



SOCIETÀ DELLA SALUTE
delle zone Amiata Grossetana,
Colline Metallifere e Grossetana

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-24

Documento approvato nella riunione CUG del 19/01/2022

INDICE

1.	Premessa.....	3
1.1	Inquadramento normativo	3
1.2	Le attività del CUG di COeSO	3
2.	Ambiti di intervento del PTAP	3
2.1	Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro	4
2.2	Pari opportunità e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.....	5
2.3	Formazione/sensibilizzazione/comunicazione	6
2.4	Oneri informativi interni ed esterni.....	7

1. Premessa

1.1 Inquadramento normativo

Com'è noto, le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'art. 7 del d.lgs. 165/2001, sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. L'articolo 57 del medesimo decreto ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Con il d.lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

Più in particolare, il d.lgs. 198/2006 recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna», all'articolo 48, intitolato «Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni» stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani Triennali di Azioni Positive* (di seguito anche PTAP) tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il quadro normativo attualmente vigente (seppur in costante evoluzione), richiede che il PTAP

1. sia espressione sia della funzione propositiva del CUG, da lui predisposto e proposto per l'approvazione all'Amministrazione, sia della funzione di verifica, in quanto sottoposto a monitoraggio (quanto alla sua applicazione) dello stesso Organismo nell'ambito della relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano stesso
2. in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, debba essere approvato e successivamente aggiornato (annualmente, secondo la logica dei documenti di pianificazione triennale a scorrimento annuale) entro il 31 gennaio, anche come allegato al Piano della *performance*

1.2 Le attività del CUG di COeSO

Il «Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» (di seguito anche CUG o Comitato o Organismo) della SdS COeSO è stato istituito con determina dirigenziale n. 721-2021 del 11/11/2021.

Nella riunione di insediamento, svolta in data 20/12/2021, il CUG:

- ha approvato il proprio regolamento di organizzazione
- ha ricevuto ed analizzato il documento recante l'analisi quantitativa del personale della SdS, redatto secondo lo schema di cui all'All. 1 della Direttiva n. 2/2019, quale fondamentale dato di input per la predisposizione del PTAP

Il presente documento costituisce quindi l'esito delle prime riflessioni effettuate dal CUG durante e dopo il suo insediamento.

2. Ambiti di intervento del PTAP

Le aree tematiche del presente Piano riguardano alcuni ambiti di intervento, successivamente schematizzati in apposite schede in cui sono declinate anche le azioni, i tempi e gli indicatori di realizzazione per il successivo monitoraggio (che si auspica possano essere internalizzati nell'ambito del Piano delle Performance 2022-24) così individuate:

1. benessere organizzativo/conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e qualità dell'ambiente di lavoro
2. pari opportunità e valorizzazione delle competenze
3. formazione/sensibilizzazione/comunicazione
4. oneri informativi interni ed esterni

2.1 *Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro*

Elementi di input analizzati

- ↘ Assenza di indagini conoscitive sul benessere interno, necessarie per contestualizzare sulla base di effettive esigenze le strategie dell'Ente in materia
- ↘ Necessità di rafforzamento delle strategie anticorruzione complessive dell'Ente e introduzione (a fronte del regime sanzionatorio/disciplinare attivabile per comportamenti illegittimi) della valorizzazione dei comportamenti etici quale elemento positivo di valutazione nell'ambito del ciclo delle performance

Proposta di azioni positive

- ↘ Realizzare (in tempi compatibili con la necessità di valutazione CUG ai fini dell'aggiornamento per il 2023 del presente PTAP) una prima indagine di People Satisfaction, utilizzando metodologie di indagine ed analisi focalizzate sull'effettiva realtà organizzativa di COeSO; a tal proposito, si ritiene di poter suggerire, in aggiunta alle tematiche classiche, quali ulteriori elementi di indagine:
 - la valutazione delle modalità di applicazione del lavoro agile (in emergenza ed a regime)
 - la valutazione delle strategie in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento allo stress lavoro correlato (in generale ed in emergenza)
 - la percezione della corruzione in COeSO
- ↘ Procedere all'aggiornamento della documentazione interna per la gestione delle tematiche anticorruzione, nei tempi e modalità previsti dalla normativa applicabile; modificare il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance introducendo ambiti di valutazione del personale relativi al comportamento etico, che possano rappresentare un elemento premiante per i comportamenti in linea con quanto definito nella documentazione applicabile

Indicatori di monitoraggio

- ↘ Realizzazione di una indagine di clima interno per la definizione di azioni di miglioramento in tema di people satisfaction (target: entro il 21/10/2022)
- ↘ Revisione del Codice di Comportamento e del Piano per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di COeSO (target: entro i termini definiti da ANAC)
- ↘ Realizzazione di specifici programmi formativi su Anticorruzione e trasparenza (target: almeno il 70% dei dipendenti coinvolti nel percorso formativo entro il 2022)

2.2 *Pari opportunità e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro*

Elementi di input analizzati

- ↘ Necessità di regolamentare (ed aumentare la percentuale di personale che può accedervi) formule di lavoro flessibile/agile, anche e soprattutto in funzione del perdurante stato di emergenza ma traguardando una situazione a regime
- ↘ Necessità di rivedere la disciplina dei congedi parentali

Proposta di azioni positive

- ↘ Prioritariamente valutare il ripristino del lavoro agile in emergenza, sia per le situazioni a rischio contagio ma anche per contemperare le perduranti esigenze di contemperare tempi di vita e di lavoro (es., in relazioni a particolari situazioni quali minori in isolamento/DAD, etc.); redigere nei tempi previsti dalla normativa il Piano di Lavoro Agile, sapendo che questo dovrà essere disponibile per essere applicato solo alla cessazione dello stato di emergenza
- ↘ Avviare approfondimenti (anche a livello sindacale) per la regolamentazione dell'orario di lavoro secondo principi di massima flessibilità organizzativa; promuovere l'adozione di strumenti univoci ed affidabili di rilevazione delle presenze
- ↘ Nell'ambito della contrattazione integrativa, rivalutare le circostanze che attivano le "assenze incidenti sul premio per la performance individuale", così come attualmente definite, da internalizzare nel SMVP dell'Ente
- ↘ Rivedere la disciplina dei congedi parentali, garantendo maggiore flessibilità e favorendo (in un Ente dall'età anagrafica media molto bassa) maggiori possibilità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in caso di maternità/paternità

Indicatori di monitoraggio

- ↘ Aumento della % di personale in lavoro agile nel periodo emergenziale (target: non definibile)
- ↘ Approvazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile secondo le indicazioni di cui alle recenti Linee guida della Funzione Pubblica (target: entro i termini di legge)
- ↘ Approvazione dell'accordo integrativo per la regolamentazione dell'orario di lavoro ed altri istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (target: entro il 2022)

2.3 *Formazione/sensibilizzazione/comunicazione*

Elementi di input analizzati

- ↘ Scarso presidio delle funzioni di governance dello sviluppo delle competenze del personale, pur in presenza dell'Agenzia formativa

Proposta di azioni positive

- ↘ Attivare un adeguato processo di rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi interni per tutti i profili professionali, possibilmente da far confluire in apposito documento programmatico (es., piano di sviluppo/formazione annuale), al fine di contemperare le legittime aspettative di crescita professionale dei singoli dipendenti con le esigenze di crescita manageriale, organizzativa e professionale secondo le linee strategiche d'intervento di COeSO

Indicatori di monitoraggio

- ↘ Predisposizione del Piano di formazione annuale del COeSO da proporre in allegato al Piano integrato di attività e organizzazione 2023-25, come previsto dall'articolo 6, co. 2, lett. b, del DL n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

2.4 Oneri informativi interni ed esterni

Elementi di input analizzati

- ↘ Assenza negli elementi statistici messi a disposizione del CUG di elementi informativi relativi alla fruizione delle misure di conciliazione (tabella 1.9: part-time a richiesta, lavoro agile, orari flessibili...; tabella 1.10: congedi parentali, permessi L. 104/1992 etc.)
- ↘ Necessità di collegamento del PTAP con il Ciclo della *performance* e con le tematiche di cui al Bilancio di sostenibilità di COeSO

Proposta di azioni positive

- ↘ Migliorare (anche a seguito della realizzazione delle azioni positive di cui ai par. precedenti) l'analisi quantitativa del personale, da far pervenire al CUG (analogamente al 2021) in tempo utile per le attività programatorie dell'Organismo
- ↘ Inserimento degli indicatori di cui al presente PTAP nel Piano della performance 2022-24, da sottoporre a monitoraggio nelle tempistiche previste dal SMVP dell'Ente con conseguente follow up tempestivo nei confronti del CUG
- ↘ Inserire il CUG tra gli stakeholder da coinvolgere nell'analisi di materialità di cui al par. 1.2 del Bilancio di Sostenibilità (per l'anno 2021); nelle successive annualità, valorizzare il ruolo del CUG e l'attuazione delle Azioni positive da questo proposte

Indicatori di monitoraggio

- ↘ Aggiornamento (a scorrimento) ed arricchimento degli elementi statistici messi a disposizione del CUG (target: entro il 31/10/2022)
- ↘ Implementazione delle azioni positive di cui al presente PTAP (target: ≥ 4)
- ↘ Realizzazione del monitoraggio sulla implementazione delle azioni positive (target: entro il 30/09/2022)
- ↘ Implementazione dei contenuti del Bilancio di Sostenibilità di COeSO con le tematiche relative al benessere organizzativo e pari opportunità