



# **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023**

# Indice

Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive.....	3
Analisi di contesto.....	5
Obiettivi.....	6
1 Parità e Pari opportunità.....	6
2 Benessere organizzativo.....	6
3 Contrasto alla discriminazione e violenza morale e psichica.....	7
Azioni.....	7
1 Nuovi modelli di lavoro.....	7
2 Valorizzazione della missione dell'Ente e formazione del personale .....	8
3 Azioni di sviluppo organizzativo.....	8
Monitoraggio del Piano e risultati attesi.....	8
Durata.....	8
Quadro normativo .....	9

## ***Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive***

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Società della Salute Senese per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, e vuole essere uno strumento semplice ed operativo per la loro concreta applicazione riguardo alla realtà e alle dimensioni dell’Ente.

Le azioni positive sono misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, 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, nonché a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere l’isolamento occupazionale orizzontale e verticale.

Le azioni positive si pongono quale strumento operativo che la normativa nazionale definisce come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nel lavoro”.

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. Il Piano per il triennio 2021-2023 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2021-2023 si pone in continuità con il precedente Piano, ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell’emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di

discriminazione.

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. 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 che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La Società della Salute Senese ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare attraverso la prima costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con atto del Direttore SdSS n.56/2020.

Il Piano delle Azioni Positive viene approvato dalla Giunta Esecutiva a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano.

## ***Analisi di contesto***

Il Piano delle Azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione del personale dipendente. Sulla base dei dati attualmente disponibili alla data del 12.01.2021 il personale della Società della Salute Senese è pari a 47 unità, inclusi i contratti di lavoro a tempo determinato, così suddivisi:

- Uomini n. 5
- Donne n. 42

Tempo indeterminato n. 40

Tempo determinato n. 7

CATEGORIA	GENERE % su categoria			TOTALE
CATEGORIA	B	F	6 100%	6
		M		
	C	F	7 87%	8
		M	1 13%	
	D	F	28 93%	30
M		2 7%		
Coordinatori di area	F	1 50%	2	
	M	1 50%		
Direttore	F		1	
	M	1 100%		
TOTALE GENERALE		F	42 89%	
		M	5 11%	

Nel complesso l'organico della Società della Salute Senese vede una forte presenza femminile sia sotto il profilo numerico, in rapporto all'intero organico, che in relazione alle categorie di inquadramento professionale; per questo è necessario che nella gestione del personale venga posta un'attenzione particolare alle politiche di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Dai dati relativi alla composizione del personale si da' atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006.

## **Obiettivi**

Gli obiettivi che la Società della Salute Senese si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

### **1 Parità e Pari opportunità**

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, dedica 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 prima fase emergenziale, verrà 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 che devono essere trasversali a tutta l'organizzazione, al fine di consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. La formazione sarà volta alla realizzazione di questi obiettivi, congiuntamente con una attività di informazione e sensibilizzazione del personale dipendente.

### **2 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 prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di favorire 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 quello di favorire relazioni

interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare, che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, favorendo un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento.

### **3 Contrasto alla discriminazione e violenza morale e psichica**

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

#### ***Azioni***

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente. Infine viene consolidata la relazione con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi sono declinati nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

#### **1 Nuovi modelli di lavoro**

Proseguire l'esperienza del lavoro agile, avviata con celerità a seguito dell'emergenza sanitaria verificatasi nel 2020, seguendo le indicazioni nazionali. Dalla situazione emergenziale che, di fatto ha permesso una accelerazione verso una nuova organizzazione delle attività lavorative, occorre sviluppare questo strumento che, oltre a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, nonché accrescimento della fiducia tra coordinatori e collaboratori.

Sarà necessario potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di risultati che al tempo di lavoro, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile. Il rafforzamento delle competenze digitali trasversali per sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile, sarà indispensabile per ridurre il divario di competenze e migliorare la collaborazione tra gli uffici, evitando che si creino situazioni di svantaggio, nell'utilizzo dei nuovi strumenti tecnologici. Sarà definita una lista di attività

lavorative che possono essere svolte in modalità agile o da remoto, anche finita l'emergenza, al fine di favorire esigenze familiari e limitare gli spostamenti.

## **2 Valorizzazione della missione dell'Ente e formazione del personale**

La Società della Salute Senese si impegnerà ad:

- Organizzare incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dipendenti e collaboratori/collaboratrici;
- Organizzare riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del "Piano di Azioni Positive";
- Pubblicare e diffondere il "Piano di Azioni Positive" e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione;

## **3 Azioni di sviluppo organizzativo**

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

Implementazione della formazione interna dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi e la valorizzazione delle competenze interne, favorendo la possibilità di lavoro in équipe.

### ***Monitoraggio del Piano e risultati attesi***

Il Piano triennale 2021-2023 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

I risultati attesi dalla piena attuazione del piano sono la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e l'agevolazione della messa in rete delle competenze specifiche, delle buone prassi e dei progetti realizzati dai vari organismi, volta a facilitare la progettazione di interventi mirati, attivando la predisposizione di strumenti e procedure operative che consentano un flusso continuo di informazione fra le parti e verso l'esterno.

### ***Durata***

Il presente piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente e reso disponibile per il personale dipendente. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG.

## **Quadro normativo**

**Legge n.300 del 20 maggio 1970**, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;

**Legge n.125 del 10 aprile 1991**, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

**D.Lgs. 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. n.267 del 18 agosto 2000**, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;

**D.Lgs. n.151 del 26 marzo 2001**, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”;

**D.Lgs. n.165 del 30 marzo 2001**, art.7 c.54 e c.57 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”*;

**D.Lgs. n. 215 del 9 luglio 2003**, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”;

**D.Lgs. n.216 del 9 luglio 2003**, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”;

**D.Lgs. n.198 del 1 aprile 2006**, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”;

**Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra 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.81 del 9 aprile 2008**, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;

**D.Lgs. n.150 del 27 ottobre 2009**, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

**Legge n.183 del 4 novembre 2010**, art. 21-23 , “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”;

**Direttiva 4 marzo 2011**, concernente le 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;

**D.Lgs. n.119 del 18 luglio 2011**, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”;

**Legge n.215 del 23 novembre 2012**, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;

**D.L. n.93 del 14 agosto 2013**, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;

**D.Lgs. n.80 del 15 giugno 2015**, “ Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”;

**Legge n.124 del 7 agosto 2015**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;

**Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n.3 del 1 giugno 2017**, in materia di lavoro agile;

**Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020**, approvato nella seduta del CdM del 23 Novembre 2017;

**Decreto** del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 di istituzione della Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano

**Direttiva (UE) 2019/1158** del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;

**Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".