



COMUNE DI CESANO BOSCONONE

REGOLAMENTO PARI OPPORTUNITA'

Approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 28/2008

REGOLAMENTO

DEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Art. 1

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da
Andrea Perelli Cazzola il 17/11/2008 10.31.58 ai sensi dell art.10 del DPR n.445/00 ed art. 18 del DPR n.513/97
ID: 153785 del 12/11/2008 13.13.36
Delibera: 2008/28 del 10/11/2008

Istituzione e finalità

1. E' istituito, ai sensi dell'art 19 del CCNL 14/09/2000, presso l'Amministrazione comunale di Cesano Boscone, il Comitato Pari Opportunità.
2. Il Comitato Pari Opportunità 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.

Art. 2

Nomina e Composizione

1. Il Comitato è nominato con atto del Sindaco.
2. Esso è costituito dal Sindaco, o da un suo delegato, che ne assume la presidenza, da un componente designato da ognuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di dipendenti in rappresentanza dell'Amministrazione, individuati con atto del Direttore Generale, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.
3. Il/la Presidente può nominare, tra i/le componenti del Comitato il/la Vice Presidente.
4. Il/la Vice Presidente collabora con il/la Presidente, lo/la sostituisce in caso di assenza o impedimento, svolgendo altresì le funzioni che il/la Presidente ritenga di attribuirgli/le stabilmente o per un periodo determinato.

Art. 3

Attività

Al fine di assolvere ai compiti previsti dall'art. 10, comma 3, del CCNL citato il Comitato:

- o formula piani di azioni positive per la rimozione degli ostacoli che impediscano la piena realizzazione di pari opportunità, di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne così come previsto dall'art. 6, lettera c) della Legge 125/91;
- o fornisce il supporto all'Amministrazione nella predisposizione degli atti e delle politiche riguardanti l'organizzazione del lavoro che dovrà tenere conto dell'intreccio tra tempi di vita, di lavoro, di cura e funzioni di servizio alla cittadinanza;
- o promuove iniziative volte a dare attuazione alla legge n. 125/91 e alle Direttive dell'Unione Europea per l'affermazione della pari dignità delle persone ed in particolare per rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali dei singoli;
- o riceve e valuta segnalazioni riguardanti azioni di discriminazione dirette e/o indirette, di segregazione professionale e formulare proposte in merito;
- o promuove indagini conoscitive, ricerche e analisi finalizzate alla conoscenza delle condizioni di lavoro esistenti, propedeutiche all'individuazione di azioni concrete;
- o può organizzare incontri con i dipendenti sia direttamente che di concerto con la Direzione del Personale;
- o partecipa, su invito delle Commissioni consiliari, alle riunioni delle stesse qualora trattino di tematiche relative alla realizzazione di pari opportunità uomo-donna
- o richiede alle Commissioni consiliari, tramite la presidenza del Consiglio Comunale, di indire udienza conoscitiva qualora se ne ravvisino gli estremi, presentando apposita richiesta corredata dalla necessaria documentazione;
- o valuta gli effetti delle iniziative assunte dall'Amministrazione comunale in ordine alle tematiche riguardanti le pari opportunità;
- o relaziona al Consiglio comunale, una volta all'anno, sulle condizioni effettive di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici e sullo stato di applicazione delle misure di pari opportunità in coerenza con la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

Art. 4

Pareri

Al fine di attivare un proficuo raccordo tra Amministrazione e Comitato, l'Amministrazione deve richiedere il preventivo parere del Comitato sugli atti che incidono sui reali rapporti di parità tra lavoratori e lavoratrici. In tal caso il Comitato deve far pervenire al Settore proponente il parere entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta. Tale termine può essere eccezionalmente modificato quando gli organi del Comune debbano assumere le proprie determinazioni entro termini fissati da leggi e da altre disposizioni regolamentari. Il parere reso dal Comitato ovvero la mancanza del parere, qualora il Comitato stesso non si sia pronunciato entro il termine stabilito, deve essere menzionato nel provvedimento.

Art. 5
Modalità di funzionamento

1. Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare in gruppi di lavoro.
2. Il Comitato si riunisce normalmente una volta al mese, su convocazione del/della Presidente ovvero il/la Presidente, su richiesta di almeno tre componenti, lo convoca, entro dieci giorni dalla richiesta stessa.
3. La convocazione in forma scritta, inviata sia ai titolari che ai supplenti, deve contenere l'ordine del giorno predisposto dal/dalla Presidente.
4. Il Comitato può validamente assumere decisioni quando sia presente la metà più uno dei suoi componenti. Le decisioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi palesemente dai presenti. In caso di parità prevale il voto del/la Presidente.
5. Le riunioni del Comitato sono sempre aperte alla partecipazione dei membri supplenti anche in presenza dei membri effettivi. La presenza dei membri supplenti (se presente il membro effettivo) non viene conteggiata per la validità della convocazione, ne dà diritto al voto.
6. Ogni riunione del Comitato viene sinteticamente verbalizzata. Il verbale contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse, qualora lo richieda il dissenziente. Il verbale è redatto dalla segretaria del Comitato o in sua assenza da un/una componente del Comitato nominato/a segretario/a dal/la Presidente della seduta.
7. I componenti del Comitato durante gli incontri previsti al comma 2 del presente articolo, svolgono a tutti gli effetti attività di servizio.

Art.6
Risorse e strumenti

1. Per garantire la funzionalità del Comitato Pari Opportunità, l'Amministrazione stanziava appositi fondi nel bilancio annuale, finalizzati a finanziare le attività del Comitato stesso.
L'amministrazione dei fondi è assegnata alla responsabilità del Direttore dell'Ufficio Centrale Organizzazione e Risorse Umane che verifica e attesta la regolarità formale dell'utilizzo delle relative risorse.
2. In caso di progetti comuni al Comitato e a uno o più settori dell'Ente, con apposita delega del/dei CdR di competenza, possono essere utilizzati anche altri stanziamenti.
3. Il Comitato può utilizzare, altresì, eventuali fondi messi a disposizione dall'Unione Europea, dallo Stato o da altri soggetti pubblici/privati, con le modalità previste dalla Legge.
4. Per lo svolgimento della propria attività il Comitato può avvalersi della collaborazione di esperti/e esterni/e, nel limite delle risorse previste.
5. Il Comitato, per il tramite dell'Ufficio Centrale Organizzazione e Risorse Umane, può chiedere di avvalersi, per le proprie iniziative, degli uffici dell'Ente, in relazione alle loro competenze.
6. L'amministrazione, salvo 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.

Art 7
Relazioni con i soggetti dell'Organizzazione

1. Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità formulate dal Comitato sono trasmesse ai soggetti della concertazione/contrattazione. L'Amministrazione comunale e le Organizzazioni sindacali sono tenute a prendere in esame tali proposte e a dare al Comitato informazione sugli esiti della trattazione entro 30 giorni dalla data di trasmissione. In caso di accordi che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal Comitato essi dovranno essere motivati.
2. Le ipotesi di accordo, che investono le tematiche di parità, concordate nella trattazione vengono inviate per informazione preventiva al Comitato pari opportunità.
3. Al fine di verificare lo stato di applicazione delle misure di pari opportunità è previsto un incontro annuale tra il Comitato e le Delegazioni trattanti.
4. Le proposte o le istanze del Comitato pari opportunità, non oggetto di concertazione/contrattazione, vengono inviate alla Direzione del Personale che deve fornire tempestiva risposta, comunque non oltre 30 giorni dal ricevimento.

Art. 8
Informazione

L'amministrazione Comunale si impegna a garantire la massima informazione e diffusione dei principi, degli obiettivi e degli interventi del Comitato Pari Opportunità, al fine di promuovere e consolidare una gestione delle risorse umane coerente con i principi delle pari opportunità e della differenza di genere, individuando gli strumenti più idonei di comunicazione.

IL CONSIGLIO COMUNALE

Vista la suestesa proposta di deliberazione ;

Udita l'ampia relazione e illustrazione fatta dall'Assessore Di Giuseppe, nonché l'intervento del Consigliere Tango, come da registrazione magnetica, depositata agli atti della Segreteria Generale;

Nessun altro avendo chiesto di parlare, con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese per alzata di mano;

DELIBERA

Di approvare la su estesa proposta di deliberazione.