

Piano strategico per la Parità di Genere 2023

N.	TEMI	RESPONSABILE	PROCESSI aziendali correlati al tema relativi alla parità di genere	Parità di Genere (attività già in essere)	Parità di debolezza	Obiettivi	Monitoraggio	Azioni decise per colmare il gap
1	SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	Responsabile Gestione risorse umane RAQ	Leadership - Gestione risorse (Gestione risorse umane - Informazioni documentate - Comunicazioni) - Valutazione delle prestazioni - Miglioramento	<p>1.1 Aggiornamento procedura di sistema, inclusa PG05 Gestione risorse umane per nuove passy selezione e assunzione in linea con PRH125-2022</p> <p>1.2 Monitoraggio sui devolativi per genere</p> <p>1.3 Sviluppo di colloqui centrali sulla valutazione di merito delle competenze richieste</p>	<p>Difficoltà di reclutamento di alcune figure professionali, es. informatici, OSS, redattori professionali e talora anche per il genere meno rappresentato</p>	<p>1.1 Promuovere una diffusa conoscenza e applicazione delle procedure revisione sui Servizi</p> <p>1.2 Assicurare un'equa ripartizione delle opportunità e dei posti di lavoro in base alle informazioni e documenti di selezione e assunzione</p> <p>1.3 Promuovere un aggiornamento annuale di ricerca e selezione dei processi di ricerca e selezione (2023)</p>	<p>1.1 Incanto informativo / formativo con i Coordinatori dei Servizi CREA + attività formativa online da prevedere nell'ambito del piano della formazione</p> <p>1.2 Settimane a nuove revisione i manuali aziendali e la documentazione in uso per la selezione per correggere eventuali difformità nel suo del linguaggio attuale</p> <p>1.3 Progetto di aggiornamento e riorganizzazione dei processi di ricerca e selezione con esperto.</p>	
2	GESTIONE DELLA CARRIERA	Dirigente e RAQ	Leadership - Gestione risorse (Gestione risorse umane - Informazioni documentate - Comunicazioni) - Valutazione delle prestazioni - Miglioramento	<p>2.1 Aggiornamento procedure di sistema, inclusa PG05 Gestione risorse umane per gestione carriera in linea con PRH125-2022</p> <p>2.2 Valutazione da parte della Cooperativa nell'ambito dei casi specifici, di concessione p.l., cambio servizio, attenzione nella promozione di ruolo a partire da persone che hanno dimostrato capacità nell'ambito del servizio specifico</p> <p>2.3 Capacità della Cooperativa di includere nel tempo donne nelle posizioni di vertice (Presidenza, CA, Responsabili di servizio, Pagine Gialle) e di sostituirle altrove anche un bilanciamento di genere</p> <p>2.4 Modalità nuove di candidatura al CA</p> <p>2.5 Piano della formazione rivolto al personale indipendentemente dal genere</p> <p>2.6 Ambiente di lavoro inclusivo anche di soggetti appartenenti a categorie svantaggiate e loro valorizzazione nei servizi over 75, su servizi accessori in ambito gare di strutture socio-sanitarie</p>	<p>2.1 Carenza di una riflessione strutturata sulla gestione delle carriere (es. per richieste cambio servizio, per promozione a ruoli di coordinamento e direttivi, per gestione periodo finale di carriera ecc.)</p> <p>2.2 Mancanza di progetti di sviluppo delle professionalità dei dati specifici (possibile ad es. nel bilancio sociale), rispetto ad assicurazioni, promozioni, passaggi categoria ecc.</p> <p>2.3 Individuazione stabile di percorsi formativi per ruoli di leadership nell'ambito della cooperazione sociale</p>	<p>2.1 Promuovere una diffusa conoscenza e applicazione delle procedure revisione sui Servizi</p> <p>2.2 Assicurare un'equa ripartizione delle opportunità e dei posti di lavoro in base alle informazioni e documenti di selezione e assunzione</p> <p>1.3 Promuovere un aggiornamento annuale di ricerca e selezione dei processi di ricerca e selezione (2023)</p>	<p>2.1 Incanto informativo / formativo con i Coordinatori dei Servizi CREA + attività formativa online da prevedere nell'ambito del piano della formazione</p> <p>2.2 Realizzare una analisi documentata riferita a richieste e problematiche connesse col percorso di carriera della Cooperativa</p> <p>2.3 Approvare sistema di raccolta di dati nell'ambito delle attività svolte dal referente amministrazione del personale, diffusione dei dati nell'ambito del bilancio sociale</p> <p>2.4 Piano formativo 2024 da adattare all'oggettiva individuazione di percorsi formativi stabili sulla leadership</p>	
3	EQUIVA SALARIALE	Presidente e Dirigente	Leadership - Gestione risorse (Gestione risorse umane - Informazioni documentate - Comunicazioni) - Valutazione delle prestazioni - Miglioramento	<p>3.1 Aggiornamento procedure di sistema, inclusa PG05 Gestione risorse umane per gestione carriera in linea con PRH125-2022</p> <p>3.2 Monitoraggio attività dettagliata per responsabilità e compiti</p>	<p>3.1 Mancanza di un programma strutturato formazione per il re-inserimento post congedo da malattia</p> <p>4.1 Mancanza di un programma strutturato formazione per il re-inserimento post congedo da malattia per la gestione delle diverse fasi della malattia (prima, durante e dopo);</p> <p>4.2 Mancanza di informazioni e informazioni finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per malattia;</p> <p>4.3 Mancanza di un'inchiesta di mercato da condurre sui servizi di genitorialità (supporto);</p> <p>4.5 nell'ambito di un futuro programma di welfare aziendale offrire opportunità e proporre ai lavoratori/ris e alle loro famiglie</p>	<p>3.1 Assicurare un'informazione annuale sulle politiche retributive adottate dalla Cooperativa</p> <p>3.2 Attuare entro 2023 il riassetto e il riordinamento del rapporto con i soci, anche in relazione alla possibile adozione di programmi di welfare aziendale.</p>	<p>3.1 Predispensione di un'informativo sulle politiche retributive da inserire nel prossimo bilancio sociale</p> <p>3.2 Realizzazione degli incontri programmati con i soci nel diversi servizi della Cooperativa</p>	
4	GENITORIALITÀ, CURA	Responsabile Gestione risorse umane	Leadership - Gestione risorse (Gestione risorse umane - Informazioni documentate - Comunicazioni) - Valutazione delle prestazioni - Miglioramento	<p>4.1. Rispetto delle norme cogenti relativamente ai congedi di maternità / paternità e al rispetto delle norme di astensione dal lavoro per malattia</p>	<p>4.1. Espansione di modalità ulteriori per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life-balance) rivolte a tutte/lle dipendenti</p> <p>5.2. Effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità delle/delle dipendenti</p>	<p>4.1. Adattare programma di formazione per il re-inserimento dal congedo e politiche forme di supporto al rientro dal congedo genitoriale</p> <p>4.2. Implementare una guida interna della Cooperativa per la gestione delle diverse fasi della maternità, paternità, genitorialità (supporto);</p> <p>4.3. Attuare le azioni del Piano di Miglioramento 2023 previsto per l'approfondimento del rapporto con i soci, anche in relazione alla possibile adozione di programmi di welfare aziendale.</p>	<p>4.1.1 Predispone un documento di programma per il re-inserimento (con eventuale modifica PG05)</p> <p>4.2. Fornire un'informazione sulle modalità e linee guida interne rispetto alla gestione della maternità/paternità in relazione ai congedi e rientri</p> <p>4.3. Incontri previsti con i soci della Cooperativa, anche in relazione alla riflessione sul programma di welfare aziendale.</p>	
5	CONCLUSIONE DEI TEMI DI LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	RAQ Responsabile Gestione risorse umane	Leadership - Gestione risorse (Gestione risorse umane - Informazioni documentate - Comunicazioni) - Valutazione delle prestazioni - Miglioramento	<p>5.1. Attenzione della Cooperativa dimostrata nel tempo nella concessione di p.l., nella gestione dei turni nei servizi residenziali</p> <p>5.2. Organizzazione delle attività formative e delle riunioni compatibili con il servizio e le esigenze personali/familiari, aperte a tutte le lavoratrici e lavoratori indipendentemente dalle tipologie di contratto</p>	<p>6.1. Presenza del rischio nel DVR, in produttività specifici di prevenzione e gestione modeste sul lavoro nel DVR</p> <p>6.2. Difficoltà di una indagine di mercato per valutare i servizi di genitorialità (supporto) di cui si necessita</p> <p>6.3. Mancanza valutazione rischi specifici rischio modeste e specifiche in relazione alla valutazione rischi</p>	<p>6.1. Approfondire con consulenti esterni misure ulteriori applicabili nella Cooperativa di consulenza</p> <p>6.2. Dotarsi di una modality periodica di ricerca delle esigenze di flessibilità</p> <p>6.3. Approfondire la valutazione dei rischi specifica nell'ambito del DVR</p>	<p>6.1. Realizzare il piano di prevenzione e gestione modeste sul lavoro (azione di prevenzione) in linea con il DVR</p> <p>6.2. Effettuare l'indagine sul tema delle modeste sul lavoro, restituendo i risultati a tutte le lavoratrici e i lavoratori</p> <p>6.3. Approfondire i DVR rispetto alla valutazione rischi modeste</p>	<p>5.1. Promuovere un approfondimento con i consulenti della Cooperativa per identificare modalità possibili di consulenza "in loco"</p> <p>5.2. Dotarsi di una modality specifica a livello di singoli servizi per il riserimento delle esigenze di flessibilità ad es. nei turni</p>
6	ATTIVITÀ DI PREVENZIONE (RISCHI ORGANIZZATIVI, RISCHI FISICI, VERBALE, DIGITALI, MODALITÀ) SU LUOGHI DI LAVORO	Dirigente e Responsabile Infrastrutture	Leadership - Gestione risorse (Gestione risorse umane - Informazioni documentate - Comunicazioni) - Valutazione delle prestazioni - Miglioramento	<p>7.1. Nomina di un Comitato di Parità di Genere che possa assumere le responsabilità di Funzione di parità della Parità di Genere attualmente individuate in una funzione monocratica</p>	<p>7.1. Nomina di un Comitato di Parità di Genere che possa assumere le responsabilità di Funzione di parità della Parità di Genere attualmente individuate in una funzione monocratica</p>	<p>7.1. Nomina Comitato per la parità di genere (organismo collegiale in sostituzione dell'attuale funzione monocratica)</p>		
7	LEADERSHIP	CAA	Leadership	<p>Integrazione obiettivi da Progetti di Miglioramento 2023</p>	<p>Integrazione obiettivi da Progetti di Miglioramento 2023</p>	<p>Integrazione obiettivi da Progetti di Miglioramento 2023</p>	<p>Integrazione obiettivi da Progetti di Miglioramento 2023</p>	
RF	Riferimento all'Obiettivo generale di miglioramento (dal PRG)	Obiettivo specifico	Azioni	Scadenza per il completamento delle azioni	Responsabile dell'attuazione delle azioni previste	Indicatori	Risultati attesi	
43	Assicurare un'efficace azione di sviluppo economico e di valorizzazione del personale, anche attraverso azioni partecipative e di welfare aziendale	Attuare azioni promossi dalla partecipazione dei soci della cooperativa	<p>Attuazione dell'attività di lavoro per realizzare e adattare un progetto di un ambiente di lavoro lavorativo e lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo</p> <p>Condizione di un range di lavoro per realizzare e adattare un progetto di un ambiente di lavoro lavorativo e lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo</p> <p>Revisione delle procedure relative alla gestione delle risorse umane e dei percorsi di prevenzione e gestione modeste sul lavoro nel DVR</p> <p>RAQ in collaborazione con Responsabile CQU, Referente Amministrazione del personale, Referente Area, Direzione</p> <p>*Mancanza di una indagine di mercato per valutare i servizi di genitorialità (supporto) di cui si necessita</p> <p>*Mancanza valutazione rischi specifici rischio modeste e specifiche in relazione alla valutazione rischi</p>	<p>30.09.2023</p> <p>31.12.2023</p> <p>30.06.2023</p>	<p>CAA</p> <p>CAA-RAQ</p> <p>CAA-RAQ</p>	<p>*N° incontri/attività cooperative</p> <p>*Attività percorso interno e esterno</p> <p>*Certificazioni Parità di Genere CREA B / L. n. 90/1993/1993</p>	<p>*75% con livello positivo</p> <p>*30%</p>	
43	Assicurare un'efficace azione di sviluppo economico e di valorizzazione del personale, anche attraverso azioni partecipative e di welfare aziendale	Attuare azioni promossi dalla partecipazione dei soci della cooperativa	<p>Attuazione dell'attività di lavoro per realizzare e adattare un progetto di un ambiente di lavoro lavorativo e lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo</p> <p>Condizione di un range di lavoro per realizzare e adattare un progetto di un ambiente di lavoro lavorativo e lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo</p> <p>Revisione delle procedure relative alla gestione delle risorse umane e dei percorsi di prevenzione e gestione modeste sul lavoro nel DVR</p> <p>RAQ in collaborazione con Responsabile CQU, Referente Amministrazione del personale, Referente Area, Direzione</p> <p>*Mancanza di una indagine di mercato per valutare i servizi di genitorialità (supporto) di cui si necessita</p> <p>*Mancanza valutazione rischi specifici rischio modeste e specifiche in relazione alla valutazione rischi</p>	<p>30.09.2023</p> <p>31.12.2023</p> <p>30.06.2023</p>	<p>CAA</p> <p>CAA-RAQ</p> <p>CAA-RAQ</p>	<p>*N° incontri/attività cooperative</p> <p>*Attività percorso interno e esterno</p> <p>*Certificazioni Parità di Genere CREA B / L. n. 90/1993/1993</p>	<p>*75% con livello positivo</p> <p>*30%</p>	

08/05/2023

[Handwritten signature]