

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

ARTICOLO 1

ISTITUZIONE

E' istituito presso la Provincia Regionale di Trapani il Comitato per le pari opportunità che opererà in coerenza e con le finalità della legge 10 aprile 1991 n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

ARTICOLO 2

PRESIDENZA DEL COMITATO

Il comitato è presieduto da un rappresentante dell'Amministrazione provinciale nominato dal Presidente.

Al Presidente spetta:

- a) rappresentare il comitato
- b) dirigerne i lavori
- c) assicurare l'ordine delle riunioni e la regolarità della discussione.

ARTICOLO 3

COMPOSIZIONE

Il comitato è costituito dal Presidente, da un componente designato da ognuna delle OO.SS. aziendali e da un pari numero di dipendenti particolarmente motivati sensibili alle problematiche di parità nominati/e dal Presidente in rappresentanza dell'Amministrazione.

Il Presidente può nominare tra i componenti effettivi del Comitato il Vice Presidente.

Il Vice Presidente collabora con il Presidente, lo sostituisce in caso di assenza o impedimento, svolgendo altresì le funzioni che il Presidente ritenga di attribuirgli stabilmente o per un periodo determinato.

Il Presidente comunica alle OO.SS. Aziendali e all'Amministrazione i nominativi dei componenti effettivi che per dimissioni, assenza prolungata o per altra causa motivata debbano essere sostituiti.

Le OO.SS. Aziendali e l'Amministrazione provvedono alla designazione dei supplenti entro tre mesi dalla comunicazione.

ARTICOLO 4

COMPITI

Al Comitato compete, attivando anche iniziative di raccordo con analoghi Comitati di altri Enti:

- a) formulare piani di azione 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;
- b) fornire 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;
- c) promuovere iniziative volte a dare attuazione alla legge 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;
- d) ricevere e valutare segnalazioni riguardanti azioni di discriminazione dirette e/o indirette, disgregazione professionale e formulare proposte in merito;
- e) promuovere indagini conoscitive, analisi e ricerche finalizzate alla conoscenza delle condizioni di lavoro esistenti propedeutiche all'individuazione di azioni concrete;
- f) partecipare, su invito delle Commissioni consiliari alle riunioni delle stesse qualora trattino di tematiche relative alla realizzazione di pari opportunità uomo-donna;
- g) richiedere alle Commissioni consiliari di indire udienza conoscitiva qualora se ne ravvisino gli estremi presentando apposita richiesta corredata dalla necessaria documentazione;
- h) Valutare gli effetti delle iniziative assunte dall'Amministrazione provinciale in ordine alle tematiche riguardanti le pari opportunità;
- i) Relazionare al Consiglio Provinciale una volta all'anno una relazione 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 125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

ARTICOLO 5

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 30 giorni dal ricevimento della richiesta.

Tale termine può essere eccezionalmente modificato quando gli organi della Provincia 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.

ARTICOLO 6

MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare in gruppi o commissioni di lavoro.

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 ed in caso di parità prevale il voto del Presidente.

Il Presidente qualora impossibilitato a partecipare può delegare il Vice Presidente o un altro componente del Comitato a presiedere la riunione.

In caso di assenza del Presidente e del Vice Presidente presiede la seduta un componente del Comitato appositamente delegato dal Presidente oppure il componente più anziano d'età del Comitato.

Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria ogni tre mesi.

Il Presidente è tenuto a riunire il Comitato in via straordinaria, quando lo richiedano almeno i due terzi dei componenti del Comitato ovvero un suo gruppo o una sua commissione di lavoro.

La convocazione ordinaria è formulata per iscritto unitamente all'ordine del giorno almeno tre giorni prima; eventuale convocazione straordinaria può essere effettuata con telegramma o telefonicamente;

Ogni riunione del comitato viene sinteticamente verbalizzata.

Il verbale contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse.

Il verbale è redatto dalla segreteria del Comitato e in sua assenza da un componente del Comitato nominato dal Presidente della seduta.

Le ore prestate per il Comitato dai componenti dello stesso, sono a tutti gli effetti orario di servizio.

A tal fine, al termine di ogni trimestre viene inviato ai Dirigenti competenti il rendiconto delle ore effettivamente prestate.

Il rendiconto è siglato dal Presidente del Comitato.

Per l'espletamento delle proprie funzioni al Comitato è riconosciuto il diritto di:

- a) Promuovere incontri con gruppi, singoli, dipendenti, amministratori ecc..;
- b) Avvalersi della collaborazione di esperti interni ed esterni anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro.

ARTICOLO 7

RAPPORTO TRA COMITATO E CONTRATTAZIONE

Le proposte di misura atte a creare effettive condizioni di pari opportunità formulate dal Comitato sono trasmesse ai soggetti della contrattazione. L'Amministrazione Provinciale e le OO.SS. sono tenute a prendere in esame tali proposte e a dare al Comitato informazioni sugli esiti della contrattazione entro 30 giorni dalla data di trasmissione.

In caso di accordi che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal Comitato essi dovranno essere motivati.

Le ipotesi di accordo, che investono le tematiche di parità, concordate nella contrattazione vengono inviate per informazione preventiva al Comitato pari opportunità.

Al fine di verificare lo stato di applicazione delle misure di pari opportunità è previsto un incontro annuale tra Amministrazione Provinciale, OO.SS. e Comitato pari opportunità.

ARTICOLO 8

RISORSE

L'Amministrazione si impegna ad istruire nel bilancio provinciale, apposito fondo, così come previsto dal CCNL.

Il Comitato utilizza altresì eventuali fondi messi a disposizione, seconda apposita normativa, dall'Unione Europea, dallo Stato, dalla Regione.

L'Amministrazione è tenuta a fornire al comitato tutti gli atti, le informazioni, la documentazione occorrenti per lo svolgimento dei propri compiti e il raggiungimento dei propri obiettivi.