



CITTÀ DI LODI

Piazza Broletto, 1 - 26900 Lodi

Sito Istituzionale: www.comune.lodi.it - PEC: comunedilodi@legalmail.it

Centralino 0371.4091

C.F. 84507570152 - P.I. 03116800156

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE NUMERO 142 DEL 29/07/2026

OGGETTO: PROCEDURA PER L'OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE UNI/PDR 125:2022. APPROVAZIONE DEL PIANO STRATEGICO E DEL DOCUMENTO POLITICA PARITA' DI GENERE

L'anno 2026 addì 29 del mese di luglio alle ore 14:00 in Lodi nella sede del Comune si è riunita la Giunta Comunale.

Tra i componenti presenti fisicamente e componenti collegati in videoconferenza risultano presenti/assenti alla discussione della presente deliberazione:

FUREGATO ANDREA	Sindaco	Presente
TAGLIAFERRI LAURA	Vice Sindaco	Presente
CASERINI STEFANO	Assessore	Presente
DEVECCHI MARIAROSA	Assessore	Presente
MILANESI FRANCESCO	Assessore	Presente
MINOJETTI MANUELA	Assessore	Presente
PIACENTINI SIMONE	Assessore	Assente
POZZOLI SIMONETTA	Assessore	Presente
MASCHERONI MARCO	Assessore	Presente

Assume la presidenza il Sindaco Andrea Furegato.

Assiste il Vice Segretario Generale Giuseppe Demuro.

Viene sottoposta alla Giunta Comunale la proposta di deliberazione, relativa all'oggetto, a firma del dirigente MASSAZZA SABRINA.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 26.02.2026, immediatamente eseguibile, avente ad oggetto “Approvazione nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026-2028, Missione 12 programma 12.04”;

Premesso che:

- la promozione della parità di genere costituisce un principio fondamentale riconosciuto dalla Costituzione Italiana, articoli 3 e 37, e dalla normativa europea e nazionale;
- secondo la “Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica” cd. Convenzione di Istanbul, ratificata nel 2013, il cambiamento culturale basato sul superamento di pregiudizi e stereotipi di genere, costituisce il primo e fondamentale passo anche per prevenire la violenza di genere;
- la Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea e il Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea sanciscono il principio della parità tra donne e uomini in tutti gli ambiti della società;

Valutato che:

- La promozione dell'equità tra i sessi e il contrasto al divario retributivo rappresentano traguardi essenziali fissati dall’Agenda 2030 dell’ONU e sono parte integrante delle linee guida del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- il bilanciamento di genere agisce come un potente catalizzatore per lo sviluppo economico e costituisce uno dei pilastri fondamentali per l'avanzamento civile dei Paesi;
- le Nazioni Unite hanno inserito l’uguaglianza di genere tra i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) per il 2030, in parallelo alle specifiche politiche d'intervento varate dall’Unione Europea;
- l’Italia sta attualmente definendo la propria Strategia Nazionale per le Pari Opportunità, mirata a consolidare un modello di società in cui ogni individuo, a prescindere dal genere o dalla condizione sociale, benefici delle medesime possibilità di crescita educativa e professionale;
- in attuazione della Missione 5 del PNRR, è stata emanata la prassi UNI/PdR 125:2022, che definisce i parametri per la certificazione della parità di genere nelle organizzazioni.
- tale certificazione è un elemento cardine del PNRR ed è normata dalla Legge n. 162/2021 (Legge Gribaudo) e dalla Legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021).

Dato atto altresì che:

- la Commissione Europea, nell’ambito del Programma Quadro Horizon Europe 2021–2027, ha reso obbligatoria l’adozione di un Gender Equality Plan per tutte le istituzioni pubbliche, università e organizzazioni di ricerca che intendano partecipare ai bandi europei di finanziamento e progettualità di ricerca e innovazione e che tale adozione rappresenta non solo un requisito tecnico, ma un impegno strategico verso l’integrazione della dimensione di genere nelle politiche organizzative e nei processi decisionali;

- le Linee Guida di Horizon Europe per la redazione dei Piani per la parità di genere individuano i requisiti per l'adozione degli stessi;

Valutato che la prassi UNI/PdR 125:2022:

- si pone l'obiettivo prioritario di supportare un cambiamento culturale sistemico nelle organizzazioni al fine di ridurre il divario di genere, in modo particolare sul posto di lavoro. Il divario di genere, come testimoniato anche dall'inserimento di tale tematica nel PNRR, è un tema cruciale per la crescita economica e sociale del paese e, in un'ottica più ampia, è uno dei pilastri del concetto di sostenibilità e di uno sviluppo sostenibile e inclusivo;
- fornisce indicazioni guida per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, rappresentando il riferimento unico per il Sistema Nazionale di Certificazione stabilito dal PNRR per tutte le organizzazioni sia del settore privato, pubblico o senza scopo di lucro, indipendentemente dalle dimensioni e dalla natura dell'attività;

Valutato inoltre che, per gli aspetti applicativi, la prassi prevede:

- l'adozione di una politica di parità di genere che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità nei diversi contesti trattati. Detta politica deve essere formalizzata in un documento contenente le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere;
- l'istituzione di un organismo istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere, denominato "Comitato Guida";

Preso atto che il Comune di Lodi, in coerenza con le proprie linee programmatiche intende:

- rafforzare l'impegno verso la promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze di genere;
- migliorarne l'attrattività con azioni concrete (servizi alla famiglia, tariffe agevolate, politiche abitative...);
- bilanciare produttività e benessere, inserendole in un cambio di paradigma culturale;
- aumentare la retention dei giovani;
- rispondere a esigenze di conciliazione delle fasce di età più alte;
- aumentare l'ascolto e la risposta alle esigenze dei dipendenti;
- individuare nella governance dell'organizzazione un presidio dedicato alla gestione e al monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione;
- promuovere la diffusione e la divulgazione dei principi sopraelencati anche verso l'esterno dell'Organizzazione, assumendo il ruolo di esempio e "guida" per il territorio di riferimento;

Evidenziato in proposito che:

- il Comune di Lodi, attraverso proprio atto di indirizzo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 7/2026, ha manifestato l'intenzione di perseguire politiche orientate alla sostenibilità sociale, all'equità e all'uguaglianza di trattamento, anche attraverso l'attivazione

del percorso istituzionale per ottenere la Certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022, formalizzando il proprio impegno;

- a tal fine, con determinazione dirigenziale n. 1075/2025, è stato previsto apposito affidamento diretta alla società Variazioni SRL;
- tale certificazione può essere rilasciata esclusivamente da organismi accreditati secondo il regolamento CE 765/2008;

Rilevato che nella prospettiva di conseguire il traguardo della certificazione, l'Assessorato alle Pari Opportunità, in sinergia con gli uffici competenti, ha disposto:

- l'istituzione di un Comitato Guida per coordinare le attività di diffusione della cultura DE&I (Diversità, Equità e Inclusione) composto da: Sindaco, Assessora alle Pari Opportunità, Segretario Generale, Comitato di direzione ed EQ servizio risorse umane, deputato a definire le strategie volte a garantire la parità di genere, nonché la relativa implementazione con lo scopo di guidare il processo di evoluzione e diffusione della cultura in tali ambiti;
- la costituzione di un gruppo di lavoro operativo composto da Dirigente della Direzione 4, EQ risorse umane, EQ servizi alla persona, funzionaria servizio pari opportunità;

Rilevato inoltre che il Comitato Guida ha trattato, condiviso e individuato, nel corso di sessioni dedicate, specifici indirizzi di policy e strategie / ambiti di intervento da recepire nell'ambito del Piano strategico dell'Ente, in stretta collaborazione con il gruppo di lavoro operativo;

Visti e condivisi i principi e gli elementi distintivi afferenti alla Politica per la parità di genere, come sopra enucleati;

Ritenuto, in coerenza con gli indirizzi / policy in tale sede stabiliti:

- di approvare il documento *Politica parità di genere* (Allegato A) che definisce gli obiettivi e impegni che il comune di Lodi intende assumere e sviluppare;
- di procedere a formalizzare ed approvare il *Piano strategico* (Allegato B), documento contenente le strategie e le azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere secondo le specificità dell'Ente, in base a quanto previsto ai punti 6.2 e 6.3 della Prassi di riferimento PDR/UNI 125:2022, che lo annovera tra gli indicatori dell'Area Cultura e Strategia volta a misurare i principi e gli obiettivi di inclusione nell'ambiente di lavoro;
- di individuare la Dirigente della Direzione 4 quale Referente per la parità di genere;
- di dare mandato ai competenti dirigenti della Direzione Organizzativa 4 e Direzione organizzativa 5 nonché al Comitato Guida di procedere a porre in essere le attività propedeutiche all'ottenimento della certificazione, nonché quelle richieste per l'adeguata formazione/informazione/sensibilizzazione e accompagnamento in ordine alle politiche di Pari Opportunità;

Dato atto che la citata documentazione è stata portata all'attenzione ed approvazione del Comitato Guida in data 20/7/2026;

Ritenuto altresì di proporre di dichiarare la presente proposta immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del D.lgs. 267/2000, per consentire la tempestiva adozione degli

adempimenti connessi e conseguenti finalizzati al conseguimento dei KPI di organizzazione prodromici ad ottenere la certificazione in parola in linea con quanto previsto dal Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026-2028;

Richiamati:

- il D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- il Piano Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026 approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità;
- gli artt. 48 - 49 e 134 comma 4, del D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i.;
- l’art. 4 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i.;
- gli articoli 3, 29 comma 2, 37 comma 1, 48 comma 1 e 51 della Costituzione, che sanciscono l’uguaglianza di genere in ambito familiare, lavorativo e politico;
- il D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, recante “Codice delle pari opportunità fra uomo e donna”;
- l’art. 8 del D. Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009 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”;
- il D. Lgs. n. 5 del 25 gennaio 2010 recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- Il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” nonché il Codice di Comportamento del Comune di Milano adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1369 del 5 novembre 2021;
- la UNI/PdR 125:2022 “Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere" pubblicata in data 16 marzo 2022;
- la legge n. 162 del 5 novembre 2021, “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”;
- l’art 1 commi da 145 a 147 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024

Visti i pareri in ordine alla regolarità tecnica espresso dalla Dirigente della Direzione Organizzativa 4, e alla regolarità contabile espresso dalla Dirigente della Direzione organizzativa 1, espressi ai sensi dell’art. 49 e dell’art. 147 bis del D.lgs. n° 267/2000 e s.m.i.;

DELIBERA

per i motivi esposti in premessa:

1. di approvare, ai fini dell’ottenimento della certificazione di genere, il documento *Politica parità di genere* (Allegato A) ed il *Piano strategico* (Allegato B), quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e, in coerenza con gli indirizzi stabiliti,

2. di individuare la Dirigente della Direzione 4 quale Referente per la parità di genere;
3. di dare mandato ai competenti dirigenti della Direzione Organizzativa 4 e Direzione organizzativa 5, nonché al Comitato Guida, di procedere a porre in essere le attività propedeutiche all'ottenimento della certificazione, nonché quelle richieste per l'adeguata formazione/informazione/sensibilizzazione e accompagnamento in ordine alle politiche di Pari Opportunità;
4. di autorizzare per le motivazioni espresse in premessa, la Dirigente della Direzione 4 alla sottoscrizione dell'allegato Piano Strategico, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
5. di dichiarare, a voti unanimi, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del quarto comma dell'art. 134 del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 stante l'opportunità di consentire l'avvio delle attività organizzative inerenti al provvedimento.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione;

Non avendo rilievi da formulare in merito;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Di approvare integralmente la presente deliberazione;

Di dichiarare, stante l'urgenza, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs 267/2000;

Sottoscritta dal Sindaco
FUREGATO ANDREA
con firma digitale

Sottoscritta dal Vice Segretario Generale
DEMURO GIUSEPPE
con firma digitale