

**DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO / CONSIGLIERE DELEGATO**

**OGGETTO:** PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO 2019-2021 - APPROVAZIONE DELLA REVISIONE ANNUALE

**IL VICESINDACO METROPOLITANO**

**Premesso che:**

- l'art. 48 comma 1 del D.L.gs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", prevede che, le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di 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 uomini e donne;
- l'art. 42 del D.L.gs. 198/2006, nell'ambito della promozione delle pari opportunità prevede l'adozione di azioni positive allo scopo di eliminare le disparità; favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne; favorire l'accesso al lavoro autonomo; superare condizioni che limitano nell'avanzamento professionale; promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nelle quali sono sottorappresentate; favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali; valorizzare il contenuto a più forte presenza femminile;
- l'art. 57 comma 1 del D.L.gs. 165/2001 "*Norme sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, prevede la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità" che sostituisce , unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- lo Statuto della Città Metropolitana approvato il 14 aprile 2015 prevede tra i suoi principi e finalità:
- art. 1 comma 5 lettera e): "*perseguire la realizzazione della parità di genere, adottando azioni positive idonee ad assicurare pari opportunità per tutti, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e impegnandosi ad assicurare la presenza paritaria di entrambi i sessi in tutti gli organi e le strutture organizzative collegiali dell'Ente e a contrastare ogni forma di violenza di genere, promuovendo azioni e politiche specifiche anche attraverso la collaborazione con altri enti, istituzioni e con l'associazionismo per agire sulle cause culturali e sociali del fenomeno, per favorire l'emersione, l'accoglienza delle vittime e per offrire percorsi orientati ad una migliore consapevolezza delle proprie responsabilità, salvaguardando il rispetto reciproco*";
- art.43 comma 4: "*la Città Metropolitana riconosce e garantisce pari opportunità fra donne e uomini nell'organizzazione degli uffici e nel rapporto di lavoro ed adotta programmi di azioni positive a ciò finalizzati*";

Visti:

- l'articolo 14, comma 1 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso meccanismi che favoriscano una organizzazione delle attività flessibile, non più incentrata sulla presenza fisica, ma su risultati misurabili. In particolare "*le amministrazioni pubbliche (...) adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.*";
- la Direttiva n. 3 del 2017 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 in materia di lavoro agile (emanata ai sensi del comma 3 dell'articolo 14 della legge Madia)***", fornisce indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Vista** la Legge n. 81/2017 "*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*";

**Visto** l'art. 27 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali;

**Considerato** che il Comitato Unico di Garanzia della Città Metropolitana di Torino costituito, nel rispetto della L. 183/2010 art. 21, con Determinazioni del Direttore dell'Area Risorse Umane n. 3-2847/2018 e 15-13358/2018, in applicazione della Direttiva "*Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia*" ha redatto nel corso dell'anno 2019 il "*Piano di Azioni Positive 2019-2021*", che rappresenta il documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro (D.L.gs. 198/2006);

**Visto** che con decreto dei Consiglieri Delegati n. 649-29920 del 20/12/2018 è stato approvato il citato Piano di Azioni Positive 2019/2021 della Città Metropolitana di Torino, con scadenza il 31/12/2021;

**Visto che** con disposizione organizzativa del Direttore generale prot. n. 24487/2020 del 27 marzo 2020 è stato approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, conforme al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., che include il Piano di Azioni Positive tra gli strumenti di programmazione gestionale che si integrano con il ciclo di gestione della performance;

Visto che il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla citata Direttiva n. 2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni*

*pubbliche*” emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»;

Visto che la citata Direttiva prevede tra l’altro che *“in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance”*.

**Dato atto** che gli obiettivi generali del Piano Triennale di Azioni Positive 2019-21 riguardano prioritariamente:

- stimolare lo sviluppo di una cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente, dando impulso ai processi di trasformazione nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione nella prospettiva della valorizzazione di genere, dello sviluppo delle competenze e del potenziale professionale delle persone;
- favorire il principio della centralità della persona;
- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente ed organicamente le differenze, le condizioni e le necessità delle persone all'interno dell'amministrazione, in modo da armonizzare le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
- sostenere la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate;
- proporre, supportare, implementare fra coloro che lavorano nell'ente la cultura necessaria per il riconoscimento dell'effettiva parità tra le persone e per agevolare il contrasto ad ogni forma di discriminazione;

**Considerato** che il *“Piano di Azioni Positive 2019-2021 aggiornamento anno 2021”* allegato al presente Atto per farne parte integrante e sostanziale (Allegato A) è stato licenziato dal Consigliere Delegato competente, dalle Rappresentanze Sindacali e dalla Consigliera di Parità territorialmente competente;

**Tenuto conto** che le azioni previste dal Piano di Azioni positive potranno essere, di volta in volta, finanziate attraverso i trasferimenti della Regione, dello Stato o della Comunità europea, a seguito di partecipazione a bandi di finanziamento;

**Dato atto** che qualora l’Amministrazione decidesse di finanziare parte delle attività comprese nel Piano i conseguenti oneri saranno assunti nei limiti dei pertinenti stanziamenti di bilancio degli esercizi di competenza. Si sottolinea che alcune azioni previste dal piano verranno svolte solo ed esclusivamente mediante il supporto tecnico del personale dipendente interno all’Ente, in quanto dotato di esperienza in materia di politiche sociali e di parità; la realizzazione di tali azioni non comporta ulteriori oneri di spesa per l’Ente oltre a quelli già previsti per l’ordinaria attività del Servizio competente;

**Visto** l’art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche, a partire dall’anno 2021, redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del “Piano della performance”;

**Visto** l'art. 48 comma 1 del D.L.gs. 198/2006;

**Vista** la Legge 7 aprile 2014 n. 56 recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni dei comuni”, così come modificata dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114;

**Visto** l'art. 1 comma 50 Legge 7 aprile 2014 n. 56, in forza del quale alle Città Metropolitane si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni in materia di comuni di cui al testo unico, nonché le norme di cui all'art. 4 Legge 5 giugno 2003, n. 131;

**Richiamato** il Decreto n. 538 - 35074 del 21 dicembre 2016, con cui sono state conferite ai Consiglieri metropolitani individuati, le deleghe delle funzioni amministrative;

**Acquisiti** i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica del Responsabile della direzione ininteressata, ai sensi dell'art. 48, comma 1, dello Statuto metropolitano;

**Visto** l'art. 134, comma 4, del citato Testo Unico Enti Locali (TUEL) e ritenuta l'urgenza;

Visti:

- gli articoli 16 e 48 dello Statuto metropolitano;

## **DECRETA**

1. **di approvare**, per le motivazioni espresse in narrativa, l'allegato “*Piano di Azioni Positive 2019-2021 - aggiornamento 2021*” previsto ai sensi della direttiva n. 2/2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, che costituisce parte integrante del presente documento (Allegato A);
2. **di dare atto** che gli eventuali oneri conseguenti alle attività comprese nel Piano, saranno assunti nei limiti dei pertinenti stanziamenti di bilancio e di PEG degli esercizi di competenza;
3. **di dare atto** che, se le azioni previste dal piano verranno svolte con il supporto tecnico del personale dipendente interno all'Ente, in quanto dotato di esperienza in materia di politiche sociali e di parità, l'approvazione non comporterà ulteriori oneri di spesa da parte dell'Ente oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività del Servizio competente;
4. **di dare atto** che il presente provvedimento, non comportando spese, non assume rilevanza contabile;
5. **di dare atto** che il presente provvedimento è immediatamente eseguibile.

Torino, 10/02/2021



Città metropolitana di Torino

IL VICESINDACO METROPOLITANO  
Risorse umane, comunicazione patrimonio, affari e  
servizi generali, sistema informativo e  
provveditorato, protezione civile, pianificazione  
territoriale e difesa del suolo, assistenza Enti locali,  
partecipate, politiche sociali e di parità, rapporti  
con il territorio e i cittadini, tutela e promozione  
lingue madri

Marco Marocco



## **PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

**triennio 2019 - 2021**

**Aggiornamento anno 2021**

previsto ai sensi della direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"

### **AZIONI POSITIVE - AGGIORNAMENTO ANNO 2021**

#### **AZIONE 1. Smartworking - lavoro agile**

*Da metà marzo 2020 la Città Metropolitana di Torino, nell'ambito delle misure straordinarie adottate dal Governo per il contenimento dell'emergenza COVID-19 e la gestione della crisi epidemiologica, in pendenza di un Regolamento interno dell'Ente e concordato con le parti sindacali come richiesto dal DPCM dell'11 marzo 2020, ha attuato le misure necessarie, affinché il personale dipendente potesse lavorare in modalità agile "smart working", fornendo assistenza tecnica informatica molto efficace unitamente all'offerta della connessione in remoto ai server in uso nell'Ente e pianificando momenti di formazione da remoto sulle potenzialità della nuova modalità di lavoro a distanza che ha coinvolto nella medesima sessione più di 400 dipendenti.*

*Nel corso dell'emergenza, anche grazie al lavoro preparatorio effettuato dall'Ente, è stato creato un efficace fronte comune per affrontare insieme le criticità.*

*Questa azione forzosa, ma necessaria, per contenere la pandemia in atto, non corrisponde allo "smart working" normato dalla L. 81/2017, ma piuttosto ad un*

*trasferimento dell'attività lavorativa di ufficio presso la propria abitazione; ciò non ha permesso di cogliere la portata innovativa dello "smart working" riassumibile in poche azioni quali:*

- flessibilità di tempi e di luoghi lavoro;*
- cambiamento della cultura manageriale;*

*Questa metodologia di lavoro deve essere chiamata, in modo più appropriato, "home working" e deve essere differenziata dallo "smart working". Questo periodo di applicazione ha registrato una grande capacità di adattamento da parte di tutto il personale dell'Ente, ma ha evidenziato altresì alcuni aspetti negativi che necessitano di azioni correttive.*

*I principali svantaggi di questa metodologia sono:*

- solitudine prolungata, isolamento;*
- mancanza di interazione con colleghi\*/gruppi di lavoro;*
- strumentazione non adeguata;*
- difficoltà nel reperire dati/informazioni/documenti (archivi non digitalizzati);*
- lavoro ininterrotto/riunioni senza pause/richieste di lavoro in orari impropri, ecc.;*
- mancanza di informazioni o informazioni parziali per lo svolgimento del lavoro*

*Si propone di introdurre degli elementi migliorativi/correttivi quali:*

- riunioni del team di lavoro con cadenza periodica almeno quindicinale;*
- fornitura di strumentazione informatica adeguata;*
- promuovere il contatto e/o lo scambio di informazioni con colleghi\* anche con nuove modalità;*
- definire dei confini tra la vita lavorativa e quella privata;*
- promuovere comportamenti adeguati (postura corretta, pause per non affaticare la vista)*
- implementare lo Sportello di ascolto o comunque supporto psicologico a tutt\* coloro che hanno sviluppato paure diffuse, come quella di uscire di casa, prendere i mezzi pubblici, di avere contatti sociali in generale, al fine di agevolare il rientro alla modalità di lavoro in presenza nei tempi e modi che saranno definiti e concordati al termine della pandemia.*

*Non bisogna dimenticare la predisposizione del regolamento di "smart working" in modo tale che al termine della pandemia tale modalità di lavoro sia definita.*

*Fondamentale sarà predisporre un piano di formazione del personale dirigente e delle posizioni organizzative/responsabili di ufficio, affinché possano gestire e coordinare in modo inclusivo, coinvolgente il personale loro assegnato, rimarcando l'importanza della comunicazione capillare ed efficace e dei momenti di incontro/riunioni, sia brevi che lunghi.*

*Per il rientro ad un regime normale, che prevede giorni in presenza e giorni a distanza, proporre l'utilizzo della videoconferenza sperimentata in quest'ultimo anno, per consentire la partecipazione alle riunioni anche ai/le dipendenti in "smart working".*

*La nuova modalità lavorativa dovrà tenere conto altresì dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche, a partire dal 2021, debbono predisporre, sentite le*

*organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.*

## **AZIONE 2. Co-working – lavoro agile**

La Città metropolitana di Torino ha partecipato al bando “*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.

E’ 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. Il bando nasce nell’ambito del 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.

Il “lavoro agile” prevede una flessibilità spazio-temporale dell’attività lavorativa e si concretizza, attraverso il **co-working**, in una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e di organizzazione delle risorse umane e strumentali basata sulla 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.

*Azione da sviluppare al termine della pandemia da Covid19*

## **AZIONE 3. Flessibilità oraria facoltativa**

Si evidenzia che questo istituto trova legittimazione nell’art. 27 del nuovo CCNL 2016/18 Funzioni Locali e consiste nella formazione di un monte ore di flessibilità che si differenzia dal recupero straordinario e dalla banca delle ore perché non richiede copertura finanziaria. La flessibilità, non soggetta ad autorizzazioni, viene proposta secondo il modello già utilizzato dalle Città metropolitane di Firenze e di Genova e consiste nella possibilità di effettuare fino a 30 minuti di lavoro in più al giorno, recuperabili entro il mese successivo, in entrata, in uscita o durante l’orario lavorativo, in base alle esigenze personali.

Delle ore cumulate nella “riserva individuale” non potrà in nessun caso essere richiesto il pagamento.

Questo istituto sarà fruibile da tutte/tutti le/i dipendenti e sarà applicabile a tutte le tipologie orarie.

*Azione da sviluppare al termine della pandemia da Covid19*

## **AZIONE 4. Tutoring per dipendenti dopo assenze prolungate**

Misura volta ai dipendenti che, per una serie di motivi quali maternità, malattia, aspettativa, ecc., sono stati assenti dal posto di lavoro per lunghi periodi. Vengono previsti percorsi di formazione e di accoglienza che permettano loro di reintegrarsi nell’organizzazione, senza essere discriminati ed anzi creando un clima di benessere organizzativo.



L'attività di tutoring sarà svolta dal responsabile della persona interessata e, in mancanza di questa figura, da una persona designata dal Dirigente.

Su specifica richiesta dei/delle dipendenti interessati/e, durante il periodo di assenza, sarà possibile ricevere le comunicazioni di servizio con i mezzi idonei.

L'azione è di inclusione, prevenzione del disagio organizzativo e del mobbing.

*Tale azione sarà da sviluppare in modalità agile per contrastare il fenomeno dell'isolamento che, in questi casi, potrebbe essere amplificato dalla permanenza a casa a causa della pandemia.*

#### **AZIONE 5. Risposte in tempi ragionevoli ai dipendenti e comunicazioni di servizio: misura di prevenzione del disagio organizzativo e del mobbing**

Si rileva l'assenza di una disciplina interna che impegni a garantire risposte in tempi certi a istanze presentate dai dipendenti, modalità peraltro largamente normata tra cittadino e Pubblica Amministrazione. Azione di miglioramento delle comunicazioni interne all'Ente come misura di prevenzione del disagio organizzativo e del mobbing.

Informazione diffusa sulle iniziative e opportunità di aggiornamento e formazione professionale del personale a tutti i livelli.

Si da atto che è già iniziata e che verrà completata in tempi ragionevoli l'opera di messa a regime delle postazioni informatiche connesse in rete, relativa alla fruizione anche da parte dei dipendenti delle sedi decentrate (come i circoli della Viabilità) dei comuni strumenti informatici quali ad es. Intranet e Posta Elettronica.

#### **AZIONE 6. Possibilità di utilizzo delle attrezzature di ufficio in pausa pranzo**

Viene riproposta, tra le misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro già attuate dal 2015, la possibilità per i/le dipendenti di utilizzare, in pausa pranzo, la strumentazione e le attrezzature d'ufficio per l'espletamento di incombenze/pratiche personali (es. pagamento via web di bollette online, scansioni, ecc.).

#### **AZIONE 7. Dedicare due parcheggi interni per dipendenti con disabilità**

Viene rilevata la necessità di disporre di due stalli di sosta, nel parcheggio interno all'Ente, per dipendenti con disabilità o sottoposti a cure debilitanti anche temporanee.

*Azione da sviluppare al termine della pandemia da Covid19*

#### **AZIONE 8. Book sharing**

Implementare e diffondere l'iniziativa del booksharing, attività gratuita di libero scambio di libri all'interno dell'Ente, curando inoltre un'apposita sezione da dedicare alla promozione della cultura delle pari opportunità.

*Azione da sviluppare al termine della pandemia da Covid19*

## **AZIONE 9. Diffusione e promozione dello strumento di conciliazione e solidarietà “Banca del Tempo”**

Le Banche del Tempo rientrano a pieno titolo tra le attività e gli strumenti per favorire le pari opportunità tra donne e uomini, le strategie di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e le pratiche di cittadinanza attiva. La Città metropolitana di Torino, attraverso il servizio Pari Opportunità competente, sostiene e promuove l'esperienza e l'attività delle Banche del Tempo.

La misura è di diffusione di questo strumento di conciliazione e solidarietà anche tra le/i dipendenti dell'Ente.

*Azione da sviluppare al termine della pandemia da Covid19*

## **AZIONE 10. Sollecitazione nomine: Consulente di Fiducia e Disability Manager**

L'azione è di sollecitazione delle nomine:

- del/della Consulente di Fiducia, importante figura *super partes* chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere i casi di mobbing e di molestie che hanno luogo nell'ambiente di lavoro.

- del/della *“Disability Manager”* quale indispensabile figura finalizzata a sostenere ogni azione utile alla promozione dei diritti delle persone con disabilità e della loro piena partecipazione alla vita attiva e garantire le pari opportunità delle persone con disabilità, in attuazione del processo di cambiamento culturale iniziato con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea proclamata a Strasburgo nel 2007, proseguito con la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU) sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006 ratificata in Italia dalla legge 3 marzo 2009, n. 18 e dal decreto del Presidente della Repubblica 12 ottobre 2017 (Adozione del secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità).

E' una misura di prevenzione del disagio organizzativo/mobbing e di promozione dei pari diritti delle persone con disabilità.

## **AZIONE 11. Promozione del linguaggio di genere**

“Parlo non discrimino”, promuovere il linguaggio di genere con la predisposizione di linee guida, unitamente alla revisione della modulistica degli Atti dell'Ente. E' già presente nel precedente PAP, viene riproposta poiché necessita di continuità e affinamenti.

## **Fonti Normative**

- Legge n. 125 del 10.04.1991, *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*;

- 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”*;
- 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).
- 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.
- il 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;
- direttiva n. 2/2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica