



Arezzo, 23 gennaio 2026

➤ **Al Comune di Montevarchi**

La Consigliera di Parità

Vista la documentazione inoltrata dal Comune di Montevarchi, concernente il Piano delle Azioni Positive (PAP), relativo al triennio 2026-2028;

Richiamati:

- il D. Lgs. n. 198/2006, con particolare riferimento all'art. 48, tuttora vigente;
- l'art. 1, comma 1, lett. c), art. 7, comma 1 e art. 57, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001;
- la Direttiva PCM n. 2/2019, nelle cui linee-guida specificamente è trattato il tema delle azioni positive entro le pubbliche amministrazioni (prg. 3.2) in connessione alle politiche di reclutamento e di gestione del personale (prg. 3.3) e alle modalità organizzative del lavoro pubblico (prg. 3.4), altresì prevedendo il rafforzamento dei Comitati unici di garanzia (CUG) *per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*;
- il DPR n. 81/2022, concernente gli adempimenti relativi ai diversi piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), tra i quali anche il PAP (Piano delle Azioni Positive) di cui all'art. 48, comma 1, D. Lgs. 198/2006;
- il DPR n. 132/2022 che, all'art. 3, comma 1, lett. b), inserisce **“gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere”** nel contesto della *performance*, quale sottosezione del PIAO;

Evidenziato che, sulla base delle modifiche legislative sopra citate, il parere della Consigliera di Parità non costituisce più atto preventivo e obbligatorio del procedimento di adozione del PAP e di suo periodico aggiornamento;

Esprime

il proprio apprezzamento sui contenuti del Piano elaborato dal Comune di Montevarchi per il triennio 2026-2028, per i seguenti motivi:

- contiene una dettagliata descrizione sulla situazione dei 143 dipendenti dell'Ente, disaggregata per genere, da cui si desume la presenza delle lavoratrici (n. 86) e dei lavoratori (n. 57) nei diversi uffici e servizi, nelle diverse categorie professionali, nelle posizioni di responsabilità (dirigenza ed elevata qualificazione) e secondo le prestazioni lavorative in full-time e part-time;

- riferisce e argomenta l'introduzione del lavoro agile e la sua regolamentazione, prevista con obiettivo del precedente Piano triennale;
- descrive i seguenti obiettivi: 1) Ambiente di lavoro: *Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni*; 2) Assunzioni: *Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale*; 3) Formazione: *Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale*; 4) Conciliazione e flessibilità oraria: *Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio*; 5) Conciliazione tempi di lavoro e di vita: *Predisposizione dei criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, secondo le previsioni di cui al Titolo VI del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2023 e stipula dell'accordo con le OO.SS. ai sensi di quanto disposto dall'art. 5, comma 3) lett. l), del sopra citato CCNL*.

Tali obiettivi possono essere concretamente realizzati attraverso le azioni positive descritte nel Piano, la cui attuazione sarà monitorata, oltre che dagli Uffici competenti, anche dal CUG, come previsto dalla citata Direttiva n. 2/2019.

Pertanto si ritiene che il Piano, così articolato:

- sia conforme alle norme in materia di parità e pari opportunità tra donne e uomini;
- sia finalizzato ad affermare condizioni lavorative improntate al benessere organizzativo, prevenendo le situazioni di discriminazioni di genere, come descritte all'art. 25 e segg. del D. Lgs. n. 198/2006 (*Codice della pari opportunità tra uomo e donna*);
- possa essere concretamente attuato nel corso del triennio attraverso le azioni proposte.

Rimanendo disponibile per ogni ulteriore confronto, cordiali saluti.

Dr.ssa Gabriella Cecchi
Consigliera Provinciale di Parità

