REGIONE EMILIA-ROMAGNA
Atti amministrativi
GIUNTA REGIONALE

Delibera Num. 1255 del 24/06/2024

Seduta Num. 27

Questo lunedì 24 **del mese di** Giugno

dell' anno 2024 **si è riunita in** via Aldo Moro, 52 BOLOGNA

la Giunta regionale con l'intervento dei Signori:

1) Priolo Irene	Vicepresidente
2) Calvano Paolo	Assessore
3) Colla Vincenzo	Assessore
4) Felicori Mauro	Assessore
5) Lori Barbara	Assessore
6) Salomoni Paola	Assessore
7) Taruffi Igor	Assessore

Presiede il Vicepresidente Priolo Irene
attesa l'assenza del Presidente

Funge da Segretario l'Assessore: Felicori Mauro

Proposta: GPG/2024/1248 del 13/06/2024

Struttura proponente: SETTORE SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E COMUNICAZIONE DI SERVIZIO
DIREZIONE GENERALE RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI

Assessorato proponente: ASSESSORE AL BILANCIO, PERSONALE, PATRIMONIO, RIORDINO ISTITUZIONALE, RAPPORTI CON UE

Oggetto: NOMINA DEL RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E DELLE DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE DELL'ART. 39 TER, COMMA 1, DEL D.LGS. 165/2001 E DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI GOVERNANCE PER LO SVILUPPO DEL PIANO DI DIVERSITA', EQUITA' E INCLUSIONE DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA

Iter di approvazione previsto: Delibera ordinaria

Responsabile del procedimento: Cristiano Annovi

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.;
- le 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;

REGIONE EMILIA-ROMAGNA
Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Cristiano Annovi, Responsabile di SETTORE SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E COMUNICAZIONE DI SERVIZIO esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 468/2017 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di legittimità in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2024/1248

IN FEDE

Cristiano Annovi

REGIONE EMILIA-ROMAGNA
Atti amministrativi

GIUNTA REGIONALE

Francesco Raphael Frieri, Direttore generale della DIREZIONE GENERALE RISORSE, EUROPA, INNOVAZIONE E ISTITUZIONI esprime, ai sensi dell'art. 37, quarto comma, della L.R. n. 43/2001 e della deliberazione della Giunta Regionale n. 468/2017 e s.m.i., parere di regolarità amministrativa di merito in relazione all'atto con numero di proposta GPG/2024/1248

IN FEDE

Francesco Raphael Frieri

OMISSIS

L'assessore Segretario

Felicori Mauro

Servizi Affari della Presidenza

Firmato digitalmente dal Responsabile Roberta Bianchedi