COD. PRATICA: 2020-001-526

# Regione Umbria

Giunta Regionale

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

**N. 514 SEDUTA DEL 24/06/2020**

**OGGETTO:** Piano triennale di azioni positive per le dipendenti e i dipendenti della Giunta della Regione Umbria – Giunta regionale 2020-2022.

| | | PRESENZE |
|---|---|---|
| Tesei Donatella | Presidente della Giunta | Presente |
| Morroni Roberto | Vice Presidente della Giunta | Presente |
| Agabiti Paola | Componente della Giunta | Presente |
| Coletto Luca | Componente della Giunta | Assente |
| Fioroni Michele | Componente della Giunta | Assente |
| Melasecche Germini Enrico | Componente della Giunta | Presente |

Presidente: **Donatella Tesei**

Segretario Verbalizzante: Avv. Maria Balsamo

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

L'atto si compone di 8 pagine
Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:
**PAP 2020-2022 Allegato A.**

## LA GIUNTA REGIONALE

**Visto** il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: **"Piano triennale di azioni positive per le dipendenti e i dipendenti della Giunta della Regione Umbria – Giunta regionale 2020-2022"** e la conseguente proposta dell'assessore Paola Agabiti;

**Visto** l'articolo 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*";

**Visti** l'art. 57 del Decreto legislativo n. 165 del 30/03/2001 e s.m. e i. in materia di pari opportunità;

**Vista** la Direttiva interministeriale 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 assegna ai Comitati il compito di proporre piani di azioni positive;

**Vista** la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche»*;

**Richiamata** la DGR 1125 del 21/10/2019 recante: 'Piano delle Azioni positive per il triennio 2020 – 2022. Determinazioni' con la quale la precedente Giunta regionale:

- ha preso atto della proposta di Piano delle Azioni positive per il triennio 2020 – 2022 formulata dal Comitato Unico di Garanzia della Regione Umbria – Giunta regionale (CUG) di cui alla nota prot. n. 183326 del 03/10/2019;
- ha stabilito che il Piano delle Azioni Positive 2014-2016, prorogato per tutto l'anno 2019 con DGR 234/2019, ha validità fino all'adozione del Piano di Azioni Positive 2020 – 2022 da parte della nuova Giunta regionale;

**Preso atto** della proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 da ultimo trasmessa con nota n. 103831 del 18/06/2020;

**Preso atto**:

a) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
b) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal Dirigente competente;
c) del parere favorevole del Direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli

**Vista** la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

**Visto** il Regolamento interno di questa Giunta;

**A voti** unanimi espressi nei modi di legge,

## DELIBERA

*per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione*

1) di approvare il "Piano triennale di azioni positive per le dipendenti e i dipendenti della Giunta della Regione Umbria 2020-2022" contenuto nell'allegato A) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, al fine di rafforzare e consolidare all'interno dell'Amministrazione regionale la cultura della parità, delle pari opportunità e del benessere organizzativo;

2) di incaricare il Servizio *Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane* in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e con le Direzioni regionali, per quanto di rispettiva competenza, per il tramite dei Servizi interessati, della realizzazione delle attività previste nel Piano;
3) di disporre la pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione del presente provvedimento;
4) di precisare infine che il presente atto è pubblicato, ai sensi dell'art. 12, co. 1 del D.lgs. n. 33/2013 nel sito istituzionale, canale Amministrazione trasparente – sezione "Disposizioni generali – Atti generali".

## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

**Oggetto: Piano triennale di azioni positive per le dipendenti e i dipendenti della Giunta della Regione Umbria – Giunta regionale 2020-2022.**

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongano 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.
La legge n. 183/2010 (cd. "Collegato Lavoro") con l'art. 21, apportando delle modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, amplia le tutele già previste dal sopra citato D.lgs. 198/2006, introducendo l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni, di garantire nel contesto lavorativo parità e pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nonché di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

La legge 183/2010 introduce inoltre, all'art. 57 del D.Lgs 165/2001, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire al loro interno il *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, organismo di garanzia con compiti propositivi, consultivi e di verifica volto ad assicurare nell'ambito del lavoro pubblico, il rispetto dei principi di parità e pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

La Direttiva del 4 marzo 2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, detta le linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) e individua, tra i compiti propositivi del CUG, la predisposizione di piani di azioni positive.

La più recente Direttiva 2/2019 ribadisce che, nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione di piani triennali di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, il benessere lavorativo e prevenire o rimuovere le discriminazioni e il disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica.
La medesima direttiva prevede inoltre che l'attuazione del piano triennale di azioni positive rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale del dirigente responsabile e che, proprio per tale connessione, "il Piano triennale di Azioni positive venga aggiornato al 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance".

In conformità alle disposizioni normative sopra citate, in vista della scadenza del Piano delle Azioni Positive prorogato con DGR 234/2019 fino al 31/12/219, il CUG della Regione Umbria ha inviato al Servizio *Organizzazione, gestione e amministrazione del personale* la sua proposta di Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) 2020 – 2022 (nota prot. n. 183326 del 03/10/2019).
La Giunta regionale, operando in regime di *prorogatio* a seguito delle elezioni regionali del 27 ottobre 2019 e trovandosi pertanto nella condizione di poter approvare solo atti di ordinaria amministrazione, con DGR n. 1125 del 21/10/2019, prendendo atto della proposta del CUG, ha prorogato la validità del PAP vigente fino all'adozione del PAP 2020-2022 da parte della nuova Giunta regionale, anche al fine di evitare che l'assenza del PAP potesse determinare l'impossibilità di dare attuazione a quanto stabilito dal piano dei fabbisogni di personale di cui alla DGR n. 987/2019 ('Monitoraggio Piano dei fabbisogni di personale 2018 – 2020').

Il Servizio *Organizzazione, gestione e amministrazione del personale* ha ravvisato la necessità di apportare alcune modifiche e integrazioni alla proposta del CUG del 3 ottobre 2019, in parte dovute a valutazioni di carattere tecnico-procedurale – rendendo il Piano in linea con le disposizioni del vigente CCNL e riconoscendo la dipendenza di alcune azioni dalla verifica dell'effettiva fattibilità con le strutture regionali competenti – in parte dovute ad un necessario aggiornamento a fronte di nuovi atti e fatti intervenuti nel primo semestre del 2020, con particolare riferimento all'approvazione del 'Progetto di comunicazione organizzativa' di cui alla DGR 53 del 05/02/2020 e all'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione della pandemia da virus 'Covid-19'.

Le novità introdotte dal 'Progetto di comunicazione organizzativa' approvato dalla Giunta, che attribuisce ad una comunicazione efficace la potenzialità di migliorare la performance individuale e organizzativa e di contribuire allo sviluppo del benessere lavorativo, hanno reso opportuno introdurre nel PAP una correlazione con il Progetto di comunicazione.

Il nuovo contesto di norme emanate dal Governo, a partire dal DL n. 6 del 23/02/2020, per fronteggiare l'emergenza sanitaria dovuta all'epidemia Covid-19, ha determinato una necessaria, riorganizzazione dell'attività lavorativa all'interno dell'Amministrazione, con l'introduzione, del 'lavoro agile' o *smart working* in modalità semplificata, cioè prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli artt. 18 a 23 della Legge L. n. 81/2017.
Il DPCM 08/03/2020 (art. 2, comma 1 lettera r) ha inserito il 'lavoro agile' tra le misure di contrasto e contenimento sull'intero territorio nazionale del diffondersi del virus. Con il DPCM dell'11/03/2020 il Governo ha inoltre stabilito che le pubbliche amministrazioni devono assicurare al proprio personale dipendente lo svolgimento in 'via ordinaria' della prestazione lavorativa in forma agile, queste disposizioni sono state poi riconfermate dall'art. 87 del DL n. 18 del 17/03/2020.
In attuazione delle misure individuate dal Governo, con la Direttiva dell'11/03/2020, trasmessa alle direzioni e alle strutture regionali, l'Amministrazione ha definito le istruzioni operative e procedurali per l'attivazione del lavoro agile in modalità semplificata, avendo verificato la disponibilità dei requisiti tecnologici necessari allo scopo. Ciò ha determinato un'inattesa accelerazione all'attivazione dello *smart working* rispetto alla tempistica prevista nella proposta del CUG (studio di fattibilità, predisposizione di un documento di analisi e sperimentazione entro il triennio 2020-2022), che può essere considerata una prima fase di sperimentazione utile ad un impiego a regime di tale modalità lavorativa nell'Amministrazione regionale. Va considerato tuttavia che l'applicazione a regime dello *smart working* necessita di una profonda riorganizzazione del lavoro, basata sulla programmazione, sul perseguimento di obiettivi e quindi sulla misurazione dei risultati, in linea con il processo di riforma che ha interessato il lavoro pubblico negli ultimi anni (dal D. Lgs. 150/2009 'Riforma Brunetta', al D.Lgs. 75/2017 'Riforma Madia').

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, i contenuti della proposta di ottobre 2019 di Piano delle Azioni Positive 2020-2022 del CUG sono stati conseguentemente modificati a cura del Servizio *Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane.*
La proposta così rimodulata è stata inviata al CUG il quale, con nota n. 103831 del 18/06/2020, ha integrato alcuni contenuti e rivalutato la tempistica in riferimento agli eventi verificatisi e agli atti di programmazione e pianificazione regionale adottati nel primo semestre del 2020.

Per quanto attiene alla descrizione del modello organizzativo regionale e ai dati sul personale contenuti nella specifica sezione della citata proposta del CUG, il *Servizio Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane*, al fine di supportare in maniera più specifica l'Amministrazione nella individuazione delle azioni positive da implementare per il triennio 2020-2022, ha ravvisato la necessità di fare riferimento alle informazioni e rappresentazioni contenute nel *Capitolo 1.1.'Contesto interno',* sezioni: *1.1.1. 'Il modello organizzativo'* e *1.1.2. 'Risorse umane'* del Piano della

Performance 2020-2022 approvato con DGR 326 del 30/04/2020, che illustrano la situazione alla data del 31/12/2019.

Il risultato dei suddetti interventi è confluito all'Allegato A) che si propone di adottare al fine di rafforzare e consolidare all'interno dell'Amministrazione regionale la cultura della parità, delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

1. di approvare il "Piano triennale di azioni positive per le dipendenti e i dipendenti della Giunta della Regione Umbria 2020-2022" contenuto nell'allegato A) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, al fine di rafforzare e consolidare all'interno dell'Amministrazione regionale la cultura della parità, delle pari opportunità e del benessere organizzativo;
2. di incaricare il Servizio *Organizzazione, amministrazione e gestione delle risorse umane* in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e con le Direzioni regionali, per quanto di rispettiva competenza, per il tramite dei Servizi interessati, della realizzazione delle attività previste nel Piano;
3. di disporre la pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione del presente provvedimento;
4. di precisare infine che il presente atto è pubblicato, ai sensi dell'art. 12, co. 1 del D.lgs. n. 33/2013 nel sito istituzionale, canale Amministrazione trasparente – sezione "Disposizioni generali – Atti generali"

---

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa del procedimento e si trasmette al Dirigente per le determinazioni di competenza.

Perugia, lì 18/06/2020

Il responsabile del procedimento
Francesca Cersosimo

FIRMATO
Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

---

**PARERE DI LEGITTIMITÀ**

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta;
Visto il documento istruttorio;
Atteso che sull'atto è stato espresso:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
-

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'atto

Perugia, lì 18/06/2020

Il dirigente del Servizio
Organizzazione, Amministrazione e
Gestione delle risorse umane

Ing. Stefano Guerrini
Titolare

FIRMATO
Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

---

## PARERE DEL DIRETTORE

Il Direttore, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, l.r. n. 2/2005 e 13 del Regolamento approvato con Deliberazione di G.R., 25 gennaio 2006, n. 108:
- riscontrati i prescritti pareri del vigente Regolamento interno della Giunta,
- verificata la coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione,

esprime parere favorevole alla sua approvazione.

Perugia, lì 19/06/2020

IL DIRETTORE
DIREZIONE REGIONALE RISORSE,
PROGRAMMAZIONE, CULTURA E TURISMO
- Carlo Cipiciani
Titolare

FIRMATO
Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

---

## PROPOSTA ASSESSORE

L'Assessore Paola Agabiti ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

**propone**

alla Giunta regionale l’adozione del presente atto

Perugia, lì 24/06/2020

Assessore Paola Agabiti
Titolare

FIRMATO
Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge