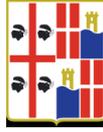


CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI

**DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE
(D.U.P.) TRIENNIO 2020/2022**

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE



CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI

Decreto del Sindaco Metropolitano

N. 216 del 18 novembre 2019

Oggetto: Approvazione Piano Azioni Positive per la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne nella Città Metropolitana - triennio 2019-2021 (aggiornamento 2020).

Il Sindaco Metropolitano

Presa in esame la proposta in oggetto;

Accertato che la proposta è munita dei pareri richiesti dall'art. 49 del TUEL 267/2000;

Nell'esercizio delle proprie competenze;

Visto il Testo Unico Enti Locali 267/2000;

Vista la legge 56/2014

Vista la legge regionale 2/2016

Verificata, condivisa e fatta propria la proposta di cui trattasi, corredata dei pareri richiesti dall'art. 49 del TUEL 267/2000;

Decreta

di approvare la proposta di cui alla premessa n. **0371918110003** del **Settore Pubblica Istruzione e Servizi alla persona** parte integrante e sostanziale del presente atto;

di incaricare il **Settore Pubblica Istruzione e Servizi alla persona** di dare esecuzione al presente decreto;

di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto.

Il Sindaco Metropolitano

Paolo Truzzu

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE CERTIFICA CHE:

- il presente decreto viene pubblicato all'Albo Pretorio online di questo ente
dal 20/11/2019 e vi resterà per la durata di quindici giorni consecutivi

L'impiegato incaricato

Susanna Atzori

Cagliari li 20/11/2019

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo

L'Impiegato incaricato

Cagliari li _____



CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI

PROPOSTA DI DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO n. 0371918110003

Settore: Pubblica Istruzione e Servizi alla persona

Servizio: Politiche sociali e immigrazione CDC 37

Oggetto: Approvazione Piano Azioni Positive per la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne nella Città Metropolitana - triennio 2019-2021 (aggiornamento 2020).

Premesso che:

- con delibera del Consiglio Metropolitan n. 22 del 17/09/2018 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2019-2021;
- con delibera del Consiglio Metropolitan n. 40 del 20 dicembre 2018 sono stati approvati in via definitiva il Bilancio di Previsione Finanziario 2019 e i relativi allegati;
- con decreto del Sindaco Metropolitan n. 33 del 22 febbraio 2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2019;
- con decreto del Sindaco Metropolitan n. 208 del 7 novembre 2019 sono state approvate modifiche al Piano Esecutivo di Gestione di settore approvato con l'ultimo succitato atto;

Richiamato l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, come modificato ed integrato dall'art. 21 della legge 183/2010, che prevede la costituzione in ogni Pubblica Amministrazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);

Visto il Decreto del Sindaco Metropolitan n. 167 del 12/10/2018 con il quale è stato istituito il C.U.G. nella Città Metropolitana di Cagliari;

Vista la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 04.03.2011, con le quali sono state dettate le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Dato atto che con determinazione del Settore Affari Generali n. 2 del 6/7/2018 si è preso atto delle designazioni dei componenti del Comitato;

Vista la determinazione del Servizio Politiche sociali n. 52 del 17.10.2018 con la quale si è definitivamente insediato il suddetto CUG;

Richiamato l'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246**" rubricato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" a mente del quale:

*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.

Preso atto:

- che il C.U.G., in continuità con il P.T.A.P. triennio 2019-2021, ha discusso ed elaborato il Piano Triennale Azioni Positive per il triennio 2020 – 2022 ;
- che il predetto Piano – riadattato in termini di aggiornamento (per l'annualità 2020) del Piano 2019/21:
- nella seduta del 18.11.2019 è stato approvato definitivamente dal Comitato Unico di Garanzia, come da verbale agli atti dell'Ente;
- è stato inviato alla Consiglieria di Parità pro tempore;
- è stato pubblicato, al fine di darne la più ampia diffusione, sul sito istituzionale dell'Ente.

Visto il Piano per le azioni positive per ***la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne nell'ambito della Città Metropolitana di Cagliari e ritenuto poterlo approvare;***

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

DECRETA

1) di approvare, per quanto in premessa, il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2019 – 2021 (aggiornamento 2020) secondo il testo in allegato al presente Decreto;

2) di dare atto che il presente Decreto non registra riflessi di carattere finanziario;

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".

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.

**Il Dirigente
Dott. Bruno Orrù**

Cagliari li, 18.11.2019

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000 il Dirigente del settore Finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Imputazione della spesa: somma da impegnare:

- Euro _____ Int. n° _____ Cap.n° _____
Imp. n° _____ del Bilancio di esercizio _____ " Competenza "
- Euro _____ Int. n° _____ Cap.n° _____
Imp. n° _____ del Bilancio di esercizio _____ " Competenza "

**Il Dirigente del Settore Finanziario
Dott.ssa Paola Gessa**

Cagliari li, _____



CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

Servizio Politiche Sociali e Immigrazione

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019 – 2021

AGGIORNAMENTO ANNO 2020

Indice

Premessa.....	pg	3
Contesto	pg	4
Piano delle Azioni Positive triennio 2019 - 2021.....	pg	5
Finalità.....	pg	5
Rilevazione dati sul personale	pg	5
Azioni progettuali.....	pg	6
Tabella Azioni.....	pg	9
Impegni di spesa e cronoprogramma	pg	11

PREMESSA

L'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 “**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246**” rubricato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” 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.*

Su questa base il Servizio Politiche Sociali del Settore Pubblica Istruzione e Servizi alla Persona ha allestito la presente proposta di Aggiornamento del Piano di Azioni Positive 2019-2021 per l'anno 2020, che viene portata, preliminarmente all'approvazione da parte del Sindaco Metropolitan, all'attenzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Città Metropolitana.

Con essa prosegue il lavoro svolto nell'ambito delle azioni di promozione e sviluppo delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita, da ultimo approvate con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 89 del 03/07/2018 (Piano Azioni Positive triennio 2019-2021).

Il CUG rappresenta all'interno dell'Ente l'interlocutore al quale i lavoratori possono rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliano porvi rimedio. I Comitati unici di garanzia, infatti, hanno lo scopo di raggiungere gli obiettivi indicati al punto 3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri :

- 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.

Le azioni positive di questo piano hanno, pertanto, lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente e dei suoi dipendenti.

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”
- 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 “Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”
- 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”

CONTESTO

La Città Metropolitana di Cagliari, prosegue l’impegno della ex Provincia di Cagliari nell’attuazione e valorizzazione di interventi a favore dei propri dipendenti inerenti le pari opportunità e le politiche di conciliazione famiglia e lavoro. La ex Provincia di Cagliari aveva, ad esempio, partecipato alla sperimentazione, promossa su base nazionale dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, dello standard del “Family Audit”, marchio istituito dalla Provincia di Trento al fine di promuovere e sostenere il benessere familiare nelle organizzazioni con l’ottenimento del certificato finale.

La Città Metropolitana nel proprio Regolamento sull’ordinamento degli Uffici e dei Servizi (approvato con decreto del Sindaco metropolitano n. 25 del 01/03/2018, modificato con decreto del Sindaco metropolitano n. 190 del 26/11/2018 del Vicesindaco metropolitano n. 83 del 15/05/2019 e del Sindaco metropolitano n. 178 del 02/10/2019) agli artt. 51 e 99 ha acquisito il principio delle pari opportunità; mentre a favore delle politiche di conciliazione famiglia e lavoro dei propri lavoratori, agli artt. 108, 114 e successivi, offre ai dipendenti una diversa modalità di prestazione del lavoro, che salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle loro legittime aspettative in termini di formazione, crescita professionale, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e conferma e favorisce diverse forme di flessibilità lavorativa come il part-time, il telelavoro e flessibilità in entrata ed in uscita del personale.

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021
AGGIORNAMENTO ANNO 2020**

Finalità

La finalità del presente Piano 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 Comitato di Garanzia 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 Piano delle azioni tiene conto di peculiarità/criticità del personale in ruolo dell'Ente, messe in evidenza dall'analisi dei dati del personale come di seguito indicato.

Il Piano viene contestualmente portato all'attenzione della Consigliera Metropolitana di Parità nominata con decreto Ministeriale n. 117/2018 del 18.09.2018 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e di cui si è preso atto con il decreto del Sindaco Metropolitan n° 148 del 25.09.2018.

Si ritiene, in continuità con il precedente Piano triennale dell'Ente di riconfermarne le Aree di intervento proponendo alcune integrazioni alle azioni con carattere di innovatività.

Rilevazione dati sul personale in servizio al 01/07/2019

TABELLE OCCUPATI - LUGLIO 2019

Tab. 1 – occupati per genere

	N.		F	%	M	%
Dipendenti	233		110	47	123	53
Dirigenti Segretario Generale Direttore Generale	7		1	14	6	86

Tab. 2 – occupati per categorie

CATEGORIE	N.	% Sul totale dei dipendenti	F	%	M	%
A	2	1	1	50	1	50
B	74	32	34	46	40	54
C	79	34	36	45	43	54
D	78	33	39	50	39	50
Tot. dipendenti	233		110		123	

Tab.3 – occupati per fasce di età

FASCE DI ETA'		% Sul totale dei dipendenti	F	%	M	%
DA 40 A 49	32	14	11	34	21	66
DA 50 A 59	143	61	72	50	71	50
>60	58	25	27	47	31	53
Tot. dipendenti	233		110		123	

L'analisi dei dati messi a disposizione dal settore Affari Generali e Istituzionali – Servizio Risorse Umane - permette di evidenziare alcune peculiarità sulla composizione del personale in ruolo.

A luglio 2019 risultano in servizio n. 233 dipendenti e n. 7 posizioni dirigenziali.

Si tratta di occupati/e con una età superiore ai 40 anni, peraltro il numero degli appartenenti alla fascia dai 40 ai 49 anni è pari al 13% dei dipendenti. La fascia di età nettamente prevalente è quella degli occupati tra i 50 e i 59 anni, sia maschi che femmine.

Tra i dipendenti prevale la presenza maschile, anche se di pochi punti percentuali.

La distribuzione degli occupati in categorie presenta un certo equilibrio tra le macro categorie A,B,C,D sia in termini numerici, sia in termini di differenza di genere. Più rilevante la scarsa presenza femminile nelle posizioni dirigenziali.

Azioni progettuali

Ai fini dell'aggiornamento del Piano per l'anno 2020 si segnala che alcune delle Azioni del Piano non sono ancora state realizzate o completate, come riportato nella tabella che segue:

Azione	Stato di attuazione
Azione 1	Da realizzare
Azione 2	Avviata, da completare
Azione 3	Avviata, da completare
Azione 4	Da realizzare
Azione 5	Realizzata – da ripetere e monitorare
Azione 6	Da realizzare
Azione 7	Realizzata – da ripetere e monitorare
Azione 8	Realizzata – da ripetere e monitorare

Sarà cura del CUG monitorare che nella stesura della prossima triennalità 2022-2024 si tenga conto delle indicazioni della recente Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

AREA DELLE RISORSE UMANE

Obiettivi

Favorire la conoscenza, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente.

Azioni

1. Indagine sul personale. Aggiornamento della rilevazione dei dati sul personale dipendente in ruolo.

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

2. 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.
3. 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 il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente. 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

4. 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.
5. Percorsi formativi finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro.

AREA DELLA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivi

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e dei tempi di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, per problematiche legate alla genitorialità, al carico di cura familiare, allo sviluppo personale.

Azioni

6. Procedere con gli incontri periodici tra dirigenti per uniformare le modalità di applicazione dei diversi strumenti in materia di pari opportunità e conciliazione (orari di lavoro, straordinario, trasferte,...) in conformità al regolamento interno, per una sua applicazione uniforme.
7. Incentivare e sostenere l'applicazione della disciplina del telelavoro e del part-time.

AREA DELLE INFRASTRUTTURE NORMATIVE, DI GARANZIA ED INFORMAZIONE

Obiettivo

Adeguare gli strumenti normativi dell'Ente alle politiche di pari opportunità. Favorire le attività del CUG sui temi del benessere organizzativo ed individuale contro le discriminazioni.

Azioni

8. Modificare, laddove necessario, i Regolamenti della Città Metropolitana di Cagliari riguardanti il personale, ai fini di un corretto richiamo alla materia delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni.

TABELLA AZIONI

AREA DI INTERVENTO	AZIONI	OBIETTIVI	RISULTATI ATTESI	COSTI
AREA DELLE RISORSE UMANE	1 - Indagine sul personale. Aggiornamento della rilevazione sui dati sul personale dipendente in ruolo.	Favorire la conoscenza, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente.	<p>Dettaglio della situazione lavorativa nell'Ente e degli eventuali squilibri di genere.</p> <p>Trasparenza ed accessibilità alle informazioni.</p> <p>Conoscenza, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane presenti.</p>	Risorse professionali dell'Ente.
AREA DELLA COMUNICAZIONE	<p>2 - 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>3 - 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>	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 e valorizzazione del benessere lavorativo.	Sviluppo delle politiche di pari opportunità, di lotta contro le discriminazioni, di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.	Risorse professionali dell'Ente. L'attività verrà svolta da personale dell'Ente con competenze nel settore.

Città Metropolitana di Cagliari

Proposta di Piano di Azioni Positive – triennio 2019 – 2021 – aggiornamento 2020

AREA DELLA FORMAZIONE	4 - 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.	Sostenere il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente. Sostenere le politiche di pari opportunità e lotta alle discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Promuovere la cultura del benessere lavorativo.	Acquisizione di competenze specifiche nel settore delle politiche di pari opportunità, di lotta contro le discriminazioni, di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.	Incarico esterno – Piano della formazione 2 Moduli formativi 1 seminari x modulo
	5 -Percorsi formativi finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro.			
AREA DELLA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO	6 - Procedere con gli incontri periodici tra dirigenti per uniformare le modalità di applicazione dei diversi strumenti in materia di pari opportunità e conciliazione (orari di lavoro, straordinario, trasferte,...) in conformità al regolamento interno, per una sua applicazione uniforme.	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e dei tempi di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, per problematiche legate alla genitorialità, al carico di cura familiare, allo sviluppo personale.	Miglioramento organizzativo. Applicazione uniforme del Regolamento degli uffici e dei servizi.	Risorse professionali dell'Ente. L'attività verrà svolta da personale dell'Ente con competenze nel settore.
	7 - Sostenere l'applicazione della disciplina del telelavoro e del part-time.		Miglioramento delle pratiche di conciliazione familiare.	
AREA DELLE INFRASTRUTTURE NORMATIVE, DI GARANZIA ED INFORMAZIONE	8 - Modifica, laddove necessario, del Regolamento degli Uffici e dei Servizi ai fini di un corretto richiamo alla materia delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni.	Adeguare gli strumenti normativi dell'Ente alle politiche di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita.	Implementazione delle buone prassi di pari opportunità	Risorse professionali dell'Ente. L'attività verrà svolta da personale dell'Ente con competenze nel settore.

Città Metropolitana di Cagliari

Proposta di Piano di Azioni Positive – triennio 2019 – 2021 – aggiornamento 2020

Impegni di spesa

Il Piano prevede azioni realizzabili con il contributo delle risorse professionali dell'Ente.

Le azioni inseriti nell'Area della Formazione verranno proposte nel Piano annuale della Formazione dell'Ente.

CRONOPROGRAMMA – AGGIORNAMENTO ANNO 2020

N.	AZIONI	1° semestre 2020	2° semestre 2020	1° semestre 2021	2° semestre 2021
1	Indagine sul personale.				
2	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.				
3	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.				
4	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.				
5	Percorsi formativi finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro.				
6	Procedere con gli incontri periodici tra dirigenti per uniformare le modalità di applicazione dei diversi strumenti in materia di pari opportunità e conciliazione (orari di lavoro, straordinario, trasferte,...) in conformità al regolamento interno,				
7	Sostenere l'applicazione della disciplina del telelavoro e del part-time.				
8	Modifica, laddove necessario, del Regolamento degli Uffici e dei Servizi ai fini di un corretto richiamo alla materia delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni.				