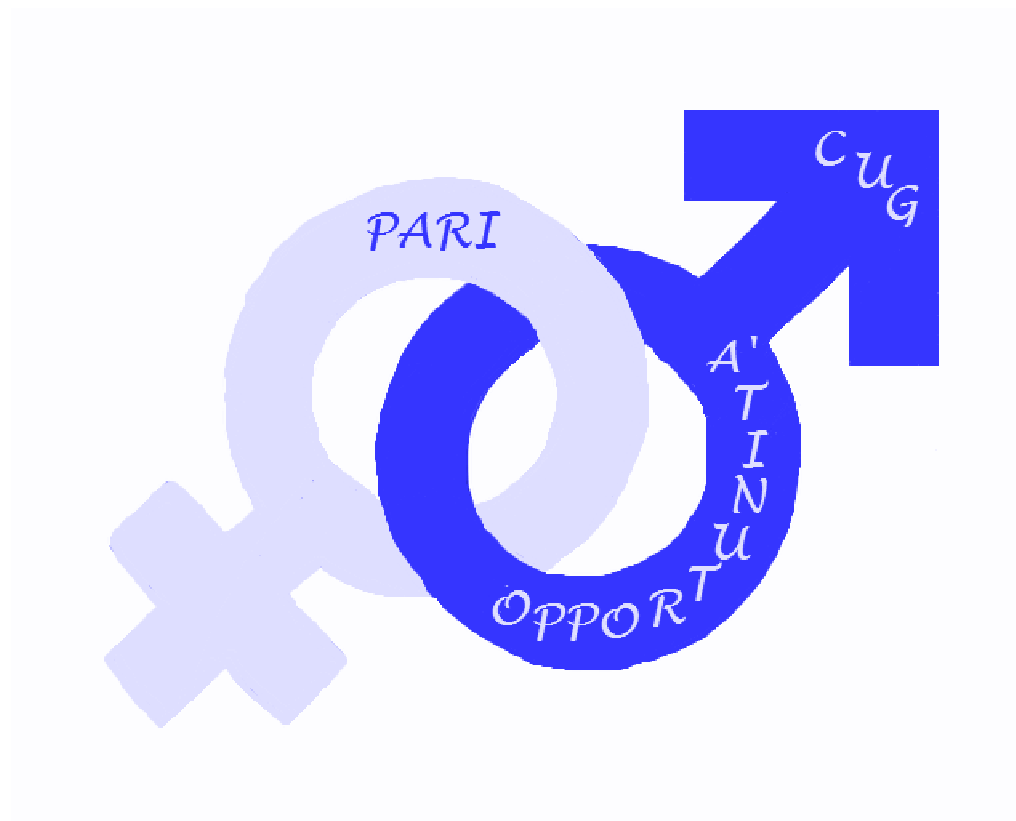




CITTA' DI TORINO



PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2021 - 2023

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, ha elaborato le seguenti linee di azione ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2021 – 2023.

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 2019 – 2021, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, 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.

Nel nuovo PAP, considerate le trasformazioni sociali e normative in atto, si pone l'attenzione in modo particolare e prioritario alla tematica dell'invecchiamento della popolazione lavorativa e del benessere, già affrontata precedentemente con una Convenzione con l'Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia che prevede lo studio e l'applicazione di buone prassi.

Nel corso dei prossimi anni nel Comune di Torino si registrerà un forte aumento della percentuale di lavoratori e lavoratrici anziani/e. La conseguenza sarà un cambiamento delle risorse umane nell'organizzazione a causa

dell'invecchiamento della forza lavoro mai visto prima d'ora. Inoltre l'ambiente operativo tende a cambiare continuamente, prevedendo, di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi organizzative.

Con l'invecchiamento della popolazione lavorativa, occorre prevedere una riorganizzazione del lavoro che tenga conto delle fragilità e delle difficoltà che questo comporta. Inoltre, l'inserimento di nuovo personale pone in modo più pregnante il tema del passaggio di informazioni intergenerazionali e della valorizzazione delle competenze.

Con l'invecchiamento della popolazione lavorativa, possono manifestarsi più facilmente problemi di salute e diventa sempre più pressante la necessità di aggiornare le abilità e le competenze. Si pone la necessità di giungere ad una migliore comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro, a valorizzarne le risorse e a sostenere l'apprendimento intergenerazionale anche in vista dell'acquisizione di personale nei prossimi anni.

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'Azienda.

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.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte; **entro il 30 gennaio di ogni anno**, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione annuale che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno.

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, utilizzate per la Relazione annuale del CUG trasmessa ai vertici dell'ente e al dipartimento Funzione Pubblica, che ne costituiscono parte integrante, delle indicazioni della Consulente di Fiducia e delle problematiche dalla stessa evidenziate nelle relazioni annuali.

IL COMUNE DI TORINO

Ai sensi

della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"

del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"

del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art. 21 della legge 183 del 2010

del Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli

ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini

della Direttiva del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A."

del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.

del Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, in merito al principio di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

della Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

della Legge 13 agosto 2015 n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 , "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"

della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n.

124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

della Direttiva n. 2/2019, emanata dalla Ministra per la Pubblica Amministrazione e dalla sottosegretaria delegata alle Pari Opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

Riconosciuto che

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.

Formula ed approva il seguente

**PIANO DI AZIONI POSITIVE
(ART. 48 D. LGS. 198/06)**

CHE

si pone come strumento semplice ed operativo per **l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità** sia verso l'interno dell'Ente, che verso l'esterno;

si prefigge di **fronteggiare** il fenomeno delle **discriminazioni** attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro;

propone la **diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini** dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

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 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 dell'Area Giovani e Pari Opportunità.

C - Attività di formazione sul linguaggio di genere rivolta alla dirigenza

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

E - Programmare attività formative che possano consentire a tutte/i dipendenti di sviluppare una crescita personale e professionale, tenendo conto delle innovazioni tecnologiche e delle modifiche normative.

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.

AREA COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Nel triennio di durata del PAP si continuerà ad investire sulla visibilità del CUG con la realizzazione di un logo che lo contraddistingua, 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 Comitato Unico di Garanzia e le sue competenze.
- 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 pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera.

Azione 3 - Inserire un modulo di sensibilizzazione sul linguaggio di genere per il personale di nuova assunzione e nei corsi di formazione previsti nelle progressioni di carriera.

Azione 4 - Comitato Unico di Garanzia: promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato mediante supporti informatici interni ed

incontri con il personale interno e con gli/le eletti/e

Azione 5 – Promuovere l’utilizzo del Linguaggio di genere 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 nelle tematiche sopra citate.

B – Continuare a sensibilizzare gli uomini dell’ente sul tema della violenza di genere.

C – Sensibilizzare RSU e RLS sul tema della violenza di genere.

D – Implementare il Gruppo di Pilotaggio interno previsto dal Piano Antiviolenza della Città: “Torino libera dalla violenza di genere”, approvato con deliberazione della Giunta comunale (mecc. 2018 05043/130).

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.

Azione 2 - Programmare interventi di formazione rivolti agli/alle smartworker per lo sviluppo della capacità di fare rete e di inclusione;

Azione 3 - Proseguire l’attività dello sportello d’ Ascolto

organizzativo dedicato a coloro che stanno vivendo un momento di difficoltà o malessere in ambito lavorativo.

Le problematiche organizzative individuate e le relative azioni correttive messe in atto per affrontarle saranno presentate, tramite relazione annuale prodotta dai/dalle referenti dello sportello, ai vertici dell'ente e al CUG.

Azione 4 - Intervenire sui Lavoratori e sulle lavoratrici fragili

A - Istituire un Tavolo di Lavoro interdivisionale per individuare e riflettere su come poter intervenire sulle persone che presentano fragilità, per favorire il benessere lavorativo e valorizzare le competenze e le esperienze di ciascuno/a.

B - Accompagnare alla realizzazione di un nuovo modello di organizzazione del lavoro, in particolare con la formazione dei/delle:

B1) dirigenti e funzionari/e in p.o., con l'obiettivo di accompagnare i collaboratori e le collaboratrici fragili o a disagio con le nuove modalità di lavoro, a gestire il cambiamento introdotto dalla organizzazione del lavoro digitale.

B2) Smartworker, con l'obiettivo di lavorare con nuove modalità introdotte dalla organizzazione del lavoro digitale tenendo conto anche dei lavoratori/lavoratrici fragili o in situazioni di disagio.

C - Avviare, a titolo sperimentale, un laboratorio pubblico/privato al fine del tutoraggio e sostegno al personale dell'ente che versa in situazione di grave fragilità (es. grave disabilità mentale).

Azione 5 - Progetto supporto digitale

Individuare figure di facilitatori/facilitatrici che aiutino nel supporto digitale

lavoratori/trici che hanno poca dimestichezza con gli strumenti informatici, contribuendo, quindi, all'inclusione digitale e alla diminuzione del divario di competenze digitali. (avvalendosi della collaborazione, a titolo d'esempio, delle/dei volontari del servizio civile).

Azione 6 - Progetto caregiver

Attività di ricerca e formazione sul tema: "Condizioni di non autosufficienza di familiari delle/dei dipendenti della città di Torino"

A - Ricerca - Indagare sul carico psico/fisico/economico sostenuto dai lavoratori/lavoratrici che svolgono il ruolo di caregiver con l'obiettivo di comprendere i problemi che quotidianamente devono affrontare.

B - Progettare ed erogare un corso di formazione rivolto agli/alle addetti/e da specializzare nell'area del supporto ai problemi di conciliazione delle/dei dipendenti con elevati carichi di cura.

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

Azione 7 - 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 studi di buone prassi e di nuovi modelli organizzativi.

AREA STUDI E INDAGINI A SOSTEGNO DELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Azione 1 – Analisi di genere del personale

Promuovere un'analisi dettagliata del personale, in chiave di genere, all'interno

del Bilancio di Genere.

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 - Smart working

A 1 - Monitoraggio dei dati annuali dello smart working ai fini di ricerca e lettura dei risultati in termini di genere, età, ruolo professionale, benessere, salute, per la proposizione di eventuali azioni positive.

A 2 - Promuovere l'individuazione di postazioni informali di Coworking con l'obiettivo di prevenire l'isolamento sociale. (Verificare la sperimentazione con biblioteche civiche).

A 3 - Verificare la possibilità di attivare, per situazioni particolari ed urgenti, lo smart working emergenziale.

B - Part time straordinario e temporaneo

Studio di fattibilità, con la costituzione di un gruppo di lavoro specifico, finalizzato alla possibilità, per le nuove richieste, di accedere al part time anche attraverso l'introduzione di part time definiti temporalmente e/o rivedibili negli anni. Questa forma di PT viene richiesta, in particolare, per esigenze di cura personale e familiare.

Questa riflessione è emersa per rispondere all'esigenza di veder concessi nuovi PT che non possono essere attivati in alcuni ambiti lavorativi per esigenze di servizio.

Per offrire l'opportunità di accedere al PT ad altre/i dipendenti si propone di

concederlo a tempo definito (es. 3 anni), alla scadenza, in caso di ulteriori richieste non concesse nel Servizio, potrà proseguire solo dopo aver verificato la permanenza delle condizioni per cui è stato richiesto.

B 1- Introdurre modulistica adeguata

C - 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.

D - Convenzioni servizi per anziani in famiglia

Verificare 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. (in primis Polifamily del Politecnico).

Questa azione è connessa al progetto Caregiver.

Azione 2 - 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 3 - Implementare il Telelavoro emergenziale reinvestendo parte dei risparmi ottenuti in nuove postazioni.

Azione 4 - 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.

AREA PROMOZIONE DELLA PERSONA E DELLA PROFESSIONALITÀ

Azione 1 - Studio di fattibilità sulla possibilità di stabilire convenzioni specifiche con le Università per il riconoscimento dei crediti formativi derivanti da attività lavorativa e da formazione in servizio per i/le dipendenti che stanno frequentando o intendono iscriversi ad un corso di Laurea (long life learning).

Azione 2 - 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.

Proseguimento 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.

C - Utilizzo di una piattaforma digitale per la memoria aziendale

Per creare una vera memoria collettiva aziendale occorre coinvolgere il più alto numero di dipendenti, anche già cessati dal servizio.

Il progetto sperimentale di utilizzare un'applicazione digitale è finalizzato alla realizzazione di processi virtuosi di trasferimento delle conoscenze. sia per evitare la dispersione di sapere e di pratiche eccellenti. che per far circolare le buone pratiche che nell'ente si sono consolidate nel tempo.

TEMPI E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEI PIANI DI AZIONI POSITIVE

Al fine di garantire la reale attuazione delle azioni previste dal PAP, l'Amministrazione si impegna ad individuare i Servizi che, di concerto con il CUG, devono attivare le singole azioni.

L'Amministrazione si impegna, altresì, ad **inserire nei PEG delle Direzioni coinvolte, gli obiettivi specifici previsti dalle azioni contenute nel PAP.**

