



## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023-2025 AGGIORNAMENTO ANNO 2023**

### **PREMESSA**

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'articolo 48, intitolato "Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni", stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il presente Piano di Azioni Positive, predisposto dal Servizio Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili, costituisce l'aggiornamento per l'anno 2023 del Piano adottato per il triennio 2022-2024 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Ai sensi dell'articolo 1 del DPR n. 81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, il presente Piano delle Azioni Positive risulta essere uno dei documenti facenti parte del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

### **CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Gli interventi del Piano triennale di Azioni Positive si pongono in linea con le numerose disposizioni adottate dal Comune di Cagliari al fine di garantire l'effettività del principio delle pari opportunità all'interno del contesto lavorativo.

L'applicazione del principio delle Pari Opportunità è ribadita nel Regolamento sull' Ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 269 del 23 dicembre 2013.

L'art. 2 individua i criteri generali che dovranno ispirare l'esercizio dell'attività di organizzazione

all'interno dell'Ente, tra questi, riveste particolare importanza la piena valorizzazione delle attitudini e delle competenze professionali del personale che opera nell'Ente, al fine di garantire pari opportunità e promuovere il costante miglioramento delle condizioni lavorative e la crescita professionale, anche attraverso la formazione e l'aggiornamento.

L'art. 5 garantisce pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso, nello sviluppo professionale e nelle condizioni di lavoro.

Al raggiungimento degli obiettivi delle Pari Opportunità concorrono la "Commissione consiliare Permanente - Pari opportunità", alla quale sono attribuite funzioni consultive e propositive e il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (denominato anche C.U.G.), previsto dall'art. 21, comma 1, legge 4 novembre 2010 n.183.

Il CUG del Comune di Cagliari è stato istituito con determinazione del Direttore Generale n. 4809 del 30.05.2012.

### FINALITA' DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale di Azioni Positive è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato [...] predispongono piani di Azioni Positive tendenti ad 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".

Il PTAP ha durata triennale e individua "Azioni Positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento). Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

La predisposizione dei piani è inoltre utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Obiettivi generali delle azioni sono:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca

l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;

- promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il monitoraggio e la verifica dell'attuazione delle Azioni previste dal Piano Triennale di Azioni Positive sono affidati al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG) al quale la La Direttiva n. 2 del 2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" attribuisce compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'art. 57 del D.Lgs n. 165 del 2001.

Prima di avviare l'analisi delle Azioni Positive contenute nel PTAP 2022-2024 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 269/2021 e del relativo stato di avanzamento, si procederà ad un'analisi del quadro riepilogativo del personale suddiviso per genere, categorie, fasce d'età, tipologia contrattuale (indeterminato/determinato; tempo pieno/tempo parziale) in servizio al 31.12.2022.

## ANALISI DELL'ORGANICO

**Tab. 1 Personale (tempo determinato e indeterminato) suddiviso per genere**

	Uomini	%	Donne	%	Tot.	%
<b>Personale a tempo indeterminato</b>	641	55,21%	520	44,78%	1161	95,24%
<b>Personale a tempo determinato</b>	15	25,86%	43	74,14%	58	4,75%
<b>Totale</b>	<b>656</b>	<b>53,81%</b>	<b>563</b>	<b>46,18%</b>	<b>1219</b>	<b>100%</b>

**Tab. 1.1 Personale (tempo determinato e indeterminato) suddiviso per genere e categoria**

Categoria	Donne		Uomini		Totale
	Indeterminato	Determinato	Indeterminato	Determinato	
<b>A</b>	23		39		62
<b>B</b>	76		97		173
<b>B3</b>	16		29		45
<b>C</b>	241	17	399	8	665
<b>D</b>	108	25	33	4	170
<b>D3</b>	48		33		81
<b>Dirigente</b>	8	1	10	3	22
<b>Direttore Generale</b>			1		1
<b>Totale</b>	<b>520</b>	<b>43</b>	<b>641</b>	<b>15</b>	<b>1219</b>

Si osserva che mentre la presenza di personale maschile è percentualmente più alta di quella femminile, nell'ambito della sola categoria D a prevalere è il personale femminile.

**Tab. 2 Personale (tempo determinato e indeterminato) suddiviso per genere ed età**

Fasce d'età	Uomini					Donne				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<b>Tempo indeterminato</b>	7	82	86	265	201	4	72	90	205	149
<b>Tempo determinato</b>	0	4	14	6	2	6	14	3	9	0
<b>Totale</b>	7	86	100	271	203	10	86	93	214	149

Nella distribuzione per fasce di età risulta maggiore la concentrazione del personale nella fascia da 51 a 60 anni.

**Tab.3 Personale con rapporto di lavoro part - time suddiviso per genere ed età**

**(Tempo indeterminato)**

Fasce d'età	Uomini					Donne				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
	0	0	4	16	3	0	0	3	22	8
<b>Totale (parziale) dipendenti part-time</b>	23					33				
<b>Totale</b>	<b>56</b>									

**Tab. 3.1 Personale con rapporto di lavoro part - time suddiviso per genere ed età**

**(Tempo determinato)**

Fasce d'età	Uomini					Donne				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
			1	1		4	1	5	2	
<b>Totale (parziale) dipendenti part-time</b>	2					12				
<b>Totale</b>	<b>14</b>									

**Tab. 4 Personale che ha usufruito delle misure di conciliazione (tempo determinato e indeterminato) suddiviso per genere e categoria**

Categoria	Donne		Uomini		Totale
	Indeterminato	Determinato	Indeterminato	Determinato	
<b>A</b>	2				<b>2</b>
<b>B</b>	33		16		<b>49</b>
<b>B3</b>	13		11		<b>24</b>
<b>C</b>	94	3	92		<b>189</b>
<b>D</b>	52	2	11	1	<b>66</b>
<b>D3</b>	28		19		<b>47</b>
<b>Dirigente</b>	6		2		<b>8</b>
<b>Direttore Generale</b>					
<b>Totale</b>	<b>228</b>	<b>5</b>	<b>151</b>	<b>1</b>	<b>385</b>

**STATO DI AVANZAMENTO DELLE AZIONI  
POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024  
ANNO 2022**

**Obiettivi Piano 2022-2024**

Obiettivo 1:Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2:Benessere Organizzativo

Obiettivo 3:Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

**Stato di avanzamento dell'Iniziativa n. 1- Nuovi modelli di lavoro**

**Obiettivi 1 e 2: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo**

Il lavoro agile rappresenta uno strumento capace di attuare un sistema condiviso di welfare che consente il massimo benessere di ogni lavoratore, che deriva dalla conciliazione dei tempi della propria attività lavorativa con le esigenze della vita quotidiana, e che garantisce, allo stesso tempo, l'esigenza del Comune di migliorare l'efficacia e l'efficienza della propria azione.

L'anno 2022 è stato un anno di sviluppo e rafforzamento dell'esperienza di lavoro agile nel solco delle indicazioni previste dal *Regolamento per la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto nel Comune di Cagliari*, approvato con delibera di Giunta n. 254 del 28/12/2021.

Al fine di consolidare e potenziare tale strumento, il Servizio Sviluppo organizzativo e risorse umane, nel corso del 2022, ha somministrato ai dipendenti dell'Ente, un questionario partecipativo anonimo con lo scopo di conoscere la loro opinione sullo stato del lavoro da remoto e del lavoro in modalità agile e di comprendere quali siano gli eventuali interventi da operare per migliorare il sistema.

**Stato di avanzamento dell'Iniziativa n.2- Azioni di sostegno**

**Obiettivi 1, 2 e 3: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica**

Sono proseguite le azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione riguardanti le pari opportunità, il contrasto alla violenza e alla discriminazione di genere.

E' stato attivato l'indirizzo di posta elettronica [pariopportunita@comune.cagliari.it](mailto:pariopportunita@comune.cagliari.it) gestito dal Servizio Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili con lo scopo di diffondere la conoscenza delle Azioni Positive intraprese e raccogliere le proposte ai fini dell'elaborazione del Piano delle Azioni Positive nonché divulgare l'attività dell'Amministrazione Comunale inerente alle tematiche delle Pari Opportunità.

### **Stato di avanzamento dell'Iniziativa n. 3- Supporto al CUG**

**Obiettivi 1, 2 e 3: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

In attesa del rinnovo del CUG la realizzazione delle attività relative all'iniziativa n. 3 è rinviata al 2023.

### **Stato di avanzamento dell'Iniziativa n. 4 Azioni di sviluppo organizzativo**

**Obiettivi 1, 2 e 3: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Sono state valorizzate e proposte buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo, il senso di appartenenza all'Ente (saluto di benvenuto ai nuovi assunti da parte del Sindaco) e di responsabilità sulla propria attività come parte attiva nell'ambito dell'organizzazione.

Sono stati realizzati percorsi formativi, rivolti al personale neoassunto, finalizzati all'acquisizione delle competenze di base in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 37 del D.Lgs. 81/2008).

È proseguita l'attività di monitoraggio del rischio stress lavoro correlato condotta dal Servizio di prevenzione, protezione e sicurezza aziendale del Comune di Cagliari.

È stato avviato, dal Servizio Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili, al fine del conseguimento dell'obiettivo del benessere organizzativo, un progetto pilota per la riduzione dello stress lavoro correlato (Mindfulness Based Stress Reduction) rivolto alle dipendenti e ai dipendenti del Servizio.

NUOVI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO  
2023-2025  
ANNO 2023

#### **Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità**

- Continuare a condividere la programmazione di attività ed eventi di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità e della violenza di genere.
- Rivedere, nell'ambito del progetto di "*Change management*" del vigente *Regolamento per la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto nel Comune di Cagliari*, approvato con delibera di Giunta n. 254 del 28/12/2021.

**Responsabilità:** Servizio Sviluppo organizzativo e risorse umane

**Destinatari diretti:** tutto il personale

**Target:** si/no

- Realizzare percorsi formativi rivolti ai dirigenti e ai dipendenti, finalizzati a potenziare le conoscenze e competenze individuali in materia di lavoro agile.

**Responsabilità** : Servizio Sviluppo organizzativo e risorse umane

**Destinatari diretti**: tutto il personale

**Target**: si/no

- Predisposizione del Piano strategico per la Parità di Genere, introdotto dalla Commissione Europea come documento programmatico che rappresenti le strategie dell'ente per l'equità di genere.

**Responsabilità** : Servizio Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili

**Destinatari diretti**: tutto il personale

**Target**: si/no

### **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

- Proseguire nell'attività svolta dal Servizio di ascolto e assistenza per la prevenzione del disagio lavorativo e monitoraggio dello stress da lavoro correlato nell'ambiente di lavoro, istituito coerentemente alle disposizioni della L. 56/89 s.m.i. tenendo conto di quanto previsto dal D.lgs. 81/2008.

**Responsabilità** : Servizio di prevenzione, protezione e sicurezza aziendale

**Destinatari diretti**: tutto il personale

**Target**: si/no

### **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

- Monitorare, anche nell'ambito dell'analisi dei dati di contesto e all'indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti, il rispetto delle diverse previsioni normative in tema di prevenzione delle discriminazioni, siano esse di genere o di altra natura.
- Sostenere le politiche di valorizzazione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Rinnovare il CUG: avviare le procedure di selezione e nomina per il rinnovo dei componenti del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente
- Promuovere e diffondere le informazioni relative alle attività dei CUG e del Piano Triennale delle Azioni Positive.

**Responsabilità** : Servizio Sviluppo organizzativo e risorse umane- Servizio Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili

**Destinatari diretti**: tutto il personale

**Target**: si/no



**CRONOPROGRAMMA ANNUALITÀ  
2022-2023-2024**

<b>AZIONI</b>	<b>I° SEMESTRE 2022</b>	<b>II° SEMESTRE 2022</b>	<b>I° SEMESTRE 2023</b>	<b>II° SEMESTRE 2023</b>	<b>I° SEMESTRE 2024</b>	<b>II° SEMESTRE 2024</b>
Questionario partecipativo anonimo sul lavoro agile		X				
Realizzazione di percorsi formativi rivolti ai dirigenti e ai dipendenti, finalizzati a potenziare le conoscenze e competenze individuali in materia di lavoro agile			X	X		
Rivisitazione, nell'ambito del progetto di "Change management" del vigente Regolamento per la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto			X	X		
Azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione riguardanti le pari opportunità, il contrasto alla violenza e alla discriminazione di genere	X	X	X	X	X	X
Monitoraggio del rischio stress lavoro correlato condotta dal Servizio di prevenzione,	X	X	X	X	X	X

protezione e sicurezza aziendale						
Realizzazione di un progetto pilota (Servizio Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili) per la riduzione dello stress lavoro correlato (Mindfulness Based Stress Reduction)		X	X			
Predisposizione del Piano Strategico per la Parità di Genere			X	X		
Rinnovo del CUG				X	X	
Diffusione delle informazioni relative alle attività dei CUG e del Piano Triennale di Azioni Positive				X	X	X

### MONITORAGGIO DEL PIANO

Nel periodo di vigenza del Piano sono previste attività di monitoraggio da parte del Comitato Unico di Garanzia che potrà valutare i risultati e l'efficacia delle azioni positive adottate. Saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte dalle lavoratrici e dai lavoratori nonché dai Dirigenti, in modo da poter procedere ad adeguati aggiornamenti del Piano.