

DIREZIONE

Direttore: Simonetta Cannoni

Decreto n. 17 del 17 gennaio 2022

Responsabile del procedimento: Simonetta Cannoni

Pubblicità/Pubblicazione: ATTO NON RISERVATO, PUBBLICAZIONE SUL SITO
DELL'AGENZIA

Ordinario [X]

Immediatamente eseguibile [X]

Allegati n: 1

Oggetto: Piano delle Azioni positive per le/i dipendenti di Arti - Anni 2022/2024.

LA DIRETTRICE

Vista la legge regionale toscana 8 giugno 2018, n. 28 "Agenzia regionale toscana per l'impiego (ARTI). Modifiche alla l.r. 32/2002. Disposizioni in materia di riordino del mercato del lavoro", in particolare l'articolo 32 recante disposizioni di prima applicazione;

Visto il Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 109 del 29 aprile 2021 con il quale è stato assegnato alla sottoscritta l'incarico di Direttrice dell'Agenzia regionale toscana per l'impiego (ARTI);

Visto l'art. 21 *octies* comma 2 l.r. 32/2002 e s.m.i, dove alla lettera d) è stabilito che il Direttore "*adotta tutti gli ulteriori atti necessari alla gestione del personale e delle attività dell'Agenzia*";

Richiamata la legge del 10 aprile 1991, numero 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro", e il decreto legislativo dell'11 aprile 2006, numero 198, recente "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

Visto l'art. 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" del d.lgs. 198/2006, sopra richiamato, nel quale si stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che tali piani hanno durata triennale;

Richiamato, altresì, il decreto legislativo del 30 marzo 2001, numero 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", che all'art. 57 regola la materia delle pari opportunità per l'accesso al pubblico impiego;

Dato atto che la legge del 4 novembre 2010, numero 183, attraverso l'articolo 21 ha modificato gli articoli 1, 7 e 57 del d.lgs. 165/2001, istituendo i Comitati Unici di Garanzia in sostituzione dei Comitati per le pari opportunità (CPO - istituiti dai contratti collettivi e dal d.lgs. 198/2006) e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (CAM - introdotti dalla contrattazione collettiva del 2002);

Richiamate, altresì, le direttive:

- ministeriale del 23 maggio 2007 avente ad oggetto "Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche";
- della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011, recante "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che definisce la composizione, il funzionamento e i compiti dei Comitati Unici di Garanzia;

- della Presidenza del Consiglio dei ministri del 26 giugno 2019, numero 2, recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", che al punto 3.2 prevede che il Piano delle Azioni positive, che ha valenza triennale, venga aggiornato annualmente in ragione del collegamento con il ciclo della performance;

Richiamata altresì la L.R. 1/2009 "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale" e nello specifico:

- l'art. 36 "Azioni positive" nel quale si prevede che la Giunta Regionale approva le azioni positive dirette a promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nelle posizioni lavorative, a favorire un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro per meglio conciliare la vita familiare e lavorativa, ad agevolare il reinserimento delle lavoratrici al rientro dal congedo per maternità, anche attraverso il mantenimento delle proprie mansioni o di mansioni equivalenti e l'accesso alla formazione, ad attivare comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze di genere, a prevenire situazioni di discriminazione dirette e indiretta e molestie sessuali;
- l'art. 37 "Soggetti proponenti" nel quale si stabilisce che le azioni positive sono individuate sulla base delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 38 "Informazioni sulle azioni positive e rapporto sulla situazione del personale" nel quale si stabilisce che gli atti con cui sono approvate le azioni positive sono trasmessi al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e portati a conoscenza delle dipendenti e dei dipendenti regionali;
- l'art. 70 "Disposizioni di coordinamento" secondo cui le disposizioni previste dalla L.R. n. 1/2009 si applicano, in quanto compatibili, al personale degli enti dipendenti e degli organismi dipendenti della Regione Toscana;

Valutato che il Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024 risulta essere un adempimento obbligatorio per l'Agenzia, così come disposto dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, sopra citato, e che lo stesso pur migliorando il clima lavorativo e l'efficienza dell'azione amministrativa del personale dipendente, non comporta nuovi o maggiori oneri a gravare sul bilancio di Arti;

Considerato inoltre che, sulla base di quanto previsto dalla normativa di cui al precedente capoverso, l'adozione del Piano delle Azioni positive assume valenza di atto obbligatorio e propedeutico all'approvazione del Piano del Fabbisogno di Personale di cui all'art. 23 della LR n. 1/2009 e che il mancato adempimento di tale obbligo determina per l'Amministrazione il divieto di procedere al

reclutamento di personale sia tempo indeterminato che determinato, così come disciplinato dal combinato disposto di cui all'art. 48, comma 1, D.Lgs 198/2006 e art. 6, comma 6, D.Lgs 165/2001 che di fatto potrebbe portare ad eventuali situazioni di criticità amministrativa o disservizi;

Premesso che con decreto della Direttrice di Arti n. 65 del 26 febbraio 2019 era stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG;

Visto il precedente Piano delle Azioni positive per il triennio 2019/2021 approvato con decreto direttoriale n. 83 del 5 marzo 2019;

Preso atto delle proposte di azioni positive per le/i dipendenti di Arti per il triennio 2022/2024 formulate dal CUG e inviate all'Amministrazione con comunicazione ns. prot. n. 3564 del 14 gennaio 2022;

Ritenuto pertanto di aggiornare per il triennio 2022-2024 il “Piano delle Azioni positive per il personale di Arti”, allegato al presente provvedimento con cui l'Agenzia intende favorire le pari opportunità, valorizzare il benessere di chi lavora e contrastare le discriminazioni, individuando iniziative, volte a conseguire tali finalità, sulla base delle proposte formulate dal CUG;

Ritenuto, quindi, opportuno che Arti avvii un'analisi di fattibilità organizzativa, al fine di tradurre le azioni positive previste nel Piano di cui all'Allegato A del presente atto, in una programmazione di attività da concretizzare nell'arco del triennio di riferimento;

Vista l'informativa data alle Organizzazioni Sindacali;

Dato atto che il presente decreto non è soggetto al controllo del Collegio dei Revisori ai sensi dell'articolo 21 novies, comma 3, della L.R. 32/2002;

DECRETA

1. di adottare, per il triennio 2022-2024, il “Piano delle Azioni positive per il personale di Arti” allegato A) al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che le iniziative descritte nell'allegato A al presente decreto hanno carattere ricognitorio delle attività che potranno essere realizzate nel triennio 2022/2024 mediante interventi specifici da attivarsi con successivi atti amministrativi e a valere sugli stanziamenti del bilancio di Arti;
3. di dare atto che il Piano triennale delle Azioni positive viene aggiornato ogni anno, in coerenza con il ciclo della performance, secondo quanto

indicato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

4. di avviare un'analisi di fattibilità organizzativa, al fine di tradurre le Azioni positive previste nell'Allegato A di cui al presente atto in una programmazione di attività da concretizzare nell'arco del triennio di riferimento;
5. di trasmettere copia del presente al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e alle Organizzazioni Sindacali e di portarlo a conoscenza delle dipendenti e dei dipendenti dell'Agenzia;
6. di pubblicare il presente decreto nell'apposita sezione presente sul sito istituzionale di Arti, ai sensi della normativa vigente.

LA DIRETTRICE
SIMONETTA CANNONI

La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82. Il presente atto è conservato negli archivi informatici di Agenzia regionale toscana per l'impiego ai sensi dell'art. 22 del citato decreto.