



**CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI**

**SETTORE PUBBLICA
ISTRUZIONE CULTURA
SERVIZI ALLA PERSONA
S.U.A.**

**SERVIZIO ISTRUZIONE
E POLITICHE SOCIALI**

**Via Cadello 9/b
09131 Cagliari**

**P.I.A.O.
Piano Integrato di Attività e Organizzazione
2025-2026-2027**

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2025-2026-2027



INDICE

Premessa.....	pg.	3
Normativa	pg.	4
Contesto	pg.	6
Piano Triennale delle Azioni Positive 2025 - 2027	pg.	6
Finalità	pg.	6
Rilevazione dati sul personale	pg.	6
Azioni progettuali annualità 2025 – 2026- 2027	pg.	9
Tabella Riassuntiva Azioni annualità 2025 – 2026 – 2027.....	pg.	12
Cronoprogramma	pg.	13



PREMESSA

Il Decreto Legislativo 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 all'art. 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5) prevede *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."*

Nelle linee guida del 4 marzo 2011, adottate dai Ministri per la funzione pubblica e per le pari opportunità, vengono disciplinate le funzioni del CUG - Comitato Unico di Garanzia al quale sono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57, comma 03, del d.lgs. n. 165 del 2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge n. 183 del 2010).

La Direttiva 2/2019 all'art. 3.6 cita che *"Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica"*.

Gli organismi di parità sono strumenti di osservazione, discussione e promozione di politiche di uguaglianza fra i generi (donna – uomo) e fra le diversità (culturali, disabilità, orientamento sessuale, razza).

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), istituito con la legge 183/2010 (art. 21) – che sostituisce e unifica i preesistenti comitati per le pari opportunità e i comitati contro il fenomeno del mobbing – è composto da membri designati dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione, con presenza paritaria di uomini e donne e ha ruoli di consulenza, proposta e verifica ai fini del rispetto delle pari opportunità e della tutela dalla violenza. Il CUG esercita le proprie funzioni nei confronti di tutto il personale dell'Ente e si propone di:

a) assicurare, nell'ambito del lavoro, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;



b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;

c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Città Metropolitana di Cagliari anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D. Lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 come modificato dal D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/454/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego), nonché aggiornato a luglio 2018.

La Direzione di Settore ha predisposto, sulla base dei suggerimenti del CUG, la presente proposta di PTAP - Piano di Azioni Positive 2025-2027.

NORMATIVA

L'attuazione di azioni positive è oggetto di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi, come di seguito delineato:

- Costituzione della Repubblica Italiana:
 - Principi Fondamentali, Art.2 *“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale”.*
 - Principi Fondamentali, Art.3 *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*
 - *È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.*
 - Parte Prima, Art. 37 *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione”.*
 - Parte Prima, Art. 51 (come modificato dalla legge costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003) *“ Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge [cfr. artt. 56 c. 3, 58 c. 2, 84 c. 1, 97 c. 3, 104 c. 4, 106, 135 cc. 1, 2, 6, XIII c. 1]. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.”.*
 - Parte Seconda, art. 117 (come modificato dalla legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001) *“Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.....”.*



- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"
- D. Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"
- Legge n. 53 del 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. 196 del 23 maggio 2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art.47, comma 1 della legge 17 maggio 1999, n. 144"
- D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246"
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"
- Direttiva 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. 106 del 3 agosto 2009 "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/454/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego), nonché aggiornato a luglio 2018
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 "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 "
- D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" come integrate dalla direttiva della Presidenza Cons. Ministri n.2/2019.
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 18 aprile 2012 "Istituzione del Gruppo di monitoraggio e supporto alla sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia"
- Direttiva N. 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" , registrata dalla Corte dei conti in data 16 luglio 2019 - GU Serie Generale n.184 del 07-08-2019.



IL CONTESTO

IL REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

La Città Metropolitana DI Cagliari, nel Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, di recente modificato e riapprovato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 10 del 20/01/2025, ha ribadito l'importanza della applicazione, nell'organizzazione dell'Ente, del principio delle pari opportunità.

Il Regolamento all'art. 3 pone tra le proprie finalità la promozione delle pari opportunità.

L'art. 44 dispone che "Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti alla gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità...". All'art. 52 richiede che il personale che partecipa alle iniziative formative sia scelto in base al principio di rotazione in modo da assicurare pari opportunità ai dipendenti.

All'art. 102 regola il lavoro agile come strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Infine, a mente dell'art. 118, nella scelta dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorso è data attuazione alle norme in materia di pari opportunità (art. 57, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 165 del 30.3.2001 le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso).

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

Finalità

La finalità del Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) è la valorizzazione ed implementazione delle azioni di pari opportunità, con attenzione all'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nell'usufruire delle opportunità promosse dall'Ente nell'avanzamento di carriera e nella formazione professionale, sostenendo la sensibilizzazione e valorizzazione alla cultura di genere e alle politiche di conciliazione vita lavoro.

La proposta di Piano è stata affidata al Settore 7) come da ultima nota prot. n. del Direttore Generale.

Il CUG della Città Metropolitana, costituito con Determinazione n. 2, Settore Affari generali del 26.06.2018 ai sensi dell'articolo 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n.165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011),

Il CUG con propria deliberazione del 20.02.2019 si è dotato di un Regolamento che all'art. 3 indica tra i compiti propositivi la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e



donne.

Il CUG, convocato lo scorso 17 marzo 2025, ha elaborato alcune proposte, trasmesse alla Direzione Generale per l'inserimento nel PIAO, riaffermando la propria non-competenza alla redazione del Piano.

La base dati è stata trasmessa dal Settore personale.

Rilevazione dati sul personale in servizio al 31/12/2024

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, QUALIFICA E TIPO DI PRESENZA

Personale al 31/12/2024								
Qualifica	Tempo Pieno		Part Time inf. 50%		Part Time sup. 50%		Totale Dipendenti al 31.12.2024	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Dirigente T.D. fuori D.O. (2C)	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Tempo indeterminato	4	0	0	0	0	0	4	0
Dirigente T.D. in D.O. (1C)	2	0	0	0	0	0	2	0
Funzionari ed EQ	57	77	4	0	1	0	62	77
Istruttori	50	60	4	0	1	0	55	60
Operatori Esperti	23	15	0	0	0	0	23	15
Operatori	0	1	0	0	0	0	0	1
TOTALE	136	153	8	0	2	0	146	153
								299

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, QUALIFICA E TITOLO DI STUDIO

Dipendenti per titolo di studio													
Qualifica	Fino alla scuola dell'obbligo		Licenza media superiore		Laurea breve		Laurea		Specializzazione post Laurea/dottorato di ricerca		Altri Titoli post Laurea		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
Dirigente T.D. fuori D.O. (2C)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
Dirigente T.D. in D.O. (1C)	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Funzionari ed EQ	0	0	20	24	3	0	39	53	0	0	0	0	139
Istruttori	6	0	29	36	4	4	16	20	0	0	0	0	115
Operatori Esperti	21	10	2	3	0	0	0	2	0	0	0	0	38
Operatori	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE	27	11	51	63	7	4	61	75	0	0	0	0	299



TABELLA 1.3 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E ANZIANITA' DI SERVIZIO

Dipendenti per anzianità di servizio																					
Fasce dip. per anzianità di serv. Da - a ;	0-5		6-10		11-15		16-20		21-25		26-30		31-35		36-40		41-43		44 e oltre		Totale Pers.
Qualifica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	0
Dirigente T.D. fuori D.O. (2C)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Tempo indeterminato	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Dirigente T.D. in D.O. (1C)	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Funzionari ed EQ	23	32	1	0	3	1	1	1	16	17	14	18	4	6	0	2	0	0	0	0	139
Istruttori	35	35	0	0	2	0	0	9	17	8	2	2	3	1	0	1	0	0	0	0	115
Operatori Esperti	2	4	0	0	1	2	1	0	11	6	7	3	0	0	1	0	0	0	0	0	38
Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE	64	71	1	0	6	3	4	10	44	32	23	23	7	7	1	3	0	0	0	0	299

TABELLA 1.4 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E FASCIA D'ETA'

Dipendenti per Età																								
Fasce dip. per età ;	0-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-67		Totale Pers.	
Qualifica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	0	
Dirigente T.D. fuori D.O. (2C)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente Tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	4	
Dirigente T.D. in D.O. (1C)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	
Funzionari ed EQ	0	0	0	0	0	4	0	3	2	3	2	8	6	8	15	10	20	24	16	15	1	2	139	
Istruttori	0	0	0	0	1	2	3	2	3	4	6	6	4	11	14	8	14	14	9	7	2	5	115	
Operatori Esperti	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	4	1	10	5	6	3	2	3	38	
Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
TOTALE	0	0	0	0	0	1	6	4	6	5	7	8	15	10	20	33	19	46	43	35	26	5	10	299

TABELLA 1.5 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE CHE USUFRUISCE DI PERMESSI RETRIBUITI

Legge 104-92 - Congedo retribuito art. 42 c. 5 - Altri congedi					
Legge 104-92		Congedo retribuito art. 42 c. 5		Altri congedi	
U	D	U	D	U	D
21	26	1	1	128	151



TABELLA 1.6 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE CHE USUFRUISCE DI PERMESSI RETRIBUITI

Fruizione delle misure di conciliazione			Totale
	Genere		
	U	D	
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0
Personale che fruisce di orari flessibili	146	153	299
Personale che fruisce di lavoro agile:	49	91	140
Smart Working 1 G. alla settimana	7	14	21
Smart Working 2 G. alla settimana	7	35	42
Smart Working 3 G. alla settimana	12	8	20
Smart Working 4 G. alla settimana	1	2	3
Smart Working 5 G. alla settimana	22	32	54

TABELLA 1.5 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Composizione di genere delle commissioni di concorso			Totale
Tipo di Commissione	Genere		
	U	D	
Mobilità Istr. Amm.vo	2	1	3
Selezione 2 Dirigenti Tecnici	2	1	3
TOTALE			6

TABELLA 1.6 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali											
Tipo posizione responsabilità:	Fascia 1		Fascia 2		Fascia 3		Fascia 4		Fascia 5		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
	2	4	5	3	2	4	5	5	0	1	31



Azioni progettuali

ANNUALITÀ 2025 – 2026 - 2027

Nell'anno 2024 non è stato possibile realizzare e/o implementare le azioni previste dal precedente Piano.

Pertanto, sulla base delle indicazioni del CUG contenute nel verbale della riunione del 17 marzo u. s. si formula una nuova proposta di Piano triennale.

Si riafferma l'importanza di avviare azioni di Bilancio di Genere, introdotto nella PA dal Decreto Legislativo n. 150/2009 come strumento per migliorare la performance delle amministrazioni pubbliche; esso produce un impatto diversificato delle politiche per la riduzione delle disuguaglianze di genere e il rafforzamento dei principi di trasparenza e partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse collettive e le politiche pubbliche.

In particolare, la proposta del CUG è volta a introdurre azioni di informazione e formazione sul bilancio di genere.

Obiettivi

Sui suddetti presupposti e in coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, sono stati definiti gli obiettivi generali che il presente Piano intende perseguire:

- promuovere il miglioramento dell'organizzazione del lavoro in situazione di salute organizzativa, tenuto conto che con il termine salute organizzativa si intende l'insieme di fattori culturali e di processo grazie ai quali un'organizzazione è in grado di promuovere, mantenere e migliorare il benessere fisico, psicologico e sociale dei suoi lavoratori. Peraltro, laddove sono carenti la salute organizzativa ed il benessere, problematiche come stress, burnout, assenze ripetute e turnover emergono e intervengono sulla performance del dipendente, compromettendo anche l'intera produttività dell'azienda;
- favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata e dare la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e senza particolari disagi, anche in situazione di smart working, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici;
- favorire la dimensione di genere e garantirne una presenza equilibrata mediante la graduale applicazione di un bilancio di genere, che ha come obiettivi fondamentali quelli di accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere e promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.



AZIONI ANNUALITÀ 2025-2026-2027

AREA DELLE RISORSE UMANE

Obiettivi

Approfondire la conoscenza sul benessere organizzativo.

Pervenire all'applicazione di un bilancio di genere attraverso una prima fase conoscitiva e formativa.

Azioni

Porre mano a una indagine conoscitiva sul benessere organizzativo dei dipendenti riguardo:

- 1) l'esperienza dello smart working, mediante questionario anonimo da predisporre a cura del settore personale ;
- 2) la qualità dell'ambiente lavorativo, l'opportunità di crescita personale, la conciliazione tempi di vita e lavoro e la soddisfazione generale, mediante questionario anonimo da predisporre a cura del settore personale;
- 3) Predisposizione degli atti necessari all'applicazione del bilancio di genere;
- 4) Applicazione del bilancio di genere:

AREA DELLA COMUNICAZIONE

Obiettivi

Promuovere e diffondere le informazioni e le buone prassi riguardanti le pari opportunità, la lotta contro le discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, la valorizzazione del benessere lavorativo.

Azioni

1) Aggiornare le pagine del sito della Città Metropolitana di Cagliari dedicate alle tematiche delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di valorizzazione del benessere lavorativo.

2) Aggiornare la sezione Intranet per le pari opportunità, garantendone la massima visibilità. Si rileva che la modulistica relativa alle varie tipologie di richieste (congedi, permessi, ecc) riporta ancora la dicitura "Provincia di Cagliari";



AREA DELLA FORMAZIONE

Obiettivi

Sostenere le politiche di pari opportunità e lotta alle discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Promuovere la cultura del benessere lavorativo.

Azioni

- 1) Corso di formazione base sul bilancio di genere per i dirigenti, le P. O. e i Capi Ufficio;
- 2) Seminari di formazione rivolti ai dirigenti e ai dipendenti in materia di pari opportunità, lotta contro le discriminazioni, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, valorizzazione del benessere lavorativo e diversity management;
- 3) Percorsi formativi rivolti a tutto il personale, finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro.

Città Metropolitana di Cagliari
Proposta di Piano di Azioni Positive 2025 - 2027

TABELLA RIASSUNTIVA AZIONI ANNUALITÀ 2025-2026-2027

RIASSUNTIVA AREA DI INTERVENTO	AZIONI	OBIETTIVI	RISULTATI ATTESI	COSTI
AREA DELLE RISORSE UMANE	<p>1 - Indagine sul personale sull'esperienza dello smart working.</p> <p>2 - Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo dei dipendenti riguardo la qualità dell'ambiente lavorativo, l'opportunità di crescita personale, la conciliazione tempi di vita e lavoro e la soddisfazione generale, mediante questionario anonimo da predisporre a cura del settore personale.</p> <p>3 - Predisposizione degli atti necessari all'applicazione del bilancio di genere</p> <p>4- Applicazione del bilancio di genere</p>	<p>Approfondire la conoscenza sulla salute organizzativa dei lavoratori.</p> <p>Favorire l'applicazione di un bilancio di genere attraverso una prima fase conoscitiva e formativa.</p>	<p>Acquisizione di competenze per l'applicazione del bilancio di genere</p> <p>Avvio delle procedure di bilancio di genere</p> <p>Conoscenza dello stato di salute delle risorse umane presenti.</p>	Da valutare
AREA DELLA COMUNICAZIONE	<p>1 - Aggiornare le pagine del sito della Città Metropolitana di Cagliari dedicate alle tematiche delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di valorizzazione del benessere lavorativo.</p> <p>2 - Aggiornare la sezione Intranet per le pari opportunità, garantendone la massima visibilità. Si rileva che la modulistica relativa alle varie tipologie di richieste (congedi, permessi, ecc) riporta ancora la dicitura "Provincia di Cagliari";</p>	<p>Sostenere le politiche di pari opportunità e lotta alle discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Promuovere la cultura del benessere lavorativo.</p>	Informazioni aggiornate	Risorse professionali dell'Ente

Città Metropolitana di Cagliari
Proposta di Piano di Azioni Positive 2025 - 2027

<p>AREA DELLA FORMAZIONE</p>	<p>1- Corso di formazione base sul bilancio di genere per i dirigenti, le P. O. e i Capi Ufficio. 2 - Seminari di formazione rivolti ai dirigenti e ai dipendenti in materia di pari opportunità, lotta contro le discriminazioni, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, valorizzazione del benessere lavorativo e diversity management. 9 - Percorsi formativi rivolti a tutto il personale, finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro.</p>	<p>Sostenere le politiche di pari opportunità e lotta alle discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Promuovere la cultura del benessere lavorativo.</p>	<p>Acquisizione di competenze specifiche</p>	<p>Incarico esterno – Piano della formazione</p>
-------------------------------------	---	--	--	--

Impegni di spesa

Il Piano prevede azioni realizzabili con il contributo delle risorse professionali dell'Ente e tramite Agenzie formative esterne, con impegni di spesa da definire.

CRONOPROGRAMMA ANNUALITÀ 2025 – 2026 - 2027

AZIONI	1 SEMESTRE 2025	2 SEMESTRE 2025	1 SEMESTRE 2026	2 SEMESTRE 2026	1 SEMESTRE 2027	2 SEMESTRE 2027
Indagine sul personale sull'esperienza dello smart working		X				
Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo dei dipendenti riguardo la qualità dell'ambiente lavorativo, l'opportunità di crescita personale, la conciliazione tempi di vita e lavoro e la soddisfazione generale, mediante questionario anonimo da predisporre a cura del settore personale.		X	X		X	
Corso di formazione base sul bilancio di genere per i dirigenti, le P. O. e i Capi Ufficio.		X				
Predisposizione degli atti necessari all'applicazione del bilancio di genere				X		

Città Metropolitana di Cagliari
Proposta di Piano di Azioni Positive 2025 - 2027

Applicazione del Bilancio di genere					X	X
Aggiornare le pagine del sito della Città Metropolitana di Cagliari dedicate alle tematiche delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di valorizzazione del benessere lavorativo.	X	X	X	X	X	X
Aggiornare la sezione Intranet per le pari opportunità, garantendone la massima visibilità. Si rileva che la modulistica relativa alle varie tipologie di richieste (congedi, permessi, ecc) riporta ancora la dicitura "Provincia di Cagliari";	X	X	X	X	X	X
Seminari di formazione rivolti ai dirigenti e ai dipendenti in materia di pari di pari opportunità, lotta contro le discriminazioni, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, valorizzazione del benessere lavorativo e diversity management.				X		X
Percorsi formativi rivolti a tutto il personale, finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro.			X	X		X