

# **I.R.P.E.T.**

## **Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana**

### **DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE**

Oggetto: Piano delle Azioni Positive dell'IRPET per il triennio 2021-2023. Approvazione.

CIG: N.P.

CUP: N.P.

#### **IL DIRETTORE**

Vista la Legge regionale 29 luglio 1996, n. 59, e successive modifiche ed integrazioni di ordinamento dell'IRPET, ente dipendente di consulenza sia per la Giunta regionale che per il Consiglio regionale della Toscana, per lo svolgimento di compiti di studio e ricerca in materia di programmazione

Richiamati gli articoli 9 e 9bis della medesima legge relativi, rispettivamente, all'incarico di Direttore dell'Istituto ed alle sue attribuzioni

Visto il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 135 del 25.05.2021, con il quale il sottoscritto è stato nominato Direttore dell'IRPET

Premesso che:

- l'uguaglianza di genere rappresenta un valore fondamentale dell'Unione Europea, fissato nel quadro della Strategia per la crescita Europea 2020, in cui viene ribadita non solo l'importanza della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si focalizza l'attenzione specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, quale strumento utile per accrescere il tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata ;
- la lotta contro le disuguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini;
- le disparità di genere si manifestano a livello più generale nell'occupazione, nella retribuzione, dell'orario di lavoro, nell'accesso a posti di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;
- è necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul genere attivando tutte le misure necessarie per rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne;

Visto il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ed in particolare l'articolo 57, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, in materia di "Pari Opportunità", che prevede la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);

Visto il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che all'art.48 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani triennali di Azioni Positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, oltre che promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello e ad ogni settore;

Vista la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Visto il D.Lgs. n. 5 del 25/01/2010 con il quale è stata data attuazione in Italia alla predetta Direttiva UE;

Vista la Direttiva n. 2 del 26/06/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro per la Pubblica amministrazione, congiuntamente con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, che detta le linee di indirizzo, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

Precisato che la suddetta direttiva sostituisce la direttiva 23 maggio 2017 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Dato atto che con propria determinazione n. 15 del 17 giugno 2014 è stato costituito, ai sensi dell'articolo 21, comma 4, della legge 4 novembre 2010, n. 183 e ss.mm., il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni presso l'IRPET

Considerato che Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori

Considerato che nell'ambito della funzione propositiva il CUG è chiamato ad elaborare linee di azioni positive contenute in un Piano di Azioni Positive di durata triennale volte a:

- a. Favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e/o potenziare le iniziative che attuano le politiche di conciliazione
- b. Affrontare i temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- c. Promuovere azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- d. Promuovere iniziative e/o interventi diretti a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Vista la proposta di "Piano triennale delle azioni positive 2021 - 2023" predisposta dal CUG dell'IRPET e trasmessa al Direttore, nel testo allegato al presente atto ed i cui contenuti si intendono fatti propri integralmente

Dato atto che, in conformità a quanto stabilito all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, la predetta proposta di Piano triennale di azioni positive per gli anni 2021-2023, pervenuta dal CUG, è trasmessa anche alla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) dell'IRPET, nonché alla Consigliera Regionale di Parità

Ritenuto di procedere all'approvazione del "Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità" per il triennio 2021 - 2023, allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale (allegato A)

Rilevata la propria competenza ad adottare il presente provvedimento, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. f) e o), del vigente regolamento di organizzazione dell'IRPET

Dato atto che, il presente provvedimento non è soggetto al controllo di regolarità contabile

#### DETERMINA

1. di approvare, con le motivazioni e considerazioni espresse in narrativa e che si intendono qui integralmente riportate, il Piano triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità 2021 – 2023 predisposto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246", nel testo allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale (Allegato A);
2. di prevedere che il suddetto Piano potrà essere oggetto delle modifiche e/o integrazioni che si renderanno necessarie nel corso del triennio, anche per effetto di rilievi e/o richieste da parte del Comitato Unico di Garanzia;
3. di disporre la pubblicazione della presente determinazione e dell'allegato Piano nella pagina dedicata della sezione "Amministrazione trasparente" presente nel sito istituzionale dell'IRPET ([www.irpet.it](http://www.irpet.it)).