



CITTÀ DI SALSOMAGGIORE TERME

*DISCIPLINA
PER IL FUNZIONAMENTO DEL
COMITATO PER LE PARI
OPPORTUNITÀ*

Art. 1
Costituzione del Comitato

1. E' costituito il Comitato Il Comitato paritetico per le Pari opportunità (di seguito Comitato), in osservanza a quanto disposto dall'articolo 57 D.Lgs 30/03/2001 n. 165, dall'articolo 19, comma 2 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 14/09/2000 e dall'articolo 8 del Contratto decentrato, sottoscritto in data 17/02/2000.
2. Il Comitato è composto:
 - a. da un Rappresentante dell'Ente, delegato dal Sindaco, con funzioni di Presidente;
 - b. da n. 3 Dipendenti comunali , in rappresentanza dell'Ente;
 - c. da n. 3 Dipendenti comunali designati dalle OO.SS.
3. I Componenti sono nominati dal Sindaco, sulla base delle indicazioni pervenute dalle OO.SS.
4. Il Comitato ha sede presso la Residenza Municipale.

Art. 2
Durata

1. Il Comitato dura in carica tre (3) anni , svolgendo le proprie funzioni fino alla costituzione del nuovo Organismo.
2. I Componenti del Comitato possono essere riconfermati per non più di due (2) mandati.
3. Il Presidente del Comitato decade dalla carica alla cessazione delle funzioni del Sindaco che lo ha delegato

Art. 3
Vice Presidente

1. Il Comitato nomina al suo interno il Vice Presidente a maggioranza assoluta dei Componenti , il quale sostituisce il Presidente in caso di assenza, di impedimento o di vacanza dalla carica di quest'ultimo.

Art. 4
Compiti

1. Il Comitato svolge le funzioni attribuite da leggi; in particolare:
 - a) promuove indagini conoscitive, ricerche ed analisi finalizzate alla conoscenza delle condizioni di lavoro esistenti, propedeutiche all'individuazione di azioni concrete mirate al miglioramento delle condizioni stesse. A tal scopo può collaborare con Enti, Istituti e Comitati costituiti con analoghe finalità;

- b) promuove iniziative di ascolto e di incontro con Dipendenti e con Amministratori;
- c) riceve e valuta segnalazioni riguardanti azioni di discriminazione dirette e/o indirette, di emarginazione professionale, di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, formulando proposte in merito all'Amministrazione, nel rispetto dei principi della legge sulla riservatezza dei dati personali;
- d) formula proposte di azioni positive, sulla base degli studi e della documentazione prodotti e propone all'Amministrazione misure atte a conseguire l'effettiva parità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare le risorse umane, favorendo ed incentivando politiche di conciliazione e flessibilità positive;
- e) formula proposte all'Amministrazione e alle Organizzazioni Sindacali, anche ai fini della contrattazione decentrata, in ordine alle principali materie di impatto organizzativo-gestionale (ad esempio: orari di lavoro del personale, orari dei servizi all'utenza, flessibilità degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze sociali e familiari dei Dipendenti, mansioni, mobilità interna ed esterna, formazione ed aggiornamento professionale);;
- f) nomina un proprio rappresentante per la formazione del Comitato paritetico antimobbing, come previsto dall'articolo 8 CCNL, sottoscritto in data 22/01/2004, allo scopo di garantire il raccordo tra i due Organismi;
- g) svolge attività di pubblicazione e sensibilizzazione nei confronti del Personale sulle tematiche inerenti le pari opportunità;
- h) informa, con modalità e mezzi adeguati, i Dipendenti sulla propria attività e sui risultati ottenuti con una relazione annuale;
- i) relaziona alla Giunta comunale una volta all'anno sulle condizioni effettive di parità tra lavoratori e lavoratrici e sulla stato di applicazione delle misure di pari opportunità, in coerenza con la normativa in materia vigente.

Art. 5

Modalità di funzionamento

1. Il Comitato si riunisce, di norma, ogni quattro (4) mesi ovvero su richiesta motivata di almeno tre (3) Componenti ed è convocato su iniziativa del Presidente.
2. La convocazione è effettuata per iscritto con almeno cinque (5) giorni di anticipo e contiene l'ordine del giorno, predisposto a cura del Presidente, tenuto conto delle proposte pervenute dai Componenti.
3. Le riunioni del Comitato sono valide se sono presenti la metà più uno dei Componenti e le decisioni sono assunte a maggioranza assoluta dei presenti alla riunione.
4. Il Presidente designa, nell'ambito dei Componenti, il Segretario del Comitato, il quale cura l'invio delle convocazioni, la verbalizzazione delle sedute e gli adempimenti conseguenti.
5. Il verbale della riunione contiene l'indicazione dei Componenti presenti, gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le posizioni difformi, qualora espressamente richiesto. Esso è approvato nella riunione successiva .
6. Le riunioni del Comitato si svolgono, di norma, durante l'orario di lavoro. Le riunioni sono da considerarsi a tutti gli effetti riunioni di servizio.
7. Possono partecipare alle riunioni del Comitato con funzioni consultive, su invito del Presidente, i Componenti della Giunta e i Funzionari del Comune, competenti in relazione alla materia trattata.

8. Le proposte in tema di pari opportunità formulate dal Comitato sono trasmesse alla delegazione trattante dell'Ente e alle OO.SS. Le ipotesi di accordo decentrato integrativo, che investono le tematiche di pari opportunità, vengono inviate per informazione preventiva al Comitato.

Art. 6

Decadenza e dimissioni dei Componenti

1. Decade automaticamente dalla carica il Componente che per tre (3) sedute consecutive risulti assente e, nei successivi quindici (15) giorni il Comitato avvia la procedura per la sua surrogazione.
2. Le dimissioni di un Componente del Comitato devono essere presentate in forma scritta al Presidente e, nei successivi quindici (15) giorni il Comitato avvia la procedura per la sua surrogazione.

Art. 7

Rapporti del Comitato con altri uffici del Comune

1. Per consentire al Comitato la realizzazione dei propri compiti ed il raggiungimento degli obiettivi deve essere garantita la piena collaborazione da parte di tutti i Settori comunali nel fornire la documentazione richiesta ed i necessari supporti.
2. L'Ente assicura la massima informazione sugli obiettivi e sull'attività del Comitato e supporta lo stesso nella divulgazione dei principi e delle iniziative di sensibilizzazione dei Dipendenti e degli Amministratori.