



# 2021

# PROGETTO ARIANNA

COME DIPANARE IL FILO  
DELLA CONCILIAZIONE  
NEL LABIRINTO TRA  
IMPEGNO LAVORATIVO E  
VITA PERSONALE



# COS'È

ARIANNA è un progetto del Comune di Lignano Sabbiadoro nato nel 2018 grazie al co-finanziamento dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia a valere sui bandi per le Azioni Positive di Pari Opportunità e proseguito per volontà del Comune oltre i limiti temporali del bando.

Il coordinamento e la realizzazione del progetto sono stati affidati dal Comune di Lignano a DOF Consulting.



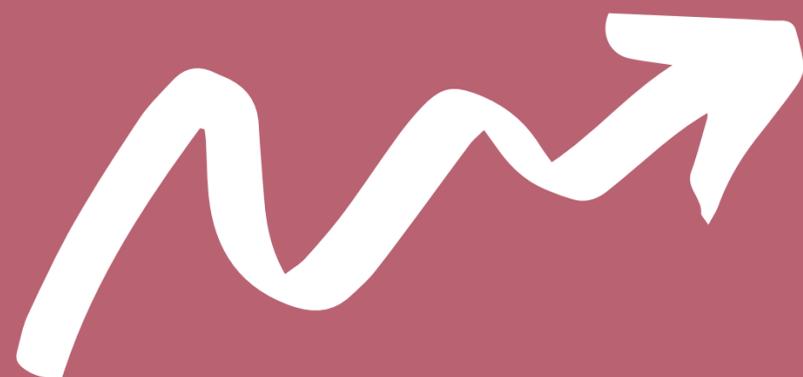
# QUALE SCOPO

Creare una **RETE LOCALE DI CONCILIAZIONE** basata sui servizi di supporto alle famiglie dei lavoratori, migliorando e diffondendo quelli già offerti dal Comune e dalle altre agenzie del territorio e stimolando il miglioramento dei servizi, a partire dall'individuazione dei bisogni dei lavoratori

# PERCHÉ A LIGNANO?

**Le problematiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro sono particolarmente critiche nel settore turistico stagionale: ARIANNA è il primo progetto che affronta la questione con l'obiettivo di offrire soluzioni efficaci e replicabili su altri territori a vocazione turistica.**

# RISULTATI ATTESI



## DIRETTI - breve e medio periodo

- RILEVAZIONE DEI BISOGNI DEI LAVORATORI
- UNA MIGLIORE CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA CON I TEMPI DI LAVORO DEI/DELLE DIPENDENTI E COLLABORATORI NONCHÉ DEI LORO FAMILIARI
- UNA MAGGIORE CONOSCENZA DELL'OFFERTA DI SERVIZI ESPRESSI DAL TERRITORIO, MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI GIÀ EROGATI DAL COMUNE E PROGETTAZIONE DI SERVIZI ULTERIORI
- AUMENTO DELLA SENSIBILITÀ DA PARTE DELLE IMPRESE VERSO I TEMI DELLA CONCILIAZIONE E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO
- SPERIMENTAZIONE DI UN MODELLO CHE PUÒ DIVENTARE REPLICABILE IN QUANTO BEST PRACTICE PER ALTRI TERRITORI A FORTE VOCAZIONE TURISTICA.

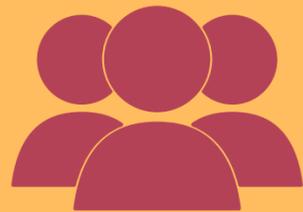
## INDIRETTI - medio e lungo periodo

- MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI BENESSERE E QUINDI DELLA PRODUTTIVITÀ DEI LAVORATORI
- AUMENTO DELL'ATTRATTIVITÀ DEL TERRITORIO PER LAVORATORI E TURISTI

# LE FASI DEL PROGETTO



**CREAZIONE  
DELLA RETE**



**RACCOLTA  
DEI BISOGNI**



**MAPPATURA,  
ANALISI E  
ACTION PLAN**



**CREAZIONE  
DEL LOGO**



**LANCIO DEL  
LOGO ED  
EVENTO FINALE**

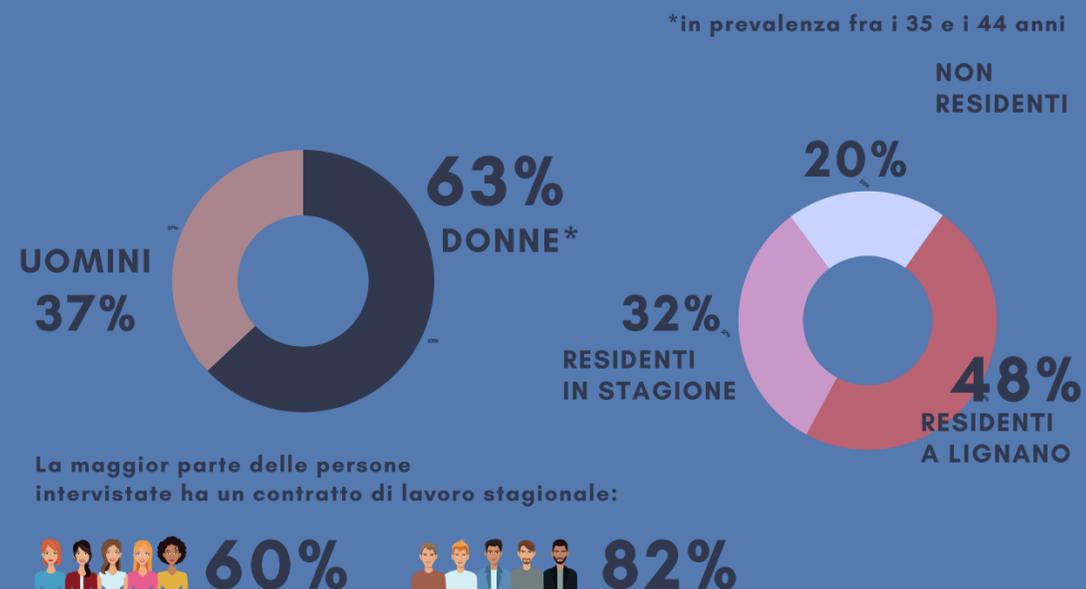


# LA METODOLOGIA PARTECIPATA

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.

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 una lista di azioni che i partecipanti ritengono urgenti per il superamento delle criticità.

## CHI HA PARTECIPATO



# IL QUESTIONARIO

DISTRIBUITO A DIPENDENTI DI ATTIVITÀ TURISTICHE LOCALI (STABILIMENTI, ALBERGHI, NEGOZI) E ALLA CITTADINANZA IN LUOGHI DI AGGREGAZIONE RIVOLTI AI MINORI (ASILI NIDO, CENTRI ESTIVI, ORATORI).

## TEMI:

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, TRASPORTI, GESTIONE FAMILIARE

## BISOGNI EMERSI

- BISOGNI DI CONCILIAZIONE
- BISOGNI LEGATI ALLA COMUNICAZIONE INTERNA
- BISOGNI ORGANIZZATIVI

# **ACTION PLAN: L'IMPEGNO DEL COMUNE PER IL BENESSERE DEI LAVORATORI**



## **TAVOLI DI CONFRONTO PARTECIPATO**

con gli operatori del settore



## **LOGO LIGNANO PER CHI LAVORA**



## **MAGGIORE VISIBILITÀ AI SERVIZI ESISTENTI**

attraverso una sezione dedicata del sito.



## **TAVOLI CON ISTITUZIONI E STAKEHOLDER DI COMPETENZA**

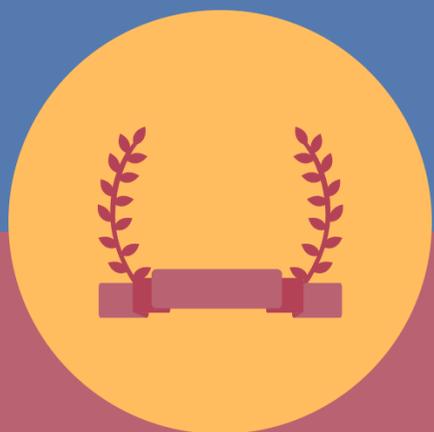
sul sistema trasporti e alloggi



## **SENSIBILIZZAZIONE SUL WELFARE AZIENDALE**

rispetto ad associazioni di categoria e sindacali, perché attivino iniziative e corsi formativi su questo fronte

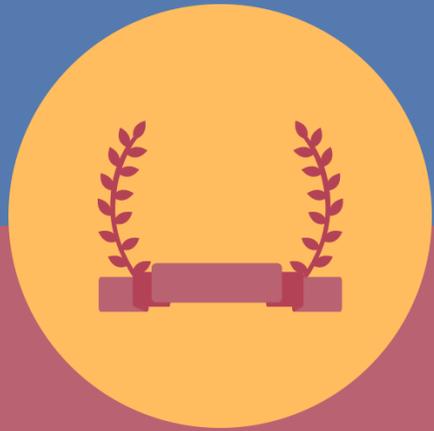
# IL LOGO "LIGNANO PER CHI LAVORA - LIGNANO FOR WORKERS"



- SCELTO CON UN BANDO DI IDEE
- VIENE ATTRIBUITO DAL COMUNE AGLI OPERATORI PRIVATI
- LE CANDIDATURE SONO APERTE E VENGONO VALUTATE DA UNA COMMISSIONE
- PREVEDE 3 LIVELLI: SILVER, GOLD E PLATINUM



Lignano for workers  
Lignano per chi lavora



IL LOGO VIENE  
CONSEGNATO SOTTO  
FORMA DI TARGA IN  
PLEXIGLASS E KIT DI  
VETROFANIE TRASPARENTI.

POSSIAMO VEDERE LA  
TARGA NELL'IMMAGINE  
CHE RITRAE UNO DEI  
MOMENTI  
DELL'ASSEGNAZIONE 2019.



# CONDIZIONI DI ACCESSO

- SOTTOSCRIZIONE DEL PIANO D'AZIONE
- IMPEGNO A INFORMARE SUI SERVIZI DI CONCILIAZIONE PRESENTI SUL TERRITORIO E PUBBLICATI SUL SITO DEL COMUNE AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE DI NUOVI LAVORATORI O PERSONALE STAGIONALE RICORRENTE
- PARTECIPAZIONE 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.

Per poter ottenere il  
LOGO - livello **SILVER**  
l'impresa deve dimostrare  
di **aver soddisfatto DUE**  
**di questi punti:**



**SILVER**

2

- 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 rivolti a una parte importante del personale, 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, supportati da strumenti di monitoraggio (report, checklist e simili)
- Adozione di strumenti, procedure, prassi che favoriscano la chiarezza di ruoli e compiti e una migliore organizzazione del lavoro e che dimostrino un'attenzione del datore del lavoro per i temi del benessere organizzativo

Per poter ottenere il LOGO - livello **GOLD** l'impresa deve dimostrare di **aver soddisfatto uno dei punti del primo elenco e due punti del secondo:**



**GOLD**

**1**

- 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)

**2**

- Formazione non obbligatoria sulle competenze tecniche o linguistiche
- Percorsi formativi sulle competenze trasversali rivolti a una parte importante del personale, 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, supportati da strumenti di monitoraggio (report, checklist e simili)
- Adozione di strumenti, procedure, prassi che favoriscano la chiarezza di ruoli e compiti e una migliore organizzazione del lavoro e che dimostrino un'attenzione del datore del lavoro per i temi del benessere organizzativo

Per poter ottenere il LOGO - livello **PLATINUM** l'impresa deve dimostrare di **aver soddisfatto due dei punti del primo elenco e due punti del secondo.**

**L'azienda dovrà inoltre attivare una piattaforma di servizi di welfare (anche non proprietaria).**



Lignano for workers  
Lignano per chi lavora

# PLATINUM

2

- 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)

2

- Formazione non obbligatoria sulle competenze tecniche o linguistiche
- Percorsi formativi sulle competenze trasversali rivolti a una parte importante del personale, 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, supportati da strumenti di monitoraggio (report, checklist e simili)
- Adozione di strumenti, procedure, prassi che favoriscano la chiarezza di ruoli e compiti e una migliore organizzazione del lavoro e che dimostrino un'attenzione del datore del lavoro per i temi del benessere organizzativo

# VANTAGGI PER LE AZIENDE

## PRODUTTIVITÀ

- miglioramento del clima
- meno turn-over e assenteismo

## VISIBILITÀ

In quanto parte attiva di un'innovativa strategia territoriale family-friendly

## VANTAGGI FISCALI

Per le realtà che attivano piani di welfare e iniziative collegate

# SI SONO AGGIUDICATI IL LOGO NEL 2020:



## LIVELLO GOLD:

- HOTEL ARIZONA
- HOTEL COLORADO
- TENDABAR SNC



## LIVELLO SILVER:

- CAMPING SABBIADORO
- HOTEL ADRIA
- LIGNANO PINETA SPA
- LIGNANO SABBIADORO GESTIONI SPA

- 1 GIORNATA FORMATIVA DIVISA IN 3 PILLOLE DA 2 ORE E MEZZO
- MODALITÀ ONLINE



**FORMAZIONE  
GRATUITA SULLE  
SOFT SKILL**



Lignano for workers  
Lignano per chi lavora

**ASSEGNAZIONE  
DEL LOGO 2021**

## TIMELINE



**19  
marzo**

**TERMINE  
ISCRIZIONE  
CORSO**



**22  
marzo**

**APERTURA  
CANDIDATURE  
LOGO**



**entro  
metà  
aprile**

**FORMAZIONE**



**19  
aprile**

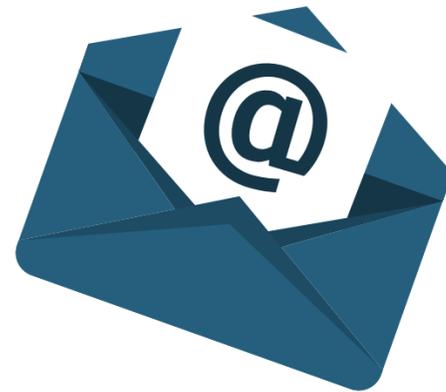
**DEADLINE  
CANDIDATURE  
LOGO**



**maggio**

**ASSEGNAZIONE  
LOGO**

# MODALITÀ DI ISCRIZIONE AL CORSO



EDUCAZIONE@LIGNANO.ORG

ENTRO:

**19 marzo**

# MODALITÀ DI CANDIDATURA AL LOGO

**LIGNANO PER CHI LAVORA**  
Scheda di autocandidatura

**INFORMAZIONI GENERALI E NUMERI UTILI**

DATA DI COMPILAZIONE \_\_\_\_\_ NOME DELLA STRUTTURA RICHIEDENTE \_\_\_\_\_  
SITO WEB E/O PAGINA FACEBOOK DELLA STRUTTURA \_\_\_\_\_  
NOME E COGNOME DEL TITOLARE \_\_\_\_\_  
RECAPITI DEL TITOLARE  
TELEFONO \_\_\_\_\_ EMAIL \_\_\_\_\_  
NOME E COGNOME DEL REFERENTE PER LA CANDIDATURA \_\_\_\_\_  
RECAPITI DEL REFERENTE  
TELEFONO \_\_\_\_\_ EMAIL \_\_\_\_\_  
EVENTUALI CERTIFICAZIONI E MARCHI DI QUALITÀ \_\_\_\_\_ NUMERO DIPENDENTI \_\_\_\_\_

Con la presentazione della presente scheda di autocandidatura, il/la sottoscritto/a titolare della struttura richiedente il logo "Lignano for workers/Lignano per chi lavora", nel caso di accoglimento della richiesta, dichiara di impegnarsi a:

- Sottoscrivere il Piano d'Azione per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Lignano Sabbiadoro
- Dare ai propri dipendenti le informazioni sui servizi di conciliazione presenti sul territorio e pubblicati sul sito del Comune all'atto dell'assunzione o del rinnovo del contratto
- Partecipare ai tavoli di confronto partecipato (1 o 2 all'anno) che il Comune si impegna a organizzare per tenere vivo il dialogo sul benessere organizzativo con gli operatori turistici

**19 aprile**

# CONTATTI

## COMUNE DI LIGNANO SABBIAORO

**UFFICIO PUBBLICA  
ISTRUZIONE - POLITICHE  
GIOVANILI - WELFARE**

Telefono: 0431 409144

E-mail:

[educazione@lignano.org](mailto:educazione@lignano.org)

[progettoarianna.comunelignano@gmail.com](mailto:progettoarianna.comunelignano@gmail.com)