

Proponente: PO
Proposta: 2024/696
del 12/11/2024



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.A.D. 1958
del 13/11/2024

UFFICIO PARI OPPORTUNITA'

Dirigente: MATTIOLI Dott.ssa Francesca

PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

OGGETTO: APPROVAZIONE AVVISO PUBBLICO PER LA SELEZIONE DI CANDIDATURE PER L'AFFIDAMENTO DI UN INCARICO PROFESSIONALE AD ESPERTO/A DI SESSUOLOGIA E PSICOLOGIA PER IL COORDINAMENTO DEL TAVOLO INTERISTITUZIONALE PER IL CONTRASTO ALL'OMOTRANSNEGATIVITA' E PER L'INCLUSIONE DELLE PERSONE LGBTQIA+ - EX ART. 7, COMMA 6 DEL D.LGS. 165/2001 E REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI – ALLEGATO 4 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA - ANNUALITÀ 2024-2026

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 188 del 19/12/2023 è stata approvata la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 189 del 19/12/2023 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2024/2026 ed i relativi allegati;
- che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 11/01/2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026 – Assegnazione risorse finanziarie per macro obiettivi, ai sensi dell'art. 169, commi 1 e 2;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2024, dichiarata immediatamente esecutiva, si è provveduto ad approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 e ad aggiornare il Piano Esecutivo di Gestione 2024, precedentemente approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 2024/3 del 11/01/2024; con la stessa sono stati inoltre approvati gli indirizzi gestionali e criteri procedurali guida 2024 contenenti anche le specifiche per il PNRR;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 08/02/2024 si è provveduto al riaccertamento ordinario dei residui (ai sensi dell'art. 3, comma 4 del D.Lgs. 11/2001) apportando variazione agli stanziamenti del Fondo Pluriennale Vincolato e agli stanziamenti correlati, oltre che alle re-imputazioni, a valere sul Bilancio 2024/2026;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 25/03/2024 è stata approvata la variazione al Bilancio di previsione finanziario 2024/2026 e relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 16/05/2024 è stato approvato il 1° aggiornamento al Piano Esecutivo di Gestione 2024 e alle sezioni 2.2 "Performance" e 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni" del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2024 e sono state approvate le Linee Guida sul rispetto dei tempi di pagamento ed adeguato conseguentemente il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- con in incarico sindacale con funzioni dirigenziali con PG 24/262950 del 22/10/2024 è stata attribuita alla Direttrice Generale la responsabilità per le funzioni di promozione e valorizzazione dei diritti civili e delle pari opportunità

Considerato che:

- la Convenzione Europea dei Diritti Umani (CEDU) impone che «Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o ogni altra condizione» (art. 14);
- la Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2010 CM/REC (2010)5 raccomanda agli Stati membri:
 - di passare in rassegna le misure legislative e di altro tipo esistenti, di riesaminarle periodicamente e di raccogliere e analizzare i dati pertinenti, al fine di monitorare e riparare qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere;
 - di vigilare affinché siano adottate e applicate in modo efficace misure legislative e di altro tipo miranti a combattere ogni discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, a garantire il rispetto dei diritti umani delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali e a promuovere la tolleranza nei loro confronti;
 - di vigilare affinché le vittime di discriminazione siano a conoscenza dell'esistenza di vie di ricorso giudiziarie efficaci dinanzi a un'autorità nazionale e possano avervi accesso e di accertarsi che le misure dirette a combattere le discriminazioni prevedano, ove necessario, sanzioni in caso di trasgressione e un adeguato risarcimento alle vittime di discriminazione;
 - di ispirarsi nelle loro legislazioni, nelle loro politiche e nelle loro pratiche ai principi e alle misure enunciati nell'allegato alla presente raccomandazione;
 - di accertarsi, tramite ogni mezzo e azione appropriata, che la presente raccomandazione e il suo allegato siano tradotti e diffusi nel modo più ampio possibile;
- la Risoluzione del Consiglio d'Europa (2048)2015 del 22 aprile 2015 sulla «Discriminazione contro le persone transgender in Europa» che invita gli Stati membri ad adottare varie misure in materia di contrasto alle discriminazioni verso le persone transgender;
- la Risoluzione 380/2015 del Consiglio d'Europa del 24-26 marzo 2015 «Garantire i diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender (LGBT): una responsabilità delle città e delle Regioni europee» invita in particolare gli enti locali e regionali ad adottare specifiche azioni per l'instaurazione di una cultura dei diritti umani e quindi ad adottare per le loro città e regioni un piano d'azione chiaro e basato su un approccio olistico, che si impegni a favore della diversità,

promuova il rispetto e rifiuti la discriminazione, ispirandosi alle politiche e alle pratiche contenute nell'allegato alla 3 Raccomandazione CM/Rec (2010) del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere. In particolare invita ad attuare una politica di lotta contro la discriminazione e le vessazioni chiara e di grande portata, applicabile al personale e ai servizi della pubblica amministrazione, ma anche ai fornitori di servizi che hanno ottenuto un contratto nell'ambito di una gara di appalto, e di accertarsi che tutti i dipendenti delle amministrazioni locali e regionali, nonché il personale di imprese private aggiudicatrici di un appalto, siano adeguatamente formati per promuovere la tolleranza e l'accettazione degli altri, a garantire il rispetto e l'uguaglianza di trattamento di tutti i cittadini ed ad istituire degli uffici comunali, incaricati di coordinare, a livello di tutti i servizi comunali, le politiche relative alle persone LGBT, di fornire informazioni sulle questioni legate alle persone LGBT e alle loro associazioni e di sostenerle;

- la Risoluzione 1728/2010 dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa del 29 aprile 2010, sulla discriminazione basata sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, che invita gli Stati membri ad attivarsi affinché, tra l'altro: siano garantiti i diritti fondamentali delle persone LGBT (come la libertà di espressione, di associazione, di riunione); siano adottate efficaci ed effettive misure di contrasto alle discriminazioni; siano garantiti rimedi effettivi alle vittime e sia posto fine all'impunità di chi viola i diritti delle persone LGBT; siano riconosciute le donne LBT come particolarmente soggette a rischio di violenza di genere e dunque destinatarie di idonee misure di tutela e prevenzione; siano previsti i crimini di odio; sia consentito alle persone transgender di modificare la propria identità senza necessità di sterilizzazione o di intervento chirurgico; sia garantito alle persone transgender l'accesso a cure, al lavoro e in generale, la tutela dei diritti fondamentali;
- il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea attribuisce al Parlamento la possibilità di prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate su sesso e orientamento sessuale, oltre che su razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età (art. 19, TFUE);
- la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (cd. Carta di Nizza) sancisce il principio fondamentale per cui «È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale» (art. 21, Non discriminazione);
- la Costituzione italiana agli artt. 2 e 3 dispone: «La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale» (art. 2); «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (art. 3);
- il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cd. «Testo unico sul pubblico impiego» prevede che «Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» (art. 7);
- il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216, «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro» introduce il divieto di discriminazioni – dirette, indirette, ma anche sotto forma di molestie e di ordine di discriminare – in ragione dell'orientamento sessuale (oltre che della religione e delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età) per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, sia nell'ambito pubblico, sia nel settore privato, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini (artt. 1-3);
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna», come modificato dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 196, in «Attuazione della direttiva 2004/113/CE attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura» e dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 in

«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 »);

- la Legge 13 luglio 2015, n. 107, «Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti» tra gli obiettivi prioritari dell'offerta formativa delle istituzioni scolastiche prevede anche lo «sviluppo delle competenze in materia di cittadinanza attiva e democratica attraverso la valorizzazione dell'educazione interculturale e alla pace, il rispetto delle differenze e il dialogo tra le culture, il sostegno dell'assunzione di responsabilità nonché della solidarietà e della cura dei beni comuni e della consapevolezza dei diritti e dei doveri» (art. 1, co. 7, lett. d), nonché l'attuazione, attraverso il piano triennale dell'offerta formativa, «dei principi di pari opportunità promuovendo nelle scuole di ogni ordine e grado l'educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni, al fine di informare e di sensibilizzare gli studenti, i docenti e i genitori»;
- l'Italia attraverso l'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - operante presso il Dipartimento per le Pari opportunità (DPO) ha aderito al programma sperimentale proposto dal Consiglio d'Europa per attuare la Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2010 CM/REC (2010)5 nel nostro Paese attuando una STRATEGIA NAZIONALE LGBT (Lesbiche Gay Bisessuali Trans) su base triennale 2013-2016 e incentrata sulla formazione nei settori Educazione e istruzione, Lavoro, Sicurezza e Carceri, Comunicazione e Media. La Strategia ha individuato nella formazione lo strumento principale di intervento. Sono stati formati i vertici apicali delle Forze dell'Ordine, della Pubblica Amministrazione e delle categorie datoriali e i dirigenti scolastici regionali;
- la Legge Regionale 27 Giugno 2014, n. 6, «Legge Quadro per la Parità e contro le Discriminazioni di Genere» recita: «La Regione Emilia-Romagna favorisce il pieno sviluppo della persona e sostiene la soggettività e l'autodeterminazione femminile come elemento di cambiamento e progresso della società; contrasta ogni tipo di violenza e discriminazione di genere in quanto lesive dei diritti umani, della libertà, della dignità e dell'invulnerabilità della persona; promuove la cultura della rappresentanza paritaria, del potere condiviso, della prevenzione, cura e benessere della persona anche in relazione al genere, dell'educazione e della valorizzazione delle differenze di genere per il contrasto agli stereotipi contro tutte le discriminazioni; favorisce l'equilibrio tra l'attività lavorativa, professionale e la vita privata e familiare per donne e per uomini; promuove e coordina azioni e strumenti volti all'attuazione della presente legge nel rispetto di quanto disposto dalle norme internazionali, comunitarie e nazionali, e da leggi e programmi regionali» (art. 1, co. 2);
- inoltre, «1. La Regione Emilia-Romagna, anche attraverso il Centro regionale contro le discriminazioni di cui all'articolo 41, i centri antiviolenza e le associazioni femminili di comprovata esperienza e radicamento territoriale, sostiene progetti e iniziative in ogni scuola di ordine e grado volti a perseguire gli obiettivi di educazione e formazione alla cittadinanza di genere e alla cultura di non discriminazione, in particolare per superare gli stereotipi che riguardano il ruolo sociale, la rappresentazione e il significato dell'essere donne e uomini, ragazze e ragazzi, bambine e bambini nel rispetto dell'identità di genere, culturale, religiosa, dell'orientamento sessuale, delle opinioni e dello status economico e sociale;
- dal 1996 l'Amministrazione Comunale ha avviato una positiva esperienza di collaborazione con l'associazione ArciGay Gioconda di Reggio Emilia attraverso convenzioni annuali finalizzate alla realizzazione di iniziative e attività per la promozione di pari opportunità fra persone di diverso orientamento sessuale, diffusione di una cultura dei diritti, contrasto alle discriminazioni di genere;
- con la Deliberazione della Giunta Comunale n° 81, PG 14060 del 6 maggio 2013 il Comune di Reggio Emilia ha approvato l'adesione alla rete R.E.A.D.Y. - Rete Nazionale delle Amministrazioni Pubbliche Anti Discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere - e deliberato di sottoscrivere la Carta di Intenti;
- è intenzione dell'Amministrazione Comunale dare attuazione ai principi individuati nelle normative di varia fonte sopra citate, attraverso strumenti concreti che consentano ai vari soggetti aventi diverse funzioni nel territorio di agire nell'ambito delle proprie competenze, ma in modo sinergico nel perseguimento di tali principi;
- in modo più specifico è obiettivo dell'Amministrazione Comunale l'attuare azioni volte al contrasto non solo di fenomeni quali l'omofobia e la transfobia, già oggetto da molto tempo di studi e ricerche che ne hanno ormai individuato in modo sufficientemente gli ambiti ed i comportamenti, ma anche ed in modo particolare dei nuovi fenomeni dell'omonegatività e transnegatività, che hanno contorni più incerti e richiedono più attenzione quanto alla loro identificazione;
- a tal fine il Comune di Reggio Emilia ha ricevuto adesioni da vari soggetti per la costituzione di un Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBTQIA+;

- per tale attività, il Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBTQIA+ ha approvato e sottoscritto un protocollo d'intesa D. G.M. n.2017/80;

Visto e Considerato che:

- il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 dell'Area Cultura, all'indirizzo strategico 2, Città dell'educazione e della conoscenza, all'obiettivo 9 Diritti delle persone ha previsto diverse attività nell'ambito delle politiche della pari opportunità, tra le quali adottare e rafforzare le iniziative per promuovere la cultura della parità;
- il Comune di Reggio Emilia sin dall'inizio ha fatto parte della rete regionale contro le discriminazioni, che oggi consta di 155 punti distribuiti su tutto il territorio regionale che fanno capo ad Amministrazioni pubbliche, Organizzazioni sindacali e organizzazioni del Terzo settore e che è altresì Nodo di raccordo distrettuale, con funzioni di prevenzione e rimozione delle discriminazioni, così come già previsto dall'UE (art. 19 TFUE, art. 21 Carta dei Diritti Fondamentali) e che pone in essere azioni affrontando temi relativi a tutti gli ambiti inerenti a discriminazioni di genere, provenienza geografica/origine etnica, religione, convinzioni personali, condizioni sociali, handicap, età, orientamento sessuale;
- dal 2013 il Comune aderisce alla Rete nazionale R.E.A.D.Y. impegnandosi ad operare nella prevenzione e nel contrasto delle discriminazioni legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere;
- nel 2015 si è costituito il Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBTQIA+ e in data 31.05.2017, è stato firmato un Protocollo di intesa- , le cui istituzioni firmatarie sono il Comune di Reggio Emilia, la Provincia di Reggio Emilia, il Tribunale di Reggio Emilia, la Procura della Repubblica di Reggio Emilia, l'Università di Modena e Reggio Emilia, l'Ufficio scolastico ambito territoriale di Reggio Emilia, l'Istituzione scuole e nidi d'infanzia di Reggio Emilia, la Fondazione per lo sport del Comune di Reggio Emilia, l'Azienda unità sanitaria locale di Reggio Emilia, l'Azienda ospedaliera Santa Maria Nuova di Reggio Emilia, la Fondazione Mondinsieme di Reggio Emilia, l'Associazione Arcigay Gioconda, Istituti penali di Reggio Emilia – C.C.C.R.;
- nel 2019 le stesse istituzioni hanno sottoscritto il Protocollo operativo che ha come obiettivi: consolidare un lavoro di rete attraverso la condivisione di azioni specifiche; favorire azioni integrate tra i differenti soggetti presenti al Tavolo; promuovere attività di formazione nei diversi servizi e realtà coinvolti; promuovere iniziative di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza;
- all'interno del Tavolo interistituzionale il Comune di Reggio Emilia svolge un ruolo di coordinamento e l'operatività e la segreteria sono in capo all'ufficio Pari Opportunità sotto la Direzione Generale;

Vista la ricognizione con lettera della Direzione Generale Protocollo C_H223/C_H223_01 PG/2024/0276374 del 06/11/2024 con ad oggetto "Ricognizione interna per verifica della presenza di una professionalità" ed i relativi riscontri, avvenuti per scambio di corrispondenza, da parte dei Direttori d'Area attestanti la mancata presenza, nel personale in servizio nelle rispettive Aree di competenza, della professionalità ricercata tramite la pubblicazione dell'Avviso in oggetto al presente provvedimento;

Preso atto che la suddetta attività richiede particolare e comprovata competenza e responsabilità, adottabile unicamente da possessori di titoli professionali specifici e non sono disponibili all'interno dell'Amministrazione Comunale le figure professionali necessarie, si ritiene opportuno avvalersi dell'apporto di professionista o professionisti esterni in materia;

Considerato quindi con il presente Provvedimento di attivare le procedure volte a selezionare l'affidamento di un incarico professionale esterno ai sensi dell'art. 7, comma 6, lett. b) del D.Lgs.165/2001 e del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi – Allegato 4 del Comune di Reggio Emilia;

Richiamato il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi approvato con Delibera di G.C. n. 9 del 25.01.2024 e aggiornato con Delibera di G.C. n. 156 del 12.07.2024 ed in particolare l'Allegato 4 – Affidamento incarichi esterni;

Rilevato che ai fini del conferimento dell'incarico sussistono i seguenti presupposti di legittimità di cui all'art. 2 del Regolamento sopracitato:

- la prestazione oggetto dell'incarico corrisponde alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione comunale ad obiettivi istituzionali e progetti specifici che rendono il presente conferimento coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;

- l'amministrazione ha preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- l'affidamento in argomento ha per oggetto una prestazione di natura temporanea e altamente qualificata, che non rappresenta in alcun modo la costituzione di rapporto di pubblico impiego;
- il professionista incaricato svolgerà le prestazioni richieste. La prestazione sarà svolta presso la sede di lavoro propria del professionista e, quando le attività da svolgere lo richiederanno, presso le sedi dell'Amministrazione comunale nonché in altri luoghi di incontro e/o di eventi; la durata dell'incarico è prevista in 24 mesi dall'esecutività della presente determinazione per un compenso lordo quantificato in € 12.000,00, onnicomprensivi di tutti gli oneri fiscali, previdenziali, contributivi e dell'Iva se dovuta (sia a carico dell'incaricato che dell'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia), nonché di tutti i costi diretti e indiretti che l'incaricato dovrà sostenere per l'espletamento dell'incarico e che si renderanno necessari nel corso di svolgimento delle attività legate all'incarico stesso, non essendo previsto alcun rimborso spese, come anche alcuna indennità di fine servizio al termine dell'incarico;
- l'importo definito per il compenso è da considerarsi proporzionato e congruo ai compensi per contratti di analoga natura;
- l'affidamento è stato previsto nel programma triennale degli incarichi in approvazione unitamente alla deliberazione di Consiglio Comunale di "Verifica della salvaguardia degli equilibri di Bilancio ai sensi dell'art. 193 del D.Lgs 267/2000. Variazione del Bilancio di Previsione finanziario triennio 2024-2026 e relativi allegati";

Atteso che le risorse economiche necessarie alla copertura della spesa relativa all'incarico in parola risultano stanziare su competenti Capitoli del Bilancio di previsione 2024-2026 ma che il presente provvedimento non presenta aspetti di natura contabile in quanto la procedura selettiva non vincola l'Amministrazione al conferimento dell'incarico, il quale verrà successivamente conferito con apposita determinazione dirigenziale e relativa assunzione dell'impegno di spesa;

Ritenuto per quanto suesposto di approvare quale parte integrante del presente provvedimento lo schema di "AVVISO PUBBLICO PER LA SELEZIONE DI CANDIDATURE PER L'AFFIDAMENTO DI UN INCARICO PROFESSIONALE AD ESPERTO/A DI SESSUOLOGIA E PSICOLOGIA PER IL COORDINAMENTO DEL TAVOLO INTERISTITUZIONALE PER IL CONTRASTO ALL'OMOTRANSNEGATIVITA' E PER L'INCLUSIONE DELLE PERSONE LGBTQIA+ - EX ART. 7, COMMA 6 DEL D.LGS. 165/2001 E REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI – ALLEGATO 4 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA - ANNUALITÀ 2024-2026" (Allegato A);

Dato atto che:

- successivamente alla data di scadenza del Avviso di cui alla presente determinazione, la Dirigente Responsabile del Procedimento provvederà al riscontro delle domande pervenute al fine di determinare l'ammissibilità alla procedura selettiva di tutti i/le candidati/e che abbiano presentato domanda di partecipazione secondo le modalità previste, procedendo a controllare tutti i requisiti obbligatori e di ammissione richiesti in base alle autodichiarazioni rese sulla domanda di partecipazione, dei dati desumibili da altra documentazione eventualmente allegata alla domanda, nonché sulla scorta di eventuali controlli effettuati d'ufficio (l'ammissibilità sarà da considerarsi con riserva di effettivo accertamento del possesso di quanto autodichiarato);
- nel caso di candidature contenenti informazioni contraddittorie ovvero contenenti errori formali, o che presenteranno omissioni e/o incompletezze che non costituiscano già causa di esclusione diretta rispetto a quanto espressamente richiesto dall'Avviso, dovranno essere regolarizzate, entro il successivo termine che verrà assegnato, a pena di esclusione;
- in quest'ultimo caso i/le candidati/e verranno comunque ammessi alla procedura selettiva con riserva, subordinatamente alla successiva regolarizzazione.; in tal senso, su indicazione della Dirigente Responsabile del Procedimento, il competente ufficio, prima dell'espletamento delle successive fasi del procedimento, provvederà a richiedere la regolarizzazione ai candidati a ciò interessati; in mancanza di regolarizzazione entro i termini assegnati, si procederà all'esclusione dell'aspirante;
- in ogni caso, i/le candidati/e che in qualsiasi momento non risultino in possesso di anche uno solo dei requisiti di partecipazione prescritti dall'Avviso per la partecipazione alla procedura selettiva, verranno automaticamente esclusi dalla partecipazione alla selezione e dalla graduatoria che ne deriverà, specificando che la verifica finale verrà effettuata, al più tardi, all'atto dell'eventuale affidamento dell'incarico;
- di seguito, la Dirigente Responsabile del Procedimento provvederà a redigere verbale contenente il resoconto delle operazioni espletate ed dei relativi criteri applicati, che verrà approvato con

apposito Provvedimento Dirigenziale; conseguentemente si provvederà a pubblicare sul sito internet (www.comune.re.it), nonché all'Albo Pretorio on-line dell'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, l'elenco dei i/le candidati/e ammessi/e e non ammessi/e alla procedura selettiva; per ragioni di Privacy, nel suddetto elenco, in luogo della pubblicazione dei dati personali (nome e cognome), i/le candidati/e saranno identificati/e dal numero di Protocollo Generale attribuito alla propria domanda di partecipazione;

- la Dirigente Responsabile del Procedimento provvederà inoltre ad informare individualmente i/le candidati/e non ammessi/e circa la loro non ammissione, con esplicitazione delle relative motivazioni, mediante invio di comunicazione all'indirizzo PEC forniti dai/dalle candidati/e;
- sarà cura dei/delle candidati/e prendere visione dell'ammissione alla procedura selettiva sul sito dell'Amministrazione; i/le candidati/e sono pertanto tenuti, per tutta la durata della procedura, a consultare il sito di riferimento; in caso di comunicazioni da inviarsi individualmente ai candidati, il Comune di Reggio Emilia non assume responsabilità per eventuali ritardi/disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore, né per la dispersione di comunicazioni dipendente da inesatte indicazioni del recapito da parte del concorrente, ivi compreso l'indirizzo di posta elettronica, o per la mancata o tardiva comunicazione dei cambiamenti di indirizzo indicati sulla domanda. desumibili da altra documentazione eventualmente allegata alla domanda - nonché la volontà di partecipare alla presente procedura selettiva, oltre al numero telefonico, indirizzo e-mail e all'indicazione dei requisiti obbligatori previsti per la partecipazione alla procedura;
- quindi, la Dirigente Responsabile procederà, per i soli candidati ammessi, all'esame dei curricula ed alla valutazione delle esperienze professionali, ulteriori ai requisiti minimi obbligatori richiesti, attribuendo a ciascun curriculum un punteggio massimo pari a 100;

Preso atto che:

- l'incarico in oggetto è previsto nel Programma annuale degli incarichi 2024-2026 di cui all'art.3, comma 55 della Legge n. 244/2007 così come approvato da parte del Consiglio Comunale;
- al termine della procedura comparativa l'affidamento sarà conferito mediante la stipula, per accettazione, di un disciplinare d'incarico, inteso come atto di natura contrattuale nel quale saranno specificati in dettaglio gli obblighi delle parti, così come previsto del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi - l'Allegato 4 – Affidamento incarichi esterni – Art.6;
- la sottoscrizione del presente atto ha altresì valore di attestazione circa la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.;
- nel rispetto dei principi di non discriminazione, parità di trattamento, proporzionalità e trasparenza delle procedure comparative per l'affidamento di prestazioni professionali, l'allegato Avviso ed il modulo per la compilazione e l'invio della domanda di partecipazione verranno pubblicati sulla Home Page del portale istituzionale del Comune di Reggio Emilia per minimo 15 giorni consecutivi, iniziando dalla data dell'esecutività del presente provvedimento;

Atteso che si rende necessario provvedere alla ricerca di esperti che operano nell'ambito della antidiscriminazione per orientamento sessuale ed identità di genere;

Dato atto che per l'individuazione di tali soggetti si ritiene opportuno utilizzare la forma *dell'avviso pubblico*; una procedura di selezione che si avvale della acquisizione dei curriculum vitae;

Considerato di approvare lo schema di avviso pubblico per la manifestazione di interesse per l'individuazione di soggetti che operano nell'ambito delle politiche di genere e antidiscriminatorie cui sopra;

Premesso inoltre che ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 36/2023 il R.U.P. - Responsabile Unico del Procedimento è individuato nella persona della Dott.ssa Francesca Mattioli, in qualità di Dirigente della Direzione Generale;

Rilevato il pieno rispetto, in fase istruttoria e di predisposizione della presente Determinazione Dirigenziale, delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e l'insussistenza, anche potenziale, di conflitto di interesse in capo al R.U.P. - Responsabile Unico del Procedimento ed agli altri partecipanti al procedimento, nonché in relazione ai destinatari finali dello stesso;

Rilevato inoltre che saranno assicurati gli adempimenti in materia di trasparenza, pubblicità legale e comunicazioni previsti dalla L. 190/2012, dal D.Lgs. 33/2013, nonché dai vigenti Regolamenti Comunali che dispongano previsioni in materia;

Rilevato che la presente Determinazione è soggetta agli obblighi di pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione e di trasmissione di dati all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, ai sensi del comma 32 dell'art. 1 della L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

Visto il D.Lgs. 165/2001 e con particolare riguardo l'articolo 4, comma 2, secondo cui "Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.";

Attesa la competenza della Dirigente della Direzione Generale, Dott.ssa Francesca Mattioli, all'adozione del presente atto, ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 e degli artt. 3 "Atti di organizzazione" e 14 "Competenze e responsabilità dirigenziali" del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

Atteso inoltre

- che sulla presente Determinazione Dirigenziale si esprime, con la sottoscrizione della stessa, parere favorevole in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa svolta;
- che, il controllo di regolarità amministrativa sarà assicurato anche in fase successiva, sulla base di quanto disposto dalla vigente normativa e dal vigente Regolamento dei controlli interni del Comune di Reggio Emilia;

Visti

- la L. 241/1990 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- la L. 190/2012 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.;
- il vigente Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il vigente Piano per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità del Comune di Reggio Emilia;

DETERMINA

- di indire una procedura selettiva per candidature ad incarico professionale per prestazioni specialistiche in materia di psicologia e sessuologia, con particolare riferimento alle attività di coordinamento del Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBTQIA+, 2024-2026;
- di approvare le condizioni dettagliate nello schema allegato (Allegato A), "AVVISO PUBBLICO PER LA SELEZIONE DI CANDIDATURE PER L'AFFIDAMENTO DI UN INCARICO PROFESSIONALE AD ESPERTO/A DI SESSUOLOGIA E PSICOLOGIA PER IL COORDINAMENTO DEL TAVOLO INTERISTITUZIONALE PER IL CONTRASTO ALL'OMOTRANSNEGATIVITÀ E PER L'INCLUSIONE DELLE PERSONE LGBTQIA+ - EX ART. 7, COMMA 6 DEL D.LGS. 165/2001 E REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI – ALLEGATO 4 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA - ANNUALITÀ 2024-2026";
- di approvare la modalità di invio della domanda per via telematica, con gli allegati richiesti, compilando modulo online disponibile in Home Page del portale istituzionale del Comune di Reggio Emilia, entro e non oltre le ore 12:00 del 28/11/2024, attraverso l'identità digitale SPID ;
- di pubblicare l'avviso di selezione ed i relativi allegati all'Albo Pretorio per n. 15 giorni consecutivi;

- di dare atto che saranno assicurati gli adempimenti in materia di trasparenza, pubblicità legale e comunicazioni previsti dalla L. 190/2012, dal D.Lgs. 33/2013, dalle Delibere ed altre disposizioni di ANAC, nonché dai vigenti Regolamenti Comunali che dispongano previsioni in materia;
- di dare atto che sul presente Provvedimento Dirigenziale si esprime, con la sottoscrizione dello stesso, parere favorevole in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa svolta e che, il controllo di regolarità amministrativa sarà assicurato anche in fase successiva, sulla base di quanto disposto dalla vigente normativa e dal vigente Regolamento dei controlli interni del Comune di Reggio Emilia;
- di attestare la regolarità e la correttezza del presente atto ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147-bis del D.Lgs. 267/2000;
- di attestare il pieno rispetto, in fase istruttoria e di predisposizione del presente Provvedimento Dirigenziale e della relativa documentazione, delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e l'insussistenza, anche potenziale, di conflitto di interesse in capo al R.U.P. - Responsabile Unico del Procedimento ed agli altri partecipanti al procedimento, nonché in relazione ai destinatari finali dello stesso;

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo alla Dirigente firmataria

LA DIRIGENTE