

Piano di Azioni Positive della Città metropolitana di Torino

triennio 2026 – 2028

Indice generale

PREMESSA.....	3
RISULTATI DELL'INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO 2025.....	7
DATI SUL PERSONALE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO 2025.....	8
Resoconto PIANO AZIONI POSITIVE 2025.....	9
1 (2025) Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile.....	9
2 (2025) Implementazione di soluzioni che agevolano lo Spostamento Casa-Lavoro.....	9
3 (2025) 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.....	10
4 (2025) Promozione di interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo.....	13
SEGNALAZIONI PERVENUTE 2025.....	14
Altre iniziative dell'Ente.....	15
PIANO AZIONI POSITIVE 2026 – 2028.....	18
1 Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile.....	18
2 Implementazione di soluzioni che agevolano lo Spostamento Casa-Lavoro.....	19
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.....	21
4 Promozione di interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo.....	23
TABELLA DI CORRELAZIONE P.A.P. – G.E.P. e ridefinizione azioni 2025.....	26
Fonti Normative.....	27
Glossario.....	29

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 delle *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, sicuramente frutto della situazione post pandemica Covid-19, ma anche dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, dell'utilizzo di nuovi strumenti (primo fra tutti il lavoro agile e lo sviluppo dei sistemi informativi) e di un'attenzione sempre più evidente al welfare ed 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

Alcuni elementi hanno permesso di rimodellare nel tempo le azioni in modo da renderle sempre più coerenti con le esigenze del contingente, cogliendo anche i nuovi spunti del sistema regolatorio:

- a partire dal 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;
- nel 2024, con la nomina del Disability Manager, avvenuta 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;
- 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 nel 2024
- il welfare aziendale continua ad essere un argomento prioritario nei momenti di confronto e contrattazione con i sindacati ed è anche uno degli aspetti considerati prioritari dai lavoratori e lavoratrici intervistati nel 2024 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;
- l'indagine sul "percepito sull'ambiente di lavoro" avviata dalla Direzione Generale - Direzione Risorse Umane in collaborazione con il CUG ha confermato che per la maggioranza c'è un buon clima e il proprio lavoro piace, tuttavia si rilevano persone che dichiarano di non trovarsi bene e di voler cambiare lavoro (13%), o che osservano spesso tra i propri colleghi "insofferenza nell'andare al lavoro" o altri segnali di malcontento, dando voce al fenomeno di "abbandono" dell'Ente, che si manifesta di fatto anche con l'aumento delle cessazioni e della mobilità verso altri Enti/aziende.

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

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>

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 **2026-2028** si conferma quindi un Piano suddiviso in poche azioni che prendono in considerazione:

- gli esiti del questionario di rilevazione “Benessere Organizzativo” promosso dalla Direzione Risorse Umane cui ha collaborato anche il CUG
- 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);
- 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 all'economia ed al costo vita in aumento, oltre che ai temi della violenza sulle donne, delle fragilità e delle disabilità;
- il contesto interno, caratterizzato da una forte attività assunzionale con l'inserimento di nuove risorse, in prevalenza giovani, controbilanciata da un importante fenomeno di cessazioni e mobilità verso altri enti/aziende

Il presente Piano di Azioni Positive si rivolge a tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora e opera all'interno di CMTO. Attraverso il presente piano il CUG promuove azioni che vengono svolte, di norma, durante l'orario di servizio con il coinvolgimento del personale CMTO. Il CUG garantisce la preventiva massima diffusione delle azioni del presente piano.

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 ridistribuzione 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 BENESSERE ORGANIZZATIVO 2025

L'iniziativa è stata avviata dalla Direzione Generale - Direzione Risorse Umane in collaborazione con il CUG che ha partecipato alla definizione dei quesiti e all'analisi degli esiti, condividendo i riscontri anche con il gruppo referenti di parità delle Direzioni (incontro del 21 maggio).

L'indagine era rivolta a tutto il personale di Città metropolitana in forza al 31.03.2025, (compresi i distaccati regionali, esclusi tirocinanti e volontari Servizio Civile), hanno risposto 543 dipendenti, pari al **62%** del totale, rilevando una maggior partecipazione del personale laureato e dei/delle dipendenti con maggiore anzianità di servizio. Il 72% delle persone che hanno risposto usufruisce del lavoro agile.

I risultati in merito al "percepito sull'ambiente di lavoro" hanno dimostrato che per la maggioranza (52%) c'è un buon clima e piace il proprio lavoro, e che un buon 24% non rileva particolari criticità connesse alla propria attività lavorativa, tuttavia esistono persone che dichiarano di non trovarsi bene e di voler cambiare lavoro (13%), o che osservano spesso tra i propri colleghi "insofferenza nell'andare al lavoro" o altri segnali di malcontento. Il CUG e il gruppo referenti intendono porre l'attenzione e riflettere proprio su questi ultimi numeri.

In particolare, che cosa motiva il personale che ha dichiarato nel questionario di voler cambiare ente/direzione? Le dimissioni e le mobilità coinvolgono neo-assunti su cui si è investito in formazione e tempo di inserimento, ma anche personale con anzianità di servizio elevata e competenze consolidate: tutto ciò rappresenta una perdita di capitale umano per l'Ente.

Alcune delle domande poste nello stesso questionario probabilmente forniscono gli elementi per comprendere le motivazioni:

- il 29% ritiene che il lavoro svolto quotidianamente sia per nulla o solo in parte utile per l'Amministrazione e/o per i cittadini, le aziende, gli Enti e le altre realtà del territorio
- il 32% ritiene di non esprimere pienamente le proprie capacità professionali per eccessivo carico di lavoro e/o scarsità di risorse, problemi organizzativi e gestionali, mancata corrispondenza tra le proprie competenze o formazione e le mansioni assegnate, attività lavorativa percepita come poco stimolante o poco qualificata, mancanza di riconoscimento e valorizzazione professionale, clima relazionale o comunicativo critico

Dalla discussione in sede di presentazione è emersa una significativa definizione di sintesi: **"il benessere organizzativo è sapere cosa fare, quando, e tutti nello stesso momento"**, chiara indicazione di come occorra ancora adottare soluzioni migliorative in merito a comunicazione (più chiara, tempestiva e partecipata), definizione degli obiettivi, ascolto e confronto tra responsabili e collaboratori, condivisione delle informazioni tra gruppi diversi e tra livelli gerarchici, ...

A questi temi si aggiungono alcune delle proposte integrative segnalate dal personale dipendente nel 2024 rilevate tramite l'indagine promossa dal CUG mirata a comprendere e raccogliere suggerimenti per l'adozione "azioni positive" da inserire nel PAP. Le misure

che avevano raccolto maggiori consensi riguardavano il welfare sanitario e aziendale, la flessibilità oraria, il tutoring dopo un'assenza prolungata e il supporto della Consigliera di Fiducia. 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.

Tali proposte, riclassificate secondo le tipologie benefit, formazione/cultura ente, inclusione/relazioni, orari, salute, strumenti, uffici/sale comuni/logistica sede, welfare familiare (supporto alla cura) verranno rielaborate e considerate anche nella stesura del PAP 2026.

Lavorare sul complesso di questi aspetti permetterebbe di intervenire non solo sul benessere organizzativo, ma anche sulla capacità dell'Ente di rimanere ancora attrattivo.

DATI SUL PERSONALE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO 2025

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 2025

1 (2025) Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile

In sintesi:

- Sviluppo e diffusione di strumenti che agevolano la fruizione del Lavoro Agile, in coerenza con quanto previsto dal GEP:
Azione 1.2. Sostegno al lavoro agile come **modalità di lavoro non esclusiva/escludente**:
 - 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
 - codice di comportamento "smart" per definire in maniera chiara le buone prassi del lavoro agile quali educazione allo smart working, valorizzazione degli istituti di presenza/assenza, sportello smart working, fascia di reperibilità, strumentazione
- 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:

Sono stati richiesti i dati ed avviate le attività interlocutorie sia per l'analisi sia per l'elaborazione dei documenti ipotizzati

Esito:

L'azione è in corso, viene riproposta per le annualità successive.

2 (2025) Implementazione di soluzioni che agevolano lo Spostamento Casa-Lavoro

In sintesi:

- Monitoraggio dell'attuazione delle soluzioni, già attive presso l'Ente, che agevolano il trasferimento dalla propria abitazione al luogo di lavoro per l'attività in presenza, tra cui:
 - riorganizzazione dell'area di sosta per le **biciclette** con aumento degli spazi a disposizione (in corso);
 - ampliare la possibilità di aderire a **Mobilityamoci** in periodi diversi da quello convenzionale (attivate anche nel 2025 due "finestre" di adesione);
 - sostegno delle iniziative, anche formative, sull'utilizzo dei **mezzi sostenibili** nell'ottica degli spostamenti sistematici (in corso).
- Creazione di un **Canale Intranet** dedicato alla Mobilità sostenibile, per raccogliere informazioni e iniziative sostenute e/o realizzate dalla Città metropolitana

Stato avanzamento:

Anche quest'anno la Città metropolitana di Torino con il progetto "Mobilityamoci" ha supportato le politiche di mobilità sostenibile per i propri dipendenti attraverso la compartecipazione economica per l'acquisto dell'abbonamento del Trasporto Pubblico: dal 2024, come richiesto nei precedenti PAP, sono attive 2 finestre temporali per l'adesione, consentendo anche agli assunti in corso d'anno l'opportunità di accesso all'abbonamento.

Il problema delle biciclette "in sosta costante" sembra ormai in via di risoluzione, dopo l'affissione dei cartelli e la promozione del censimento con invito alla segnalazione dei propri dati entro il 15/10/2025, ora dovrebbe attivarsi la procedura di rimozione; è già stato individuato l'operatore che procederà al ritiro e sono in via di definizione gli atti per completare l'attività; sono già disponibili i nuovi stalli ed il progetto di collocazione presso l'area, a breve la proposta verrà valutata da RSPP e Servizio di Prevenzione.

Attualmente il canale intranet dedicato (o altro supporto informativo per i dipendenti) non è ancora stato realizzato

Esito:

Da completare, l'azione viene riproposta.

3 (2025) 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

In sintesi:

- Interventi propositivi, promozionali e di sensibilizzazione:
 - rispetto ai temi quali ampliamento della flessibilità oraria, ferie solidali, banca delle ore (già previsti da contratto nazionale ma da attuare nell'ente) e monitoraggio utilizzo nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza quali tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, assistenza familiari o portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992, progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44, situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie, attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti (richiesta dati);
 - sul tema del welfare, promozione di misure con priorità per l'assistenza sanitaria e psicologica, per i dipendenti e le proprie famiglie (esempio bando INPS, in corso);
 - supporto economico e/o la convenzione con l'assistenza sanitaria integrativa: 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 (richiesta dati);

- 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 (in corso);
- 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 (da attivare);
- banche del tempo: strumento poco conosciuto e comunque di scarso interesse per il personale dipendente. Ad oggi non è necessario costruire un sistema di Banca del Tempo presso l'Ente (disponibili informazioni presso Ufficio Pari Opportunità).

Stato avanzamento:

- **strumenti offerti dal CCNL**

Con riferimento agli strumenti offerti dal CCNL, anche nel corso del 2025 e alla luce del 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 sperimentale 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.

Non è ancora stato definitivamente sottoscritto il CCNL per il triennio 2022 – 2024, che prevede alcune innovazioni significative quali l'articolazione oraria su quattro giorni su base volontaria, l'introduzione dell'age management e una sempre maggior attenzione al conseguimento di una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

- ***Welfare aziendale***

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

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

Nel corso dell'anno, il CUG ha collaborato con la Direzione Risorse Umane per la messa a punto dei quesiti e la successiva analisi degli esiti dell'indagine sul Benessere organizzativo di cui al precedente capitolo.

“L'emorragia” verso altri enti o aziende emerge come aspetto sempre più preoccupante, che il CUG intende approfondire anche a partire dagli spunti che ha offerto la Direttrice Generale nel precedente incontro, riflettendo ancora una volta sulle interconnessioni con i temi del benessere organizzativo e del welfare anche economico. Emergono alcune proposte per indagare meglio il fenomeno:- un approfondimento presso l'ufficio del personale preposto in termini di numeri di cessazioni e trasferimenti, con una suddivisione per età, anzianità di servizio, profilo, etc.- un'indagine tramite questionario per intercettare il disagio, appoggiandosi ad un soggetto esterno qualificato quali ad esempio IRES o Università di Torino (tramite convenzione, borsisti e analisi a cura di esperti). Per contrastare il fenomeno invece il Comitato rilancia alcuni temi che potrebbero essere portati all'attenzione della Direzione Generale in modo da ricreare condizioni attrattive per lavoratrici e lavoratori presso l'Ente: ◦ flessibilità oraria; ◦ incentivi per la mobilità; ◦ destinazione di risorse verso benefit “per tutti”, quali ad esempio voucher annuale, accesso a convenzioni

In seguito a segnalazioni pervenute il Cug ha cominciato l'analisi e approfondimento centralizzata sul fenomeno dei licenziamenti e trasferimenti verso altri Enti/Aziende che sta caratterizzando questo momento storico (da rilevare che, a fronte di segnalazioni anche di personale Dirigente, per effetto di mancate sostituzioni, il fenomeno ha un impatto diretto anche sull'organizzazione delle attività e sui carichi di lavoro del personale che rimane in servizio).

- ***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. L'iniziativa dell'INPS è stata avviata a fine novembre 2025 per cui l'attività di promozione da parte del CUG potrà essere realizzata nel 2026.

A fronte di una segnalazione, il CUG è intervenuto confrontandosi con la Direzione Risorse Umane e il Servizio Prevenzione e Protezione sulle pratiche in atto, canali a disposizione e strumenti previsti dall'Ente ai sensi D.lgs 81/2008 per le "donne in gravidanza".

- **Banche del Tempo**

Lo strumento continua ad essere 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:

Da completare, l'azione viene riproposta.

4 (2025) Promozione di interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo

In sintesi:

In continuità e affinamento dai precedenti PAP, in collaborazione con l'Ufficio di Pari Opportunità e Contrasto alle Discriminazione, in coerenza con quanto programmato nel GEP:

- 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 *
- Azione 5.1. Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del **contrasto alla violenza** (corso di formazione obbligatorio RIFORMA Mentis sulla piattaforma Syllabus) *
- Azione 5.2. Istituzione della figura del/della **Consigliere/a di Fiducia** (in corso)

Stato avanzamento:

- **attività formative avviate**

** dati disponibili in fase di rendicontazione a cura di Ufficio Formazione*

- **referenti**

Coinvolgimento referenti per le tematiche pari opportunità, inclusione, benessere organizzativo:

- 21 maggio
- 17 dicembre

I momenti di incontro formali e informali hanno permesso di attivare risorse, idee e sinergie, nella logica di un dialogo costruttivo ed inclusivo che ha permesso di progettare nuove iniziative a favore – in generale – delle pari opportunità e dell’inclusione non solo di genere. Il riscontro ottenuto tramite la partecipazione ai gruppi e l’attenzione rivolta dalla Direttrice Generale costituiscono le basi per la costruzione di un nuovo/riconsolidato gruppo di lavoro di cui verranno individuati obiettivi specifici.

- **istituzione del/della Consulente di Fiducia**

A seguito della revisione del Codice di Comportamento dell’Ente del 2024 (a cui il CUG ha contribuito in misura determinante proponendo alcuni emendamenti utili a definire i compiti del/della Consulente di Fiducia e le modalità di relazione del personale con tale figura), nel corso del 2025 sono avviate le attività interlocutorie mirate all’istituzione effettiva della figura in CMTO che si prevede concretizzarsi nel 2026.

- **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.

Nel 2025 il Politecnico di Torino ha realizzato l’applicativo Inclusively ancora in fase sperimentale presso i loro laboratori.

Non si è ancora lavorato 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 2026.

Esito:

Da completare, l’azione viene riproposta

SEGNALAZIONI PERVENUTE⁷ 2025

- tramite mail cug@cittametropolitana.torino.it:

n. 2 (due): AMBITO DISCRIMINAZIONE DI GENERE, INCLUSIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO ► Azione 3 e 4

- Altre fonti

n. N (numerose, + segnalazioni da Dirigenti): AMBITO BENESSERE ORGANIZZATIVO ► Azione 3.

7 (al momento della redazione del documento)

Considerazioni: per la prima volta le segnalazioni, per origine, tipologia e tempistica, non hanno richiesto un intervento diretto del CUG, quanto piuttosto una verifica ed un approfondimento in termini di dati e procedure a seguito del quali verranno costruite le proposte di successive azioni di miglioramento.

Altre iniziative dell'Ente

- **Attività realizzate dall'Ufficio Pari Opportunità e contrasto alle Discriminazioni**

Nell'ambito delle attività previste dal Gender Equality Plan - Area 1 - cultura di genere nell'organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa. Obiettivo 1.1. Promozione del linguaggio e della cultura di genere. Azione 1.1.b Promozione di iniziative pubbliche a favore dell'uguaglianza di genere, dei diritti umani e delle libertà fondamentali - , l'ufficio Pari Opportunità e Contrasto alle Discriminazioni, ha realizzato le seguenti iniziative:

1. Partecipazione alla marcia Just a women I am, organizzata dal CUS (Centro Universitario Sportivo), attraverso l'acquisto di 200 iscrizioni per il personale dell'Ente. L'Ufficio, in collaborazione con l'ufficio Relazioni con il Pubblico della Direzione Comunicazione e Rapporti con i cittadini, ha promosso l'iniziativa, raccolto le domande di adesione, distribuito il kit e organizzato un momento pubblico per presentare l'iniziativa e il percorso della marcia. Il personale ha partecipato con interesse e tutte le quote acquistate sono state assegnate.
2. In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza nei confronti delle donne, 25 novembre, l'ufficio ha organizzato un momento di commemorazione per ricordare tutte le vittime di violenza di genere. L'evento è stato organizzato in collaborazione con un gruppo di attrici impegnate sul tema. L'obiettivo del momento celebrativo è stato quello di condividere delle riflessioni sul tema. Per questo nei giorni precedenti alla giornata è stato chiesto personale di scrivere una riflessione sul tema. Durante l'evento le attrici, insieme ad altre attività, hanno restituito queste riflessioni.
3. Sempre in occasione del 25 novembre, l'ufficio ha allestito una piccola biblioteca per approfondire il tema del genere. La biblioteca "Equilibri" è uno strumento per diffondere una cultura inclusiva e rispettosa delle diversità all'interno dell'Ente. I libri sono a disposizione del personale dell'Ente.

- **Gruppo di lavoro Inclusione ed accessibilità**

Il gruppo di lavoro "Inclusione ed accessibilità" è stato istituito con disposizione organizzativa del Direttore Generale n. prot. 62125 del 2 maggio 2024 con la finalità di verificare, rispetto a ciascun ambito di responsabilità delle Direzioni coinvolte, lo stato di attuazione della normativa in materia di accessibilità per le persone con disabilità (D.Lgs. 13/12/2023 n. 222) e di individuare gli obiettivi di miglioramento dell'accessibilità e dell'inclusione da proporre per il Piano della performance del PIAO. Il Gruppo è costituito dai responsabili e dai delegati delle Direzioni QA4, QA5, QA7, UB1, RA6, dal Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro della Città metropolitana di Torino ed è coordinato dalla Disability Manager pro tempore, dott.ssa Daniela Gagno.

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 e che vengono a seguire riproposti evidenziando quelli coerenti con gli obiettivi del Comitato:

Direzione	Obiettivo proposto
Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro	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>. 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.
Edilizia <i>* ndr: di interesse qualora pertinenti gli edifici sede lavorativa di personale CMTO</i>	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 2) Inserimento sulle planimetrie di Factotum del tema inerente all'accessibilità: • 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; 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 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
Comunicazione e rapporti con i cittadini ed i territori <i>* ndr: di interesse qualora rivolti a personale CMTO</i>	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 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") 3) Favorire la conoscenza di progetti/iniziative di particolare rilievo sul tema dell'accessibilità realizzati dall'Ente attraverso gli strumenti di informazione e comunicazione istituzionale
Performance, innovazione, ICT	1) Assicurare la copertura di almeno il 50% del fabbisogno di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità.

	2) Erogazione di formazione al personale interno con focus specifici in tema di accessibilità.
Istruzione e sviluppo sociale	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: - il numero complessivo delle persone con disabilità che frequentano l'istituto/ numero di iscritti complessivo - adempimenti alle norme esistenti risorse disponibili Sulla base dei diversi criteri esaminati definire programmazione e tempistiche 2) Coordinamento interno tra le diverse Direzione della CMTTo 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 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.

Le proposte raccolte in sede di incontro del gruppo di lavoro sono poi state rielaborate dalla Direzione Generale e inseriti nel Piano della performance 2025 allegato al PIAO 2025-2027, tra cui si evidenziano:

- garantire la conformità di almeno 2 piattaforme gestionali/servizi digitali alle linee guida sull'accessibilità per gli strumenti digitali emanate dall'AGID (Direzione QA1);
- realizzare interventi formativi sui temi dell'accessibilità e dell'inclusione al personale della CMTTO (Direzione QA4);
- migliorare il livello di accessibilità nelle attività di comunicazione istituzionale in presenza e online - Offrire il servizio di traduzione in Lingua Italiana dei Segni in almeno 2 eventi pubblici rilevanti - Predisporre delle linee guida interne in tema di inclusione e accessibilità per le pubblicazioni sul sito internet istituzionale (Direzione QA5).

Nel corso del 2025 le Direzioni responsabili hanno proceduto agli interventi necessari per la realizzazione degli obiettivi assegnati, i cui esiti finali saranno oggetto della Relazione sulla performance – anno 2025, redatta a cura del Nucleo di valutazione entro il 30 giugno 2026.

L'attività del Gruppo di lavoro è poi proseguita nel corso dell'anno gestendo segnalazioni singole in ordine a criticità relative ai temi dell'accessibilità quali:

- difficoltà in ordine all'utilizzo di alcuni applicativi (Syllabus, Stilo, Contabilia) per i dipendenti con disabilità sensoriali;
- necessità di adeguamento delle postazioni di lavoro dei dipendenti con disabilità.

PIANO AZIONI POSITIVE 2026 – 2028

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 2026 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)

Si ritiene importante conseguire, per quanto possibile, una maggiore omogeneità a livello di Ente della concreta applicazione dell'istituto, superando difficoltà interpretative e differenti modalità di gestione presso le diverse Direzioni a parità di requisiti organizzativi e tecnologici.

L'istituto del lavoro agile è confermato e disciplinato nell'ipotesi di CCNL per il triennio 2022 – 2024 in cui si prevede anche il riconoscimento del buono pasto anche per i giorni di lavoro agile.

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 sostenibile⁸.

8 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

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

Inoltre la Città metropolitana di Torino ha aderito al bando PON *"Governance e Capacità istituzionale 2014/2020"* in coerenza con la Legge 7 agosto 2015, n. 124, *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* cd. Legge Madia *"Lavoro agile per il futuro della PA"*, indetto dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, finalizzato al supporto delle sperimentazioni di *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 previsti dai programmi strategici, il CUG proseguirà l'azione di stimolo per la **riorganizzazione dell'area di sosta delle biciclette** nel cortile della sede di corso Inghilterra prospiciente via Avigliana che 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
- l'inserimento di stazioni di ricarica per e-bike e biciclette elettriche
- torrette per la manutenzione e il gonfiaggio degli pneumatici

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.

A supporto della mobilità in bicicletta, si ritengono auspicabili anche:

- la realizzazione di spogliatoi con docce
- l'ampliamento della flotta aziendale di e-bike e la sperimentazione di un servizio di sharing aziendale per tali velocipedi
- la definizione di sistemi premiali per il personale che raggiunge il luogo di lavoro in bicicletta.

Occorre tuttavia prendere in considerazione anche altre opportunità da offrire ai/alle dipendenti come strumenti per la multimodalità, in particolare attraverso:

- la definizione di sistemi premiali per il personale che raggiunge il luogo di lavoro a piedi (e in bicicletta come sopra riportato, per non premiare solo chi utilizza bus/metro)
- l'estensione della possibilità di adesione al programma Mobilityamoci non solo in periodi diversi da quello convenzionale ma anche sui diversi sistemi di mobilità pubblica e in sharing presenti sul territorio della Città metropolitana di Torino
- la promozione di iniziative, anche di carattere formativo, volte a promuovere l'utilizzo di mezzi di trasporto sostenibili nell'ottica degli spostamenti sistematici (come da iniziative in corso a cura della Direzione Trasporti e Mobilità).

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 CCNL del 16/11/2022 (come l'ipotesi di CCNL per il triennio 2022 – 2024) prevede un ampio 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 salutarì 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.
- individuare e/o supportare le iniziative di convenzione e accesso a scontistiche per usufruire di prestazioni sanitarie

Con riferimento alle segnalazioni raccolte, si propone di attivare:

- approfondimento procedura "donne in gravidanza" presso l'Ente: buone pratiche, canali a disposizione, strumenti previsti ai sensi D.lgs 81/2008 (informativa da valutare);
- approfondimento "S-mobilitazione" verso altri Enti/aziende: raccolta dati e riscontri relativi a disagi, esigenze e motivazioni del personale che nel corso dell'anno ha avviato procedure di licenziamento e trasferimento; da rilevare che, a fronte di segnalazioni anche di personale Dirigente di struttura, per effetto di mancate sostituzioni, il fenomeno ha un impatto diretto anche sull'organizzazione delle attività e sui carichi di lavoro del personale che rimane in servizio

Si riconducono a questa azione gli interventi che potranno essere realizzati a seguito dell'analisi dei riscontri pervenuti tramite indagine sul benessere organizzativo (di cui a precedente capitolo).

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.

In seguito ad un'indagine tra il personale è emerso che lo strumento della banca del tempo è poco conosciuta tra il personale dipendente dell'Ente e quindi riscontra poco interesse. Tuttavia le potenzialità potrebbero consentire lo sviluppo di nuove relazioni e valorizzare le capacità di ogni singola persona, contribuendo così a generare benessere all'interno dell'ente

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.

Obiettivo: Diffondere informazioni sullo strumento Banche del tempo, attraverso i canali interni dell'ente.

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

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 rivolte a gruppi specifici di personale dipendente.
- Azione 5.1. Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del contrasto alla violenza Target Dipendenti Città metropolitana di Torino
 - incontri con figure formatrici esperte sulle tema del contrasto alla violenza di genere rivolte a gruppi specifici (referenti di parità, dirigenti ec...)
 - Corsi di formazioni on line sul tema obbligarori per tutto il personale
- Azione 5.2. Istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia e avvio di collaborazione e confronto.

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;

Il CUG intende inoltre sostenere le attività che verranno realizzate dall'ufficio pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, in particolare .

- Partecipazione alla camminata solidale *Just a women I am* organizzata dal CUS in occasione della giornata internazionale per i diritti delle donne. L'ufficio acquisterà due quote per il personale dipendente dell'Ente, e, in collaborazione con l'Ufficio relazioni con il pubblico, si occuperà promozione dell'iniziativa, della raccolta delle iscrizioni e della partecipazione alla marcia.
- In occasione dell'8 marzo l'ufficio in collaborazione con l'associazione *This Unique*, disporrà in alcuni bagni dell'Ente, riservati alle donne distributori di assorbenti igienici gratuiti e a basso impatto ambientale. Insieme ai dispenser per assorbenti, l'associazione mette a disposizione di tutto il personale l'accesso alla loro

piattaforma dove sono disponibili alcuni video su tematiche relative alla salute della donna.

- Ufficio intende diffondere ed incrementare la biblioteca interna dedicata al genere: “Equilibri” attraverso l’informazione e la condivisione. La biblioteca intende costruire anche una sezione dedicata a diffondere informazioni su films, spettacoli serie tv dedicate al genere che potranno essere implementate da tutto il personale dell’ente
- Commemorazione rivolta al personale dell’Ente per celebrare la Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza nei confronti delle donne- 25 novembre

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 opportunità⁹ e al fine di rendere applicativi i requisiti del nuovo 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

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

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

Fondamentale è integrare la dimensione di genere e promuovere una prospettiva intersezionale di genere in tutte le politiche e le principali iniziative dell’UE per far fronte alle complesse sfide su temi centrali– tra cui i cambiamenti 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.

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.

- progettazione di un processo a supporto del riconoscimento delle carriere alias¹⁰ all'interno dell'Ente e tutte le azioni per favorire l'inclusione delle persone LGBTQIA+¹¹.

- 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.

10 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.

11 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. 2026-2029	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	Azione 2.1.a. Monitoraggio del gap di genere all'interno del personale in posizione apicale e negli organi decisionali dei soggetti partecipati 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 Azione 3.1 Realizzazione di un'analisi di genere del personale dipendente di CMTO 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.
4. Promozione di interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo	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 1.1.b Promozione di iniziative pubbliche a favore dell'uguaglianza di genere, dei diritti umani e delle libertà fondamentali Azione 5.1. Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del contrasto alla violenza Azione 5.2. Istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia

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