



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

triennio 2019 - 2021

GRUPPO DI PROGETTO PIANO AZIONI POSITIVE 2019-2021

Boggio Merlo Paola	Presidente CUG
Indelicato Francesca Maria	Vice Presidente CUG
Falletti Stefania	Componente effettiva CUG
Giacomin Daniela	Componente effettiva CUG
Corigliano Antonella	Servizio Politiche Sociali e di Parità
Borasi Anna Maria	Ufficio Medicina del Lavoro, Servizi Sociali ai Dipendenti

COLLABORAZIONI

Boeri Gabriella	Consigliera di Parità della Città metropolitana di Torino
Cossu Silvia	Consigliera delegata ai Diritti Sociali e Parità
Marocco Marco	Consigliere delegato alle Risorse Umane
Di Bella Elena	Dirigente Servizio Politiche Sociali e di Parità
Gagino Daniela	Dir. Acquisizione e Gestione Risorse Umane, Servizi Sociali ai dipendenti

CUG – COMITATO UNICO DI GARANZIA

COMPONENTI EFFETTIVI

Boggio Merlo Paola – Presidente
Indelicato Francesca Maria – Vicepresidente
Falletti Stefania
Giacomin Daniela
Alberico Barbara
Apollonio Elena
Vidori Giuseppe
Bianco Adriano

COMPONENTI SUPPLEMENTI

Cancellara Rosa
Mortari Irene
Grosso Silvia
Fruci Marianna
Truffa Diego
Cortese Luigi
Pantaleo Barbara
Dani Filippo

Organizzazioni sindacali della Città metropolitana di Torino

C.G.I.L. , C.I.S.L., U.I.L., C.S.A., R.S.U.

INDICE

Premessa	pag 4
Alcuni dati sul personale della Città Metropolitana di Torino	pag 7
Elenco Azioni Positive 2019 – 2021	
1. Smartworking - lavoro agile	pag 12
2. Co-working – lavoro agile	pag 13
3. Flessibilità oraria facoltativa	pag 13
4. Tutoring per dipendenti dopo assenze prolungate	pag 13
5. Risposte in tempi ragionevoli ai dipendenti: misura di prevenzione al disagio organizzativo e mobbing	pag 14
6. Possibilità di utilizzo delle attrezzature di ufficio in pausa pranzo	pag 14
7. Dedicare due parcheggi interni per dipendenti con disabilità	pag 14
8. Book sharing	pag 14
9. Diffusione e promozione dello strumento di conciliazione e solidarietà “Banca del Tempo”	pag 14
10. Sollecitazione nomina Consulente di Fiducia	pag 15
11. Promozione del linguaggio di genere	pag 15
Fonti normative	pag 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.

Il PAP 2019 - 2021 è 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 recente 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.

Se, infatti, da una parte, in questi anni è cresciuta la consapevolezza sociale dell'importanza del lavoro e dell'apporto femminile in generale, dall'altra i cambiamenti sociali, volti verso una veloce disgregazione di valori fondanti come quello dell'unità del nucleo familiare, hanno dato origine a situazioni di difficile gestione e conciliazione di tempi di vita e di lavoro, maggiormente a carico proprio della parte femminile che, di norma, in questa società sempre più di genitori single, è quella cui viene affidata in maniera prioritaria la cura e la 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 2019-2021, 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.

La Città metropolitana sostiene la formazione, l'informazione, la sensibilizzazione di genere e la cultura della parità e della non discriminazione, anche attraverso l'implementazione del book-sharing, con una sezione specifica dedicata alla tematica delle pari opportunità.

Il Piano di Azioni positive è stato predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità, il Servizio Acquisizione e Gestione Risorse Umane e il Servizio Politiche Sociali, 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 dal Gruppo di Progetto che ne ha curato la predisposizione. Particolare attenzione sarà posta non solo allo stato di avanzamento nell'introduzione delle innovazioni 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)

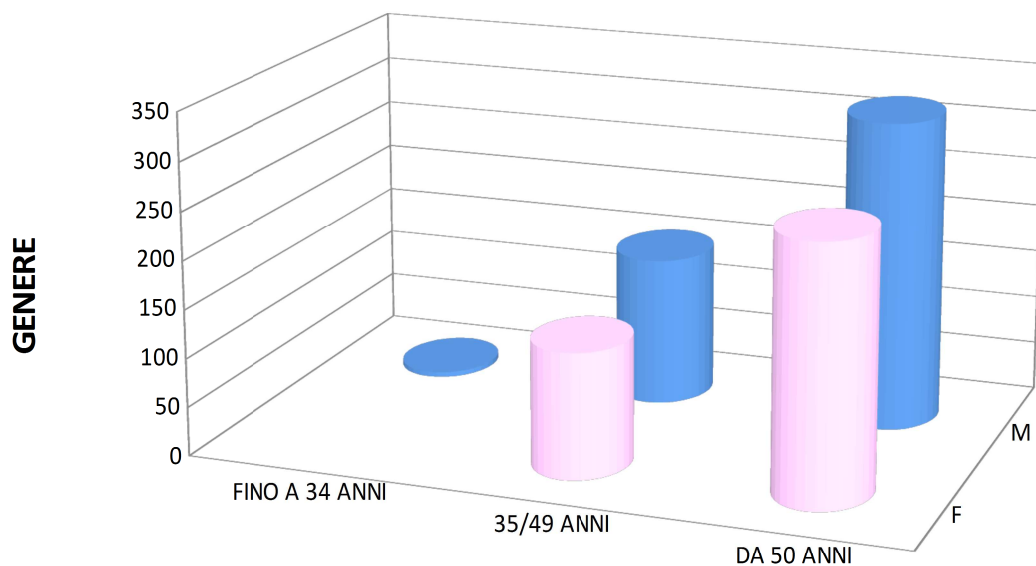
Anche l'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance ha il compito di verificare " i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità" (D. Lgs. n. 150/2009 art. 14, comma 4, lett. h), poiché l'inclusione e le pari opportunità sono ormai da considerare un obiettivo trasversale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

ALCUNI DATI SUL PERSONALE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

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

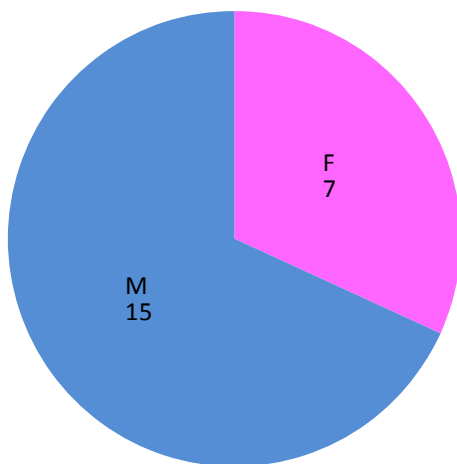
FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 23/11/2018
totale unità di personale: femmine 393 / maschi 477= 870

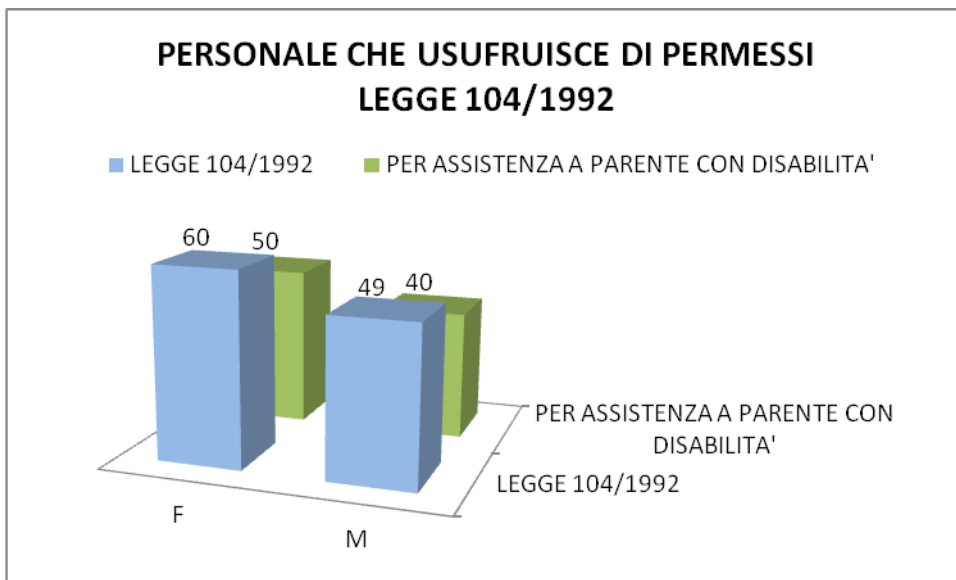
PERSONALE DIPENDENTE SUDDIVISO PER GENERE E FASCIA DI ETÀ'



- fino 34 anni: femmine 0 maschi 5
 - 35/49 anni: femmine 129 maschi 153
 - da 50 anni: femmine 264 maschi 319
- totale unità di personale femmine 393 maschi 477

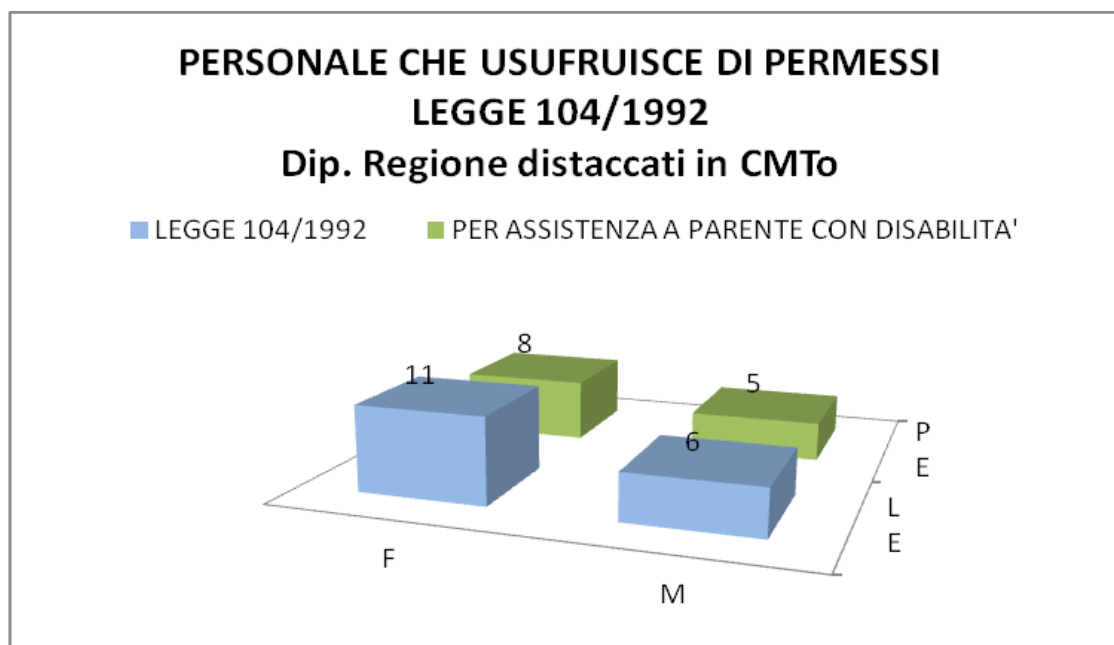
PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE E POSIZIONE DIRIGENZIALE





LEGGE 104/1992

femmine 60 (di cui 50 per assistenza a parente con disabilità)
maschi 49 (di cui 40 per assistenza a parente con disabilità)

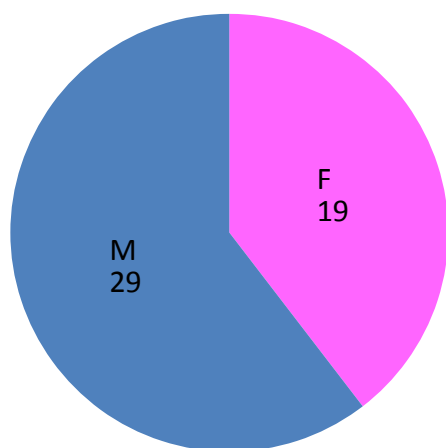


Per i dipendenti della Regione distaccati in Città Metropolitana:

LEGGE 104/1992

femmine 11 (di cui 8 per assistenza a parente con disabilità)
maschi 6 (di cui 5 per assistenza a parente con disabilità)

CATEGORIE PROTETTE PER GENERE

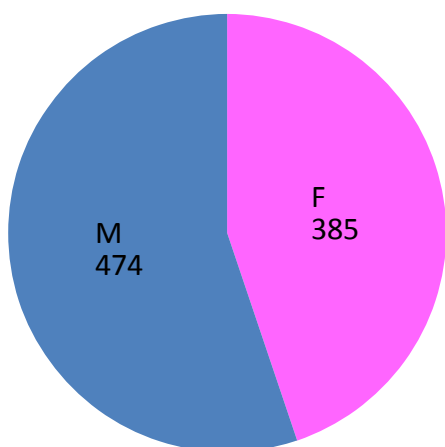


LEGGE 68/1999

femmine	19
maschi	29

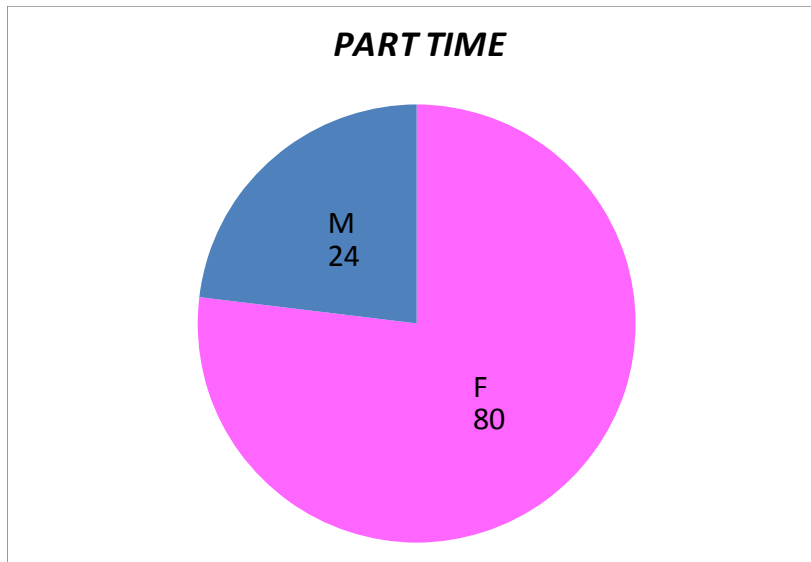
PERSONALE TEMPO PIENO DIVISI PER GENERE

TEMPO PIENO

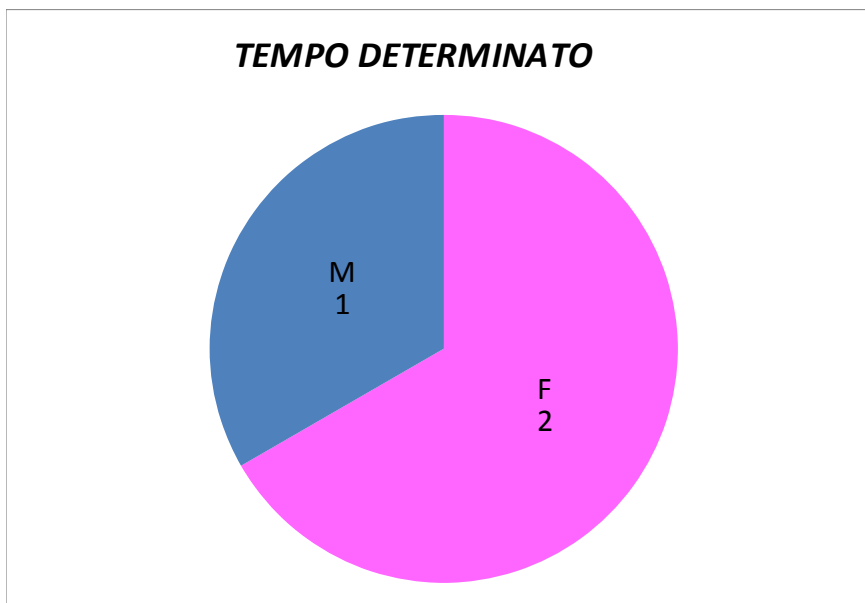


>

Dipendenti (anche distaccati in entrata, esclusi i dirigenti) a tempo pieno: femmine 385
maschi 474



Dipendenti (anche distaccati in entrata) a part time: femmine 80
maschi 24



Tempo determinato: femmine 2
maschi 1

AZIONI POSITIVE 2019 - 2021

AZIONE 1. Smartworking - lavoro agile

Già in sperimentazione presso altri Enti tra cui il Comune di Torino e il Politecnico di Torino, lo smartworking viene proposto tra le azioni positive quale misura di conciliazione lavoro-famiglia e di flessibilità che dovrà essere fruibile, quanto più possibile, da tutte/tutti le/i dipendenti a prescindere dalla categoria di inquadramento, dall'area di assegnazione/servizio/mansione, evitando qualsiasi tipo di discriminazione.

L'articolo 14, comma 1 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso meccanismi che favoriscano una organizzazione delle attività flessibile, non più incentrata sulla presenza fisica, ma su risultati misurabili. In particolare "*le amministrazioni pubbliche (...) adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.*"; la Direttiva n. 3 del 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri "*recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti in materia di lavoro agile (emanata ai sensi del comma 3 dell'articolo 14 della legge Madia)*", fornisce indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. *Inoltre le disposizioni di cui alla 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"*, si applicano, per quanto possibile, anche al lavoro subordinato del settore pubblico. L'art. 27 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali, promuove la flessibilità oraria come strumento di conciliazione tra lavoro e esigenze familiari e di cura della prole.

Si propone di avviare la sperimentazione dello **smartworking**, mediante l'utilizzo di strumentazioni e attrezzature di proprietà dei/delle dipendenti, per un massimo di tre giorni al mese facoltativi, adottando, quindi, le modalità già sperimentate dagli altri Enti del territorio.

Gradualmente, superata una prima fase sperimentale, l'Ente, nell'ottica di garantire privacy, sicurezza informatica e responsabilità amministrative e di altra natura connesse, nonché di evitare uno spostamento di oneri ai /alle dipendenti, si doterà della strumentazione necessaria da fornire alle/ai dipendenti che usufruiranno di tale modalità.

AZIONE 2. Co-working – lavoro agile

La Città metropolitana di Torino ha partecipato al bando “*Lavoro agile per il futuro della PA*” indetto dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, finalizzato al supporto delle sperimentazioni di smartworking e co-working.

E' stata creata una rete territoriale con Anci Piemonte, Città di Torino e altri Comuni del territorio metropolitano, per l'attuazione del co-working, lo scambio di locali decentrati tra pubbliche amministrazioni. Il bando nasce nell'ambito del PON “*Governance e Capacità istituzionale 2014/2020*” in coerenza con la Legge 7 agosto 2015, n. 124, “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” cd. Legge Madia.

Il “lavoro agile” prevede una flessibilità spazio-temporale dell'attività lavorativa e si concretizza, attraverso il **co-working**, in una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e di organizzazione delle risorse umane e strumentali basata sulla condivisione dell'ambiente di lavoro ed eventualmente delle postazioni informatiche, da parte di lavoratori e lavoratrici dipendenti da diversi datori di lavoro, ovvero dipendenti dallo stesso datore di lavoro ma assegnati a diverse articolazioni territoriali.

AZIONE 3. Flessibilità oraria facoltativa

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

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

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

AZIONE 4. Tutoring per dipendenti dopo assenze prolungate

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

AZIONE 7. Dedicare due parcheggi interni per dipendenti con disabilità

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

AZIONE 8. Book sharing

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

AZIONE 9. Diffusione e promozione dello strumento di conciliazione e solidarietà "Banca del Tempo"

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

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

AZIONE 10. Sollecitazione nomina Consulente di Fiducia

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

E' una misura di prevenzione del disagio organizzativo e del mobbing.

AZIONE 11. Promozione del linguaggio di genere

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

Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991, *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*;
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, *“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”*;
- L. n. 53 dell’8 marzo 2000, *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7, 54 e 57), *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, *“Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 *“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, *“Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*;

- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015 (art. 14), *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*
- D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*.
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (art. 18), *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*.
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).
- Legge regionale 18 marzo 2009, n. 8 (art. 11) *“Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione Piemonte e disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere”*.
- CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali (art. 27) sottoscritto il 21 maggio 2018.
- il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 251 - 13136/2017 del 20/06/2017 *“Manifestazione di interesse alla partecipazione in forma di rete alla sperimentazione pilota per l'attivazione di percorsi di lavoro agile di cui al progetto “lavoro agile per il futuro della PA”*”; al fine di costituire sul territorio piemontese una rete di PA che possano fruire, in caso di selezione della proposta, di uno specifico percorso formativo sul “lavoro agile” ed eventualmente costituire un co-working allargato tra PA;