

## **DECRETO**

**n. 2 del 11/01/2023**

Approvazione Piano per la Parità di Genere 2023-2025

---

Allegato: Piano per la Parità di Genere 2023 - 2025

## 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. 48/2018
- 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 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 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 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";

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 2023-2025;

## **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 2023-2025 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.

L'Amministratore Unico  
Dott. Bernardo Gozzini

Piano per la parità di genere  
del Consorzio LaMMA  
2023-2025

## Sommario

1. Introduzione .....	6
Dati di Genere del personale nell'Ente al 31/12/2022.....	7
2. Obiettivi dell'Ente .....	10
2.1 Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva .....	10
2.2 Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione .....	11
2.3 Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera ....	12
2.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca.....	12
2.5 Misure contro la violenza di genere .....	13

# 1. Introduzione

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.

## Dati di Genere del personale nell'Ente al 31/12/2022

### Dipendenti suddivisi per genere

	n. dipendenti	%	
Maschi	19	70,38	
Femmine	8	29.62	

### Dipendenti suddivisi per classi di età e genere

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale
< 30	1	0	1
Da 31 a 40	2	1	3
Da 41 a 50	8	5	13
Da 51 a 60	8	2	10

Dipendenti suddivisi per categoria giuridica e genere

	Maschi	Femmine	Totale
Ricercatore/tecnologo III livello	17	4	21
Collaboratore tecnico IV livello	1	0	1
Funzionario amministrativo IV livello	0	1	1
Funzionario amministrativo V livello	1	0	1
Collaboratore amministrativo VI livello	0	1	1
Operatore di amministrazione VII livello	0	1	1
Operatore di amministrazione VIII livello	0	1	1

Posizioni di responsabilità remunerata non dirigenziale ripartite per genere

	Maschi	Femmine	Totale
Responsabilità Divisione Fisica dell'Atmosfera	1	0	1
Responsabilità Divisione Oceanografia	1	0	1
Responsabilità Divisione Geomatica	1	0	1
Responsabilità Divisione Tecnico Funzionale		1	1

Fruizione permessi per congedi parentali suddivisi per genere

	Maschi	Femmine	Totale
n. dipendenti	2	1	3

Fruizione permessi L. 104/92 suddivisi per genere

	Maschi	Femmine	Totale
n. dipendenti	1	2	3

## 2. Obiettivi dell'Ente

Si riportano di seguito le azioni che il Consorzio LaMMA intende proporre per il triennio 2023-2025 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.

### 2.1 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.

Azione	Approvazione di un regolamento sul lavoro agile e stipula accordi individuali in maniera conforme al Contratto Collettivo di lavoro comparto istruzione e ricerca.
Responsabili	Amministratore Unico in concertazione con le OOSS competenti.
Destinatari	I dipendenti dell'Ente.
Indicatori	Regolamento sul lavoro agile e stipula accordi individuali.
Anni di attuazione	Periodo 2023-2025.

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

Azione	Garantire il sostegno alle genitorialità tenendo in considerazione entrambi i genitori e il sostegno alle categorie fragili.
Responsabili	Amministratore Unico.
Destinatari	I dipendenti dell'Ente.
Indicatori	Sostegno alla genitorialità e alle categorie fragili.
Anni di attuazione	Periodo 2023-2025.

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

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

Azione	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.
Responsabili	Amministratore Unico.
Destinatari	I dipendenti dell'Ente.
Indicatori	Monitoraggio delle commissioni.
Anni di attuazione	Periodo 2023-2025.

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

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

Azione	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.
Responsabili	Amministratore Unico.
Destinatari	Partecipanti ai concorsi/ selezioni.
Indicatori	Monitoraggio attuazione delle normative in considerazione delle particolari situazioni delle candidate e dei candidati.
Anni di attuazione	Periodo 2023-2025.

## 2.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

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

Azione	Monitoraggio della dimensione di genere nel personale impegnato nei progetti di ricerca e sviluppo. Ogni progetto deve considerare nelle proposte progettuali non più di 1/3 di disegualianza di genere tra le risorse impegnate.
Responsabili	Amministratore Unico.
Destinatari	Dipendenti dell'Ente.
Indicatori	Monitoraggio e sensibilizzazione al potenziamento del personale presente nei progetti di ricerca e sviluppo.
Anni di attuazione	Periodo 2023-2025.

## 2.5 Misure contro la violenza di genere

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

Azione	Fare campagne di sensibilizzazione tramite i social.
Responsabili	Amministratore Unico.
Destinatari	Dipendenti e Cittadini.
Indicatori	Numero eventi con obiettivo di sensibilizzazione sulle politiche di uguaglianza di genere e contrasto alla violenza sulle donne.
Anni di attuazione	Periodo 2023-2025.