



**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 2023-2025

Allegato A - Piano triennale delle azioni positive



**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
2023 - 2025**



INDICE

Premessa.....	pg.	3
Normativa	pg.	4
Contesto	pg.	5
Piano delle Azioni Positive triennio 2023 - 2025	pg.	6
Finalità	pg.	6
Rilevazione dati sul personale	pg.	6
Azioni progettuali annualità 2023 – 2024 - 2025	pg.	10
Tabella Riassuntiva Azioni annualità 2023 – 2024 – 2025	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, 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"*.

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.

Il CUG della Città Metropolitana di Cagliari ha, pertanto, predisposto la presente proposta di PTAP- Piano di Azioni Positive 2023-2025 e con essa intende dare continuità alle proposte presentate 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, 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.

CONTESTO

La Città Metropolitana nel Regolamento sull’ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 126 del 03/08/2021, ha ribadito l’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; all’art. 44 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; infine il Capo V dettaglia tutte le forme di lavoro flessibile a disposizione del personale dell’Ente, normato anche con DSM - Decreto del Sindaco Metropolitano 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 2023 - 2025

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 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, al momento aggiornati rispetto all'annualità 2021 in quanto quelli relativi al 2022 saranno forniti al CUG entro i primi mesi del 2023 per la compilazione del documento del 30 marzo 2023.

Rilevazione dati sul personale in servizio al 31/12/2021

I dati aggiornati sulla situazione del personale relativi all'anno 2022 saranno disponibili nel documento del 30 marzo 2023.

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

TABELLA RIASSUNTIVA						
	uomini	%	donne	%	tot	%
dipendenti a ruolo	128	48,67%	112	42,59%	240	91,25%
dipendenti non a ruolo	4	1,52%	10	3,80%	14	5,32%
dirigenti a ruolo	4	1,52%	0	0,00%	4	1,52%
dirigenti non a ruolo	3	1,14%	1	0,38%	4	1,52%
direttore generale	1	0,38%	0	0,00%	1	0,38%
TOT.	140	53,23%	123	46,77%	263	100,00%

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)											
B4 (da B1)			1	3	1				1		
B5 (da B1)				2							
B5 (da B3)											
B6 (da B1)				2							
B6 (da B3)			2	1	2						
B7 (da B1)				1							
B7 (da B3)				2	8				1	4	
B8 (da B3)				5	3			2	14	6	
C1		1	5	6			1	2	5		
C2			1					1			
C3				3	1				8	4	
C4				7	3				2	1	
C5			1	2					3	1	
C6			2	12	4				9	3	
D1			6	3	1		2	4			
D2			2								
D3 (da D1)			2	2	3				4	1	
D3				1					1		
D4 (da D1)			1	3					1		
D4 (da D3)				1							
D5 (da D1)									3	1	
D5 (da D3)											
D6 (da D1)				1					3		
D6 (da D3)				1	1				1		
D7 (da D1)									1		
D7 (da D3)				13	6				15	3	
TOTALI	0	1	23	71	33	0	3	9	75	25	240

	UOMINI	DONNE	TOT.
TOT.	128	112	240



1.1.2 - Dipendenti 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	
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			2					2	1		
C2											
C3											
C4											
C5											
C6											
D1			1	1		1	4	2			
D2											
D3 (da D1)											
D3											
D4 (da D1)											
D5 (da D1)											
D5 (da D3)											
D6 (da D1)											
D6 (da D3)											
D7 (da D3)											
TOTALI	0	0	3	1	0	1	4	4	1	0	14

Esclusivamente in questa categoria il numero delle dipendenti donna supera sensibilmente la presenza maschile

1.1.3 - DIRIGENTI 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	
UNICA DIRIGENZIALE				2	2						
TOTALI	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	4

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



La fascia di età maggiormente presente nell'Ente è tra i 51 e i 60 anni per i dipendenti a ruolo e tra i 41 e i 50 anni per i dipendenti non a ruolo. In entrambi i casi è ridotta la presenza degli under 40 anni.

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

TIPO PRESENZA	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	
Tempo Pieno		1	15	66	33	1	4	5	69	25	
Part-time >50%			7	6	2		3	8	7		
Part-time <= 50%			4	4							
TOTALI	0	1	26	76	35	1	7	13	76	25	260
TOT. Parziali	138					122					

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI	DONNE
	Valori economici assoluti	Valori economici assoluti
Posizione Organizzativa	108.097,40	148.192,47
.....		
.....		
.....		
Totale personale	108.097,40	148.192,47
% sul personale complessivo		

La quota economica assegnata alle alle donne per le posizioni di responsabilità è in valore assoluto più alta di quella assegnata agli uomini.

In conclusione, 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,D in termini di differenza di genere.

Rilevante la scarsa presenza femminile nelle posizioni dirigenziali.



Azioni progettuali

ANNUALITÀ 2023 – 2024 - 2025

Nell'anno 2022 non è stato possibile realizzare le azioni previste dal precedente Piano, le uniche azioni implementate riguardano l'Area della comunicazione, azione n. 5 e n. 6, con l'aggiornamento delle informazioni presenti sul sito della Città Metropolitana di Cagliari, relative alle tematiche delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di valorizzazione del benessere lavorativo, trattate dalla Consigliera di Parità nell'ambito della propria attività istituzionale di sensibilizzazione e intervento sul territorio metropolitano.

Pertanto nel Piano attuale si propone uno scorrimento al nuovo triennio 2023/2025 delle attività precedentemente programmate per il triennio 2022/2024, con il mantenimento e la valorizzazione di alcune azioni dei piani precedenti, la prosecuzione delle azioni inerenti i cambiamenti organizzativi dell'Ente, attivati a seguito del covid-19 o, più in generale, connessi all'accrescimento dell'età media dei dipendenti. Di fatto, 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.

In ultimo si ribadisce 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.

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 2023-2024-2025

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 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 2023 - 2025

TABELLA RIASSUNTIVA AZIONI ANNUALITÀ 2023-2024-2025

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 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>	Incarico esterno – Piano della formazione

Città Metropolitana di Cagliari
Proposta di Piano di Azioni Positive 2023 - 2025

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 2023	2 SEMESTRE 2023	1 SEMESTRE 2024	2 SEMESTRE 2024	1 SEMESTRE 2025	2 SEMESTRE 2025
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 rivolti a tutto il personale, finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro.		X		X		X