



Portale CUG

Relazione CUG

Societa' della Salute Senese - 2026

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)[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.pdf)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_sss-triennio_2021-2023-anno_2021.pdfhttp://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_sss-triennio_2022-2024-anno_2022_2.pdf[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)[piano_azioni_positive_sss-triennio_2022-2024-anno_2022_2.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_sss-triennio_2022-2024-anno_2022_2.pdf)

(146.64 KB)

(1.12 MB)

2023

2024

2023 - 2025

2024-2026

[piano_azioni_positive_sss-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_sss-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[piano_azioni_positive_sss-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_sss-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_2023-2025-anno_2023.pdf (142.98 KB)	http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_2024-2026-anno_2024.pdf (443.59 KB)
--	--

2025

2026

2025-2027

2026-2028

piano_azioni_positive_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_2025-2027-anno_2025.pdf) (135.19 KB)	piano_azioni_positive_2026-2028-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_2026-2028-anno_2026.pdf) (229.78 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	PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	2	0	0	1	3	8	3
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Personale non dirigente	PROFILO SOCIO SANITARIO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SANITARIO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SOCIO SANITARIO	0	1	1	0	1	1	13	5	9	2
Dirigente di livello generale	DIRETTORE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	2	1	3	1	1	14	9	19	8
Totale % sul personale complessivo		0,00	3,45	1,72	5,17	1,72	1,72	24,14	15,52	32,76	13,79

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	0	2	1	0	0	3	16,67	50,00	1	6	2	4	2	15	83,33	29,41
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	2	0	2	7,41	33,33	0	7	4	12	2	25	92,59	49,02
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	1	1	8,33	16,67	0	1	3	3	4	11	91,67	21,57
Totale	0	2	1	2	1	6			1	14	9	19	8	51		
Totale %	0,00	3,51	1,75	3,51	1,75	10,53			1,75	24,56	15,79	33,33	14,04	89,47		

⁽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⁾
PROFILO RUOLO AMMINISTR	Diploma di scuola superiore	0	0,00	10	100,00	10	17,54
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,75
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	2	22,22	7	77,78	9	15,79
PROFILO RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	1,75
PROFILO RUOLO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,75
PROFILO RUOLO SANITARIO	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	3,51
PROFILO RUOLO SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	3,51
PROFILO RUOLO SOCIO SANITARIO	Laurea	0	0,00	16	100,00	16	28,07
PROFILO RUOLO SOCIO SANITARIO	Laurea magistrale	3	20,00	12	80,00	15	26,32
Totale personale		6		51		57	
Totale % sul personale complessivo		10,53		89,47		100,00	

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

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

La pianta organica della Società della Salute Senese è caratterizzata dalla componente dominante della presenza del genere femminile. Sia in relazione all'età, ai profili professionale e relativi livelli che alle posizioni organizzative. In relazione a queste ultime su 9 posizioni organizzative 8 sono attribuite a dipendenti di genere femminile e 1 maschile. Tale assortimento di genere è consuetudinario sin dalla assunzione delle competenze gestionali dei servizi alla persona, che sono il 'core business' consortile, avvenuta nel giugno 2015 il primo step e conclusasi nell'aprile 2016 col secondo step.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	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⁾
Tempo Pieno	0	2	1	2	1	6	11,11	100,00	1	14	9	17	7	48	88,89	94,12
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	5,88
Totale	0	2	1	2	1	6			1	14	9	19	8	51		
Totale %	0,00	3,51	1,75	3,51	1,75	10,53			1,75	24,56	15,79	33,33	14,04	89,47		

⁽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

Tipo misura conciliazione	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⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	8,82
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	1	1	4,17	50,00	0	7	2	11	3	23	95,83	67,65
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	1	1	11,11	50,00	0	0	1	7	0	8	88,89	23,53
Totale	0	0	0	0	2	2			0	7	3	20	4	34		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	5,56	5,56			0,00	19,44	8,33	55,56	11,11	94,44		

⁽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

Le figure apicali della Società della Salute Senese, nel rispetto della normativa, accordano tutti i permessi e congedi che vengono legittimamente richiesti.

Inoltre, il regolamento sullo smart working di cui si è dotato il Consorzio rappresenta uno strumento ulteriore flessibilità nella gestione della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Tale Regolamento, prevedendo l'eventualità di momenti di particolare difficoltà da parte dei dipendenti o dei loro familiari, consente di fruire di periodi di smart working per consentire di affrontare al meglio da parte dei dipendenti, oltre che il lavoro anche le situazioni di più difficile gestione domiciliare dei loro congiunti. Di seguito si riportano i dati relativi ai congedi parentali e L.104/1992 annualità 2025.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0,00	67	100,00	67	89,33
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	8	100,00	8	10,67
Totale permessi	0	--	75	100,00	75	

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

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

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale

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

Nel Piano Triennale erano previste delle attività propedeutiche alla realizzazione dei percorsi formativi. A causa di un'imprevista complicazione originata dalla protratta assenza di alcuni operatori incaricati del loro svolgimento non è stato possibile realizzarle.

E' stato invece programmato e realizzato verso la fine dell'anno un corso di difesa personale e tecniche di concentrazione e gestione dell'emotività concluso a inizio anno successivo che ha visto coinvolti diversi lavoratori.

Con Deliberazione della Giunta Esecutiva n. 3 del 30/01/2026 è stato adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2026/2028.

Le aree di intervento hanno riguardato i seguenti ambiti:

- Comunicazione e informazione;
- Formazione;
- Pari opportunità e valorizzazione delle competenze;

- Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita/lavoro.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	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⁾
Obbligatoria Sicurezza luoghi di lavoro	0	8	0	15	0	23	12,57	41,82	0	8	20	36	96	160	87,43	26,89
Aggiornamento professionale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	20	42	125	96	283	100,00	47,56
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	2	3	100,00	0,50
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	13	5	9	2	29	100,00	4,87
*Altro	0	8	8	16	0	32	21,05	58,18	0	8	24	64	24	120	78,95	20,17
Totale ore	0	16	8	31	0	55			0	49	91	235	220	595		
Totale ore %	0,00	2,46	1,23	4,77	0,00	8,46			0,00	7,54	14,00	36,15	33,85	91,54		

⁽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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
RECLUTAMENTO PERSONALE	1	25,00	3	75,00	4	100,00	Uomo
Totale personale	1		3		4		
Totale % sul personale complessivo	1,75		5,26		7,02		

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

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

Data la composizione per genere della Società della Salute Senese, che per il 2025 rileva l' 89,47% di presenza femminile ed il 10,53% di presenza maschile la formazione che viene realizzata riflette, nei suoi partecipanti tale percentuali di presenza. Il genere non ha nessun impatto o rilievo nelle schede di valutazione.

- La Società della Salute Senese, che nel 2025 ha contato n. 51 dipendenti di genere femminile e n.6 dipendenti di genere maschile non ha ad oggi adottato il Bilancio di genere.
- la Società della Salute Senese nel 2025 ha reclutato personale per mobilità tramite Commissioni da essa istituite.
- non sono presenti all'interno della Società della Salute Senese differenziali retributivi uomo/donna. Le 9 posizioni organizzative presenti nel Consorzio hanno le stesse retribuzioni indipendentemente dal genere dei rispettivi incaricati.

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **Sì**
 benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

La Società della Salute Senese ha messo a disposizione un indirizzo e-mail dedicato (cug@sdssenese.it) ad eventuali segnalazioni, non solo relative a situazioni di stress lavoro correlato, ma più generalmente, anche per raccogliere testimonianze, suggerimenti o segnalazioni di pertinenza del CUG.

Premessa

L'indagine sul benessere organizzativo è stata condotta attraverso un questionario strutturato, articolato in diversi ambiti tematici, finalizzato a rilevare la percezione del personale in merito alle condizioni di lavoro, alle relazioni professionali,

all'equità, allo sviluppo di carriera, al senso di appartenenza e al funzionamento complessivo dell'organizzazione. Le risposte, di tipo qualitativo, consentono di delineare un quadro generale del clima interno e delle principali aree di forza e di criticità:

A. Sicurezza, salute e stress lavoro correlato

Dalle risposte emerge una **percezione generalmente positiva** riguardo alla sicurezza dei luoghi di lavoro, al rispetto delle normative (ad esempio il divieto di fumo) e alla presenza di condizioni ambientali complessivamente adeguate. Permangono tuttavia **segnali di attenzione** in relazione ai **ritmi di lavoro**, alla possibilità di effettuare pause sufficienti e alla presenza, per una parte del personale, di **situazioni di malessere psicofisico** riconducibili allo stress lavoro correlato. I fenomeni di mobbing e molestie risultano **in larga parte non percepiti**, sebbene alcune risposte indicano esperienze sporadiche o incerte che meritano monitoraggio.

B. Discriminazioni

L'ambito relativo alle discriminazioni mostra una **valutazione complessivamente positiva**, con la maggioranza dei rispondenti che dichiara di essere trattata con rispetto indipendentemente da orientamento politico, religioso, sindacale, sessuale o da eventuali condizioni personali. Tuttavia, in particolare per quanto riguarda **età e identità di genere**, alcune risposte suggeriscono la percezione che possano costituire, in taluni casi, un ostacolo alla piena valorizzazione professionale.

C. Equità

Il tema dell'equità presenta una valutazione **piuttosto articolata**. Se da un lato una parte del personale percepisce una distribuzione equa del carico di lavoro e delle responsabilità, dall'altro emergono **valutazioni più caute** sul rapporto tra impegno richiesto e retribuzione e sull'imparzialità di alcune decisioni organizzative. Questo ambito risulta quindi uno dei più sensibili e meritevoli di approfondimento.

D. Carriera e sviluppo professionale

Le risposte evidenziano una **criticità diffusa** in merito alla chiarezza dei percorsi di carriera e alle reali opportunità di sviluppo professionale. In particolare, non sempre il merito viene percepito come il principale criterio di avanzamento e una parte del personale manifesta **insoddisfazione rispetto al proprio percorso professionale**, pur riconoscendo, in molti casi, l'adeguatezza del ruolo svolto rispetto al profilo posseduto.

E. Il lavoro

L'ambito relativo al lavoro svolto quotidianamente risulta **generalmente positivo**. La maggioranza dei rispondenti dichiara di conoscere le aspettative legate al proprio ruolo, di possedere competenze adeguate e di disporre degli strumenti necessari. Il livello di autonomia è valutato in modo discreto, mentre il senso di realizzazione personale, pur presente, non è uniforme per tutti.

F. I colleghi

Le relazioni tra colleghi rappresentano uno dei **punti di forza** dell'organizzazione. È diffusa la percezione di collaborazione, disponibilità reciproca, rispetto e condivisione delle informazioni, così come l'orientamento al lavoro di gruppo.

G. Contesto organizzativo

Il contesto di lavoro è percepito come **abbastanza strutturato**, con regole e ruoli generalmente chiari. Tuttavia, la **circolazione delle informazioni** e l'investimento sistematico sulla formazione non risultano pienamente soddisfacenti per tutti i rispondenti.

H. Senso di appartenenza

Il senso di appartenenza all'ente è **moderatamente positivo**: molti dichiarano orgoglio nel lavorare per l'organizzazione e nel raggiungimento dei risultati, ma una parte significativa del personale afferma che, se potesse, valuterebbe la possibilità di cambiare ente, segnale di un legame non sempre pienamente consolidato.

I. Immagine dell'amministrazione

L'immagine dell'ente verso l'esterno è valutata **positivamente**, sia in relazione alla percezione degli utenti sia rispetto all'importanza riconosciuta dalla collettività.

L. Valutazione del superiore gerarchico

La valutazione dei responsabili immediatamente superiori evidenzia **giudizi nel complesso buoni**, soprattutto per quanto riguarda competenza, ascolto e riconoscimento del lavoro svolto.

Restano tuttavia margini di miglioramento nella gestione dei conflitti, nella motivazione e nella percezione di equità.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Non essendoci dei circoli di ascolto organizzativi ma soltanto dei passaggi di ascolto saltuari che si verificano nelle pause lavorative, sarebbe un nostro obiettivo creare un vero e proprio gruppo di ascolto generale a cadenza trimestrale con tutti i colleghi e colleghe interessati a discutere sulle iniziative o che hanno riscontrato delle difficoltà per poter migliorare la qualità e i disagi emotivi conseguentemente insorti.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Atto n. 167
Tipologia di atto:	Provvedimento
Data:	17/12/2024
Organo sottoscrittore:	Direttore
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro:	€2000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:	€2000,00
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Sede legale SdS Senese
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

Nel dicembre 2024 è stato programmato e realizzato un corso di difesa personale indirizzato alla gestione dell'emotività e alla conoscenza delle tecniche di difesa da eventuali aggressioni che si è protratto fino a marzo 2025. Tale attività è stata condivisa con tutti i dipendenti interessati. Il CUG ha deciso di rimandare alle annualità successive la realizzazione di percorsi formativi perché il servizio professionale li svolgeva già trimestralmente.

Considerazioni conclusive

Il CUG della Società della Salute Senese, il quale, come la Società della Salute stessa non è molto longevo, ha tuttavia tracciato una linea operativa che intende strutturare in seno al Consorzio una 'presenza di fiducia' per tutti i dipendenti.

Si rileva tuttavia come il compito del CUG, in termini di miglioramento negli aspetti che potrebbero essere i più critici, quali le discriminazioni di genere, è un compito che potrebbe considerarsi facilitato per la composizione stessa di genere dei dipendenti del Consorzio (anno 2025) dove il genere femminile pesa per l' 89,47% e quello maschile per il restante 10,53%.

Tra gli obiettivi, come da suggerimenti di alcuni dipendenti, cercheremo di far valutare il carico di lavoro affinché sia suddiviso in maniera più equa possibile, proporremo di organizzare a cadenza mensile o bimensile dei briefings che coinvolgano tutti i settori della SdS Senese per rendere tutti partecipi delle decisioni prese dall'Ente e che sia anche utile per esprimere eventuali difficoltà insorte o problematiche da affrontare.

Il CUG tramite mail inviata a tutti i dipendenti, ha raccolto proposte e suggerimenti per la realizzazione di attività che fossero

condivise e partecipate dalla maggioranza dei dipendenti per l'anno 2026. Il risultato è stato il seguente:

il 5% ha proposto un corso di gestione situazioni critiche

il 5% ha proposto un corso di lingua inglese

il 10% ha proposto un corso di ginnastica posturale

il 10% ha proposto una convenzione assicurativa sulla salute

il 25% ha proposto una convenzione con le librerie

il 45% ha proposto delle escursioni e visite guidate volte ad arricchire ed approfondire la conoscenza delle zone dove viviamo.

Per il futuro si intende realizzare le attività proposte dai dipendenti, previa valutazione dell'attuabilità in relazione agli obiettivi specifici del Comitato stesso e a mettere a disposizione ulteriori strumenti, anche finanziari, per la realizzazione sia di attività formative che volte al potenziamento della coesione interna tramite l'aumento del senso di appartenenza alla Società della Salute Senese.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-societa-della-salute-senese-2026>