



**CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI**

SETTORE
AFFARI GENERALI
ED ISTITUZIONALI

Servizio
Risorse Umane e Contenzioso

Ufficio
Gestione
del Personale

Viale F. Ciusa, 21
09131 Cagliari - Italia
(+39) 07040921

Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2022-2024

Allegato A - Piano triennale delle azioni positive 2020-2022



SETTORE 6 - AFFARI
GENERALI ED
ISTITUZIONALI

Servizio Risorse
Umane e
Contenzioso

Viale F. Ciusa, 21
09131 Cagliari - Italia
(+39) 07040921

Decreto del Sindaco Metropolitan

N. 162 del 19/10/2021

OGGETTO: Approvazione Piano Azioni Positive triennio 2022-2024

Il Sindaco Metropolitan

Premesso che:

- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che *“le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.”*

- tra i compiti propri del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) rientra quello di discutere e approvare il Piano Triennale di Azioni Positive, documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Preso atto che con nota prot. n. 26534 del 22/09/2021 il Presidente del Comitato Unico di Garanzia della Città Metropolitana di Cagliari ha trasmesso, per il completamento dell'iter di approvazione, la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 predisposta dal CUG, per la quale, la Direzione Generale ha provveduto a richiedere l'obbligatorio parere alla Consigliera di Parità;

Visto il parere di che trattasi, espresso ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006, dalla Consigliera di Parità di questo Ente (prot. n. 28754 del 12/10/2021);

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000.

DECRETA

1) di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive triennio 2022 – 2024, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

2) di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto ai sensi dell'articolo 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n°267, recante il “Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.”.

Il Sindaco Metropolitan
f.to TRUZZU PAOLO



CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI

SETTORE 6 - AFFARI
GENERALI ED
ISTITUZIONALI

Servizio Risorse
Umane e
Contenzioso

Viale F. Ciusa, 21
09131 Cagliari - Italia
(+39) 07040921

PROPOSTA DI DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

SETTORE 6 - AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI

N. 19 del 14/10/2021

OGGETTO: Approvazione Piano Azioni Positive triennio 2022-2024

SETTORE 6 - AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI

Sottoscrizione del dirigente del settore come proponente e per l'espressione ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000 del parere **Favorevole di regolarità tecnica.**

Cagliari, lì 14/10/2021

Il Dirigente
f.to Cabras Claudio

SETTORE 5 - FINANZE E TRIBUTI

Visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria apposto dal Responsabile del Settore Finanze e Tributi, Contabilità, ai sensi dell'articolo 183, comma 7, del D.Lgs. 267/2000

Cagliari, lì 18/10/2021

Il Dirigente del Servizio Finanziario
f.to SORU GIAMPIERO



**CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI**

SETTORE 6 - AFFARI
GENERALI ED
ISTITUZIONALI

Servizio Risorse
Umane e
Contenzioso

Viale F. Ciusa, 21
09131 Cagliari - Italia
(+39) 07040921

ALLEGATO DIGITALE AL DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

N. 162 del 19/10/2021

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

SETTORE 6 - AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI

Il presente atto è pubblicato col n. 2491 all'Albo Pretorio della Città Metropolitana dalla data odierna e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi

Cagliari, 19/10/2021

Il Responsabile della Pubblicazione
MELONI ANNA



**CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI**

**SETTORE PUBBLICA
ISTRUZIONE CULTURA
SERVIZI ALLA
PERSONA
SUA**

**SERVIZIO
ISTRUZIONE -
POLITICHE
SOCIALI**

**COMITATO UNICO
DI GARANZIA - CUG**

**Via Cadello 9/b
09131 Cagliari**

**PROPOSTA DI
PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2022-2024**



**CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI**

**SETTORE PUBBLICA
ISTRUZIONE CULTURA
SERVIZI ALLA
PERSONA
SUA**

**SERVIZIO
ISTRUZIONE -
POLITICHE
SOCIALI**

**COMITATO UNICO
DI GARANZIA - CUG**

**Via Cadello 9/b
09131 Cagliari**

INDICE

Premessa.....	pg.	3
Normativa	pg.	4
Contesto	pg.	5
Piano delle Azioni Positive triennio 2022 - 2023	pg.	5
Finalità	pg.	5
Rilevazione dati sul personale	pg.	6
Azioni progettuali annualità 2022-2023 – 2024	pg.	9
Tabella Riassuntiva Azioni annualità 2022-2023 – 2024	pg.	11
Impegni di spesa e cronoprogramma	pg.	12



**CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI**

SETTORE PUBBLICA
ISTRUZIONE CULTURA
SERVIZI ALLA
PERSONA
SUA

SERVIZIO
ISTRUZIONE -
POLITICHE
SOCIALI

COMITATO UNICO
DI GARANZIA - CUG

Via Cadello 9/b
09131 Cagliari

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, sentite 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"*.

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.



**CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI**

**SETTORE PUBBLICA
ISTRUZIONE CULTURA
SERVIZI ALLA
PERSONA
SUA**

**SERVIZIO
ISTRUZIONE -
POLITICHE
SOCIALI**

**COMITATO UNICO
DI GARANZIA - CUG**

**Via Cadello 9/b
09131 Cagliari**

Il CUG della Città Metropolitana di Cagliari ha, pertanto, predisposto la presente proposta di PTAP- Piano di Azioni Positive 2022-2024 e con essa intende dare seguito al lavoro svolto nell'ambito delle azioni di promozione e sviluppo delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita, contenute nei precedenti PTAP.

NORMATIVA

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

- 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.



**CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI**

**SETTORE PUBBLICA
ISTRUZIONE CULTURA
SERVIZI ALLA
PERSONA
SUA**

**SERVIZIO
ISTRUZIONE -
POLITICHE
SOCIALI**

**COMITATO UNICO
DI GARANZIA - CUG**

**Via Cadello 9/b
09131 Cagliari**

CONTESTO

La Città Metropolitana nel nuovo Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con DSM 126 del 03/08/2021, ribadisce l'applicazione del principio delle Pari opportunità. All'art. 3 pone come tra le proprie finalità la promozione delle pari opportunità; all'art. 44 indica cita "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. 107 stabilisce che l'assegnazione del telelavoro deve consentire al dipendente pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di associazione rispetto ai lavoratori che operano nelle sedi dell'Ente; all'art. 118 nella scelta dei componenti in caso di nomina di commissioni giudicatrici, è data attuazione alle norme in materia di pari opportunità e infine il Capo V dettaglia tutte le forme di lavoro flessibile a disposizione del personale dell'Ente, normato anche con DSM - Decreto del Sindaco Metropolitan n.8 del 29/01/2021, rettificato con DSM n. 25 del 15/03/2021, che ha approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) per l'anno 2021.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 - 2024

Finalità

La finalità del Piano Triennale delle Azioni Positive 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 elaborata dal 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 PTAP metropolitano tiene conto delle peculiarità/criticità del personale in ruolo dell'Ente, messe in evidenza dall'analisi dei dati del personale come di seguito indicato.



CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI

SETTORE PUBBLICA
ISTRUZIONE CULTURA
SERVIZI ALLA
PERSONA
SUA

SERVIZIO
ISTRUZIONE -
POLITICHE
SOCIALI

COMITATO UNICO
DI GARANZIA - CUG

Via Cadello 9/b
09131 Cagliari

Rilevazione dati sul personale in servizio al 31/12/2020

I dati aggiornati sulla situazione del personale relativi all'anno 2021 saranno disponibili nel documento del 30 marzo 2022.

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Tabella riassuntiva						
	UOMINI	%	DONNE	%	TOT	% sul totale
Dipendenti a ruolo	112	52,09	103	47,91	215	81,13
Dipendenti NON a ruolo	22	52,38	20	47,62	42	15,85
Dirigenti a ruolo	4	100,00	0	0,00	4	
Dirigenti NON a ruolo	2	66,67	1	33,33	3	
Direttore Generale	1	100,00	0	0,00	1	
TOT.	141	53,21	124	46,79	265	

In tutte le fasce di dipendenti la presenza maschile è percentualmente più alta di quella femminile, ma si conferma che la discrepanza maggiore è nella sezione dei dirigenti.

1.1.1 - Dipendenti a ruolo

INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE					TOT.
	< 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	oltre 60 anni	< 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	oltre 60 anni	
A3									1		
A4											
B2									2	1	
B3 (da B1)			1								
B4 (da B1)			1	5					1		
B5 (da B1)											
B5 (da B3)											
B6 (da B1)				3							
B6 (da B3)			2	3	2						
B7 (da B3)			1	8	7				1	4	
B8 (da B3)					2			2	15	6	
C1			1								
C2			1	1					2	3	
C3			1	5	2			1	6	2	
C4			1	5	1				4		
C5				1						1	
C6			4	13	4			1	8	5	
D1											
D2			1	1					2		
D3 (da D1)			2	5	2				4		
D3											
D4 (da D1)			1						4		
D5 (da D1)				1	1				2		
D5 (da D3)											
D6 (da D1)									2		
D6 (da D3)				6	1				2	1	
D7 (da D3)				11	5				15	5	
TOTALI	0	0	17	68	27	0	0	4	71	28	215
TOTALI			112					103			215
%			52,09					47,91			100



CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI

SETTORE PUBBLICA
ISTRUZIONE CULTURA
SERVIZI ALLA
PERSONA
SUA

SERVIZIO
ISTRUZIONE -
POLITICHE
SOCIALI

COMITATO UNICO
DI GARANZIA - CUG

Via Cadello 9/b
09131 Cagliari

1.1.2 - Dipendenti NON a ruolo

INQUADRAM ENTO	UOMINI					DONNE					TOT.
	< 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	oltre 60 anni	< 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	oltre 60 anni	
A3											
A4											
B2											
B3 (da B1)											
B4 (da B1)											
B5 (da B1)											
B5 (da B3)											
B6 (da B1)											
B6 (da B3)											
B7 (da B3)											
B8 (da B3)											
C1		1	6	5			1	3	5		
C2											
C3											
C4											
C5											
C6											
D1		1	5	1	1		3	7			
D2											
D3 (da D1)											
D3			1	1					1		
D4 (da D1)											
D5 (da D1)											
D5 (da D3)											
D6 (da D1)											
D6 (da D3)											
D7 (da D3)											
TOTALI	0	2	12	7	1	0	4	10	6	0	42
TOTALI			22					20			42
%			52,38					47,62			100

1.1.3 - DIRIGENTI a ruolo

INQUADRAMENT O	UOMINI					DONNE					TOT.
	< 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	oltre 60 anni	< 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	oltre 60 anni	
UNICA DIRIGENZIALE				3	1						
TOTALI	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	4



**CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI**

SETTORE PUBBLICA
ISTRUZIONE CULTURA
SERVIZI ALLA
PERSONA
SUA

SERVIZIO
ISTRUZIONE -
POLITICHE
SOCIALI

COMITATO UNICO
DI GARANZIA - CUG

Via Cadello 9/b
09131 Cagliari

1.1.4 - DIRIGENTI NON a ruolo

INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE					TOT.
	< 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	oltre 60 anni	< 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	oltre 60 anni	
Art. 110 co. 1				1					1		
Art. 110 co. 2				1							
Direttore Generale			1								
TOTALI	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	4

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

TIPO PRESENZA	UOMINI					DONNE					TOTALI
	< 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	oltre 60 anni	< 30 anni	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	oltre 60 anni	
Tempo Pieno			17	70	28		1	5	71	27	219
Part-time >50%		2	8	7	1		3	9	7	1	38
Part-time <= 50%			4	3							7
											0
TOTALI	0	2	29	80	29	0	4	14	78	28	264

La fascia di età più popolata è tra i 51 e i 60 anni per i dipendenti in ruolo e tra i 41 e i 50 anni per i dipendenti non in ruolo. Quasi assente la presenza degli < 40 anni.

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione Organizzativa	43.053,51	48,90	44.997,62	51,10	88.051,13	
.....						
.....						
.....						
Totale personale	43.053,51		44.997,62		88.051,13	100,00%
% sul personale complessivo		48,90		51,10		

La quota per le donne per le posizioni di responsabilità è in valore assoluto più alta.



**CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI**

**SETTORE PUBBLICA
ISTRUZIONE CULTURA
SERVIZI ALLA
PERSONA
SUA**

**SERVIZIO
ISTRUZIONE -
POLITICHE
SOCIALI**

**COMITATO UNICO
DI GARANZIA - CUG**

**Via Cadello 9/b
09131 Cagliari**

Secondo gli ultimi dati messi a disposizione dal Servizio Risorse Umane a fine anno 2020, il numero dei dipendenti che risultavano in servizio era di n. 215 dipendenti a ruolo e n. 42 non a ruolo, con n. 8 posizioni dirigenziali per un totale di n. 265 dipendenti.

Per quanto riguarda il personale in ruolo è rilevabile una lieve maggioranza di personale maschile e, sia per gli uomini che per le donne, l'età è prevalentemente superiore ai 50 anni.

La distribuzione degli occupati presenta un certo equilibrio percentuale tra le macro categorie A,B,C in termini di differenza di genere, con una lieve maggiore presenza femminile in categoria D.

Più rilevante la scarsa presenza femminile nelle posizioni dirigenziali.

Azioni progettuali

ANNI 2022 – 2023 - 2024

Si propone il mantenimento e la valorizzazione di alcune azioni dei piani precedenti, la prosecuzione delle azioni inerenti i cambiamenti organizzativi dell'Ente dovuti al covid-19 e più in generale all'accrescimento dell'età media dei dipendenti, nonché l'avvio e il consolidamento di azioni di Bilancio di Genere.

In particolare, le riforme della pubblica amministrazione riguardanti la digitalizzazione dei documenti e l'uso sempre più diffuso di applicativi informatici, non ultimo il recente regime di lavoro in smart working, hanno sollecitato il personale dell'Ente all'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, pertanto risulta importante continuare a sostenere i lavoratori in questo processo di cambiamento implementando le loro conoscenze.

Il Bilancio di genere è stato 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.

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 in una 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 garantire una presenza equilibrata di entrambi i sessi nei servizi pubblici 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.



**CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI**

SETTORE PUBBLICA
ISTRUZIONE CULTURA
SERVIZI ALLA
PERSONA
SUA

SERVIZIO
ISTRUZIONE -
POLITICHE
SOCIALI

COMITATO UNICO
DI GARANZIA - CUG

Via Cadello 9/b
09131 Cagliari

AZIONI ANNUALITÀ 2022-2023-2024

AREA DELLE RISORSE UMANE

Obiettivi

Approfondire la conoscenza sulla salute organizzativa dei lavoratori

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

Azioni

- 1 - Indagine sul benessere lavorativo del personale relativamente all'esperienza dello smart working
- 2 - Corso di formazione all'applicazione di un bilancio di genere
- 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

- 5 - 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.
- 6 - Aggiornare le sezioni intranet dedicate alle informazioni in materia di pari opportunità, lotta contro le discriminazioni, conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.

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

- 7 - 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.
- 8 - Percorsi formativi finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro.

Città Metropolitana di Cagliari
Proposta di Piano di Azioni Positive 2022 - 2024

TABELLA RIASSUNTIVA AZIONI ANNUALITÀ 2022 - 2023-2024

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 - Corso di formazione all'applicazione di un bilancio di genere</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>5 - 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>6 - Aggiornare le sezioni intranet dedicate alle informazioni in materia di pari opportunità, lotta contro le discriminazioni, conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.</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>Informazioni aggiornate</p>	Risorse professionali dell'Ente
AREA DELLA FORMAZIONE	<p>7 -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.</p> <p>8 - Percorsi formativi 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>	Incarico esterno – Piano della formazione

Città Metropolitana di Cagliari
Proposta di Piano di Azioni Positive 2022 - 2024

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 2022 – 2023 - 2024

AZIONI	1 SEMESTRE 2022	2 SEMESTRE 2022	1 SEMESTRE 2023	2 SEMESTRE 2023	1 SEMESTRE 2024	2 SEMESTRE 2024
Indagine sul personale sull'esperienza dello smart working	X					
Corso di formazione all'applicazione di un bilancio di genere		X				
Predisposizione degli atti necessari all'applicazione del bilancio di genere				X		
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 le sezioni intranet dedicate alle informazioni in materia di pari opportunità, lotta contro le discriminazioni, conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.	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		X
Percorsi formativi finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro.		X		X		X