

REGOLAMENTO DEL COMITATO PARI OPPORTUNITA'

Art.1 – ISTITUZIONE

Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'articolo 2, comma 6, della L.125/1991 e degli articoli 7, comma 1, e 61 del D.Lgs.n.29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in azioni positive a favore delle lavoratrici.

Art.2 – COMPOSIZIONE

Il Comitato è nominato dalla Giunta Comunale.

Il Comitato è composto:

- a) da un/una componente per ogni organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa a livello nazionale, riconosciuta e presente nell'Ente;
- b) da un pari numero di funzionari/e in rappresentanza dell'Amministrazione.

Il Comitato è presieduto da un/una rappresentante dell'Ente, nominato/a dalla giunta tra i Consiglieri o gli Assessori o i Dirigenti comunali (o delegato).

Il Presidente nomina all'interno del Comitato un Vicepresidente che lo sostituisce in caso di suo impedimento.

Un funzionario o una funzionaria nominato/a con atto del Sindaco, fra i membri del Comitato, avrà compiti di segreteria anche inerenti alla convocazione e alla verbalizzazione delle sedute.

I/Le componenti il Comitato rimangono in carica 4 anni e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato. Potranno essere rinnovati nell'incarico una sola volta.

L'attività svolta in qualità di componente il Comitato è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.

E' facoltà delle parti nominare componenti supplenti in numero pari ai membri di diritto, il cui mandato avrà scadenza contestuale a quella dei membri di diritto. I/Le componenti supplenti partecipano alle riunioni ed esercitano il diritto di voto solo in assenza dei/delle rispettivi/e titolari.

Art.3 – COMPITI

Il Comitato:

- a) promuove indagini conoscitive, ricerche, analisi e seminari necessari ad individuare misure atte a creare condizioni di pari opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici;
- b) formula proposte di piani di azioni positive a favore delle lavoratrici e ripropone ogni altra misura atta a consentire il conseguimento della reale parità;
- c) relaziona all'Amministrazione almeno una volta all'anno sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici, anche in riferimento al punto a), con conseguente impegno alla pubblicazione e pubblicizzazione di tali dati;
- d) promuove iniziative volte ad attuare le direttive UE per l'affermazione, sul lavoro, della pari dignità delle persone, in particolare per rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali dei singoli e per superare quegli atteggiamenti che recano pregiudizio allo svolgimento e allo sviluppo di corretti rapporti;

- e) propone iniziative volte ad incentivare la flessibilità degli orari di lavoro anche in rapporto a quelli dei servizi sociali;
- f) promuove indagini e formula proposte sui temi dell'educazione alla salute, del miglioramento della sicurezza e salute sul luogo di lavoro, sulla prevedibilità dei rischi specifici per le lavoratrici e per i lavoratori, nonché sulle situazioni di lavoro che possano rappresentare rischi per la maternità;
- g) valuta i fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione professionale e formula proposte in merito;
- h) adempie ad ogni altra incombenza ad esso attribuita da normativa di fonte contrattuale o legislativa.

Art.4 – MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

Il Comitato Pari Opportunità si riunisce di norma una volta ogni trimestre in seduta plenaria e può articolarsi in gruppi di lavoro o commissioni. Inoltre si riunisce ogni volta che si presentino occasioni straordinarie e su richiesta di almeno tre membri.

La convocazione è effettuata per scritto almeno 5 giorni prima dal Presidente, specificando l'ordine del giorno. In caso di impedimento del Presidente, la sua convocazione sarà effettuata dal Vicepresidente.

L'Amministrazione garantisce la sede di riunione, gli strumenti organizzativi e finanziari necessari alla sua attività e quanto altro utile al buon funzionamento dell'organismo.

Il verbale delle riunioni deve contenere l'elenco dei presenti, l'ordine del giorno, le decisioni assunte con relative motivazioni. Alle decisioni più rilevanti sarà garantita un'adeguata divulgazione fra il personale.

Le riunioni del Comitato sono valide quando siano presenti la metà più uno dei componenti.

Le decisioni del Comitato sono valide a maggioranza dei presenti.

Art.5 – RISORSE

Per garantire la funzionalità del Comitato, l'Amministrazione garantisce a Bilancio un apposito fondo per il finanziamento del Comitato.

Il Comitato propone le forme di utilizzazione del fondo suddetto nonché di capitoli idonei a finanziare le iniziative promosse e di eventuali fondi messi a disposizione dalla UE, dallo Stato o da altri soggetti.

Il Comitato può accedere a tutte le informazioni necessarie, fatto salvo il rispetto della legge sulla privacy.

Art.6 – RAPPORTO FRA CPO E CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Ai sensi delle norme vigenti in materia di contatti nazionali di categoria, le proposte di "misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità" formulate dal Comitato sono trasmesse ai soggetti della contrattazione.

Le medesime dovranno essere predisposte in forma scritta e comprenderanno eventuali pareri discordanti espressi dai/le componenti il Comitato.

Il Presidente o suo delegato partecipa alle riunioni fra l'Amministrazione e la delegazione trattante ogni qualvolta siano all'esame argomenti che interessano il Comitato, previa comunicazione all'Amministrazione.

Art.7 – DIRITTO DI INFORMAZIONE

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