

L'ASSESSORE AL PERSONALE ENIO SENSI - Riferisce sull'argomento:

"L'art.7 comma 2 del D.P.R. 268/87 sul contratto del personale degli Enti Locali per il triennio 1985/1987 e gli artt.28 e 29 del nuovo contratto di lavoro prevedono che per consentire una reale parità uomini - donne vengano istituiti presso i singoli enti, con la partecipazione delle OO.SS., appositi comitati per le pari opportunità che propongano misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazionino, almeno una volta all'anno sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, ecc. Occorre pertanto procedere all'istituzione del Comitato anche presso l'Amm.ne Provinciale di Viterbo.

Le funzioni di detto Comitato, in accordo con le OO.SS che ne hanno ripetutamente sollecitato la costituzione, possono essere specificamente definite come segue:

- 1) promuovere indagini conoscitive, ricerche, analisi e seminari necessari ad individuare misure atte a creare condizioni di pari opportunità fra i lavoratori avvalendosi a tale scopo di esperti dell'Amministrazione e esterni ad essa, di Enti o Istituti di ricerca, concordemente individuati;
- 2) formulare proposte di Piani di Azioni Positive a favore delle lavoratrici e proporre ogni altra misura atta a consentire il conseguimento della reale parità;
- 3) relazionare all'Amministrazione ogni sei mesi sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici;
- 4) promuovere iniziative volte ad attuare le direttive CEE per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone;
- 5) proporre iniziative volte ad incentivare la flessibilità degli orari di lavoro anche in rapporto a quelli dei servizi sociali.

Il Comitato sarà composto:

- a) dal Presidente dell'Amm.ne Prov.le o da un suo delegato che lo presiede;
 - b) da due Consiglieri Prov.li, in rappresentanza della maggioranza e della minoranza;
 - c) da un membro per ognuna delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, sia come Confederazione che Organizzazione di Categoria;
- E' stato accertato che anche la CISNAL può considerarsi tra le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative.
- d) da un pari numero di funzionari dirigenti in rappresentanza dell'Amministrazione;
 - e) da un dipendente con compiti di segreteria, inerenti alla convocazione del Comitato e alla verbalizzazione delle sedute, senza diritto di voto.

Il Comitato è convocato dal Presidente con preavviso di cinque

giorni specificando l'o.d.g. preventivamente concordato almeno una volta al mese oppure in via straordinaria su richiesta di un terzo dei componenti.

Per la validità delle sedute occorre la presenza della maggioranza dei presenti.

Negli intervalli delle riunioni plenarie in comitato può organizzarsi in gruppi di lavoro informali.

Con successiva deliberazione si provvederà, in base alle designazioni, alla nomina effettiva dei Componenti il Comitato nonché all'indicazione dei mezzi organizzativi ed economici per il suo funzionamento.

- Propone quindi l'adozione della seguente risoluzione:

IL CONSIGLIO PROVINCIALE

D E L I B E R A

Sentita la Commissione Consiliare che ha espresso parere FAVOREVOLE A MAGGIORANZA in data 25.06.92.

- di approvare l'istituzione del Comitato per le Pari Opportunità previsto dalla normativa contrattuale in vigore con la composizione e le norme di funzionamento indicate in premessa;

- di approvare l'allegato schema di Regolamento per la costituzione ed il funzionamento del Comitato in parola;

- di riservarsi l'adozione di ulteriori provvedimenti per la nomina dei componenti effettivi e l'indicazione dei mezzi organizzativi e economici per il funzionamento del C.P.O.

- Bonatesta - Prende atto che anche la CISNAL è stata compresa tra le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative come supportato dal medesimo in una precedente seduta consigliare.

- Il presidente, non avendo altri Consiglieri richiesto la parola mette in votazione, per alzata di mano, la proposta illustrata dall'Ass. Sensi, che risulta approvata con il seguente risultato:

- Presenti e votanti 18
- voti contrari 1 Manfredi
- voti favorevoli 17

- Sulla presente deliberazione è stato espresso il parere favorevole da parte del Segretario Generale Reggente, in conformità all'art. 53 della L. 142/90.

NC/um

REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DEL
COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'
(Elaborato dal Coordinamento Donne Regionale del Lazio)
C.G.I.L. C.I.S.L. U.I.L.

ART. 1 - COSTITUZIONE

In ottemperanza all'art.7, secondo comma del D.P.R. 268/87 e degli artt.28 e 28 bis del D.P.R. ~~33~~ /90 del Contratto Nazionale di lavoro degli Enti Locali, sono costituiti i Comitati per le Pari Opportunita', aventi le funzioni qui di seguito indicate;

ART.2 - COMPOSIZIONE:

Il C.P.O. è composto:

- a) dal responsabile politico dell'Ente, oppure in caso di suo impedimento da un delegato che lo presiede;
- b) da un membro per ogni OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale, sia come Confederazione che Organizzazione di categoria;
- c) da pari numero di funzionari in rappresentanza dell'Amministrazione;
- d) da un funzionario con compiti di segreteria, inerenti alla convocazione del Comitato e alla verbalizzazione delle sedute, senza diritto di voto.

ART. 3 - COMPITI

Il Comitato

- a) Promuove indagini conoscitive, ricerche, analisi e seminari necessari ad individuare misure atte a creare condizioni di pari opportunità fra i lavoratori.
A tale scopo può avvalersi di esperti dell'Amministrazione o esterni ad essa, di Enti o Istituti di ricerca, concordemente individuati;
- b) Esprime parere preventivo ed obbligatorio su tutti gli atti qualificanti dell'Amministrazione, relativi al Personale, alle politiche di accesso, alle attribuzioni delle mansioni, agli incarichi, alla formazione ed aggiornamento professionale, nonché alle modalità di svolgimento sui progetti o piani di ristrutturazione dei servizi dell'Ente tenendo conto

dei processi di introduzione di nuove tecnologie e, più in generale, su ogni aspetto regolamentare che abbia valenza sulla condizione delle lavoratrici e/o dell'utenza;

c) Formula proposte di Piani di Azioni Positive a favore delle lavoratrici e propone ogni altra misura atta a consentire il conseguimento della reale parità;

d) Relaziona l'Amministrazione ogni sei mesi sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici, anche in riferimento al punto "a", con conseguente impegno alla pubblicazione e pubblicizzazione di tali dati;

e) Promuove iniziative volte ad attuare le direttive CEE per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, in particolare per rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali dei singoli e per superare quegli atteggiamenti che recano pregiudizio allo svolgimento e allo sviluppo di corretti rapporti.

f) Propone iniziative volte ad incentivare la flessibilità degli orari di lavoro anche in rapporto a quelli dei servizi sociali;

ART. 4 - MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

a) Il C.P.O. si riunisce, di norma, almeno una volta ogni mese in seduta plenaria e può articolarsi in gruppi di lavoro o commissioni. Inoltre si riunisce ogni volta che se ne presenti la necessità, in relazione all'ipotesi prevista dell'art. precedente comma "b".

b) La convocazione è effettuata per iscritto almeno 5 giorni prima, dal Presidente, specificando gli ordini del giorno, i cui argomenti dovranno essere preventivamente concordati tra le parti.

In caso di impedimento del Presidente, la convocazione sarà effettuata da un suo delegato.

c) La convocazione straordinaria può essere richiesta da almeno un terzo dei componenti, in tal caso senza i limiti di tempo sopradetto.

d) L'Amministrazione, garantisce la sede di riunione, gli strumenti organizzativi e finanziari necessari alla sua attività, la verbalizzazione delle sedute e quanto altro utile al buon funzionamento dell'organismo.

e) Il C.P.O. promuove incontri tra i dipendenti e gli amministratori e accede a tutte le informazioni necessarie al suo funzionamento.

f) Il verbale delle riunioni deve contenere l'elenco dei presenti, l'Or-

dine del Giorno, l'andamento della seduta, le decisioni assunte (con relative motivazioni), la formalizzazione delle decisioni garantendone una adeguata divulgazione fra il personale, a cura dell'Amministrazione, e deve altresì riportare le eventuali posizioni difformi con l'indicazione dei proponenti le stesse.

g) Le decisioni del C.P.O. costituiscono atto propositivo per l'Ente e le delegazioni trattanti che entro e non oltre 30 giorni dalla data di trasmissione del verbale, sono tenute a comunicare per iscritto o tramite incontro formale eventuali decisioni diverse dalla proposta avanzata dal C.P.O., con le relative motivazioni.

h) Le decisioni del C.P.O. sono valide a maggioranza dei presenti (vedi art. C.C. relativo alla validità presenze).

i) Ogni anno verranno verificate le nomine dei membri componenti il Comitato per esaminare eventuali sostituzioni. In caso di tre assenze ingiustificate e consecutive, il membro è considerato decaduto.

ART. 5 - RISORSE

Il C.P.O. deve avvalersi del Capitolato messo in bilancio dall'Ente, come da contratto nazionale degli Enti Locali, nonché del Fondo Sociale Europeo per la realizzazione di Azioni Positive e per attività di supporto.

=====