

Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Approvato con deliberazione di G. M. n. 64 del 05/04/2011

Articolo 1 Costituzione

Ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, nell'ambito del Comune di Acqueedolci è costituito il Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Articolo 2 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.

L'attività del Comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro.

Articolo 3 Compiti

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Comitato, in particolare, spettano le seguenti funzioni:

- formulare piani di *Azioni Positive* a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- promuovere iniziative volte a dare attuazione a Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- valutare fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta e indiretta e di segregazione professionale e formulare proposte e misure per la rimozione dei vincoli;
- promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente;

- pubblicizzare periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi;
- assolvere ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali L'Ente mette a disposizione del Comitato la documentazione e le risorse necessarie od utili per il corretto ed adeguato svolgimento dell'attività del Comitato.

Articolo 4 **Modalità di Funzionamento**

Il Comitato adegua il proprio funzionamento alle linee guida di cui al comma 04, art. 57, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21, comma 1, lett. c), della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e, ove non incompatibili con le stesse linee guida, alle seguenti disposizioni.

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.2. 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.2.
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;

Articolo 5 **Collaborazioni e Risorse**

Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Comitato:

- promuove indagini, studi, ricerche, seminari anche in collaborazione con altri Enti, Istituti e Comitati aventi analoghe finalità;
 - promuove incontri con gruppi, singoli dipendenti, amministratori o altri soggetti;
 - si avvale della collaborazione di esperti interni ed esterni, anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
 - si avvale delle strutture dell'Ente in relazione alle loro competenze;
- Inoltre l'Amministrazione fornirà al Comitato tutti gli atti, le informazioni, la documentazione e le altre risorse occorrenti per lo svolgimento dei propri compiti e il raggiungimento dei propri obiettivi.

Articolo 6

Rapporto tra Comitato e Contrattazione decentrata

Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di miglioramento formulate dal Comitato potranno formare oggetto di esame nella contrattazione decentrata fra Ente ed OO.SS.