



CITTÀ DI JESOLO

P.I.A.O. 2025/2027

Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

ALLEGATO C

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027.

1. Premessa.

Gli enti locali sono tenuti all'approvazione dei Piani triennali di azioni positive "PAP", 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 del Ministro per la pubblica amministrazione n. 2/2019 ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei C.U.G., e ha previsto 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 "P.I.A.O.";
- il D.P.R. n. 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.

2. Stato di attuazione PAP 2022/2024, aggiornato con delibera di giunta comunale n. 115/2024.

Richiamato l'aggiornamento 2024 del piano triennale delle azioni positive 2023/2025, si ritiene opportuno verificare lo stato di attuazione del documento in ordine alle azioni intraprese.

- **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 31.12.2024.

L'azione è stata rinviata stante l'opportunità di far prima precedere alla 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 31.12.2024.

Per quanto riguarda l'azione positiva b), relativa 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, con delibera n. 247 del 24/9/2024 la giunta comunale ha adottato il codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, che istituisce la figura della Consigliera di fiducia. È in fase di elaborazione apposito avviso per la sua individuazione e, in ogni caso, si prevede l'introduzione di tale figura entro il 31/12/2025.

- **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 31.12.2024.

In ordine a tale progetto è stata creata "la bacheca del CUG", un opuscolo informativo digitale dove vengono enunciate le principali novità dell'Ente.

L'uscita non ha una cadenza fissa, e i contenuti riguardano le diverse iniziative intraprese e le informazioni più rilevanti di interesse. Nello specifico, nel 2024, sono usciti due numeri, in cui il CUG ha dato il benvenuto ai colleghi neoassunti e ha invitato a partecipare a una serie di incontri gratuiti, organizzati al fine di favorire il benessere psico-fisico (es. pilates, incontro con ostetrica, endocrinologa e urologo).

- **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 31.12.2024.

Sono stati effettuati numerosi tentativi di portare avanti la collaborazione con laureandi o con Università, che, però, non sono andati a buon fine. Pertanto è stata incaricata una ditta esterna, con documentate esperienze pregresse, anche con enti pubblici.

Nel mese di novembre 2024 è stato somministrato il questionario sul benessere organizzativo dei dipendenti, predisposto con la collaborazione del C.U.G e realizzato dalla ditta incaricata.

Il questionario è stato strutturato mappando diverse aree di interesse (es. aspettative future, chiarezza dei ruoli e dei compiti, comunicazione e relazione, retribuzione benefici e servizi, smartworking...) ed elaborando 90 quesiti, per i quali ogni dipendente ha potuto esprimere un grado di soddisfazione da 1 a 5. Per alcuni quesiti è stato possibile anche indicare dei suggerimenti o esprimere una propria opinione.

Il questionario è stato somministrato garantendo totale anonimato e su una platea di n. 226 dipendenti, hanno completato l'indagine n. 148 dipendenti (65,48% del campione).

Le risultanze sono state illustrate a tutti i dipendenti mediante un incontro tenutosi a dicembre 2024.

- **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 31.12.2024.

Nel corso del 2024 il C.U.G. ha organizzato diversi incontri con professionisti che sono intervenuti a titolo gratuito e hanno coinvolto i dipendenti dell'Ente. Nello specifico si sono tenuti:

- n. 2 incontri di pilates con un istruttore qualificato;
- n. 1 incontro informativo con un'ostetrica dell'ULSS che ha trattato il tema dei disturbi del pavimento pelvico;
- n. 1 incontro informativo con un urologo rivolto a uomini e donne e che ha trattato il tema della disfunzione erettile e della cistite e le sue recidive;
- n. 1 incontro informativo con un'endocrinologa dell'ULSS, che ha trattato il tema del diabete e divulgato strategie di prevenzione.

Tali incontri hanno visto un'ampia partecipazione dei dipendenti (pur essendo extra orario di lavoro), che hanno manifestato entusiasmo ed interesse per le tematiche proposte e per la qualità degli interventi.

• 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 per le 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 il 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 31.12.2024.

Con riferimento all'azione positiva a) gli incontri formativi sono stati effettuati regolarmente per gli anni richiesti, il personale ha partecipato a corsi e giornate formative organizzate in house con docenti interni ed esterni, ha partecipato a diversi corsi/giornate formative organizzate da altri comandi, associazioni, scuole.

Inoltre, in relazione alla Convenzione con Venezia, l'organizzazione Comando ha aderito ad ulteriori corsi. Con riferimento all'azione positiva b) sono state realizzate diverse giornate formative per il personale con ruoli dirigenziale e di coordinamento. Con riferimento all'azione positiva c) è stato dato inizio alla sperimentazione di gruppo e per singolo dipendente, sia per gli agenti che per il personale direttivo/funzionari; per tale attività il Comando intende continuare anche per gli anni 2025/2027.

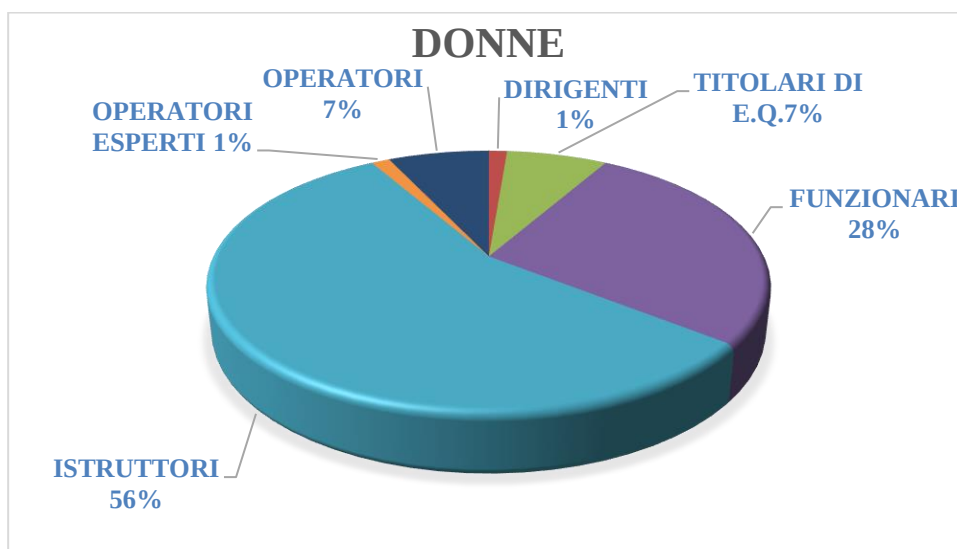
3. Il contesto operativo.

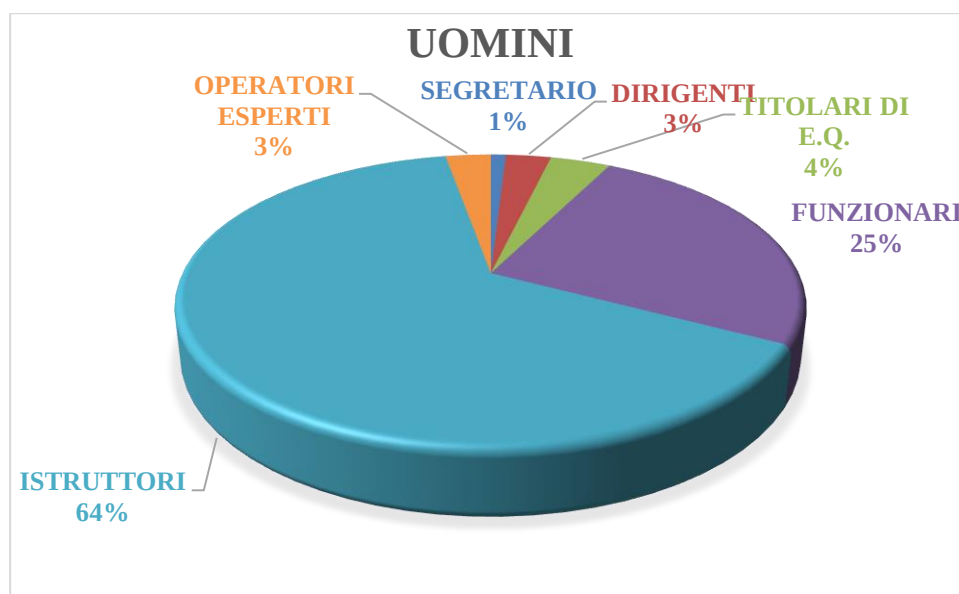
La dotazione organica dell'Ente al 31.12.2024 è così strutturata:

AREA/PROFILO	DONNE	UOMINI	TOTALE
SEGRETARIO COMUNALE	0	1	1
DIRIGENTI	2	3	5
TITOLARI DI E.Q.	11	4	15
FUNZIONARI	41	27	68
ISTRUTTORI	90	69	159
OPERATORI ESPERTI	2	3	5
OPERATORI	11	0	11
TOTALE	157	107	264

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 area 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.

4. Gli istituti applicati che favoriscono la conciliazione famiglia-lavoro.

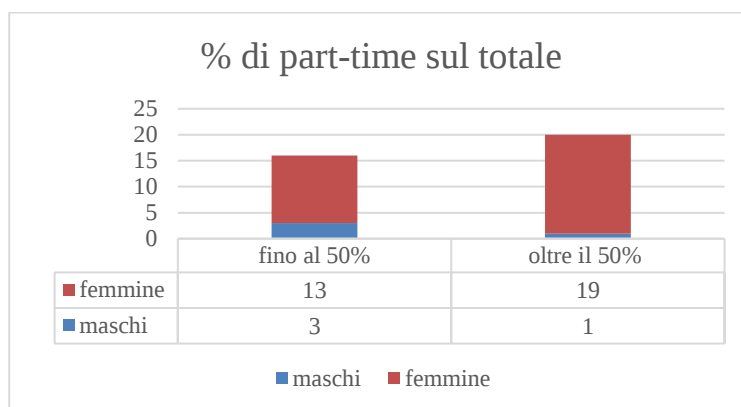
Il Comune di Jesolo ha già attivato alcuni istituti volti a favorire la conciliazione famiglia lavoro. In particolare sono vigenti:

- 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 31/12/2024 conta 36 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 2024

sesso	fino al 50%	oltre il 50%	totale
femmine	13	19	32
maschi	3	1	4
 totale 	 16 	 20 	 36

sesso	totale dipendenti	% di part-time sul totale
femmine	157	20,38 %
maschi	107	3,70 %
 totale 	 264 	 13,63%



5. Progetti e azioni positive 2025 -2027.

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, 2019-2021 e 2022-2024, 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 migliorare la comunicazione tra il personale dipendente.

Azione positiva a)

Attivazione di corsi in materia di comunicazione, rivolti a tutto il personale, al fine di migliorare le relazioni interpersonali, creare un clima di fiducia e rispetto, imparare a risolvere i conflitti, gestire le situazioni di crisi e a raggiungere obiettivi condivisi.

Anni 2025-2027.

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

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

PROGETTO N. 2 Nomina della consigliera di fiducia.

Azione positiva a)

Nomina della consigliera di fiducia, così come previsto dal codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro del Comune.

Anni 2025-2027

Indicatori di risultato: nomina della consigliera di fiducia.

Soggetti coinvolti: u.o. risorse umane e pari opportunità.

PROGETTO N. 3. Prosecuzione della promozione di un lavoro di rete tra C.U.G.

Azione positiva a)

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 2025-2027

Indicatori di risultato: Prosecuzione della partecipazione al Forum Nazionale dei C.U.G.

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

PROGETTO N. 4. Prosecuzione Piano di comunicazione del CUG all'interno dell'ente.

Azione positiva a)

Prosecuzione della redazione di un opuscolo informativo digitale, contenente le attività che il CUG realizza.

Anni: 2025-2027

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 e u.o. stamperia.

PROGETTO N. 5. Indagine conoscitivo del benessere organizzativo del personale.

Azione positiva a)

Riproposizione dell'indagine conoscitiva del benessere organizzativo.

Anni: 2025-2027

Indicatori di risultato: effettuazione di una seconda rilevazione dell'indagine del benessere organizzativo.

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

PROGETTO N. 6. Favorire il benessere organizzativo psico fisico delle lavoratrici e dei lavoratori con attività motoria extra lavorativa e incontri formativi con esperti.

Azione positiva a)

Prosecuzione dell'attività motoria extra orario lavorativo, quali pilates, yoga, ginnastica posturale, camminata.

Attivazione di uno o più incontri per il benessere psico-fisico, mediante insegnamento di tecniche di rilassamento, per gestire ansia e stress e prevenire fenomeni di *burn-out* (es. respirazione, meditazione, training autogeno).

Azione positiva b)

Prosecuzione degli incontri formativi gratuiti con esperti, al fine di promuovere la tutela della salute.

Azione positiva c)

Organizzazione di iniziative e momenti di aggregazione tra colleghi per creare *team building*, al fine di aumentare la motivazione, la fiducia reciproca e l'efficienza operativa, creando così un ambiente di lavoro armonioso e produttivo.

Anni: 2025-2027

Indicatori di risultato: attivazione di almeno un corso sperimentale.

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

PROGETTO N. 7. Attività di supporto alla polizia locale.

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 valuterà la collaborazione con uno psicologo per fornire un supporto al personale nel corso delle attività emotivamente più impegnative, quali quelle connesse alla rilevazione di interventi automobilistici gravi, specie se mortali.

Azione positiva a)

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

Anni: 2025-2027.

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

Anni: 2025-2027

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: 2025-2027.

Indicatori di risultato: prosecuzione con l'attività di sportello.

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