

**Piano di Azioni Positive**  
**della Città metropolitana di Torino**  
**revisione del 02/01/24**

**triennio 2024 – 2026**

## Indice generale

PREMESSA.....	3
Resoconto PIANO AZIONI POSITIVE 2023.....	6
1 (2023) Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile.....	6
2 (2023) Implementazione del coworking in attuazione del Piano Spostamento Casa Lavoro.....	6
3 (2023) 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.....	7
4 (2023) Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo.....	9
SEGNALAZIONI PERVENUTE 2023.....	11
DATI SUL PERSONALE DELLA CITTÀ’ METROPOLITANA DI TORINO 2023.....	12
PIANO AZIONI POSITIVE 2024 – 2026.....	13
1 Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile.....	13
2 Implementazione di soluzioni che agevolano lo Spostamento Casa Lavoro.....	14
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 delle Direzioni dell’Ente, le Organizzazioni sindacali e il CRAL.....	16
4 Interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo.....	17
TABELLA DI CORRELAZIONE PAP – GEP e ridefinizione azioni 2024.....	20
Fonti Normative.....	21

## 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.<sup>1</sup> 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.

A partire dall'istituzione del PIAO (*Piano integrato di Attività e Organizzazione*), il *Piano di Azioni Positive (PAP)* è uno degli strumenti di programmazione integrato ed in esso inserito.<sup>2</sup>

L'obiettivo è prevedere delle Azioni Positive, da implementare nel corso del triennio, orientate alla rimozione degli ostacoli che **le persone possono incontrare in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza**, e che impediscono la realizzazione di *pari opportunità*<sup>3</sup>.

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.

Le azioni positive previste dal presente Piano triennale, in linea con i precedenti Piani, 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** era frutto di una situazione post pandemica Covid-19 e dei conseguenti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nell'utilizzo di nuovi strumenti; è stato elaborato inoltre per diventare parte integrante del PIAO, presentandosi come strumento sintetico ed esaustivo, considerando inoltre la disponibilità del GEP e delle azioni in esso contenute. Rispetto al precedente è stato elaborato impostando il minor numero di azioni effettivamente perseguibili, integrate con la mission dell'ente e con le competenze delle Direzioni.

---

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](#)).

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.

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

Per il triennio **2024-2026** si conferma un Piano suddiviso in 4 azioni che prendono in considerazione:

- gli sviluppi delle modalità di lavoro agile, le cui modalità di attuazione sono ormai definite nel POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile, anch'esso confluito nel PIAO);
- le novità del nuovo contratto CCNL e la firma degli accordi 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, ....)
- il contesto e le condizioni generali esterne, caratterizzate in questo momento da una forte attenzione al tema della violenza sulle donne e sulle fragilità
- il contesto interno, caratterizzato da una forte attività assunzionale e dall'inserimento di nuove risorse, in prevalenza giovani tramite i contratti di formazione lavoro under 32, con l'intento di fermare l'emorragia di personale che per una serie di fattori si era verificata negli anni a partire dal 2014.

## *Il Piano delle Azioni Positive della Città Metropolitana di Torino*

*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”<sup>4</sup>.*

*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 entra per la prima volta o 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, parcheggio bici per “tutti”).*

*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 questo momento storico di redistribuzione delle risorse umane e di riassetto organizzativo dell’Ente, si vuole favorire l’integrazione generazionale, affinché nuove competenze ed esperienze possano condurre al miglioramento dell’ambiente lavorativo. Si sottolinea a tal proposito l’importanza dell’efficienza delle comunicazioni interne 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.*

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

## Resoconto PIANO AZIONI POSITIVE 2023

### 1 (2023) Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile

In sintesi:

- 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.
- monitoraggio "quantitativo" 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).

Stato avanzamento:

Il questionario è stato predisposto con la collaborazione della Direzione Risorse Umane e la Direzione Strategie, miglioramento dei processi e organizzazione. E' suddiviso in due parti, la prima dedicata al lavoro agile, la seconda ad aspetti di benessere organizzativo e temi specifici del CUG, con l'obiettivo in particolare di raccogliere, tra i colleghi, bisogni e aspettative con cui ricalibrare le prossime azioni positive. Il questionario deve ancora essere validato dalla Dirigente RU e dal Direttore Generale. Verrà somministrato nel mese di gennaio.

Per il monitoraggio quantitativo, alcuni dati di sintesi (al 30/9) sono riportati nel capitolo successivo. Il report completo verrà proposto a chiusura del 2023. E' attualmente disponibile una bozza in visione presso il Comitato.

Esito:

Da completare, l'azione viene riproposta "tal quale" per le annualità successive.

### 2 (2023) Implementazione del coworking in attuazione del Piano Spostamento Casa Lavoro

In sintesi:

- promozione 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 (obiettivo: 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).

#### Stato avanzamento:

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.

La società in house 5T, nell'ambito delle loro attività legate al Mobility Management, ha iniziato uno studio per redigere un documento sulle strutture idonee per ospitare tale modalità di lavoro.

Rientrano nell'ambito di questa azione anche alcune segnalazioni pervenute al CUG riferibili all'esigenza di migliorare gli aspetti connessi ad una mobilità più sostenibile, con l'implementazione di azioni di miglioramento che agevolino l'accesso agli abbonamenti per il trasporto pubblico o l'agibilità degli spazi per la collocazione di biciclette, a vantaggio di chi adotta mezzi di trasporto diversi dall'auto privata.

Si aggiunge in proposito che la città metropolitana di Torino con il progetto “Mobilitiamoci” supporta politiche di mobilità sostenibile per i propri dipendenti attraverso la compartecipazione economica per l'acquisto dell'abbonamento del Trasporto Pubblico.

Allo stesso tempo è impegnata nella ricerca di fondi per i propri dipendenti per l'utilizzo dei mezzi in sharing disponibili sul territorio in un'ottica di sperimentazione del concetto del “Mobility as a Service”.

Durante la settimana europea della mobilità gli uffici della mobilità sostenibile sostengono e aderiscono alle iniziative di promozione dell'uso della bicicletta come mezzo di spostamento nei tragitti casa/lavoro.

Per il 2024 è in discussione l'idea di proporre una giornata formativa sull'utilizzo dei mezzi sostenibili nell'ottica degli spostamenti sistematici soprattutto per i neoassunti dell'ente.

#### Esito:

Da completare, l'azione viene riproposta con riferimento più generale a soluzioni che agevolano l'attuazione del Piano Spostamento-Casa lavoro.

### **3 (2023) 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.**

#### In sintesi:

- intervento propositivo rispetto ai temi quali ampliamento della flessibilità oraria, ferie solidali, banca delle ore (già previsti da contratto nazionale ma da attuare nell'ente)
- sul tema del welfare, promozione di misure con priorità per l'assistenza sanitaria e psicologica, per i dipendenti e le proprie famiglie.

## Stato avanzamento:

- **dispositivi CCNL**

Con riferimento ai dispositivi previsti dal CCNL, nel corso del 2023 è stata condotta, grazie al supporto del personale della Direzione RU, una ricognizione di quelli applicabili. In particolare si segnala quanto di seguito esposto.

L'art. 36 del CCNL del Comparto Funzioni Locali per gli anni 2019 – 2021 prevede che in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, siano favoriti nell'utilizzo dell'**orario flessibile**, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistono familiari o sono portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- sono inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovano in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Tale comma è stato recepito nel contratto collettivo integrativo di recente definitiva sottoscrizione.

Ai sensi dell'art. 30 del CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016 – 2018, su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute giorni di ferie e di recupero festività: si tratta dell'istituto delle **ferie solidali**, attivabile quindi nel rigoroso rispetto dei limiti previsti dal contratto stesso.

L'istituto della banca delle ore, disciplinato dall'art. 33 del CCNL per il triennio 2018 – 2021, si è rivelato inattuabile presso questo Ente a causa dell'incapienza del fondo per gli straordinari, che non può essere incrementato.

- **welfare**

In generale i componenti del CUG hanno dato ascolto alle diverse esigenze dimostrate dai colleghi (formalmente o informalmente) ed attivato azioni stimulate dalle segnalazioni stesse.

Nel corso del 2023 è pervenuta al CUG una segnalazione in merito all'opportunità di incrementare, presso le macchinette self service, la disponibilità di prodotti salutari, bio, o per particolari intolleranze (es.senza glutine), rilevando che i distributori automatici dislocati presso la sede dell'Ente di Corso Inghilterra offrono ai lavoratori per lo più alimenti e bevande ad alto contenuto calorico, ricchi di zuccheri e di grassi saturi.

Invece dovrebbe essere offerta da parte della ditta fornitrice dei distributori automatici una varietà di prodotti che consenta anche scelte alimentari sane, quali ad esempio frutta fresca lavata e confezionata, succhi di frutta al 100%, snack confezionati con basso contenuto calorico, yogurt e insalate pronte all'uso.



Accolta la segnalazione, il CUG si è rivolto alla Responsabile della Direzione Centrale Unica Appalti e alla referente per il monitoraggio degli acquisti green, approfondendo le dinamiche di affidamento ed i requisiti contrattuali: da un primo riscontro, e da quanto osservato presso le macchinette, sembra che i requisiti siano di fatto rispettati e che sia stata sufficiente una prima sollecitazione per incrementare l'offerta come desiderato.

Trattasi tuttavia di prodotti che devono poi essere effettivamente consumati, per non incidere sui costi di fornitura, ed occorre scongiurare il circolo vizioso per cui prodotti non consumati non vengano poi più messi a disposizione.

Il CUG si è così posto il problema delle abitudini alimentari che orientano in modo non sempre salutare la scelta dello snack occasionale, approdando così al più generale tema della salute alimentare, ed ha iniziato ad interfacciarsi con l'ASL per verificare la disponibilità di percorsi formativi gratuiti proprio sulle abitudini alimentari, tema su cui anche la Direzione Sviluppo rurale e montano ha da tempo attività in corso.

In tema di welfare come aspetto economico, si rileva ormai sempre più spesso che è ormai diventata una priorità tra i colleghi.

Per questo si plaude agli interventi che hanno generato un impatto sui risparmi per i dipendenti e rispettive famiglie.

Si riporta con piacere l'iniziativa del vicepresidente realizzata tramite CRAL per la convenzione attivata presso un'importante catena di distribuzione, auspicando che lo stesso meccanismo possa essere replicato anche per altre forme di welfare.

**Esito:**

L'azione viene riproposta "tal quale" per le annualità successive coinvolgendo inoltre la Direzione Finanza e Patrimonio per un confronto sulla fattibilità di un'altra iniziativa ritenuta prioritaria: il supporto economico e/o la convenzione con l'assistenza sanitaria integrativa.

#### **4 (2023) Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo**

**In sintesi:**

- 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
- individuazione e coinvolgimento 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....).

**Stato avanzamento:**

- attività formative avviate:

Percorso formativo in e-learning Progetto P.A.R.I. (Pubblica Amministrazione Risorse per l'Inclusione) e UNAR: Parte generale ("Diversità e inclusione per la Pubblica Amministrazione"): n. 24 iscrizioni (tutto il CUG oltre a alcune dipendenti della Direzione Istruzione e sviluppo sociale e della Direzione Risorse Umane) – al momento della redazione del presente documento hanno completato il corso 5 componenti CUG, 4 dipendenti Ufficio Pari opportunità, segreteria Consigliera Parità e Dirigente RA6, 2 funzionari direzione QA4 (i dati completi verranno verificati al 31/12).

Percorso formativo in presenza rivolto a tutti i Dirigenti su: Diversity& inclusion management articolato in 4 moduli: avviato a novembre con lo svolgimento dei primi 2 moduli, riprende il 24/ 1 e si concluderà il 6/2/2024.

Anche nel 2023 è stata riproposta la formazione in presenza rivolta a personale neoassunto con CFL su Gestione delle relazioni e dei conflitti con empatia ed intelligenza emotiva cui hanno partecipato 49 dipendenti.

- referenti

E' stata predisposta, con la collaborazione della Direzione Risorse Umane, una comunicazione di richiesta alle Direzioni per l'individuazione di una/un referente per le pari opportunità. La comunicazione è<sup>5</sup> alla firma della Dirigente RU. Verrà inviata a breve.

#### Esito:

Da completare, l'azione viene riproposta integrando la formazione con interventi sempre sui temi specifici, orientandosi verso una dimensione maggiormente di "inclusione"; verranno inoltre verranno aggiornate le tematiche da proporre come percorso formativo/intervento e verrà inserita una proposta strutturata per il tutoraggio.

In virtù delle segnalazioni di disagio pervenute da dipendenti dell'Ente, si ritiene sia utile ampliare l'azione ad interventi in generale, non solo formativi, che possano migliorare la percezione (e la gestione) di un clima sempre più accogliente ed inclusivo.

---

5 (al momento della redazione del documento)

## SEGNALAZIONI PERVENUTE<sup>6</sup> 2023

- Informali:

n. 2: AMBITO SPOSTAMENTI CASA-LAVORO (abbonamento Mobilityamoci, rastrelliere bici presso garage CMTO) ► aggiornamento Azione 2.

- tramite mail [cug@cittametropolitana.torino.it](mailto:cug@cittametropolitana.torino.it):

n. 1: AMBITO WELLFARE AZIENDALE (distributori vivande) ► aggiornamento Azione 3

n. 4: AMBITO PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 4 (formazione vs giovani, PO vs giovani, riorganizzazione personale RA1, disagio attività lavorativa) ► aggiornamento Azione 4.

Considerazioni: le segnalazioni sono state gestite ed utilizzate come spunto per l'individuazione di azioni di miglioramento.

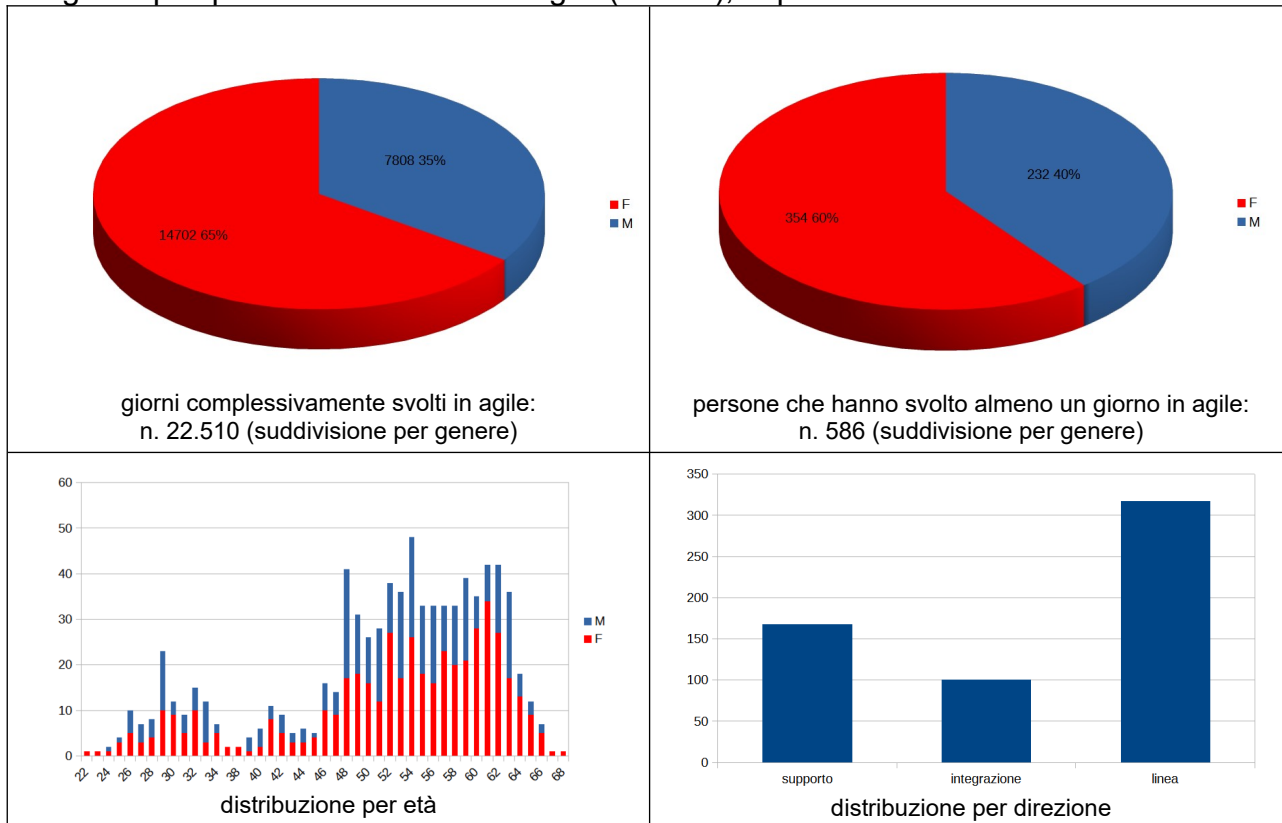
---

6 (al momento della redazione del documento)

## DATI SUL PERSONALE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO 2023

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

Vengono qui riportati i dati sul lavoro agile (al 30/9), in particolare:



I dati dovranno essere comparati con il numero totale di dipendenti.

## PIANO AZIONI POSITIVE 2024 – 2026

### 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 la somministrazione del questionario di rilevazione già impostato (in raccordo con la Direzione Risorse Umane e con la collaborazione della Direzione Strategie, Miglioramento processi e Organizzazione, 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 quantitativo potrà essere effettuato, a partire dai dati già rilevati per il POLA, 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 di soluzioni che agevolano lo 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 assi<sup>7</sup> su cui sviluppare

---

7 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.

**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.

Oltre alle modalità sopra citate, il CUG ritiene importante presidiare però anche le soluzioni che agevolano il trasferimento dalla propria abitazione al luogo di lavoro per l'attività in presenza.

Presso l'Ente sono già attive alcune iniziative sulle quali si può intervenire per migliorare e consentire a tutti accessibilità e benefit. Tra queste, a maggior richiesta:

- aumentare degli spazi a disposizione per le biciclette
- ampliare la possibilità di aderire a Mobilityamoci tutto l'anno, in particolare prevedendo possibili assunzioni (quindi nuovi utenti) in periodi diversi da quello convenzionale (settembre)
- sostenere le iniziative , anche formative, sull'utilizzo dei mezzi sostenibili nell'ottica degli spostamenti sistematici soprattutto per i neoassunti dell'ente.

### **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 delle Direzioni dell'Ente<sup>8</sup>, le Organizzazioni sindacali e il 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 al tema dell'ampliamento della flessibilità oraria, già previsto dal contratto nazionale ma da attuare nell'ente, rendendosi disponibile al confronto con le altre direzioni e le parti sindacali.

Il CUG promuove presso i soggetti coinvolti nell'istituto di partecipazione del confronto la concreta attuazione degli istituti delle ferie solidali e dell'ampliamento della flessibilità oraria, purché entro i limiti dettati dai contratti collettivi nazionali ed integrativo.

Il CUG, al fine di perseguire un miglioramento del benessere dei dipendenti anche sotto il profilo della salute, promuove interventi per la promozione di una corretta alimentazione, cercando di essere propositivo anche per inventivare le sane abitudini a supporto del benessere (esempio: acqua non imbottigliata e soluzioni alternative di erogazione).

I distributori automatici dislocati presso la sede dell'Ente di Corso Inghilterra spesso offrono ai lavoratori alimenti e bevande ad alto contenuto calorico, ricchi di zuccheri e di grassi saturi. In virtù di quanto verificato con la Direzione competente, si propone di vigilare affinché la ditta fornitrice dei distributori automatici proponga con continuità una varietà di prodotti coerente con scelte alimentari sane, quali ad esempio frutta fresca lavata e confezionata, succhi di frutta al 100%, snack confezionati con basso contenuto calorico, yogurt ed eventualmente insalate pronte all'uso.

Al fine di favorire l'adozione di comportamenti salutari nei luoghi di lavoro da parte dei dipendenti, si propone inoltre di avviare un programma di formazione afferente all'educazione per un'alimentazione equilibrata, aderendo ad iniziative promosse dall'ASL, che è disponibile a tenere corsi a titolo gratuito.

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.

---

8 (QA4) Direzione Risorse umane, (RA6) Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale, (QA4) Finanza e Patrimonio.



#### 4 Interventi e 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 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

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 inclusivo
- stereotipi, pregiudizi e contrasto alle discriminazioni - *valorizzando l'esperienza proposta da SA4 e QA4 nell'ambito dell'attività formativa UNAR* integrata con i moduli formativi proposti dall'Ufficio Pari Opportunità e contrasto alle discriminazioni
- contrasto alla violenza di genere rivolta a tutto il personale in particolare agli uomini per favorire una maggiore consapevolezza e responsabilizzazione circa l'utilizzo di atteggiamenti e azioni autoritari e non sempre rispettosi.

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 opportunità<sup>9</sup> e al fine di rendere applicativi i requisiti del nuovo

---

9 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

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....).

Il CUG intende inoltre promuovere ed attivare anche altri interventi, non solo formativi, che possano contribuire concretamente alla messa in atto dei principi di benessere organizzativo, gestione dei conflitti, inclusione, contrasto alle discriminazioni, contrasto alla violenza di genere.

Tra questi:

- tutoraggio per i nuovi assunti, un progetto per l'accoglienza strutturato in almeno due fasi: la predisposizione di un vademecum per la "buona accoglienza", prassi e gentilezze per ricevere i nuovi colleghi; 2) un incontro aperto con il CUG per raccontare e raccogliere le impressioni ad un mese di distanza dall'inserimento.

Il progetto entrerà in sintonia con le già buone pratiche messe a disposizione dalle Risorse Umane aiuteranno il dipendente ad integrarsi, con il rinforzo di un tutor – collega di lavoro, compagno di stanza.

- istituzione della Consigliera di Fiducia, già prevista nel GEP, per garantire a tutto il personale uno spazio di ascolto sui problemi relazionali rilevati. Consapevoli che alcuni "punti di ascolto" sono già disponibili, si auspica comunque la presenza di una figura esterna all'Ente Amministrazione che permetterebbe l'emersione di eventuali comportamenti molesti.

- progettazione di un processo a supporto del riconoscimento delle carriere alias all'interno dell'Ente e tutte le azioni per favorire l'inclusione della persone LGBTQIA+.

---

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 dell'EIGE, rientrando così nelle prime dieci posizioni rispetto alla 14<sup>a</sup> 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.

- ormai acquisita la consapevolezza dell'importanza del linguaggio inclusivo, si propongono lo studio e l'implementazione di buone pratiche che possano concretamente rappresentare l'obiettivo di raggiungere tutte e tutti, quali in particolare:
  - predisposizione di documenti audio a supporto delle conoscenze per i disabili sensoriali (audio DUP, audio PAP)
  - analisi e verifica dei processi dell'Ente in cui vengono utilizzate tecnologie innovative, compresa l'intelligenza artificiale, per valutare il rispetto dei requisiti di inclusività

## TABELLA DI CORRELAZIONE PAP – GEP e ridefinizione azioni 2024

GEP	PIAO – PAP 2024
<p>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</p>	<p>1. Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile.</p>
<p>/</p>	<p>2. Implementazione di soluzioni che agevolano lo Spostamento Casa Lavoro</p>
<p>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</p>	<p>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, le Direzioni dell'Ente, Organizzazioni sindacali e CRAL.</p>
	<p>(confluisce azione 4)</p>
<p>Obiettivo 5.2 Iniziative per consentire l'emersione del fenomeno delle molestie  Azione 5.2.a Istituzione della figura della consigliera di fiducia</p>	<p>(confluisce azione 3)</p>
<p>Obiettivo 1.2: Promozione del linguaggio di genere Azione 1.2.a Interventi di formazione e sostegno all'utilizzo del linguaggio di genere</p>	<p>(confluisce azione 4)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• Azione 3.2.b Promozione di formazioni finalizzate all'empowerment femminile</li> <li>• Azione 5.1.c Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del contrasto alla violenza</li> </ul>	<p>4. Interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo</p>

## 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.*