organizzazione di **laboratori didattici e formativi** nell’ambito del **progetto “STEM in Genere” dell’Università degli Studi di Brescia** nel periodo dal 30/10/2024 al 31/05/2025 : la spesa di €642,77 è riferita alla quota parte del 2024. Il progetto proposto dall’Università degli Studi di Brescia, “STEM in genere” rivolto alle scuole primarie e secondarie di I e II grado ed aperto alla partecipazione dei servizi per l’infanzia da 0 a 6 anni, grazie ad una serie di attività laboratoriali rivolte a tutti i soggetti coinvolti nel processo educativo - bambini e bambine, educatrici ed insegnanti, genitori - consente di mettere in correlazione l’approccio STEM con l’educazione ad un senso di cittadinanza privo di pregiudizi verso la differenza di genere.

Si conta inoltre la spesa diretta di €2.500,00 a titolo di contributo associazione “GAPP - gender in action for politics and public policies” con

sede a Brescia ed attiva per l'empowerment delle donne e l'eliminazione delle disuguaglianze di genere: la somma è stata destinata alla realizzazione della **rassegna di cultura femminista "Il maggio di Murgia"** realizzata nel maggio 2024.

Sono inoltre inclusi €200,00 di spese dirette imputate al rimborso dei costi per l'acquisto di 27 biglietti dello **spettacolo "Creature. Di piante, insetti e umano cuore"** dedicato alla naturalista e pittrice tedesca Maria Sibylla Merian e pensato per ispirare ragazzi e ragazze a esplorare le discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) attraverso la vita e le scoperte di una delle prime scienziate tedesche di cui si abbia conoscenza e di cui, ancora oggi, si riconosca la validità del metodo e delle conclusioni.

#### Ambito FAMIGLIA:

In questo ambito sono conteggiate le spese dirette relative alle rette pagate alla **struttura di accoglienza per padri separati** presso il Convento Francescano di San Gaetano (denominata "Bambini con genitori in stato di necessità ODV - ETS"). Nel 2024 hanno trovato ospitalità presso questa struttura 4 persone per un costo complessivo di €16.811,00 sostenuto dal Comune di Brescia.

#### Ambito LAVORO:

In questo ambito sono conteggiate le spese dirette relative al servizio di realizzazione di interventi di animazione culturale dal titolo "**Italiano che divertimento**", **corso gratuito di italiano livello base** rivolto alle donne per comunicare in famiglia, con i propri figli, e per relazionarsi con la comunità con incluso, per tutta la durata dell'incontro il servizio di babysitting e "**Corso bici per donne**", lezioni teoriche e pratiche dedicate alle donne per imparare a muoversi sui pedali in città ed acquisire autonomia. Entrambi i corsi sono inseriti nel palinsesto "Baleno" di "Spazio Lampo" per il periodo dal 19/04/2024 al 23/06/2024 per un costo di €4.695,60 sostenuto dal Comune di Brescia.

Sono inoltre incluse le spese dirette per un totale di €11.308,50 per la realizzazione dell'intervento "Italiano che divertimento!" programmato nel periodo ottobre 2024 - aprile 2025.

#### Ambito PARTECIPAZIONE E TEMPO LIBERO:

In questo ambito sono conteggiate le spese dirette relative alla quota parte per l'assicurazione per i volontari per **iniziativa "La voce dei papà"** come contributo all'Associazione Volontari per Brescia per un totale di €300,00.

Sono inoltre incluse le spese dirette di €2.000,00 come quota parte per la formazione dei volontari dedicati all'iniziativa "La voce dei papà" del Progetto "**Le biblioteche di Brescia per un nuovo welfare culturale**" che mira a sviluppare le life-skills e competenze (informative e di alfabetizzazione alla salute) attraverso la promozione della cultura e nello specifico della lettura, considerate determinanti di benessere e salute.

#### Ambito VIOLENZA DI GENERE:

Questo ambito di spese dirette riveste particolare importanza per il Comune di Brescia che impegna, sull'anno 2024, un totale di €1.359.449,35. A partire dall'anno 2013 - a seguito della ratifica da parte dell'Italia della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul) – **il Comune di Brescia ha assunto il ruolo di capofila della Rete territoriale interistituzionale a contrasto della violenza di genere**, formalizzata nel 2014 mediante la sottoscrizione del primo Protocollo d'intesa. Il Protocollo d'intesa

della Rete territoriale interistituzionale contro la violenza di genere, aggiornato nel 2021, vede l'adesione di numerosi soggetti tra cui Prefettura, Forze dell'Ordine, Autorità Giudiziarie, Direzione Istituti Penitenziari di Brescia, 26 Amministrazioni Comunali, ATS di Brescia, strutture ospedaliere, Centri Antiviolenza, Enti gestori di case rifugio, Università Cittadine e numerose altre realtà del Terzo settore. L'Ente capofila pianifica periodicamente le attività e i servizi da garantire a livello locale, attraverso una progettazione che viene effettuata con i Centri Antiviolenza e con gli enti gestori delle Case rifugio. Viene inoltre definito il piano finanziario che si avvale di risorse regionali, di risorse del Comune Capofila e degli Ambiti territoriali sociali e di altre fonti di finanziamento dedicate.

I Centri Antiviolenza convenzionati con la Rete antiviolenza di cui il Comune di Brescia è capofila sono Casa delle Donne CAD Brescia e Butterfly La libertà in un battito d'ali.

A fronte di questa articolazione il Comune di Brescia impegna, nell'anno 2024, un totale di €1.359.449,35 che si sostanzia in plurimi interventi.

La voce di spesa diretta più consistente e pari a €887.604,24 riguarda le **rette delle case rifugio**, strutture protette per l'accoglienza di donne vittime di violenza e dei figli minorenni per un totale di circa 143 persone del Comune di Brescia e 1 persona senza fissa dimora, di cui 84 minori e 60 donne.

Un'ulteriore spesa diretta pari a €206.202,91 è riferita alla **copertura del Fondo di Solidarietà** che permette di sostenere i costi dei primi 30 gg di accoglienza in strutture di Emergenza per donne vittime di violenza afferenti alla Rete Antiviolenza di Brescia.

Sono inoltre incluse nell'ambito violenza di genere le spese dirette pari a €172.500,00 sostenute a titolo di contributo per attività di **coprogettazione con i Centri Antiviolenza** a sostegno dell'attività ordinaria quali l'apertura dello sportello di ascolto e la presa in carico delle donne vittime di violenza.

La Rete antiviolenza garantisce un Servizio di emergenza H24, attivato mediante chiamata ad un numero telefonico dedicato da parte dei Soggetti istituzionali della Rete (Forze dell'Ordine, strutture di Pronto Soccorso e Servizi territoriali). E' quindi inserito nelle spese dirette il contributo per attività di coprogettazione con i Centri Antiviolenza del **servizio di reperibilità telefonica H24** per un totale di €16.300,00 erogati. Il servizio consente di intervenire sette giorni su sette quando una donna accetta la consulenza di un'operatrice specializzata del Centro Antiviolenza o nel caso in cui chieda di essere collocata in protezione.

Un ulteriore contributo pari a €5.700,00 è disposto a beneficio dei Centri Antiviolenza e dedicato alla **copertura di attività di formazione** e di sensibilizzazione sul territorio.

Inoltre, la somma di €12.468,62 è versata dal Comune di Brescia per sostenere attività specifiche dedicate al **sostegno abitativo delle donne** vittime di violenza e ad attività a supporto dell'inserimento lavorativo delle stesse.

Sono incluse anche le spese dirette per €29.914,00 e €15.968,58 riferite a **prestazioni di servizi del Progetto SUS** (Azione 7 servizi per la coesione sociale hub scolastico - CUP C89i22001330002) destinate al servizio di realizzazione di interventi di animazione culturale dal titolo "Mutazioni", "Parata Lampo Blu", "Incontrando un mondo di favole", "Rigeneriamoci-mix", "Mask.You", "Spazi gentili", inseriti nel palinsesto "Baleno" di Spazio Lampo che includono interventi dedicati al gruppo di ascolto e autocoscienza rivolto a chi si identifica come uomo per confrontarsi sui temi della salute, delle relazioni e della parità di genere, e per promuovere una maggiore consapevolezza attra-

verso l'apertura emotiva e la condivisione di esperienze.

Viene conteggiata tra le spese dirette anche la somma di €2.991,00 riferita al servizio di allestimento e realizzazione di un **evento in memoria di una vittima di femminicidio**, che ha avuto luogo in data 21 settembre 2024 con l'obiettivo di sensibilizzare sul tema della violenza sulle donne.

Infine, trovano collocazione tra le spese dirette €9.800,00 destinati alle **attività realizzate dalla Commissione Pari Opportunità del Comune di Brescia** che, nell'anno 2024 includono spettacoli teatrali ed eventi artistici volti a sensibilizzare il pubblico sulla resilienza femminile e sulla promozione della parità, seminari e corsi di formazione che hanno offerto approfondimenti su questioni di genere e strategie di contrasto alla violenza, oltre a collaborazioni con enti locali e nazionali per ampliare l'impatto delle iniziative.

## FASE 3: RICLASSIFICAZIONE DELLE SPESE INDIRETTE

Una volta isolate le spese dirette, sono state analizzate le spese che indirettamente risultano interessanti per le diverse ricadute che possono determinare su donne e uomini. Sono dunque spese per attività che non sono direttamente rivolte a ridurre le disuguaglianze e non hanno un obiettivo specifico legato alla parità di genere, ma che, avendo un impatto sulle persone, vengono valorizzate dalla prospettiva di genere adottata e supportano l'analisi del bilancio di genere del Comune.

Per particolareggiare ulteriormente l'analisi, le spese indirette sono state distinte in due macro-ambiti di intervento:

- 1)Spese indirette relative ad azioni dedicate alla persona e alla famiglia;**
- 2)Spese indirette relative ad azioni dedicate alla qualità della vita e all'ambiente.**

### Spese indirette relative ad azioni dedicate alla persona e alla famiglia

Vengono ora analizzate nel dettaglio le spese indirette relative ad azioni dedicate alla persona e alla famiglia. In questo macro-ambito di intervento rientrano le spese relative all'organizzazione interna ed imputabili al funzionamento di organi come il Comitato Unico di Garanzia o a iniziative rivolte al personale dipendente. Inoltre, nelle spese indirette si contano le spese dedicate ai servizi per l'infanzia, alle persone minori, le spese per gli asili nido, le spese per istruzione e diritto allo studio, istruzione prescolastica compresi i servizi ausiliari all'istruzione, le spese dedicate alle famiglie o a fasce della popolazione specifiche come persone giovani, persone anziane, persone con disabilità, persone a rischio di esclusione sociale; spese per sostenere il diritto alla casa, spese dedicate alla copertura di servizi sociosanitari e sociali.

La tabella 7 seguente elenca le missioni e i relativi programmi su cui insistono le spese indirette relative ad azioni dedicate alla persona e alla famiglia riclassificate.

TAB. 7 SPESE INDIRETTE DESTINATE ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA

<b>SPESE INDIRETTE DESTINATE ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA</b>	
<b>Missione / Programma</b>	
<b>Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</b>	
CUG, Consigliera di Fiducia, Progetto “Educare in Comune”, “Smartworking”, Sportello psicologico	
<b>Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio</b>	
1 - Istruzione prescolastica	
2 - Altri ordini di istruzione	
6 - Servizi ausiliari all'istruzione	
7 - Diritto allo studio	
<b>Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero</b>	
2 - Giovani	
<b>Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</b>	
1 - Infanzia, minori e asili nido	
2 - Disabilità	
3 - Anziani	
4 - Esclusione sociale	
5 - Famiglie	
6 - Diritto alla casa	
7 - Servizi sociosanitari e sociali	

Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna dei settori gestori delle spese sulla base di dati del rendiconto 2024

La mappatura delle spese indirette permette di mettere in luce l'impegno che il Comune di Brescia mette in atto per promuovere azioni che impattano su cittadine e cittadini e sulle famiglie e che, secondo una prospettiva di genere, hanno una rilevanza sensibile rispetto al genere.

Nelle spese indirette correnti ed in conto capitale presenti nel bilancio di esercizio 2024 sono state individuate plurime iniziative che sono riferite agli ambiti di intervento: Organizzazione interna, Istruzione, Famiglia e Conciliazione. Si precisa che per le spese indirette riferite ad azioni dedicate alla persona e alla famiglia sono state riclassificate anche spese in conto capitale, ovvero investimenti impegnati per realizzazione, ad esempio, di opere pubbliche e acquisto di beni durevoli.

**Il totale delle spese indirette correnti del rendiconto del 2024 ammonta a €114.542.166,10, mentre gli investimenti ammontano a €8.642.711,50, per un totale di €123.184.877,60.**

Le prime tre voci di spesa che incidono maggiormente sono le spese destinate ai servizi per l'infanzia, i minori e gli asili nido per complessivi €25.784.794,43 di cui €25.467.401,00 in spese correnti e €317.393,43 in conto capitale. Seguono le spese per servizi ausiliari all'istruzione per totali €23.821.273,50 e le spese per l'istruzione prescolastica €19.934.878,79.

La tabella 8 dettaglia le spese indirette riferite ad azioni dedicate alla persona e alla famiglia, suddivise per AMBITO, MISSIONE, PROGRAMMA e TITOLO. Sono incluse le spese legate all'organizzazione interna.

TAB. 8 SPESE INDIRETTE DESTINATE ALLA PERSONE E ALLA FAMIGLIA, PER AMBITO

<b>SPESE INDIRETTE DESTINATE ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA</b>				
AMBITO	Missione / Programma	Spese correnti	Spese in c/capitale	Totale
<b>Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</b>				
Organizzazione interna	CUG, Consigliera di Fiducia, smartworking, Progetto "Educare in comune", Sportello Psicologico	€ 44.994,02	€ 22.588,00	€ 67.582,02
<b>Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio</b>				
Istruzione	1 - Istruzione prescolastica	€ 19.303.703,95	€ 631.174,84	€ 19.934.878,79
Istruzione	2 - Altri ordini di istruzione	€ 6.886.256,72	€ 5.854.606,34	€ 12.740.863,06
Famiglia e conciliazione	6 - Servizi ausiliari all'istruzione	€ 23.816.241,61	€ 5.031,89	€ 23.821.273,50
Istruzione	7 - Diritto allo studio	€ 40.000,00	€ 0,00	€ 40.000,00
<b>Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero</b>				
Istruzione	2 - Giovani	€ 1.169.124,56	€ 0,00	€ 1.169.124,56
<b>Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</b>				
Istruzione	1 - Infanzia, minori e asili nido	€ 25.467.401,00	€ 317.393,43	€ 25.784.794,43
Famiglia e conciliazione	2 - Disabilità	€ 7.643.045,42	€ 0,00	€ 7.643.045,42
Famiglia e conciliazione	3 - Anziani	€ 7.384.223,10	€ 0,00	€ 7.384.223,10
Famiglia e conciliazione	4 - Esclusione sociale	€ 11.935.687,26	€ 1.612.104,44	€ 13.547.791,70
Famiglia e conciliazione	5 - Famiglie	€ 2.463.034,69	€ 199.812,56	€ 2.662.847,25
Famiglia e conciliazione	6 - Diritto alla casa	€ 7.357.122,34	€ 0,00	€ 7.357.122,34
Famiglia e conciliazione	7 - Servizi sociosanitari e sociali	€ 1.031.331,43	€ 0,00	€ 1.031.331,43
<b>TOTALE</b>		<b>€ 114.542.166,10</b>	<b>€ 8.642.711,50</b>	<b>€ 123.184.877,60</b>

Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna dei settori gestori delle spese sulla base di dati del rendiconto 2024

La figura 106 seguente permette di visionare, in ordine di ammontare, le spese indirette per interventi dedicati alle persone e alla famiglia suddivise per ambito di intervento.



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna dei settori gestori delle spese sulla base di dati del rendiconto 2024

### Ambito ORGANIZZAZIONE INTERNA:

Le spese indirette relative ad azioni dedicate alla persona e alla famiglia che si trovano nell'ambito Organizzazione Interna sono ricondotte all'interno della Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione e ammontano a totali €67.582,02. Tra queste insistono le spese correnti, per un totale di €44.994,02, composto dalle **spese correnti per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia** sostanziate dalle retribuzioni, inclusi gli oneri previdenziali, del personale componente del CUG per complessivi €5.838,02. Sono inoltre conteggiate le spese per l'**affidamento dell'incarico alla Consigliera di Fiducia** pari ad €6.000,00. Le spese più consistenti, pari ad €33.156,00 sono per lo **sportello psicologico** d'ascolto rivolto al personale dipendente e per la realizzazione dell'iniziativa progettuale "**Educare in Comune**" rivolto a **personale dipendente con disagio lavorativo** e che ha previsto una formazione e un affiancamento da parte di educatori specializzati. Nelle spese in conto capitale, per un totale di €22.588,00 troviamo i costi per l'**attivazione di postazioni di lavoro in modalità di lavoro agile**.

### Ambito ISTRUZIONE:

In questo ambito sono conteggiate alcune delle spese della Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio, in particolare i Programmi 1, 2 e 7 che includono le **spese destinate a sostenere l'istruzione prescolastica** per complessivi €19.934.878,79: queste spese si riferiscono al funzionamento delle scuole dell'infanzia comunali e delle sezioni primavera ed includono arredi, manutenzioni edifici e aree verdi, utenze, costi del personale, materiali di consumo e sussidi didattici, centri ricreativi estivi, servizi di anticipato e prolungato, attività laboratoriali, trasferimento contributi alle paritarie e agli istituti comprensivi che gestiscono sezioni primavera e altre voci. Sono poi presenti le **spese per altri ordini di istruzione e diritto allo studio** con un totale di €12.780.863,06.

Sono inoltre incluse le spese relative alla Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero (Programma 2 - Giovani) destinate alla categoria di persone giovani e ad iniziative ad essa correlate: il totale riferito è pari ad €1.169.124,56.

Troviamo infine le spese che incidono maggiormente in questa categoria di spese indirette ovvero le spese riferite alla Missione 12 e destinate ai **servizi per l'infanzia, i minori, in particolare gli asili nido** (Programma 1 - Infanzia, minori e asili nido) per complessivi €25.784.794,43 di cui €25.467.401,00 in spese correnti e €317.393,43 in conto capitale: queste spese riguardano il **funzionamento dei nidi e dei tempi per le famiglie**, e comprendono, come tipologie di spesa arredi, manutenzioni edifici e aree verdi, utenze, costi del personale, materiali di consumo e sussidi didattici, servizi estivi, servizi di anticipato e prolungato, attività laboratoriali, trasferimento contributi a nidi privati convenzionati e tempi per le famiglie privati che gestiscono sezioni primavera.

### Ambito FAMIGLIA E CONCILIAZIONE:

In questo ambito sono conteggiate le spese all'interno della Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio (Programma 6 - Servizi ausiliari all'istruzione) pari a €23.821.273,50 di cui € 23.816.241,61 di spese correnti. I principali servizi allocati in questo programma sono: i **servizi per l'integrazione di alunni e alunne con disabilità** per € 9.732.284,44; le **refezioni scolastiche** ed i servizi annessi alla ristorazione per € 8.221.452,41; i **trasporti scolastici** per € 1.478.700,74.

Sono inoltre considerate le spese indicate nella Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia; in particolare, trovano collocazione i programmi destinati a categorie specifiche di popolazione come persone anziane, con disabilità e, più in generale, le famiglie andando a sostenere ambiti ed esigenze di vita e di conciliazione con, indirettamente, impatti diversificati su uomini e donne.

Sono dunque incluse, in ordine di incidenza, le spese a sostegno

di programmi destinati ad arginare condizioni di marginalità ed esclusione sociale (Programma 4 - Esclusione sociale) per un totale, fra spese correnti e spese in conto capitale, di €13.547.791,70. Sono conteggiate le **spese a sostegno di programmi dedicati a persone con disabilità** (Programma 2 - Disabilità) per complessivi €7.643.045,42, le spese per programmi dedicati a persone anziane (Programma 3 - Anziani), ammontanti a €7.384.223,10 e le spese riferite ad interventi per garantire il diritto alla casa (Programma 6 - Diritto alla casa), pari a €7.357.122,34.

Infine vengono conteggiate altre spese a sostegno delle famiglie (Programma 5 - Famiglie) e per servizi sociosanitari e sociali (Programma 7 - Servizi sociosanitari e sociali), rispettivamente pari a €2.662.847,25 e €1.031.331,43, per un totale di € 3.694.736,28, di cui – prevalentemente – € 2.447.007,33 relative a spese di personale dipendente impiegato nell'ambito dei servizi sociali e 1.047.916,39 per prestazioni di servizi o acquisti beni necessari per il funzionamento degli uffici e il mantenimento delle strutture.

#### Spese indirette relative ad azioni dedicate alla qualità della vita e all'ambiente

Vengono ora analizzate nel dettaglio le spese indirette relative ad azioni dedicate alla qualità della vita e all'ambiente.

In questo macro-ambito di intervento rientrano tutte quelle spese che incidono sulla qualità della vita delle persone perché investono su spazi condivisi, lavorativi ed urbani e relativi servizi. Si conteggiano, ad esempio, le spese relative all'organizzazione interna ed imputabili alla sicurezza degli ambienti di lavoro che impattano sulla qualità della vita lavorativa del personale del Comune di Brescia. Inoltre si contano in queste spese indirette tutti i programmi dedicati alla sicurezza pubblica, alla valorizzazione dei beni e delle attività culturali. Nelle spese indirette relative ad azioni dedicate alla qualità della vita e all'ambiente abbiamo anche le spese dedicate a sostenere le politiche giovanili e lo sport, il turismo, gli interventi di urbanistica ed edilizia pubblica. Anche le spese destinate alla tutela del territorio e dell'ambiente, come ad esempio la gestione dei rifiuti, sono qui annoverate. Le spese per trasporti e mobilità impattano indirettamente su uomini e donne e sono dunque considerate all'interno di questa riclassificazione, così come il sistema dei servizi cimitoriali, le spese per la protezione civile e le spese per lo sviluppo economico destinate alle reti commerciali e alla tutela di consumatori e consumatrici.

La tabella 9 seguente elenca le missioni e i relativi programmi su cui insistono le spese indirette relative ad azioni dedicate alla qualità della vita e all'ambiente riclassificate.

TAB. 9 SPESE INDIRETTE DESTINATE ALLA QUALITÀ DELLA VITA E ALL'AMBIENTE

<b>SPESE INDIRETTE DESTINATE ALLA QUALITÀ DELLA VITA E ALL'AMBIENTE</b>	
<b>Missione / Programma</b>	
<b>Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</b>	
Sicurezza ambienti di lavoro	
<b>Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza</b>	
1 - Polizia locale e amministrativa	
2 - Sicurezza urbana	
<b>Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali</b>	
1 - Valorizzazione dei beni di interesse storico	
2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	
<b>Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero</b>	

1 - Sport e tempo libero
<b>Missione 7 -Turismo</b>
1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo
<b>Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa</b>
1 - Urbanistica
2 - Edilizia pubblica
<b>Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</b>
1 - Difesa del suolo
2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale
3 - Rifiuti
4 - Servizio idrico integrato
<b>Missione 10 -Trasporti e diritto alla mobilità</b>
2 - Trasporto pubblico locale
5 - Viabilità e infrastrutture stradali
<b>Missione 11 - Soccorso civile</b>
1 - Sistema di protezione civile
<b>Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</b>
9 - Servizio necroscopico e cimiteriale
<b>Missione 14 - Sviluppo economico e competitività</b>
2 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori
4 - Reti e altri servizi di pubblica utilità

Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna dei settori gestori delle spese sulla base di dati del rendiconto 2024

Nelle spese indirette correnti ed in conto capitale presenti nel rendiconto di esercizio 2024 sono state individuate plurime iniziative che sono riferite agli ambiti di intervento: Organizzazione interna, Spazio Urbano, Partecipazione e tempo libero ed infine Lavoro ed economia. Si precisa che per le spese indirette riferite ad azioni dedicate alla qualità della vita e all'ambiente sono state riclassificate anche spese in conto capitale, ovvero investimenti impegnati per realizzazione, ad esempio, di opere pubbliche, acquisto di beni durevoli.

**Il totale delle spese correnti del rendiconto del 2024 ammonta a €156.091.687,48, mentre gli investimenti in quota conto capitale ammontano a €54.738.710,24 per un totale di €210.830.397,72.**

Le prime tre voci di spesa che incidono maggiormente sono le spese destinate ai servizi per il **trasporto pubblico locale** per complessivi €55.441.127,44 di cui €43.624.093,42 in spese correnti e €11.817.034,02 in conto capitale. Seguono le spese per i **rifiuti** per totali €35.947.931,4 e le spese per **viabilità e infrastrutture stradali** pari a €24.334.108,34.

La tabella 10 dettaglia le spese indirette riferite ad azioni relative ad azioni dedicate alla qualità della vita e all'ambiente, suddivise per AMBITO, MISSIONE, PROGRAMMA e TITOLO. Sono incluse le spese legate all'organizzazione interna.

## TAB. 10 SPESE INDIRETTE DESTINATE ALLA QUALITÀ DELLA VITA E ALL'AMBIENTE PER AMBITO

<b>SPESE INDIRETTE DESTINATE ALLA QUALITÀ DELLA VITA E ALL'AMBIENTE</b>				
Ambito	Missione / Programma	Spese correnti	Spese in c/capitale	Totale
<b>Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</b>				
Organizzazione interna	Sicurezza ambienti di lavoro	€ 426.989,73	€ 0,00	€ 426.989,73
<b>Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza</b>				
Spazio urbano	1 - Polizia locale e amministrativa	€ 19.398.038,78	€ 417.324,26	€ 19.815.363,04
Spazio urbano	2 - Sicurezza urbana	€ 1.035.003,48	€ 0,00	€ 1.035.003,48
<b>Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali</b>				
Partecipazione e tempo libero	1 - Valorizzazione dei beni di interesse storico	€ 836.514,14	€ 887.468,10	€ 1.723.982,24
Partecipazione e tempo libero	2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	€ 13.124.461,07	€ 963.301,39	€ 14.087.762,46
<b>Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero</b>				
Partecipazione e tempo libero	1 - Sport e tempo libero	€ 5.435.959,99	€ 8.429.651,68	€ 13.865.611,67
<b>Missione 7 - Turismo</b>				
Partecipazione e tempo libero	1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo	€ 888.266,91	€ 0,00	€ 888.266,91
<b>Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa</b>				
Spazio urbano	1 - Urbanistica	€ 1.810.627,70	€ 13.396.456,17	€ 15.207.083,87
Spazio urbano	2 - Edilizia pubblica	€ 2.485.353,35	€ 6.134.619,39	€ 8.619.972,74
<b>Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</b>				
Spazio urbano	1 - Difesa del suolo	€ 322.100,97	€ 83.667,58	€ 405.768,55
Spazio urbano	2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	€ 9.114.435,95	€ 4.097.159,71	€ 13.211.595,66
Spazio urbano	3 - Rifiuti	€ 35.947.931,41	€ 0,00	€ 35.947.931,41
Spazio urbano	4 - Servizio idrico integrato	€ 675.619,22	€ 0,00	€ 675.619,22
<b>Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità</b>				
Spazio urbano	2 - Trasporto pubblico locale	€ 43.624.093,42	€ 11.817.034,02	€ 55.441.127,44
Spazio urbano	5 - Viabilità e infrastrutture stradali	€ 16.036.252,28	€ 8.297.856,06	€ 24.334.108,34
<b>Missione 11 - Soccorso civile</b>				
Spazio urbano	1 - Sistema di protezione civile	€ 271.293,61	€ 62.386,53	€ 333.680,14
<b>Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</b>				
Spazio urbano	9 - Servizio necroscopico e cimiteriale	€ 1.249.230,72	€ 135.932,56	€ 1.385.163,28
	Missione 14 - Sviluppo economico e competitività			
Lavoro	2 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	€ 2.802.724,17	€ 15.852,79	€ 2.818.576,96
Lavoro	4 - Reti e altri servizi di pubblica utilità	€ 606.790,58	€ 0,00	€ 606.790,58
<b>TOTALE</b>		<b>€ 156.091.687,48</b>	<b>€ 54.738.710,24</b>	<b>€ 210.830.397,72</b>

Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna dei settori gestori delle spese sulla base di dati del rendiconto 2024

La figura 107 seguente permette di visionare, in ordine di ammontare, le spese indirette per interventi dedicati alla qualità della vita e all'ambiente suddivise per ambito di intervento.



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna dei settori gestori delle spese sulla base di dati del rendiconto 2024

#### Ambito ORGANIZZAZIONE INTERNA:

Le spese indirette relative ad azioni dedicate alla qualità della vita e all'ambiente che si trovano ricondotte all'ambito Organizzazione Interna sono ricondotte all'interno della Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione, ammontano a totali €426.989,73 riconducibili alle sole spese correnti riferite alla **gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro**.

#### Ambito SPAZIO URBANO:

In questo ambito sono conteggiate alcune delle spese della Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza, in particolare il Programma 1 - Polizia locale e amministrativa e il Programma 2 - Sicurezza urbana che includono le rispettive voci di spesa per €19.815.363,04 e €1.035.003,48 per un totale di €20.850.366,52, di cui € 16.120.340,90 per le spese del personale impegnato nella **tutela dell'ordine pubblico e della sicurezza della città**.

Sono inoltre incluse le spese relative alla Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa con i Programmi 1 - Urbanistica e 2 - Edilizia pubblica.

Il totale di € 15.207.083,87 relativo alle **spese di urbanistica** è rappresentato da €1.810.627,70 a titolo di spese correnti e €13.396.456,17 a titolo di spese in conto capitale, somma che rappresenta la più alta voce degli investimenti inseriti nelle spese indirette dedicate alla qualità della vita e all'ambiente. Tali spese riferiscono ad attività di **acquisizione al patrimonio comunale di aree e/o opere di urbanizzazione** previste nelle convenzioni urbanistiche e realizzazione di **interventi di riqualificazione degli spazi pubblici** finalizzati a migliorare l'accessibilità e la fruizione da parte di cittadine e cittadini.

Le spese complessive di € 8.619.972,74 relative al programma 2 - Edilizia Pubblica riferiscono ad **attività infrastrutturali strategiche, di riqualificazione strutturale e sociale di complessi di edilizia economica popolare**

a canoni sociali (SAP) e canoni concordati (SAS) attraverso interventi di demolizione, manutenzione, ristrutturazione, restauro conservativo e/o nuove realizzazioni di interi complessi, prevedendo l'implementazione dei servizi per i/le residenti. Rientrano infatti in questo ambito importanti investimenti, quali – a titolo di esempio – la **riqualificazione del complesso ex Arici Sega, il progetto Pinqua** per la realizzazione di nuovi alloggi, la **manutenzione straordinaria di immobili ERP** (edilizia residenziale), la **riqualificazione di via Milano, la sistemazione idraulica del torrente Garza nord e sud**, i contributi agli edifici di culto.

Trovano collocazione nell'ambito dello spazio urbano anche le spese relative alla Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente che includono i seguenti programmi: 1 - Difesa del suolo; 2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale; 3 - Rifiuti; 4 - Servizio idrico integrato. La voce di spesa sui rifiuti, per un totale di spese correnti pari a €35.947.931,41, rappresenta la seconda voce di spesa più elevata in questa categoria di riclassificazione. Meno elevati per importo, ma non certo meno rilevanti per impatto sulla città sono le spese per la tutela, la valorizzazione e il recupero ambientale, per € 13.211.595,66, che comprendono la **manutenzione ordinaria e straordinaria dei parchi e delle aree verdi cittadine**, la messa in sicurezza e **bonifica delle aree e dei siti inquinati**.

Anche la Missione 10 -Trasporti e diritto alla mobilità insiste nell'ambito dello spazio urbano con i Programmi 2 - Trasporto pubblico locale e 5 - Viabilità e infrastrutture stradali. Con un totale di €55.441.127,44, di cui €43.624.093,42 di spese correnti (comprese del corrispettivo per la gestione del metrobus) e €11.817.034,02 di spese in conto capitale, le spese per il **trasporto pubblico e la viabilità** rappresentano la voce più consistente delle spese indirette destinate alla qualità della vita e all'ambiente.

Le spese per il **sistema di protezione civile** collocate nella Missione 11 - Soccorso civile, Programma 1, ammontano a complessivi €333.680,14.

Infine, riferite alla Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia, sono conteggiate le spese del Programma 9 - **Servizio necroscopico e cimiteriale**, che ammontano a €1.385.163,28 in totale.

#### Ambito PARTECIPAZIONE E TEMPO LIBERO:

In questo ambito sono conteggiate le spese all'interno della Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali (Programma 1 - Valorizzazione dei beni di interesse storico e 2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale). Le spese in conto capitale per la **valorizzazione dei beni di interesse storico** pari ad €887.468,10, e le spese correnti pari a €836.514,14, sono prevalentemente sostenute per la manutenzione rispettivamente straordinaria e ordinaria dell'importante patrimonio di edilizia monumentale della città, incluse le spese di personale e per il funzionamento degli uffici comunali che assicurano tale tutela.

Le **spese per le attività culturali** ammontano a complessivi €14.087.762,46, comprese degli oneri sostenuti per le numerose attività e iniziative culturali, direttamente dal Comune (incluse quindi le spese per il personale e di funzionamento degli uffici) o attraverso contributi ad altri enti ed istituzioni cittadine.

Quanto alla Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero, troviamo le spese ricondotte nel Programma 1 - Sport e tempo libero, di cui €5.435.959,99 quali spese correnti, €8.429.651,68 a titolo di investimenti per un totale di €13.865.611,67 che supportano **programmi per potenziare e sostenere progetti e iniziative sportive** e stakeholder del territorio, nonché per **manutenzioni ordinarie e straordinarie degli impianti sportivi comunali** e per la realizzazione di nuove strutture.

Le spese dedicate al turismo sono inserite nella Missione 7 -Turismo - Programma 1 - Sviluppo e **valorizzazione del turismo** per un totale di €888.266,91 interamente riferito alle spese correnti.

### Ambito LAVORO:

In questo ambito sono conteggiate le spese all'interno della Missione 14 - Sviluppo economico e competitività, in particolare il Programma 2 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori a cui sono ricondotte spese per complessivi €2.818.576,96. Il Programma 4 - Reti e altri servizi di pubblica utilità prevede un totale di € 606.790,58 di spese correnti.

Tale ambito comprende le spese per la **promozione e il sostegno al commercio** ed altre attività economiche, nonché per la gestione dello **sportello unico per le attività produttive**.

## FASE 4: RICLASSIFICAZIONE DELLE SPESE NEUTRE

Infine sono state riclassificate come neutre le spese che sono riconducibili ad aree di intervento che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere come ad esempio le **spese di funzionamento dell'apparato amministrativo**, per il funzionamento degli organi istituzionali, della segreteria generale e che non rientrano nelle aree specifiche precedentemente elencate.

La spesa più consistente è riconducibile alla Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione ed in particolare al Programma 3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato che conteggia €9.789.214,73 di spese correnti, €50.334,09 di investimenti, per complessivi € 11.109.202,71.

Si precisa che i Servizi per conto terzi, di cui alla Missione 99 - Programma 1 - Servizi per conto terzi e le partite di giro restano esclusi dall'analisi.

**Il totale delle spese neutre del rendiconto del 2024 ammonta a € 56.719.518,94, di cui € 48.702.515,69 a titolo di spese dirette e € 2.042.992,64 a titolo di investimenti in quota conto capitale.**

La tabella 11 dettaglia le spese neutre.

TAB. 11 SPESE NEUTRE

SPESE NEUTRE					
Ambito	Missione / Programma	Spese correnti	Spese in c/capitale	Altre spese <sup>9</sup>	Totali
<b>Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</b>					
spese neutre	1 - Organi istituzionali	€ 6.449.649,67	€ 5.548,47		€ 6.455.198,14
spese neutre	2 - Segreteria generale	€ 2.627.539,74	€ 0,00		€ 2.627.539,74
spese neutre	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	€ 9.789.214,73	€ 50.334,09	€ 1.269.653,89	€ 11.109.202,71
spese neutre	4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	€ 4.803.740,34	€ 0,00		€ 4.803.740,34
spese neutre	5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	€ 1.681.856,04	€ 290.151,30		€ 1.972.007,34
spese neutre	6 - Ufficio tecnico	€ 5.238.818,12	€ 410.737,29		€ 5.649.555,41
spese neutre	7 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	€ 4.177.596,49	€ 130.582,49		€ 4.308.178,98
spese neutre	8 - Statistica e sistemi informativi	€ 3.637.498,31	€ 1.155.639,00		€ 4.793.137,31
spese neutre	10 - Risorse umane	€ 3.729.401,25	€ 0,00		€ 3.729.401,25
spese neutre	11 - Altri servizi generali	€ 6.567.201,00	€ 0,00		€ 6.567.201,00
<b>Missione 50 - Debito pubblico</b>					
spese neutre	2 - Quota capitale mutui e prestiti	€ 0,00	€ 0,00	€ 4.704.356,72	€ 4.704.356,72
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 48.702.515,69</b>	<b>€ 2.042.992,64</b>	<b>€ 5.974.010,61</b>	<b>€ 56.719.518,94</b>

## 3.2

## Analisi delle spese riclassificate

Analizzando il Bilancio di genere riclassificato emerge come la **spesa più significativa riguardi le spese indirette destinate ad azioni dedicate alla qualità della vita e all'ambiente** che da sole coprono quasi il 54% del totale delle spese in bilancio, per €210.830.397,72. Seguono le spese indirette destinate ad azioni per le persone e la famiglia per complessivi €123.184.877,60, pari al 31,41%, mentre le spese neutre ammontano a €56.719.518,94. **Le spese dirette, con un totale conteggiato di €1.415.256,03 rappresentano lo 0,36%, del totale delle spese.**

La tabella 12 illustra la riclassificazione complessiva delle spese del Bilancio di genere del Comune di Brescia - Anno 2024

TAB. 12 RICLASSIFICAZIONE COMPLESSIVA DELLE SPESE

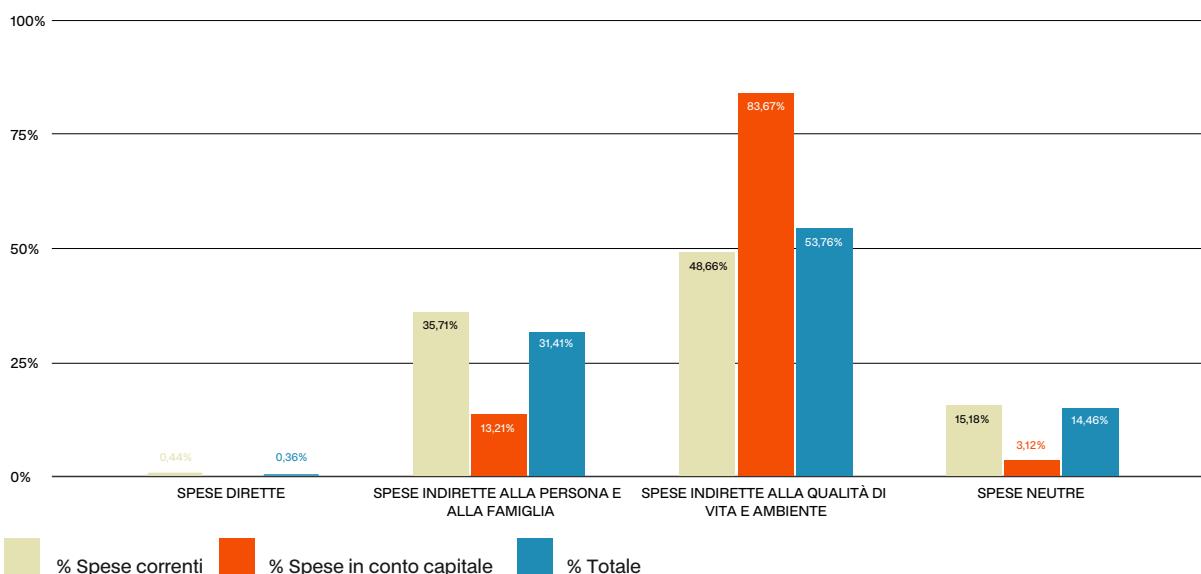
	Spese Correnti	Spese in c/capitale	Altre spese	Totale	% Spese correnti	% Spese in conto capitale	% Totale
SPESE DIRETTE	€ 1.415.256,03	-	-	€ 1.415.256,03	0,44%	-	0,36%
SPESE INDIRETTE ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA	€ 114.542.166,10	€ 8.642.711,50	-	€ 123.184.877,60	35,71%	13,21%	31,41%
SPESE INDIRETTE ALLA QUALITÀ DI VITA E AMBIENTE	€ 156.091.687,48	€ 54.738.710,24	-	€ 210.830.397,72	48,66%	83,67%	53,76%
SPESE NEUTRE	€ 48.702.515,69	€ 2.042.992,64	€ 5.974.010,61	€ 56.719.518,94	15,18%	3,12%	14,46%
<b>TOTALE SPESE FINALI</b>	<b>€ 320.751.625,29</b>	<b>€ 65.424.414,38</b>	<b>€ 5.974.010,61</b>	<b>€ 392.150.050,28</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
SERVIZI IN CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO			€ 37.984.783,07	€ 37.984.783,07			
<b>TOTALE SPESE D'ESERCIZIO</b>				<b>€ 430.134.833,35</b>			

Osservando in dettaglio la riclassificazione delle spese e le diverse distribuzioni tra spese dirette e spese in conto capitale fra le categorie, emergono alcune evidenze. Spiccano infatti gli investimenti riferiti alle spese indirette per qualità di vita ed ambiente che rappresentano l'83,76% del totale delle spese in conto capitale mentre il 13,21% di investimenti concerne le spese indirette per le persone e la famiglia. Si nota inoltre come, per le sole spese dirette, non sono indicate somme investite in conto capitale, ma solamente spese correnti. Rispetto al totale delle spese, le spese dirette, ovvero quelle che sono riconducibili ad aree di intervento direttamente inerenti al genere perché mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive, rappresentano lo 0,36% del totale delle spese.

La figura 108 illustra la riclassificazione complessiva delle spese del Bilancio di genere del Comune di Brescia - Anno 2024 divisa

FIG. 108 - RICLASSIFICAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE DEL COMUNE DI BRESCIA

Anno 2024



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna dei settori gestori delle spese sulla base di dati del rendiconto 2024

Osservando la distribuzione delle spese per ambito di intervento si nota come l'incidenza delle spese allocate sugli interventi dedicati agli spazi urbani sia notevolmente più consistente di ogni altra spesa, con un totale complessivo di €176.412.417,17. Seguono gli interventi a sostegno delle famiglie e per favorire la conciliazione fra la vita privata e la vita lavorativa con un totale di spese €63.464.445,74.

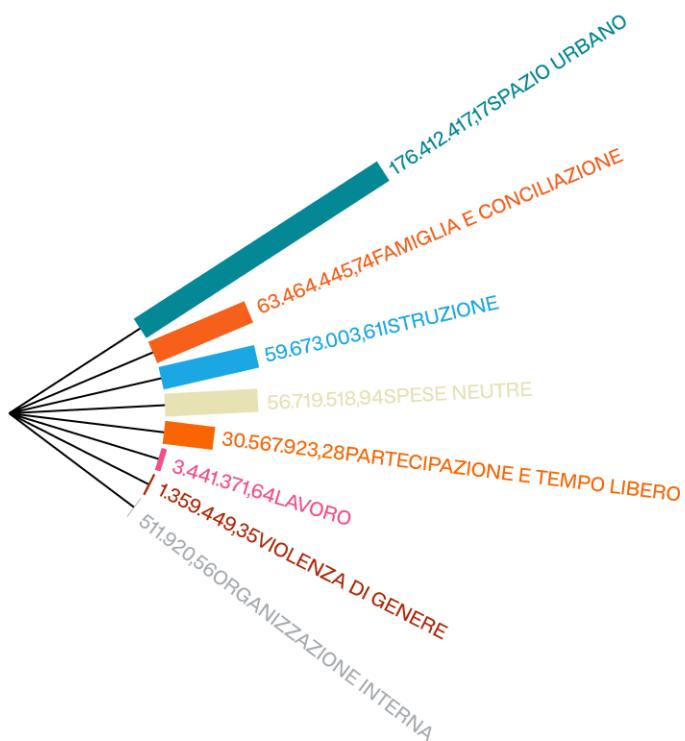
La tabella 13 dettaglia le spese dirette, indirette dedicate alle persone e alla famiglia, indirette dedicate alla qualità di vita e ambiente divise per ambito di intervento.

TAB. 13 PROSPETTO DI DETTAGLIO DELLE SPESE RICLASSIFICATE, PER AMBITO

	Spese dirette	Spese indirette Persone e Famiglia	Spese indirette Qualità di Vita e Ambiente	TOTALE
Organizzazione interna	€ 17.348,81	€ 67.582,02	€ 426.989,73	€ 511.920,56
Istruzione	€ 3.342,77	€ 59.669.660,84	€ 0,00	€ 59.673.003,61
Famiglia e conciliazione	€ 16.811,00	€ 63.447.634,74	€ 0,00	€ 63.464.445,74
Lavoro	€ 16.004,10	€ 0,00	€ 3.425.367,54	€ 3.441.371,64
Partecipazione e tempo libero	€ 2.300,00	€ 0,00	€ 30.565.623,28	€ 30.567.923,28
Violenza di genere	€ 1.359.449,35	€ 0,00	€ 0,00	€ 1.359.449,35
Spazio urbano	€ 0,00	€ 0,00	€ 176.412.417,17	€ 176.412.417,17
Salute	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Potere e rappresentanza	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Economia	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Spese neutre	-	-	-	€ 56.719.518,94
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.415.256,03</b>	<b>€ 123.184.877,60</b>	<b>€ 210.830.397,72</b>	<b>€ 392.150.050,28</b>
SERVIZI IN CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO				€ 37.984.783,07
<b>TOTALE SPESE D'ESERCIZIO</b>				<b>€ 430.134.833,35</b>

Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna dei settori gestori delle spese sulla base di dati del rendiconto 2024

La figura 109 seguente permette di visionare, in ordine di ammontare, le spese suddivise per ambito di intervento.



Fonte: Comune di Brescia - Elaborazione interna dei settori gestori delle spese sulla base di dati del rendiconto 2024

A partire dai **futuri bilanci di genere** sarà possibile aggiungere un'analisi dei trend anche in riferimento all'incidenza delle categorie di spese riclassificate rispetto alla spesa totale.

Sarà inoltre utile poter confrontare, nelle analisi future, le eventuali differenze nella distribuzione delle spese tra le voci correnti e quelle in conto capitale anche rispetto agli ambiti di intervento.

Potrà anche essere valutata l'opportunità di allocare spese in conto capitale anche in riferimento alle spese dirette mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive per favorire l'acquisizione o la creazione di beni con un'utilità pluriennale, ovvero che non si esauriscono in un solo esercizio finanziario. Queste spese, se opportunamente pianificate in ragione dei bisogni di cittadine e cittadini, sono destinate a generare benefici che si estendono su più anni.

I criteri di riclassificazione possono inoltre costituire la base anche per riclassificare anche le entrate correnti che sono classificate in bilancio per origine (es. tributi, trasferimenti, tariffe dei servizi) e anche per centro PEG.

Il valore dell'analisi finanziaria del Bilancio di Genere del Comune di Brescia proposta nella riclassificazione rappresenta quindi soprattutto una **definizione della qualità della spesa**, piuttosto che una misurazione della quantità, e, collegandosi all'analisi del contesto offerta e delle azioni programmatiche implementate, consente di suggerire la programmazione dei futuri interventi.

to  
to  
to  
to  
to  
to  
to  
to



Nel mese di giugno 2025, mentre avanzava la stesura del presente Bilancio di Genere, il "Global Gender Gap Report 2025", che analizza lo stato della parità di genere in 148 Paesi nel mondo, ci riporta che a livello globale è stato colmato il 68,8% del divario complessivo. Le prime dieci economie mondiali, in gran parte europee, hanno colmato oltre l'80% del divario di genere, ma il progresso globale resta lento. Al ritmo attuale, serviranno 123 anni per raggiungere la piena parità, con tempi ancora più lunghi nei settori politico (162 anni) ed economico (135 anni).

L'Italia pur migliorando lievemente nella classifica generale, salendo di due posizioni, resta all'85° posto su 148 Paesi, ultima tra le economie europee. Mentre la partecipazione economica (117° posto) registra il posizionamento più basso, si osservano lievi progressi in ambito politico (65°), istruzione (51°) e salute (89°).

Questi dati globali confermano che il cammino verso l'uguaglianza di genere è ancora lungo e richiede interventi strutturali costanti.

La redazione del Bilancio di Genere del Comune di Brescia rappresenta un impegno strategico per gli anni a venire. I dati raccolti evidenziano un'attenzione concreta alle politiche di genere, con lo 0,44% delle spese destinate direttamente ad interventi specifici e percentuali che salgono al 31,41% e al 53,76% se si considerano le aree di intervento che indirettamente impattano sul genere e riferite ai servizi alle persone e famiglie da un lato e alla qualità di vita e all'ambiente dall'altro. La riclassificazione delle spese conferma la capacità del Comune di Brescia di orientare l'uso delle risorse pubbliche con una prospettiva attenta alle differenze di genere.

Questa rendicontazione costituisce un punto di partenza utile per comprendere le dinamiche esistenti e sviluppare strumenti che rendano visibili le disuguaglianze. Il Bilancio di Genere triennale non si limita a fotografare la situazione attuale, ma, integrandosi con il Gender Equality Plan 2026-2028 rappresenta la base di partenza per poter individuare politiche mirate e percorsi futuri, nella consapevolezza che ogni intervento ha un impatto differenziato.

Il processo avviato ha attivato la consapevolezza che la rendicontazione deve evolvere verso una piena integrazione nella fase di programmazione delle politiche e dei bilanci. Con questo lavoro, il Comune di Brescia conferma il proprio impegno nella lotta alle discriminazioni, promuovendo un monitoraggio costante sia all'interno dell'ente che nel territorio.

Il Bilancio di Genere è uno strumento strategico finalizzato a garantire l'equità nella distribuzione delle risorse pubbliche, tenendo conto delle differenze di bisogni, condizioni e opportunità tra donne e uomini. La sua messa a sistema consente di orientare le politiche locali verso una maggiore efficacia e inclusività, in linea con i principi di pari opportunità e giustizia sociale. L'adozione delle buone pratiche e la loro integrazione negli strumenti di programmazione rappresenta un passaggio essenziale per consolidare l'impegno del Comune di Brescia verso una governance equa, sostenibile e orientata all'inclusione.

**Il Bilancio di Genere attiva dunque, con impegno di continuità, un processo che costituisce un'opportunità effettiva per migliorare l'efficacia delle politiche pubbliche e favorire uno sviluppo locale realmente attento ai diritti e ai bisogni di tutte e tutti.**

**2025**

# **Bilancio di Genere**

**Comune di Brescia**

**BUDGET** 

This project has received funding from the European Union's Horizon 2023 research and innovation programme under grant agreement Nº 1010904391. The opinions expressed in this document reflect only the author's view and in no way reflect the European Commission's opinions. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.



**Brescia,  
La Tua Città  
Europea.**