



Arezzo, 27 gennaio 2024

La Consigliera di Parità

Vista la richiesta di parere del Comune di Montevarchi, pervenuta in data 24.1.2024 e concernente il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026;

Richiamati:

- il D. Lgs. n. 198/2006, con particolare riferimento all'art. 48;
- 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 il Comune di Montevarchi ha provveduto ad aggiornare e integrare il PAP triennale che intende connettere al PIAO quale “*strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avendo riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente*”;

Considerato che:

- a) nel Piano triennale la situazione del personale dipendente è stata rappresentata attraverso dati numerici e disaggregazione per genere, tipologia contrattuale, relativo orario di lavoro, suddivisione in settori e categorie, da cui si desume un elevato numero di lavoratrici (85 donne su 147 dipendenti) la cui presenza è significativa nell'area “Operatori esperti” ed è prevalente nelle aree “Istruttori” e “Funzionari e di elevata qualificazione”. Una donna è collocata nella categoria apicale, costituita da 4 dirigenti. Appare preponderante il numero delle lavoratrici nel settore destinato alle attività di educazione, istruzione, assistenza e promozione sociale (24 donne – 2 uomini);
- b) i 5 obiettivi di cui si compone il Piano riguardano la tutela dell'ambiente di lavoro (**obiettivo 1**); la correttezza delle procedure di assunzione del personale, in assenza di discriminazione di genere (**obiettivo 2**); la formazione del personale, in assenza di ogni

- discriminazione di genere e con particolare riguardo verso le lavoratrici e i lavoratori che necessitano di percorsi di reinserimento e accompagnamento lavorativo, dopo assenze prolungate per motivi personali o familiari (**obiettivo 3**); la flessibilità oraria (**obiettivo 4**); la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita (**obiettivo 5**);
- c) l'Ente dichiara l'intenzione di realizzare questi obiettivi attraverso concrete azioni, il cui esito possa essere verificato, sia periodicamente sia a conclusione del Piano, con il contributo e la partecipazione attiva del CUG (Comitato Unico di Garanzia), costituito e reso operativo dall'anno 2023;
- d) per quanto concerne il benessere e le pari opportunità di lavoratrici e lavoratori, da concretizzarsi attraverso azioni di conciliazione e forme nuove di organizzazione del lavoro, il Piano appare allineato alle più recenti disposizioni, tra cui il CCNL-Funzioni Locali, sottoscritto il 16.11.2022;

Ritenuto che:

- la formazione di cui all'obiettivo 3 può costituire un valido e concreto strumento per la realizzazione dell'obiettivo 1 che si propone di prevenire nonché impedire situazioni di discriminazione, di molestia, di mobbing;
- gli obiettivi 4 e 5 sono correlati, in quanto entrambi perseguono lo scopo precipuo di consentire al personale dell'Ente di conciliare il lavoro con le necessità di vita: aspetto che in primo luogo interessa le donne lavoratrici, sulle quali gravano, nella generalità dei casi, l'organizzazione e la gestione delle attività di cura e di sostegno verso i figli ed altri familiari in stato di fragilità;

Tutto ciò premesso,

Esprime PARERE FAVOREVOLE sul Piano Triennale di Azioni Positive del Comune di Montevarchi, aggiornato per il periodo 2024-2026, in quanto conforme alle norme in materia di parità e pari opportunità tra donne e uomini.

Raccomanda l'effettiva funzionalità del CUG, chiamato a svolgere – come ampiamente descritto al prg. 3.6 della Direttiva CPM n. 2/2019 e nello stesso PAP del Comune di Montevarchi – funzioni propositive, consultive e di verifica a sostegno delle azioni positive descritte nel Piano triennale, così da garantire un'uguaglianza di genere **sostanziale**, nel luogo di lavoro, in assenza di situazioni di discriminazione, violenza, disagio organizzativo.

In proposito si richiede di inviare a questo Ufficio i nominativi e i recapiti presso l'Ente del presidente e dei componenti del CUG recentemente insediato, così da poter stabilire i necessari collaborativi contatti, come peraltro previsto dalla citata Direttiva n. 2/2019.

Augurando buon lavoro, cordiali saluti.

Dr.ssa Gabriella Cecchi

