

**ODG**

**N. 105**

Collegato al Disegno di legge regionale n. 51 'Disposizioni in materia di ordinamento del personale. Modifiche alla legge regionale 28 luglio 2008, n. 23' OGGETTO: Valorizzazione delle competenze e inclusione nel Settore Pubblico

*Presentato da:*

*PENTENERO GIOVANNA (prima firmataria) 19/12/2024, VALLE DANIELE 19/12/2024*

*Richiesta trattazione in aula*

*Presentato in data 19/12/2024*

*Al Presidente del  
Consiglio regionale  
del Piemonte*

## **ORDINE DEL GIORNO n. 105**

ai sensi dell'articolo 18, comma 4, dello Statuto e  
dell'articolo 103 del Regolamento interno

**Collegato al Disegno di legge regionale n. 51 “Disposizioni in materia di  
ordinamento del personale. Modifiche alla legge regionale 28 luglio 2008, n. 23”**

**OGGETTO: *Valorizzazione delle competenze e inclusione nel Settore Pubblico.***

**Il Consiglio regionale del Piemonte,**

**premesso che**

- la Regione Piemonte si trova a fronteggiare picchi di lavoro significativi derivanti dal PNRR e da altri fondi comunitari, con la necessità di garantire un'efficace gestione delle attività amministrative e operative;

**ritenuto che**

- sia fondamentale valorizzare le competenze e le esperienze già presenti all'interno dell'Ente Regione per ottimizzare l'utilizzo delle risorse e promuovere un'economia più sostenibile e inclusiva;

**sottolineato inoltre che**

- la creazione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo sia essenziale per attrarre e mantenere talenti, garantendo al contempo un servizio pubblico di qualità;
- l'adozione di misure idonee in tali delicati ed importanti ambiti contribuirà, non solo a gestire efficacemente i picchi di lavoro, ma favorirà anche un ambiente di lavoro inclusivo e motivante, in grado di attrarre e trattenere talenti, migliorando così il servizio pubblico offerto alla comunità piemontese.

**Tutto ciò premesso**

**IMPEGNA**

**la Giunta regionale**

- **a valorizzare le sue numerose e qualificate Competenze Interne:**
  - adottando misure che promuovano la valorizzazione delle competenze e delle esperienze del personale interno per gestire, in questa fase delicata, i carichi di lavoro relativi al PNRR e all'utilizzo dei fondi comunitari;
  - potenziando le iniziative di aggregazione per l'acquisto di beni, servizi e lavori, per ottimizzare le risorse e i processi;
- **ad attivare percorsi di valorizzazione del Personale:**
  - individuando fondi previsionali specifici per attivare percorsi idonei, compresi quelli per le progressioni tra le aree, al fine di incentivare la crescita professionale e il miglioramento delle competenze;
- **ad includere un Piano per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione (DE&I) nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Regione Piemonte 2023/2025:**

- includendo, più specificatamente, nel suddetto PIAO un Piano per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione che operativamente richiami il *Gender Equality Plan* (GEP). Tale documento dovrà essere in linea con le Linee guida del 5 marzo 2020 della Commissione Europea, con l'obiettivo di riequilibrare la rappresentanza di genere tra il personale degli enti pubblici;
- **a prevedere azioni concrete** per il sostegno, la promozione e il coinvolgimento di tutto il personale, in conformità con i principi di pari opportunità, equità e inclusione, nonché in attuazione delle normative vigenti (D. Lgs. 216/2003, D.Lgs. 81/2008, L. 68/99, L. 124/15).