



COMUNE DI CALENZANO

Regolamento **comitato d'ente per le pari opportunità fra uomo e donna** *(approvato con deliberazione n. 20/gm del 28.2.06)*

Articolo 1 - Istituzione

Il Comune di Calenzano, per promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza e la parità di diritti nell'accesso al lavoro e sul lavoro, la progressione professionale e di carriera tra uomo e donna, istituisce il Comitato d'Ente per le pari opportunità, per l'attuazione dei principi di parità e di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori.

Le iniziative propositive del Comitato d'Ente operano e si sviluppano in coerenza con le finalità della L. 903/1977 e della L. 125/91, nel rispetto dei principi di cui al D.Lgs. 165/2001, degli ambiti di contrattazione, concertazione ed informazione previsti dai CCNL vigenti, nonché con i principi organizzativi e di funzionalità del lavoro di cui agli artt. 4, 5, 6 e 7 del Regolamento di Organizzazione degli uffici e servizi, approvato con deliberazione n. 183/GM del 14.12.1999.

Articolo 2 - Finalità e competenze

Il Comitato esercita le funzioni ad esso attribuite dalla legislazione nazionale e dalle disposizioni contrattuali vigenti in materia di pari opportunità. A tal fine:

1. svolge, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1997 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
2. individua i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
3. promuove interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
4. predispone iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali;
5. formula piani di azioni positive ai sensi della Legge n. 125/1991, per assicurare una reale parità tra donne e uomini;
6. propone iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
7. può esprimere pareri e formulare proposte sull'organizzazione degli uffici, sugli orari di lavoro, sulle attribuzioni di mansioni e incarichi, sui corsi di formazione e aggiornamento, relativamente agli aspetti inerenti le pari opportunità;
8. formula proposte in merito al riequilibrio della presenza femminile nei centri decisionali, nelle progressioni di carriera, nell'educazione e tutela della salute e per il miglioramento delle condizioni di lavoro;
9. valuta fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione professionale aventi origine da violazione di principi sulle pari opportunità, e formula proposte in merito;
10. svolge attività di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti sulle tematiche inerenti le pari opportunità e la differenza di genere;
11. pubblicizza periodicamente tra il personale dell'Ente il lavoro svolto e i risultati conseguiti;
12. assolve a ogni altro compito ad esso assegnato da norme di legge, da regolamenti e dai CCNL.

Il Comitato per le pari opportunità valuta gli effetti delle iniziative assunte dall'ente negli ambiti sopra indicati, elaborando e diffondendo annualmente uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili, secondo i dettagli contenuti all'art. 19, 6° comma del CCNL 14.09.2000.

Articolo 3 - Composizione

Il Comitato è composto da:

- ❑ un rappresentante dell'Ente in qualità di Presidente, individuato nella persona dell'Assessore con delega in materia di Pari Opportunità;
- ❑ un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL;
- ❑ da un numero pari di rappresentanti designati dall'Ente, scelti tra dipendenti preposti alla gestione del personale o che abbiano specifica preparazione ed esperienza nelle materie attinenti alle problematiche delle pari opportunità.

Il provvedimento di designazione deve contenere un numero pari di membri supplenti, per i casi di assenza dei titolari.

La nomina dei componenti titolari e dei supplenti è effettuata dalla Giunta Comunale.

Articolo 4 - Funzioni degli organi

Ogni anno, all'inizio della propria attività, il Comitato provvede alla stesura di un programma che, alla luce dei compiti che gli sono propri, individui gli obiettivi da perseguire. A tale scopo può formare gruppi di lavoro con il compito di svolgere indagini, ricerche e formulare le varie proposte per realizzare il programma. Il documento così articolato viene approvato dal Comitato.

Il Presidente del Comitato rappresenta lo stesso, lo convoca e lo presiede e ne stabilisce l'ordine del giorno, tenendo conto delle proposte degli altri componenti.

Durante la prima seduta il Presidente provvede alla nomina del Vice-Presidente, il quale lo sostituisce in caso di sua assenza o impedimento, e di un Segretario chiamato a svolgere le funzioni di verbalizzatore. Il verbale delle riunioni deve contenere l'elenco dei presenti, l'ordine del giorno, le decisioni assunte con relative motivazioni e deve essere diffuso tra i componenti del Comitato nonché trasmesso ai membri supplenti.

I componenti del Comitato sono promotori di iniziative e si occupano della diffusione delle attività svolte all'interno dell'Ente, favorendo la conoscenza della normativa e delle politiche riguardanti la cultura di genere.

Articolo 5 - Durata in carica

Il Comitato resta in carica quattro anni dalla data di nomina e comunque fino alla costituzione di un nuovo Comitato. I componenti titolari possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

I membri assenti senza giustificato motivo per tre volte consecutive alle riunioni del Comitato decadono automaticamente ed i soggetti competenti provvedono alle nuove designazioni entro sessanta giorni dalla decadenza.

La sostituzione di membri a seguito di dimissioni o decadenza non modifica la data di cessazione del Comitato stesso.

Articolo 6 - Modalità di funzionamento

Il Comitato per le pari opportunità si riunisce di norma trimestralmente in seduta plenaria o su richiesta di almeno tre componenti.

La convocazione, sia essa ordinaria o straordinaria, è effettuata dal Presidente o in caso di impedimento dal Vice-Presidente, per iscritto o via fax o e-mail almeno cinque giorni lavorativi prima della data prescelta e deve contenere l'ordine del giorno.

Il Comitato può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti. I membri supplenti partecipano alle riunioni ed esercitano il diritto al voto qualora siano presenti in sostituzione del rispettivo titolare.

Su delega del Presidente i componenti possono partecipare a convegni, seminari, incontri d'interesse del Comitato.

L'attività svolta in qualità di membro componente del Comitato è considerata attività di servizio a tutti gli effetti. Ove comporti assenza dall'ufficio tale attività è certificata dal Presidente del Comitato o da un suo delegato.

Il Comitato, al suo interno, definisce l'organizzazione dei lavori e la periodicità delle sedute.

Articolo 7 - Risorse e strumenti

Per l'espletamento delle proprie funzioni il Comitato:

- deve essere informato preventivamente sugli argomenti di competenza;
- può avvalersi della collaborazione di esperti interni ed esterni all'Ente;
- può promuovere incontri con associazioni e altri soggetti nonché indagini, studi, ricerche e seminari anche in collaborazione con altri enti, università, istituti e comitati, costituiti con analoghe finalità;
- ha la facoltà di organizzare, in orario di lavoro, fino a un massimo di tre incontri all'anno con i dipendenti interessati per dare diffusione delle iniziative promosse, dando un preavviso all'Amministrazione di almeno 15 giorni;
- ha titolo all'uso di locali situati presso gli uffici comunali e all'uso dei materiali, strumenti e servizi messi a disposizione degli uffici stessi;
- si avvale delle strutture della Giunta e del Consiglio in relazione alle loro competenze;
- può utilizzare eventuali fondi messi a disposizione dall'Unione Europea, dallo Stato o da altri soggetti pubblici e privati, secondo le modalità stabilite dalla legge.

L'Amministrazione assicura la collaborazione della struttura comunale, degli uffici e del personale dipendente per lo svolgimento delle attività di competenza del Comitato. Salvi i vincoli di riservatezza, essa è tenuta inoltre a fornire al Comitato tutti gli atti, le informazioni e la documentazione necessari per il raggiungimento degli obiettivi.

Articolo 8 - Delega in materia di mobbing

Al Comitato vengono attribuite funzioni di tutela e garanzia del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Il mobbing è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro. A tal fine il Comitato:

- a) cura la raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno all'interno del Comune;
- b) individua le possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) propone azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
- d) formula proposte per la definizione di specifici codici di condotta e possibili soluzioni al fenomeno;
- e) favorisce la diffusione di una cultura organizzativa finalizzata a una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali.

Articolo 9 - Informazione

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