

REGOLAMENTO DEL COMITATO DI PARI OPPORTUNITA'

1. E' istituito, ai sensi della normativa vigente, il Comitato di Ente Pari Opportunità uomo-donna.
2. Il Comitato di Ente Pari Opportunità uomo-donna promuove l'affermazione della differenza di genere e della pari dignità delle persone, al fine di migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare pienamente le risorse umane.
3. Il Comitato, presieduto dal.....(indicare se Sindaco, Presidente della Provincia o della Regione) o da un/una suo/sua delegato/a, è costituito da un/una componente designato/a da ognuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e presenti nell'Ente e da un numero pari di dipendenti in rappresentanza dell'Amministrazione.
4. I componenti del comitato sono nominati con deliberazione della Giunta.....(indicare il livello territoriale comunale, provinciale, regionale) previa acquisizione delle designazioni sindacali ai sensi del comma 1. Con la medesima designazione la Giunta nomina altresì, individuandolo/a tra i membri del Comitato, un/una Vicepresidente con funzioni di sostituzione del Presidente o del suo delegato in caso di assenza o impedimento. Il Comitato dura in carica per l'intero mandato del Consiglio(indicare il livello territoriale comunale, provinciale, regionale).
5. Il/le componenti del Comitato che risultino assenti ingiustificati per almeno tre sedute consecutive decadono e verrà richiesta la loro sostituzione.
6. L'attività svolta in qualità di componente il Comitato è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.
7. Il/le componenti del Comitato possono essere rieletti/e.

Il Comitato per il perseguimento delle sue finalità:

- a) propone piani di azioni positive ai sensi della Legge 125/1991 per assicurare una reale parità tra uomini e donne;
- b) formula proposte in ordine alle seguenti materie: accesso e progressione di carriera, attribuzione di incarichi e responsabilità, mansioni, mobilità, formazione e aggiornamento professionale, orario di lavoro nonché altre materie particolarmente rilevanti per la condizione del personale;
- c) realizza ricerche, indagini, studi e progetti per promuovere e consolidare condizioni di pari opportunità tra il personale;
- d) promuove iniziative volte a dare attuazione alle direttive CEE per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone;
- f) elabora proposte in merito a specifiche problematiche concernenti l'organizzazione del lavoro quali l'educazione alla salute, la sicurezza e l'igiene sul lavoro, con particolare attenzione alla maternità;
- g) valuta i fatti segnalati riguardanti situazioni di discriminazione diretta e/o indiretta e formula proposte in merito, nel rispetto dei principi della legge sulla privacy;
- h) relaziona, preferibilmente una volta all'anno, entro il 31 ottobre, al Consiglio(indicare il livello territoriale comunale, provinciale, regionale) sulle attività svolte e sulle condizioni oggettive delle lavoratrici e dei lavoratori;
- i) svolge attività di pubblicizzazione e sensibilizzazione nei confronti del personale sulle tematiche inerenti le pari opportunità e la differenza di genere;
- J) assolve ad ogni altro compito ad esso attribuito da norme di legge e/o da regolamenti e dal CCNL.

1. Il comitato si riunisce almeno una volta al mese, su convocazione del/la Presidente.
2. La convocazione in forma scritta deve pervenire almeno cinque giorni prima ai/alle componenti e

deve contenere l'ordine del giorno predisposto dal/la Presidente, tenendo conto delle richieste degli/delle altri/e componenti.

3. Nei casi di urgenza il/la Presidente, il/la Vicepresidente o la maggioranza assoluta dei/delle componenti può chiedere la convocazione straordinaria. In tal caso è sufficiente il preavviso, anche verbale di ventiquattro ore.

4. Il/La Presidente rappresenta il comitato, lo convoca, lo presiede, predispone l'ordine del giorno e assicura la regolarità della discussione.

5. Il Comitato è validamente costituito con l'intervento di almeno metà dei/delle componenti.

6. Il Comitato decide sugli argomenti iscritti all'ordine del giorno con la maggioranza assoluta dei presenti.

7. Per lo svolgimento della propria attività il Comitato può suddividersi in laboratori. I laboratori si riuniscono senza formalità operative ogni volta che lo ritengono opportuno. Il/la responsabile del laboratorio, a conclusione delle attività, è tenuto/a a relazionare al Comitato in seduta plenaria.

1. Per garantire la funzionalità del Comitato di Ente l'Amministrazione istituisce un apposito capitolo di Bilancio, sul quale finanziare le attività del Comitato stesso. Il Comitato utilizza altresì eventuali fondi messi a disposizione dall'Unione Europea, dallo stato o da altri soggetti pubblici e privati, con le modalità previste dalla legge e dal Piano esecutivo di gestione.

2. L'amministrazione, salvi i vincoli di riservatezza, è tenuta a fornire al Comitato tutti gli atti, le informazioni e la documentazione necessaria per lo svolgimento dei suoi compiti e per il raggiungimento dei suoi obiettivi.

3. Per lo svolgimento della propria attività il Comitato può avvalersi della collaborazione di esperti/e.

4. Il Comitato ha facoltà di organizzare, in orario di lavoro, fino ad un massimo di tre incontri all'anno con i dipendenti e le dipendenti, dandone preavviso all'Amministrazione, almeno 15 giorni prima dell'iniziativa.

5. L'amministrazione autorizza il/le dipendenti interessati/e a partecipare agli incontri.

6. Le funzioni di segreteria e di supporto, compresa la verbalizzazione delle riunioni del Comitato, sono svolte dal presidente appartenente all'Ufficio Pari Opportunità.

1. L'amministrazione assicura al Comitato l'informazione preventiva sugli argomenti oggetto della contrattazione decentrata e la trasmissione tempestiva dei documenti preparatori.

2. Le proposte formulate dal Comitato, nello svolgimento della sua attività e tese a creare condizioni di pari opportunità, sono trasmesse alle OO.SS. e all'Amministrazione.

3. Al fine di verificare lo stato di applicazione delle misure di pari opportunità, sono previsti incontri annuali:

- uno all'inizio dell'anno, tra Amministrazione, OO.SS., e Comitato Pari Opportunità;
- due con cadenza semestrale tra Amministrazione e Comitato Pari Opportunità;
- due sempre con cadenza semestrale tra OO.SS., e Comitato Pari Opportunità.

4. I risultati di tali verifiche saranno comunicati a tutte le risorse umane dell'Ente, ai sensi dell'articolo seguente.

L'Amministrazione Comunale si impegna a garantire la massima informazione e diffusione dei principi, degli obiettivi e degli interventi del Comitato di Ente, al fine di promuovere e consolidare una gestione delle risorse umane coerente con i principi della pari opportunità e della differenza di genere.