



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.

## COMITATO D'ENTE PER LE PARI OPPORTUNITA' FRA UOMO E DONNA

### - Composizione -

Ai sensi degli articoli 3 e 4 del Regolamento recante la disciplina di funzionamento del Comitato d'ente per le Pari Opportunità, a partire dal mese di Febbraio 2008 il Comitato per le pari opportunità del Comune di Calenzano è così composto:

- ❑ Presidente del Consiglio Comunale Lara Burberi con delega in materia di Pari Opportunità, in qualità di Presidente;
- ❑ Piera Corsetti, rappresentante UIL;
- ❑ Roberta Vannucchi, rappresentante CGIL;
- ❑ Claudia Fissi, Direzione Generale - Servizio Risorse Umane Organizzazione;
- ❑ Antonella Staropoli, Direzione Generale - Servizio Risorse Umane Organizzazione;

Per l'espletamento delle funzioni di cui all'articolo 8, *"Delega in materia di mobbing"*, si ritiene necessario integrare la composizione del Comitato con due ulteriori membri:

- ❑ Segretario Generale;
- ❑ Costanza Pallini, rappresentante CGIL.

Per i casi di assenza dei titolari, i membri supplenti del Comitato sono i seguenti:

- ❑ Daniela Goi, rappresentante UIL, in caso di assenza della titolare Piera Corsetti;
- ❑ Paola Corsi, rappresentante CGIL, in caso di assenza della titolare Roberta Vannucchi;
- ❑ Filomena Laurenzano, Area Risorse - Servizio Provveditorato e Economato, in caso di assenza della titolare Claudia Fissi;
- ❑ Simonetta Cirri, Area Gestione del Territorio - Servizio Sviluppo Economico, in caso di assenza della titolare Antonella Staropoli.

Per i casi di assenza dei titolari in materia di mobbing, i membri supplenti sono:

- ❑ Riccardo Prestini, in caso di assenza del titolare Segretario Generale;
- ❑ Nicola Tanini, rappresentante UIL, in caso di assenza della titolare Costanza Pallini.