

Allegato 4.1

Piano 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 P.I.A.O. in termini di Azioni Positive da realizzare nel triennio 2026 - 2028..

Gli obiettivi e 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 2025 - 2027, 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 dall'Italia il 29 Ottobre 2021 con Legge 15 gennaio 2021 n.4.

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.

Si segnalano qui di seguito le principali disposizioni normative europee intervenute negli ultimi anni e in particolare:

1. La risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere (2019/2169(INI));
2. La Comunicazione della Commissione del 5 marzo 2020 dal titolo "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" (COM(2020)0152);

3. La Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale ONU il 25 settembre 2015, "Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile", obiettivo 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze";

4. Il Tavolo di Lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

In particolare da quest'ultimo Tavolo sono scaturite le "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere" che prevedono l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

E' quindi obiettivo di questo Piano di Azioni Positive allinearsi con il contenuto delle suddette Linee anche mediante l'attività del CUG che collabora fattivamente al tentativo di superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare, e scardinare le fonti di disuguaglianza.

Nell'ottica del più ambizioso raggiungimento della certificazione della parità di genere, nascono le Azioni positive finalizzate a cogliere gli indicatori più significativi di parità per andare a implementarli e potenziarli.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede infatti un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Il CUG, consapevole di questo impegno, vuole qui di seguito rappresentare una serie di iniziative e di best practice che, ispirandosi agli indicatori delle Linee guida, tentano di perseguire una reale condizione di parità.

1. Un Piano strategico per la prevenzione e la gestione delle molestie sul lavoro che strutturi in modo organico tutte le attività di formazione poste in essere dall'Ufficio Pari Opportunità, dal CUG, dalla Rete nazionale dei CUG nonché dal Servizio Sicurezza.

2. Un piano di comunicazione sui temi della parità di genere che includa l'attività già svolta dal portale Irma e l'attività svolta dalla newsletter rivolta a tutti/tutte le dipendenti della Città.

Nella declinazione degli obiettivi del presente PAP, considerate le trasformazioni sociali e normative, si pone l'attenzione in modo particolare e prioritario alla tematica del benessere organizzativo e della flessibilità dei ruoli professionali anche mediante collaborazioni extra ente come quella avuta qualche anno fa, per mezzo di una Convenzione, con l'Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia che ha previsto lo studio e l'applicazione di buone prassi.

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, ma che prosegue ancora in maniera più impattante man mano che avanza il processo di digitalizzazione della pubblica amministrazione e l'introduzione in organico di personale di nuova assunzione.

Il nostro ente, inoltre, vive un momento di riorganizzazione totale dei servizi grazie a processi di cambiamento economico e sociale esterni all'amministrazione che stanno mutando profondamente il modo di lavorare sia dal punto di vista organizzativo sia dal punto di vista del valore pubblico.

L'inserimento di nuovo personale attraverso i concorsi espletati negli ultimi anni, da una parte dà impulso al cambiamento interno allineandosi con le esigenze sociali, dall'altra pone in modo più pregnante il tema del passaggio di informazioni intergenerazionali e della valorizzazione delle competenze interne.

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, dalle proposte della Consulente di Fiducia dell'Ente e dalle proposte emerse negli incontri del C.U.G.

Il Piano di Azioni Positive da quest'anno si integra con il **Gender Equality Plan** (G.E.P.), inserito per la prima volta come allegato del P.I.A.O.

Mentre il P.A.P. è una misura di intervento temporanea per rimuovere gli ostacoli alla parità di genere, il G.E.P. è uno strumento più completo e sistemico di gestione del cambiamento che include il P.A.P. al suo interno, aggiungendo obiettivi SMART e un approccio di genere all'intero ciclo di gestione delle azioni sulla parità di genere (progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione).

Entrambi i documenti hanno l'obiettivo di rilevare e rimuovere gli ostacoli economici, amministrativi e culturali che impediscono la piena parità tra uomini e donne e raggiungere la parità formale, analizzando in profondità l'organizzazione dell'Ente e

adottando l'approccio di genere, oltre che monitorando ed analizzando il contesto lavorativo per verificare le discriminazioni presenti e progettare azioni per rimuoverle.

Il P.A.P. si integra con il G.E.P., anche attraverso il percorso partecipato per la definizione delle azioni.

Con il simbolo * sono evidenziati i collegamenti tra il Piano di Azioni Positive e il Gender Equality Plan.

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.

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 2025 – 2027

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.

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 2026-2028 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 della Divisione Inclusione Sociale.

A1 - Attività di formazione e sensibilizzazione del personale neoassunto sulla Parità di Genere, il benessere lavorativo e sulle tematiche LGBT, a cura dell'Ufficio Pari Opportunità e del Comitato Unico di Garanzia. *

- B** - Attività di ricerca di personale qualificato interno all'ente o all'interno della rete dei CUG al fine di promuovere un interscambio culturale sui temi della disabilità e su altri temi quali origine etnica, religione....
- C** - Attività di sensibilizzazione sul linguaggio inclusivo rivolta al personale dell'ente favorendo la partecipazione al Percorso formativo on line disponibile sulla piattaforma FormaTo – Area relazionale.
- D** - Proporre percorsi di sensibilizzazione e formazione sulla Lingua dei Segni Italiana (LIS) rivolti al personale dipendente, con particolare attenzione agli operatori e alle operatrici che svolgono attività di front office.
- E** - Proporre iniziative di sensibilizzazione del personale con l'obiettivo di creare un ambiente consapevole e inclusivo nei confronti delle persone che manifestano Neuro Divergenze.
- F** - Introduzione del nuovo corso di formazione E-learning “Fondamenti di Disabilità e Inclusione” rivolto a tutto il personale dipendente.
- G** - Valutare la possibilità di proporre corsi di sensibilizzazione/formazione sul linguaggio inclusivo al personale di nuova assunzione della Polizia Locale 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

Azione 2

Proporre un percorso di formazione specifico per il nuovo CUG che uniformi le conoscenze sulle tematiche di competenza.

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 pubblicazione della newsletter "InformaCUG" almeno 2 volte l'anno.

La newsletter, pubblicata sulla intracom dal novembre 2024, è redatta da un gruppo di lavoro del CUG con l'obiettivo di rendere patrimonio di tutto il personale dipendente il lavoro quotidiano che svolge il Comitato Unico di Garanzia della Città di Torino.

Informa CUG è una azione positiva e concreta per percorrere insieme la lunga strada verso l'inclusività, le pari opportunità, il contrasto ad ogni forma di violenza e la valorizzazione del benessere di chi lavora.

La newsletter si pone l'obiettivo di trattare periodicamente diverse tematiche inerenti l'ambito di azione del CUG, utilizzando anche gli incontri periodici con la Rete nazionale dei CUG, per riflettere insieme sull'evoluzione sociale dei fenomeni di discriminazione, piuttosto che di violenza di genere ed ogni altra manifestazione di disequilibrio nelle relazioni umane.

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 con particolare attenzione alla differenziazione dei ruoli tra Consulente e CUG nelle sezioni web.
- 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

Promozione dei percorsi formativi online sul linguaggio inclusivo e antidiscriminatorio e sulla Cultura del rispetto nei luoghi di lavoro già disponibili sulla piattaforma FormaTo e sulla piattaforma Syllabus.

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 le elette e gli eletti.

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.

Azione 6

Promuovere la conoscenza e la diffusione delle politiche family friendly della Città 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 e formazione 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, Reparto Polizia 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 specifici.

C - Programmare campagne di sensibilizzazione rivolte al personale dell'ente e alla cittadinanza per renderli parte attiva di un processo di educazione. *

AREA BENESSERE LAVORATIVO

Azione 1

Diffusione e promozione del Decalogo per l'Accoglienza delle persone con Disabilità.

Questo strumento informativo, essenziale per garantire un approccio inclusivo e rispettoso, verrà distribuito a tutto il personale.

La diffusione sarà accompagnata da momenti esplicativi per assicurare la piena comprensione e l'applicazione pratica delle dieci Linee guida fondamentali nell'interazione quotidiana.

Azione 2

Identità alias nei percorsi di affermazione di genere

Diffondere in tutte le Direzioni/Servizi l'identità alias attualmente sperimentata dalle Biblioteche civiche.

Azione 3

Continuare a sensibilizzare la dirigenza e le figure apicali sulla valorizzazione delle competenze delle persone non più giovani e la promozione dell'invecchiamento attivo, attraverso lo studio di buone prassi e di nuovi modelli organizzativi.

Azione 4

Valutare la fattibilità di replicare l'esperienza di supporto psicologico attraverso uno Sportello di Ascolto polivalente rivolto al personale dell'ente per favorire il benessere lavorativo.

Azione 5

Visite guidate a Palazzo civico rivolte al personale dipendente e ai familiari.

Da anni la Città organizza le visite guidate a Palazzo civico rivolte alla cittadinanza. Estendere tale possibilità ai/alle dipendenti assieme ai loro familiari può essere considerato un elemento di benessere organizzativo perché rafforza il legame tra la vita privata e quella lavorativa, promuovendo un senso di inclusione e di appartenenza. Questa attività, pratica consolidata in molte aziende private, può migliorare il clima aziendale e il senso di gratificazione dei/delle dipendenti: offrire un'esperienza di condivisione può aumentare il senso di integrazione e far sentire il personale dipendente più connesso alla cultura aziendale.

Inoltre, tale iniziativa incrementa il team building e le attività che coinvolgono anche i familiari e può contribuire a creare legami non solo tra colleghi/e ma anche tra le famiglie stesse, rafforzando la comunità aziendale.

Azione 6

Al fine di migliorare il benessere del personale dipendente, anche in merito al potere di acquisto degli stessi/e per le proprie spese personali, nel rispetto dei vincoli di bilancio, la Città si impegna a promuovere rapporti commerciali con diverse strutture aziendali operanti sul territorio per poter offrire sconti e vantaggi economici sull'acquisto di prodotti, beni e servizi, previa sottoscrizione di apposita Convenzione con il CRDC.

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 con particolare attenzione alla fruizione dell'istituto dello smart working in tutte le Direzioni attraverso azioni, da parte dell'Ente, di sensibilizzazione della Dirigenza. *

Azione 2

Studio di fattibilità per estendere l'istituto delle ferie solidali anche a chi assiste persone anziane o persone con disabilità.

Azione 3

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

Azione 4

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 da parte di un/una tutor interno.

A - Istituzione della figura di “Tutor” interno per favorire l’accompagnamento della persona nell’inserimento lavorativo e/o 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 welfare aziendale.

Azione 6

Favorire l’adozione dello standard previsto dalla certificazione Family audit come strumento di management e di gestione delle risorse umane a disposizione delle organizzazioni al fine di certificare il proprio impegno per l’adozione di misure volte a favorire la conciliazione vita e lavoro, le pari opportunità e più in generale il benessere organizzativo.

AREA PROMOZIONE DELLA PERSONA E DELLA PROFESSIONALITÀ

Azione 1

Valorizzazione delle competenze interne specifiche e trasversali e delle attitudini del personale dipendente attraverso l'emissione di digital badge.

Azione 2

Sostenere un sistema di sviluppo delle competenze trasversali dei/delle funzionari/ie della Città di Torino.

Con il simbolo * sono evidenziati i collegamenti tra il Piano di Azioni Positive e il Gender Equality Plan.

PIAO 2025 - 2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

