

ALLEGATO D

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI JESOLO PER IL TRIENNIO 2022-2024. AGGIORNAMENTO.

*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. n. 165 del 30.03.2001, 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. n. 198 dell'11.04.2006 "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 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 entro il 31 gennaio di ogni anno, in ragione del collegamento con il ciclo della performance;
- 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 il piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 del Comune di Jesolo, allegato A) parte integrante e sostanziale della delibera di giunta n. 435 del 28/12/2021, si ritiene di aggiornare tale documento sia nella parte descrittiva del contesto operativo alla situazione riferita al 31 dicembre 2022, sia nella parte operativa in ordine alle azioni già intraprese alla medesima data.

ALLEGATO D

**a) Contesto operativo**

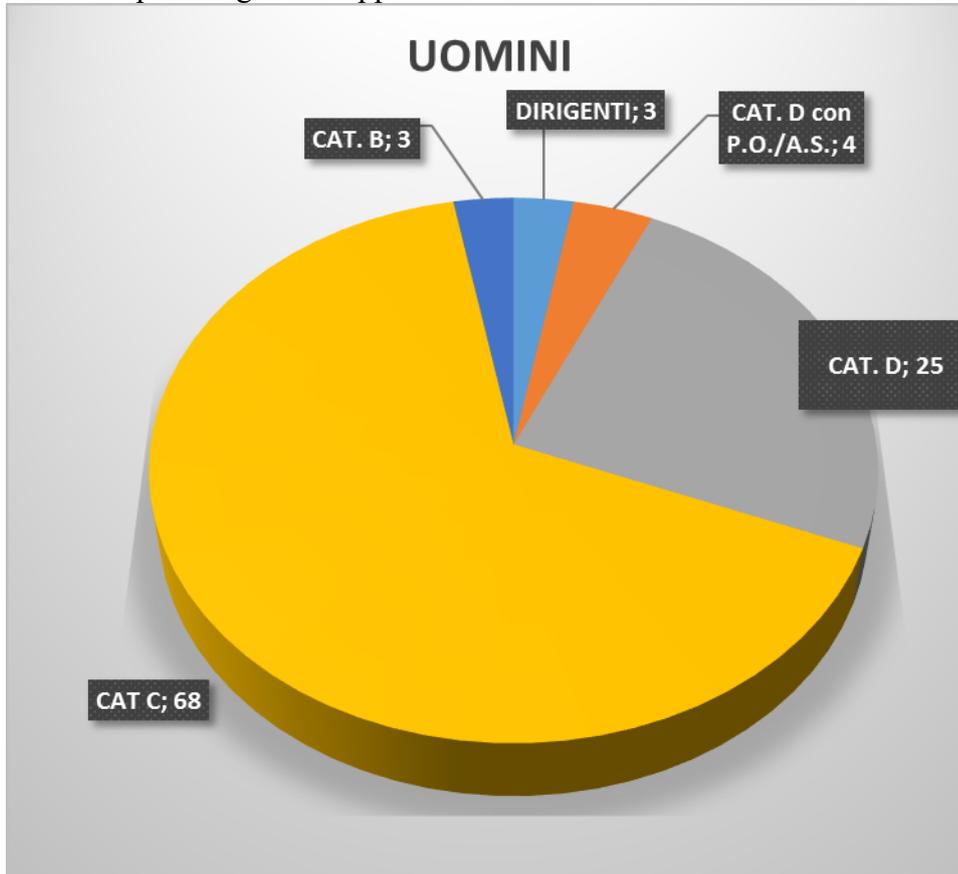
**IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI JESOLO**

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2022

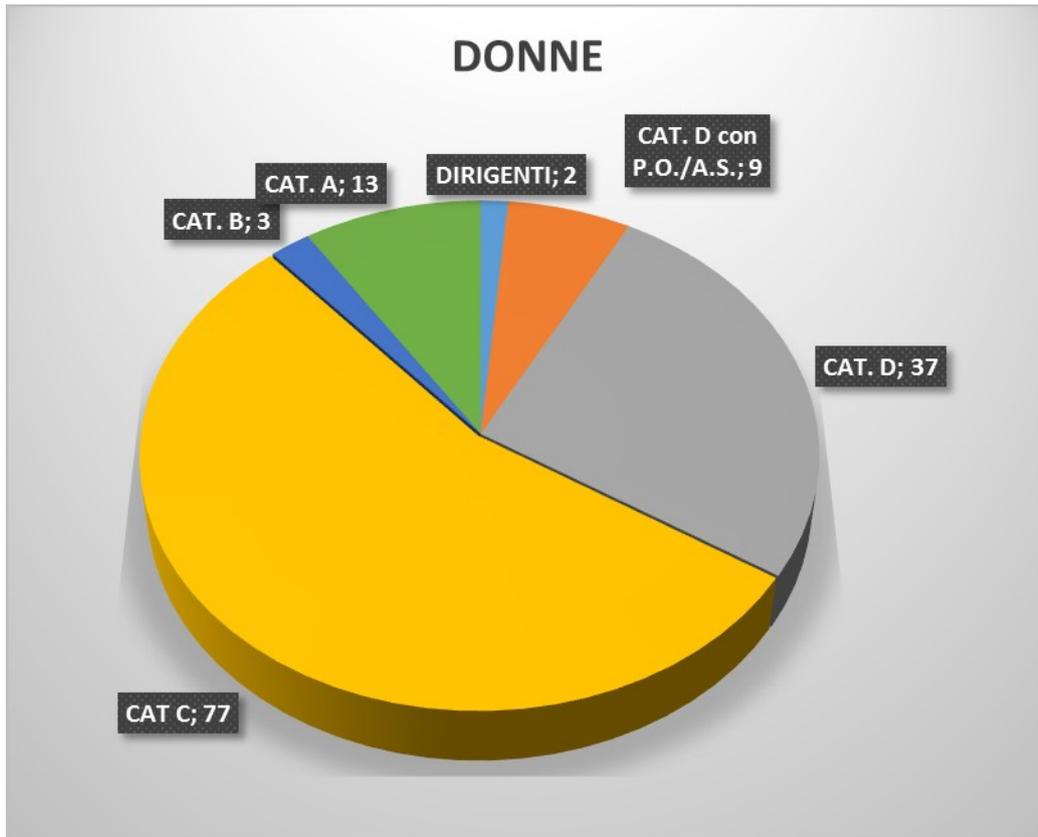
<b>RUOLO/CATEGORIA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
DIRIGENTI	2	3	5
CAT. D con P.O./A.S.	9	4	13
CAT. D	37	25	62
CAT C	77	68	145
CAT. B	3	3	6
CAT. A	13		13
<b>TOTALE</b>	<b>141</b>	<b>103</b>	<b>244</b>

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.



ALLEGATO D



Dall'esame dei dati emerge che nel Comune di Jesolo non si è in presenza di uno squilibrio di genere a sfavore delle donne che risultano essere più numerose rispetto agli uomini, personale femminile presente in tutte le categorie professionali in percentuale minore rispetto al genere maschile per la qualifica dirigenziale.

### 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 è vigente:

-**la flessibilità oraria**, per cui 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 1.30 per la pausa pranzo nei giorni di rientro che può essere fruita nella fascia oraria 13,15-14,45.

-**la banca ore**, che consente ai lavoratori di utilizzare il personale straordinario con permessi compensativi orari o giornalieri da utilizzarsi fino all'anno successivo.

- **permessi orari retribuiti per motivi personali art. 41 CCNL 16/11/2022** per cui ad ogni dipendente possono essere concesse, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore all'anno oppure tre giornate lavorative di permesso retribuito.

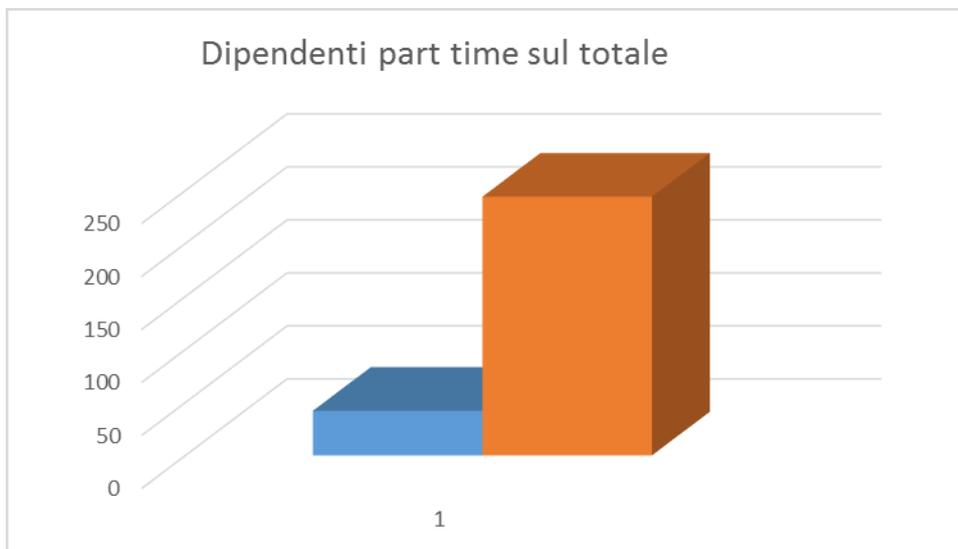
- **istituto del lavoro a tempo parziale**. L'Ente al 1/1/2023 conta 42 dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale di cui 4 maschi.

-**informazione ai dipendenti**, attraverso circolari interne si rende effettiva la conoscenza per i dipendenti delle modifiche degli istituti contrattuali utili alla conciliazione, in particolare con circolare interna prot.n.60043 del 2/10/2015 e con circolare prot.n.6522 del 5/02/2016 il personale è stato aggiornato sulle modifiche introdotte dal T.U. sulla maternità dal d.lgs.80/2015, anche con riferimento all'utilizzo del congedo parentale ad ore e ad altre tipologie di permessi.

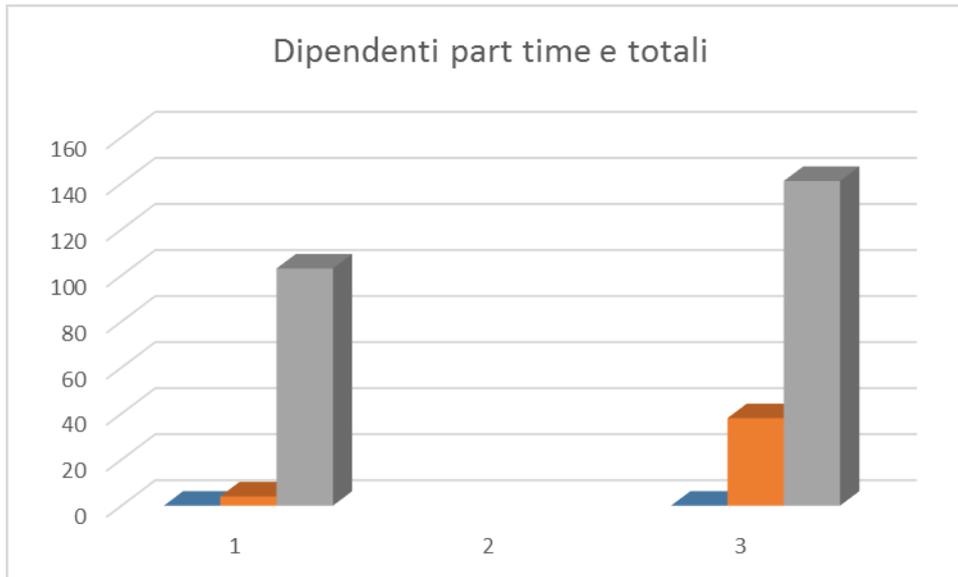
ALLEGATO D

**PERSONALE A TEMPO PARZIALE ANNO 2022**

ANNO 2020	Fino 50 %		oltre 50%		Totale
	M	F	M	F	
Part time suddivisi one	3	15	1	23	42
Part time	Maschi		Femmine		
	4		38		42
Totale dipende nti	103		141		244
% part time su tot.	4,12%		53,58%		17,22%



ALLEGATO D



### PROGETTI E AZIONI POSITIVE 2022-24

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";

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

**Anno 2022-2023-2024**

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

*La strategia sottesa ad ogni azione positiva è stata sempre quella di rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità di genere e introdurre meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche che minano il benessere organizzativo dei lavoratori.*

*Più in particolare per quanto concerne il progetto n. 1 in cui si prevede l'integrazione del piano formativo dell'ente al fine di valorizzare le risorse umane e l'accrescimento professionale si è ritenuto di far prima procedere quello della relazione del benessere organizzativo.*

## ALLEGATO D

### **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.

**Anno** 2022-2023

#### **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.

**Anno** 2022-2024

**Indicatori di risultato:** Nomina del/della Consigliera/e di Fiducia tramite sottoscrizione di un contratto/accordo di collaborazione professionale in condivisione con altri comuni.

Iscrizione al Forum.

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

*Per quanto riguarda il progetto2) ossia la 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, su alcune tematiche di rilevanza nazionale. Tali incontri ci consentono un costante confronto con altri enti.*

*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. Questi momenti di confronto hanno consentito sia di approfondire il ruolo di tale figura, sia di predisporre una bozza di bando pubblico che verrà pubblicato entro l'anno.*

### **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.

**Anno** 2022-2023-2024

**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.

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

### **Progetto N. 4** indagine conoscitivo del benessere organizzativo del personale.

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

Rivisitazione dell'indagine conoscitiva del benessere organizzato. Si cercherà una possibile collaborazione con un laureando per esperienza curriculare, o direttamente con l'Università.

**Anno** 2022-2023-2024

**Azione positiva b)** rivisitazione della metodologia utilizzata per l'indagine con l'aggiornamento del questionario attualmente utilizzato.

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

*È stata avviata una collaborazione con l'Università che purtroppo ad oggi non ha prodotto risultati. Si sta valutando di ricorrere ad un professionista esterno.*

### **Progetto N. 5**

## ALLEGATO D

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 per esempio stretching, ginnastica posturale, yoga posturale.

**Anno 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.

*Per quanto concerne Il progetto 5, è partita un'iniziativa in via sperimentale da metà gennaio 2023, per cui ogni giovedì del mese si tiene una camminata libera di circa 5 km, a cui può aderire qualsiasi dipendente, e che ha il duplice scopo di favorire il benessere fisico e mentale dei dipendenti e contribuire a formare uno spirito di squadra.*

### **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 in particolare 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.

*Il progetto n. 6 ha già visto l'attivazione con uno psicologo di incontri quindicinali per tutto il personale della Polizia Locale.*