

Piano di Azioni Positive della Città metropolitana di Torino

triennio 2025 – 2027

Indice generale

PREMESSA.....	3
RISULTATI DELL'INDAGINE LAVORO AGILE E AZIONI POSITIVE 2024.....	7
DATI SUL PERSONALE DELLA CITTÀ' METROPOLITANA DI TORINO 2024.....	10
Resoconto PIANO AZIONI POSITIVE 2024.....	11
1 (2024) Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile.....	11
2 (2024) Implementazione di soluzioni che agevolano lo Spostamento Casa-Lavoro.....	11
3 (2024) 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.....	13
4 (2024) Promozione di interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo.....	15
SEGNALAZIONI PERVENUTE 2024.....	18
Altre iniziative dell'Ente.....	18
PIANO AZIONI POSITIVE 2025 – 2027.....	21
1 Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile.....	21
2 Implementazione di soluzioni che agevolano lo Spostamento Casa-Lavoro.....	23
3 Supporto alla diffusione e implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro, il welfare organizzativo e personale, la tutela della dignità di lavoratrici e lavoratori.....	25
4 Promozione di interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo.....	27
TABELLA DI CORRELAZIONE P.A.P. – G.E.P. e ridefinizione azioni 2025.....	30
Fonti Normative.....	31
Glossario.....	33

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 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 *Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)*, il *Piano di Azioni Positive (PAP)* è uno degli strumenti di programmazione integrato ed in esso inserito.²

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*³.

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.

Negli ultimi anni il PAP ha cercato di rispondere alle esigenze di un contesto sempre più complesso, frutto della situazione post pandemica Covid-19, dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nell'utilizzo di nuovi strumenti (primo fra tutti il lavoro agile e lo sviluppo dei sistemi informativi), ma anche di un contingente sempre più attento al welfare e sensibile ai valori di parità di genere, di inclusione e di accessibilità.

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

Nel 2022 Città metropolitana si è dotata del Gender Equality Plan, strumento di pianificazione indispensabile per l'accesso alla progettazione europea, rinnovato ed approvato con decreto della Consigliera alle Pari Opportunità a dicembre 2024.

Con la nomina del Disability Manager, avvenuta a marzo del 2024 in ottemperanza al D.Lgs. 13/12/2023 n. 222⁴, uno specifico Gruppo di Lavoro denominato "Inclusione e Disabilità" si è messo all'opera per costruire obiettivi di performance correlati alle esigenze di piena accessibilità fisica e digitale.

Il welfare aziendale continua ad essere un argomento prioritario nei momenti di confronto e contrattazione con i sindacali ed è anche uno degli aspetti considerati prioritari dai lavoratori e lavoratrici intervistati tramite il sondaggio "*Il lavoro agile (smartworking) e le altre Azioni Positive promosse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Città metropolitana*": (tra i desiderata risultano infatti in primo piano welfare sia in tema di salute sia in riferimento al welfare aziendale, a seguire la flessibilità oraria il tutoring per dipendenti dopo assenze prolungate).

La tutela della dignità di lavoratrici e lavoratori, la declaratoria delle molestie sessuali, morali e atti discriminatori, l'opportunità di avvalersi del/della Consulente di fiducia e le procedure di garanzia per le persone che si ritengono vittime di comportamenti molesti o lesivi operati da colleghi e/o superiori, sono ormai temi a pieno titolo entrati nel Codice di comportamento adottato dalla Città metropolitana di Torino⁵.

A livello di pianificazione e programmazione strategica, è ormai assodato che il PAP, parte integrante del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) dell'Ente, in stretto raccordo con il GEP, deve presentarsi come strumento sintetico ed esaustivo che raccorda, recepisce e fornisce nuovi stimoli per le azioni dei piani attuativi in generale.

Per il triennio **2025-2027** si conferma quindi un Piano suddiviso in poche azioni che prendono in considerazione:

- gli esiti del questionario di rilevazione "*Il lavoro agile (smartworking) e le altre Azioni Positive promosse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Città metropolitana*";
- gli strumenti introdotti dal vigente contratto CCNL e successivi accordi che permettono ulteriori sviluppi in tema di conciliazione orari e *welfare* aziendale;
- i principi e le disposizioni adottate da Città metropolitana di Torino con il nuovo Codice di Comportamento;
- le azioni pianificate nel GEP (Gender Equality Plan);

4 Il D.Lgs. 13/12/2023 n. 222 in tema di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità per le persone con disabilità mira a promuovere l'accessibilità dei cittadini con disabilità alle strutture ed ai servizi dell'Ente, definendo l'accessibilità come la possibilità di accesso e fruibilità dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici – anche informatici – delle amministrazioni mediante l'adozione di misure specifiche per le diverse tipologie di disabilità. A tale scopo l'art. 3 del Decreto stabilisce che ciascuna Amministrazione individui al suo interno un dirigente (di seguito Disability manager) che individui le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale da parte dei cittadini con disabilità o ultrasessantacinquenni, che proponga obiettivi di performance e le relative strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo formativo ed organizzativo. L'art. 6 ha poi reso obbligatoria la nomina di un responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro.

5 Artt.19, 19bis, 19ter, 19quater del CODICE DI COMPORTAMENTO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO (approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 229 del 22 luglio 2024)
<https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/disposizioni-general/atti-general>

- gli obiettivi della Dirigente Risorse Umane - Disability manager, della responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro e del Gruppo di Lavoro Inclusione e Disabilità;
- le iniziative della Coordinatrice sociale della Città metropolitana di Torino (Direzione Risorse Umane);
- 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.

Il Piano delle Azioni Positive della Città Metropolitana di Torino

si conferma 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 produttività⁶ e il valore pubblico generato.

Tenuto conto dell’attuale contesto sociale, intende favorire la centralità della persona, stimolando 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 sempre 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.

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.

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

RISULTATI DELL'INDAGINE LAVORO AGILE E AZIONI POSITIVE 2024

Nella primavera 2024 il CUG ha promosso un'iniziativa volta a comprendere l'impatto e l'evoluzione del lavoro agile tra il personale dell'Ente. L'indagine, rivolta a tutti i dipendenti e le dipendenti di Città metropolitana, ha permesso di raccogliere informazioni e riflessioni sulla base della loro esperienza lavorativa degli ultimi anni.

Complessivamente sono stati ricevuti 422 questionari, pari al 50% del totale dei soggetti intervistati.

Il profilo del campione di rispondenti: hanno risposto in prevalenza donne (59%), per quanto riguarda l'età il gruppo più numeroso è composto da chi ha tra i 50 e i 59 anni (42%), complessivamente si tratta di un campione altamente qualificato (oltre il 60% è in possesso di una laurea), più della metà (55%) appartiene all'area dei Funzionari.

I risultati hanno mostrato che il 90% dei rispondenti ha sottoscritto l'Accordo Individuale per poter effettuare lavoro agile, con una minoranza che non ha potuto aderire a causa di vincoli contrattuali o preferenze personali. In termini di utilizzo, il 45% dei partecipanti segue una programmazione flessibile concordata con il responsabile, mentre il 28% utilizza il lavoro agile in modo discontinuo, in risposta a esigenze personali. Soltanto il 9% segue una pianificazione fissa.

L'indagine ha anche esplorato le preferenze dei dipendenti riguardo alla modalità di lavoro - agile o in presenza - in relazione alle diverse attività lavorative. Le attività che richiedono concentrazione, come la partecipazione a eventi formativi online e le attività di studio, sono svolte preferibilmente in remoto. Tuttavia, per le attività più di routine o che richiedono interazione, le preferenze risultano meno definite.

Il questionario ha inoltre valutato i benefici percepiti del lavoro agile. Il vantaggio più apprezzato è quello relativo alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro (47%), seguito dalla maggiore flessibilità oraria (45%) e dalla possibilità di assistere familiari (38%). Questi risultati indicano che i dipendenti apprezzano il lavoro agile non solo come strumento per il miglioramento del benessere personale, ma anche per un incremento dell'efficienza lavorativa.

Le preferenze e percezioni dei benefici variano anche in base a fattori socio-demografici come genere, età, livello di istruzione e inquadramento professionale. Le donne tendono a dare maggiore importanza ai benefici legati al benessere, mentre gli uomini apprezzano di più i vantaggi economici. I giovani vedono nel lavoro agile un'opportunità per migliorare la produttività, mentre i più anziani apprezzano la flessibilità per motivi familiari.

Infine, l'indagine ha mostrato che, sebbene molti preferiscano lavorare da casa, una percentuale significativa di dipendenti ha sfruttato altre opzioni, come lavorare da case-vacanza, ambienti di coworking o biblioteche, indicando una tendenza a utilizzare il lavoro agile in modo flessibile. Inoltre, alcuni dipendenti hanno dovuto adattarsi alla nuova

modalità lavorativa acquistando privatamente strumenti informatici o modificando gli spazi domestici.

Nell'ultimo trimestre, solo il 35% dei dipendenti ha sfruttato tutte le giornate di lavoro agile che aveva a disposizione. Il mancato utilizzo è dipeso sia da preferenze personali (45% ha scelto di lavorare più giorni in presenza) sia da vincoli operativi (41% ha segnalato difficoltà per esigenze di servizio). La posizione di chi segnala la preferenza per il lavoro in ufficio riflette la percezione del valore dell'interazione diretta con il responsabile e i colleghi in un ambiente strutturato. Chi segnala, invece, difficoltà operative che hanno limitato il ricorso al lavoro da remoto, suggerisce la necessità di un'organizzazione del lavoro più flessibile, che ne consenta un utilizzo più agevole.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) risulta ben conosciuto solo al 34% dei dipendenti, mentre il 56% ne ha sentito parlare senza conoscerne i dettagli del suo operato.

Le misure proposte dal CUG che hanno raccolto maggiori consensi riguardano il welfare sanitario e aziendale, la flessibilità oraria, il tutoring dopo un'assenza prolungata e il supporto della Consigliera di fiducia. Pensando all'utilità nell'immediato futuro, la Banca del tempo e il co-working sono le iniziative percepite come meno utili.

Le proposte integrative segnalate dal personale dipendente, riclassificate secondo le tipologie benefit, formazione/cultura ente, inclusione/relazioni, orari, salute, strumenti, uffici/sale comuni/logistica sede, welfare familiare (supporto alla cura), sono di seguito riportate. Trattasi di "desiderata", non sempre attivabili a cura dell'Ente, che possono comunque fornire una misura qualitativa delle aspettative collegate ai temi del welfare personale/organizzativo.

Proposte integrative

ambito

Il fringe benefit è una forma di retribuzione da destinare al dipendente, come i buoni acquisto spendibili in carburante, spesa alimentare etc, questi vantaggi rientrano nel welfare aziendale.

benefit

Mensa interna a prezzi contenuti, welfare aziendale con i fondi derivanti dai risparmi sui buoni pasto.

benefit

Esulando un po' dalle strette connessioni lavorative e organizzative, mi piacerebbe se si pensasse all'organizzazione di lectio magistralis o conferenze (con cadenza per dire mensile) da parte di eminenti figure, accademiche e non o del mondo del giornalismo, rivolte sia ai dipendenti sia ad un pubblico esterno, che trattassero, attraverso le loro competenze specifiche, argomenti legati all'ente, alla sua vita, alle connessioni storiche, politiche, culturali. Naturalmente ho in mente il grande successo del professor Barbero in questo senso. Sarei contento se si iniziasse quantomeno a riflettere su iniziative di questo tipo.

formazione/
cultura ente

Ricominciare a pensare a città metropolitana come ISTITUZIONE che eroga un servizio alla collettività e non un come soggetto pseudo-privato che deve solo massimizzare le entrate e ridurre le spese, col costo (tacito e tacitato) di gravare il presunto "efficientamento" sui dipendenti: se il lavoro di chi va in pensione o si trasferisce ad altro ente viene "caricato" in continuazione sul dipendente, questi si trova sovraccaricato non solo dalle sue proprie mansioni e funzioni ma anche da quelle che facevano altri. Qualcuno negli ultimi 10 anni ha mai fatto una valutazione accurata (in termini di ore/individuo, di stress correlato...)

formazione/
cultura ente

dell'aggravio che le riorganizzazioni e la digitalizzazione si è portata dietro? Da protocollo cartaceo a DOQUI ACTA, da rapporto umano (in tutti i sensi) con Ufficio Presenze a Irisweb, da formazione in aula ad auto-formazione on line, da assistenza informatica con operatore empatico a ticket digitali sganciati a raffica senza che i problemi ti siano risolti davvero? Più umanità meno umanoidi	
Un corso per sensibilizzare all'inclusione per i colleghi (molti se non tutti tra i cantonieri specie nei circoli di montagna) che non capiscono la necessità di parlare in Italiano e non in dialetto piemontese, sia quando si parla di lavoro, sia quando si parla d'altro, specie se c'è qualcuno che non lo capisce il dialetto e da questo ne scaturisce una enorme difficoltà di comprendere tutti i discorsi e disposizioni lavorative che vengono date. È una grave forma di discriminazione a cui sono sotto sottoposto personalmente da tanto tempo.	inclusione/ relazioni
(Team building) Momenti di incontro fuori/dentro ufficio	inclusione/ relazioni
(Colloqui orientativi) Incontri periodici con dirigente/responsabile al fine di valutare da entrambe le parti presenza di criticità/opportunità/ ecc. al fine di migliorare conoscenza reciproca e sinergia fra le parti	inclusione/ relazioni
(Incontri di monitoraggio/feedback) Prevedere obbligatoriamente incontri di direzione/ufficio/UdP in cui vengano discussi gli avanzamenti di lavoro/criticità/direttive dell'ente/ecc al fine di permettere a tutti di essere sempre aggiornati circa il contributo del proprio ufficio sulle attività istituzionali e permettere di individuare eventualmente gap prestazionali da colmare o per individuare criticità nei processi/comunicazione/sinergia che necessitano di miglorie	inclusione/ relazioni
Alcune iniziative utili da includere nel Piano di Azioni Positive per favorire la diversità e l'inclusione sono: programmi di sensibilizzazione, politiche di assunzione inclusive, mentorship e sviluppo professionale, reti di affinità, promozione della cultura inclusiva, politiche di lavoro flessibile e sistema di feedback. Integrare queste iniziative favorirà una cultura aziendale più inclusiva e rispettosa.	inclusione/ relazioni
Coinvolgere di più i dipendenti nella risoluzione di problemi dell'ente.	inclusione/ relazioni
Promuovere il senso di appartenenza e creare legami con i colleghi, tenendo conto del grande divario di età che si è creato con le ultime assunzioni.	inclusione/ relazioni
Settimana corta di lavoro	orari
Ognuno dovrebbe avere la possibilità di svolgere lo smart working anche per tutte le ore della durata del servizio nella settimana	orari
Ridurre la flessibilità orario in entrata, settimana corta di 4 giorni con orario di 9 ore lavorative al giorno	orari
Flessibilità oraria facoltativa, come adottato in precedenti PAP e mai adottato dall'Ente, per sottrarre un limitato periodo di tempo di lavoro aggiuntivo alla disciplina degli straordinari e consentire di fruirne appunto in modo flessibile, a tutti i dipendenti compresi quelli con incarico di PO. La proposta del precedente PAP era assolutamente buona.	orari
Orario di lavoro spalmato su quattro giorni lavorativi	orari
Flessibilità oraria più ampia, permettendo ingresso, e di conseguenza uscita, più flessibili (es entrata: 7.30/10) I 9 minuti dopo le 8h, inoltre, sarebbe opportuno non perderli (considerato che è lavoro straordinario dalle 8h e 10 min in avanti) ma calcolarli nel complessivo delle 36h, permettendo una maggiore flessibilità oraria.	orari
Prevedere qualche convenzione per stipulare assicurazioni sulla salute personale e della famiglia.	salute
Gruppi di cammino in pausa pranzo	salute
Per quanto riguarda il Welfare aziendale propongo l'avvio di trattative con assicurazioni al fine di contrattare le migliori condizioni per quanto riguarda la stipula di contratti assicurativi	salute

LTC (long term care). La Long Term Care è un'assicurazione che copre le spese derivanti dall'impossibilità di svolgere autonomamente le normali funzioni della vita quotidiana e aiuta a dare garanzie ai nostri familiari	
Assistenza sanitaria integrativa (aziendale) (ce l'hanno tutte le aziende e dobbiamo puntare sull'avercela anche noi) - buoni pasto anche nelle giornate di lavoro agile (in quanto si deve mangiare comunque)	salute
Incrementare (e ufficializzare) l'utilizzo di piattaforme di comunicazione e collaborazione unificata che combinano chat di lavoro persistente, teleconferenze, condivisione di contenuti e integrazione di applicazioni per raggiungere meglio i colleghi in lavoro agile e quando si è in lavoro agile	strumenti
Assumere più persone per ridurre i carichi di lavoro.	strumenti
Maggiori possibilità offerte alla mobilità flessibile del lavoratore, per partecipazione a progetti intersettoriali interni all'Ente.	strumenti
Per la mobilità: possibilità di condivisione del percorso casa-lavoro in stile "blablacar" per chi abita nelle vicinanze per ridurre l'inquinamento oppure facilitare l'utilizzo dei monopattini o bici Swap Party - condivisione di vestiti (ma anche oggetti) per ridurre lo spreco	strumenti
Penso che sia opportuno ripensare alle stanze fumatori, in quanto nonostante le segnalazioni e alcuni interventi manutentivi dell'impianto, l'odore di fumo continua a sentirsi negli uffici limitrofi e questo lo trovo molto poco rispettoso e nocivo per la salute di tutti.	uffici/sale comuni/logistica sede
Parcheggio bici più efficiente e più ampio.. acquisto rastrelliere nuove e più funzionali	uffici/sale comuni/logistica sede
Se ci fossero spogliatoi con docce verrei di più in bici a lavoro	uffici/sale comuni/logistica sede
Possibilità di convenzioni (forse già richiamate sopra) per l'assistenza domiciliare di familiari anziani perché la ricerca di agenzie qualificate assorbe energie preziose per i tempi di conciliazione di lavoro e di vita privata.	welfare familiare (supporto alla cura)
Maggiori servizi conciliazione famiglia-lavoro (es nido aziendale o convenzioni convenienti per servizi analoghi sul territorio, vicini alla sede di c.so inghilterra)	welfare familiare (supporto alla cura)
Asilo nido aziendale	welfare familiare (supporto alla cura)

DATI SUL PERSONALE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO 2024

Per i dati sul personale della città metropolitana di Torino si fa riferimento alla relazione presentata nel GEP (Gender Equality Plan).

Resoconto PIANO AZIONI POSITIVE 2024

1 (2024) Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile

In sintesi:

- somministrazione 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 somministrato, con la collaborazione della Direzione Risorse Umane e la Direzione Strategie, miglioramento dei processi e organizzazione, nel periodo tra aprile 2 giugno 2024. Il riscontro è stato positivo, sono state ricevute oltre 400 risposte. Il report completo è disponibile su internet – Amministrazione trasparente <https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/servizi-erogati/carta-servizi-standard-qualita>.

Nella pagina intranet del CUG sono disponibili anche le *slide* utilizzate per la presentazione dei risultati al gruppo referenti pari opportunità.

Esito:

Completata, l'azione viene riproposta per le annualità successive recependo l'azione del GEP 2025-2029.

2 (2024) Implementazione di soluzioni che agevolano lo Spostamento Casa-Lavoro

In sintesi:

- Il CUG promuove il ricorso al *co-working* quale 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.

- 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 gli 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.

Stato avanzamento:

Rientrano nell'ambito di questa azione anche alcune segnalazioni pervenute al CUG riferibili all'esigenza di migliorare 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.

La Città metropolitana di Torino con il progetto "Mobilityamoci" supporta politiche di mobilità sostenibile per i propri dipendenti attraverso la compartecipazione economica per l'acquisto dell'abbonamento del Trasporto Pubblico, tuttavia la finestra temporale utile per aderire era unica e potenzialmente esclusiva nei confronti di nuovi assunti.

Grazie al coinvolgimento della Dirigente Trasporti e Mobilità sostenibile, l'iniziativa è stata riproposta in corso d'anno consentendo a tutti pari opportunità di accesso all'abbonamento.

Altro tema strategico, sostenuto anche dagli uffici della mobilità sostenibile, è la promozione dell'uso della bicicletta come mezzo di spostamento nei tragitti casa/lavoro, su cui nel 2025 sarà possibile lavorare ulteriormente.

Con riferimento al co-working, è emerso dal questionario di rilevazione che non è più un tema di interesse per il personale dipendente che, probabilmente, è orientato alla modalità di lavoro agile senza aver necessità di spazi fuori sede individuati dall'Ente.

Esito:

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

3 (2024) 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.

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.
- promozione di interventi di sensibilizzazione a una corretta alimentazione e sane abitudini a supporto del benessere anche attraverso:
 - la vigilanza sulla fornitura presso i distributori automatici di prodotti coerenti 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
 - la proposta di 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.
- 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

Stato avanzamento:

- **strumenti offerti dal CCNL**

Con riferimento agli strumenti offerti dal CCNL, anche nel corso del 2024 e alla luce del nuovo contratto collettivo integrativo, sottoscritto il 13/12/2023, 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

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, continua ad essere inattuabile presso questo Ente a causa dell'incapienza del fondo per gli straordinari, che non può essere incrementato.

- **Welfare aziendale**

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

Nel 2024 è proseguita l'azione volta a garantire, 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.

In passato, a seguito di una 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: sembra che i requisiti siano di fatto rispettati e che sia stata sufficiente una prima sollecitazione per incrementare l'offerta come desiderato, tuttavia occorre vigilare.

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. L'iniziativa è ancora in fase embrionale.

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.

- **Welfare e salute**

Nel corso del 2024 il CUG si è reso promotore di un'iniziativa dell'INPS connessa alla prevenzione cardiologica e oncologica diffondendo la notizia del bando a cui aderire, per poter poi accedere ad uno screening gratuito – o meglio rimborsabile, presso strutture accreditate. Poiché la procedura richiede l'accesso al portale tramite credenziali e un po' di dimestichezza con gli strumenti digitali, è stata avviata una collaborazione con lo sportello per la facilitazione digitale dell'URP che ha predisposto una documentazione informativa di supporto e potrà offrire assistenza con gli strumenti informatici. L'iniziativa potrà esser completata nel 2025.

- **Banche del Tempo**

Come rilevato dal questionario, lo strumento è poco conosciuto e comunque di scarso interesse per il personale dipendente. Ad oggi non è necessario quindi costruire un sistema di Banca del Tempo presso l'Ente, può tuttavia esser utile diffondere informazioni relative alle Banche del Tempo del territorio.

Esito:

Le direzioni e gli interlocutori da coinvolgere per lo sviluppo delle iniziative sul tema possono essere effettivamente molteplici. L'azione viene pertanto rinominata "Supporto alla diffusione e implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro, il welfare organizzativo e personale, la tutela della dignità di lavoratrici e lavoratori" elencando alcuni soggetti da coinvolgere:

- 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 – project work benessere organizzativo
- Affari Generali
- Centrale Unica appalti
- Istruzione e sviluppo sociale
- Comunicazione e rapporti con il territorio
- Trasporti e mobilità sostenibile
- Organizzazioni sindacali
- CRAL
- Banche del Tempo territoriali

4 (2024) Promozione di interventi e 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 (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
- promozione di 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 (tutoraggio per i nuovi assunti, progetto per l'accoglienza strutturato)
- istituzione della Consigliera di Fiducia, già prevista nel GEP
 - progettazione di un processo a supporto del riconoscimento delle carriere alias⁷ all'interno dell'Ente e tutte le azioni per favorire l'inclusione della persone LGBTQIA+⁸
 - studio e implementazione di buone pratiche, che possano concretamente rappresentare l'obiettivo di raggiungere tutte e tutti attraverso il linguaggio inclusivo (documenti audio a supporto delle conoscenze per i disabili sensoriali, 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).

Stato avanzamento:

- attività formative avviate

Si riportano a seguire alcuni percorsi di interesse avviati dalla Direzione Risorse Umane, in alcuni casi in collaborazione con la Direzione Istruzione e Sviluppo sociale:

- 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"): 22 partecipanti, da completare
- Percorso formativo rivolto a tutti i Dirigenti su: Diversity & Inclusion management (i dati completi verranno verificati al 31/12).
- Formazione contrasto alle discriminazioni di genere rivolto alle referenti di parità e al CUG: 17 partecipanti (12 giugno 2024)
- Formazione linguaggio inclusivo referenti di parità e CUG: 23 partecipanti (6 giugno 2024)
- Codice di comportamento dell'Ente: tutto il personale di tutte le aree professionali oltre a tirocinanti e volontari/e servizio civile
- Team building e team working 11 edizioni 130 persone

- referenti

In accordo con la Direzione Risorse Umane e la Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale il CUG ha chiesto ad ogni Direzione dell'Ente di nominare una persona con il ruolo di referente sul tema delle Pari Opportunità. Tali nomine permetteranno di creare maggiore sinergia tra CUG e Direzioni e promuovere lo sviluppo di una cultura inclusiva in tutto l'Ente. Ad oggi si contano 26 referenti appartenenti a ognuna delle Direzioni dell'Ente.

Il Gruppo dei/delle referenti è stato più volte incontrato dal CUG e sono stati organizzati, a cura dell'ufficio Pari Opportunità e Contrasto alle Discriminazioni, alcuni momenti formativi specifici sul tema dell'utilizzo del linguaggio inclusivo e sulla normativa vigente in materia

⁷ Carriera Alias: Procedura amministrativa che, sulla base di un accordo di riservatezza tra ente e dipendente, prevede la possibilità di modificare in registri e atti interni il nome anagrafico con quello scelto dallo studente stesso, nel caso che quest'ultimo sia una persona transessuale o abbia avviato un percorso di transizione.

⁸ Acronimo che, nella sua essenza, stringe insieme diverse identità sessuali e di genere tramite le iniziali delle parole che le definiscono. Esploriamo insieme il significato di ciascuna lettera: Lesbica, Gay, Bisessuale, Transgender e transessuale, Queer, Intersessuale, Asessuale; il simbolo + abbraccia una moltitudine di altre identità di genere e orientamenti sessuali non specificamente elencati nell'acronimo.

di discriminazione. Inoltre il gruppo ha contribuito a fornire alla dottoranda dell'Università di Bologna, ospite presso la Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale, documenti per un'indagine sull'utilizzo del linguaggio inclusivo.

Con il gruppo referenti sono stati condivisi e discussi anche i risultati del questionario su lavoro agile e azioni positive, raccogliendo interessanti contributi per l'analisi ed il rilancio delle azioni.

Sintesi degli incontri svolti:

- presentazione (10 aprile)
- formazione (mercoledì 5 giugno 2024 dalle 9.30 alle 12.00 linguaggio inclusivo, mercoledì 12 giugno dalle 9.30 alle 12.00 contrasto alle discriminazioni)
- condivisione esiti questionario "Il lavoro agile e le altre Azioni Positive promosse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Città metropolitana" (9 ottobre)

- [istituzione del/della Consulente di Fiducia](#)

In occasione della revisione del Codice di Comportamento dell'Ente, il CUG ha esaminato il testo e predisposto alcuni emendamenti utili a definire le modalità di relazione del personale con il/la Consulente di Fiducia e le procedure per rivolgersi a tale figura, ribadendo in particolare che:

- tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, correttezza, rispetto e dignità della persona
- la/il Consulente di Fiducia può garantire l'ascolto ed il supporto a tutte le persone che, a qualunque titolo, lavorano all'interno delle sedi della Città metropolitana di Torino e che si ritengono vittime di abusi, molestie, mobbing, discriminazioni, situazioni di disagio o conflittualità sul luogo di lavoro, in attuazione di quanto previsto nel Codice di Comportamento stesso.

- [studio e implementazione di buone pratiche sul linguaggio inclusivo, quali in particolare:](#)

Nel corso dell'anno 2024 sono stati raccolti documenti provenienti da tutte le direzioni dell'Ente forniti alla dottoranda dell'Università di Bologna ospite presso la Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale. I documenti raccolti verranno testati da un applicativo di intelligenza artificiale, in fase di realizzazione da parte del Politecnico di Torino, per rilevare l'utilizzo del linguaggio inclusivo nei documenti dell'Ente. I risultati della sperimentazione verranno presentati attraverso un report redatto dall'Università di Bologna.

Non si è lavorato ancora su predisposizione di documenti audio a supporto delle conoscenze per i disabili sensoriali, sul processo a supporto del riconoscimento delle carriere alias e tutoraggio per i nuovi assunti, e sul progetto per l'accoglienza strutturato: le azioni vengono rimandate al 2025.

Esito:

Da completare, l'azione viene riproposta confermando la formazione con interventi sempre sui temi specifici, orientandosi verso una dimensione maggiormente di "inclusione"; 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.

SEGNALAZIONI PERVENUTE⁹ 2024

- tramite mail cug@cittametropolitana.torino.it:

n. 2 (due): AMBITO PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 4 (disagio personale e organizzazione) ► Azione 4.

- Altre fonti

n. 5 (cinque): AMBITO PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO Azione 4 (disagio personale, organizzazione) ► rinvio ai sindacati e/o gestione dell'Amministrazione - Azione 3 e 4.

Considerazioni: le segnalazioni sono state gestite tramite rinvio ai referenti adeguati e accompagnamento, comunque utilizzate come spunto per l'aggiornamento e/o sviluppo di azioni di miglioramento.

Altre iniziative dell'Ente

- Gruppo di lavoro Inclusione ed accessibilità**

Con disposizione organizzativa del Direttore Generale n. prot. 62125/2024 è stato costituito il G.d.L. interdipartimentale "Inclusione ed accessibilità" al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 13/12/2023 n. 222 in tema di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità delle persone con disabilità.

Al termine dei primi mesi di lavoro il G.d.L. ha individuato una serie di proposte di obiettivi diretti a favorire l'inclusione ed accessibilità alle sedi e ai servizi dell'Ente alle persone con disabilità che sono state sintetizzate in un documento inviato al CUG per eventuali osservazioni.

Nel vigente Piano degli Obiettivi / Piano della Performance dell'Ente verranno inseriti alcuni tra i seguenti obiettivi di accessibilità:

9 (al momento della redazione del documento)

Direzione	Obiettivo proposto
Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro	<p>1) PROMOZIONE DI CULTURA DELL'ACCESSIBILITÀ attraverso l'attivazione di percorsi formativi specifici al personale dirigente/direttivo e al personale con funzione di <i>front office</i>, in particolare nel servizio di <i>reception</i>.</p> <p>2) PROMOZIONE DI CULTURA DELL'INCLUSIONE 2.1). Obiettivo da perseguire grazie all'attivazione di percorsi formativi specifici, a contenuto generale, al personale dirigente/direttivo. 2.2) Obiettivo da perseguire grazie all'attivazione di percorsi formativi specifici, a contenuto maggiormente operativo, al personale dirigente/direttivo cui sia stato assegnato uno (o più) dipendente con disabilità. 2.3) Obiettivo da perseguire grazie all'attivazione di percorsi formativi <i>di supporto</i> al personale dirigente/direttivo cui sia stato assegnato uno (o più) dipendente con disabilità.</p>
Edilizia	<p>1) Avvio di un tavolo permanente con la Direzione Istruzione per la condivisione dei dati di presenza di allievi con disabilità nelle varie scuole e delle esigenze da soddisfare per la loro accessibilità agli spazi scolastici</p> <p>2) Inserimento sulle planimetrie di Factotum del tema inerente all'accessibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • individuazione delle aree/ambienti della scuola accessibili a disabili motori; • anagrafica degli apparecchi elevatori presenti, aggiornata costantemente in relazione ad interventi di manutenzione, sostituzione, ecc. (ascensori, piattaforme elevatrici, montascale, ecc.); • individuazione di elementi fisici destinati al superamento delle barriere architettoniche (rampe, luoghi sicuri, ecc.); • individuazione dei servizi igienici per disabili; • individuazione di locali ad uso specifico di alcune tipologie di disabilità; <p>3) Predisposizione di una programmazione pluriennale di rinnovamento e implementazione degli strumenti per il superamento delle barriere architettoniche e per l'adeguamento degli spazi (impianti elevatori, rampe, servizi igienici, ecc.), con particolare attenzione agli ascensori</p> <p>4) Nomina di un REFERENTE UNICO PER L'ACCESSIBILITÀ per la Direzione Edilizia, con funzione di coordinamento di tutte le attività connesse a migliorare l'accessibilità degli edifici scolastici</p>
Comunicazione e rapporti con i cittadini ed i territori	<p>1) Offrire un servizio di traduzione in Lingua Italiana dei Segni (L.I.S.) per eventi istituzionali di particolare rilevanza, in particolare in ambito sociale</p> <p>2) Promuovere mediante gli strumenti di comunicazione interna ed esterna, la conoscenza dei servizi e delle strutture dell'Ente rivolti a favorire l'accessibilità dei cittadini e del personale con disabilità (pubblicazione di apposite comunicazioni sulla Intranet e sul sito Internet su Disability manager, Responsabile del processo d'inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro, Gruppo di Lavoro trasversale "Inclusione ed accessibilità")</p> <p>3) Favorire la conoscenza di progetti/iniziative di particolare rilievo sul tema dell'accessibilità realizzati dell'Ente attraverso gli strumenti di informazione e comunicazione istituzionale</p>
Performance, innovazione, ICT	<p>1) Assicurare la copertura di almeno il 50% del fabbisogno di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità.</p> <p>2) Erogazione di formazione al personale interno con focus specifici in tema di accessibilità.</p>
Istruzione e sviluppo sociale	<p>1) Mappatura degli istituti superiori di secondo grado e relative iscrizioni di iscritti e iscritte con disabilità. Definire criteri di priorità degli interventi per la rimozione delle barriere architettoniche esistenti tra i quali:</p>

	<p>1. il numero complessivo delle persone con disabilità che frequentano l'istituto/ numero di iscritti complessivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • adempimenti alle norme esistenti <p>risorse disponibili</p> <p>Sulla base dei diversi criteri esaminati definire programmazione e tempistiche</p>
	<p>2) Coordinamento interno tra le diverse Direzione della CMto coinvolte sul tema, per fornire alla cittadinanza informazioni attendibili e condivise in caso di richieste specifiche provenienti dalla scuola e/o dalla famiglia dell'allievo/a con disabilità</p>
	<p>3) Diffondere l'utilizzo del linguaggio inclusivo in tutti documenti utilizzati e prodotti dall'Ente, a partire dalla sperimentazione avviata dalla Direzione RA6 con l'Università di Bologna e il Politecnico di Torino per testare un applicativo "<i>Inclusively</i>" di riformulazione di testi amministrativi in chiave inclusiva all'interno dell'ente.</p>

- **progetto "Stare bene in Città Metro Torino", nell'ambito del progetto MetroPro per nuovi assunti**

Il progetto si propone di individuare e implementare misure e iniziative volte al miglioramento della qualità del tempo trascorso sul posto di lavoro in Cmto nonché all'ottimizzazione dell'equilibrio lavoro-vita privata dei dipendenti aumentando così benessere, produttività e motivazione. Promuovendo un benessere generalizzato difatti si favorisce un ambiente di lavoro, oltre che più sano e positivo, anche più appetibile e competitivo, che stimola altresì un senso di maggiore appartenenza e fidelizzazione da parte del dipendente riducendo fenomeni di esodo. Particolare attenzione verrà posta sull'analisi della situazione esistente tramite – tra le altre cose – un sondaggio/questionario su aree di interesse preventivamente individuate e conformi agli obiettivi di progetto, sulla analisi di best practices di altre organizzazioni pubbliche, sulla creazione di spazi dedicati alla salute ove sussista la possibilità o usufruibilità degli spazi, sulla promozione di iniziative interne (anche appellandosi a professionisti esterni compatibilmente con stanziamenti a bilancio e risorse in generale).

PIANO AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

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.

Tenuto conto dei risultati del questionario su Lavoro Agile e Azioni positive, l'azione per il 2025 potrà essere orientata allo sviluppo e diffusione di strumenti che ne agevolano la fruizione, recependo in toto l'azione prevista dal GEP:

- Azione 1.2. Sostegno al lavoro agile come modalità di lavoro non esclusiva/escludente:
 - 1. catalogo delle attività lavorative che possano essere svolte in modalità agile al fine di garantire un'organizzazione del lavoro per obiettivi adattabile a tutte le unità organizzative.
 - 2. Codice di comportamento “smart” per definire in maniera chiara le buone prassi del lavoro agile (educazione allo smart working, valorizzazione degli istituti di presenza/assenza, sportello smart working, fascia di reperibilità, strumentazione).

Inoltre, potrà essere mantenuta la vigilanza sulle modalità di rendicontazione. A titolo di esempio:

- monitoraggio 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)
- monitoraggio numero di giorni svolti effettivamente (analisi storico, dimensione anche per genere età, direzione)

2 Implementazione di soluzioni che agevolano lo Spostamento Casa-Lavoro

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 *Piani Spostamento Casa-Lavoro (PSCL)* tra cui sono elencati 5 assi su cui sviluppare le misure per incentivare comportamenti virtuosi e orientare gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti verso forme di mobilità sostenibile¹⁰.

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

10 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.

Presidenza del Consiglio dei Ministri, finalizzato al supporto delle sperimentazioni di *smart-working* e *co-working*.

Il CUG riconosce che il ricorso al lavoro agile - *smartworking* è un potente strumento per ridurre gli spostamenti casa-lavoro e, di conseguenza, abbattere le emissioni di CO2 e di polveri sottili in atmosfera.

La legge di Bilancio 2023 (Legge 29 dicembre 2022, n. 197, art. 1, commi 479-482), ha istituito nello stato di previsione del Ministero Infrastrutture e Trasporti un Fondo per lo sviluppo di ciclovie urbane intermodali, con una dotazione di 2 milioni di euro per l'anno 2023 e di 4 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024 e 2025, al fine di promuovere l'uso dei servizi di trasporto pubblico locale e ferroviario, in attuazione del Piano generale della mobilità ciclistica.

Il CUG ritiene che sarebbe estremamente utile creare **nella Intranet** dell'Ente un **Canale dedicato alla Mobilità sostenibile**, ove ogni dipendente possa reperire informazioni e riferimenti sul tema nonché sulle iniziative sostenute e/o realizzate dalla Città metropolitana per incentivare l'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi al veicolo privato.

Il CUG intende inoltre collaborare fattivamente con le Direzioni e gli Uffici competenti per l'implementazione del Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile (P.U.M.S.) e in particolare del 'Biciplan Metropolitano' (strumento fondamentale obbligatorio previsto dalla Legge n. 2/2018, art. 7). In connessione agli interventi di sua attuazione il CUG ritiene indispensabile la **riorganizzazione dell'area di sosta delle biciclette** nel cortile della sede di corso Inghilterra prospiciente via Avigliana. L'intervento comporterà:

- la ridefinizione ottimale delle zone da riservare alle biciclette e ai monopattini;
- la rimozione delle attuali rastrelliere per la sosta;
- l'installazione di nuove rastrelliere, in numero maggiore di quelle attuali.

3 Supporto alla diffusione e implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro, il welfare organizzativo e personale, la tutela della dignità di lavoratrici e lavoratori

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, 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 incentivare 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.

Altre azioni specifiche possono derivare dall'analisi e valutazione delle proposte segnalate dai colleghi tramite il questionario sul Lavoro Agile e Azioni Positive.

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.
- confrontarsi con la Direzione Finanza e Patrimonio e la Direzione Risorse Umane sulla fattibilità di un'altra iniziativa ritenuta prioritaria: il supporto economico e/o la convenzione con l'assistenza sanitaria integrativa. In particolare, nell'ambito dell'attivazione di azioni volte all'eventuale concessione di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale ai dirigenti, valutare la possibilità che l'Amministrazione negozi contestualmente con

l'Assicurazione individuata altresì condizioni favorevoli per il personale del comparto, cui i dipendenti possano accedere con sconti significativi rispetto ai prezzi di mercato.

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

Il CUG intende promuovere attività formative che possano consentire la crescita personale e professionale di tutto il personale, per prevenire e affrontare situazioni di disagio, in particolare sui temi pari opportunità, contrasto alle discriminazioni, quali strumenti di prevenzione all'insorgere di violenza morale o psichica.

L'azione, già presente nel precedente PAP, viene riproposta poiché necessita di continuità e affinamento, sostiene le iniziative dell'Ufficio di Pari Opportunità e Contrasto alle Discriminazione ed è coerente con quanto programmato nel GEP i cui obiettivi di intervento e monitoraggio si assumono integralmente:

- Azione 1.1.a Interventi di formazione e sostegno all'utilizzo di un linguaggio di genere e inclusivo nelle comunicazioni e nei documenti dell'Ente
- Azione 2.1.b. Formazione obbligatoria in tema di uguaglianza di genere per il personale con funzioni dirigenziali e il personale con funzioni di coordinamento Target Dipendenti Città metropolitana di Torino
 - 1. Formazione obbligatoria attraverso i corsi offerti dalle piattaforme online sul tema delle pari opportunità;
 - 2. Formazione in presenza con figure formatrici esperte per approfondimenti sul tema e per discussioni in gruppo.
- Azione 5.1. Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del contrasto alla violenza Target Dipendenti Città metropolitana di Torino
 - 1. corso di formazione obbligatorio RIFORMA Mentis sulla piattaforma Syllabus o similari corsi di formazione online;
 - 2. incontri con figure formatrici esperte sulle tematiche di genere
- Azione 5.2. Istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia

Si propongono percorsi formativi specifici rivolti alle/ai **componenti del Comitato Unico di Garanzia** sulle seguenti tematiche:

- benessere organizzativo;
- gestione dei conflitti, valorizzando ed estendendo l'attività formativa condotta da QA4 negli anni passati;
- lettura organizzativa, analisi di clima;
- linguaggio inclusivo;

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 opportunità¹¹ e al fine di rendere applicativi i requisiti del nuovo

11 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.

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 rivolta al CUG anche il gruppo referenti di parità per le tematiche pari opportunità, inclusione, benessere organizzativo che possano eventualmente anche attivarsi direttamente

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;
 - un incontro aperto con il CUG per raccontare e raccogliere le impressioni ad un mesetto di distanza dall'inserimento.
- istituzione della Consigliera di Fiducia, già prevista nel GEP e nel nuovo Codice di Comportamento, per garantire a tutto il personale uno spazio di ascolto neutro che possa permettere l'emergere di dinamiche relazionali e comportamenti molesti.

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 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.

- progettazione di un processo a supporto del riconoscimento delle carriere alias¹² all'interno dell'Ente e tutte le azioni per favorire l'inclusione delle persone LGBTQIA+¹³.
- sviluppo dell'utilizzo del linguaggio inclusivo, anche attraverso lo studio e l'implementazione di buone pratiche, in particolare:
 - predisposizione di documenti audio a supporto delle conoscenze per i disabili sensoriali (audio DUP, audio PAP);
 - analisi degli esiti della ricerca e studio di fattibilità e sviluppo di azioni successive che potrebbero comprendere l'utilizzo di tecnologie innovative, compresa l'intelligenza artificiale, per valutare il rispetto dei requisiti di inclusività.

12 Carriera Alias: Procedura amministrativa che, sulla base di un accordo di riservatezza tra ente e dipendente, prevede la possibilità di modificare in registri e atti interni il nome anagrafico con quello scelto dallo studente stesso, nel caso che quest'ultimo sia una persona transessuale o abbia avviato un percorso di transizione.

13 Acronimo che, nella sua essenza, stringe insieme diverse identità sessuali e di genere tramite le iniziali delle parole che le definiscono. Esploriamo insieme il significato di ciascuna lettera: Lesbica, Gay, Bisessuale, Transgender e transessuale, Queer, Intersessuale, Asessuale; il simbolo + abbraccia una moltitudine di altre identità di genere e orientamenti sessuali non specificamente elencati nell'acronimo.

TABELLA DI CORRELAZIONE P.A.P. – G.E.P. e ridefinizione azioni 2025

P.A.P. 2025-2027	G.E.P. 2025-2029
1. Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile	Azione 1.2. Sostegno al lavoro agile come modalità di lavoro non esclusiva/escludente
2. Implementazione di soluzioni che agevolano gli Spostamenti Casa Lavoro	
3. Supporto alla diffusione e implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro, per il welfare organizzativo e personale, per la tutela della dignità di lavoratrici e lavoratori	<p>Azione 2.1.a. Monitoraggio del gap di genere all'interno del personale in posizione apicale e negli organi decisionali dei soggetti partecipati</p> <p>Azione 2.1.b. Formazione obbligatoria in tema di uguaglianza di genere per il personale con funzioni dirigenziali e il personale con funzioni di coordinamento</p> <p>Azione 3.1 Realizzazione di un'analisi di genere del personale dipendente di CMTO</p> <p>Azione 4.1. Censimento delle banche dati raccolte e gestite dalle Direzioni dell'Ente e contestuale verifica di quante già contemplino la dimensione di genere; valutazione dell'opportunità di modificare le modalità di raccolta ai fini della integrazione della dimensione di genere, qualora essa emerga come rilevante da una puntuale analisi costi-opportunità.</p>
4. Promozione di interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo	<p>Azione 1.1.a Interventi di formazione e sostegno all'utilizzo di un linguaggio di genere e inclusivo nelle comunicazioni e nei documenti dell'Ente</p> <p>Azione 1.1.b Promozione di iniziative pubbliche a favore dell'uguaglianza di genere, dei diritti umani e delle libertà fondamentali</p> <p>Azione 5.1. Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del contrasto alla violenza</p> <p>Azione 5.2. Istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia</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.*

Glossario

DUP	Documento Unico di Programmazione
GEP	Gender Equality Plan
NdV	Nucleo di Valutazione
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione (OIV, in Città Metropolitana il soggetto incaricato è il Nucleo di Valutazione NdV)
PAP	Piani di Azioni Positive
PIAO	Piano integrato di Attività e Organizzazione
POLA	Piano Organizzativo del Lavoro Agile