



Piano di Azioni Positive della Città metropolitana di Torino

triennio 2023 – 2025

Indice generale

PREMESSA.....	3
DATI SUL PERSONALE DELLA CITTÀ' METROPOLITANA DI TORINO.....	6
PIANO AZIONI POSITIVE 2023 – 2025.....	6
1 Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile.....	6
2 Implementazione del coworking in attuazione del Piano Spostamento Casa Lavoro.....	7
3 Sostegno all'implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro e welfare aziendale attraverso la costituzione di un "gruppo di lavoro" che oltre al CUG preveda il coinvolgimento di Direzione risorse umane, Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale, Organizzazioni sindacali e CRAL.....	8
4 Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo.....	8
TABELLA DI CORRELAZIONE PAP – GEP e ridefinizione azioni 2023.....	11
Fonti Normative.....	13

PREMESSA

Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Città metropolitane, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici devono predisporre *Piani di Azioni Positive (PAP)* tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.¹

Il *Piano di Azioni Positive (PAP)* è stato incluso nel *Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)*.²

Il mancato adempimento di questo obbligo prevede le sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009, tra cui il divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione.

Le Azioni Positive consistono in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità³ e sono dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, come sancito dalla Carta Costituzionale.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di venti anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro. Sono state istituite dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 e sono state recepite dall'Italia dopo 7 anni con la Legge 10 aprile 1991, n.125.

La finalità delle azioni positive è **rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza.**

La rimozione dei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi idonei a disinnescare le condizioni di svantaggio e a consentire di fatto l'accesso ai diritti.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) evidenzia l'importante ruolo delle politiche di inclusione sociale, garanzia dei diritti delle fasce deboli e pari opportunità, considerati come obiettivi strategici di sviluppo sociale a livello globale.

Le azioni positive previste dal Piano triennale di azioni positive 2023-2025 sono dirette a soddisfare le seguenti finalità:

- favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Ente, anche riequilibrando le opportunità e valorizzando le differenze;
- garantire la promozione del benessere organizzativo, anche rispetto ai temi di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- innalzare il livello di qualità dell'azione amministrativa, in virtù della realizzazione di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione e alla tutela delle persone.

Il PAP 2023-2025 è frutto della situazione post pandemica Covid-19 e dei conseguenti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nell'utilizzo degli strumenti; è altresì frutto

1 art.48 D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (GU n.125 del 31-05-2006 - Suppl. Ordinario n. 133)

2 art. 6 del DL 80 del 9 giugno 2021 convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021

3 art.42 D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198

dell'esigenza di integrazione nel PIAO (di cui diventa parte integrante) volta alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

Nel presente aggiornamento sono inoltre presi in considerazione:

- gli sviluppi delle modalità di lavoro agile, prima emergenziali, ora consolidate, le cui modalità di attuazione sono ormai definite nel POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) e confluito nel PIAO;
- le novità del nuovo contratto CCNL che permettono ulteriori sviluppi in tema di conciliazione orari e welfare aziendale;
- l'adozione del GEP, il Gender Equality Plan come strumento di pianificazione indispensabile per l'accesso alla progettazione europea
- la disponibilità presso l'ente di piani di supporto alla sostenibilità (es. Piano spostamento casa lavoro)
- le funzioni presenti all'interno dell'Ente con cui attivare e promuovere azioni coordinate di pianificazione e di intervento (es. pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, Assistente sociale Specialista Sorveglianza Sanitaria e Servizi Sociali, Formazione del personale, mobility manager,)

Per quanto sopra espresso, si propone un Piano Azioni Positive semplificato, rimandando al confronto con l'Amministrazione e le Parti Sindacali i temi di competenza.

Il PAP si conferma in sintesi orientato al benessere organizzativo attraverso il perseguimento di *“un clima interno sereno e partecipativo”*, dove *“la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività”*⁴.

Tenuto conto dell'attuale contesto sociale, la Città metropolitana di Torino intende favorire la centralità della persona, adottando politiche e misure di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale, che prendano in considerazione sistematicamente e organicamente le condizioni, le differenze e le necessità delle persone che lavorano all'interno dell'Amministrazione, in modo da armonizzare le esigenze dell'Ente con quelle delle/dei dipendenti.

L'attenzione è quindi volta a favorire il pieno inserimento lavorativo delle lavoratrici/tori gravate/i da compiti di assistenza e cura familiare, di facilitare i/le dipendenti con problemi di disabilità e di salute in generale, di supportare l'integrazione di chi rientra sul posto di lavoro dopo un lungo periodo di assenza anche nell'ottica della prevenzione di situazioni di disagio che possono favorire l'insorgere di malessere organizzativo e di *mobbing*, adottando azioni positive volte a compensare le condizioni di svantaggio: la flessibilità dell'orario e della sede di lavoro, l'attività di *tutoring* interno che accompagni il reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti che, per svariati motivi (maternità, malattia, assistenza e cura familiare ecc...) si sono assentati/e per un lungo periodo di tempo, agevolare l'accessibilità agli uffici in ottica sostenibile ed inclusiva per tutti (fruizione di parcheggi interni per dipendenti con difficoltà, parcheggi bici per “tutti”).

4 <https://www.miur.gov.it/benessere-organizzativo>.

Le azioni proposte hanno anche la finalità di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove esista un divario fra generi, e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sotto rappresentate, in un momento storico di redistribuzione delle risorse umane e di riassetto organizzativo dell'Ente che, in seguito alla riforma Delrio, ha subito una riduzione di personale. A tal fine si sottolinea l'importanza dell'efficienza delle comunicazioni interne (informazione diffusa sulle iniziative e opportunità di formazione del personale a tutti i livelli) e della fruibilità da parte di tutti/e, a rotazione, di percorsi di aggiornamento e formazione professionale.

Il Piano di Azioni Positive viene predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, approvato dalla Consigliera di Parità della Città metropolitana di Torino, informate la Direzione Risorse Umane, la Direzione Istruzione e sviluppo sociale e le sigle sindacali/RSU presenti nell'Ente.

L'attuazione del Piano è monitorata dal CUG e particolare attenzione viene posta non solo allo stato di avanzamento dell'avvio di azioni innovative in generale, ma anche alla loro diffusione, che dovrà essere quanto più capillare e omogenea possibile.

Anche l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV, in Città Metropolitana il soggetto incaricato è il Nucleo di Valutazione NdV) ha il compito di verificare "i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità" (D.Lgs. n. 150/2009 art. 14, comma 4, lett. h), poiché l'inclusione e le pari opportunità sono da considerare un obiettivo trasversale a tutti i settori dell'Ente.

DATI SUL PERSONALE DELLA CITTÀ' METROPOLITANA DI TORINO

Per i dati sul personale della città metropolitana di Torino si fa riferimento alla relazione presentata allegata al GEP ed alla consistenza di personale rappresentata dalla Direzione Risorse Umane nel PIAO.

PIANO AZIONI POSITIVE 2023 – 2025

1 Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile

La Città Metropolitana di Torino dà attuazione all'istituto del lavoro agile di cui alla L. 81/2017 e agli articoli 63 e seguenti del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 come "una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici". Tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il Lavoro Agile si conferma l'istituto principale che il CUG sostiene per incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, così come previsto dalla normativa nazionale di introduzione del lavoro agile e di altre forme di lavoro a distanza.

Il CUG ritiene comunque importante promuovere e monitorare la diffusione e la fruibilità di questa forma flessibile di lavoro presidiandone la valenza come misura di conciliazione vita-lavoro, sviluppando e potenziando strumenti e modalità che rendano più inclusivo il modo di rapportarsi con le esigenze della programmazione dei propri servizi (riunioni da remoto o modalità mista).

Ferma restando la prevalenza definita dalla normativa, il CUG sostiene l'opportunità di usufruire di un numero significativo di giorni mensili concessi, implementando ulteriormente l'iniziativa, misura che può di fatto ridurre il ricorso al part-time, con conseguente salvaguardia della retribuzione e dei contributi pensionistici, con beneficio di tutti i soggetti coinvolti, amministrazione inclusa.

Si propone l'attivazione di un questionario di rilevazione con l'obiettivo di indagare lo stato di implementazione del Lavoro Agile rispetto al percepito del personale, rilevando, criticità e opportunità da considerare per l'elaborazione di nuove azioni positive.

Il monitoraggio potrà essere effettuato prendendo in considerazione:

- numero di giorni di lavoro svolto effettivamente in agile rispetto al numero di giorni richiesti complessivamente da contratto (analisi storico, dimensione anche per genere, età, direzione)
- numero di giorni svolti effettivamente (analisi storico, dimensione anche per genere età, direzione)

2 Implementazione del coworking in attuazione del Piano Spostamento Casa Lavoro

Il CUG promuove il ricorso al co-working come strumento per svolgere la prestazione lavorativa ed organizzare le risorse umane e strumentali sulla base della condivisione dell'ambiente di lavoro ed eventualmente delle postazioni informatiche, da parte di lavoratori e lavoratrici dipendenti da diversi datori di lavoro, ovvero dipendenti dallo stesso datore di lavoro ma assegnati a diverse articolazioni territoriali.

L'implementazione dell'azione permette di andare incontro all'esigenza di adottare soluzioni sostenibili per la mobilità e la conciliazione dei tempi, favorendo inoltre la ripopolazione dei territori rurali e montani, senza rinunciare alla socialità che la condivisione di spazi lavorativi comporta.

Presupposti normativi:

il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. "Decreto Rilancio", convertito con Legge n. 77 del 17 luglio 2020, recante "Misure per incentivare la mobilità sostenibile", al comma 4 dell'articolo 229 dispone che "Al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, le imprese e le pubbliche amministrazioni, con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia ovvero in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti sono tenute ad adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente.

L'obiettivo della norma è consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane, promuovendo la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone che consentano la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato motorizzato individuale negli spostamenti sistematici casa-lavoro e favoriscano il decongestionamento del traffico veicolare.

A tal proposito il Ministero delle Infrastrutture e trasporti ha definito e pubblicato le linee guida da seguire per la redazione dei PSCL tra cui sono elencati 5 assi⁵ su cui sviluppare

5 ASSE 1 - DISINCENTIVARE L'USO INDIVIDUALE DELL'AUTO PRIVATA Introduzione di un servizio di navetta aziendale, auto aziendali su prenotazione, razionalizzazione nell'uso dei parcheggi auto/moto interni favorendo l'uso di mezzi condivisi, tariffazione delle aree di sosta aziendali, predisposizione di parcheggi aziendali gratuiti per i dipendenti che condividono l'auto, creazione di app e/o spazi dedicati su intranet per la gestione del carpooling aziendale, istituzione di "buoni mobilità" da destinare ai dipendenti che si recano in ufficio utilizzando forme di mobilità sostenibile alternative all'uso dell'autovettura privata. ASSE 2 - FAVORIRE L'USO DEL TRASPORTO PUBBLICO Richiesta di miglioramento delle linee TPL che effettuano servizio nei pressi dell'azienda, richiesta di nuove linee o nuove fermate di collegamento tra i principali snodi del TPL e la sede dell'azienda, convenzioni con le aziende di TPL al fine di fornire abbonamenti gratuiti o a prezzi agevolati per i dipendenti. ASSE 3 - FAVORIRE LA MOBILITÀ CICLABILE E O LA MICROMOBILITÀ Realizzazione di stalli per biciclette custoditi e/o videosorvegliati, di spazi dedicati ai monopattini elettrici, di stazioni di ricarica elettrica per e-bike e monopattini, realizzazione di spogliatoi con docce per i dipendenti, acquisto di bici aziendali per utilizzo su prenotazione, convenzioni con aziende di bikesharing e micromobilità condivisa al fine di fornire servizi di bikesharing o micromobilità condivisa dedicati o a prezzi agevolati per i dipendenti. ASSE 4 - RIDURRE LA DOMANDA DI MOBILITÀ Redazione di un piano per favorire lo smart working o per favorire il co-working in sedi di prossimità a residenze/domicili dei dipendenti. ASSE 5 - ULTERIORI MISURE Iniziative che favoriscano la sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della mobilità sostenibile, corsi di formazione per i dipendenti, incentivi all'utilizzo di app per il monitoraggio degli spostamenti, richieste di interventi di messa in sicurezza degli attraversamenti pedonali/ciclabili in prossimità degli accessi alle sedi aziendali, ecc.

le misure per incentivare comportamenti virtuosi e orientare gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti verso forme di mobilità sostenibile

In particolare **l'asse 4 si concentra sulla Riduzione di domanda di mobilità attraverso la redazione di un piano per favorire lo smart working o per favorire il co-working in sedi di prossimità a residenze/domicili dei dipendenti.**

Inoltre la Città metropolitana di Torino ha aderito al bando PON *"Governance e Capacità istituzionale 2014/2020"* in coerenza con la Legge 7 agosto 2015, n. 124, *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* cd. Legge Madia *"Lavoro agile per il futuro della PA"*, indetto dal **Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, finalizzato al supporto delle sperimentazioni di smartworking e co-working.

Proprio in funzione della partecipazione a tale bando, è stata creata una rete territoriale con ANCI Piemonte, Città di Torino e altri Comuni del territorio metropolitano, per l'attuazione del co-working, lo scambio di locali decentrati tra pubbliche amministrazioni.

3 Sostegno all'implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro e welfare aziendale attraverso la costituzione di un "gruppo di lavoro" che oltre al CUG preveda il coinvolgimento di Direzione risorse umane, Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale, Organizzazioni sindacali e CRAL.

Il nuovo CCNL prevede un maggior ricorso a strumenti di conciliazione orario lavoro e welfare: sono argomenti che il CUG intende sostenere e che non possono prescindere da un confronto strutturato tra le parti sui bisogni dei dipendenti e sugli strumenti di attuazione.

L'azione prevede di intervenire in modo propositivo rispetto ai temi quali ampliamento della flessibilità oraria, ferie solidali, banca delle ore, già previsti da contratto nazionale ma da attuare nell'ente, rendendosi disponibile al confronto con le altre direzioni e le parti sindacali.

Sul tema del welfare si intende in particolare promuovere l'implementazione delle misure con priorità per l'assistenza sanitaria e psicologica, per i dipendenti e le proprie famiglie.

L'Ufficio Pari Opportunità della Direzione Istruzione e sviluppo sociale, già sostiene e promuove l'esperienza e l'attività delle Banche del Tempo sul territorio in cui persone scambiano liberamente attività, servizi e saperi. Il CUG promuove la diffusione di questo strumento di conciliazione e solidarietà anche tra le/i dipendenti dell'Ente, un prezioso strumento di solidarietà e coesione sociale a supporto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, correlato altresì ad iniziative coordinabili con il CRAL.

4 Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo

Il CUG intende promuovere attività formative che possano consentire lo sviluppo di una crescita personale e professionale, per prevenire e affrontare situazioni di disagio, in particolare sui temi delle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni, sensibilizzazione per favorire l'inclusione, in contrasto inoltre a qualsiasi forma di violenza morale o psichica.

L'azione, già presente nel precedente PAP, viene riproposta poiché necessita di continuità e affinamento, in particolare supportando le iniziative dell'Ufficio di Pari Opportunità e contrasto alle discriminazioni e in coerenza con quanto programmato nel GEP i cui obiettivi di intervento e monitoraggio si assumono integralmente.

Rif. GEP :

- Azione 2.1.b Formazione obbligatoria in tema di uguaglianza di genere per il personale con funzioni dirigenziali ed il personale che si occupa di selezione
- Azione 3.2.b Promozione di formazioni finalizzate all'empowerment femminile
- Azione 5.1.c Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del contrasto alla violenza

I percorsi formativi rivolti alle/ai **componenti del Comitato Unico di Garanzia** dovrebbero comprendere anche le seguenti tematiche:

- benessere organizzativo
- gestione dei conflitti – *valorizzando l'esperienza condotta da QA4 nell'ambito dell'attività formativa proposta ai cfl nel corso dell'anno*
- lettura organizzativa, analisi di clima
- linguaggio di genere
- stereotipi, pregiudizi e contrasto alle discriminazioni - *valorizzando l'esperienza proposta da SA4 e QA4 nell'ambito dell'attività formativa UNAR*

I percorsi formativi rivolti ai **Dirigenti dell'Ente** si auspica comprendano anche le tematiche proposte dal Ministero per la Funzione Pubblica, in ottemperanza alle nuove Linee Guida per le pari opportunità⁶ e al fine di rendere applicativi i requisiti del nuovo

⁶ La Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere (Gender Equality Strategy) 2020-2025, muovendo dal presupposto che la parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali, imposta una visione e definisce obiettivi politici e azioni affinché, entro il 2025, si possa realizzare un'Unione in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di realizzazione e possano equamente partecipare alla società.

Gli obiettivi sono così riassumibili: porre fine alla violenza di genere; sfidare gli stereotipi di genere; colmare i divari di genere nel mercato del lavoro; raggiungere una partecipazione equa tra i diversi settori dell'economia; affrontare i divari retributivi e pensionistici di genere; colmare il divario di assistenza di genere e raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica.

Fondamentale è integrare la dimensione di genere e promuovere una prospettiva intersezionale di genere in tutte le politiche e le principali iniziative dell'UE per far fronte alle complesse sfide su temi centrali– tra cui i cambiamenti climatici e la trasformazione digitale – che impattano significativamente sulla qualità della vita di uomini e donne.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, adottata su impulso e in coerenza con la citata Strategia UE, si basa su una visione di lungo termine e si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all'inclusione di genere in cui l'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le 6 Missioni in cui sviluppa i suoi obiettivi.

Conseguentemente, i progetti inseriti nel PNRR mirano a rafforzare l'empowerment economico e sociale delle donne. I progetti riguardano la promozione delle materie S.T.E.M. (Missione 4 "Istruzione e ricerca"), l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, e la Creazione di impresa femminile, nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e coesione", in collaborazione con il Ministero dello sviluppo economico.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

L'obiettivo generale quello di consentire all'Italia di guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index

codice di comportamento. <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/01-12-2022/dipendenti-pubblici-dal-cdm-novita-il-codice-di-comportamento>

Il CUG propone di coinvolgere sistematicamente nella formazione anche 1 o 2 dipendenti per Direzione, individuati su interesse personale e candidatura, come referenti per le tematiche pari opportunità, inclusione, benessere organizzativo che possano eventualmente anche attivarsi direttamente - o comunque garantire che venga attivata - la funzione di tutoring e supporto per colleghi al rientro da lunga assenza (malattia, maternità....).

dell'EIGE, rientrando così nelle prime dieci posizioni rispetto alla 14^a attualmente occupata. In particolare, la priorità "Lavoro" è finalizzata a creare un mondo del lavoro più equo in termini di opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a valle del drammatico impatto della pandemia, in particolare aiutando i genitori a conciliare famiglia e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo.

TABELLA DI CORRELAZIONE PAP – GEP e ridefinizione azioni 2023

PAP 2022-2024	GEP	PIAO – PAP 2023
AZIONE 1. Smartworking	Obiettivo 1.3: Supporto alla genitorialità e al lavoro di cura secondo la logica di condivisione per entrambi i generi Azione 1.3.a Lavoro agile	1. Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile.
AZIONE 2. Co-working	/	2. Implementazione del coworking in attuazione del Piano Spostamento Casa Lavoro
AZIONE 3. Flessibilità oraria facoltativa	Obiettivo 1.3: Supporto alla genitorialità e al lavoro di cura secondo la logica di condivisione per entrambi i generi Azione 1.3.a Lavoro agile	3. Sostegno all'implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro e welfare aziendale attraverso la costituzione di un "gruppo di lavoro" costituito da CUG, Direzione risorse umane, Organizzazioni sindacali e CRAL.
AZIONE 4. Tutoring per dipendenti dopo assenze prolungate		(confluisce azione 4)
AZIONE 5. Risposte in tempi ragionevoli ai dipendenti e comunicazioni di servizio: misura di prevenzione del disagio organizzativo e del mobbing	Obiettivo 5.2 Iniziative per consentire l'emersione del fenomeno delle molestie Azione 5.2.a Istituzione della figura della consigliera di fiducia	
AZIONE 6. Possibilità di utilizzo delle attrezzature di ufficio in pausa pranzo		
AZIONE 7. Parcheggi interni dedicati a dipendenti con disabilità		
AZIONE 8. Diffusione e promozione dello strumento di conciliazione e solidarietà Banca del Tempo		(confluisce azione 3)
AZIONE 9. Promozione del linguaggio di genere	Obiettivo 1.2: Promozione del linguaggio di genere Azione 1.2.a Interventi di formazione e sostegno all'utilizzo del linguaggio di genere	(confluisce azione 4)

AZIONE 10. Formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Azione 2.1.b Formazione obbligatoria in tema di uguaglianza di genere per il personale con funzioni dirigenziale ed il personale che si occupa di selezione • Azione 3.2.b Promozione di formazioni finalizzate all'empowerment femminile • Azione 5.1.c Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del contrasto alla violenza 	4. Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo
AZIONE 11. Sviluppo del welfare aziendale		(confluisce azione 3)
AZIONE 12. Rafforzamento del CUG e Implementazione della comunicazione		(tutte le azioni)

Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991, *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*.
- D.Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000, *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, *“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”*.
- L. n. 53 dell’8 marzo 2000, *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*.
- D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7, 54 e 57), *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*.
- D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006, *“Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*.
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE.
- Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*.
- D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 *“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*.
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, *“Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*.
- D.Lgs. n.5 del 25 gennaio 2010, 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.
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*.

- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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.
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015 (art. 14), *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*.
- D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*.
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (art. 18), *“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”*.
- 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).
- **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.**
- Legge regionale 18 marzo 2009, n. 8 (art. 11) *“Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione Piemonte e disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere”*.
- CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali (art. 27) sottoscritto il 21 maggio 2018.
- Decreto del Sindaco Metropolitano n. 251 - 13136/2017 del 20/06/2017 *“Manifestazione di interesse alla partecipazione in forma di rete alla sperimentazione pilota per l'attivazione di percorsi di lavoro agile di cui al progetto “lavoro agile per il futuro della PA” “; al fine di costituire sul territorio piemontese una rete di PA che possano fruire, in caso di selezione della proposta, di uno specifico percorso formativo sul “lavoro agile” ed eventualmente costituire un co-working allargato tra PA.*