



COMUNE DI LOREGLIA

PROVINCIA DEL VERBANO - CUSIO - OSSOLA

Piazza Costantino Cane,1 - 28893 Loreglia

C.F e P.I. 00436320030

Tel. 0323866767 Fax: 0323887296

E-mail: municipio@comune.loreglia.vb.it - PEC: comune.loreglia@legalmail.it

www.comune.loreglia.vb.it

- **ORIGINALE**
- **COPIA**

N. 24

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.)

L'anno duemilaventitrè, addì **quindici** del mese di **novembre** alle ore 12.00 nella sala delle adunanze.

Si dà atto che con deliberazione CC n. 11 in data 27 maggio 2022 è stato approvato il regolamento per lo svolgimento delle sedute del consiglio comunale, delle commissioni comunali e della giunta comunale in modalità telematica.

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

All'appello risultano:		PRESENTI	ASSENTI
DE MARIA STEFANO	Sindaco	in v.c.	
MARCHESA GRANDI PAOLO	Vicesindaco		X
BATTI MATTIA	Assessore	in v.c.	
TOTALI		2	1

Partecipa il Segretario comunale dr.ssa Nella Veca, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, De Maria Stefano, in qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Legenda: G = giustificato

in v.c. = in video conferenza

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la legge n. 125 in data 10 aprile 1991 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", contenente disposizioni volte a favorire l'occupazione femminile e di realizzare condizioni di uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro "anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità";

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il quale all'art. 48, comma 1, ultimo periodo, stabilisce che in caso di mancata predisposizione del P.A.P, le pubbliche amministrazioni non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

RICHIAMATA, altresì, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" recante le linee di azione a cui si devono attenere le Amministrazioni Pubbliche al fine di promuovere la presenza delle donne nelle posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico e valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche;

VISTO il Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2024-2025-2026, al presente atto allegato per farne parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto, reso ai sensi dell'art. 49 del TUEL 267/2000 e smi;

AD UNANIMITA' di voti favorevoli espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. DI APPROVARE il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) relativo al triennio 2024-2025-2026, nel testo allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
2. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa;

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
De Maria Stefano

IL SEGRETARIO COMUNALE
dr.ssg Nella Veca

PARERI EX ART 49 TUEL 267/2000

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
De Maria Stefano

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione:

- ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio, ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi;
- è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari, come previsto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- è stata comunicata al Prefetto, ai sensi dell'art. 135, comma secondo, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Lì 16 NOV 2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
dr.ssa Nella Veca

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(art. 134, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, primo comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, essendo decorsi 10 giorni dalla pubblicazione.

Lì

IL SEGRETARIO COMUNALE

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Lì

IL SEGRETARIO COMUNALE

PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2025-2026

RICHIAMATI:

- La legge n. 125 in data 10 aprile 1991;
- il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità,

con il presente Piano delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale si prefigge l'adozione di misure che assicurino effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici.

DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi della situazione del personale alla data del 1° gennaio 2023 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Totale dipendenti in convenzione n. 2 di cui n. 1 uomini e n. 1 donna ripartiti nelle diverse categorie come segue:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B
Donne	1	—	—
Uomini	—	1	—

di cui n. 1 Responsabili di Servizio

OBIETTIVI

Gli obiettivi che l'Amministrazione si prefigge di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento per il personale a tempo determinato e indeterminato, dando atto che nella dotazione organica non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini e di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) assicurando per tutto il periodo di assenza un costante flusso informativo che consenta un continuo aggiornamento del lavoratore e/o della lavoratrice;
- rispettare pienamente la normativa in materia congedi parentali;

AZIONI POSITIVE

- Rispettare la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso e selezione con l'osservanza della riserva a favore delle componenti di sesso femminile di almeno un terzo dei componenti;
- Richiamare nei bandi di concorso e selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità sia maschile che femminile;
- Favorire in egual misura la partecipazione del personale a corsi e seminari di formazione e di aggiornamento;
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o dal congedo parentale o da assenza prolungata dovuta da esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la personale assente sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative volte a colmare eventuali lacune;
- Accordare forme di flessibilità oraria a fronte di particolari e documentate esigenze di carattere familiare e di studio.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Lo stesso sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Trasparenza".