



COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA
Provincia di Bergamo

Piano triennale
delle azioni positive
e della parità di genere
2025 – 2027

Estratto dal Piano integrato di
attività e organizzazione 2025-2027

Sottosezione di programmazione
Azioni positive per le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Introduzione

Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2025 - 2027

Il Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2025/2027 definisce le iniziative programmate dal Comune di Castione della Presolana per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente lavorativo, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Il Piano è redatto come documento unificato nel quale confluiscono il Piano delle azioni positive e il Piano della parità di genere, con l'obiettivo di saldare ed integrare organicamente misure e azioni già declinate ai diversi livelli programmatici sui temi della cultura del rispetto, del benessere e della valorizzazione della diversità, sia di genere, sia legata a variabili di età, abilità fisica, ecc.

L'arco temporale di riferimento è il triennio 2025/2027, con la previsione dell'aggiornamento annuale.

Complessivamente le aree tematiche considerate sono sei, ciascuna organizzata in obiettivi, azioni, indicatori, target, costi, pianificati temporalmente, nonché soggetti coinvolti nella realizzazione.

La scelta delle azioni positive scaturisce anche dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale, qui riferiti al 31 dicembre 2024. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi, costituiscono un riferimento fondamentale per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive.

Attraverso il Piano delle azioni positive e della parità di genere, l'Ente intende:

- garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale, misurando l'equilibrio di genere anche nella leadership e nei processi decisionali nonché la parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta;
- incentivare la conciliazione casa/lavoro e dare conto dell'equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa;
- dare conto dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
- promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici;
- dare conto delle misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Il CUG del Comune di Castione della Presolana

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG) è l'organismo paritetico costituito dall'Ente per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. La tutela comprende il trattamento economico, le progressioni di carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nei luoghi di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Analisi della situazione del personale al 31 dicembre 2024.

La situazione del personale dipendente di questo Ente, alla data del 31 dicembre 2024, è illustrata nel documento avente ad oggetto: [RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE – ANNO 2024](#).

Ambiti d'azione prioritari per il Comune di Castione della Presolana

Attraverso il Piano delle Azioni Positive, l'Amministrazione intende promuovere interventi tesi non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo, conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, nonché sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Ente e nella comunità.

Attraverso il nuovo Piano triennale 2025/2027 delle azioni positive, il Comune di Castione della Presolana intende consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nella formazione dei dipendenti, nell'avanzamento di carriera, ecc. ecc.), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per realizzare una performante compatibilità tra esigenze familiari e personali dei propri dipendenti (siano essi uomini o donne), le loro aspettative professionali e le esigenze organizzativo-funzionali dell'Ente in una logica di efficienza, efficacia ed economicità.

Obiettivi del Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2025/2027

Il Piano per il triennio 2025/2027 è organizzato in sei Azioni di intervento, nello specifico:

Azione A = Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa

Obiettivo: Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Azione A1 = Analisi del concreto utilizzo delle forme di flessibilità dell'orario alternative al part-time, valutazione ed eventuale implementazioni di modifiche ai modelli vigenti o sperimentazione di nuovi modelli di orario.

Obiettivo: L'azione si propone di effettuare l'analisi del concreto utilizzo delle forme flessibili di orario introdotte negli scorsi anni, valutandone la diffusione, il beneficio generato sui dipendenti che li utilizzano e l'impatto sulla struttura.

Azione A2 = Attivazione di percorsi informativi / formativi per “caregiver”, rivolti a dipendenti fruitori dei permessi previsti dalla legge n. 104/1992 per l'assistenza a familiari in situazione di disabilità grave.

Obiettivo: Sostenere il “caregiver” nel suo difficile ruolo / Fornire supporto, anche emotivo, al “caregiver”.

Azione B = Monitoraggio ascolto e benessere

Obiettivo = Promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi del benessere organizzativo e della parità di genere attraverso l'adozione di strumenti permanenti di osservazione, monitoraggio e comunicazione con gli operatori e le operatrici.

Azione C = Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo: Prevenire le molestie e la violenza di genere

Azione D = Formazione

Obiettivo: Partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento

Di seguito si illustrano le azioni ripartite per aree d'intervento. **I termini “persone” e “personale” si riferiscono indistintamente a uomini e donne.**

Per ciascuna azione sono state predisposte apposite schede contenenti una breve descrizione, i destinatari, i Responsabili ed i tempi di realizzazione.

Azione A	Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa
Obiettivo	Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.
Azioni previste	Prosecuzione delle misure di conciliazione vita-lavoro (lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L. 104/1992) in applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali.
Soggetti coinvolti	Tutto il personale
Risorse coinvolte	Tutte le Aree dell'Ente, CUG, OO.SS. / RSU
Tempistica	Per tutto il triennio 2025/2027
Natura della spesa e risorse impegnate	Azione realizzata con l'intervento di personale qualificato esterno. Per l'implementazione dell'azione, in relazione all'effettiva attuazione, verranno stanziati specifiche risorse nel bilancio di previsione 2025/20257.

Azione A1	Analisi del concreto utilizzo delle forme di flessibilità dell'orario alternative al part-time, valutazione ed eventuale implementazioni di modifiche ai modelli vigenti o sperimentazione di nuovi modelli di orario.
------------------	---

Obiettivo	L'azione si propone di effettuare l'analisi del concreto utilizzo delle forme flessibili di orario introdotte negli scorsi anni, valutandone la diffusione, il beneficio generato sui dipendenti che li utilizzano e l'impatto sulla struttura.
Azioni previste	Sulla base dell'analisi effettuata, ci si propone di valutare ed elaborare eventuali interventi correttivi a tali istituti, ovvero, adottare nuovi modelli in sostituzione o affiancamento di quelli esistenti. In esito agli interventi effettuati, si effettuerà la verifica della concreta implementazione, producendo una relazione conclusiva.
Soggetti coinvolti	Tutto il personale
Risorse coinvolte	Tutte le Aree dell'Ente, CUG, OO.SS. / RSU
Tempistica	Entro il 31/12/2025 = Analisi. Entro il 30/06/2026 = Valutazione ed elaborazione delle proposte di modifica ai modelli esistenti o formulazione di nuovi modelli orari.

	Entro il 31/12/2026 = Implementazione delle modifiche o dei nuovi modelli proposti. Entro il 31/12/2026 = Verifica e relazione sulla situazione.
Natura della spesa e risorse impegnate	Azione finanziata mediante il ricorso a professionalità esistenti all'interno dell'Ente (in orario di lavoro e servizio).

Azione A2	Attivazione di percorsi informativi / formativi per “caregiver”, rivolti a dipendenti fruitori dei permessi previsti dalla legge n. 104/1992 per l'assistenza a familiari in situazione di disabilità grave.
------------------	---

Obiettivo	Sostenere il “caregiver” nel suo difficile ruolo. Fornire supporto, anche emotivo, al “caregiver”.
Azioni previste	Sostenere il “caregiver” nel suo difficile ruolo, offrendo l'opportunità di un confronto tra i partecipanti e i docenti e l'occasione di incrementare le proprie conoscenze e competenze, per il corretto espletamento delle principali funzioni e pratiche assistenziali della persona. Fornire supporto, anche emotivo, al “caregiver”, al fine di trovare un migliore equilibrio che possa favorire l'armonizzarsi delle diverse componenti della vita (famiglia, lavoro, cura di sé) e prevenire l'insorgere di situazioni di stress.
Soggetti coinvolti	Caragiver
Risorse coinvolte	Tutte le Aree
Tempistica	Per tutto il triennio 2025/2027
Natura della spesa e risorse impegnate	Azione realizzata con l'intervento di personale qualificato esterno. Per l'implementazione dell'azione, in relazione all'effettiva attuazione, verranno stanziati specifiche risorse nel bilancio di previsione 2025/2027.

Azione B	Monitoraggio ascolto e benessere
-----------------	---

Obiettivo	Promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi del benessere organizzativo e della parità di genere attraverso l'adozione di strumenti permanenti di osservazione, monitoraggio e comunicazione con gli operatori e le operatrici.
------------------	---

<i>Azioni previste</i>	Analisi delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo realizzato nel 2023 e valutazione/realizzazione di eventuali azioni di miglioramento.
<i>Soggetti coinvolti</i>	Tutto il personale
<i>Risorse coinvolte</i>	Tutte le Aree dell'Ente
<i>Tempistica</i>	Per tutto il triennio 2025/2027
<i>Natura della spesa e risorse impegnate</i>	Azione realizzata con l'intervento di personale qualificato esterno. Per l'implementazione dell'azione, in relazione all'effettiva attuazione, verranno stanziati specifiche risorse nel bilancio di previsione 2025/2027.

Azione C	Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali
-----------------	---

<i>Obiettivo</i>	Prevenire le molestie e la violenza di genere
<i>Azioni previste</i>	Realizzazione iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere nel triennio. Aggiornamento documentazione specifica (Codice etico di comportamento). Aggiornamento competenze dei componenti del CUG. Nomina Presidente e componenti CUG (2025).
<i>Soggetti coinvolti</i>	Tutto il personale
<i>Risorse coinvolte</i>	Tutte le Aree dell'Ente
<i>Tempistica</i>	Per tutto il triennio 2025/2027
<i>Natura della spesa e risorse impegnate</i>	Azione realizzata con l'intervento anche di personale qualificato esterno. Per l'implementazione dell'azione, in relazione all'effettiva attuazione, verranno stanziati specifiche risorse nel bilancio di previsione 2025/2027.
<i>Richiami</i>	Protocollo ad hoc sottoscritto dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Bergamo con la Procura della Repubblica di Bergamo. Protocollo d'intesa tra l'Ispettorato territoriale del lavoro di Bergamo e l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Bergamo.

Azione D	Formazione
Obiettivo	Partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento
Azioni previste	<p>Programmare attività formative che possano consentire a tutto il personale nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.</p> <p>I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time. Sarà data maggiore importanza ai corsi organizzati tramite web.</p> <p>Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di conferenza di servizio.</p>
Soggetti coinvolti	Tutto il personale
Risorse coinvolte	Tutte le Aree dell'Ente
Tempistica	Per tutto il triennio 2025/2027
Natura della spesa e risorse impegnate	Azione realizzata con l'intervento anche di personale qualificato esterno. Per l'implementazione dell'azione, in relazione all'effettiva attuazione, verranno stanziati specifiche risorse nel bilancio di previsione 2025/2027.

Finanziamento del piano

L'Amministrazione Comunale finanzia il presente piano, in via prevalente, in economia, ricorrendo all'utilizzo di professionalità interne all'Ente, ove disponibili in relazione alle singole azioni previste.

Per la realizzazione di alcune azioni, ove emerga la necessità di utilizzare professionalità esterne, potranno essere utilizzate le risorse stanziati nell'ambito delle risorse disponibili per la formazione del personale.