

## **DECRETO**

**n. 6 del 29/01/2025**

**Approvazione Piano per la Parità di Genere 2025-2027**

## L'AMMINISTRATORE UNICO

- Vista la Legge Regionale Toscana n. 39 del 17 luglio 2009 e s.m.i. recante la nuova disciplina del Consorzio LAMMA;
- Vista la Legge Regionale Toscana n. 87/2016 recante l'attribuzione di nuove funzioni istituzionali al Consorzio LaMMA
- Vista la Convenzione e lo Statuto del Consorzio LAMMA approvati con Delibera del Consiglio regionale n. 36/2024
- Visti il verbale dell'assemblea dei Soci del 4 marzo 2021 e il decreto del Presidente della Giunta Regionale della Toscana n. 42 del 19.02.2021 relativi alla nomina del dott. Bernardo Gozzini quale Amministratore Unico del Consorzio;
- Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 avente ad oggetto il Codice delle pari opportunità aggiornato e modificato dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205, che prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongono Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e successive modificazioni ed integrazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Visto il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "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";
- Visto il D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio della pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- Vista la Direttiva 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";
- Vista la legge 6 novembre 2012, n. 190, concernente " Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Vista la legge 7 agosto 2015, n. 124, contenente la disciplina in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche;
- Visto il Regolamento (UE) del 27 aprile 2016, n. 679;
- Vista la Comunicazione della Commissione Europea di Bruxelles del 05.03.2020 al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni "Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025";

- Visto il decreto- legge 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.113, ed in particolare l'art. 6 , secondo cui il PIAO include tra i suoi contenuti anche “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici del concorso”;
- Visto il Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, con cui è stato definito il programma quadro Horizon Europe, volto a finanziare la ricerca e l'innovazione nel 2021-2027;

Considerato che la finalità del presente Piano per la Parità di Genere è implementare gli strumenti volti ad eliminare le disparità connesse al genere nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa presso il Consorzio LaMMA, promuovendo politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro, per favorire condizioni di benessere lavorativo che offrano alle lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a contrastare ogni tipo di discriminazione , disagio o molestia di natura fisica, morale e psicologica;

Ravvisata la necessità di provvedere all'approvazione del Piano per la Parità di Genere per il triennio 2025-2027;

### **DECRETA**

per i motivi espressi in narrativa che qui si intendono integralmente richiamati:

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente decreto;
2. di approvare il Piano per la Parità di Genere per il triennio 2025-2027 che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale dello stesso;
3. di dare massima diffusione del presente atto a tutto il personale;
4. di disporre la Pubblicazione del suddetto piano nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
5. di provvedere a tutti gli atti necessari e conseguenti.

**Dott. Bernardo Gozzini**

*documento firmato digitalmente*

**Piano per la parità di genere  
del Consorzio LaMMA  
2025-2027**

## Sommario

1. Introduzione .....	3
2. Dati di Genere del personale nell'Ente al 31/12/2024 .....	5
3. Obiettivi dell'Ente .....	8
3.1 Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva .....	8
3.2 Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione .....	10
3.3 Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera .....	10
3.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca .....	11
3.5 Misure contro la violenza di genere .....	12
4. Monitoraggio .....	12

## 1. Introduzione

Il presente documento contiene il Piano di Uguaglianza di Genere ( o Gender Equality Plan – GEP) del Consorzio LaMMA, quale indispensabile requisito per la partecipazione al programma Horizon Europe.

Già nel mese di gennaio 2021 il Parlamento Europeo ha posto le basi di una nuova strategia quinquennale per la promozione dell'uguaglianza di genere, approvando la comunicazione della Commissione Europea recante “ Un’ Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”.

La strategici e le azioni finalizzate alla costruzione di percorsi concreti e significativi verso una configurazione dell’Europa come organismo in grado di combattere la violenza di genere, le discriminazioni e le disuguaglianze, per assicurare così a garante della parità di genere entro il 2025.

In tale direzione si colloca anche il programma quadro Horizon Europe ( o Orizzonte Europa), istituito con il regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, volto a finanziare la ricerca e l’innovazione nella fase temporale che va dal 2021 al 2027. Nel programma Horizon l’uguaglianza di genere assume il valore di un principio trasversale anche in termini di riduzione della disparità di carattere economico e sociale attraverso sistemi di ricerca e d’innovazione. In particolare il Regolamento stabilisce, tra le altre cose, che “ e’ opportuno che le attività sviluppate nell’ambito del programma mirino a eliminare i pregiudizi e le disparità di genere, a migliorare l’equilibrio tra vita professionale e vita privata e a promuovere la parità tra donne e uomini nel settore della Ricerca e Innovazione (R&I), compreso il principio della parità di retribuzione senza discriminazione fondata sul sesso, conformemente agli articoli 2 e 3 del Trattato sull’Unione Europea (TUE) e agli articoli 8 e 157 TFUE. La dimensione di genere dovrebbe essere integrata nei contenuti della R&I e seguita in tutte le fasi del ciclo di ricerca. Inoltre, le attività nel quadro del programma dovrebbero mirare ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità e la diversità in tutti gli aspetti della R&I relativamente a età, disabilità, razza ed etnia, religione o credo, e orientamento sessuale”.

La redazione del Piano di Uguaglianza di Genere. In tale contesto, ha lo scopo di definire “un insieme di impegni e azioni che mirano alla promozione dell’uguaglianza di genere in un’organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale “. Il piano di Uguaglianza di genere costituisce inoltre un requisito obbligatorio per la partecipazione da parte dei potenziali beneficiari ai bandi inerenti al programma Horizon Europe aventi scadenza nel 2023 o successiva.

La Commissione Europea stabilisce criteri e requisiti rilevanti nell’elaborazione del Piano che deve contenere quattro requisiti obbligatori:

- **Pubblicazione del documento:** il Piano deve essere un documento formale firmato e pubblicato sul sito dell’organizzazione e comunicato attivamente all’interno della stessa;
- **Risorse dedicate:** il Piano deve includere un impegno a fornire risorse sufficienti all’implementazione delle azioni proposte;
- **Raccolta e monitoraggio dei dati:** il Piano deve riportare i dati del personale appositamente disaggregati, per genere, che l’organizzazione deve monitorare annualmente sulla base di specifici indicatori;

- **Formazione:** il Piano deve includere attività di formazione e promozione dell'uguaglianza di genere per l'intera organizzazione.

La Commissione Europea in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea e con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, ha previsto, tra le altre cose, che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP) e a tale scopo è stata pubblicata dalla Commissione l'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), per chiarire i contenuti, le modalità di definizione e attuazione di un GEP.

Nello specifico la Commissione Europea ha indicato le caratteristiche che il GEP deve necessariamente avere per soddisfare il requisito di accessibilità:

- Essere un documento pubblico firmato dai vertici dell'organizzazione e pubblicato sul sito istituzionale;
- Disporre di risorse ed expertise dedicate per la sua implementazione;
- Includere un sistema di raccolta dati disaggregati per sesso/genere e utilizzati per la predisposizione del Piano;
- Includere formazione e altre azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

Il documento si articola in obiettivi e azione declinate nelle cinque aree di intervento definite prioritarie dalla Commissione Europea, ovvero:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Nel documento sono definite le strategie e le azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere, tenendo conto delle specificità dell'Ente.

Nel GEP, per ciascuna area di intervento, sono descritte le azioni, i responsabili, i destinatari, gli indicatori e gli anni di attuazione e l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU, al fine di operare uno strumento facilmente aggiornabile, con obiettivi verificabili e che permetta un monitoraggio puntuale delle azioni.

## 2. Dati di Genere del personale nell'Ente al 31/12/2024

---

### *Dipendenti suddivisi per genere*

---

	n. dipendenti	%
<b>Maschi</b>	17	65
<b>Femmine</b>	9	35

---

### *Dipendenti suddivisi per classi di età e genere*

---

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale
<b>&lt; 30</b>	2	1	3
<b>Da 31 a 40</b>	1	0	1
<b>Da 41 a 50</b>	6	2	8
<b>Da 51 a 60</b>	8	6	14



---

*Dipendenti suddivisi per categoria giuridica e genere*

---

	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
<b>Ricercatore/tecnologo III livello</b>	14	5	19
<b>Collaboratore tecnico IV livello</b>	1	0	1
<b>Collaboratore Tecnico VI livello</b>	0	1	1
<b>Funzionario amministrativo IV livello</b>	0	1	1
<b>Funzionario amministrativo V livello</b>	1	0	1
<b>Collaboratore amministrativo VI livello</b>	0	1	1
<b>Operatore di amministrazione VII livello</b>	0	1	1
<b>Operatore di amministrazione VIII livello</b>	0	1	1

---

*Fruizione permessi per congedi parentali suddivisi per genere*

---

	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
<b>n. dipendenti</b>	2	0	2

---

*Fruizione permessi L. 104/92 suddivisi per genere*

---

	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
<b>n. dipendenti</b>	1	1	2

### 3. Obiettivi dell'Ente

Si riportano di seguito le azioni che il Consorzio LaMMA intende proporre per il triennio 2025-2027 all'interno delle aree tematiche previste dal GEP che sono:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca;
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ciascuna area tematica sono indicate le azioni programmate, i responsabili, i destinatari, gli indicatori ed i tempi.

Il Consorzio LaMMA è un ente di piccole dimensioni la cui articolazione interna non è basata su una pluralità di centri decisionali, dotati di autonomia di gestione nei confronti dell'organo amministrativo, al suo interno non ha un ufficio delle risorse umane, pertanto il rispetto delle azioni è garantito dall'Amministratore Unico.

#### 3.1 Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva

**Obiettivo 1:** lavoro agile per un'organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata.

<b>Azione</b>	Approvazione di un regolamento sul lavoro agile e stipula accordi individuali in maniera conforme al Contratto Collettivo di lavoro comparto istruzione e ricerca.
<b>Responsabili</b>	Amministratore Unico in concertazione con le OOSS competenti.
<b>Destinatari</b>	I dipendenti dell'Ente.
<b>Indicatori</b>	Regolamento sul lavoro agile e stipula accordi individuali.

<b>Anni di attuazione</b>	Periodo 2025-2027.
---------------------------	--------------------

**Obiettivo 2:** sostegno ai genitori e alle categorie fragili.

<b>Azione</b>	Garantire il sostegno alle genitorialità tenendo in considerazione entrambi i genitori e il sostegno alle categorie fragili.
<b>Responsabili</b>	Amministratore Unico.
<b>Destinatari</b>	I dipendenti dell'Ente.
<b>Indicatori</b>	Sostegno alla genitorialità e alle categorie fragili.
<b>Anni di attuazione</b>	Periodo 2025-2027.

**Obiettivo 3** Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

<b>Azioni</b>	- Promuovere la comunicazione non ostile inclusiva in applicazione del "Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione; - Adozione linguaggio di genere.
<b>Responsabili</b>	Amministratore Unico.
<b>Destinatari</b>	I dipendenti dell'Ente.
<b>Indicatori</b>	- Realizzazione e pubblicazione di informazione relative all'applicazione del "Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione" - Adozione linguaggio corretto dal punto di vista del genere.
<b>Anni di attuazione</b>	Periodo 2025-2027.

### 3.2 Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione

**Obiettivo 1:** Commissioni concorsi e altre procedure valutative di candidate/i.

<b>Azione</b>	Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per la valutazione comparativa di candidate/i e garantire che le commissioni valutatrici siano costituite per almeno 1/3 dei posti da donne.
<b>Responsabili</b>	Amministratore Unico.
<b>Destinatari</b>	I dipendenti dell'Ente.
<b>Indicatori</b>	Monitoraggio delle commissioni.
<b>Anni di attuazione</b>	Periodo 2025-2027.

### 3.3 Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera

**Obiettivo 1:** Procedure selettive del personale.

<b>Azione</b>	Applicazione delle misure dispensative e compensative a favore dei candidati che presentino disturbi dell'apprendimento o altre condizioni di difficoltà certificate nel rispetto delle vigenti normative.
<b>Responsabili</b>	Amministratore Unico.
<b>Destinatari</b>	Partecipanti ai concorsi/ selezioni.
<b>Indicatori</b>	Monitoraggio attuazione delle normative in considerazione delle particolari situazioni delle candidate e dei candidati.
<b>Anni di attuazione</b>	Periodo 2025-2027.

**Obiettivo 2:** Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale

<b>Azioni</b>	Monitoraggio sulla composizione delle commissioni valutatrici e sul conferimento degli incarichi di funzione assegnati ai dipendenti.
<b>Responsabili</b>	Amministratore Unico.
<b>Destinatari</b>	I dipendenti dell'Ente.
<b>Indicatori</b>	Raccolta sistematica dei quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali pubbliche ed interne.
<b>Anni di attuazione</b>	Periodo 2025-2027.

### 3.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

**Obiettivo 1:** integrazione della prospettiva di genere nell'attività di ricerca.

<b>Azione</b>	Monitoraggio della dimensione di genere nel personale impegnato nei progetti di ricerca e sviluppo. Ogni progetto deve considerare nelle proposta progettuale non più di 1/3 di disuguaglianza di genere tra le risorse impegnate.
<b>Responsabili</b>	Amministratore Unico.
<b>Destinatari</b>	Dipendenti dell'Ente.
<b>Indicatori</b>	Monitoraggio e sensibilizzazione al potenziamento del personale presente nei progetti di ricerca e sviluppo.
<b>Anni di attuazione</b>	Periodo 2025-2027.

**Obiettivo 2:** Promuovere una partecipazione equilibrata tra i sessi nei convegni, conferenze ed eventi scientifici

<b>Azione</b>	Importante partecipare ed organizzare ad eventi scientifici, convegni e conferenze con una composizione paritaria tra i sessi.
<b>Responsabili</b>	Amministratore Unico.
<b>Destinatari</b>	Dipendenti dell'Ente.

<b>Indicatori</b>	Monitoraggio e sensibilizzazione alla partecipazione ad eventi scientifici, convegni e conferenze in misura paritaria tra i sessi.
<b>Anni di attuazione</b>	Periodo 2025-2027.

### 3.5 Misure contro la violenza di genere

**Obiettivo 1:** sensibilizzare tramite i social.

<b>Azione</b>	Fare campagne di sensibilizzazione tramite i social.
<b>Responsabili</b>	Amministratore Unico.
<b>Destinatari</b>	Dipendenti e Cittadini.
<b>Indicatori</b>	Numero eventi con obiettivo di sensibilizzazione sulle politiche di uguaglianza di genere e contrasto alla violenza sulle donne.
<b>Anni di attuazione</b>	Periodo 2025-2027.

**Obiettivo 2:** Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale

<b>Azione</b>	Attività di formazione per il contrasto di discriminazione e violenza di genere.
<b>Responsabili</b>	Amministratore Unico.
<b>Destinatari</b>	Dipendenti dell'Ente.
<b>Indicatori</b>	Promuovere la cultura di genere e offrire visibilità ai codici di condotta e alle iniziative proprie e non.
<b>Anni di attuazione</b>	Periodo 2025-2027.

## 4. Monitoraggio

Il presente GEP sarà periodicamente aggiornato sulla base delle necessità di integrazioni /aggiustamento, al fine di raggiungere l'obiettivo della parità di genere e garantire la sostenibilità a lungo termine delle relative azioni. Per ciascuna azione sono previsti degli specifici indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi che l'ente si è prefissato.