

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

n. 23 del 6.06.2023

Oggetto: Approvazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan) dell'AMAP per il periodo 2023/2025

Il Consiglio di Amministrazione

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente deliberazione, dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

VISTA la L.R. Marche n. 11 del 12.05.2022 ("Trasformazione dell'ASSAM nell'Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura Pesca");

VISTA la L.R. Marche n. 13 del 18.05.2004 ("Norme concernenti le agenzie, gli enti dipendenti e le aziende operanti in materia di competenza regionale") e la successiva Deliberazione della Giunta Regionale n. 621 del 08/06/2004, che detta "Indirizzi in attuazione della L.R. n. 13/2004";

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 174 del 30.12.2022 "L.R. n. 34/1996 "Norme per le nomine e designazioni di spettanza della Regione". L.R. n. 11/2022 art. 9 "Trasformazione dell'ASSAM nell'Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura Pesca". Nomina di n. 5 componenti del Consiglio di Amministrazione – di cui uno con funzioni di Presidente e uno con funzioni di Vicepresidente dell'Agenzia Marche Agricoltura Pesca";

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione dell'AMAP n. 01 del 18.01.2023 ad oggetto: "Insediamento del consiglio di amministrazione di AMAP costituito con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 174/2022";

VISTA la D.G.R. n. 1570 del 28.11.2022 di approvazione delle linee di indirizzo in materia di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura e Pesca";

VISTO il parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità, espresso dal Direttore, che contiene anche l'attestazione che il presente atto non comporta un impegno di spesa a carico del bilancio dell'Agenzia;

VISTA la proposta del Direttore;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata nell'allegato "Verbale di seduta",

DELIBERA

- di approvare il Piano per l'Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan) dell'AMAP - Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca - Marche Agricoltura Pesca - per il periodo 2023/2025 (Allegato 1);
- di autorizzare altresì il Direttore AMAP dott. Andrea Bordoni ad adottare tutti gli atti relativi e conseguenti per l'implementazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan) dell'Agenzia per il periodo 2023-2025;
- di disporre la pubblicazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan) dell'AMAP 2023-2025 nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Agenzia

IL SEGRETARIO

(Andrea Bordoni)



IL PRESIDENTE

(Marco Rotoni)



DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Normativa di riferimento:

- Legge Regione Marche n. 11 del 12/05/2022. "Trasformazione dell'ASSAM nell'Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca Marche Agricoltura Pesca (AMAP)";
- Legge Regione Marche n. 13 del 18/05/2004 "Norme concernenti le agenzie, gli enti dipendenti e le aziende operanti in materia di competenza regionale";
- Legge Regione Marche n. 18 del 30/07/2021 "Disposizioni di organizzazione e di ordinamento del personale della Giunta regionale";
- il Decreto Legislativo n. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" all'art. 7 stabilisce che le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- il Decreto Legislativo n. 198/2006 - Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna - all'art. 48 impone che le Pubbliche amministrazioni predispongano Piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- D.lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle

pubbliche amministrazioni”, all’art. 8 esplicita la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione delle performance organizzativa delle Amministrazioni pubbliche;

- Legge n.183/2010, art.21, con cui sono stati istituiti i “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, con il compito, tra gli altri, di redigere i Piani delle azioni positive;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, “Promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche”, in base alla quale, tra le altre cose, il Piano delle Azioni Positive (PAP), documento finalizzato alla programmazione di azioni tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne, viene allegato al Piano Performance dell’ente;
- Decreto interministeriale del 30 giugno 2022 n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività ed organizzazione”;
- D.G.R. Marche n. 1570/2022 “Approvazione delle linee di indirizzo in materia di organizzazione e funzionamento dell’Agenzia per l’innovazione nel settore agroalimentare e della pesca “Marche Agricoltura Pesca” - AMAP;
- D.G.R. 1556/2022 “Determinazione dei criteri per la definizione della dotazione organica dell’Agenzia per l’innovazione nel settore agroalimentare e della pesca “Marche Agricoltura Pesca”;
- D.G.R. 861/2022 “Definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, della Giunta regionale, dell’Ufficio Speciale per la Ricostruzione e dei Direttori delle Agenzie regionali”
- Delibera del Consiglio di Amministrazione n.11 del 16.02.2023 – D.L. 80/2021 – art. 6, convertito in Legge 113/2021 – Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell’AMAP 2023/2025 che, tra i documenti di programmazione ricomprende anche il “Piano delle Azioni Positive”, il quale contiene le iniziative proposte per il triennio di riferimento;

Motivazione e Istruttoria

Con Legge Regionale n. 11 del 12.05.2022 l’Agenzia Servizi Settore Agroalimentare delle Marche (ASSAM) è stata trasformata in “Agenzia per l’innovazione nel settore agroalimentare e della pesca Marche Agricoltura Pesca” (di seguito Agenzia). La legge regionale n.11/2022 ha determinato la trasformazione giuridica dell’Agenzia, da Ente pubblico economico ad Ente pubblico non economico, procedendo ad una rivisitazione delle sue funzioni.

Tra le linee di attività istituzionali che la Giunta Regionale ha attribuito all’Agenzia rientra la progettazione di livello interregionale, nazionale e comunitaria, nonché l’attivazione di reti tematiche e di partenariato al fine di accedere ai programmi comunitari di settore e ai relativi fondi.

Con l’obiettivo di definire i percorsi per garantire l’uguaglianza di genere, la Commissione europea, in coerenza con la strategia per la parità di genere 2020-2025 dell’Unione europea, **ha previsto che le Istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti dei programmi europei quali Horizon Europe e PNRR, debbano dotarsi del Gender equality**

plan (GEP) o “Piano per l’uguaglianza di genere”. Il GEP è un insieme coerente di disposizioni e azioni volte ad assicurare l’uguaglianza di genere ed è da intendersi innanzitutto come uno strumento che mira a identificare le pratiche che possono produrre discriminazione di genere, a riconoscere le strategie innovative per superarle e a monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere.

A tal scopo, sono state pubblicate dalla commissione Europea nel settembre 2021 le linee Guida di Horizon Europe per la redazione dei Piani per la parità di genere. Tali linee guida prevedono i seguenti requisiti minimi:

- pubblicazione: un documento ufficiale pubblicato sul sito Internet dell'istituzione;
- risorse dedicate: impegno di risorse e competenze in materia di parità di genere per attuare il piano;
- raccolta e monitoraggio dei dati: dati disaggregati per sesso e/o sesso sul personale e relazioni annuali basate su indicatori;
- formazione: sensibilizzazione/formazione sulla parità di genere e pregiudizi inconsci di genere per il personale e i responsabili delle decisioni.

Su tale basi ed in coerenza con il Piano delle Azioni Positive 2023/2025 dell’AMAP - approvato come parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con delibera del Consiglio di Amministrazione n.11 del 16.02.2023 - è stato redatto il Piano per l’Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan – GEP) dell’AMAP per il periodo 2023/2025.

Il Piano per l’Uguaglianza di Genere 2023-2025, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, è pertanto il risultato di un lavoro di gruppo portato avanti da personale con esperienze e conoscenze differenziate all’interno dell’Agenzia. Esso riprende ed amplia obiettivi ed azioni contenute nel Piano delle Azioni Positive 2023-2025, in una logica di continuità e sinergia tra i due documenti di pianificazione e programmazione.

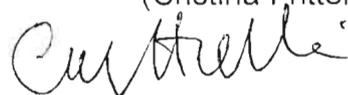
Esito istruttoria:

Per quanto esposto, si propone di procedere all’adozione di un atto conforme alle risultanze dell’istruttoria avente ad oggetto “Approvazione del Piano per l’Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan) dell’AMAP per il periodo 2023/2025” (Allegato 1).

La sottoscritta, in relazione alla presente deliberazione, dichiara, ai sensi dell’art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell’art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della DGR 64/2014.

LA RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

(Cristina Frittelloni)



PARERE E PROPOSTA DEL DIRETTORE

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità della presente deliberazione.

Il sottoscritto propone al Consiglio di amministrazione dell'AMAP l'adozione della presente deliberazione.

Si attesta che il presente atto non comporta un impegno di spesa a carico del bilancio dell'Agenzia.

Il sottoscritto, in relazione alla presente deliberazione, dichiara, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della D.G.R. 64/2014.

IL DIRETTORE

(Andrea Bordini)



ALLEGATI

Allegato 1 - Piano per l'Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan) 2023 - 2025 dell'AMAP

