



CITTÀ DI JESOLO

## P.I.A.O. 2024/2026

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

#### ALLEGATO C

### PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024. AGGIORNAMENTO 2024.

#### **1. Premessa.**

Gli enti locali, al pari delle altre Amministrazioni Pubbliche, sono tenuti all'approvazione dei Piani triennali di azioni positive, secondo la seguente normativa di riferimento e tenuto conto del vigente C.C.N.L. di comparto:

- il d.lgs. 165 del 30.3.2001 prevede che gli enti pubblici adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità e all'art. 57, così recita: *"Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: (...) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. (...)"*;
- il d.lgs. 98 del 11.4.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art. 48 prevede che le pubbliche amministrazioni ivi indicate *"predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne". Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sotto rappresentate ... favoriscono il riequilibrio della presenza femminile...*;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio, Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 all'art. 3, comma 2, richiama le amministrazioni all'adozione dei Piani triennali di azioni positive nelle forme di partecipazione sindacale e di consultazione previste dalla normativa vigente, ivi compresa la consultazione delle consigliere di parità;
- la direttiva n. 2/2019, a firma del Ministro per la pubblica amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità, ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei C.U.G.;
- la medesima direttiva ha altresì previsto al punto 3.2 che il P.A.P. sia aggiornato annualmente;
- l'art. 6 del d.l. 80/2021 ha previsto che i Comuni si dotino di un nuovo strumento di programmazione chiamato piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO).
- il DPR 81 del 24 giugno 2022 ha previsto all'art.1, comma 1, lett. f) che tra i documenti assorbiti dal P.I.A.O. vi sia il piano delle azioni positive.

Richiamato l'aggiornamento 2023 del piano triennale delle azioni positive 2022-2024 del Comune, allegato D alla delibera di giunta n. 87 del 30.3.2023, si ritiene di aggiornare il piano per il corrente anno sia nella parte descrittiva del contesto operativo, sia nella parte operativa in ordine alle azioni già intraprese.

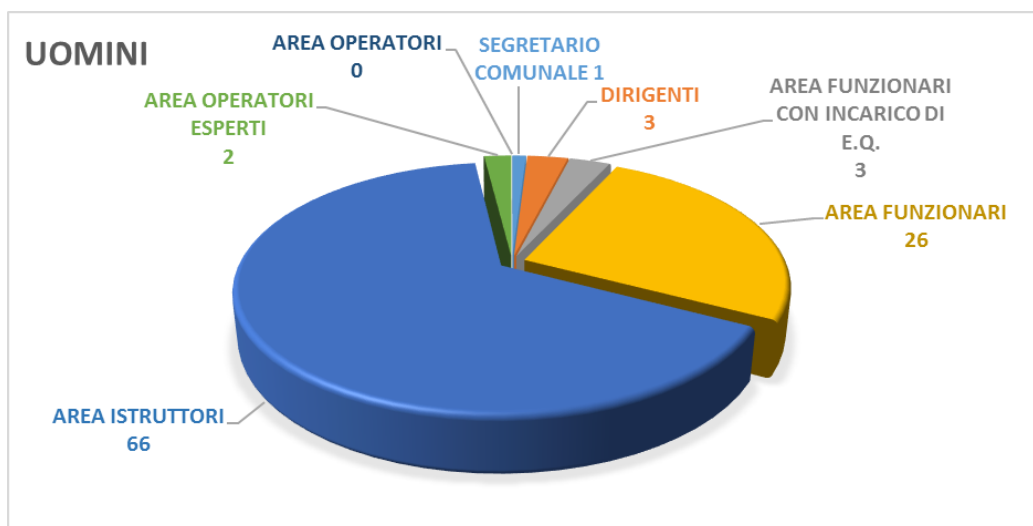
## 2. Il contesto operativo.

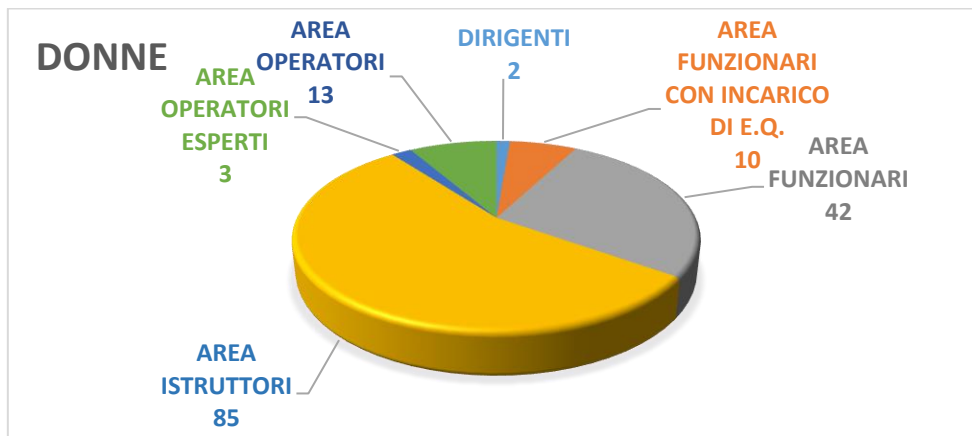
La dotazione organica dell'Ente al 31.12.2023 è così strutturata:

| <b>RUOLO/CATEGORIA</b> | <b>DONNE</b> | <b>UOMINI</b> | <b>TOTALE</b> |
|------------------------|--------------|---------------|---------------|
| SEGRETARIO COMUNALE    |              | 1             | 1             |
| DIRIGENTI              | 2            | 3             | 5             |
| INCARICO DI EQ.        | 10           | 3             | 13            |
| AREA FUNZIONARI        | 42           | 26            | 68            |
| AREA ISTRUTTORI        | 85           | 66            | 151           |
| AREA OPERATORI ESPERTI | 3            | 2             | 5             |
| AREA OPERATORI         | 13           | 0             | 13            |
| <b>TOTALE</b>          | <b>155</b>   | <b>101</b>    | <b>256</b>    |

Il personale del comune di Jesolo è prevalentemente femminile.

Si riportano una serie di grafici che rappresentano il raffronto tra personale maschile e femminile suddiviso per categoria di appartenenza.





Dall'esame dei dati emerge che nel Comune di Jesolo le donne risultano essere presenti in tutte le aree, compresa quella dirigenziale e solo in quest'ultima meno rappresentate rispetto agli uomini.

### 3. Gli istituti applicati che favoriscono la conciliazione famiglia-lavoro.

Il Comune di Jesolo ha già attivato alcuni istituti volti a favorire la conciliazione famiglia lavoro.

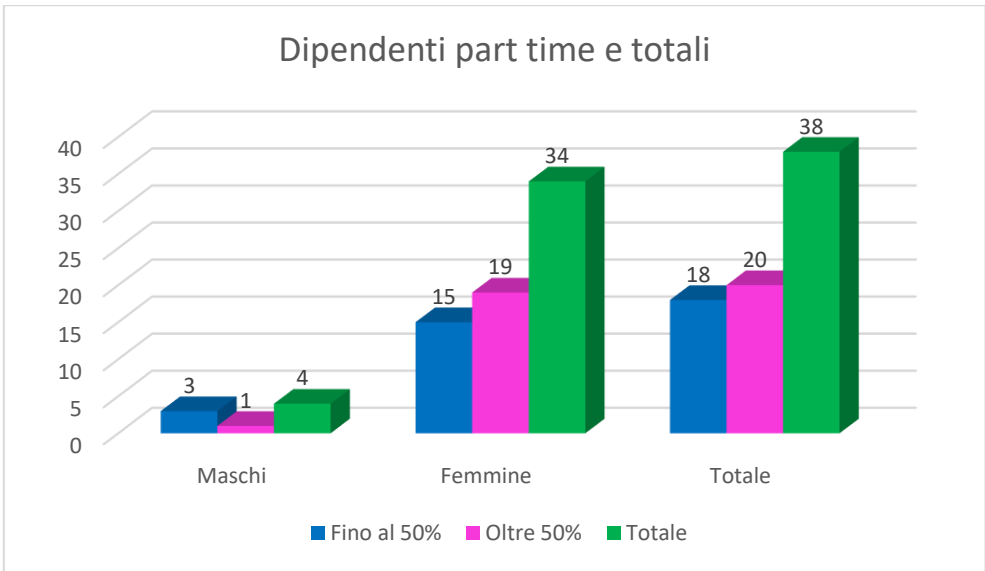
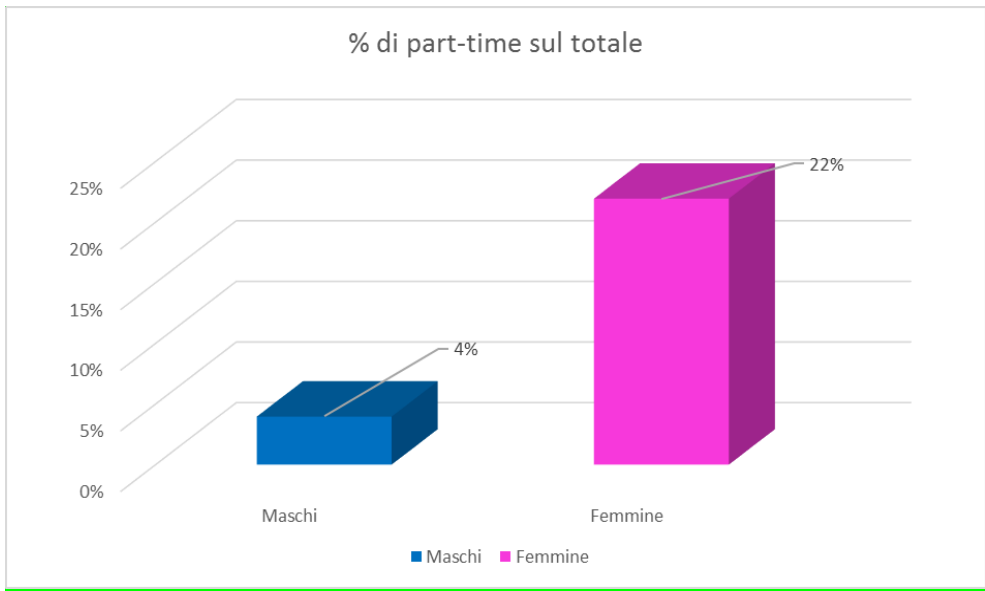
In particolare sono vigenti:

- la flessibilità oraria: ai dipendenti è concessa una flessibilità di 60 minuti, in entrata (7.45-8.45) e in uscita (13.45-14.45) e una flessibilità di 1 ora e 30 minuti per la pausa pranzo nei giorni di rientro che può essere fruita nella fascia oraria 13.15-14.45;
- la banca ore: consente ai lavoratori di utilizzare il lavoro straordinario con permessi compensativi orari o giornalieri da utilizzarsi fino all'anno successivo. L'istituto è stato ulteriormente valorizzato, prevedendo di elevare le ore destinabili alla banca ore da 12 a 15;
- permessi orari retribuiti per motivi personali art. 41 CCNL 16/11/2022: ad ogni dipendente, possono essere concesse, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore all'anno oppure tre giornate lavorative di permesso retribuito;
- istituto del lavoro a tempo parziale: l'Ente al 31/12/2023 conta 38 dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, di cui 4 maschi;
- informazione ai dipendenti: attraverso circolari interne si rende effettiva la conoscenza per i dipendenti delle modifiche degli istituti contrattuali utili alla conciliazione.

#### PERSONALE A TEMPO PARZIALE ANNO 2023

| ANNO 2023 |             |           |        |
|-----------|-------------|-----------|--------|
| Sesso     | Fino al 50% | Oltre 50% | Totale |
| Maschi    | 3           | 1         | 4      |
| Femmine   | 15          | 19        | 34     |
| Totale    | 18          | 20        | 38     |

| ANNO 2023 |                   |                           |
|-----------|-------------------|---------------------------|
| Sesso     | Totale dipendenti | % di part-time sul totale |
| Maschi    | 101               | 4%                        |
| Femmine   | 155               | 22%                       |
| Totale    | 256               | 26%                       |



#### **4. Progetti e azioni positive 2022 -2024.**

L'articolazione del piano avviene per aree e progetti, articolati in un arco temporale anche pluriennale, suddivisi in azioni positive (misure temporanee e speciali che in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne) con l'intento di perseguire le pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli tra i generi.

Il piano, in continuità con i precedenti piani 2015-2018 e 2019-2021 intende rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e di disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

#### **PROGETTO N. 1. Integrazione del piano formativo dell'ente al fine di valorizzare le risorse umane e l'accrescimento professionale.**

##### **Azione positiva a)**

Richiesta all'amministrazione l'attivazione di corsi rivolti a tutto il personale sulle competenze trasversali, le "soft skills".

**Anni 2022-2024.**

**Indicatori di risultato:** realizzazione di almeno n. 1 corso all'anno.

**Soggetti coinvolti:** componenti CUG, u.o. risorse umane e pari opportunità.

*STATO DI ATTUAZIONE al 31.12.2023.*

*L'azione risulta rinviata stante l'opportunità di far prima precedere alla formazione la rilevazione sul benessere organizzativo per meglio definire gli ambiti di intervento e l'istituzione della figura della consigliera di fiducia, che può essere di supporto per l'individuazione delle aree più critiche.*

#### **PROGETTO N. 2. Prosecuzione della promozione di un lavoro di rete tra C.U.G.**

##### **Azione positiva a)**

Riavviare i rapporti per l'Istituzione e la nomina della Consigliera/e di Fiducia in modalità condivisa con altri comuni mediante la sottoscrizione di un contratto/accordo di collaborazione professionale ai fini del contenimento della spesa.

##### **Azione positiva b)**

Partecipazione al Forum Nazionale dei C.U.G. ai fini di acquisire una visione più ampia delle attività svolte dagli altri C.U.G su scala nazionale.

**Anni 2022-2024**

**Indicatori di risultato:** nomina della consigliera di fiducia in condivisione con altri comuni.

Iscrizione al Forum.

**Soggetti coinvolti:** componenti CUG, u.o. risorse umane e pari opportunità.

*STATO DI ATTUAZIONE al 31.12.2023*

*Per quanto riguarda il progetto n. 2, relativo alla prosecuzione della promozione di un lavoro in rete tra CUG, risulta effettuata in data 12.05.2022 l'iscrizione alla rete nazionale dei CUG.*

*Questo consente ai componenti del CUG di Jesolo di partecipare, via webinar, agli incontri realizzati dalla Rete nazionale dei CUG, sulle tematiche di interesse.*

*In ordine alla nomina della consigliera di fiducia, si sono avuti più momenti di confronto sia con Enti che hanno già istituito tale figura, sia con una professionista che riveste tale ruolo in un Ente pubblico. La verifica presso altri Comuni contermini della disponibilità per un incarico condiviso non ha trovato accoglimento presso gli enti interpellati.*

### **PROGETTO N. 3. Prosecuzione Piano di comunicazione del CUG all'interno dell'ente.**

#### **Azione positiva a)**

Redazione di un opuscolo informativo, non più cartaceo ma digitale, contenente il codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e che riporti le attività che il CUG realizza.

**Anni:** 2022-2024

**Indicatori di risultato:** realizzazione e diffusione dell'opuscolo informativo digitalizzato.

**Soggetti coinvolti:** componenti CUG, u.o. risorse umane e pari opportunità, u.o. sistemi informativi.

*STATO DI ATTUAZIONE al 31.12.2023.*

*In ordine a tale progetto è stata creata "la bacheca del CUG", un opuscolo informativo digitale dove vengono enunciate le principali novità dell'Ente. Ad oggi l'uscita è semestrale ma si sta lavorando per intensificarne la frequenza. I contenuti riguardano le diverse iniziative intraprese e le informazioni più rilevanti di interesse.*

### **PROGETTO N. 4. Indagine conoscitivo del benessere organizzativo del personale.**

#### **Azione positiva a)**

Rivisitazione dell'indagine conoscitiva del benessere organizzativo.

Si valuterà una possibile collaborazione con un laureando per esperienza curriculare, o direttamente con l'Università.

#### **Azione positiva b)**

Rivisitazione della metodologia utilizzata per l'indagine con l'aggiornamento del questionario attualmente utilizzato.

**Anni:** 2022-2024

**Soggetti coinvolti:** componenti CUG, u.o. risorse umane e pari opportunità, u.o. sistemi informativi.

*STATO DI ATTUAZIONE al 31.12.2023.*

*È stata tentata una collaborazione con l'Università di Padova, per una tesi sperimentale che comprendesse l'indagine sul personale del Comune di Jesolo e l'elaborazione dei dati, che alla fine non ha prodotto risultati. È stata avviata una procedura per affidare l'indagine ad un soggetto esterno.*

## **PROGETTO N. 5. Favorire il benessere organizzativo fisico delle lavoratrici e dei lavoratori con attività motoria extra lavorativa.**

### **Azione positiva a)**

Attivazione di attività motoria extra orario lavorativo, quali stretching, ginnastica posturale, yoga posturale.

**Anni:** 2022-2024

**Indicatori di risultato:** attivazione di almeno un corso sperimentale.

**Soggetti coinvolti** componenti CUG, u.o. risorse umane e pari opportunità, u.o. sicurezza aziendale.

*STATO DI ATTUAZIONE al 31.12.2023.*

*Da gennaio 2023, il giovedì al termine dell'orario di lavoro, si è tenuta una camminata libera di circa 6 km, alla quale hanno aderito più dipendenti, per un totale di 32 uscite e 192 km percorsi insieme tra colleghi.*

*Le attività sono state coordinate da un collega che anche raccolto i dati sulla partecipazione.*

## **PROGETTO N. 6.**

La complessità del territorio comunale, a forte vocazione turistica e in continua espansione urbanistica, sottopone il personale della Polizia Locale ad un'attività impegnativa.

Si vuole contrastare il fenomeno del burn-out, instaurando una collaborazione con uno psicologo per fornire un supporto al personale femminile che maggiormente ne risente nel corso delle attività emotivamente più impegnative, quali quelle connesse alla rilevazione di interventi automobilistici gravi, specie se mortali.

Si prevedono le seguenti azioni:

### **Azione positiva a)**

Ciclo di incontri formativi quindicinali per tutto il personale della Polizia Locale.

**Anno** 2022.

**Indicatori di risultato:** numero di incontri realizzati.

**Soggetti coinvolti:** ufficio staff della polizia locale, componenti Cug, u.o. risorse umane e pari opportunità, u.o. sicurezza aziendale.

### **Azione positiva b)**

Formazione specifica per del personale con ruoli dirigenziale e di coordinamento

**Anno** 2022.

**Indicatori di risultato:** realizzazione di almeno un incontro specifico

**Soggetti coinvolti:** ufficio staff della polizia locale, componenti Cug, u.o. risorse umane e pari opportunità, u.o. sicurezza aziendale.

### **Azione positiva c)**

Sportello sperimentale di aiuto.

**Anno** 2022.

**Indicatori di risultato:** attivazione dello sportello per almeno 12 mesi.

**Soggetti coinvolti:** ufficio staff della polizia locale, componenti Cug, u.o. risorse umane e pari opportunità, u.o. sicurezza aziendale.

*STATO DI ATTUAZIONE al 31.12.2023.*

Il progetto è continuato nel 2023 attraverso una serie di incontri per tutto il personale della Polizia Locale. È attivo anche su richiesta un servizio di consulenza/supporto per il singolo dipendente o per la gestione della singola fattispecie. È in fase di avvio la formazione del personale con ruoli direttivi e di coordinamento che verrà effettuata nel corso del 2024.