



CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

Segretario generale

Determinazione N. 3226 / 2025

Responsabile del procedimento: SALVIATO MARIA

Oggetto: APPROVAZIONE DELLE LINEE GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE NEL LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO

Il dirigente

Visti:

- i la legge 7 aprile 2014, n. 56, *“Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”*, e, in particolare l’art. 1;
- ii il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, *“Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”* e, in particolare:
 - a l’art. 107 che definisce le funzioni e le responsabilità dei dirigenti;
 - b gli articoli 182 e seguenti che regolano il procedimento di spesa;
- iii lo Statuto della Città metropolitana di Venezia, approvato con deliberazione della Conferenza dei sindaci n. 1 del 20 gennaio 2016, con particolare riferimento all’art. 28 *“Dirigenti ed altri responsabili”*;
- iv il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2025-2027, approvato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 6 del 31/01/2025, nel quale è previsto per la Segreteria Generale l’obiettivo operativo gestionale *“Realizzazione delle linee guida per l’uso di un linguaggio amministrativo non discriminatorio”*;
- v il Decreto del Sindaco metropolitano n. 1 del 15 gennaio 2021, con cui è stata assegnata al Segretario Generale, dott. Michele Fratino, la Segreteria della Città Metropolitana (rif. Mis. Z20A del PIAO 2025-2027);
- vi la Determina del Dirigente dell’Area Risorse Umane n. 2329 del 19/07/2023, con cui è stata rinnovata la nomina del Comitato Unico di Garanzia, che vede in qualità di Presidente il Segretario Generale dott. Michele Fratino;

Richiamati poi:

- l’artt.7, 54, 57 del d.lgs 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- il d.lgs 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”* e successive modifiche e integrazioni;
- la Direttiva emanata il 23 maggio 2007 dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l’innovazione nella P.A. *“Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomo e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;

- il d.lgs 9 aprile 2008, n.81 “Attuazione dell’art.1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- la direttiva 4 marzo 2011 “Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art.21, legge 4 novembre 2010, n.183);
- la Direttiva n.2 del 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- Linee Guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni emanate in data 7 ottobre 2022 dal Dipartimento per le Pari Opportunità che prevedono, fra le azioni di promozione e diffusione della cultura della leadership al femminile, la sensibilizzazione all’utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere;
- il Piano delle Azioni Positive 2025-2027, approvato con Decreto del sindaco n.6 del 31/01/2025, nella fattispecie l’obiettivo n.17 che prevede la realizzazione delle linee guida per un linguaggio non discriminatorio negli atti amministrativi;

considerato infine che:

la Direttiva n.2 del 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, art. 3.5, lett. e) indica che le amministrazioni devono tra l’altro, *“utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due genere”*;

al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni (CUG) della Città metropolitana di Venezia, sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta;

il CUG nella seduta del 18.11.2025 ha espresso parere favorevole all’adozione delle *Linee guida per la parità di genere nel linguaggio amministrativo*;

DETERMINA

- 1 di adottare le *linee guida per la parità di genere nel linguaggio amministrativo*, approvate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Città Metropolitana di Venezia, allegate alla presente dandone compiuta esecuzione;
- 2 per l’approvazione del testo non vi sono oneri a carico del bilancio dell’Ente;
- 3 di pubblicare le linee guida:
 - a nel sito web istituzionale, Sezione uffici e servizi/Comitato Unico di Garanzia link <https://cittametropolitana.ve.it/uffici-servizi/comitato-unico-garanzia>;
 - b nella intranet dell’Ente.

Si dichiara che l’operazione oggetto del presente provvedimento non presenta elementi di anomalia tali da proporre l’invio di una delle comunicazioni previste dal provvedimento del Direttore dell’Unità di informazione finanziaria (U.I.F.) per l’Italia del 23 aprile 2018.

Si attesta, ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, del D.LGS n. 267/2000, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa relativa al presente provvedimento.

IL DIRIGENTE
FRATINO MICHELE

atto firmato digitalmente