



COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

di

ARPA – AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DEL PIEMONTE

istituito con decreto del Direttore Generale n. 96 del 03.02.2005

ai sensi dell'art. 7 del CCNL del personale non dirigente Comparto Sanità 07.04.1999

REGOLAMENTO

ARTICOLO 1

Istituzione

E' istituito presso l'ARPA Piemonte, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 7.4.1999, il *Comitato per le pari opportunità* (di seguito Comitato), che opera perseguendo le finalità del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

ARTICOLO 2

Composizione

Il *Comitato* è costituito dal Presidente, da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo di lavoro aziendale e da un pari numero di dipendenti in rappresentanza dell'Agenzia.

I componenti del *Comitato* ed i relativi supplenti sono individuati con decreto del Direttore Generale e rimangono in carica per 4 anni dalla loro nomina ed in ogni caso fino alla loro sostituzione, con facoltà di rinnovo per un solo mandato.

I membri supplenti sono costantemente aggiornati sull'attività del *Comitato*, onde poter efficacemente sostituire i membri effettivi.

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

Le OO.SS. Aziendali e l'Amministrazione provvedono alla designazione dei sostituti entro un mese dalla comunicazione.

ARTICOLO 3

Presidenza del Comitato

Il *Comitato* è presieduto da un rappresentante dell'Agenzia individuato con decreto del Direttore Generale.

Al Presidente del *Comitato* spetta:

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

Il Presidente designa un Vicepresidente, ai sensi dell'art. 7, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999.

ARTICOLO 4

Compiti

Al *Comitato* compete, anche attivando 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. 15 del D.lgs. 198/2006;
- b) fornire supporto all'Amministrazione nella predisposizione degli atti e delle politiche riguardanti l'organizzazione del lavoro, l'accesso allo stesso, la progressione di carriera, l'attribuzione di incarichi di responsabilità, le mansioni, la mobilità, la formazione e l'aggiornamento professionale, l'orario di lavoro nonché nelle altre materie particolarmente rilevanti per il personale, che dovranno tenere conto dell'intreccio tra tempi di vita e di lavoro;
- c) promuovere iniziative volte a dare attuazione al D.lgs. 198/2006 e alle direttive dell'Unione Europea per l'affermazione delle pari opportunità delle persone e, in particolare, per rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali dei singoli, anche in raccordo con il *Comitato sul fenomeno del mobbing* di Arpa Piemonte;
- d) ricevere e valutare segnalazioni riguardanti azioni di discriminazione dirette e/o indirette, anche relative alla professionalità posseduta dai lavoratori e dalle lavoratrici e formulare proposte in merito, nel rispetto dei principi della normativa sulla tutela dei soggetti rispetto al trattamento dei dati personali;
- e) promuovere iniziative e formulare proposte in merito a specifiche problematiche concernenti l'organizzazione del lavoro quali l'educazione alla salute, la sicurezza e l'igiene sul lavoro, con particolare attenzione alla maternità;
- f) promuovere indagini conoscitive, analisi e ricerche finalizzate alla conoscenza delle condizioni di lavoro esistenti, propedeutiche all'individuazione di azioni concrete;
- g) partecipare, su invito della Direzione Generale o della Struttura Complessa gestione e Sviluppo delle risorse umane, alle riunioni delle stesse qualora trattino di tematiche relative alla realizzazione di pari opportunità uomo-donna;
- h) richiedere alla Direzione Generale di fissare incontri conoscitivi, qualora se ne ravvisino gli estremi, presentando apposita richiesta corredata dalla necessaria documentazione;
- i) valutare gli effetti delle iniziative assunte dall'Amministrazione in ordine alle tematiche riguardanti le pari opportunità;
- j) relazionare all'Agenzia ed alle Organizzazioni sindacali, una volta l'anno, sulle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno dell'ente, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

ARTICOLO 5

Pareri

Al fine di attivare un proficuo raccordo tra Amministrazione e *Comitato*, l'Amministrazione richiede 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 l'Agenzia debba assumere le proprie determinazioni entro termini fissati da leggi o da 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

Modalità 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; in caso di parità prevale il voto del Presidente.

Quando il Presidente e il suo supplente siano impossibilitati a partecipare, il Presidente può delegare un altro componente del *Comitato* a presiedere la riunione.

Il *Comitato* si riunisce in convocazione ordinaria ogni due 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, anche via e-mail, unitamente all'ordine del giorno, almeno dieci giorni prima; l'eventuale convocazione straordinaria può essere effettuata anche telefonicamente.

Ogni riunione del *Comitato* viene sinteticamente verbalizzata.

Il verbale da' atto dei presenti e illustra gli argomenti trattati, le decisioni assunte e le eventuali posizioni difformi espresse.

Il verbale è redatto da un componente del *Comitato* nominato Segretario di volta in volta dal Presidente.

Le ore di attività prestate per il *Comitato* dai suoi componenti e dai loro supplenti sono a tutti gli effetti orario di servizio.

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

- a) promuovere incontri con altri Comitati, gruppi, singoli, dipendenti, dirigenti e vertici dell'Amministrazione ecc.;
- b) avvalersi della collaborazione di esperti interni ed esterni, anche mediante la costituzione di gruppi di lavoro.

L'Agenzia garantisce la partecipazione del Presidente o suo delegato, a incontri, convegni, seminari o a quant'altro abbia attinenza con l'attività del *Comitato*.

ARTICOLO 7

Rapporto tra Comitato e contrattazione

Le proposte formulate dal *Comitato* che prevedono misure destinate a creare effettive condizioni di pari opportunità sono trasmesse ai soggetti della contrattazione.

L'Amministrazione 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. Gli accordi che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal *Comitato* dovranno essere motivati.

Il *Comitato* nomina un proprio rappresentante e relativo sostituto al Tavolo sindacale.

L'Amministrazione invia al Presidente del *Comitato* l'ordine del giorno della successiva trattativa affinché il *Comitato* possa valutare l'opportunità della partecipazione del proprio rappresentante.

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

Al fine di verificare lo stato di applicazione delle misure per le pari opportunità, è previsto un incontro annuale tra *Comitato*, Amministrazione, OO.SS., Comitato sul fenomeno del mobbing e Commissione paritetica per la Formazione di Arpa Piemonte.

ARTICOLO 8

Risorse

L'Amministrazione garantisce le risorse necessarie all'attività del *Comitato*, tramite l'istituzione di apposito fondo nel bilancio.

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

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

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 tutela della differenza di genere.

ARTICOLO 10

Adozione del Regolamento

Il presente Regolamento, approvato dal *Comitato* all'unanimità dei presenti, raggiunto il *quorum* di cui al comma 2° dell'art. 6, viene adottato con decreto del Direttore Generale dell'Agenzia.

Le modifiche al Regolamento sono adottate con le stesse modalità di approvazione.