

DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

OGGETTO: PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO 2022-2024 - APPROVAZIONE.

IL VICESINDACO METROPOLITANO

Dato atto che, a seguito della consultazione elettorale tenutasi nei giorni 3-4 ottobre e 17-18 ottobre 2021, il 27 ottobre 2021 è stato proclamato Sindaco di Torino il Dott. Stefano Lo Russo, e conseguentemente, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della Legge 7 aprile 2014 n. 56, Sindaco, altresì, della Città Metropolitana di Torino;

Dato atto che con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 121 del 03/11/2021 è stato nominato Vicesindaco Metropolitano il Consigliere Metropolitano Roberto Montà;

Dato atto che con il medesimo decreto sono state attribuite tutte le deleghe delle funzioni amministrative di competenza della Città Metropolitana al Vicesindaco Metropolitano;

Premesso che:

- l'art. 48 comma 1 del D.L.gs. 198/2006 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*, prevede che, le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 42 del D.L.gs. 198/2006, nell'ambito della promozione delle pari opportunità prevede l'adozione di azioni positive allo scopo di eliminare le disparità; favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne; favorire l'accesso al lavoro autonomo; superare condizioni che limitano nell'avanzamento professionale; promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nelle quali sono sottorappresentate; favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali; valorizzare il contenuto a più forte presenza femminile;
- l'art. 57 comma 1 del D.L.gs. 165/2001 *Norme sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, prevede la costituzione del

*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità che sostituisce , unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*;*

- lo Statuto della Città Metropolitana approvato il 14 aprile 2015 prevede tra i suoi principi e finalità:
- art. 1 comma 5 lettera e): *perseguire la realizzazione della parità di genere, adottando azioni positive idonee ad assicurare pari opportunità per tutti, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e impegnandosi ad assicurare la presenza paritaria di entrambi i sessi in tutti gli organi e le strutture organizzative collegiali dell'Ente e a contrastare ogni forma di violenza di genere, promuovendo azioni e politiche specifiche anche attraverso la collaborazione con altri enti, istituzioni e con l'associazionismo per agire sulle cause culturali e sociali del fenomeno, per favorire l'emersione, l'accoglienza delle vittime e per offrire percorsi orientati ad una migliore consapevolezza delle proprie responsabilità, salvaguardando il rispetto reciproco;*
- art.43 comma 4: *la Città Metropolitana riconosce e garantisce pari opportunità fra donne e uomini nell'organizzazione degli uffici e nel rapporto di lavoro ed adotta programmi di azioni positive a ciò finalizzati;*

Visti:

- l'articolo 14, comma 1 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche* prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso meccanismi che favoriscano una organizzazione delle attività flessibile, non più incentrata sulla presenza fisica, ma su risultati misurabili. In particolare *le amministrazioni pubbliche (...) adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;*
- la Direttiva n. 3 del 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri *recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti in materia di lavoro agile (emanata ai sensi del comma 3 dell'articolo 14 della legge Madia)* la quale fornisce indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Vista la Legge n. 81/2017 *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato;*

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

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

Considerato che il Comitato Unico di Garanzia della Città Metropolitana di Torino costituito, nel rispetto della L. 183/2010 art. 21, con Determinazioni del Direttore dell'Area Risorse Umane n. 3-2847/2018 e 15-

13358/2018, in applicazione della Direttiva *Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia*, ha predisposto il Piano di Azioni Positive 2022-2024, che rappresenta il documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro (D.L.gs. 198/2006);

Dato atto che gli obiettivi generali del Piano di Azioni Positive 2022-24 riguardano prioritariamente:

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

Considerato che il Piano di Azioni Positive 2022/2024 allegato al presente Atto per farne parte integrante e sostanziale (Allegato A) è stato licenziato dalle Rappresentanze Sindacali e dalla Consiglieria di Parità della Città Metropolitana di Torino;

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

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

Considerando che il C.U.G. monitora le azioni del P.A.P. e la loro realizzazione, ne dà conto nella Relazione annuale che invia ai vertici dell'Ente e pubblica sul portale C.U.G. di Funzione Pubblica <https://portalecug.gov.it/>;

Visto che il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla citata Direttiva n. 2/2019 *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche* emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei *Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi*

lavora e contro le discriminazioni;

Considerando che le azioni del P.A.P. in ragione del collegamento con il ciclo della performance, possono essere aggiornate ogni anno, come previsto dalla citata Direttiva n. 2/2019;

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

Tenuto conto che le azioni proposte nel P.A.P. 2022 – 2024 sono state individuate tenendo conto della emergenza pandemica Covid19 in corso, delle indicazioni della Consulente di Parità e delle problematiche evidenziate nelle relazioni annuali;

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

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

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

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

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

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica della Dirigente della Direzione Risorse Umane, ai sensi dell'art. 48, comma 1 dello Statuto metropolitano;

Visti:

- gli articoli 16 e 48 dello Statuto metropolitano;
- l'art. 134, comma 4, del citato Testo Unico Enti Locali (TUEL) e ritenuta l'urgenza;

DECRETA



Città metropolitana di Torino

1. **di approvare**, per le motivazioni espresse in narrativa, l'allegato *Piano di Azioni Positive 2022-2024*, che costituisce parte integrante del presente documento (Allegato A);
2. **di dare atto** che gli eventuali oneri conseguenti alle attività comprese nel Piano, saranno assunti nei limiti dei pertinenti stanziamenti di bilancio e di PEG degli esercizi di competenza;
3. **di dare atto** che le azioni previste dal piano verranno svolte con il supporto tecnico del personale dipendente interno all'Ente in quanto dotato di esperienza in materia di politiche sociali e di parità e che pertanto l'approvazione del presente Decreto non comporterà ulteriori oneri di spesa da parte dell'Ente oltre quelli già previsti per l'ordinaria attività della Direzione competente;
4. **di dare atto** che il presente provvedimento, non comportando spese, non assume rilevanza contabile;
5. **di dare atto** che il presente provvedimento è immediatamente eseguibile.

Torino, 17/12/2021

IL VICESINDACO METROPOLITANO

Roberto Montà



Piano di Azioni Positive della Città metropolitana di Torino

triennio 2022 - 2024

Indice generale

PREMESSA.....	3
AZIONI POSITIVE 2022 - 2024.....	11
AZIONE 1. Smartworking - lavoro agile.....	11
AZIONE 2. Co-working – lavoro agile.....	12
AZIONE 3. Flessibilità oraria facoltativa.....	12
AZIONE 4. <i>Tutoring</i> per dipendenti dopo assenze prolungate.....	12
AZIONE 5. Risposte in tempi ragionevoli ai dipendenti e comunicazioni di servizio: misura di prevenzione del disagio organizzativo e del <i>mobbing</i>	13
AZIONE 6. Possibilità di utilizzo delle attrezzature di ufficio in pausa pranzo.....	13
AZIONE 7. Parcheggi interni dedicati a dipendenti con disabilità.....	13
AZIONE 8. Diffusione e promozione dello strumento di conciliazione e solidarietà <i>Banca del Tempo</i>	13
AZIONE 9. Promozione del linguaggio di genere.....	14
AZIONE 10. Formazione.....	14
AZIONE 11. Sviluppo del welfare aziendale.....	14
AZIONE 12. Implementazione della comunicazione CUG.....	15
Fonti Normative.....	16

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 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 (art.48 D.Lgs. 198/2006).

Il mancato adempimento di questo obbligo prevede, per l'Ente, il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Le Azioni Positive sono misure preferenziali volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (art.42) e sono dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, non ancora effettiva, nonostante l'uguaglianza formale sancita dalla Carta Costituzionale.

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

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

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

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

Il PAP 2022-2024 è frutto della situazione pandemica ed emergenziale Covid 19 ancora in atto e dei conseguenti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nell'utilizzo degli strumenti.

Prevalentemente incentrato su azioni finalizzate al benessere organizzativo, attraverso il perseguimento di una maggiore flessibilità nell'orario e nella gestione del lavoro, come previsto dalla normativa nazionale di introduzione del lavoro agile (art. 14 L. 124/2015, art. 18 comma 3 L. 81/2017 e Direttiva del Presidente del Consiglio n. 3/2017 di attuazione dell'art. 14 della L. 124/2015) e dall'art. 27 del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali, già applicati da diversi Enti, quali, per citarne alcuni, la Città di Torino, il Politecnico di Torino, la Città metropolitana di Firenze.

Tiene conto del perdurare di numerose difficoltà di fruizione dei servizi pomeridiani a favore dei figli minori, soprattutto nella fascia 0-6 anni, causa misure di sicurezza anti-Covid 19 e della aumentata necessità, per le famiglie, di lavorare con modalità più flessibili per garantire l'accudimento della prole.

Le statistiche riportano dati sconcertanti sull'occupazione femminile. Sono maggiormente le donne, infatti, che durante e a causa della pandemia hanno dovuto rinunciare al lavoro per poter provvedere alla cura familiare, in assenza di tutti quei servizi di supporto che hanno subito la paralisi pandemica.

A questo si aggiunge il vertiginoso aumento delle separazioni coniugali, causa stress da coabitazione forzata h 24 nel lungo periodo di lock-down e di restrizioni, che ha portato ad un ulteriore peggioramento delle condizioni di gestione della prole.

Inoltre, in una società in continuo invecchiamento, in cui gli interventi di welfare non sono sufficienti a coprire il fabbisogno collettivo, la cura di familiari anziani o malati ricade in misura prevalente sulle donne.

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

La Città metropolitana di Torino, con il Piano delle Azioni Positive 2022-2024, si propone di 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 deambulazione e di salute in generale, di supportare l'integrazione di chi rientra sul posto di lavoro dopo un lungo periodo di assenza anche nell'ottica della prevenzione di situazioni di disagio che possono favorire l'insorgere di malessere organizzativo e di *mobbing*, adottando azioni positive volte a compensare le condizioni di svantaggio: la flessibilità dell'orario e della sede di lavoro, l'attività di *tutoring* interno che accompagni il reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti che, per svariati motivi (maternità, malattia, assistenza e cura familiare ecc...) si sono assentati/e per un lungo periodo di tempo, agevolare l'accessibilità agli uffici (fruizione di parcheggi interni per dipendenti con difficoltà).

Alcune azioni previste nel PAP precedente, quali la promozione del linguaggio di genere e la possibilità di utilizzare le attrezzature di ufficio in pausa pranzo, ritenute ancora utili e attuali, vengono riproposte.

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

La Città Metropolitana di Torino, come Ente designato a promuovere e coordinare le politiche di pari opportunità e non discriminazioni che investono le persone nel tessuto sociale, culturale ed economico nell'ambito del territorio metropolitano, si propone di favorire iniziative esterne all'Ente, quali "La Banca del Tempo", un prezioso strumento di solidarietà e coesione sociale a supporto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Piano di Azioni positive è stato predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità, la Direzione Risorse Umane, sentite le sigle sindacali/RSU presenti nell'Ente, ed è stato approvato dalla Consigliera di Parità della Città metropolitana di Torino.

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

L'attuazione del monitoraggio avverrà in coerenza con le Linee guida VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità, elaborate dal Dipartimento per le Pari Opportunità nel 1999).

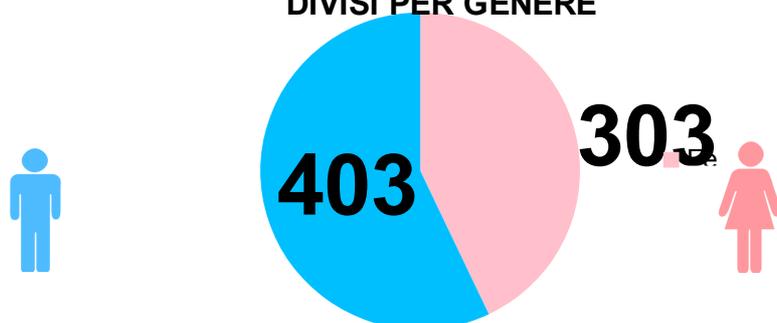
Anche l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha il compito di verificare "i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità" (D. Lgs. n. 150/2009 art. 14, comma 4, lett. h), poiché l'inclusione e le pari opportunità sono da considerare un obiettivo trasversale a tutti i settori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

DATI SUL PERSONALE DELLA CITTA' METROPOLITANA DI TORINO AL 31.12.2020*

* Fonte Direzione Risorse Umane – Città metropolitana di Torino in occasione della relazione annuale 2021

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

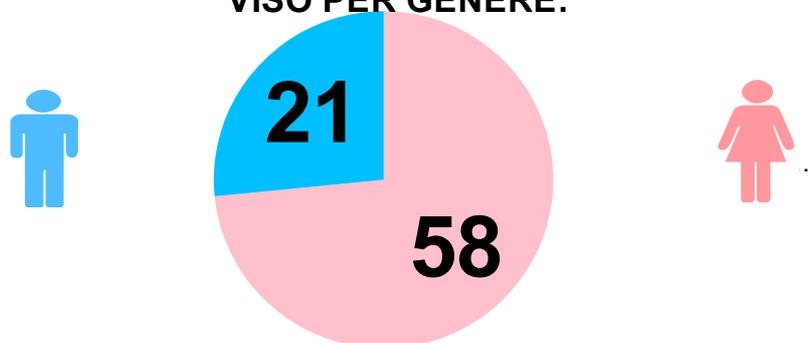
PERSONALE A TEMPO PIENO DIVISI PER GENERE



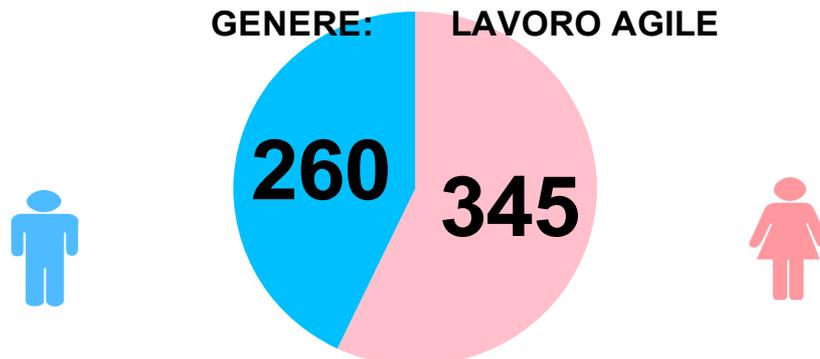
Totale unità di personale: 706

* il dato tiene conto del personale in distacco

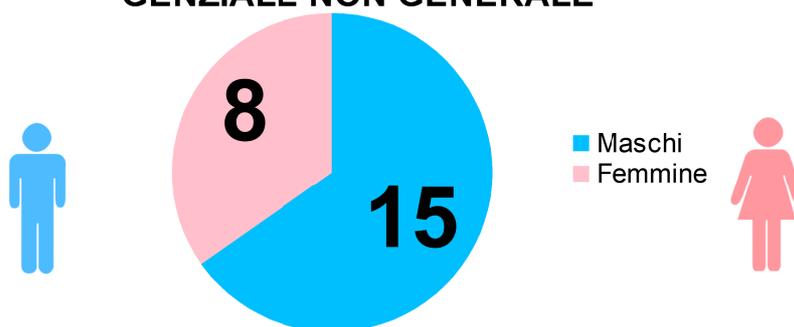
PERSONALE PART TIME >50% DI- VISO PER GENERE:



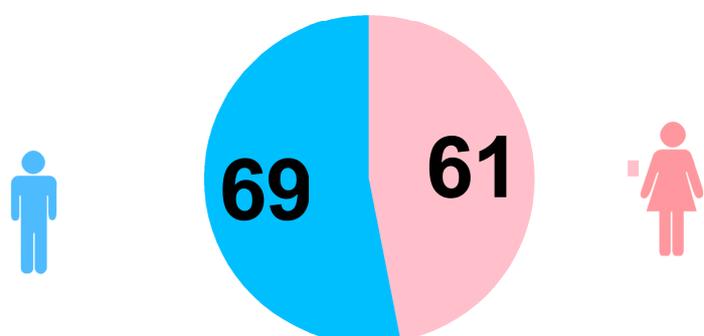
PERSONALE A TEMPO PIENO DIVISO PER GENERE: LAVORO AGILE



PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE E POSIZIONE DIRI- GENZIALE NON GENERALE

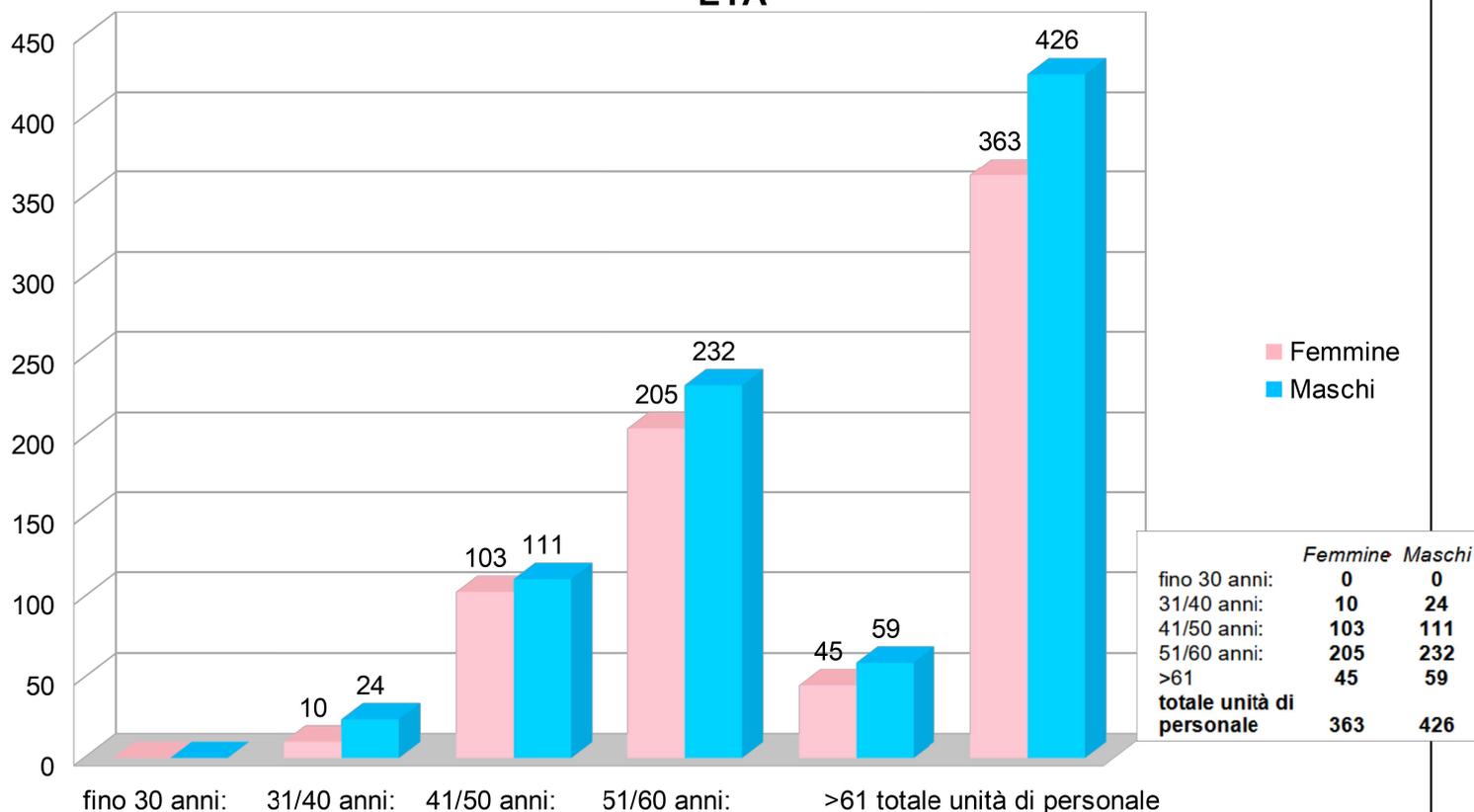


PERSONALE PER GENERE E POSIZIONE ORGANIZZATIVA

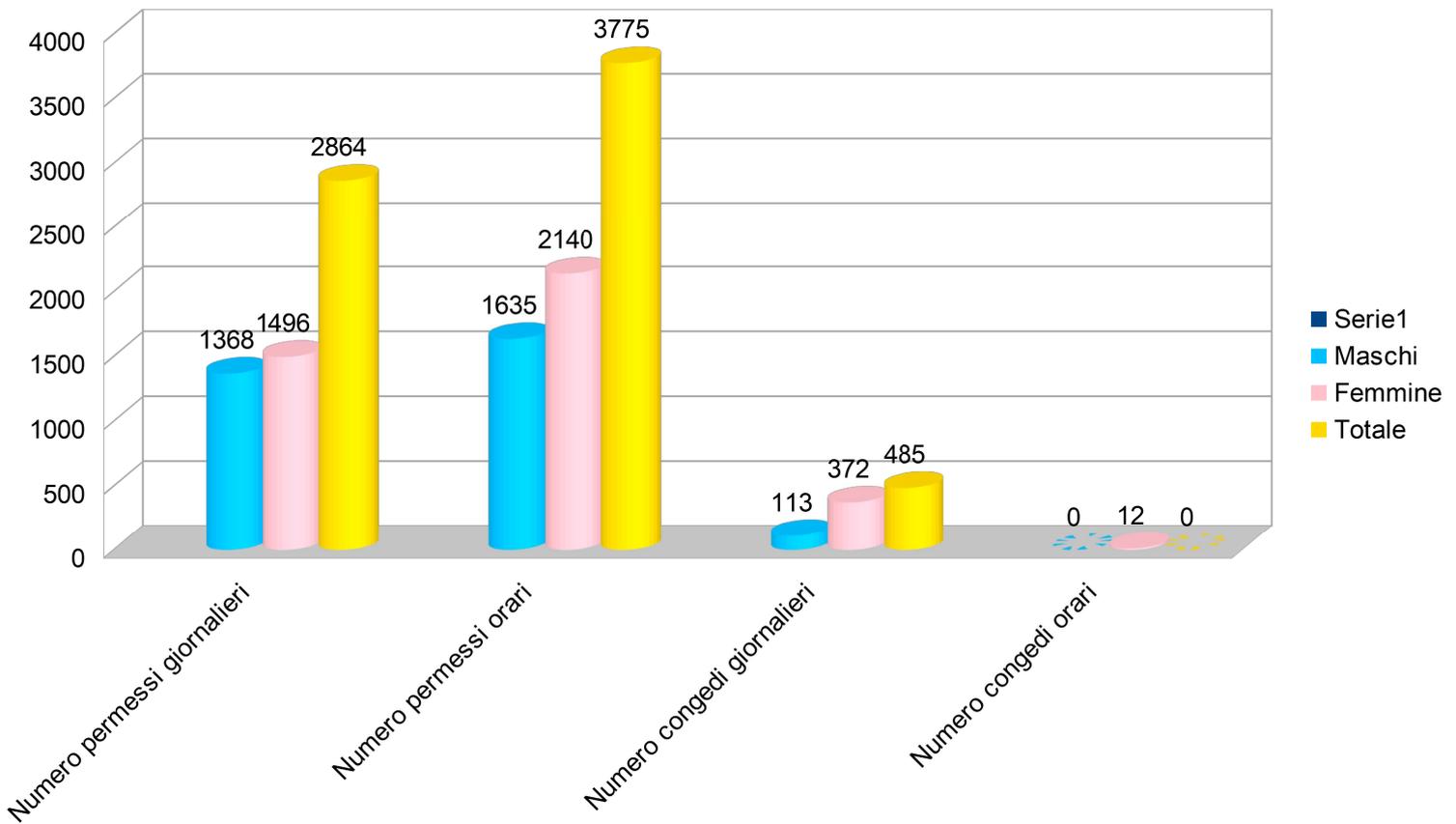


PERSONALE DIPENDENTE SUDDIVISO PER GENERE E FASCIA DI ETA'

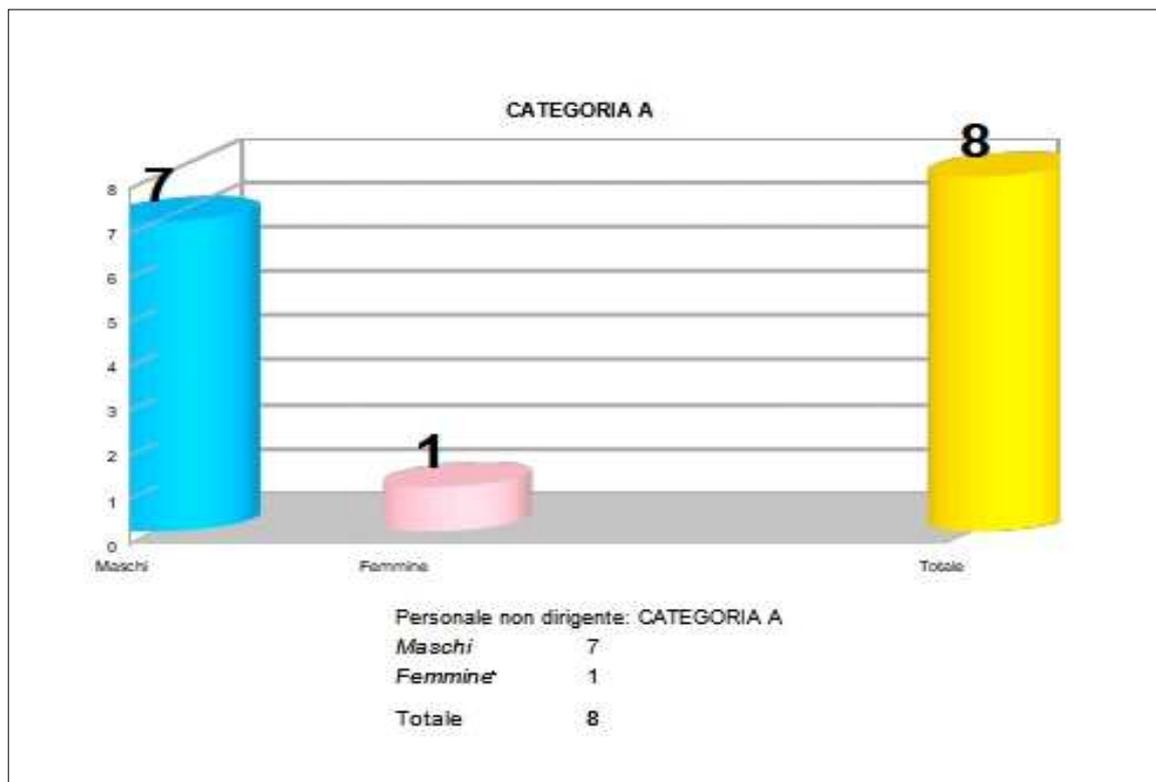
Il dato tiene conto del personale in distacco

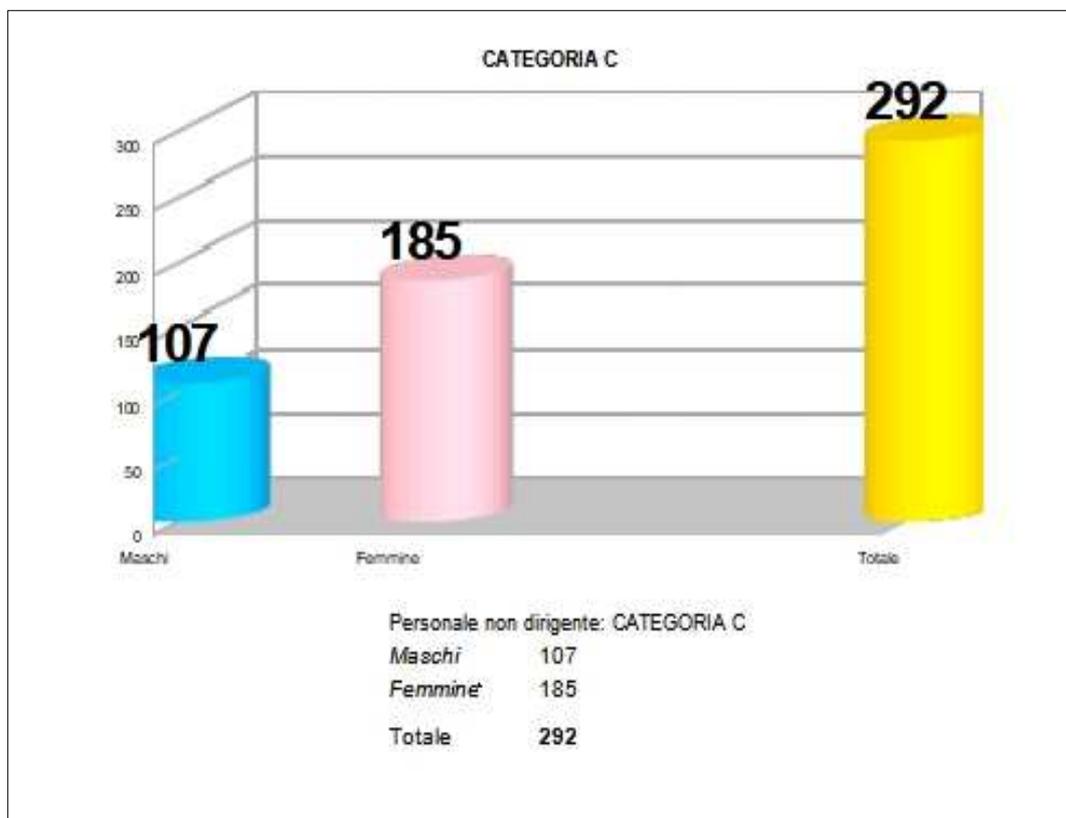
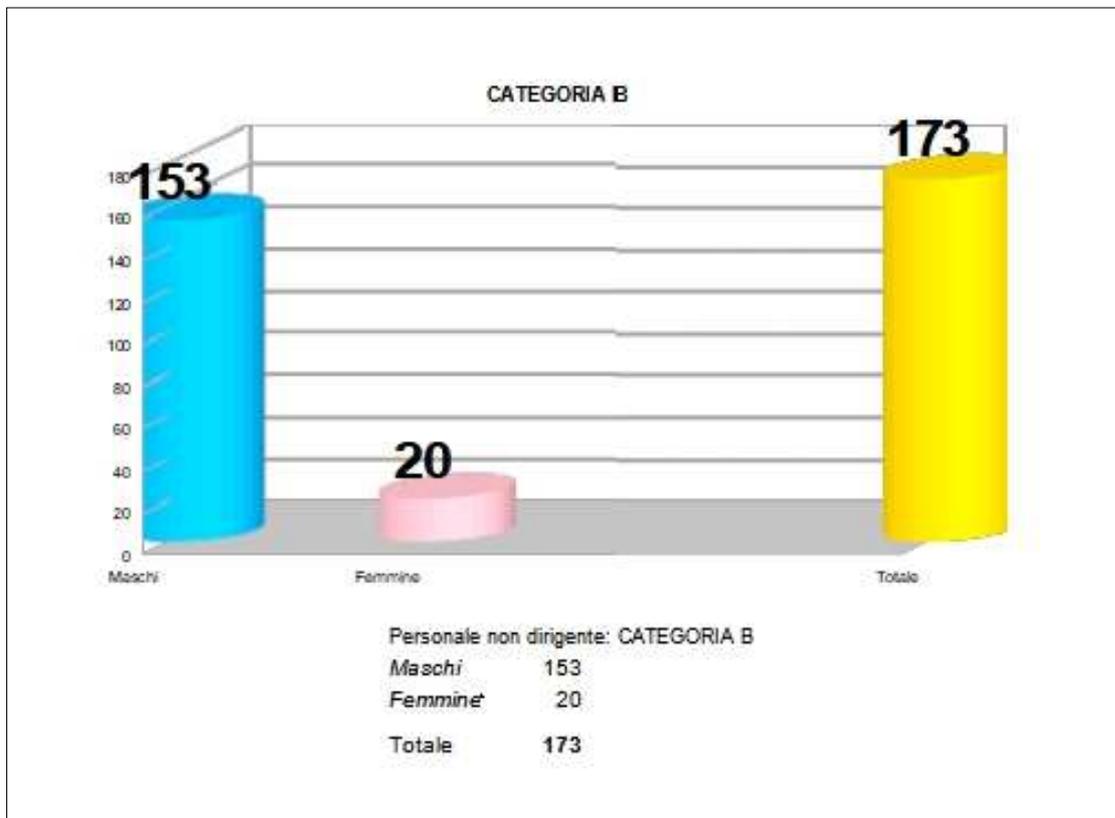


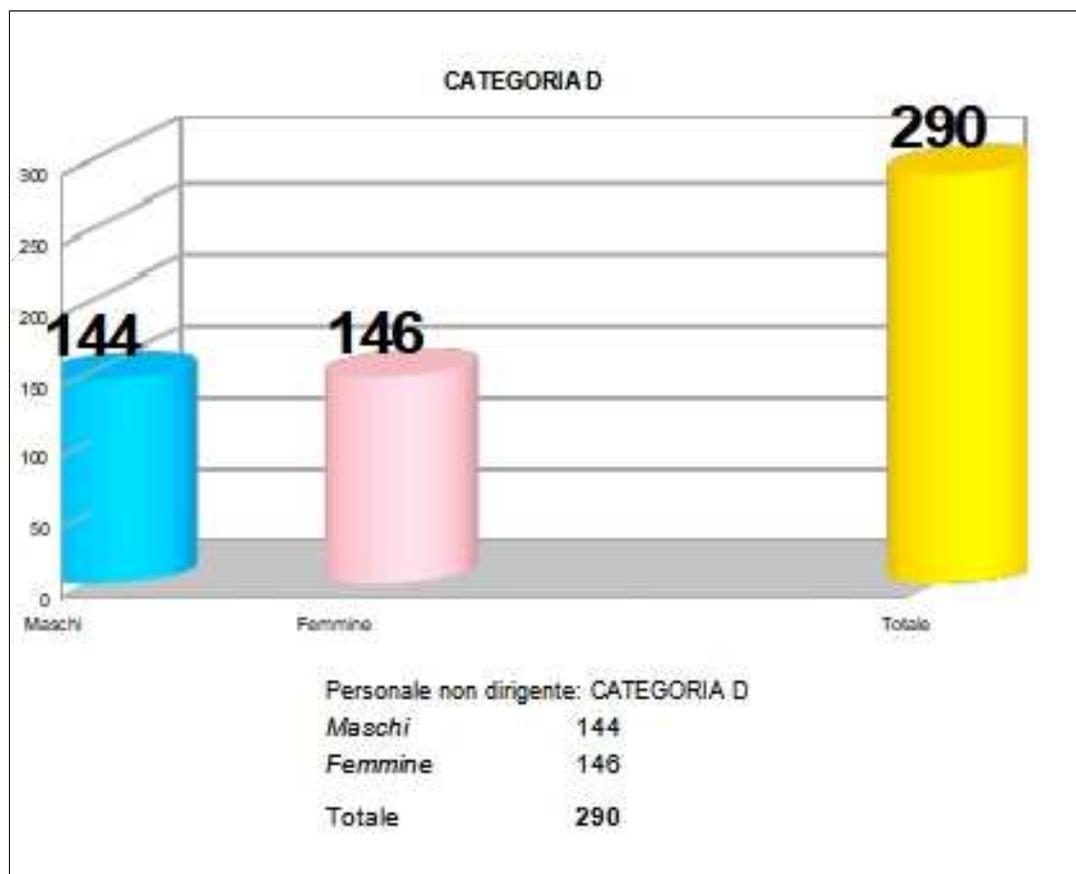
CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992



PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE E CATEGORIA







AZIONI POSITIVE 2022 - 2024

AZIONE 1. Smartworking - lavoro agile

La Città Metropolitana di Torino, nell'ambito delle misure straordinarie adottate dal Governo per il contenimento dell'emergenza COVID-19 e la gestione della crisi pandemica, da metà marzo 2020, in pendenza di un Regolamento interno dell'Ente e in accordo con le parti sindacali come richiesto dal DPCM dell'11 marzo 2020, ha attuato le misure necessarie, affinché il personale dipendente potesse lavorare in modalità agile, in *smart working*.

Questa azione forzosa, ma necessaria per contenere la pandemia in atto, pur non corrispondendo allo *smart working* normato dalla L. 81/2017, ha comunque rappresentato una l'opportunità per sperimentare un nuovo approccio lavorativo, improntato al raggiungimento degli obiettivi in tempi di lavoro flessibili. Ciò che è ancora attualmente in fase di sperimentazione/implementazione è:

- l'alternanza e la flessibilità del luogo di lavoro;
- la formazione sulla sicurezza con le misure da adottare in lavoro agile, con promozione di comportamenti adeguati (postura corretta, pause per non affaticare la vista);
- la fornitura di strumentazione informatica adeguata, tenendo conto anche della modalità preponderante di partecipazione a riunioni e incontri mediante videoconferenze, sia tra colleghi che con Enti e istituzioni del territorio.

Fondamentale appare l'investimento da parte dell'Ente rispetto alla formazione specifica a favore del personale dirigente e delle posizioni organizzative/responsabili di ufficio e, a cascata, a favore del personale con competenze amministrative più in generale, in quanto lo *smart working* rappresenta e richiede un importante cambiamento culturale di approccio alla propria attività lavorativa. In tal senso l'Ente ha avviato già nel 2020 una programmazione formativa mirata, proseguita poi nel 2021.

La nuova modalità lavorativa dovrà tenere conto altresì dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal 2021), debbono predisporre, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

La Città metropolitana di Torino ha predisposto il POLA, in attesa di approvazione, per regolare il lavoro agile come modalità organizzativa.

D'altra parte lo *smart working* risente del ripensamento operato a livello normativo dal DPCM del 23/9/2021 e dal DM della Funzione Pubblica dell'8/10/2021 che intende quale modalità *ordinaria* di esecuzione dell'attività lavorativa quella in presenza.

Il Cug ritiene comunque importante promuovere la diffusione e la fruibilità di questa forma flessibile di lavoro come importante misura di conciliazione vita-lavoro, potenziandone la portata con un numero significativo di giorni mensili concessi, 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.

AZIONE 2. Co-working – lavoro agile

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

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

Attraverso il **co-working** è possibile 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.

Questa Azione, già prevista nel precedente pap triennale, non è stata sviluppata a causa del lungo lockdown e delle stringenti misure di sicurezza adottate negli uffici.

La si riconferma come misura da applicare in futuro, compatibilmente con l'andamento della pandemia.

AZIONE 3. Flessibilità oraria facoltativa

Si propone l'attivazione di questo istituto a favore del personale dell'Ente (compatibilmente con le necessità di copertura di specifiche fasce orarie in entrata e in uscita), secondo un modello già utilizzato dalle Città metropolitane di Firenze e di Genova. Tale istituto si definisce nella possibilità di effettuare fino a 30 minuti di lavoro in più al giorno, recuperabili entro il mese successivo, in entrata, in uscita o durante l'orario lavorativo, in base alle esigenze personali.

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

Inoltre si ritiene di proporre, quale misura di conciliazione vita-lavoro e di più efficiente utilizzo dei mezzi pubblici, il mantenimento dell'estensione della fascia oraria di flessibilità in ingresso fino alle ore 10, introdotto nel mese di dicembre 2021.

Questa Azione, già prevista nel precedente pap triennale, non è stata sviluppata a causa del lungo lockdown e conseguente erogazione della prestazione lavorativa in modalità agile, ma viene riconfermata nel presente PAP.

AZIONE 4. Tutoring per dipendenti dopo assenze prolungate

Misura volta ai dipendenti che, per una serie di motivi quali maternità, malattia, aspettativa, ecc., sono stati assenti dal posto di lavoro per lunghi periodi. Vengono previsti percorsi di formazione e di accoglienza che permettano loro di reintegrarsi

nell'organizzazione, senza essere discriminati ed anzi creando un clima di benessere organizzativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

AZIONE 7. Parcheggi interni dedicati a dipendenti con disabilità

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

AZIONE 8. Diffusione e promozione dello strumento di conciliazione e solidarietà *Banca del Tempo*

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

Il CUG promuove la diffusione di questo strumento di conciliazione e solidarietà anche tra le/i dipendenti dell'Ente.

AZIONE 9. Promozione del linguaggio di genere

Promuovere il linguaggio di genere con la predisposizione di linee guida, unitamente alla revisione della modulistica degli Atti dell'Ente.

Con la nascita della Città metropolitana di Torino, è stata posta molta attenzione a questo tema. infatti nello Statuto metropolitano approvato il 14 aprile 2015 viene inserito tra i principi istitutivi la diffusione di un linguaggio rispettoso del genere: *favorire la realizzazione della parità di genere adottando in tutti gli atti dell'amministrazione, compresi i regolamenti, l'uso del linguaggio nel rispetto del genere* (art. 1, c. 5 lett f).

La Città metropolitana, raccogliendo la proposta della Città di Torino ha aderito nel 2015, insieme ad altre amministrazione del territorio (Regione Piemonte, il Consiglio Regionale del Piemonte e l'Università degli Studi di Torino) alla Carta d'Intenti *Io Parlo e non Discrimino* che impegna i soggetti sottoscrittori ad adottare linee guida che permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione.

Pertanto, al fine di favorire la diffusione di un linguaggio inclusivo, è stato recentemente predisposto un breve decalogo di facile consultazione per iniziare fattivamente a sperimentare questa modalità nella stesura dei documenti dell'Ente.

L'azione, già presente nel precedente PAP, viene riproposta poiché necessita di continuità e affinamenti.

AZIONE 10. Formazione

Programmare attività formative che possano consentire lo sviluppo di una crescita personale e professionale, in particolare sui temi delle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni, sensibilizzazione e contrasto a qualsiasi forma di violenza morale o psichica, linguaggio di genere.

Programmare percorsi formativi rivolti alle/ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:

- benessere organizzativo
- conflitto organizzativo
- lettura organizzativa, analisi di clima.

Programmare un modulo di formazione di *sensibilizzazione sul linguaggio di genere* per tutto il personale, anche quello di nuova assunzione.

AZIONE 11. Sviluppo del welfare aziendale

Azione di benessere, salute e qualità della vita del personale dipendente.

Si promuove, compatibilmente con la normativa contrattuale vigente, la realizzazione di iniziative di *welfare aziendale*, in quanto rappresenta uno strumento davvero efficace per supportare l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, ottenendo al contempo un generale miglioramento del clima aziendale che favorisce l'aumento della motivazione e una conseguente maggiore fidelizzazione e incremento delle *performances* lavorative. In particolare si promuovono azioni legate al sostegno ed alla cura dei figli minori, quali convenzioni con asili e *baby parking* e quelle legate all'assistenza di familiari anziani o disabili.

AZIONE 12. Implementazione della comunicazione CUG

Promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato Unico di Garanzia mediante implementazione del canale intranet e l'organizzazione di specifici incontri con il personale, favorendo momenti di condivisione con le varie strutture dell'ente.

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.
- il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 251 - 13136/2017 del 20/06/2017 *“Manifestazione di interesse alla partecipazione in forma di rete alla sperimentazione pilota per l'attivazione di percorsi di lavoro agile di cui al progetto “lavoro agile per il futuro della PA”*”; al fine di costituire sul territorio piemontese una rete di PA che possano fruire, in caso di selezione della proposta, di uno specifico percorso formativo sul *“lavoro agile”* ed eventualmente costituire un co-working allargato tra PA.