

# Ente Terre Regionali Toscane

(L.R. 27 dicembre 2012, n. 80)

## IL DIRETTORE

### Decreto n. 84 del 27/09/2022

*Oggetto:* Parità di Genere adozione :

- Piano delle Azioni Positive 2022/2024 di Terre Regionali Toscane parte integrate del presente atto sotto la lettera A);
- Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista (allegato B)
- Codice di condotta per la tutela della dignità del personale(allegato C)
- Gender Equality Plan (allegato D);

*Allegato:*

- a) Piano delle Azioni Positive 2022/2024 di Terre Regionali Toscane ;
- b) Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista
- c) Codice di condotta per la tutela della dignità del personale
- d) Gender Equality Plan

*Allegati da pubblicare:*

- a) Piano delle Azioni Positive 2022/2024 di Terre Regionali Toscane ;
- b) Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista
- c) Codice di condotta per la tutela della dignità del personale
- d) Gender Equality Plan

*Dirigente responsabile:* Giovanni Sordi

*Pubblicità/Pubblicazione:* Atto soggetto a pubblicazione integrale sulla banca data degli atti amministrativi dell'Ente Terre Regionali Toscane

## II DIRETTORE

Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 118 del 30/04/2021 “Ente Terre regionali toscane. Nomina del direttore” con il quale si è provveduto alla nomina del sottoscritto quale Direttore dell’Ente Terre Regionali Toscane;

Visto l’art. 8 della L.R. 7 dicembre 2012, n. 80 “Attribuzioni del Direttore” dove è stabilito che “Il direttore rappresenta legalmente l’Ente ed è responsabile della gestione complessiva del medesimo. E’ tenuto ad attuare gli indirizzi della Giunta regionale.

Richiamata la legge del 10 aprile 1991, numero 125, recante “Azioni positive per la realizzazione della parità" uomo-donna nel Lavoro”, e il decreto legislativo dell’11 aprile 2006, numero 198, recente “Codice delle pari opportunità" tra uomo e donna”;

Visto l’art. 48 “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” del d.lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” , si stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che tali piani hanno durata triennale;

Richiamato, altresì", il decreto legislativo del 30 marzo 2001, numero 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, che all’art. 57 regola la materia delle pari opportunità per l'accesso al pubblico impiego;

Richiamate, altresì", le direttive:

- ministeriale del 23 maggio 2007 avente ad oggetto “Misure per attuare parità ed opportunità" tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”;
- 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” che definisce la composizione, il funzionamento e i compiti dei Comitati Unici di Garanzia;
- della Presidenza del Consiglio dei ministri del 26 giugno 2019, numero 2, recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, che al punto 3.2 prevede che il Piano delle Azioni positive, che ha valenza triennale, venga aggiornato annualmente in ragione del collegamento con il ciclo della performance;

Richiamata altresì" la L.R. 1/2009 “Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale” e nello specifico:

- l’art. 36 “Azioni positive” nel quale si prevede che la Giunta Regionale approva le azioni positive dirette a promuovere l’inserimento delle donne nelle attività e nelle posizioni lavorative, a favorire un’organizzazione flessibile dell’orario di lavoro per meglio conciliare la vita familiare e lavorativa, ad agevolare il reinserimento delle lavoratrici al rientro dal congedo per maternità, anche attraverso il mantenimento delle proprie mansioni o di mansioni equivalenti e l’accesso alla formazione, ad attivare comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze di genere, a prevenire situazioni di discriminazione dirette e indiretta e molestie sessuali;
- \*l’ Art. 37 “Soggetti proponenti” nel quale si stabilisce che le azioni positive sono individuate sulla base delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001;
- l’art. 38 “Informazioni sulle azioni positive e rapporto sulla situazione del personale” nel quale si stabilisce che gli atti con cui sono approvate le azioni positive sono trasmessi al Comitato Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e portati a conoscenza delle dipendenti e dei dipendenti regionali;

- l'art. 70 "Disposizioni di coordinamento" secondo cui le disposizioni previste dalla L.R. n. 1/2009 si applicano, in quanto compatibili, al personale degli enti dipendenti e degli organismi dipendenti della Regione Toscana;

Valutato che il Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024 risulta essere un adempimento obbligatorio per l'Ente, così come disposto dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, sopra citato, e che lo stesso pur migliorando il clima lavorativo e l'efficienza dell'azione amministrativa del personale dipendente, non comporta nuovi o maggiori oneri a gravare sul bilancio;

Considerato inoltre che, sulla base di quanto previsto dalla normativa di cui al precedente capoverso, l'adozione del Piano delle Azioni positive assume valenza di atto obbligatorio e propedeutico all'approvazione del Piano del Fabbisogno di Personale di cui all'art. 23 della LR n. 1/2009 e che il mancato adempimento di tale obbligo determina per l'Amministrazione il divieto di procedere al reclutamento di personale sia tempo indeterminato che determinato, così come disciplinato dal combinato disposto di cui all'art. 48, comma 1, D.Lgs 198/2006 e art. 6, comma 6, D.Lgs 165/2001 che di fatto potrebbe portare ad eventuali situazioni di criticità amministrativa o disservizi;

Preso atto inoltre che nel predetto decreto legislativo n. 198 a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e in particolare l'art. 1, è stabilito che che "L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività";

Visto che in data 23 Settembre 2022, al fine di aumentare il coinvolgimento attivo di tutto il personale, si è incontrato in forma online un gruppo di lavoro, coordinato dal Direttore e composto da personale dell'Ente che ha visionato e condiviso :

- Piano delle Azioni Positive 2022/2024 di Terre Regionali Toscane parte integrate del presente atto sotto la lettera A);
- Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista (allegato B)
- Codice di condotta per la tutela della dignità del personale(allegato C)
- Gender Equality Plan (allegato D);

Considerato che la Consigliera di Parità di Regione Toscana ha espresso parere favorevole al Piano di Azioni Positive 2022-2024 di Terre Regionali Toscane (prot. 4219 del 27/09/2022)

Ritenuto pertanto necessario al fine di ottemperare agli adempimenti di legge richiamati in narrativa di adottare il:

- Piano delle Azioni Positive 2022/2024 di Terre Regionali Toscane parte integrate del presente atto sotto la lettera A);

Preso atto inoltre che nel Piano delle Azioni Positive 2022/2024 di Terre Regionali Toscane (Allegato A) è prevista al punto 2.3 l'applicazione delle "Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista" parte integrate del presente atto sotto la lettera B );

Ritenuto altresì necessario al fine contrastare qualsiasi forma di discriminazione violenza o mobbing nei confronti del proprio personale e di rafforzare il Piano delle Azioni Positive di adottare il " Codice di condotta per la tutela della dignità del personale di Terre Regionali Toscane" parte integrate del presente atto sotto la lettera C );

Ritenuto altresì necessario di procedere alla adozione formale del Gender Equality Plan parte integrante del presente atto sotto la lettera D) che in linea con la definizione della Commissione Europea rappresenta un'unica visione strategica per favorire il contrasto alle discriminazioni di genere, la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere ed il benessere lavorativo;

Ritenuto opportuno avviare le procedure per dare attuazione a quanto previsto dal :

- Piano delle Azioni Positive 2022/2024 di Terre Regionali Toscane parte integrante del presente atto sotto la lettera A);
- Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista (allegato B)
- Codice di condotta per la tutela della dignità del personale(allegato C)
- Gender Equality Plan (allegato D);

Riservandosi a successivo atto eventuali integrazioni o modifiche o aggiornamento dei documenti allegati al presente decreto;

Di trasmettere a tutto il personale, di provvedere alla affissione presso le sedi dell'Ente e di procedere alla pubblicazione nel sito Istituzionale del :

- Piano delle Azioni Positive 2022/2024 di Terre Regionali Toscane parte integrante del presente atto sotto la lettera A);
- Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista (allegato B)
- Codice di condotta per la tutela della dignità del personale(allegato C)
- Gender Equality Plan (allegato D);

Dato atto che il presente provvedimento è soggetto agli obblighi di pubblicità di cui al D.Lgs. n. 33/2013

## **DECRETA**

Di adottare il:

- Piano delle Azioni Positive 2022/2024 di Terre Regionali Toscane parte integrante del presente atto sotto la lettera A);
- Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista (allegato B)
- Codice di condotta per la tutela della dignità del personale(allegato C)
- Gender Equality Plan (allegato D);

Di avviare le procedure per dare attuazione a quanto previsto dal :

- Piano delle Azioni Positive 2022/2024 di Terre Regionali Toscane parte integrante del presente atto sotto la lettera A);
- Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista (allegato B)
- Codice di condotta per la tutela della dignità del personale(allegato C)
- Gender Equality Plan (allegato D);

Di rimandare a successivo atto eventuali integrazioni o modifiche o aggiornamento dei documenti allegati al presente decreto;

Di trasmettere il presente decreto e gli allegati a tutto il personale e di provvedere alla loro affissione presso le sedi dell'Ente ;

Il presente atto è pubblicato sulla banca dati degli atti amministrativi di Ente Terre Regionali Toscane ai sensi dell'art. 18 della LR 23/07.

IL DIRETTORE  
*Dott. Giovanni Sordi*