



COMUNE DI CAGLIARI

Assessorato al Personale

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2013 – 2015

(Aggiornamento Novembre 2014)

<i>Tipologie Azioni</i>	<i>Tempi</i>
<p>1. Azioni di istituzione e rafforzamento degli strumenti di autoanalisi</p> <p><i>Queste azioni rappresentano uno strumento molto efficace ai fini di una corretta e aggiornata mappatura delle possibili discriminazioni e, quindi, della predisposizione delle azioni di contrasto delle stesse. I dati risultanti dall'autoanalisi saranno resi noti a tutti i Dipendenti e alle Commissioni Consiliari Pari Opportunità e Personale e saranno oggetto di specifica valutazione da parte del CUG, delle Organizzazioni Sindacali e della Consigliera di Parità</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rilevazione dei dati sulla composizione di genere del Personale del Comune di Cagliari, con impegno alla sua implementazione attraverso l'arricchimento degli indicatori ; • Adozione e somministrazione di questionari che consentano di rilevare dati ulteriori, informali e collaterali a quelli su richiamati, ai fini di incrociare i dati di assessment con indicatori di trend e di gradimento. • Indagine sul benessere organizzativo (somministrazione questionari in forma anonima) 	<p>Entro il 31 dicembre di ogni annualità</p> <p>Entro il 2015</p> <p>Entro il 31/12/2014</p>
<p>2. Azioni di adeguamento delle infrastrutture normative, di garanzia e di informazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studio di una raccolta normativa ragionata in materia di pari opportunità e individuazione modalità di pubblicazione sulla Intranet • Adeguamento dei regolamenti comunali riguardanti il personale, ai fini di un corretto richiamo alla materia delle Pari Opportunità e al contrasto delle discriminazioni • Valorizzazione del CUG e delle sue funzioni, con impegno alla adozione di procedure e modelli per un'efficace condivisione delle informazioni, delle scelte e delle decisioni in materia di Personale 	<p>Entro dicembre 2014</p> <p>Entro il 2015</p> <p>Entro il 2015</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Istituzione di uno spazio Intranet dedicato alle Pari Opportunità • Adozione di moduli informativi destinati al Personale assente per gravidanza, maternità, puerperio, congedo parentale 	<p>Entro il 2015</p> <p>Entro il 2015</p>
<p>3. Azioni rivolte all'affermazione della cultura delle Pari Opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Istituzione di una Rete con soggetti istituzionali, sociali ed economici del territorio, al fine di promuovere, attivare e condividere, attraverso protocolli d'intesa e accordi quadro, politiche di Pari Opportunità rivolte al Personale di appartenenza, nonché modelli di buone prassi e progetti di conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. • Previsione di iniziative pubbliche comuni da consegnare al territorio per favorire il dibattito su questi temi • Percorsi formativi rivolti al Personale, tesi a favorire la cultura delle Pari Opportunità, attraverso: <ul style="list-style-type: none"> - corsi specifici, destinati a chi opera in materia di interesse per le pari opportunità e la prevenzione delle discriminazioni; - focus dedicati al tema, inseriti in corsi di carattere più generale in materie attinenti; • Nell'ambito dell'iniziativa avviata nel 2014 per l'istituzione dell'Albo Formatori Interni, percorsi dedicati ai formatori interni • Nell'ambito dell'iniziativa formativa dedicata agli operatori delle Circoscrizioni, sensibilizzazione al tema delle pari opportunità • Coinvolgimento della Consigliera per le pari opportunità nei progetti formativi più rilevanti. 	<p>Azione da attivare entro il 2015</p> <p>Da prevedere nella predisposizione dei Piani Annuali di Formazione del Personale</p> <p>Da prevedere nella formazione dei formatori interni</p> <p>Da prevedere nella formazione degli operatori delle Circoscrizioni</p>
<p>4. Azioni tese alla salvaguardia della salute e del benessere psico-fisico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percorsi formativi finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro (moduli da inserire nel Piano Annuale della Formazione) • Promozione della cultura della prevenzione, da realizzare in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione, le strutture sanitarie del territorio e con associazioni impegnate sul tema. L'obiettivo è quello di organizzare degli appuntamenti in cui le Lavoratrici e i Lavoratori del Comune siano al tempo stesso destinatari e promotori di percorsi diagnostici e di screening utili alla prevenzione delle malattie • Corsi in materia di stress lavorativo e attivazione dello sportello di ascolto per i fenomeni di stress lavoro-correlato, attraverso il medico competente e il RSPP. 	<p>Entro il 31 dicembre di ogni annualità</p> <p>Entro il 2015</p>

<p>5. Azioni Positive rivolte alla conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, nonché al contrasto del differenziale retributivo tra donne e uomini</p> <ul style="list-style-type: none"> Questa tipologia di azioni rappresenta il nucleo centrale del presente piano, poiché richiama, e si impegna a rimuovere, le criticità emerse nella lettura dei dati raccolti e pubblicati il 25 luglio 2012 sulla composizione di genere del Personale, dati che, allegati al Piano, ne costituiscono parte integrante. L'attività sarà svolta attraverso tutti gli strumenti di contrattazione e Concertazione Sindacale, nonché attraverso le relazioni col CUG e con la Consigliera di Parità 		Entro il 2015
<p>Risorse Umane</p>	<p>Risorse Finanziarie</p>	
<p>Risorse assegnate al Servizio Personale</p>	<p>Risorse appositamente stanziare sul cap. 38566 - Servizi -Piano azioni positive - Bilancio Pluriennale 2014-2016, CdC 65- Personale</p>	