



Portale CUG

Relazione CUG

Societa' della Salute Senese - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Societa' della Salute Senese

Acronimo: SdSS

Regione: Toscana

Provincia: SI

Comune: Siena

CAP: 53100

Indirizzo: Via Pian D'ovile, 9/11

Codice Amministrazione: sss

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Altri Enti Locali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2022
2021-2023	2022 - 2024
piano_azioni_positive_sss-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_sss-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (146.64 KB)	piano_azioni_positive_sss-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_sss-triennio_2022-2024-anno_2022_1.pdf) (1.12 MB)
2023	2024
2023 - 2025	2024-2026
piano_azioni_positive_sss-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf	piano_azioni_positive_sss-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf



no- triennale/sss/2023-2025/piano_azioni_positiv e_sss-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (142.98 KB)	no- triennale/sss/2024-2026/piano_azioni_positiv e_sss-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (443.59 KB)
---	---

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_sss-
triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_sss-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/sss/2025-2027/piano_azioni_positiv
e_sss-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_sss-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf))
(135.19 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Cat B	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Cat. BS	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0
Personale non dirigente	CAT C tempo indeterminato	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0
Personale non dirigente	CAT C tempo determinato	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0
Personale non dirigente	CAT D tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	9	10	6	5
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	1	0	0	0	0	5	1	0	0	0
Dirigente di livello generale	cat ds	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Organo di vertice		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		1	0	0	4	1	6	12	14	14	5
Totale % sul personale complessivo		1,75	0,00	0,00	7,02	1,75	10,53	21,05	24,56	24,56	8,77

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	1	0	0	1	0	2	11,11	40,00	6	5	2	1	2	16	88,89	31,37
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	3,70	20,00	0	5	8	11	2	26	96,30	50,98
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	1	2	22,22	40,00	0	2	3	2	0	7	77,78	13,73

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	3,92
Totale	1	0	0	3	1	5			6	12	14	14	5	51		
Totale %	1,79	0,00	0,00	5,36	1,79	8,93			10,71	21,43	25,00	25,00	8,93	91,07		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Cat B	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	3,57
Cat. BS	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	5,36
Cat. BS	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,79
Cat C	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	5,36
Cat C	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	3,57
Cat C	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	7,14
CAT D	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	1,79
CAT D	Laurea	3	7,89	35	92,11	38	67,86
Cat. DS	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	1,79
Cat. DS	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,79
Totale personale		6		50		56	
Totale % sul personale complessivo		10,53		87,72		98,25	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	1	0	0	3	1	5	10,00	83,33	7	12	11	10	5	45	90,00	90,00
Part Time >50%	1	0	0	0	0	1	16,67	16,67	0	0	3	2	0	5	83,33	10,00
Totale	2	0	0	3	1	6			7	12	14	12	5	50		
Totale %	3,57	0,00	0,00	5,36	1,79	10,71			12,50	21,43	25,00	21,43	8,93	89,29		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	1	0	0	0	0	1	33,33	20,00	0	0	1	1	0	2	66,67	2,82
Lavoro agile a giorni	0	0	0	3	1	4	5,48	80,00	4	9	41	11	4	69	94,52	97,18
Totale	1	0	0	3	1	5			4	9	42	12	4	71		
Totale %	1,32	0,00	0,00	3,95	1,32	6,58			5,26	11,84	55,26	15,79	5,26	93,42		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La Società della Salute Senese applica tutti gli strumenti utili alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro su richiesta dei dipendenti.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0,00	74	100,00	74	71,15
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	30	100,00	30	28,85
Totale permessi	0	--	104	100,00	104	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La Società della Salute Senese garantisce ed assicura la fruizione dei congedi parentali e permessi L.105/1992 a tutti i dipendenti che ne hanno diritto e li richiedono.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

1- Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare:

L'emergenza pandemica ha messo in risalto principalmente il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra tempi di lavoro e di vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Ha assunto carattere comune l'esistenza di situazioni che possono modificare l'organizzazione della vita quotidiana delle persone trovatesi spesso ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari. La Società della Salute Senese, in questo mutato contesto, ha dedicato attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Ente. Il lavoro agile, già avviato a seguito della fase emergenziale, è stato potenziato e regolamentato in armonia con le disposizioni statali. Dalle misure adottate in occasione della pandemia è emersa la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del divario digitale e accrescere le competenze attraverso la definizione di piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo delle capacità digitali trasversali a tutta l'organizzazione, che ha permesso al personale dipendente di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

2- Promozione del Benessere Organizzativo e individuale, Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una pluralità di fattori e la sua percezione dipende dalla gestione del personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai Coordinatori di area, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, la SdSS ha continuato la sua attenta comunicazione interna, anche attraverso tecnologie digitali, dando piena attuazione alle previsioni del PTPCT, favorendo una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa, puntando a rafforzare la motivazione del singolo ed accrescere il senso di appartenenza all'Ente. Obiettivo ulteriore della Società della Salute Senese è stato quello di favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare, che si verificassero situazioni conflittuali sul posto di lavoro, favorendo un ambiente di lavoro sano e stimolante volto principalmente ad incoraggiare lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento.

3- Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Nell'ambito del Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, la SdSS si è impegnata a promuovere l'uso di una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, rispettosa ed attenta alla differenza di genere.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

3. c) Bilancio di genere
dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

La Società della Salute Senese ha una dominanza del genere femminile nel proprio organico e le commissioni di concorso sono spesso composte da sole femmine o con la presenza di un componente di sesso maschile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Le retribuzioni percepite dai dipendenti della Società della Salute Senese sono pienamente aderenti al CCNL di riferimento e alla relativa contrattazione integrativa che non prevedono differenziali retributivi uomo/donna.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

La Società della Salute Senese ha i seguenti organi.

Assemblea dei Soci (Presidente maschio).

Giunta Esecutiva (idem Assemblea).

Direttore (maschio).

Coordinatore Amministrativo (maschio)

Coordinatore Sociale (femmina)

Responsabile Affari Generali (maschio)

Responsabile Appalti e personale (femmina)

Responsabile Servizi e Strutture (femmina)

Responsabile Area disagio e povertà (femmina)

Responsabile Area Disabili (femmina)

Responsabile Area Anziani (femmina)

Responsabile Area Famiglia (femmina)

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

nessuna.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Tramite autocandidatura in seguito ad interpello.

Tipologia di atto: Determina dirigenziale

Data: 11/03/2022

Organo sottoscrittore: Direttore



Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Lavoro agile

La situazione emergenziale ha permesso una accelerazione verso una nuova organizzazione delle attività lavorative che ha portato allo sviluppo dello strumento del lavoro agile; esso, oltre a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, ha favorito una maggior autonomia e responsabilità del personale dipendente, nonché accrescimento della fiducia

tra coordinatori e collaboratori.

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Sono state promosse buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza all'Ente, attraverso la diffusione di informazioni e conoscenze, per incoraggiare le interazioni tra le persone.

É stato dato avvio all'implementazione della formazione interna dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi e la valorizzazione delle competenze interne, favorendo la possibilità di lavoro in équipe.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-societa-della-salute-senese-2022>