



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2026-2027-2028

2.2.7 Il Piano delle Azioni Positive⁴

2.2.7.1 Premessa

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni", stabilisce che [...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici [...] 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" [...].

Il Piano delle azioni positive è dunque un documento programmatico strutturato in linee obiettivo e in azioni collegate a una tempistica di realizzazione, rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Su questa base il Servizio Pubblica Istruzione, Politiche Giovanili e Pari Opportunità ha predisposto il Piano di Azioni Positive 2026-2028 che viene inserito, ai sensi dell'articolo 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2022, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028

2.2.7.2 Contesto normativo di riferimento

Il Piano triennale di Azioni Positive 2026-2028 del Comune di Cagliari recepisce le numerose disposizioni normative comunitarie e nazionali che disciplinano la materia.

L'origine delle azioni positive è da rintracciarsi nella legislazione degli Stati Uniti e, in particolare, nel Civil Rights Act del 1964, che le ha introdotte in relazione al contrasto delle discriminazioni fondante sulla razza.

La Comunità europea, sin dalla sua istituzione nel 1957, ha fatto propria la questione delle politiche di parità tra uomini e donne e ha sancito, all'art. 119 del

⁴ Il Piano delle Azioni Positive 2026/2028 è stato elaborato dal Servizio Pubblica Istruzione, Politiche Giovanili e Pari Opportunità e da questo Servizio trasmetto alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana con nota prot. n. 24165/2026.

Trattato CE, il principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

Un ulteriore passo in avanti nelle politiche di contrasto alle discriminazioni e di promozione della parità di trattamento tra uomini e donne, è stato fatto con l'adozione del Trattato sull'Unione Europea che, all'art. 3, comma 3, enuncia, tra gli obiettivi perseguiti dall'Unione, la lotta contro le discriminazioni e la promozione della parità tra uomini e donne e, successivamente, con l'adozione del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea che, all'articolo 8, ha introdotto il concetto di gender mainstreaming prevedendo che, nelle sue azioni, l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne.

In attuazione delle disposizioni dei Trattati sono stati adottati importanti atti legislativi, tra i quali la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, con la quale è stata sottolineata l'importanza della promozione e della concreta realizzazione del principio della pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Nell'ordinamento italiano le azioni positive trovano un fondamento a livello costituzionale nel principio di uguaglianza, sancito dall'articolo 3, sia da un punto di vista formale, come uguaglianza davanti alla legge, che da un punto di vista sostanziale, come compito della Repubblica di rimuovere gli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza, impediscono la realizzazione di condizioni di effettiva parità.

Ulteriori statuzioni si rinvengono:

- nell'articolo 37 Cost., che afferma il principio secondo cui la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni spettanti al

lavoratore e stabilisce, inoltre, che le condizioni di lavoro devono essere tali da consentire alla donna l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione;

- nell'articolo 51, primo comma, Cost., che prevede che tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche eletive in condizioni di egualanza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge e attribuisce alla Repubblica il compito di promuovere con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini;
- nell'articolo 117, settimo comma, Cost., che prevede che 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 eletive.

In attuazione della disciplina costituzionale ed europea, numerosi sono stati gli interventi legislativi che si sono susseguiti nel tempo al fine di combattere le discriminazioni e promuovere le politiche di parità e uguaglianza.

In particolare, con lo scopo di razionalizzare gli interventi legislativi è stato adottato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il Codice ha ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Meritano inoltre di essere menzionate le seguenti disposizioni:

- la Legge 125 del 10 aprile 1991 recante Azioni positive per la realizzazione della parità uomo- donna nel lavoro;
- il D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" che all' art. 6, comma 3 prevede che gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non eletti del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti;
- il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, che all'articolo 7, comma 1, dispone che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno";
- il D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 "Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", che all'art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all'art. 17 riguardi anche i rischi legati "allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...]

nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro";

- la Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante 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;
- la Direttiva PCM del 4 marzo 2011, recante Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità che ha definito le linee di indirizzo per le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere dei lavoratori e per il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;
- le Linee guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni redatte dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità e adottate in attuazione dell'articolo 5 del decreto - legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n.79;

- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.11.2023 "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme".

Numerose sono inoltre le disposizioni adottate dal Comune di Cagliari al fine di garantire l'effettività dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo all'interno del contesto lavorativo:

- lo Statuto Comunale, all'art. 11, rubricato "Pari opportunità", dispone che il Comune di Cagliari garantisce condizioni di pari opportunità tra donne e uomini e impronta la propria azione al rispetto della parità di genere;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 269 del 23 dicembre 2013;
- all'art. 2 individua i criteri generali che dovranno ispirare l'esercizio dell'attività di organizzazione all'interno dell'Ente, e attribuisce particolare importanza alla piena valorizzazione delle attitudini e delle competenze professionali del personale che opera nell'Ente, al fine di garantire pari opportunità e promuovere il costante miglioramento delle condizioni lavorative e la crescita professionale, anche attraverso la formazione e l'aggiornamento;
- all'art. 5 garantisce pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso, nello sviluppo professionale e nelle condizioni di lavoro. Il medesimo articolo prevede che al raggiungimento degli obiettivi delle Pari Opportunità concorrono la "Commissione consiliare Permanente-Pari opportunità", alla quale sono attribuite funzioni consultive e propositive e il "Comitato Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (denominato anche C.U.G.), previsto dall'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e precisa che il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica in difesa dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di violenza e discriminazione.

Il CUG del Comune di Cagliari è stato istituito con determinazione del Direttore Generale n. 4809 del 30/05/2012. Con determinazione della Diretrice Generale n. 1561 del 10/03/2025 si è provveduto al rinnovo dei componenti e delle componenti del CUG.

2.2.7.3 Finalità del Piano triennale di azioni positive

Il Piano triennale di Azioni Positive (di seguito PTAP) è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "i Comuni [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il PTAP ha durata triennale e individua le "Azioni Positive", definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...] dirette a

favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

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

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

Obiettivi generali delle azioni sono:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Tra gli obiettivi generali, quello inherente al miglioramento del benessere organizzativo, nelle sue molteplici componenti e sfaccettature, rappresenta un aspetto determinante per lo sviluppo e l'efficacia organizzativa che influenza

positivamente la capacità dell'organizzazione stessa di adattarsi ai mutamenti del contesto di riferimento.

Al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e migliorare la performance si dovrà porre particolare attenzione alla realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei tempi, dalle pari opportunità, dal benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.

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

2.2.7.4 Analisi dell'organico

L'analisi del contesto interno di riferimento, in termini generali si riferisce ai dati del personale al 31/12/2025 (ad eccezione della tabella retribuzioni, riferita al 2024 in quanto ultimo dato disponibile).

7

I dati sono stati forniti al CUG, di recente nomina, per la redazione della relazione sulla condizione del personale, così come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la

PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2026/2027/2028

valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", come integrata dalla Direttiva 2/2019.

Dall'analisi della consistenza del personale del Comune di Cagliari in servizio alla data del 31/12/2025, emerge il seguente quadro:

| CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE E PER AREA – 31/12/2025 | | | | | | | |
|---|-----------|-------------------|------------|------------|-----------|------------|-------------|
| Genere | Operatori | Operatori esperti | Istruttori | Funzionari | Dirigenti | Segretario | Totale |
| Uomini | 17 | 104 | 369 | 70 | 12 | | 572 |
| Donne | 14 | 70 | 234 | 182 | 7 | 1 | 508 |
| TOTALE | 31 | 174 | 603 | 252 | 19 | 1 | 1080 |

| CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PER GENERE E PER AREA – 31/12/2025 | | | | | | | |
|---|-----------|-------------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|
| Genere | Operatori | Operatori esperti | Istruttori | Funzionari | Dirigenti | Segretario | Totale |
| Uomini | | | 6 | 1 | 2 | | 9 |
| Donne | | | 9 | 9 | 1 | | 19 |
| TOTALE | 15 | 10 | 3 | | 28 | | |

Come evidenziato nella tabella sopra riportata, la presenza di personale maschile è percentualmente più alta di quella femminile, con la sola eccezione del personale appartenente all'Area dei Funzionari ed E.Q. Per un confronto con i dati al 31/12/2024, si riporta di seguito la tabella esplicativa della consistenza del personale a tempo indeterminato, ripartito per genere e per area di inquadramento, al 31/12/2024.

| CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE E PER AREA – 31/12/2024 | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
|---|--|--|--|--|--|--|--|

| Genere | Operatori | Operatori esperti | Istruttori | Funzionari | Dirigenti | Segretario | Totale |
|---------------|-----------|-------------------|------------|------------|-----------|------------|-------------|
| Uomini | 21 | 111 | 379 | 73 | 12 | | 596 |
| Donne | 17 | 73 | 209 | 185 | 8 | 1 | 493 |
| TOTALE | 38 | 184 | 588 | 258 | 20 | 1 | 1089 |

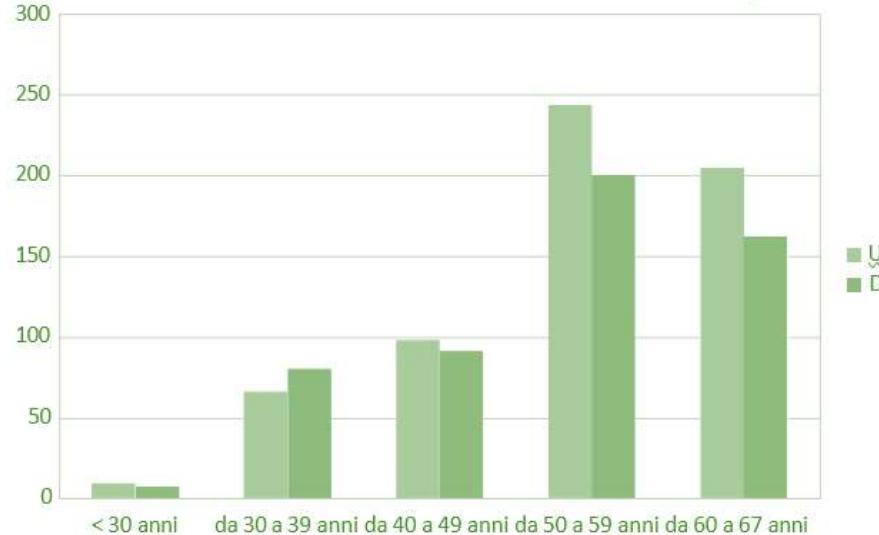
Rispetto ai dati rilevati al 31/12/2024, si evidenzia che, a fronte di una riduzione complessiva del numero di personale dipendente del 9% (personale che nel 2024 era di n. 1089 unità), il numero delle dipendenti donne è aumentato (+3,04%) mentre quello degli uomini si è ridotto (-4,03%).

| CONFRONTO 2023/2024 | | | | |
|---------------------|-------------|-------------|-----------|--------------|
| Genere | 31/12/2024 | 31/12/2025 | Riduzione | % variazione |
| Uomini | 596 | 572 | -24 | -4,03% |
| Donne | 493 | 508 | 15 | +3,04% |
| TOTALE | 1089 | 1080 | -9 | |

Come illustrato nel diagramma seguente, la distribuzione anagrafica del personale mostra una prevalenza delle fasce di età più avanzate, con particolare concentrazione, sia per il personale femminile che per quello maschile, nel segmento anagrafico compreso tra i 50 e i 59 anni.

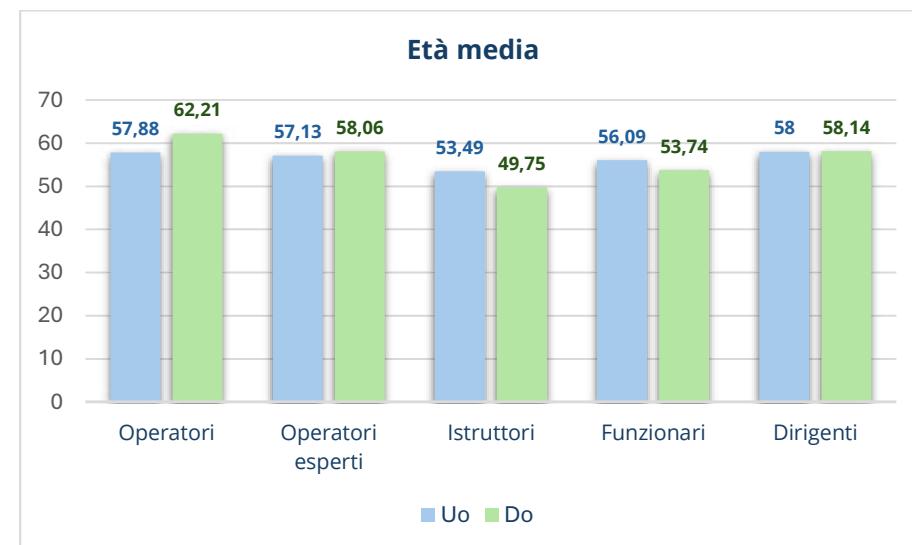
PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2026/2027/2028

Segue, sia per gli uomini che per le donne, la fascia d'età compresa tra i 60 e i 67 anni



Sempre con riguardo all'età, dal grafico seguente emerge che la

Come si vede nel grafico seguente, la distribuzione anagrafica del personale rileva una età media molto elevata, senza grande differenza tra i generi. L'età media più bassa (49,75 anni) è riferita al genere femminile dell'area degli Istruttori (probabilmente influenzata dalle assunzioni avvenute nel mese di dicembre), mentre l'età media più elevata (62,61 anni) si riferisce all'area degli Operatori e riguarda, anche in questo caso, il genere femminile.



Di seguito sono riportate ulteriori analisi (derivanti da elaborazioni che hanno come riferimento i dati al 31/12/2025) interessanti ai fini dell'elaborazione del Piano delle azioni positive:

| Tipologia di presenza | RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA | | | | | | | | | | TOTALE | | | |
|------------------------|---|-----------|-----------|------------|------------|--------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|-------------|----|
| | Maschi per fasce di età | | | | | Femmine per fasce di età | | | | | | | | |
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Totale | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Totale | | |
| Part-Time fino al 50% | | | 1 | 8 | 1 | 10 | | | | 1 | 4 | 1 | 6 | 16 |
| Part-Time oltre il 50% | | | 3 | 4 | 2 | 9 | | | | 2 | 12 | 3 | 17 | 26 |
| Tempo pieno | 10 | 60 | 86 | 194 | 203 | 553 | 11 | 76 | 83 | 171 | 144 | 485 | 1038 | |
| TOTALE | 10 | 60 | 90 | 206 | 206 | 572 | 11 | 76 | 86 | 187 | 148 | 508 | 1080 | |

| FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|-------|-------|-------|-----|--------|--------------------------|-------|-------|-------|-----|--------|--------|
| Tipologia di presenza | Maschi per fasce di età | | | | | | Femmine per fasce di età | | | | | | TOTALE |
| | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Totale | <30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | >60 | Totale | |
| Part-Time a richiesta | | | 4 | 12 | 3 | 19 | | | 3 | 16 | 4 | 23 | 42 |
| Lavoro da remoto | | 2 | | 0 | 4 | 6 | | | | 2 | 2 | 4 | 10 |
| Lavoro agile | 2 | 11 | 28 | 68 | 45 | 154 | | 47 | 44 | 116 | 73 | 280 | 434 |
| Orari flessibili | 7 | 30 | 49 | 137 | 115 | 338 | 11 | 72 | 75 | 171 | 136 | 465 | 803 |
| Altro | 3 | 30 | 41 | 69 | 91 | 234 | | 4 | 11 | 16 | 12 | 43 | 277 |

| LAVORO AGILE E DA REMOTO | | | | | |
|--------------------------|-----------|-------------------|------------|------------|------------|
| Genere | Operatori | Operatori esperti | Istruttori | Funzionari | Dirigenti |
| Uomini | | 11 | 112 | 32 | 5 |
| Donne | 1 | 37 | 121 | 119 | 5 |
| TOTALE | 1 | 48 | 233 | 151 | 10 |
| | | | | | 444 |

| FRUIZIONE CONGEDI PARENTALI E PEERMESI EX L. 104/92 | | | | |
|---|--|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Genere | Permessi giornalieri per congedo parentale | Permessi orari per congedo parentale | Permessi giornalieri ex L.104/92 | Permessi orari ex L. 104/92 |
| Uomini | 259 | 32 | 1638 | 1737 |
| Donne | 1280 | 853 | 1715 | 2883 |
| TOTALE | 1539 | 885 | 3353 | 4620 |

| COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI CONCORSO | | | |
|---|--------|-------|-------------------|
| | Uomini | Donne | Totale componenti |
| Concorso 1 | 2 | 1 | 3 |
| Concorso 2 | 2 | 1 | 3 |
| Concorso 3 | 1 | 2 | 3 |
| Concorso 4 | 2 | 1 | 3 |
| Concorso 5 | 2 | 1 | 3 |

2.2.7.5 Monitoraggio degli obiettivi e delle azioni del PTAP 2025-2026-2027

Anno 2025

Di seguito si riportano i risultati del monitoraggio degli obiettivi e delle azioni previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027, che vengono aggiornati ed integrati nel presente documento:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

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

Stato di avanzamento degli obiettivi

Obiettivi 1 Pari Opportunità

Nel corso del 2025 è proseguita l'attività di informazione e sensibilizzazione riguardante le pari opportunità, il contrasto alla violenza e alla discriminazione di genere.

In particolare, con la pubblicazione nella home page del sito istituzionale del Comune di Cagliari, sono stati portati alla conoscenza dei/delle dipendenti gli eventi, i convegni e i seminari inseriti nel Calendario condiviso 2025/2026 "Feminas: Cagliari contro la violenza. Donne costruttrici di pace", promossa dall'Assessorato alla Pari Opportunità in collaborazione con la Commissione Consiliare Permanente Pari Opportunità, in occasione della celebrazione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

È stata data comunicazione a tutto il personale dell'adesione del Comune di Cagliari, nel mese di maggio 2025, ad ECCAR (European Coalition of Cities Against

Racism), la rete di città europee, sostenuta dall'UNESCO, impegnata nel contrasto al razzismo, alla xenofobia e alla discriminazione in tutte le sue forme, che promuove lo scambio di buone pratiche tra le città aderenti. Il Comune di Cagliari, a ottobre 2025, è entrato anche a far parte dello Steering Committee – il comitato direttivo della rete. Il personale è stato, altresì, reso edotto degli impegni assunti dall'Amministrazione comunale attraverso la sottoscrizione del "Ten Point Plan of Action": piano, articolato in dieci punti, che fornisce alle città aderenti all'ECCAR un quadro strategico per le politiche locali contro il razzismo e le discriminazioni, individuando gli ambiti di intervento per contrastare il razzismo e ad ogni altra forma di discriminazione, promuovere l'inclusione, la parità di trattamento e la coesione sociale.

Nell'ottica della valorizzazione e diffusione all'interno dell'Ente della cultura delle pari opportunità, è stato istituito uno spazio Intranet dedicato, nel quale vengono pubblicate le informazioni sulla programmazione, l'attività, i progetti dell'Amministrazione, nonché sugli eventi di formazione e sensibilizzazione rivolti a tutto il personale in tema di pari opportunità, prevenzione e contrasto a qualunque forma di discriminazione e violenza di genere.

Il Comune di Cagliari continua la propria collaborazione, avviata nel 2024, con la Regione Sardegna, il Comune di Sassari, l'Università degli Studi di Cagliari, l'Università degli Studi di Sassari e la Rai - Radio televisione italiana, nel sostenere la campagna "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla", volta a realizzare, negli eventi di comunicazione e in generale nei panel, la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini; a diffondere modelli e messaggi comunicativi che promuovano il principio di uguale rappresentanza tra generi e la

parità di accesso e di intervento negli spazi informativi o di comunicazione; a garantire il rispetto della dignità personale, culturale e professionale della donna e della sua specificità, competenza e identità; a promuovere una rappresentazione autentica e non stereotipata della pluralità di ruoli che le donne ricoprono nella società; a garantire l'utilizzo, nell'elaborazione di testi e nella scelta di immagini, di un linguaggio non sessista e non stereotipato, realmente inclusivo.

Prosegue l'attività di formazione rivolta a tutto il personale finalizzata ad accrescere le conoscenze in materia informatica e potenziare le cosiddette *soft skills* o competenze trasversali, utili anche ad ottimizzare l'organizzazione del lavoro agile.

Nel corso del 2025, infatti, è stato realizzato un evento formativo pilota, rivolto ai dirigenti e al personale di alcuni dei Servizi direttamente coinvolti nell'attuazione delle azioni positive. In particolare, si è scelto di sviluppare le competenze in materia di *time management* e *team working* la cui acquisizione consente di migliorare il benessere organizzativo, di contemperare la gestione del tempo, orientata al raggiungimento degli obiettivi, con le esigenze di conciliazione vita-lavoro e di creare le stesse opportunità di rendimento e produttività per tutti/e i/le dipendenti, a prescindere dal genere e dalle condizioni o esigenze personali.

Un'ulteriore attività formativa è stata dedicata ai/alle componenti del CUG di recente nomina (Determinazione della Direttrice Generale n. 1561 del 10/03/2025), attraverso un corso finalizzato a sviluppare e aggiornare le conoscenze necessarie all'esercizio delle attribuzioni del CUG, favorendone un'azione sempre più efficace, coerente con l'evoluzione della normativa e l'organizzazione dell'Ente.

L'approvazione del piano strategico per la parità di genere GEP (Gender Equality Plan), introdotto dalla commissione Europea come documento programmatico rappresentativo delle strategie dell'Ente per l'equità di genere, è stato invece inserito, in base al DUP 2026-2028, tra gli obiettivi operativi del 2026, pertanto non è stato oggetto di attuazione nel corso del 2025.

Obiettivi 2 "Benessere organizzativo" e 3 "Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica"

L'Ente ha promosso e realizzato numerose attività di formazione rivolta a tutto il personale dipendente, quale strumento di valorizzazione delle risorse umane e di attuazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione. In particolare, il Servizio Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane ha attivato nel 2025, tra gli altri, il corso di formazione obbligatorio in tema di Anticorruzione e Trasparenza.

Durante il 2025 è stata garantita la formazione obbligatoria in materia di Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37 del D. Lgs. 81/2008).

Attraverso il portale della formazione "Syllabus", messo a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica per la formazione delle competenze digitali del personale pubblico, è stata offerta ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze e svilupparne di nuove, tra cui il corso *"Riforma mentis"* incentrato sulle tematiche delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere.

È sempre operativo il Servizio di ascolto, assistenza, diagnosi ed orientamento per i dipendenti e le dipendenti dell'Ente con disagio psicologico e di monitoraggio

del rischio Stress Lavoro-Correlato, secondo quanto previsto dal D.lgs. 81/2008, condotto dal Servizio prevenzione, protezione e sicurezza aziendale del Comune di Cagliari.

Nel 2025 è stato rilevato un numero di accessi allo sportello di ascolto pari a 33, come risulta dai relativi report regolarmente emessi con cadenza quadrimestrale. Sono stati attivati, inoltre, i focus group, a cura della psicologa del lavoro incaricata dall'Ente, che proseguiranno anche nel biennio 2026/2027.

Nello specifico, nel 2025 sono stati effettuati N° 16 focus group presso tutti i servizi comunali, con la finalità di identificare, approfondire e contrastare i fattori di rischio stress lavoro correlato, attraverso il coinvolgimento diretto delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno potuto manifestare eventuali situazioni di disagio e fornire un contributo nella elaborazione di soluzioni concrete mirate a migliorare la salute organizzativa.

2.2.7.6 Nuovi obiettivi per il triennio 2026-2027-2028 - Anno 2026

Il Piano di Azioni Positive 2025/2027 intende individuare e dare attuazione alle iniziative di seguito descritte volte a conseguire i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

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

| Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità | |
|---|--|
| Azioni rivolte all'affermazione della cultura delle pari opportunità | |
| Condivisione con i dipendenti dell'Ente, della programmazione e delle attività ed eventi di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità e della violenza di genere | |
| Responsabilità | Servizio Pubblica istruzione, Politiche Giovanili e Pari Opportunità |
| Destinatari | Tutto il personale |
| Indicatori | Numero di eventi e attività condivise |
| Risorse | Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione |
| Misurazione | Continua - in tutto il triennio |
| Implementazione dei contenuti e aggiornamento costante dello spazio intranet dedicato alle pari opportunità | |
| Responsabilità | Servizio Pubblica istruzione, Politiche Giovanili e Pari Opportunità Servizio Innovazione e tecnologie digitali |
| Destinatari | Tutto il personale |
| Indicatori | Numero dei contenuti e aggiornamento dei dati inseriti |

| Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità | |
|--|--|
| Azioni rivolte all'affermazione della cultura delle pari opportunità | |
| Risorse | Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione |
| Misurazione | Continua - in tutto il triennio |
| Implementazione dei percorsi formativi rivolti ai dirigenti e ai dipendenti, finalizzati a potenziare le conoscenze e le competenze individuali in materia di lavoro agile | |
| Responsabilità | Servizio Sviluppo organizzativo e risorse umane |
| Destinatari | Tutto il personale |
| Indicatori | Numero di corsi di formazione realizzati e/o numero di partecipanti |
| Risorse | Spese generali per le attività formative del personale |
| Misurazione | Continua - in tutto il triennio |
| Approvazione del Piano strategico per la parità di genere, GEP, introdotto dalla Commissione Europea come documento programmatico rappresentativo delle strategie dell'Ente per l'equità di genere | |
| Responsabilità | Servizio Pubblica istruzione, Politiche Giovanili e Pari Opportunità con attivazione di un servizio esterno di assistenza tecnica di supporto all'Ufficio pari opportunità, per la predisposizione del GEP e gli adempimenti correlati |
| Destinatari | Tutto il personale |
| Indicatori | Invio al visto politico della proposta di delibera di Giunta di approvazione del GEP entro il 31/12/2026 |
| Risorse | Risorse da approntare, attraverso variazione di bilancio, destinate all'affidamento del servizio di assistenza tecnica di supporto all'Ufficio Pari Opportunità |
| Misurazione | 2026 |

| Obiettivo 2: Benessere organizzativo | |
|--|---|
| Azioni tese alla salvaguardia della salute e del benessere psico-fisico | |
| Proseguimento dell'esperienza del servizio di ascolto e assistenza per la prevenzione del disagio lavorativo e monitoraggio dello stress da lavoro correlato nell'ambiente di lavoro, istituito coerentemente alle disposizioni della L. 56/89 s.m.i. tenendo conto di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008. Focus group nei servizi comunali, da riproporre eventualmente in quelli in cui sono state rilevate criticità. | |
| Responsabilità | Servizio Protezione civile, autoparco, protezione e sicurezza sul lavoro |
| Destinatari | Tutto il personale |
| Indicatori | Rilevazione numero di accessi allo sportello di ascolto. Comunicazioni inviate al personale e pubblicazioni in materia di normativa, buone prassi, numero di corsi di formazione realizzati, numero di partecipanti ai corsi e gradimento |
| Risorse | Risorse destinate all'appalto del servizio affidato dal Servizio Protezione civile, autoparco, protezione e sicurezza sul lavoro |
| Misurazione | Continua - in tutto il triennio |
| Migliorare le prestazioni offrendo al personale la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscano gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, dove esiste un'adeguata attenzione ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale | |
| Responsabilità | Servizio Sviluppo organizzativo e risorse umane |
| Destinatari | Tutto il personale |
| Indicatori | Report risultati dei questionari da somministrare ai dipendenti per raccogliere la percezione in ordine all'ambiente e all'organizzazione del lavoro |
| Risorse | Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione |
| Misurazione | 2026 |
| Valorizzazione e implementazione del welfare, ossia dei benefici e delle prestazioni erogate con l'intento di integrare la componente meramente monetaria della retribuzione con iniziative volte al miglioramento della vita privata e lavorativa | |

| Obiettivo 2: Benessere organizzativo | |
|---|---|
| Azioni tese alla salvaguardia della salute e del benessere psico-fisico | |
| Responsabilità | Servizio Sviluppo organizzativo e risorse umane |
| Destinatari | Tutto il personale |
| Indicatori | Determinazione alla definizione della tipologia di benefici non monetari da riconoscere ai dipendenti |
| Risorse | Risorse destinate all'welfare |
| Misurazione | 2026 |
| Promozione di iniziative di mobilità sostenibile che riducano sensibilmente l'impatto ambientale, valutando le necessità e le richieste dei lavoratori, tenendo conto dell'offerta di trasporto pubblico locale | |
| Responsabilità | Servizio Sviluppo organizzativo e risorse umane Servizio Mobilità, infrastrutture viarie e reti |
| Destinatari | Tutto il personale |
| Indicatori | Somministrazione questionari ai dipendenti utili a rilevare le abitudini e le esigenze di spostamento dei lavoratori e la loro propensione al cambiamento verso forme di mobilità sostenibile |
| Risorse | Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione |
| Misurazione | 2026 |

| Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica | |
|--|---|
| Azioni tese alla salvaguardia della salute e del benessere psico-fisico | |
| Responsabilità | Servizio Sviluppo organizzativo e risorse umane - CUG |

| Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica | |
|--|---|
| Azioni tese alla salvaguardia della salute e del benessere psico-fisico | |
| <i>Destinatari</i> | Tutto il personale |
| <i>Indicatori</i> | Risultati dell'analisi di contesto e dell'indagine sul bene organizzativo |
| <i>Risorse</i> | Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione |
| <i>Misurazione</i> | Continua - in tutto il triennio |
| Promozione e diffusione delle informazioni relative alle attività del CUG e del Piano triennale delle azioni positive | |
| <i>Responsabilità</i> | Servizio Pubblica istruzione, Politiche Giovanili e Pari Opportunità Servizio Innovazione e tecnologie digitali |
| <i>Destinatari diretti</i> | Tutto il personale |
| <i>Indicatori</i> | Numero di dipendenti coinvolti |
| <i>Risorse</i> | Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione |
| <i>Misurazione</i> | Continua - in tutto il triennio |
| Promozione della partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione e di aggiornamento professionale per il contrasto ad ogni forma di discriminazione e alla violenza contro le donne, da proporsi anche sotto forma di laboratorio c.d. "Circle Time" | |
| <i>Responsabilità</i> | Servizio Pubblica istruzione, Politiche Giovanili e Pari Opportunità Servizio Sviluppo organizzativo e risorse umane |
| <i>Destinatari diretti</i> | Tutto il personale |
| <i>Indicatori</i> | Numero di dipendenti coinvolti |
| <i>Risorse</i> | Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione |
| <i>Misurazione</i> | Continua - in tutto il triennio |

2.2.7.7 Risorse finanziarie annualità 2026-2027-2028

Per l'attuazione degli obiettivi previsti dal PTAP 2026/2028 saranno utilizzate le risorse appositamente stanziate nel Bilancio Pluriennale 2026/2028 sul capitolo "38566 SERVIZI PIANO AZIONI POSITIVE" per un ammontare complessivo di € 30.000, così ripartiti:

- € 10.000,00 esercizio 2026
- € 10.000,00 esercizio 2027
- € 10.000,00 esercizio 2028

Ulteriori risorse finanziarie saranno stanziate in corso d'anno per essere destinate all'affidamento del servizio di assistenza tecnica di supporto all'Ufficio Pari Opportunità, per la predisposizione e gli adempimenti connessi alla redazione del GEP.

2.2.7.8 Monitoraggio del piano

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