

ODG: 33

PG: 11991/97

Data Seduta: 10/02/1997

Data inizio vigore: 10/02/1997

Il provvedimento è stato modificato dalle seguenti delibere:

Odg/prg n.290 N.PG. 188509/2003 Data seduta 24/11/2003 Testo totalmente consolidato

Regolamento per il funzionamento del Comitato per le pari opportunità.

ARTICOLO 1

ISTITUZIONE

E' istituito, ai sensi dell'art. 7 D.P.R. n. 268 del 13 maggio 1987 e dell'art. 28 D.P.R. 333 del 3 agosto 1990, presso l'Amministrazione comunale di Bologna, il Comitato per le pari opportunità che opererà in coerenza e con le finalità della Legge n.125 del 10 aprile 1991 " Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro."

ARTICOLO 2

PRESIDENZA DEL COMITATO

Il Comitato è presieduto da un/una rappresentante dell'Amministrazione comunale nominato/a dal Sindaco/a.

Al/la Presidente spetta :

- rappresentare il Comitato
- dirigerne i lavori
- assicurare l'ordine delle riunioni e la regolarità della discussione.

ARTICOLO 3

COMPOSIZIONE

Componenti effettivi

Il Comitato è costituito dal/la Presidente, da un/una componente designato/a da ognuna delle rappresentanze sindacali aziendali e da un pari numero di dipendenti particolarmente motivati/e e sensibili alle problematiche di parità, nominate dalla Giunta comunale in rappresentanza dell'Amministrazione .

Il/la Presidente può nominare, tra i/le componenti effettivi/e del Comitato il/la Vice Presidente.

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.

Supplenti

Il/la Presidente comunica alle Rappresentanze sindacali aziendali e all' Amministrazione i nominativi dei/delle componenti effettivi/e che per dimissioni, assenza prolungata o per altra causa motivata debbano essere sostituiti/e.

-Le Rappresentanze sindacali aziendali e l'Amministrazione provvedono alla designazione dei/delle supplenti entro tre mesi dalla comunicazione.

ARTICOLO 4

COMPITI

Al Comitato compete, attivando anche iniziative di raccordo con analoghi Comitati di altri Enti e con la Commissione prevista dall'art. 22 dello Statuto del Comune di Bologna, e relazionandosi anche con altre istanze istituzionali, e non, che si occupano di tematiche inerenti le pari opportunità:

- formulare 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;
- fornire 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;
- promuovere 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 ;
- ricevere e valutare segnalazioni riguardanti azioni di discriminazione dirette e/o indirette, di segregazione professionale e formulare proposte in merito;
- promuovere indagini conoscitive, ricerche e analisi finalizzate alla conoscenza delle condizioni di lavoro esistenti, propedeutiche all'individuazione di azioni concrete;
- partecipare, su invito delle Commissioni consiliari, alle riunioni delle stesse qualora trattino di tematiche relative alla realizzazione di pari opportunità uomo-donna;
- richiedere alle Commissioni consiliari di indire udienza conoscitiva qualora se ne ravvisino gli estremi, presentando apposita richiesta corredata dalla necessaria documentazione;
- valutare gli effetti delle iniziative assunte dall'Amministrazione comunale in ordine alle tematiche riguardanti le pari opportunità;
- relazionare 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".

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 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.

ARTICOLO 6

MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

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

-Il Comitato è validamente costituito in assemblea quando sia presente almeno un terzo dei suoi componenti e, comunque, almeno 4 componenti oltre la Presidente. Le decisioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.¹

-Il/la Presidente, qualora impossibilitato a partecipare, può delegare il/la Vice Presidente o un altro/a componente del Comitato a presiedere la riunione. In caso di assenza del/la Presidente e del/la Vice Presidente presiede la seduta un/a componente del Comitato appositamente delegato/a dal/la Presidente oppure il/la componente più anziano/a d'età del Comitato.

-Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria ogni due mesi.

-Il/la Presidente è tenuto/a a riunire il Comitato, in via straordinaria, quando lo richiedono 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 e trasmessa, anche in via telematica, almeno sei giorni prima unitamente all'ordine del giorno predisposto dal/la Presidente. Eventuale convocazione straordinaria viene effettuata con telegramma, fonogramma, telefax, in un tempo inferiore a quello stabilito per la convocazione ordinaria.

-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 segretaria del Comitato o in sua assenza da un/una componente del Comitato nominato/a segretario/a dal/la Presidente della seduta

-Le ore prestate per il Comitato dai/le 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/la Presidente.

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

-promuovere incontri con gruppi, singoli/e, dipendenti, amministratori/rici, ecc.;

-avvalersi della collaborazione di esperti/e interni/e ed esterni/e anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro.

ARTICOLO 7

RISORSE

-Il Comitato per le pari opportunità utilizza per le proprie attività il fondo appositamente istituito nel bilancio annuale, così come previsto dal contratto nazionale di lavoro. In caso di progetti comuni in settori diversi dell'Amministrazione comunale possono essere utilizzati anche altri stanziamenti.

Il Comitato utilizza altresì eventuali fondi messi a disposizione, secondo apposita normativa, dall'Unione Europea, dallo Stato, dalla Regione Emilia Romagna;

-l'amministrazione dei fondi è assegnata alla responsabilità del Direttore del Personale e Organizzazione;

-l'Amministrazione è tenuta a fornire al Comitato, anche attraverso i competenti uffici dei settori Affari Generali e Istituzionali, Sistemi informativi, Personale e Organizzazione, tutti gli atti, le informazioni, la documentazione occorrenti per lo svolgimento dei propri compiti e il raggiungimento dei propri obiettivi.

ARTICOLO 8

RAPPORTO TRA COMITATO E CONTRATTAZIONE

-Le proposte di misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità formulate dal Comitato sono trasmesse ai soggetti della 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 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 comunale, Organizzazioni sindacali aziendali e Comitato pari opportunità.

¹ L' Articolo 1 - del provvedimento Odg/Prog. 290 - PG N. 188509/2003 - Data seduta 24/11/2003 introduce una SOSTITUZIONE del seguente testo: 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.