

ALLEGATO 1

Piano triennale 2023-2025 delle azioni positive

Nell'ambito della strategia aziendale per favorire la parità di genere, che coinvolge l'Ente sia sul piano interno che su quello esterno (in particolare per quanto riguarda la gestione delle procedure concorsuali e selettive), viene predisposto e monitorato il "Piano triennale di azioni positive", nel rispetto dei principi contenuti nell'art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". In tale ambito ESTAR già collabora con il "Centro Criticità Relazionali" di Regione Toscana.

La tempistica di adozione segue quella dell'intero processo di programmazione in ambito risorse umane (con scadenza 31 gennaio); poiché in questo momento è ancora da completare il percorso di nomina dei componenti da parte delle Organizzazioni Sindacali il Comitato Unico di Garanzia non è stato ancora formalmente costituito; all'atto della sua nomina il Piano verrà quindi sottoposto alla stesso per definire eventuali modifiche o integrazioni e, di conseguenza, se necessario revisionato. La prima azione del Piano, riguardante la valutazione del clima interno sarà comunque avviata anche allo scopo di poter fornire al CUG, al momento del suo insediamento, una serie di informazioni certificate su cui poter basare la propria azione propositiva.

Allo scopo di individuare e pianificare le iniziative e le attività necessarie per rendere più efficiente ed efficace l'azione amministrativa, promuovere le pari opportunità e rimuovere eventuali ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione e la parità nel lavoro il Piano, redatto in conformità alle finalità indicate dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e tenuto conto della specificità di ESTAR quale centrale regionale della Sanità per gli acquisti e per la selezione del personale si articola nelle seguenti aree strategiche di intervento:

Ambito 1 - Benessere organizzativo e pari opportunità;

Ambito 2 - Conciliazione vita - lavoro;

Ambito 3 - Mobbing e violenza di genere;

Ambito 4 – Rispetto della parità di genere nella gestione delle procedure selettive e di gara.

Per ogni ambito sono previsti obiettivi, azioni specifiche, attori principali e/o coinvolti e tempi di attuazione.

AMBITO 1						
<i>Benessere organizzativo e pari opportunità</i>						
N. Azione	Titolo	Obiettivo	Soggetti Destinatari	Indicatore	Target Triennio 2023-2025	Strutture Coinvolte
1.1	Indagine di Clima Organizzativo	Informare e sensibilizzare i dipendenti sull'importanza di tale indagine	Tutto il personale	Diffondere l'indagine tramite mail, contatto diretto e avviso nella bacheca. 2)Tasso partecipazione	2023 1° indagine: 70% 2025 2° indagine: 75%	Tutte

AMBITO 2						
<i>Conciliazione vita - lavoro</i>						
N. Azione	Titolo	Obiettivo	Soggetti Destinatari	Indicatore	Target Triennio 2023-2025	Strutture e Coinvolte
2.1	Formazione su nuove linee guida POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) e sulla valutazione del personale in LA	Offrire nuovi strumenti di analisi del contesto organizzativo, con riferimento alla normativa specifica, al fine di verificarne l'attuabilità, coglierne le potenzialità / criticità e valutarne le possibili applicazioni all'interno	Direttori UOC	Adesione	2023-2024: 100%	Tutte

		della struttura				
2.2	Attività compatibili con il LA	Definizione delle attività compatibili con il lavoro agile	Direttori UOC	Mappatura attività per SW e Telelavoro	2023-2025: aggiornamento annuale	Tutte
2.3	Utilizzo modalità di lavoro agile	Trovare modalità organizzative efficaci e sostenibili per la conciliazione e vita/lavoro	Tutto il personale	Adesione al lavoro agile	2023-2025: 75%	Tutte
2.5	Promozione della salute e sani stili di vita	Sviluppo con Azienda Ospedaliera Senese di formazione a distanza per progetti di promozione e della salute nei luoghi di lavoro	Tutto il personale	Adesione al percorso formativo	2023-2025: 25%	Tutte

AMBITO 3						
<i>Mobbing e violenza di genere</i>						
N. Azione e	Titolo	Obiettivo	Soggetti Destinatari	Indicatore	Target Triennio 2023-	Strutture Coinvolte e
3.1	Formazione specifica mobbing e vessazioni	Incontro formativo sul mobbing	Direttori UOC/ dirigenti	Adesione	2024-2025 (un incontro/anno): 75%	Tutte, Consigliera Pari Opportunità Centro Criticità Relazionali

AMBITO 4						
Parità di genere nelle procedure selettive e						
N. Azione e	Titolo	Obiettivo	Soggetti Destinatari	Indicatore	Target Trienni o 2023-	Strutture Coinvolte
4.1	Riprogettazione procedura di formazione Commissioni	Applicazione nuovo Regolamento procedure concorsuali e selettive Regione Toscana	Tutte le Aziende Sanitarie della Toscana	Commissioni formate nel rispetto parità di genere	2023-2025: 100%	Dipartimento Risorse Umane
4.2	Inserimento degli indirizzi del "Gender Responsive Procurement" nei bandi di gara dei progetti finanziati dal PNRR e dal Fondo	Obbligo di trasmissione alla stazione appaltante del Rapporto biennale sulla situazione del personale o della Relazione di genere sulla	Tutti i fornitori	Inserimento clausole nei bandi di gara	2023-2025: 100%	

4.2	Inserimento degli indirizzi del "Gender Responsive Procurement" nei bandi di gara dei progetti finanziati dal PNRR e dal Fondo Complementare	Obbligo di trasmissione alla stazione appaltante del Rapporto biennale sulla situazione del personale o della Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile a seconda del numero di dipendenti Inserimento di clausole di gara riguardanti "requisiti necessari" e "requisiti premiali dell'offerta", volti a promuovere l'imprenditori a giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne Obblighi di quota minima di assunzione del 30 per cento riservata all'occupazione giovanile e all'occupazione femminile	Tutti i fornitori	Inserimento clausole nei bandi di gara	2023-2025: 100%
-----	--	---	-------------------	--	-----------------