

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss.mm. e ii.;
- la legge 12 marzo 1999, n. 68, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e ss.mm. e ii.;
- la legge regionale 31 marzo 2005, n. 13, "Statuto della Regione Emilia Romagna" e ss.mm. e ii.;
- la legge regionale 26 novembre 2001, n. 43 "Testo Unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna" e ss.mm. e ii.;
- la legge regionale 27 giugno 2014, n. 6 "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere" e ss. mm. e ii.;
- la delibera di giunta regionale n. 157 del 29 gennaio 2024, "Piano integrato delle attività e dell'organizzazione 2024-2026";
- la delibera di giunta regionale n. 2317 del 22/12/2023 recante "Disciplina organica in materia di organizzazione dell'ente e gestione del personale. Aggiornamenti in vigore dal 1° gennaio 2024";

Visti, inoltre:

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la L. 162/2021, "Modifiche al codice di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo";
- la prassi UNI/PdR 125:2022 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere";
- la norma UNI ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione";
- il D.lgs. n. 222 del 13 dicembre 2023, recante "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227 " dispone all'art. 3, comma 2-bis, che le pubbliche amministrazioni, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, definendo le

modalità e le azioni, nonché proponendo la relativa individuazione degli obiettivi programmatici e strategici della performance, della relativa strategia di gestione del capitale umano, di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali; tali funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del già citato d.lgs. 165/01, ove dotato di qualifica dirigenziale;

- la Direttiva n. 1/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette" che declina i compiti del responsabile dei processi di inserimento lavorativo;

Considerati:

- l'articolo 39-ter, comma 1, del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'articolo 10, comma 1, del d.lgs. 75/2017 e modificato dal d.lgs. 222/23, che prevede che "Al fine di dare attuazione all'articolo 7, comma 1, e garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato nell'ambito del personale in servizio";
- la Direttiva n. 1/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette" che declina i compiti del responsabile dei processi di inserimento;
- l'art. 39-ter, comma 2, del D.lgs. 165/01, prescrive che il suddetto responsabile deve essere "(...) individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione";
- il successivo comma 3 dispone che il responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità:
 - a) cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
 - b) predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi

e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

- c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione;

Ritenuto pertanto necessario provvedere alla definizione di un sistema di governance per lo sviluppo del piano di diversità, equità ed inclusione della Regione Emilia-Romagna in quanto:

- il Piano integrato delle attività e dell'organizzazione 2024-2026, sopra richiamato, definisce nella Sezione 3 *"Organizzazione e capitale umano"* con il Piano di Diversità Equità e inclusione gli obiettivi per favorire la valorizzazione delle diversità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere attraverso l'inclusione ed in particolare individua il percorso di sviluppo di azioni positive;
- tra le altre azioni piano prevede la *"Definizione della GOVERNANCE in sinergia e raccordo con altri tavoli già in essere, tramite la costituzione di un comitato guida sulla DE&I e di azioni per favorire l'individuazione di un DE&I manager con una rete che possa garantire un'efficacia capillare in tutte le sedi e le direzioni generali"* oltre alla *"Integrazione della strategia DE&I con le azioni in materia di SICUREZZA e SALUTE partendo dall'analisi dei dati e incoraggiando un approccio collettivo e partecipativo per la definizione dei fabbisogni"*;

Considerato:

- l'art. 46 bis, comma 1, del D.lgs. 198/06, introdotto dalla L. 162/21, rubricato "Certificazione della Parità di genere" che prevede che " A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità";
- l'articolo 1 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento delle Pari Opportunità 29 aprile 2022, recante "Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e

consiglieri territoriali e regionali di parità", che dispone che "i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022", sopra citata, che dispone l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni;

- il paragrafo 6, sottoparagrafo 6.1, della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, che prevede l'istituzione di un organismo istituito "dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere", denominato "Comitato Guida";
- detto Comitato "deve operare per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate). Il comitato guida, in base alle dimensioni dell'organizzazione, deve essere composto almeno dall'amministratore delegato, o da un delegato dalla proprietà, e dal direttore del personale, o altra figura equivalente";

Ritenuto, pertanto, di procedere alla costituzione del **Comitato Guida Diversità, Equità ed inclusione** (d'ora in poi Comitato DE&I), individuando tra i suoi componenti il Presidente, con funzione di coordinamento delle attività del Comitato stesso così da assicurare, tra l'altro, la necessaria attività di analisi, impulso, coordinamento e monitoraggio nei confronti delle Strutture organizzative competenti, per l'adempimento delle prescrizioni atte a conseguire la suddetta certificazione;

Stabilito che il Comitato Guida sarà supportato in termini di istruttoria tecnica, coordinamento dell'attuazione delle misure, monitoraggio e misurazione degli impatti da una struttura tecnica composta di figure competenti per materia, con particolare riferimento al Responsabile del "Settore Sviluppo delle Risorse Umane, organizzazione e comunicazione di servizio", dal Responsabile dell'Area "Trasformazione digitale dell'organizzazione e della gestione del cambiamento" e dalla Elevata Qualificazione della "Diversità, Inclusione, Benessere e Pari opportunità", quale componente anche del Gruppo di lavoro interdirezionale "Area di integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali (art. 6 L.R. n. 6 del 2014)", nominata con determinazione dirigenziale n. 4093 del 28/02/2024 del "Settore Politiche sociali di inclusione e pari opportunità-Direzione generale Cura persona , salute e welfare";

Ritenuto, infine, opportuno garantire il raccordo con le strutture della Giunta e dell'Assemblea Legislativa funzionale all'attuazione delle misure previste nel Piano di DE&I attraverso la

Rete dei Referenti di organizzazione, già esistente e che assume in aggiunta la funzione di **"Rete referenti DE&I"** (Diversità, equità ed inclusione)

Richiamate, inoltre, le proprie deliberazioni:

- n. 325 del 07/03/2022 avente ad oggetto "Consolidamento e rafforzamento delle capacità amministrative: riorganizzazione dell'ente a seguito del nuovo modello di organizzazione e gestione del personale";
- n. 426 del 21 marzo 2022 ad oggetto "Riorganizzazione dell'Ente a seguito del nuovo modello di organizzazione e gestione del personale. Conferimento degli incarichi ai Direttori Generali e ai Direttori di Agenzia";
- n. 2317 del 22/12/2023 recante "Disciplina organica in materia di organizzazione dell'ente e gestione del personale. Aggiornamenti in vigore dal 1° gennaio 2024";
- la Deliberazione della Giunta regionale n.1615 del 28/09/2022 avente ad oggetto "MODIFICA E ASSESTAMENTO DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI DI ALCUNE DIREZIONI GENERALI/AGENZIE DELLA GIUNTA REGIONALE";
- la Deliberazione della Giunta regionale n. 2319 del 22 dicembre 2023, "MODIFICA DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI DELLA GIUNTA REGIONALE. PROVVEDIMENTI DI POTENZIAMENTO PER FARE FRONTE ALLA RICOSTRUZIONE POST ALLUVIONE E INDIRIZZI OPERATIVI";

Vista, inoltre, la determinazione n. 6089 del 31/03/2022 "Modifica assetti di micro-organizzazione e conferimenti incarichi dirigenziali nell'ambito della Direzione generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni", che ha disposto, tra gli altri, il conferimento dell'incarico dirigenziale di Responsabile del Settore Sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio, al dott. Cristiano Annovi dal 01/04/2022 fino al 31/03/2025;

Visti, infine:

- la propria deliberazione n. 157 del 29/01/2024 "Piano integrato delle attività e dell'organizzazione 2024-2026";
- la propria deliberazione n. 468/2017 "Il sistema dei controlli interni nella Regione Emilia-Romagna";
- il D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii.;

- le circolari del Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale PG/2017/0660476 del 13 ottobre 2017 e PG/2017/0779385 del 21 dicembre 2017 relative ad indicazioni procedurali per rendere operativo il sistema dei controlli interni predisposte in attuazione della propria deliberazione n. 468/2017;

Sentito, ai sensi dell'art. 57 del citato Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Dato atto che è stata acquisita l'intesa da parte dell'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa in merito ai contenuti del presente provvedimento nella seduta del 20 giugno 2024;

Dato atto che il responsabile del procedimento ha dichiarato di non trovarsi in situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi;

Dato atto dei pareri allegati;

Su proposta dell'Assessore al Bilancio, Personale, Patrimonio, Riordino Istituzionale, Paolo Calvano

A voti unanimi

D E L I B E R A

per le ragioni espresse in premessa, che qui si intendono integralmente richiamate:

1. di nominare il Dirigente del Settore Sviluppo delle Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di Servizio, **Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità** della Regione Emilia-Romagna ai sensi dell'articolo 39-ter, comma 1, del d.lgs. 165/2001 assolvendo altresì alle funzioni previste dal D.lgs. 222/2023 - in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della L. 227/2021 -, in qualità di dirigente amministrativo con esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità;
2. di costituire il **Comitato Guida DE&I**, ai sensi del paragrafo 6, sottoparagrafo 6.1, della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022,

composto da:

- Assessore al Bilancio, Personale, Patrimonio, Riordino Istituzionale;
- Assessore alla Programmazione territoriale, Edilizia, Politiche abitative, Parchi e forestazione, Pari opportunità, Cooperazione internazionale allo sviluppo;
- Direttore Generale alle Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni, in qualità di Presidente.

3. di affiancare al Comitato Guida una struttura tecnica costituita dalle figure competenti per materia ed in particolare:

- Responsabile del "Servizio Sviluppo delle Risorse Umane, organizzazione e comunicazione di servizio";
- Responsabile dell'Area "trasformazione digitale dell'organizzazione e della gestione del cambiamento";
- Titolare incarico Elevata Qualificazione della "Diversità, Inclusione, Benessere e Pari opportunità";

4. di affidare alla Rete dei Referenti di organizzazione la funzione, in aggiunta, di **Rete referenti DE&I**, per garantire il raccordo funzionale all'attuazione delle misure previste nel Piano di DE&I con le strutture della Giunta e dell'Assemblea Legislativa;

5. di trasmettere il presente provvedimento al Capo di Gabinetto, a tutti i Direttori generali e a tutti i Direttori di Agenzia;

6. di pubblicare la presente deliberazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna Telematico, nonché nelle forme previste dall'ordinamento regionale, nel rispetto delle disposizioni di cui al Decreto legislativo n. 33 del 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte di pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii. e delle relative disposizioni applicative nell'ordinamento regionale.

7. di comunicare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica I nominativi dei soggetti individuati così come previsto ai sensi dell'art. 3 comma 2 bis del Dlgs 222/2023;