

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

STRUTTURA PROPONENTE:

U.O.C. Programmazione strategica

OGGETTO:

AGGIORNAMENTO COMPOSIZIONE COMITATO GUIDA PER LE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE AI SENSI DELLA NORMA UNI/PDR 125:2022 ED APPROVAZIONE REGOLAMENTO

L' Estensore

Chioccioli Silvia

Il Dirigente e il Responsabile del Procedimento, con la sottoscrizione della proposta di delibera, di pari oggetto
n. 0000318 del 24/03/2025

Hash pdf (SHA256): 0a309fb018f4475c447689fed9833b4f0bd5c424e9cc5d8315778f9f370df667

attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed utile per il servizio pubblico.

Il presente provvedimento contiene un trattamento di categorie particolari di dati personali: No

Il Responsabile del Procedimento: Scartoni Giovanni

Il Dirigente: Scartoni Giovanni

Ulteriori firmatari della proposta:

Il Funzionario addetto al controllo di budget,

con il visto della proposta di delibera di pari oggetto n. 0000318 del 24/03/2025

Hash pdf (SHA256): 0a309fb018f4475c447689fed9833b4f0bd5c424e9cc5d8315778f9f370df667

La Direttrice Amministrativa - Dott.ssa Antonella Valeri

La Direttrice Sanitaria - Dott.ssa Assunta De Luca

La Direttrice dei Servizi Sociali - Dott.ssa Patrizia Castellucci

**Il Direttore Generale
Dott. Marco Torre**

STRUTTURE ASSEGNATARIE DEL PRESENTE ATTO:

IL DIRETTORE UOC PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

VISTO il decreto legislativo 30 dicembre 1992 n. 502 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421" e s.m.i.;

VISTA la legge regionale 24 febbraio 2005, n. 40 "Disciplina del Servizio Sanitario Regionale" e s.m.i.;

RICHIAMATA la deliberazione n. 696 del 13 giugno 2023 "Piano di uguaglianza di genere e strategia di diversità, equità ed inclusione (DE&I Strategy) – determinazioni" con la quale l'Azienda ha istituito il gruppo di lavoro per la redazione del GEP "Piano di Uguaglianza di Genere", nonché il gruppo di riflessione (DE&I Think Tank) al quale è stato attribuito il compito di realizzare in Azienda una "strategia di diversità, equità ed inclusione" (DE&I Strategy);

DATO ATTO che il gruppo di lavoro di cui sopra ha proceduto alla redazione del GEP "Piano di Uguaglianza di Genere" approvato con deliberazione n. 1054 del 17.10.2023;

CONSIDERATO che con successiva deliberazione n. 930 del 19 settembre 2024 è stata istituita la cabina strategica per la certificazione di genere;

DATO ATTO che il gruppo di lavoro di cui alla citata deliberazione n. 696 del 13 giugno 2023 ha assunto sin dalla sua costituzione il ruolo di Comitato Guida per le politiche di parità di genere a partire dalla formulazione del GEP "Piano di Uguaglianza di Genere"

DATO ATTO altresì che il suddetto Comitato Guida ha prodotto i seguenti documenti: gli indirizzi per "La politica di parità di genere aziendale", il "Piano strategico" ed il "Manuale della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022" approvati con deliberazione n. 930 del 19 settembre 2024;

VALUTATO NECESSARIO aggiornare la composizione del suddetto Comitato Guida e contestualmente approvare il Regolamento di funzionamento dello stesso organo;

RITENUTO OPPORTUNO, preso atto di quanto sopra specificato, procedere a:

- aggiornare la composizione del Comitato Guida per le politiche di parità di genere costituito ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022;
- approvare il "Regolamento del Comitato Guida per le politiche di parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022";

ATTESTATA la legittimità e la regolarità formale e sostanziale della presente proposta;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

per quanto sopra premesso, da intendersi qui integralmente trascritto e riportato:

DI AGGIORNARE la composizione del Comitato Guida per le politiche di parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022 , nominando quali componenti:

- Direttore Generale (o suo delegato) che assume la funzione di Presidente
- Direttore Dipartimento Risorse Umane (o suo delegato)
- Direttrice UOC Promozione ed etica della salute (o suo delegato)
- Direttore UOC Relazioni Interne e Comunicazione Inclusiva e di Equita' (o suo delegato)
- Direttore UOSD Benessere Organizzativo (o suo delegato)
- Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione nei luoghi di lavoro (o suo delegato)

- Componenti Cabina strategica per la parità di genere (Deliberazione Direttore Generale n. 930 del 19/09/2024)

DI APPROVARE il “Regolamento del Comitato Guida per le politiche di parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022”;

DI TRASMETTERE la presente deliberazione ai componenti individuati per la costituzione del Comitato Guida per le politiche di parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022;

DI STABILIRE che l'adozione del presente atto non comporta oneri aggiuntivi per l'Azienda;

DI DARE ATTO che, ai sensi dell'art. 6 della L. 241/90 e ss.mm.ii., il responsabile del procedimento è il Dr. Giovanni Scartoni della UOC Programmazione Strategica;

Il Direttore UOC Programmazione Strategica
(Dott. Giovanni Scartoni)

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 13 del 27 gennaio 2025 con cui si nomina il Dott. Marco Torre nell'incarico di Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana sud est con la decorrenza indicata nel contratto di Diritto privato il quale ultimo, sottoscritto in data 29 gennaio 2025 fra il Presidente della Regione Toscana ed il Direttore Generale nominato, reca la data del 30 gennaio 2025;

RICHIAMATA la deliberazione n. 94 del 30 gennaio 2025 di insediamento del Dott. Marco Torre nelle funzioni di Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana sud est a far data dal 30 gennaio 2025 e di presa d'atto del contratto di prestazione d'opera intellettuale per lo svolgimento delle proprie funzioni;

LETTA E VALUTATA la sopra esposta proposta di deliberazione presentata dal Direttore della UOC Programmazione Strategica avente ad oggetto “Aggiornamento composizione Comitato Guida per le politiche di parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022 ed approvazione Regolamento”;

PRESO ATTO dell'attestazione della legittimità nonché della regolarità formale e sostanziale, espressa dal Dirigente che propone il presente atto;

VISTO il parere favorevole della Direttrice Amministrativa, della Direttrice Sanitaria e della Direttrice dei Servizi Sociali;

DELIBERA

per quanto sopra premesso, da intendersi qui integralmente trascritto e riportato:

DI AGGIORNARE la composizione del Comitato Guida per le politiche di parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022, nominando quali componenti:

- Direttore Generale (o suo delegato) che assume la funzione di Presidente
- Direttore Dipartimento Risorse Umane (o suo delegato)
- Direttrice UOC Promozione ed etica della salute (o suo delegato)
- Direttore UOC Relazioni Interne e Comunicazione Inclusiva e di Equità (o suo delegato)
- Direttore UOSD Benessere Organizzativo (o suo delegato)
- Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione nei luoghi di lavoro (o suo delegato)

- Componenti Cabina strategica per la parità di genere (Deliberazione Direttore Generale n. 930 del 19/09/2024)

DI APPROVARE il “Regolamento del Comitato Guida per le politiche di parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022”;

DI TRASMETTERE la presente deliberazione ai componenti individuati quali componenti del Comitato Guida per le politiche di parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR125:2022;

DI STABILIRE che l'adozione del presente atto non comporta oneri aggiuntivi per l'Azienda;

DI INCARICARE la UOC Affari Generali:

- di provvedere alla pubblicazione all'Albo on line, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge n. 69/2009, consultabile sul sito WEB istituzionale;
- di trasmettere il presente atto, contestualmente alla sua pubblicazione, al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 42, comma 2, Legge regionale 24 febbraio 2005, n. 40 e s.m.i..

Il Direttore Generale
(Dott. Marco Torre)

REGOLAMENTO DEL COMITATO GUIDA PER LE POLITICHE DI PARITA' DI GENERE AI SENSI DELLA NORMA UNI-PDR 125:2022

Art.1 Oggetto del regolamento

Il presente regolamento disciplina le funzioni, le competenze e le modalità operative del Comitato Guida (di seguito Comitato) per la parità di genere in attuazione della norma UNI PdR 125:2022 “ Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere” che prevede l’adozione di specifici KPI inerenti alle politiche per la parità di genere nelle organizzazioni con l’obiettivo di attuare e mantenere un percorso sistematico di cambiamento culturale al fine di raggiungere una equa parità di genere, valorizzando le diversità e l’empowerment femminile.

Art.2 Scopo e ambito di applicazione

Il Comitato Guida contribuisce al perseguimento degli obiettivi strategici all’interno della Azienda Usi Toscana sud est ed opera per tutelare le pari opportunità ed il benessere lavorativo di tutto il personale dell’organizzazione.

Nello specifico il Comitato si impegna a :

- a) Garantire, nell’ambito dello svolgimento del lavoro, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e contrastando ogni forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione legata al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’ etnia, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b) accrescere la performance organizzativa nel suo complesso adottando misure che favoriscano il benessere lavorativo, promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni;
- c) favorire l’ottimizzare della produttività creando un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, benessere organizzativo e contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione;
- d) Integrare la valorizzazione delle differenze di genere nella valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro;
- e) Adottare strumenti favorevoli alla trasparenza, all’ etica ed al benessere organizzativo;
- f) Assicurare la concreta applicazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere in conformità alla UNI/PDR 125:2022 Linee Guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni e sviluppare opportunità per il miglioramento dell’efficacia del sistema;
- g) Promuovere attività di analisi e valutazione, attraverso indagini sulla percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità, finalizzate all’individuazione di discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive;
- h) Sviluppare una cultura organizzativa evoluta, basata sul rispetto e la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Art.3 Funzioni del Comitato

Il comitato propone interventi mirati a garantire reale parità di genere all'interno dell'organizzazione.

A tal fine può:

- a) monitorare la situazione relativa alle pari opportunità ed al benessere organizzativo mediante la raccolta di dati strutturali o con la realizzazione di indagini specifiche;
- b) predisporre azioni e progetti volti a migliorare le condizioni di benessere lavorativo, interventi di conciliazione vita/lavoro, diffondere la cultura delle pari opportunità, prevenire/rimuovere qualsiasi forma di violenza diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro;
- c) proporre percorsi formativi riguardanti la parità di genere;
- d) svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni intraprese, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità e sulle politiche di promozione del benessere organizzativo.

Art.4 Composizione, nomina e durata.

Il Comitato Guida per la parità di genere, in ragione delle competenze professionali relative e dei ruoli loro attribuiti, è composto dalle seguenti funzioni aziendali:

- Direttore Generale (o suo delegato) che assume la funzione di Presidente
- Direttore Dipartimento Risorse Umane (o suo delegato)
- Direttrice UOC Promozione ed etica della salute (o suo delegato)
- Direttore UOC Relazioni interne e comunicazione inclusiva e di equità (o suo delegato)
- Direttore UOSD Benessere Organizzativo (o suo delegato)
- Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione nei luoghi di lavoro (o suo delegato)
- Componenti Cabina strategica per la parità di genere (Deliberazione Direttore Generale n. 930 del 19/09/2024)

Le funzioni di segreteria sono assicurate dalla UOC Gestione Amministrativa dei Dipartimenti, della Medicina Legale e Tutela dei Diritti in Sanità.

Art.5 Budget

Il Comitato dispone di un budget annuo, adeguato a perseguire, raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere previsti nel Piano Strategico. Tale budget può essere modificato su proposta del Comitato stesso. In ogni caso, il budget viene riesaminato annualmente durante la riunione di revisione periodica. Il budget a disposizione del Comitato Guida, di cui al capoverso precedente, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, è assegnato alla Direttrice UOC Promozione ed etica della salute che ne dispone secondo le indicazioni e decisioni del Comitato.

Art.6 Competenze

In funzione del mantenimento della Certificazione per la parità di Genere ottenuta dall'Azienda UsI Toscana sud est in data 21/10/2024, oltre alle funzioni del Comitato espresse dall'art.3 del presente regolamento, si definiscono le responsabilità ed autorità definite per il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere definiti.

- Il Comitato redige e mantiene aggiornato il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalle politiche obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.
- Il Comitato collabora con l'Alta Direzione nella definizione delle politiche per la parità di genere.
- Il Comitato monitora lo stato di avanzamento di obiettivi ed indicatori definiti nel piano strategico unitamente ai KPI inerenti alle Politiche per la parità di genere nelle organizzazioni, per verificare il raggiungimento dei risultati attesi e la loro effettiva rispondenza alle reali esigenze di parità al fine di poter individuare le aree di miglioramento.

Competenze Direttore Generale (o suo delegato)

Nella funzione di Presidente del Comitato vigila e cura che siano attuate le decisioni del Comitato e provvede all'osservanza delle disposizioni statutarie ed alla disciplina sociale. Il Presidente può conferire delega, sempre e solo per iscritto, ad uno o più dipendenti sia per singoli atti, che per categorie di atti.

Definisce il budget assegnato per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

Competenze Direttore Risorse Umane

Collabora alla realizzazione di un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità e che sostenga la parità di genere attraverso l'applicazione di quanto definito dagli indicatori dell'Area Cultura e Strategia per quanto riguarda gli aspetti legati alla realizzazione di eventi formativi a tutti i livelli sui temi della differenza di genere e suo valore, garantendo un'equa e paritaria partecipazione, di concerto con l'Area Dipartimentale Sviluppo Professionalità.

Definisce le modalità di attuazione e verifica degli indicatori dell'Area Processi HR, per quanto direttamente gestito, nella definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione quali selezione, valutazione individuale, mobilità interna e progressione di carriera.

Rendiconta i dati dell'organizzazione in funzione degli indicatori dell'Area Crescita ed Inclusione, Equità Remunerativa, Area tutela della Genitorialità almeno una volta all'anno in sede di riesame annuale.

Collabora alla definizione di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze e per favorire la conciliazione di tempi vita/lavoro.

Competenze Direttrice UOC Promozione ed etica della salute

Collabora alla diffusione capillare di una cultura organizzativa basata su principi e indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile attraverso la realizzazione di eventi e percorsi formativi che coinvolgano, oltre ai dipendenti, tutte le parti interessate (stakeholders).

Competenze Direttore UOC Relazioni interne e comunicazione inclusiva e di equità

Dispone e promuove il piano della comunicazione aziendale che includa l'impegno dell'Azienda sui temi della parità di genere garantendo la diffusione interna ed esterna a tutte le parti interessate (stakeholders) attraverso modalità formalizzate all'interno del piano stesso.

Garantisce attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

Supporta il Comitato nell'erogazione di specifiche survey presso finalizzate all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità e di esperienze/atteggiamenti che hanno provocato disagio nell'ambiente di lavoro.

Competenze Direttore UOSD Benessere Organizzativo

Propone referenti e prassi aziendali per un ambiente di lavoro che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti, con particolare riferimento ad episodi di molestie o mobbing.

Collabora alla definizione di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze e per favorire la conciliazione di tempi vita/lavoro.

Competenze Cabina strategica per la parità di genere

Dispone di funzione operativa di gestore del sistema per la parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022 per garantire nel tempo il mantenimento della certificazione.

Gestisce la documentazione di sistema in modo da assicurare che le versioni in vigore siano note agli utilizzatori, chiaramente identificate, redatte e approvate secondo gli aspetti metodologici e formali della qualità aziendale.

Identifica i requisiti normativi specifici rispetto al tema della parità di genere in ambito lavorativo, mantenendoli aggiornati in apposite registrazioni e comunicandoli alle funzioni responsabili della valutazione del loro impatto, presa in carico ed attuazione.

Raccoglie e analizza i dati disaggregati per genere.

Coordina il sistema di verifica interno di conformità alla UNI/PdR 125:2022 con team indipendenti rispetto alle attività verificate e competenti sulla base di requisiti definiti dal sistema e bilanciati in termini di genere.

Definisce ed opera modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi e garantisce che vengano attuati meccanismi di comunicazione, interna ed esterna, azioni preventive/correttive per situazioni non conformi ai KPI.

Garantisce la revisione periodica del sistema per la parità di genere, condivisa con l'Alta Direzione e approvata dal Comitato Guida, con frequenza almeno annuale. La revisione deve valutare elementi in ingresso quali i risultati delle attività, la continua congruità del piano strategico, la necessità di aggiornamenti e modifiche e le ulteriori esigenze formative.

Competenze RSPP

Individua il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale digitale (molestia) in funzione della Salute e sicurezza sul luogo di lavoro, valutando gli ambienti di lavoro anche sotto questo punto di vista.

Redige un piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro che preveda anche la metodologia di segnalazione.

Prevede una specifica formazione a tutti i livelli sulla "tolleranza zero" rispetto ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse molestie sessuali in ogni forma.

Rendiconta i dati dell'organizzazione in funzione delle segnalazioni raccolte e della loro gestione almeno una volta all'anno in sede di riesame annuale.

Art.7 Convocazioni

Il comitato si riunisce su convocazione del Presidente con periodicità almeno bimestrale. La Convocazione con l'ordine del giorno avviene tramite strumenti telematici con congruo preavviso, generalmente non inferiore a cinque giorni lavorativi antecedenti la riunione, unitamente alla documentazione relativa.

Art.8 Riunioni

Le riunioni si svolgono durante l'orario di lavoro, utilizzando anche strumenti di comunicazione a distanza. La partecipazione di altri soggetti, interni o esterni all'Azienda UsI Toscana sud est, senza diritto di voto, può essere autorizzata qualora la loro presenza sia ritenuta utile a supportare le attività del Comitato. Le riunioni del Comitato Guida sono valide con la partecipazione della maggioranza dei componenti.

Art.9 Deliberazioni e verbalizzazione

Le decisioni/deliberazioni sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Direttore Generale (o suo delegato) in qualità di Presidente. I verbali delle sedute una volta approvati, vengono sottoscritti alla riunione successiva.

Art.10 Riservatezza e trattamento dei dati personali

I membri del Comitato, sia titolari che supplenti, sono tenuti a mantenere la massima riservatezza riguardo alle informazioni e ai documenti di cui vengono a conoscenza nell'ambito del loro incarico. Le informazioni e i documenti acquisiti dal Comitato durante lo svolgimento delle attività di propria competenza devono essere trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

Art.11 Validità e modifiche del regolamento

Il regolamento entra in vigore dalla data della sua adozione con Delibera del Direttore Generale pubblicata nell'Albo on line consultabile sul sito web istituzionale.

Le modifiche al regolamento, successive alla costituzione del Comitato, sono adottate mediante analogo atto.