

PIANO D'AZIONE PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI E IL BENESSERE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DI LIGNANO SABBIAADORO

CONTENUTI

PREMESSA

ANALISI DEL CONTESTO

I DATI DEI QUESTIONARI

GLI INCONTRI PARTECIPATI

L'IMPEGNO DEL COMUNE PER IL BENESSERE DEI LAVORATORI

IL LOGO "LIGNANO PER CHI LAVORA"

PREMESSA

Il **Progetto ARIANNA** si propone di gettare le basi per un nuovo modo di organizzare l'offerta e la domanda di servizi di conciliazione sul territorio di Lignano Sabbiadoro, partendo da un'analisi dei bisogni estesa e rivolta ai principali soggetti economici del settore turistico locale, e contemporaneamente, sensibilizzandoli sul tema del welfare e conciliazione aziendali, sempre più incentivati dalla normativa nazionale con consistenti benefici fiscali per le aziende e di benessere per le lavoratrici e i lavoratori. L'obiettivo è duplice: creare un tavolo permanente di progettazione su questi temi che veda il Comune come coordinatore ed erogatore di servizi e migliorare la qualità della vita dei lavoratori del comparto turistico, in particolar modo della componente femminile e soprattutto nel periodo di maggiore stress lavorativo: la stagione estiva. Obiettivo che si inserisce nell'ambito del modello di azioni positive qualificabili come misure territoriali integrate nella programmazione e nella relazione tra pubblico e privato volte a sostenere una più equa ripartizione delle funzioni domestiche tra i sessi, grazie al coinvolgimento delle aziende e dei/delle loro dipendenti in un percorso di sensibilizzazione, facilitazione, informazione sull'importanza (e la convenienza fiscale, oltre che di produttività) dell'applicazione degli strumenti di welfare e di politiche di conciliazione.

Il bilanciamento fra le esigenze organizzative e i bisogni legati alla vita personale e familiare è il terreno di sfida su cui sempre di più si misura il livello di benessere organizzativo negli attuali contesti economici. Benché in letteratura, a livello internazionale, si parli di work-life balance dalla metà degli anni '70, è solo da qualche anno che in Italia si ragiona seriamente sulla questione e sulle ricadute positive che può produrre non solo sui contesti organizzativi, ma sui livelli di qualità della vita dell'intera comunità. Sperimentazioni promettenti o best practice consolidate si vanno diffondendo anche nel nostro paese, nei contesti più diversi: le tematiche al work-life balance ricevono una sempre maggiore attenzione, non solo da parte di chi studia i contesti organizzativi, ma anche dalla stampa, che

ne sottolinea l'impatto positivo sulle comunità e sulla concezione del lavoro. Di recente (aprile 2017) è stata data grande eco ai risultati della ricerca condotta dal Randstad Employer Brand, riconoscimento con cui Randstad (multinazionale che si occupa di ricerca, selezione e formazione di risorse umane, ma anche agenzia per il lavoro) premia le aziende italiane ritenute più attrattive da potenziali dipendenti. Secondo i pareri raccolti, il fattore più importante ricercato dagli italiani in un posto di lavoro sarebbe proprio l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, soprattutto per la fascia di popolazione compresa fra i 18 e 24 anni.

Se, però, è vero che si va diffondendo una consapevolezza crescente sull'importanza di tali pratiche, bisogna ammettere che le esperienze più interessanti provengono da alcuni settori produttivi del mondo aziendale, mentre altri restano ai margini di questa riflessione, soprattutto per la natura particolare della loro organizzazione e del mercato cui fanno riferimento. Uno di questi è, sicuramente quello dell'ospitalità e dell'accoglienza turistica.

Le difficoltà di applicazione di soluzioni al problema del bilanciamento fra i tempi di vita e di lavoro in questo comparto è ben nota.

Parliamo di un settore contraddistinto da una forte stagionalità, orari di lavoro meno tradizionali, un sistema di turnazione più flessibile, una disponibilità nei confronti del cliente che deve essere continua e sempre di alto livello, per non parlare del fatto che normalmente attrae personale da un territorio che è molto più esteso rispetto a quello su cui le strutture di accoglienza sorgono, determinando difficoltà ulteriori nella gestione familiare del dipendente (soprattutto se donna) e incidendo su altri ambiti di interesse più generale (i trasporti, per esempio).

Com'è emerso anche di recente in occasioni di studio internazionali come il Forum di discussione sul mercato del lavoro, che si è tenuto in Svizzera alla fine del 2016, è sempre più importante trovare modalità di ascolto che consentano di sviluppare, a livello di comunità territoriale, e non solo di singola azienda, soluzioni efficaci.

ANALISI DEL CONTESTO

Il progetto è partito dall'analisi di una serie di dati raccolti nel 2017 sulla situazione economica e del lavoro femminile nell'area lignanese, con la collaborazione della CCIAA di Udine e della Direzione Statistica regionale.

I dati della CCIAA di Udine sull'economia di genere (marzo 2017) mostrano che mentre per gli uomini la fascia di età 35-44 anni corrisponde al picco lavorativo (90,6% di occupati) per le donne, questa età vede occupate solo il 62,3%, segno evidente che i problemi di conciliazione incidono sulla capacità delle donne di restare nel mondo del lavoro. Per le donne il picco occupazionale (comunque basso rispetto agli uomini) corrisponde alla fascia 45-54 anni, con una percentuale del 71,1%.

Per quanto riguarda in particolare il CPI di Latisana, i dati richiesti alla direzione statistica regionale dimostrano non solo, ovviamente, che in questo territorio l'occupazione stagionale è molto più alta rispetto alla media regionale e riguarda soprattutto il settore alloggio e ristorazione e il commercio (per un totale del 59%) ma anche che questa riguarda più donne (53,8% rispetto alla media regionale del 48,5%). Bisogna notare però che queste percentuali sono progressivamente calate negli anni: dal 2013 al 2016 infatti, mentre l'occupazione

maschile è aumentata dal 42,9% al 46,2%, quella femminile è diminuita dal 57,1% al 53,8%, soprattutto a spese delle donne adulte, la cui percentuale è diminuita dal 33,1% al 30,5%. I dati ci dicono poi che il lavoro stagionale è decisamente la fonte di reddito più significativa in questa area: nel CPI di Latisana infatti, i contratti a tempo determinato rappresentano ben il 74,6% del totale (a fronte di un 49,1% a livello regionale), mentre di contro i contratti a tempo indeterminato non arrivano neanche al 5%, contro il 10,5% regionale (anche i contratti di lavoro somministrati, che nel resto della regione, rappresentano una nuova, per quanto incerta, opportunità lavorativa per il 21,3% della popolazione, nel CPI di Latisana rappresentano appena il 5%).

Quello stagionale è quindi il tipo di lavoro che caratterizza questa area ed è (forse ancora per poco) prevalentemente femminile: è importante quindi sostenerlo e sostenere le donne che vi sono occupate con buone pratiche di conciliazione e benessere organizzativo perché è quasi l'unica fonte di reddito della popolazione locale. La visione strategica della regione FVG riserva un posto di primo piano al terziario, settore in cui il territorio è già fortemente specializzato, e in particolare al sostegno del turismo, mercato economico in continua crescita, ma questa azione di sostegno sarebbe monca se non tenesse conto dello stress che i lavoratori, ma soprattutto le lavoratrici di questo settore, subiscono in termini di ricerca e individuazione di strategie e servizi di conciliazione nel periodo di alta stagionalità.

I DATI DEI QUESTIONARI

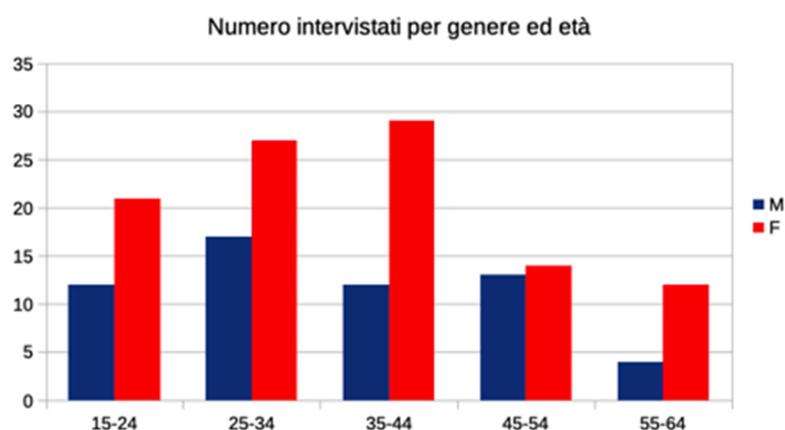
Uno degli scopi principali del progetto Arianna era quello di rilevare i bisogni di benessere aziendale e conciliazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori dell'area lignanese. Questa rilevazione è stata condotta tramite due strumenti: uno più oggettivo, con il pregio di raggiungere un maggiore numero di persone; uno più partecipativo con il pregio di approfondire maggiormente le richieste e i temi trattati.

Nel primo caso, è stato elaborato un questionario volto a raccogliere i bisogni di welfare delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di:

- organizzazione lavorativa
- servizi di conciliazione
- mobilità e trasporti

Il questionario è stato distribuito a dipendenti di attività turistiche locali (stabilimenti, alberghi, negozi) e alla cittadinanza in luoghi di aggregazione rivolti ai minori (asilo nido, centri estivi, oratori).

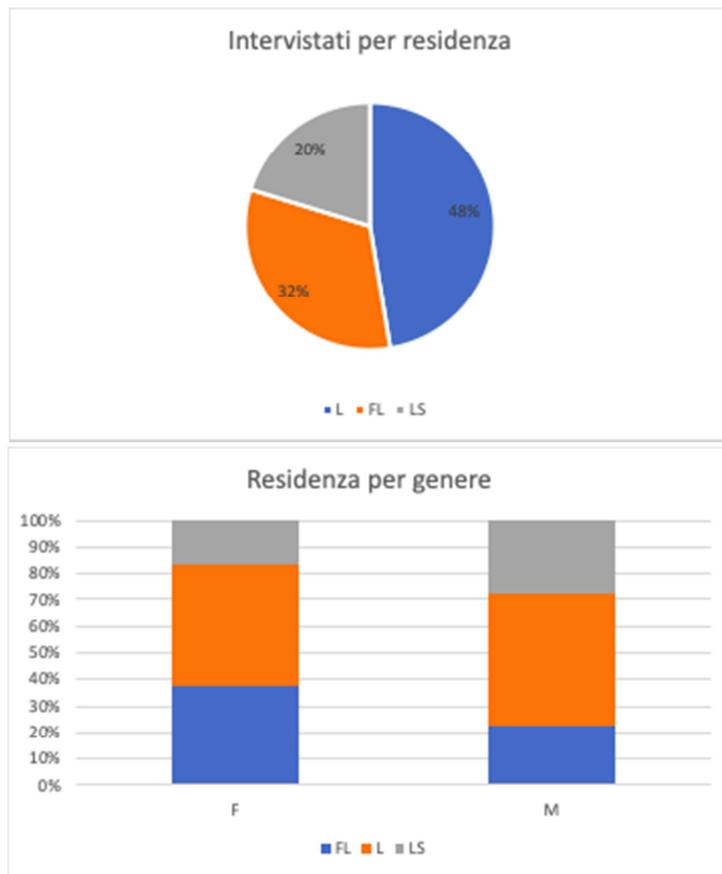
Al questionario hanno risposto 175 persone, in prevalenza donne (63%), di età compresa tra i 15 e i 64 anni.



Come si vede nel grafico soprastante, le fasce di età maggiormente rappresentate sono quelle tra i 25-34 e i 35-44 anni, quindi quelle con maggiori problemi di conciliazione, maggiormente significative per gli obiettivi della nostra indagine.

Per quanto riguarda la residenza, il 48% degli intervistati risiede a Lignano, il 32% risiede fuori Lignano e il restante 20% risiede a Lignano durante la stagione estiva. Incrociando i dati della residenza per genere, si vede che la percentuale di donne che risiede fuori Lignano (con quello che ne consegue in termini di tempo e spese per arrivare al lavoro) è maggiore di quella degli uomini.

Non sono stati raccolti altri dati di carattere anagrafico.

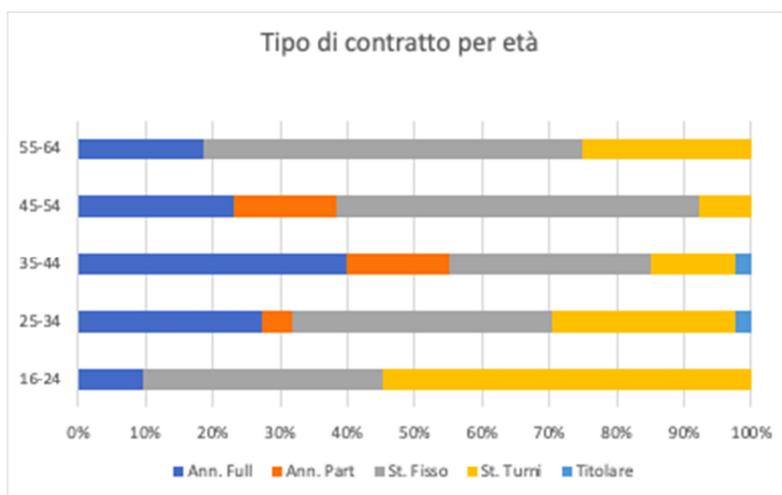
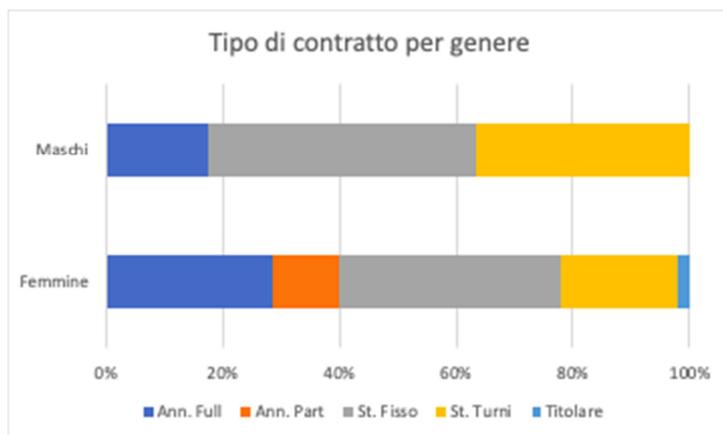


Organizzazione lavorativa

La maggior parte delle persone intervistate ha un contratto di lavoro stagionale: l'82% degli uomini e il 60% delle donne. In particolare, il 44% degli uomini svolge un lavoro stagionale a turno fisso e il 38% su turni. Una percentuale più alta di donne ha un tipo di lavoro che meglio si concilia con le esigenze familiari: il 29% ha un lavoro annuale full time; l'11% un lavoro annuale part time; il 39% un lavoro stagionale a turno fisso e un 20% un lavoro stagionale su turni.

Delle donne intervistate, 19 sono le uniche a lavorare in famiglia, di cui 13 con figli a carico.

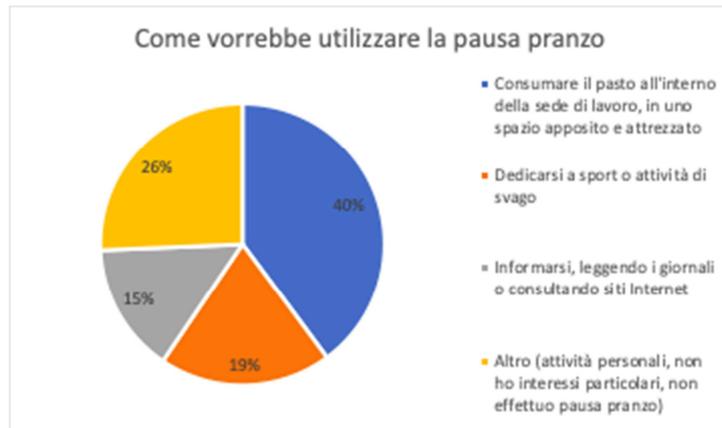
Come si vede dal grafico seguente, le classi di età maggiormente rappresentate sono quelle tra i 25 e i 34 anni e quelle tra i 35 e i 44 anni. L'incisività dei contratti stagionali su turno tende a calare all'aumentare dell'età. Mentre i lavori annuali (full time e part time) sono più diffusi nelle fasce 25-44 e 45-54 anni.



Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro rispetto alla pausa pranzo, questa lascia parecchio tempo libero ai dipendenti nel 63% dei casi, che dichiarano di avere una pausa superiore ai 60 minuti. Il 26% ha una pausa pranzo di un'ora e l'11% di mezz'ora.

Sono esclusi dal conteggio coloro che per contratto non hanno diritto alla pausa pranzo come le lavoratrici part time.



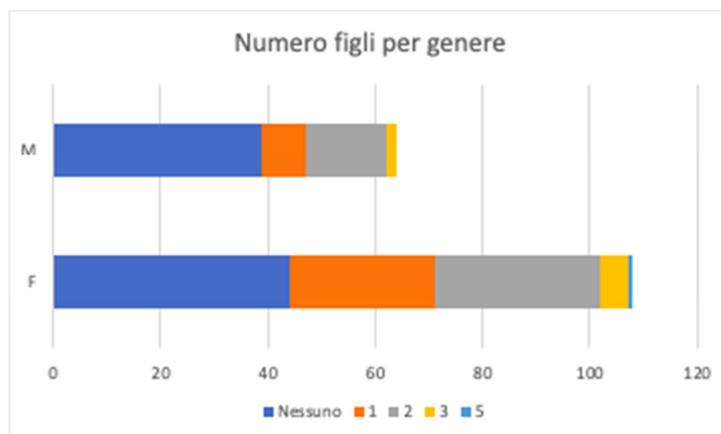


Sulle proposte su come utilizzare meglio la pausa pranzo, il 40% degli intervistati vorrebbe semplicemente poter consumare il pasto all'interno della sede di lavoro, in uno spazio apposito e attrezzato. Il 19% vorrebbe dedicarsi a sport o attività di svago. Il 15% vorrebbe potersi informare, leggendo giornali o consultando internet, mentre un ultimo 26% ha risposto "altro".

Servizi di conciliazione

Per quanto riguarda la situazione familiare, 83 intervistati su 175 non hanno figli. Il resto ha in prevalenza 1 (35 persone) o 2 (44 persone) figli a carico mentre solo una parte residuale del campione (8 persone) ha 3 o più figli.

15 persone hanno inoltre impegni di cura nei confronti di altri familiari.



Per quanto riguarda l'età, 20 bambini hanno un'età prescolare (0-2 anni), 26 sono bambini da scuola dell'infanzia (3-5 anni), 46 bambini della scuola primaria (6-10 anni) e 18 da scuola media (11-13 anni). Gli altri hanno figli più grandi o adulti.

Per quanto riguarda i servizi di conciliazione utilizzati, la maggior parte del campione (102 persone) non utilizza al momento nessun servizio. Il servizio più utilizzato è quello dei centri estivi (53 utenti), cui seguono le scuole materne (20 utenti) e l'asilo nido (15 utenti). 9 sono

gli utenti del tempo scolastico posticipato e 4 del tempo anticipato. Al di fuori dei servizi pubblici, 12 persone si avvalgono dell'aiuto di una baby sitter, 4 di una colf per i lavori domestici.

Per quanto riguarda invece i servizi che gli intervistati ritengono di utilizzare in futuro, 74 persone dicono di non aver bisogno di nulla. 62 persone chiedono di utilizzare i centri estivi, 36 le materne e 29 l'asilo nido. 16 prevedono di utilizzare il tempo scolastico posticipato, 5 quello anticipato, 5 della ludoteca. 26 persone prevedono di aver bisogno di una baby sitter e 20 di una colf. Guardando al futuro e all'invecchiamento dei membri della famiglia, 9 persone ritengono che avranno bisogno di una badante, 6 di un centro diurno, 6 di una casa di riposo, 3 di una casa di cura. Ci sono anche richieste per il servizio di disbrigo pratiche (6) e di lavanderia (5).

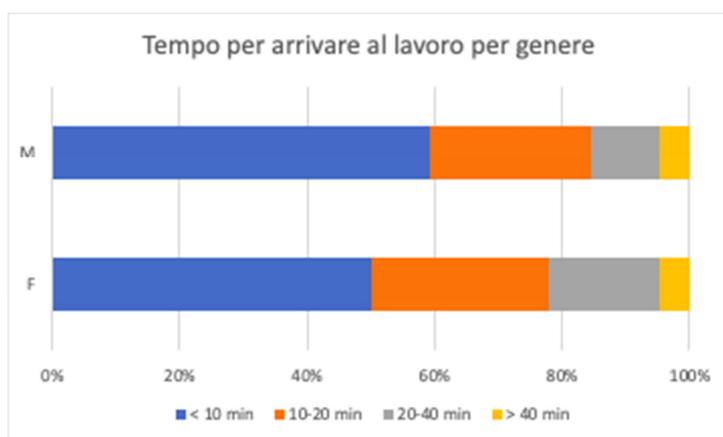
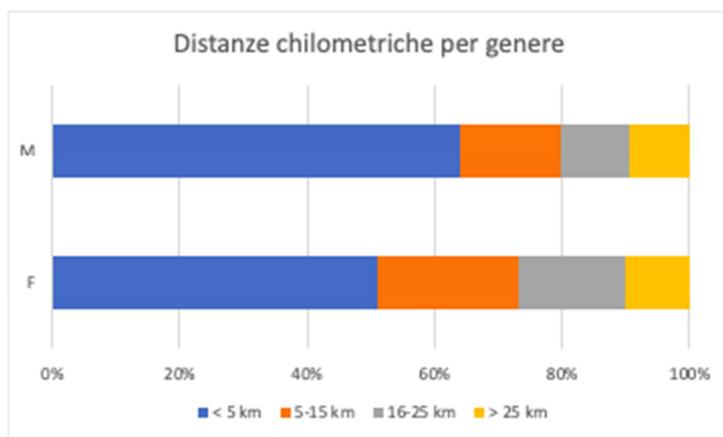


Mobilità e trasporti

La maggior parte degli intervistati risiede vicino al luogo di lavoro: 96 persone abitano a una distanza inferiore ai 5 km. Altre 24 persone risiedono a meno di 15 km, 25 a meno di 25 km e le restanti 17 persone arrivano invece da più lontano.

Il dato si riflette nel tempo di percorrenza per arrivare al lavoro: 92 persone lo raggiungono in meno di 10 minuti, 46 in meno di 20 minuti, 26 in meno di 40 e le restanti 8 ci impiegano invece più tempo.

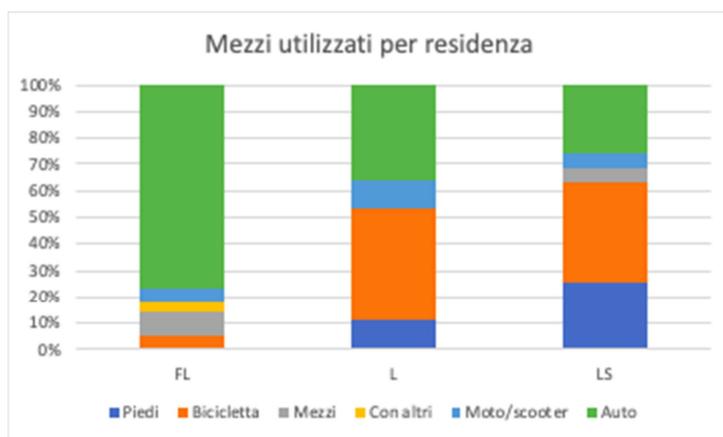
Come rilevato incrociando la residenza con il genere degli intervistati, mentre il 64% degli uomini risiede entro un raggio di 5 km dal luogo di lavoro, questo dato scende al 51% per le donne. Nel restante 49% dei casi le donne devono percorrere una distanza maggiore (il 22% fino a 15 km, il 17% entro i 25 km, il 10%).



Per quanto riguarda, i mezzi utilizzati per recarsi al lavoro, ovviamente chi risiede fuori Lignano utilizza per la stragrande maggioranza dei casi l'automobile. La buona notizia è che chi risiede a Lignano si reca a piedi o in bicicletta per più del 50% dei casi.

La cattiva notizia è che ad utilizzare i mezzi pubblici sono solo 7 persone su 175, di cui 5 residenti fuori Lignano e 2 residenti a Lignano in stagione. Interrogate sul motivo che li spinge a evitare i mezzi pubblici, la stragrande maggioranza delle persone dichiara che preferisce essere autonoma.

Circa un terzo del campione (57 persone) dichiara inoltre che sarebbe interessato e disponibile, se ci fosse, a utilizzare un servizio di car pooling per recarsi al lavoro in auto con altri colleghi.



Infine, per quanto riguarda i parcheggi, essi non costituiscono un problema per chi va a lavorare in bicicletta, che quasi sempre trova un posto bici all'interno o nelle immediate del luogo di lavoro.

Chi invece si reca al lavoro in macchina ha più problemi: delle 95 persone che lo fanno, il 34% parcheggia dentro le pertinenze del luogo di lavoro e il 18% nei dintorni. Il 26% utilizza parcheggi pubblici gratuiti. Mentre il 9,5% è costretto a usare parcheggi pubblici a pagamento e un ultimo 11,5% dichiara la sua difficoltà quotidiana nel trovare parcheggio.



GLI INCONTRI PARTECIPATI

Nell'ambito del progetto Arianna la rilevazione del bisogno di lavoratrici e lavoratori è stata condotta in maniera più partecipata e approfondita attraverso l'organizzazione di focus group di discussione. Uno degli incontri è stato dedicato ai titolari di impresa. Ogni gruppo si è trovato tre volte per 4 ore a incontro.

I gruppi di lavoro hanno seguito percorsi paralleli, che li hanno portati a:

- conoscere gli obiettivi del Progetto Arianna

- riflettere sulle criticità relative al welfare e alla conciliazione aziendale nel loro ambiente di lavoro
- pervenire a proposte per risolvere le criticità rilevate da inserire nel presente piano d'azione.

La metodologia utilizzata

Per favorire il confronto all'interno dei gruppi, è stato applicato il modello dei Circoli di ascolto organizzativo, nati come metodologia nel 2007 da una precisa richiesta del Ministero della Funzione Pubblica, che cercava uno strumento che permettesse alle pubbliche amministrazioni coinvolte nella sperimentazione di attivare e gestire autonomamente progetti di miglioramento relazionale e organizzativo. La sperimentazione si è svolta da gennaio a ottobre 2007, all'interno del Cantiere di innovazione "competenze per l'ascolto organizzativo", coinvolgendo 52 amministrazioni pubbliche e circa 500 operatori del pubblico impiego.

La sperimentazione si poneva in linea di continuità con quanto rilevato e analizzato dalle ricerche sul benessere organizzativo, promuovendo la sperimentazione sul campo, ovvero all'interno delle amministrazioni, di alcuni interventi finalizzati al cambiamento della percezione che i lavoratori hanno del proprio ambiente di lavoro, all'incremento della motivazione, al miglioramento delle performance lavorative.

Nell'ambito del Cantiere, i Circoli sono serviti a individuare all'interno delle singole organizzazioni persone motivate a utilizzare le proprie risorse relazionali, ad acquisire un metodo di facilitazione e a trasferire all'interno del proprio contesto operativo un modello di lavoro centrato sulla valorizzazione delle risorse interne delle persone, in funzione di una nuova integrazione tra efficacia operativa e qualità relazionale.

La sperimentazione e il modello vengono raccontati nel volume I Circoli di ascolto organizzativo, pubblicato da Rubbettino nel 2007 e disponibile in download gratuito al seguente link: http://dofcounseling.com/wp-content/uploads/2012/06/I_circoli_dascolto.pdf

Il modello dei Circoli prevede un percorso facilitato che muove dall'identificazione di una visione di sviluppo, passa per una disamina delle criticità e si conclude con la stesura di un piano d'azione e una carta dei valori e dei comportamenti condivisi indispensabili per la realizzazione della visione.

Per quanto riguarda il lavoro su obiettivi, criticità e proposte relative al miglioramento del welfare e della conciliazione aziendale e territoriale nell'area lignanese, abbiamo lavorato con uno strumento specifico, tipico del modello dei Circoli, che è il GIG - Gestione delle Informazioni nei Gruppi. Questo ha consentito ai diversi gruppi coinvolti di lavorare in autonomia, con un approccio comune, costruttivo e partecipato sulle tematiche del progetto.

Il GIG è un metodo che consente infatti di condurre riunioni più produttive e, quindi, più efficaci; giungere velocemente a decisioni condivise e coerenti con un obiettivo condiviso;

raccogliere gli spunti di tutti, in una logica di miglioramento continuo; attraverso 4 distinte fasi di lavoro:

- A. **Riflessione:** dare a tutti tempo e modo di chiarirsi le idee e formulare la loro proposta;
- B. **Confronto:** misuriamo le idee per la loro coerenza, specificità e realizzabilità rispetto all'obiettivo;
- C. **Ascolto:** le idee vengono espresse a turno e senza interferenze e commenti;
- D. **Sintesi:** Definiamo un Action plan chiaro: chi fa cosa? Entro quando? Come misureremo i risultati?

Il confronto è stato organizzato per step successivi sulle seguenti domande:

A. Visione: **“Immaginate che nel 2020 la destinazione turistica di Lignano e l’azienda per cui lavorate in particolare vinca il premio “Best place to work” e provate a delineare gli elementi che hanno consentito alla vostra azienda di vincere il premio. In cosa si è distinta in termini di benessere per i propri dipendenti?”**

I partecipanti, in questa fase, sono stati invitati a “pensare in grande”, a esplicitare tutti i loro desiderata nel campo del benessere aziendale e di come vorrebbero essere trattati in azienda. Dopo aver fatto questo esercizio di visualizzazione su un traguardo importante come il premio, sono stati accompagnati nell’identificazione di obiettivi di sviluppo collegati alla visualizzazione, ma più realistici rispetto al loro contesto lavorativo.

B. Criticità: **“Dati gli obiettivi posti nella prima fase, quali sono, ad oggi, le criticità che non ci consentono di poterli già realizzare?”**

I partecipanti sono stati invitati, partendo dalle visioni di sviluppo, ad approcciare il problema con spirito critico. La richiesta è stata quella di ragionare su un piano di interdipendenza in un’ottica sistemica, differenziando quindi tra criticità che hanno radici a livello personale (P), organizzativo (O) o territoriale (T).

C. Proposte: **“Cosa possiamo fare concretamente per affrontare e risolvere le criticità individuate e arrivare quindi a realizzare i nostri obiettivi di benessere entro il 2020?”**

Per ciascuna criticità identificata in precedenza, i partecipanti hanno lavorato alla presentazione di proposte operative in grado di superare ostacoli e criticità. Anche in questo caso, le proposte potevano trovare la loro realizzazione nei tre livelli citati.

Ovviamente i bisogni rilevati e la descrizione della situazione attuale variano da realtà a realtà, e sono stati tutti specificamente registrati. Ma ai fini di questo documento sottolineiamo gli aspetti comuni che il territorio avrebbe bisogno di perseguire.

In questo senso, i bisogni rilevati sono molto simili tra le diverse realtà, ma anche tra dipendenti e imprenditori: questo è un bene, significa che ci sono “pochi” punti su cui lavorare ed è quindi possibile concentrare l’attenzione e le azioni su obiettivi condivisi.

Gli esiti degli incontri

Tutti i gruppi mettono in luce bisogni, criticità e obiettivi sia di carattere organizzativo/aziendale, che di carattere locale/territoriale. La maggiore differenza è che mentre i dipendenti cercano risposte nell'azienda, gli imprenditori cercano risposte nel territorio o nei livelli superiori (sistema).

Tantissime sono le problematiche di comunicazione, organizzazione, gestione del personale a livello aziendale. Quello che i dipendenti chiedono ai loro datori di lavoro per un maggiore benessere percepito è:

- maggiore coordinamento/comunicazione/confronto tra datore di lavoro dipendenti o loro rappresentanze
- maggiore chiarezza dei ruoli all'interno delle funzioni aziendali
- maggiore formazione
- maggiore personale per sopperire a tutte le esigenze aziendali
- migliori condizioni di lavoro in termini di comfort dell'ambiente di lavoro

Quello che si chiede al territorio è:

- Maggiore informazione sui servizi
- Agevolazioni e servizi per bambini e adolescenti durante tutto l'arco della giornata
- Soluzioni al sistema trasporto (bus navetta, abbonamenti agevolati, parcheggi dedicati, bike sharing, trasporto extra urbano rafforzato)
- Affitti accessibili per alloggi decenti
- Formazione linguistica
- Destagionalizzazione
- Collaborazione con le scuole locali, le agenzie interinali, l'ufficio di collocamento per l'incrocio domanda offerta di lavoro competente

Quello di cui il Comune dovrebbe farsi portavoce a livello di sistema è:

- Sensibilizzazione dei datori di lavoro sui temi organizzativi
- Sistema coordinato per la doppia stagionalità con progetti di gemellaggio con realtà montane
- Snellimento burocratico per assunzioni e adempimenti vari
- Meno tasse / incentivi all'assunzione di personale
- Coordinamento con / vigilanza sulle aziende

L'IMPEGNO DEL COMUNE PER IL BENESSERE DEI LAVORATORI

La richiesta di una maggiore informazione sui servizi esistenti è stata immediatamente colta dal Comune di Lignano, che sta sviluppando una nuova sezione del suo sito internet, specificamente dedicata alla raccolta delle informazioni sui servizi di conciliazione erogati da pubblico e privato sull'area lignanese, consultabili on line e scaricabili in forma di pdf.

Il comune ha attivato numerosi servizi per bambini e adolescenti, ma anche per anziani e disabili, completando il supporto al ciclo di cura familiare. A questi si aggiungono servizi e prestazioni forniti da altri soggetti del territorio (azienda sanitaria, parrocchia, associazioni locali, privati...) che testimoniano una realtà attenta ai bisogni delle persone. Alcuni dei servizi comunali, inoltre (asilo nido e centri estivi in particolare) prevedono agevolazioni sulle tariffe fruibili anche a chi lavora, oltre che a chi risiede, a Lignano.

La formazione linguistica degli adulti si svolge nei locali del Centro giovani a cura del Centro Provinciale Istruzione Adulti o di scuole private che ne facciano richiesta. In particolare, nel periodo ottobre-marzo, si tengono solitamente corsi di lingua tedesca, inglese e italiano per stranieri. Tuttavia, l'attività è stata sospesa dal 2017 per mancata disponibilità degli istituti scolastici.

Per quanto riguarda il problema dei trasporti (bus navetta, abbonamenti agevolati, parcheggi dedicati, bike sharing, trasporto extra urbano rafforzato) e degli alloggi, il Comune si impegna a organizzare un tavolo con le istituzioni e gli stakeholder di competenza per trovare soluzioni più adeguate al bisogno emerso dagli incontri condotti.

Per quanto riguarda la richiesta di una maggiore sensibilizzazione dei datori di lavoro sui temi organizzativi, una sessione sul welfare aziendale e i vantaggi anche fiscali a questo connessi è stata realizzata nell'ambito del Progetto Arianna. Il Comune farà presente queste richieste alle associazioni di categoria e alle associazioni sindacali perché attivino iniziative e corsi formativi su questo fronte.

Soprattutto rientra in questo tipo di azioni, il logo Lignano per chi lavora, elaborato nell'ambito del progetto Arianna, e che mira proprio a incentivare e premiare le aziende locali che si distinguono per l'attenzione e il benessere che creano per i loro dipendenti, come spiegato meglio al paragrafo successivo.

Infine, il Comune è disponibile a farsi portavoce a livello di sistema, nel promuovere una maggiore collaborazione tra le scuole locali, le agenzie interinali, l'ufficio di collocamento per l'incrocio domanda offerta di lavoro competente.

IL LOGO “LIGNANO PER CHI LAVORA”

L'Amministrazione comunale ha individuato, tramite bando pubblico, un logo da riconoscere alle realtà, private o partecipate, che si impegnino a sottoscrivere il presente Piano d'Azione e ad adottare le linee guida proposte.

Il logo ha una duplice funzione:

- rappresenta uno strumento con cui il Comune riconosce alle singole realtà aziendali l'impegno e gli sforzi profusi nel rispondere in modo proattivo ai bisogni dei

dipendenti, in termini di benessere organizzativo e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- costituisce un elemento reputazionale per le aziende, che potranno inserirlo in tutta la loro comunicazione interna ed esterna, a testimonianza, presso i loro dipendenti e i loro clienti, della qualità della vita che l'azienda garantisce.

Infine, in senso più ampio, il fatto che il territorio lignanese intraprenda un percorso di miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo dei dipendenti del settore turistico contribuirà a migliorare l'immagine di tutta la destinazione. Il Comune auspica infatti che, sostenendo l'impegno degli operatori in questa direzione, si innescherà un circolo virtuoso per cui il territorio attirerà lavoratori più motivati, più fedeli e più preparati, e che questo contribuisca a renderlo sempre più attrattivo anche per i turisti.

I tre livelli del logo

Il logo "Lignano per chi lavora - Lignano for Workers" viene assegnato dal Comune in concomitanza con l'apertura della stagione turistica. Le candidature si possono presentare entro la fine del mese di febbraio di ogni anno e saranno valutate da una commissione appositamente costituita.

Adesione al progetto

A qualunque livello del logo aspiri, ogni azienda, sottoscrivendo il presente Piano d'Azione, si impegna innanzitutto a:

- dare comunicazione dei servizi di conciliazione presenti sul territorio nel momento dell'assunzione di nuovi lavoratori, anche semplicemente invitandoli a visionare la sezione del sito del comune a questo dedicata. Nel caso di assunzione di personale stagionale ricorrente, l'azienda invita il dipendente a prendere visione dei Servizi per verificare se siano cambiate le condizioni di accesso e utilizzo;
- partecipare ai tavoli di confronto partecipato (nella misura di 1-2 all'anno) che il Comune si impegna a organizzare per proseguire il dialogo con gli operatori del settore dell'accoglienza turistica del territorio.

Livello Silver

Le aziende che ambiscono a vedersi riconosciuto questo livello del logo dovranno dimostrare di aver organizzato nell'anno precedente, o di avere in corso di svolgimento, almeno 2 di queste attività:

- Introduzione di soluzioni organizzative che favoriscano la conciliazione (per esempio, flessibilità oraria, banca delle ore, congedi parentali)

- Avvio di un servizio di conciliazione aziendale (per esempio, spazio mensa/ristoro, parcheggio dedicato ai dipendenti, servizio di babysitting)
- Formazione non obbligatoria sulle competenze tecniche o linguistiche
- Percorsi formativi sulle competenze trasversali, che migliorino il clima e la comunicazione interne (tra datore di lavoro e dipendenti e tra colleghi) ed esterne (con i clienti)
- Introduzione di momenti periodici e strutturati di confronto tra datore di lavoro e dipendenti
- Interventi di miglioramento e sviluppo organizzativo che favoriscano la chiarezza di ruoli e compiti di ciascuno

Livello Gold

Le aziende che ambiscono a vedersi riconosciuto questo secondo livello del logo dovranno dimostrare di aver organizzato nell'anno precedente, o di avere in corso di svolgimento, almeno 1 di queste attività:

- Introduzione di soluzioni organizzative che favoriscano la conciliazione (per esempio, flessibilità oraria, banca delle ore, congedi parentali)
- Avvio di un servizio di conciliazione aziendale (per esempio, spazio mensa/ristoro, parcheggio dedicato ai dipendenti, servizio di babysitting)

E almeno 2 di queste attività:

- Formazione non obbligatoria sulle competenze tecniche o linguistiche
- Percorsi formativi sulle competenze trasversali, che migliorino il clima e la comunicazione interne (tra datore di lavoro e dipendenti e tra colleghi) ed esterne (con i clienti)
- Introduzione di momenti periodici e strutturati di confronto tra datore di lavoro e dipendenti
- Interventi di miglioramento e sviluppo organizzativo che favoriscano la chiarezza di ruoli e compiti di ciascuno

Livello Platinum

Le aziende che ambiscono a vedersi riconosciuto questo massimo livello del logo dovranno dimostrare di aver organizzato nell'anno precedente, o di avere in corso di svolgimento, almeno 2 di queste attività:

- Introduzione di soluzioni organizzative che favoriscano la conciliazione (per esempio, flessibilità oraria, banca delle ore, congedi parentali)
- Avvio di un servizio di conciliazione aziendale (per esempio, spazio mensa/ristoro, parcheggio dedicato ai dipendenti, servizio di babysitting)

E almeno 2 di queste attività:

- Formazione non obbligatoria sulle competenze tecniche o linguistiche
- Percorsi formativi sulle competenze trasversali, che migliorino il clima e la comunicazione interne (tra datore di lavoro e dipendenti e tra colleghi) ed esterne (con i clienti)
- Introduzione di momenti periodici e strutturati di confronto tra datore di lavoro e dipendenti
- Interventi di miglioramento e sviluppo organizzativo che favoriscano la chiarezza di ruoli e compiti di ciascuno

L'azienda dovrà inoltre attivare una piattaforma di servizi di welfare, in modo autonomo o convenzionandosi a una delle numerose piattaforme già esistenti, previa analisi dei bisogni condotta in modo partecipato con i lavoratori stessi.