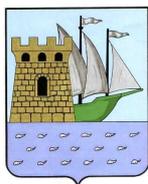


**COMUNE DI TERRALBA**  
**(Provincia di Oristano)**



**REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL  
COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'**

---

## **Art.1 ISTITUZIONE E FINALITA'**

In attuazione del principio di parità sancito dall'art. 3 della Costituzione italiana, dalle leggi di parità e pari opportunità, viene istituito il Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna per la rimozione degli ostacoli che costituiscono discriminazione diretta e/o indiretta nei confronti delle donne.

Il CPO ha sede presso il Comune di Terralba ed è organo consultivo (senza funzioni negoziali), di proposta, progettazione e controllo degli organi Comunali, volto a dare espressione alla differenza di genere ed alla valorizzazione della soggettività femminile.

Il Comitato, pur uniformandosi al funzionamento delle Commissioni consiliari, esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale.

## **Art.2 COMPETENZE**

1. Al Comitato compete di:

- a) formulare proposte di azioni positive a favore delle lavoratrici e misure atte a consentirne l'effettiva parità;
- b) esprimere parere preventivo sugli atti di interesse generale riguardanti le politiche, l'ordinamento e la gestione del personale, nonché i progetti e gli interventi organizzativi e di ristrutturazione dell'Ente;
- c) formulare proposte in ordine a criteri e modalità relativi alle seguenti materie: accesso, progressione di carriera, figure professionali, attribuzione di incarichi e responsabilità, assegnazione alle strutture, mobilità, mansioni, formazione e aggiornamento professionale, orari di lavoro del personale, orari dei servizi all'utenza, altre materie che hanno valenza sulla condizione delle donne;
- d) promuovere iniziative volte ad assecondare risoluzioni e direttive adottate nell'ambito dell'Unione Europea, per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- f) intervenire tramite un proprio rappresentante alle riunioni di comitati o di altri organismi istituiti per la programmazione dell'attività dell'Ente, sempre che tratti materie di competenza del Comitato per le pari opportunità;
- g) promuovere indagini conoscitive, ricerche e analisi necessarie a individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente;
- h) valutare gli effetti delle iniziative assunte dall'Amministrazione in ordine alle materie di cui ai punti precedenti;
- i) relazionare annualmente all'Amministrazione ed alle Organizzazioni sindacali sull'attività e sul programma, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici e sulla valutazione di cui al punto precedente;
- j) pubblicizzare periodicamente tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente il lavoro svolto e i risultati emersi;
- k) assolvere ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali;
- l) promuovere studi, ricerche e informazioni sulle donne del Comune di Terralba;
- m) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- n) attivare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne in seno alla famiglia, con particolare riferimento: all'accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi; al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si

deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate; all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

### **Art.3 COMPOSIZIONE**

Il Comitato è costituito da:

- 1) Un Presidente nominato tra i componenti designati dall'Amministrazione con funzione di:
  - a) rappresentare il Comitato;
  - b) dirigerne i lavori;
  - c) assicurare l'ordine delle riunioni e la regolarità della discussione;
- 2) Un rappresentante per ognuna delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.;
- 3) Un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'Amministrazione, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.

Il Presidente può nominare tra i componenti del Comitato un Vicepresidente, che collabora con il Presidente, lo sostituisce in caso di assenza o di impedimento svolgendo altresì funzioni che il Presidente ritenga di attribuirgli stabilmente o per un periodo determinato.

I componenti del Comitato possono essere rinnovati in carica per una sola volta. Qualora un componente del Comitato risulti assente in modo ingiustificato, per tre volte, verrà dichiarato decaduto e verrà sostituito dal componente supplente.

### **Art.4 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.

In caso di assenza del presidente e del Vice Presidente presiede la seduta un componente del Comitato appositamente delegato dal Presidente.

Il Comitato si riunisce di norma in convocazione ordinaria ogni tre mesi.

Il Presidente è tenuto a riunire il Comitato in via straordinaria quando lo richiedano almeno 3 dei componenti del Comitato ovvero un suo gruppo o una sua commissione di lavoro.

La convocazione ordinaria è formulata per iscritto, anche per posta elettronica, unitamente all'ordine del giorno, almeno cinque giorni prima. Eventuale convocazione straordinaria può essere effettuata, nel caso, anche telefonicamente.

Ogni riunione del Comitato viene verbalizzata.

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

Il verbale è trasmesso a tutti i componenti del Comitato.

I verbali delle riunioni del Comitato sono messe a disposizione dei dipendenti che ne facciano richiesta, le decisioni e le attività svolte vengono rese disponibili tramite azione di informazione cartacea nelle apposite bacheche informative e tramite il sito telematico del Comune che dovrà prevedere un apposito spazio atto allo scopo, contenente anche le modalità per poter contattare direttamente il Comitato.

Il verbale è redatto dalla segreteria del Comitato, in sua assenza da un componente del Comitato scelto 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, a seguito di ogni riunione, viene inviato ai dirigenti competenti il rendiconto delle presenze.

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;

Il Comitato rimane in carica quattro anni e comunque sino alla nomina del nuovo.

## **Art.5 PARERI**

L'Amministrazione Comunale è tenuta a richiedere il preventivo parere del Comitato sugli atti che incidono sui rapporti di parità tra lavoratori e lavoratrici.

In tal caso il Comitato deve far pervenire al Servizio proponente il proprio parere entro 30 giorni dalla data di 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 altri 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.

## **Art.6 RACCORDO TRA COMITATO E CONTRATTAZIONE**

Le proposte sulle misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità formulate dal Comitato sono trasmesse ai soggetti della contrattazione.

L'Amministrazione Comunale e le OO.SS. sono tenute a prendere in esame tali proposte e a dare al Comitato informazioni sugli esiti della contrattazione entro gg. 30 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 prevista la presenza di un componente opportunamente designato dal Comitato ai tavoli di trattativa, d'intesa con la R.S.U.

## **Art.7 RISORSE E STRUMENTI**

Il Comitato utilizza eventuali fondi messi a disposizione, secondo 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 ed il raggiungimento dei propri obiettivi.

L'Amministrazione dovrà provvedere anche ad individuare un idoneo locale a disposizione del Comitato, con dotazione di personale e di strumentazione idonei a supportare le azioni e le iniziative del Comitato stesso.