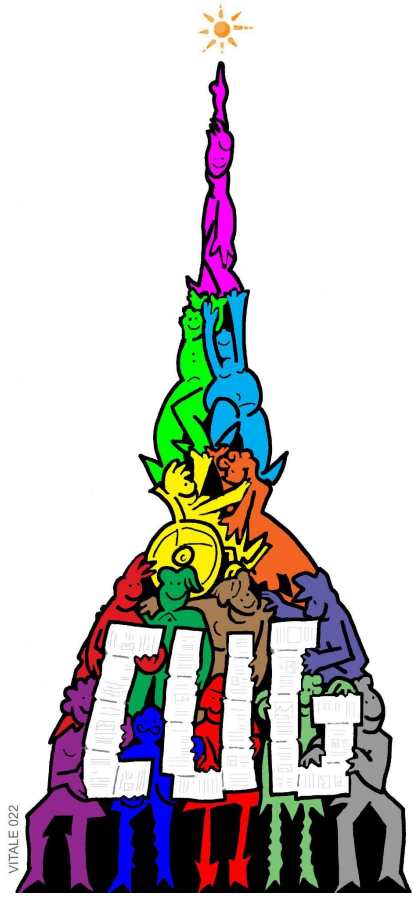
CITTA' DI TORINO



PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA CITTA' DI TORINO

TRIENNIO 2023 - 2025

PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), istituito il 25 giugno 2012 con Determinazione del Direttore Generale, al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, propone gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa che l'Amministrazione deve definire ed inserire nel PIAO in termini di Azioni Positive da realizzare nel triennio 2023 - 2025. Gli obiettivi ed i relativi indicatori sono stati declinati per ciascun anno di riferimento sulla base delle indicazioni della programmazione economica - finanziaria e delle performance dell'Ente, come richiesto dagli strumenti di programmazione. Tale programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti organizzativi intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, tale proposta, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2021 – 2023, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione tempi di vita e di lavoro, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nella declinazione di tali obiettivi, considerate le trasformazioni sociali e normative in atto indotte anche dalla crisi pandemica, si pone l'attenzione in modo particolare e prioritario alla tematica del benessere organizzativo e della flessibilità dei ruoli professionali, come risposta all'invecchiamento della popolazione lavorativa già affrontato precedentemente, nel triennio 2017-2019, con una Convenzione con l'Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia che ha previsto lo studio e l'applicazione di buone prassi.

Attualmente e nel corso dei prossimi anni nel Comune di Torino si sta registrando e continuerà a registrarsi un forte aumento della percentuale di lavoratori e lavoratrici over 50. Inoltre l'ambiente operativo tende a cambiare continuamente, richiedendo, di conseguenza, una continua trasformazione

delle prassi organizzative, come già avvenuto con il ricorso massivo allo smart - working nel periodo pandemico.

L'invecchiamento della popolazione lavorativa ed alcuni fenomeni sociali in atto, necessitano una riorganizzazione del lavoro che tenga conto delle fragilità e delle difficoltà che questo comporta. Inoltre, l'inserimento di nuovo personale (vedi le nuove risorse dei CFL, istruttori amministrativi, educatori ed educatrici, nonché insegnanti scuola infanzia) pone in modo più pregnante il tema del passaggio di informazioni intergenerazionali e della valorizzazione delle competenze.

Con l'invecchiamento della popolazione lavorativa o in situazioni di contesto pandemico, possono manifestarsi più facilmente problemi di salute e diventa sempre più pressante la necessità di aggiornare le abilità e le competenze. I lavoratori e le lavoratrici anziani/e hanno capacità e competenze diverse rispetto alle altre generazioni. Senza la loro valorizzazione, si rischiano carenze in materia di capacità professionali, strutturali e di contatti. Inoltre, il trasferimento delle loro conoscenze implicite alle giovani generazioni è un atto di notevole importanza per l'Ente.

Per raggiungere gli obiettivi contenuti nel PAP ci si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall' Accordo europeo sullo stress del 2004.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del Personale dell'Ente attraverso la lettura e il commento delle tabelle disaggregate per genere, inviate ogni anno dai diversi settori interni, in occasione dell'elaborazione della Relazione annuale che il Comitato Unico di Garanzia deve produrre, entro il 30 marzo di ogni anno.

Le azioni positive sono:

misure speciali e temporanee che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Misure "speciali" – in quanto non generali ma

specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

LE TEMATICHE E LE AZIONI

AREA FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO SUL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Azione 1 - ***Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea*** (relativamente al sesso, razza o origine etnica, colore della pelle, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale).

Nel Corso del triennio di durata del presente PAP si continueranno a proporre percorsi formativi di sensibilizzazione rivolti al personale dell'ente sulle diverse tematiche:

A - attività di formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto…).

B - Attività di formazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulla prevenzione e contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere realizzate dal Servizio LGBT del Servizio

Giovani e Pari Opportunità.

C - Attività di sensibilizzazione sul linguaggio non discriminatorio rivolta alla dirigenza e al personale funzionario in P.O.

D - Attività di formazione sul linguaggio non discriminatorio rivolta al personale dell'ente che si occupa di comunicazione.

E - Formazione specifica approfondita sul linguaggio non discriminatorio rivolta ad un gruppo di dipendenti (circa una trentina) che assumeranno il ruolo di mentore.

Azione 2 - ***Definire percorsi di sensibilizzazione per il personale interno ed esterno all'amministrazione sui temi dell'identità sessuale, per rendere sempre più inclusivi i servizi alla cittadinanza***.

AREA FORMAZIONE COMPONENTI IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Azione 1 – ***Programmare percorsi formativi rivoltialle/ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:***

- benessere organizzativo
- conflitto organizzativo
- lettura organizzativa, analisi di clima
- tematiche inerenti i compiti del CUG
- tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche

AREA COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Nel triennio di durata del PAP si continuerà ad investire sulla visibilità del CUG con la realizzazione di Campagne comunicative e la creazione di materiali promozionali da esporre nei luoghi di lavoro quali, a titolo d'esempio: manifesti, totem, materiale cartaceo... e la realizzazione di una newsletter.

Nello specifico si proporranno:

- Attività di informazione sul ruolo del Comitato Unico di Garanzia, le competenze e gli ambiti di intervento
- Attività di divulgazione del ruolo e delle competenze della·Consulente di Fiducia
- Attività di divulgazione del Piano delle Azioni Positive

Azione 1 - ***Sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni***

Diffondere all'interno dell'ente, le iniziative attivate e i risultati acquisiti sulle pari opportunità tramite l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione.

Azione 2 - Inserire un modulo di sensibilizzazione sul linguaggio non discriminatorio attento alle differenze di genere per il personale di nuova assunzione e nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera. (piattaforma FormaTo)

Azione 3 - ***Comitato Unico di Garanzia: promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato mediante supporti informatici interni e incontri con il personale interno e con gli/le eletti/e.***

Azione 4 – Promuovere l'utilizzo del Linguaggio non discriminatorio nei documenti e nelle comunicazioni dell'ente.

AREA SENSIBILIZZAZIONE SULLA VIOLENZA DI GENERE

Azione 1 - ***Programmare interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking***

A – Continuare a proporre azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolti a donne e uomini dell'Ente in collaborazione con i Servizi dell'Amministrazione competenti (Centro Antiviolenza, Nucleo di Prossimità della Polizia municipale).

B – Sensibilizzare RSU, RLS e RSPP sul tema della violenza di genere attraverso percorsi formativi specifici.

C - Programmare campagne di sensibilizzazione rivolte al personale e alla cittadinanza

D - Aggiornare i moduli di formazione on line sulla Piattaforma FormaTo per renderli esportabili all'esterno dell'ente.

AREA BENESSERE LAVORATIVO

Azione 1 - ***Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulle*** **tecniche di organizzazione e gestione dei team di lavoro agile e sulla mediazione del conflitto, in un contesto di trasformazione digitale. Verificare con i Sistemi informativi la fornitura di strumentazione idonea.**

Azione 2 - Definire percorsi di sensibilizzazione e formazione, rivolti anche alla dirigenza, per favorire l'integrazione e l'inserimento dei soggetti con disabilità negli uffici.

Azione 3 - ***Programmare interventi di formazione rivolti ai/alle lavoratori e lavoratrici agili per lo sviluppo della capacità di fare rete e di inclusione.***

Azione 4 - Attività di supporto per il personale della Divisione dei Servizi Educativi del sistema integrato 0-6 anni, *sulla base del confronto e della ripresa delle attività tra il gruppo di lavoro del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino, che ha seguito il percorso relativo a benessere e aging negli anni precedenti, e il gruppo Qualità della Vita organizzativa dei Servizi Educativi dove sono presenti le due componenti del Comitato Unico di Garanzia. Piano Biennale 2023/2024 applicazione in tre anni scolastici 2022/2023 - 2023-2024- 2024/2025.*

1. **Interventi di team building**

Strutturare un **percorso formativo** adottando una prospettiva che metta al

centro la dimensione di gruppo con l'obiettivo di supportare negli/nelle insegnanti le "capacità riflessive, metacognitive, interpersonali per imparare individualmente e in comunità professionali". Possibilità di estendere il percorso anche al personale amministrativo del Dipartimento Servizi Educativi.

1A - Percorso di supporto psicosociale al gruppo

Ogni gruppo svolgerà con le/i formatrici/ori dell'Università un percorso di 12 ore così articolato:

un incontro di 6 ore, nel periodo compreso tra giugno e inizio settembre 2023, che si focalizzerà, con un approccio teorico-pratico, spunti teorici, discussione, esercitazioni, riflessioni su casi, sul **tema del gruppo e del gruppo di lavoro con approccio psicosociale.**

Tre incontri di 2 ore ciascuno nel corso dell'a.s. 2023/24 (uno all'inizio, uno a metà, uno verso la conclusione dell'anno scolastico) per confrontarsi sull'**applicazione nella prassi quotidiana** del lavoro degli aspetti discussi e condivisi durante la formazione estiva.

2A. Training posturale/vocale

Percorso di training posturale/vocale. Ogni gruppo (fino a 35 persone) svolgerà con le/i formatrici/ori un percorso di 12 ore così articolato:

- sei incontri di 2 ore ciascuno (3 dedicati alla voce e 3 alla postura) nel corso dell'a.s. 2023/24 (uno all'inizio, uno a metà, uno verso la conclusione dell'a.s.) aperti al personale del sistema integrato in una sede da destinarsi (gruppi misti).

3A. Supporto individuale

Viene offerta al personale dei servizi educativi la possibilità di accedere al **servizio di spazio di ascolto** precedentemente già offerto a tutti i/le dipendenti del Comune, finalizzato a fornire un supporto psicologico, a favorire la messa a fuoco delle problematiche che possono derivare dall'intreccio tra la vita privata e quella lavorativa, per mezzo di **cicli di 5 colloqui gratuiti** on line o in presenza rivolti al personale della Divisione e del Sistema Integrato.

4A. Protocollo di riduzione dello stress attraverso la pratica della

Mindfulness (il protocollo MBSR - Mindfulness Based Stress Reduction)

Protocollo MBSR della durata di 28 ore complessive (10 edizioni per un totale di 300/350 persone coinvolte) aperto a gruppi di max 35 persone (misti, proposto a tutto il personale della Divisione Servizi Educativi – anche amministrativo – e Sistema Integrato), possibile sede in Via Bazzi, 4 e Centro di Documentazione di Corso Francia.

***Azione 5* - Effettuare uno Studio di fattibilità con CRDC per estendere alcune attività (ad es. la mindfulness) anche al personale dipendente di altri Dipartimenti.**

Azione 6 - Far conoscere a tutto il personale dell'ente, attraverso corsi di sensibilizzazione anche on line da parte dell'INPS, i servizi di Welfare INPS quali a titolo esemplificativo: i progetti Home Care Premium e Long Term Care, attività di screening…….

Azione 7 - Identità alias nei percorsi di affermazione di genere
Definire, in collaborazione con il Servizio LGBT+, l'accordo di riservatezza e il Regolamento interno previsto dal nuovo CCNL funzioni locali all'art. 28.
Al fine di tutelare il benessere psico-fisico delle persone transgender sul luogo di lavoro e creare un ambiente di lavoro inclusivo e privo di discriminazioni e situazioni di disagio, nel nuovo CCNL triennio 2019-2021 è previsto il riconoscimento dell'identità alias.

Azione 8 - Progetto "Momento pausa caffe". Studio di fattibilità per l'individuazione, nei vari luoghi di lavoro dell'ente, di ambienti accoglienti per trasformare il momento della pausa in opportunità di socializzazione e confronto tra dipendenti (il break è spesso l'occasione di brainstorming estemporaneo nel quale si possono trovare soluzioni inaspettate a questioni lavorative più complesse).

Azione 9 - *Progetto caregiver*
Attività di formazione e supporto sul tema: "Condizioni di non autosufficienza di familiari delle/dei dipendenti della citta' di Torino

A - Erogare **corsi di formazione/sensibilizzazione** rivolti agli/alle addetti/e

da specializzare nell'area del supporto ai problemi di conciliazione delle/dei dipendenti con elevati carichi di cura.

B - Gruppi di Auto Mutuo Aiuto (AMA) Il progetto è finalizzato a offrire uno spazio di ascolto e la diffusione di strategie di coping per il/la dipendente che si prende cura di un familiare non autosufficiente. Il percorso, rivolto a 60 dipendenti, prevede un incontro iniziale di presentazione delle attività e proseguirà con incontri in piccolo gruppo a cadenza bisettimanale.
Durata: 15 ore circa
Sede: Istituto Adler - Corso Sommeiller 4
Docente: Psicologi e psicoterapeuti dell'Istituto Adler
Destinatari: dipendenti caregiver della Città di Torino

C - Promuovere azioni di supporto a risposte concrete, con l'obiettivo di individuare possibili strumenti di conciliazione ed offrire per le persone caregiver abilità maggiori per fronteggiare le difficili situazioni in cui si trovano.

D - Verificare la fattibilità di avviare uno sportello polivalente (psicologo, coach, counsellor) di supporto rivolto anche al personale caregiver.

Azione 10 - **Continuare a sensibilizzare la dirigenza e le figure apicali sulla gestione dell'età nei luoghi di lavoro e la promozione dell'invecchiamento** attivo attraverso lo studio di buone prassi e di nuovi modelli organizzativi.

AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE

Azione 1 - Promuovere progetti di ampliamento/innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione dei tempi di vita/tempi di lavoro e la parità di genere.

A - Verificare la possibilità di estendere l'istituto delle ferie solidali anche a chi assiste persone anziane e/o disabili maggiorenni o chi ha difficoltà personali.

B - Convenzioni servizi per anziani in famiglia

Avviare studio di fattibilità con il CRDC la possibilità di attivare convenzioni e/o agevolazioni per offrire servizi rivolti agli/alle anziani o ai/alle disabili presenti nelle famiglie dei/delle dipendenti sulla base delle positive esperienze di progetti attivi in Città.
Questa azione è connessa al progetto Caregiver.

Azione 2 - *Consolidare e disciplinare l'utilizzo delle diverse forme di lavoro a distanza.*

Azione 3 - *Sensibilizzare il personale maschile sulla condivisione nelle attività di cura rivolte a minori (ad es. utilizzo dei congedi parentali), anziani e disabili attraverso "Campagne interne di sensibilizzazione".*

Azione 4 - **Studiare azioni per *favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro*** (su richiesta della/del dipendente). Per il rientro si dovrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione.

A - **Istituzione della figura del tutor** interno o esterno per favorire l'accompagnamento della/del dipendente e l'aggiornamento professionale.

Azione 5 - **Promuovere, nell'ambito del welfare integrativo (art. 82 del nuovo CCNL funzioni locali- art. 72 sul vecchio CCNL), la destinazione di specifiche risorse per incentivare l'acquisto di titoli di viaggio per l'utilizzo dei mezzi pubblici e altre forme di bonus.**

AREA PROMOZIONE DELLA PERSONA E DELLA PROFESSIONALITÀ

Azione 1 - *Valorizzazione delle competenze interne specifiche e trasversali e delle attitudini di tutte/i dipendenti, anche attraverso l'utilizzo delle banche dati interne.*

A - Incentivare il trasferimento di conoscenze e competenze intergenerazionali tra lavoratori anziani e giovani.

*Prosecuzione del progetto "**La preziosa eredità**", che nasce per rispondere alla dispersione della memoria e del patrimonio culturale di centinaia di dipendenti comunali che stanno lasciando il servizio per raggiunti limiti di età o di servizio.*

L'idea è quella di valorizzare l'esperienza professionale dei/delle colleghi e delle colleghe prossimi/e al pensionamento in un'ottica di interscambio generazionale.

*Il proseguimento del progetto è opportuno per **costituire una "Memoria aziendale delle persone"**, fonte documentaria orale integrante l'archivio cartaceo e digitale dell'Ente.*

Gli obiettivi di tale azione si possono di seguito delineare:

- *valorizzare e motivare i dipendenti e le dipendenti che sono in procinto di lasciare il servizio per sopraggiunti limiti d'età o servizio;*
- *far conoscere al personale più giovani la storia dei Servizi Comunali degli ultimi 20 anni;*
- *stimolare l'emersione della figura del mentor per aiutare il percorso di sviluppo professionale del personale di nuova o recente assunzione.*

B - Istituzione della figura del mentor

I dipendenti e le dipendenti che si sono evidenziati per capacità e competenza e sono prossimi al pensionamento saranno invitati ad assumere il ruolo di mentor a cui saranno previamente preparati mediante uno specifico percorso formativo.