

REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE
ED IL FUNZIONAMENTO
DEL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

INDICE

REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DEL COMITATO DI PARI OPPORTUNITA'.	2
PREMESSA.....	2
ART. 1 ISTITUZIONE.....	2
ART. 2 FINALITA'.....	2
ART. 3 COMPOSIZIONE.....	2
ART. 4 OBIETTIVI.....	3
ART. 5 DURATA E MODALITA' DI FUNZIONAMENTO.....	4
ART. 6 FUNZIONI E COMPETENZE.....	5
ART. 7 RAPPORTI CON LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA.....	6
ART. 8 SEDE.....	7
ART. 9 RISORSE E STRUMENTI.....	7
ART. 10 DIRITTO DI ACCESSO.....	8
ART. 11 PUBBLICITA' DEL REGOLAMENTO.....	8

REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DEL COMITATO DI PARI OPPORTUNITA'

PREMESSA

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di costituzione del Comitato per le Pari Opportunità del Comune di Rubiera, nonché detta le norme di carattere generale relative al suo funzionamento.

ART. 1 ISTITUZIONE

1. Presso il Comune di Rubiera è istituito il Comitato per le Pari Opportunità, in attuazione del principio di eguaglianza sancito dall'art. 3 della Costituzione italiana e dalle leggi di parità e pari opportunità vigenti.

ART. 2 FINALITA'

1. Il presente regolamento stabilisce le condizioni per la costituzione ed il funzionamento del Comitato per le Pari Opportunità dell'Amministrazione Comunale di Rubiera, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia.

ART. 3 COMPOSIZIONE

1. Il Comitato per le Pari Opportunità, di seguito indicato come C.P.O., è composto da:
 - n. 1 rappresentante dell'Ente con funzioni di Presidente, individuato/a tra i/le dipendenti con qualifica dirigenziale o titolari di posizione organizzativa;

- n. 1 componente designato/a da ognuna delle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) firmatarie del C.C.N.L., rappresentate presso l'Amministrazione e relativi/e supplenti.
 - da un numero di funzionari (dirigenti/dipendenti) rappresentanti dell'Ente, pari ai/alle componenti designati/e dalle OO.SS., nonché dai/dalle relativi/e supplenti.
2. Il C.P.O. è nominato con apposito atto deliberativo della Giunta Comunale.
 3. E' prevista la presenza di un/una Segretario/a verbalizzante individuato/a dal/dalla Presidente.
 4. Al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne, ciascun sesso deve essere rappresentato nella misura non inferiore al 40%, arrotondato per difetto, nell'ambito del C.P.O..

ART. 4 OBIETTIVI

1. In adempimento alle prescrizioni del vigente C.C.N.L., la costituzione del C.P.O. è finalizzata ai seguenti obiettivi:
 - a) garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento al lavoro (art. 37 della Costituzione della Repubblica);
 - b) promuovere le azioni positive previste dalla legge 10/4/1991, n. 125 e dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 27/3/1997, con particolare riferimento alla formazione professionale, alla progressione in carriera, alla mobilità, alla diversa organizzazione e distribuzione del lavoro, all'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali;
 - c) avviare indagini conoscitive, ricerche ed analisi finalizzate ad individuare misure idonee a creare condizioni di pari opportunità tra le lavoratrici ed i lavoratori;
 - d) promuovere le iniziative rivolte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione delle pari opportunità delle persone, al fine di rimuovere comportamenti lesivi e molesti della libertà personale dei singoli;
- e) stabilire rapporti di collaborazione con gli altri organismi di parità.

ART. 5 DURATA E MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

1. I membri del C.P.O. rimangono in carica per 4 anni e possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta. Essi continuano ad esercitare le loro funzioni sino alla nomina dei successori.
2. Nel caso in cui uno dei membri del C.P.O., ad eccezione del/della Presidente, cessi prima della fine del quadriennio, questi verrà sostituito dal/dalla rispettivo/a supplente; in questo caso si provvederà a nominare un/una nuovo/a supplente, con le modalità previste dall'art.3. Nel caso in cui il/la Presidente cessi prima della scadenza stabilita, il/la nuovo/a Presidente verrà nominato/a con le procedure previste dall'art.3.
3. Il C.P.O. si riunisce almeno trimestralmente su convocazione del/della Presidente o su richiesta di almeno n. 3 componenti. La convocazione è effettuata per iscritto, salvo casi d'urgenza, con indicazione dell'ordine del giorno della seduta.
4. Il/La Presidente, qualora impossibilitato/a a partecipare, può delegare un/una componente del Comitato a presiedere la riunione. In tal caso il membro con funzioni di Presidente viene sostituito dal/dalla rispettivo/a supplente.
5. Per la validità delle riunioni occorre la presenza della maggioranza dei componenti e la partecipazione del/della Presidente o del/della suo/a delegato/a. Le proposte vengono approvate all'unanimità; in caso di opinioni divergenti, le decisioni vengono assunte a maggioranza dei/delle votanti.
6. Le assenze dalle sedute regolarmente convocate devono essere giustificate.
7. La mancata partecipazione, senza giustificazione, a tre sedute consecutive comporta la decadenza dall'incarico, previa instaurazione di contraddittorio, a cura del/della Presidente del C.P.O., con il membro interessato, cui deve essere concesso un termine di almeno quindici giorni per la formulazione di eventuali controdeduzioni.
8. Durante le riunioni deve essere redatto un verbale che, una volta approvato, deve essere trasmesso all'Amministrazione ed alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.).

9. I membri del C.P.O., nell'espletamento di attività in materia di pari opportunità, sono considerati in servizio ad ogni effetto.
10. Il C.P.O. può invitare a partecipare alle riunioni anche persone esterne ed avvalersi, a seconda degli argomenti trattati, di esperti/e esterni/e, che possono partecipare alle sedute a titolo consultivo.
11. Possono, altresì, essere invitate le Consigliere/i Consiglieri provinciali di parità per supportare l'attività del Comitato.

ART. 6 FUNZIONI E COMPETENZE

1. Il C.P.O. svolge funzioni di studio e formazione del lavoro all'interno dell'Ente, rivolte sia al personale dirigenziale, sia al personale non dirigente, finalizzate ad azioni positive per l'Ente stesso, per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità. Il C.P.O. può, inoltre, proporre progetti di azioni positive anche in collegamento con strutture locali, nazionali ed internazionali.
2. In particolare, compete al C.P.O.:
 - a) formulare proposte denominate "azioni positive" a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, in misure atte a garantire le pari opportunità;
 - b) fornire il parere, obbligatorio ma non vincolante, all'Amministrazione sul "piano triennale per le azioni positive". Tale parere dovrà essere articolato in una relazione scritta nella quale sono prese in considerazione l'efficacia, l'opportunità e l'economicità delle proposte;
- c) formulare proposte in ordine ai criteri ed alle modalità riguardanti:
 - accesso e progressione di carriera, istituzione di nuove figure professionali, distribuzione e assegnazione del personale alle strutture dell'ente, attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - organizzazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale;
1. orari di lavoro del personale, orari di servizio all'utenza;
 2. ogni altra materia che abbia riflesso sulle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le proposte di misure atte a garantire le pari opportunità sono trasmesse ai soggetti della contrattazione decentrata. L'Amministrazione e le OO.SS. devono prendere in esame tali proposte entro 30 giorni dalla data di trasmissione. Eventuali decisioni dell'Amministrazione che prevedono soluzioni diverse da quelle del Comitato devono essere motivate;

- d) segnalare fatti o circostanze di discriminazione, diretta o indiretta, inclusi i comportamenti mobbizzanti;
- e) promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi sulla distribuzione dei ruoli e delle persone nell'Ente necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra le dipendenti ed i dipendenti;
- f) promuovere iniziative volte a dare attuazione alle risoluzioni ed alle direttive nazionale e della U.E., per rimuovere comportamenti lesivi ed offensivi delle libertà personali;
- g) facilitare la divulgazione della cultura di genere, al fine di creare buona prassi e di facilitare l'integrazione femminile e maschile all'interno delle varie organizzazioni;
- h) proporre e organizzare iniziative culturali e sociali in cui siano protagoniste le donne dell'Ente;
- i) riconoscere la peculiarità della presenza femminile, la differenza all'interno dell'ente, anche attraverso la rimozione di forme di linguaggio rivolte ed indirizzate esclusivamente al maschile;
- l) bandire dal luogo di lavoro le molestie quali: scherzi volgari, riferimenti ad aspetti della vita privata, commenti indecenti e/o ogni altra azione che possa alterare l'ambiente di lavoro e lo spirito di collaborazione tra colleghi e colleghe;
- m) pubblicizzare periodicamente tra le dipendenti ed i dipendenti dell'Ente l'attività svolta ed i risultati raggiunti;
- n) assolvere ai compiti derivanti da accordi sindacali sottoscritti a livello decentrato.

ART. 7 RAPPORTI CON LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

1. Il C.P.O. può partecipare nella persona del/della Presidente o di un/una suo/a delegato/a agli incontri tra le delegazioni trattanti in sede di negoziazione decentrata, per discutere sulle materie aventi ad oggetto i criteri generali in merito a:
 - formazione;
 - tempo di lavoro e flessibilità degli orari di lavoro;
 - adozione di misure dirette a favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, anche ai fini della promozione di azioni positive previste dalla Legge n.125/1991, dall'art. 19 del C.C.N.L. 14.9.2000 Comparto Regioni ed Autonomie Locali – Area personale dei livelli e dall'art. 9 del C.C.N.L. 23.12.1999 Comparto Regioni ed Autonomie Locali – Area dirigenti;
 - iniziative d'informazione volte a promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità sul lavoro;
 - mobbing.
2. A tal fine, a cura del/della Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, devono essere inviati al/alla Presidente del C.P.O. gli avvisi di convocazione degli incontri, corredati dal relativo ordine del giorno.

ART. 8 SEDE

1. Il C.P.O. si riunisce in locale idoneo messo a disposizione dall'Amministrazione Comunale.

ART. 9 RISORSE E STRUMENTI

1. L'Amministrazione fornisce al Comitato gli atti, le informazioni, la documentazione e le altre risorse occorrenti per lo svolgimento dei propri compiti ed il raggiungimento dei propri obiettivi.
2. Per l'attuazione delle iniziative promosse dal Comitato viene assegnato un budget annuale, che dovrà essere rendicontato a fine anno.

3. Il C.P.O. può promuovere incontri con gli Amministratori comunali su specifiche problematiche.

ART. 10 DIRITTO DI ACCESSO

1. Il Comitato può accedere a tutte le informazioni necessarie al suo funzionamento. Il Servizio competente dell'Ente invia al Comitato sia gli ordini del giorno di convocazione che quelli definitivi della Giunta e del Consiglio Comunale e, su richiesta, copie degli atti individuati dal Comitato stesso. I singoli Dirigenti sono tenuti a fornire tutti gli atti e/o le informazioni che il Comitato ritenga di dover acquisire.
2. Il diritto di accesso da parte dei componenti del Comitato è garantito nel rispetto della normativa in materia di privacy.

ART. 11 PUBBLICITA' DEL REGOLAMENTO

1. Copia del presente regolamento è inviata, entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore, ai/alle componenti del C.P.O, una volta nominati/e, al Segretario Generale, ai/alle Responsabili degli uffici e dei servizi, alle R.S.U..