Allegato 4

Piano Azioni Positive

Premessa

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 P.I.A.O. in termini di Azioni Positive da realizzare nel triennio 2024 - 2026.

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 2023 – 2025, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione tempi di vita e di lavoro, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e la Convenzione europea ILO n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro ratificata in Italia il 29 Ottobre 2021.

La Convenzione richiede agli Stati membri di adottare, in consultazione con le organizzazioni imprenditoriali e sindacali, un approccio inclusivo e sensibile al genere per prevenire e contrastare la violenza e le molestie, attraverso azioni di prevenzione, protezione e applicazione delle norme, oltre a interventi di assistenza, informazione e formazione.

Nella declinazione degli obiettivi del presente PAP, 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.

Al 31/12/2022 (dati forniti dall'Amministrazione per la Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia) il 48% del personale del Comune di Torino ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni. Mentre il 21% ha più di 60 anni. Scomponendo il dato per genere notiamo il 33,5% di donne tra i 51 e i 60 anni contro il 14,4% degli uomini. Per quanto riguarda la fascia over 60 possiamo indicare il 13,5% di donne contro il 7,6% di uomini.

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. L'inserimento di nuovo personale, attraverso i concorsi espletati negli ultimi anni, pone in modo più pregnante il tema del passaggio di informazioni intergenerazionali e della valorizzazione delle competenze interne.

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 anziane 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 P.A.P. 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.

Rispetto alle azioni di sensibilizzazione e formazione proposte nel PAP, si fa riferimento alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 che invita le Pubbliche Amministrazioni a proporre al personale dipendente, anche con l'ausilio del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i/le dirigenti, sui temi della promozione delle pari opportunità, del contrasto alla violenza di genere e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le azioni e le misure attuative indicate nel Piano saranno espressione di una fattiva collaborazione tra la Direzione Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Torino, i Datori e le Datrici di Lavoro e il Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano triennale si articola in Aree, in ciascuna delle quali sono inserite le azioni da intraprendere nell'arco del triennio.

Riferimenti Normativi

Piano delle Azioni Positive

In attuazione a quanto stabilito dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 integrato e modificato dal D. Lgs. 151/2015, il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Torino ha predisposto il Piano di Azioni Positive (PAP) relativo al triennio 2024 – 2024.

La **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 2/2019** specifica le finalità e le linee di azione da intraprendere ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, quali fattori di qualità.

Inoltre, la Direttiva 2/2019 specifica che le pubbliche amministrazioni:

- devono agire affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i/le dirigenti, sui temi della promozione delle pari opportunità, il contrasto alla violenza di genere e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Rispetto al benessere nei luoghi di lavoro dettano principi molto importanti le seguenti normative:

Convenzione europea ILO n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro ratificata in Italia il 29 Ottobre 2021 con la Legge 4/2021 ed entrata in vigore il 29 Ottobre 2022.

Direttiva del 29 novembre 2023 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri che pone l'attenzione sul ruolo delle P.A. nel garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggior consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni negli ambienti lavorativi.

Allegato 4.1

Piano delle Azioni Positive 2024-2026 dettagliato

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, handicap, 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 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, Conciliazione dei Tempi e famiglie e Città universitaria.
A1 - Inserire, nella formazione programmata per il personale neoassunto, un modulo sulla Parità di Genere e uno sulle tematiche LGBT, a cura del Servizio Pari Opportunità.
A2 - Valutare la possibilità di inserire un modulo di formazione, rivolto al personale dell'ente, compresa la dirigenza, specifico sulla disabilità ed altre differenze (origine etnica, religione…..)

B - Attività di sensibilizzazione sul linguaggio inclusivo rivolta al personale dell'ente.

C - Formazione specifica approfondita sul linguaggio inclusivo rivolta ad un gruppo di dipendenti che assumeranno il ruolo di mentore.

D - Verifica della possibilità di estendere la formazione sul linguaggio inclusivo al personale della Polizia locale di altri enti che partecipa ai corsi di formazione base e/o permanente presso la Scuola di Polizia locale di Torino.

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 rivolti alla cittadinanza.

AREA FORMAZIONE COMPONENTI IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Azione 1

Programmare percorsi formativi rivolti alle/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
- partecipazione alle offerte formative offerte dalla Rete nazionale dei CUG

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 divulgazione del ruolo e delle competenze della Consulente di Fiducia con particolare attenzione alla differenziazione dei ruoli tra Consulente e CUG nelle sezioni web.
- Attività di divulgazione del Piano delle Azioni Positive.
- Attività di informazione sul ruolo del Comitato Unico di Garanzia, le competenze e gli ambiti di intervento.

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 inclusivo, attento alle differenze di genere, nel percorso formativo rivolto al personale di nuova assunzione.

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 inclusivo di genere nei documenti e nelle comunicazioni dell'ente.

Azione 5

Favorire la partecipazione di tutto il personale dell'ente al corso di formazione on line sul linguaggio inclusivo inserito sulla Piattaforma "FormaTo" del Comune di Torino.

AREA SENSIBILIZZAZIONE SULLA VIOLENZA DI GENERE

Azione 1

Programmare interventi informativi e formativi sulla violenza di genere e lo stalking

A – Continuare a proporre azioni di sensibilizzazione sulle forme della violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente, in collaborazione con i Servizi dell'Amministrazione competenti, gli enti e le associazioni del territorio (Centro Antiviolenza, Nucleo di Prossimità della Polizia locale, Coordinamento contro la violenza sulle donne, Museo del Risparmio….).

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

C - Programmare campagne di sensibilizzazione rivolte al personale dell'ente e alla cittadinanza.

AREA BENESSERE LAVORATIVO

Azione 1

Programmare interventi di sensibilizzazione e formazione rivolti a dirigenti e funzionari/e E.Q. sul riconoscimento del conflitto

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

Attività di supporto per il personale della Divisione dei Servizi Educativi del sistema integrato 0-6 anni

Piano Biennale 2023/2024 applicazione in tre anni scolastici 2022/2023
Nell' anno scolastico 2023/2024 è stato introdotto, per la prima volta nel Piano formativo rivolto al personale educativo, la sezione C rubricata "Piano di interventi formativi per la promozione del benessere lavorativo".
La partecipazione a questi percorsi è riconosciuta in monte ore per insegnanti ed educatori/educatrici.
Il seguente Piano è sviluppato all'interno di una pluriennale collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino, che ha permesso di realizzare una ricerca negli anni 2015 - 2017 presso i nidi della Città, relativamente alla sostenibilità del lavoro educativo.
Il Piano è orientato a interventi di rinforzo individuale e di gruppo ed alla qualità della vita lavorativa con azioni orientative e formative che permettano di curare la dimensione personale e relazionale, alla base del lavoro educativo di tutto il personale che opera nelle scuole e nei nidi.
I percorsi proposti sono i seguenti:
A - Interventi di team building
B - Percorso di supporto psicosociale al gruppo
C - Supporto individuale
D - Protocollo di riduzione dello stress attraverso la pratica della Mindfulness (il protocollo MBSR - Mindfulness Based Stress Reduction)
E - Servizio di supporto psicologico rivolto a lavoratrici e lavoratori al rientro dal congedo di maternità e paternità

Azione 4

Effettuare uno Studio di fattibilità con CRDC per estendere alcune attività (ad es. la mindfulness) al personale dipendente proveniente da tutti i Dipartimenti.

Azione 5

Identità alias nei percorsi di affermazione di genere

Definire, in collaborazione con il Responsabile della Protezione dei Dati Personali (RPD) e 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 CCNL triennio 2019-2021 è previsto il riconoscimento dell'identità alias.

Azione 6

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.

Azione 7

Attività di supporto psicologico, coaching e mediazione del conflitto proposta attraverso l'istituzione di uno Sportello di Ascolto polivalente rivolto al personale dell'ente.

Lo Sportello si pone l'obiettivo di promuovere il benessere lavorativo e favorire le relazioni interpersonali e professionali.

AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE

Azione 1

Promuovere progetti di ampliamento e innovazione dei servizi di conciliazione, buone pratiche per favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e la parità di genere.
Avviare studio di fattibilità con il CRDC per valutare la possibilità di attivare convenzioni e agevolazioni per offrire servizi rivolti alle persone anziane o alle persone disabili presenti nelle famiglie dei/delle dipendenti sulla base delle positive esperienze di progetti attivi in Città.

Azione 2

Consolidare e disciplinare l'utilizzo delle diverse forme di lavoro a distanza.

Azione 3

Verificare la possibilità di estendere l'istituto delle ferie solidali anche a chi assiste persone anziane o persone disabili.

Azione 4

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

Azione 5

Studiare azioni per favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità e 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 Personale.
A- Istituzione della figura di "Tutor" interno o esterno per favorire l'accompagnamento della e l'aggiornamento professionale.

Azione 6

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 welfare aziendale.

AREA PROMOZIONE DELLA PERSONA E DELLA PROFESSIONALITÀ

Azione 1

Valorizzazione delle competenze interne specifiche e trasversali e delle attitudini del personale dipendente, anche attraverso l'utilizzo delle banche dati interne.

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

Report azioni PAP realizzate nell'anno 2023

AREA FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO SUL CONTRASTO

ALLE DISCRIMINAZIONI

Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea	ATTIVITA' REALIZZATE Progetto: "**FORMARE AL LINGUAGGIO INCLUSIVO E CULTURA DI PARITÀ**" Attività di sensibilizzazione sul linguaggio inclusivo rivolta alla dirigenza e al personale funzionario E.Q. (in presenza) - 30 novembre 2023 Attività di formazione sul linguaggio inclusivo rivolta al personale dell'ente che si occupa di comunicazione e al CUG (in presenza) 75 persone iscritte 3 moduli di 3 ore ciascuno in 3 edizioni (dal 24 0ttobre al 16 novembre) Corso di formazione sul linguaggio inclusivo rivolto a tutto il personale dell'ente (on line) evento per la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne Attività di formazione sulla prevenzione dello Stress lavoro correlato e sugli strumenti di tutela prevista dall'art. 28 del D.lgs 81/2008: 12 incontri di 4 ore ciascuno rivolti al personale di nuova assunzione fascia C e CFL per un totale di 48 ore di formazione e 400 persone coinvolte 3 incontri di formazione di 3 ore ciascuno rivolti al dipartimento Decentramento per un totale di 9 ore di formazione e 105 persone coinvolte

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	Attività di formazione "Fluidità di genere e nuove autodefinizioni" rivolta ad operatori e operatrici del Centro Relazioni e Famiglie e di Aria, 1 incontro di 4 ore in presenza Attività di formazione "I cambiamenti nel mondo arcobaleno. aggiornamento sulle tematiche lgbt" rivolta al personale del Gabinetto del Sindaco 2 moduli da 4 ore ciascuno per 15 persone Attività di formazione su contrasto al bullismo omobitransfobico rivolta a 50 agenti Polizia Municipale - 1 giornata di formazione on line
AREA FORMAZIONE COMPONENTI IL COMITATO UNICO DI GARANZIA	

Percorsi formativi rivolti a chi compone il CUG sulle tematiche: **benessere organizzativo,conflitto organizzativo,lettura organizzativa, analisi di clima e tematiche inerenti i compiti del CUG**	ATTIVITA' REALIZZATE **Eventi di formazione proposti da INAIL e dalla rete nazionale dei CUG**: 31 gennaio: Codici etici e Consigliere di fiducia 8 febbraio: Rischi in ottica di genere 25 maggio: La prevenzione alimentare a lavoro 22 settembre: Donne e scienza 2 ottobre: Il Bilancio di Genere: un'opportunità per un futuro equo, giusto e sostenibile 26 ottobre Le dipendenze da tecnologia e da gaming non hanno età 8 novembre Benessere lavorativo Sensibilizzazione sul tema della conciliazione dei tempi proposta dall'Università degli studi di Milano e da Polis laboratorio Aprile 2023 - 9 lezioni on line a tema
AREA COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	

Sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni.	ATTIVITA' REALIZZATE 8 marzo 2023 **Video Campagna Posto Occupato** con le foto degli allestimenti **Seminario: Lavorare meglio, lavorare meno, lavorare tutte** - organizzato dall'ufficio Pari Opportunità e Campagna di comunicazione (1140 manifesti, locandine elettroniche su gtt cartoline e locandine) **Illuminazione Mole Antonelliana** **Opuscolo informativo on line sul portale Irma** **Partecipazione al Progetto EU FEMACT - CITIES URBAN 2023-2025** - 1° INCONTRO: attività di comunicazione e visibilità delle azioni sulla parità
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.	ATTIVITA' REALIZZATE 2023-2025 Progetto EU FEMACT - CITIES URBAN attività di comunicazione e visibilità delle azioni sulla parità

Promuovere l'utilizzo del linguaggio non discriminatorio nei documenti e nelle comunicazione dell'Ente	ATTIVITA' REALIZZATE Progetto formativo **"FORMARE AL LINGUAGGIO INCLUSIVO E CULTURA DI PARITÀ"**
AREA SENSIBILIZZAZIONE SULLA VIOLENZA DI GENERE	

Programmare interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking	ATTIVITA' REALIZZATE **8 marzo 2023:** restituzione campagna contro la violenza di genere "Posto occupato" con realizzazione di un video inserito sulla home page di intracom da marzo a giugno **Giornata internazionale contro la violenza sulle donne - 25 novembre 2023** Campagna di comunicazione Posto occupato nel Comune di Torino Seminario sulla violenza economica: "La violenza non è solo fisica. L'indipendenza economica delle donne per l'autonomia e la libertà" organizzato da Assessorato e Ufficio Pari Opportunità in collaborazione con Città metropolitana. Campagna di comunicazione "Parliamo di violenza con affissione 1180 manifesti, locandine elettroniche nei mezzi GTT Illuminazione della Mole Antonelliana **Torino film festival** adesione con Posto occupato e proiezione su tematiche della violenza **Opuscolo on line** con eventi a tema sul Portale "Irma" **Corso Linguaggio inclusivo on line rivolto a tutto il personale dell'ente**

AREA BENESSERE LAVORATIVO	
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.	ATTIVITA' REALIZZATE Progetto **Sportello ascolto integrato associazione ME.DIA.RE** Presentazione rivolta alla Dirigenza e funzionari E.Q. in presenza e on line Dicembre 2023 - Avvio sportello rivolto al personale dell'ente

Attività di supporto per il personale della Divisione dei Servizi Educativi del sistema integrato 0-6 anni	**Attività formative di supporto per il personale educativo fascia 0-6 Convenzione con UNITO.** Obiettivi: sostenere i gruppi di lavoro e rinforzare il lavoro di gruppo e la qualità di vita lavorativa dei/delle dipendenti. - Percorso di Mindfulness che ha coinvolto 35 persone per 12 ore complessive - Percorso di training posturale/vocale da ottobre a dicembre 2023 replicato 4 volte. Ogni percorso prevede 4 incontri, coinvolte 35 persone per 12 ore totali. Coinvolte 140 persone in totale - Sportello di ascolto psicologico tutto l'anno scolastico 2023/2024 , prevede la possibilità di accedere liberamente e gratuitamente a 5 incontri individuali. Percorso specifico rivolto a chi rientra dal congedo di maternità e/o paternità - Team building attivo da ottobre 2023 coinvolge il collegio di nidi e scuole dell'infanzia per un totale di 12 ore a percorso

Progetto caregiver Anno 2022 - 2023 Attività di formazione e supporto sul tema: "Condizioni di non autosufficienza di familiari delle/dei dipendenti della citta' di Torino **Gruppi di Auto Mutuo Aiuto** **Verificare la fattibilità di avviare uno sportello polivalente (psicologo, coach, counsellor) di supporto rivolto anche al personale caregiver.**	**Percorso formativo "Supporto caregiver"** Gruppi AMA 5 incontri da due ore per quattro gruppi dal 15 novembre 2022 al 9 marzo 2023 - In totale 14 ore di formazione per 41 dipendenti **Sportello di Ascolto integrato** - Obiettivi: - promuovere il benessere lavorativo del personale dipendente sia come individuo che all'interno del gruppo di lavoro - favorire le relazioni professionali e personali incrementare rapporti proficui e rispettosi tra collaboratori e collaboratrici - implementare l'inclusione e la valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali - gestire eventuali conflittualità in ambito lavorativo - progettare soluzioni