



Ministero della Salute

COMITATO PARI OPPORTUNITA'

REGOLAMENTO

ARTICOLO 1 FUNZIONI

1. Il comitato pari opportunità, di cui all'articolo 41, comma 2, del DPR 266/87, modificato dal D.P.R. 494/87, istituito presso il Ministero della Salute con decreto ministeriale 19.4.1988 e , da ultimo, ricostituito con decreto ministeriale 30 maggio 2003, è a tutti gli effetti organismo dell'Amministrazione e opera nel rispetto delle norme contrattuali vigenti per il personale delle aree e per la dirigenza del comparto Ministeri.
2. Ha il compito di proporre misure idonee a favorire il conseguimento dell'uguaglianza sostanziale tra lavoratori e lavoratrici e a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di tale uguaglianza.
3. A tal fine il Comitato per le pari opportunità adotta ogni utile iniziativa, in particolare:
 - a) raccoglie i dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
 - b) formula proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
 - c) promuove iniziative volte ad attuare sia le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, sia azioni positive ai sensi della legge n.10 aprile 1991, n.125;
 - d) propone l'accesso ai corsi di formazione professionale con modalità di svolgimento atte a favorire la partecipazione delle donne, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio;
 - e) propone un'articolazione dell'orario di lavoro e la flessibilità degli stessi in rapporto agli orari dei servizi sociali, anche con riferimento alla fruizione del part-time;
 - f) propone le misure che possano favorire i processi di mobilità, anche in considerazione della posizione della lavoratrice in seno alla famiglia;
 - g) promuove iniziative e programmi per il benessere psico-fisico dei lavoratori e per il potenziamento delle relative attività di informazione.

ARTICOLO 2 PRESIDENZA

1. Il Presidente convoca il Comitato, con un preavviso di almeno dieci giorni, in via ordinaria ogni bimestre e in via straordinaria, ogni qualvolta la convocazione sia richiesta da almeno un terzo dei suoi componenti o dal Presidente.
2. La convocazione avviene in forma scritta, anche tramite messaggio di posta elettronica con le tutele previste da tale mezzo di comunicazione per quanto riguarda l'avvenuto invio e l'avvenuta ricezione del messaggio.
3. Il Comitato elegge due Vicepresidenti dei quali uno individuato tra i componenti designati dall'amministrazione e l'altro tra i componenti delle organizzazioni sindacali.
4. In caso di assenza o impedimento sia del Presidente che del Vicepresidente, la presidenza viene assunta dal componente più anziano nell'incarico in seno al Comitato.
5. Il Presidente è tenuto redigere una relazione biennale sull'attività del Comitato.

ARTICOLO 3 SEGRETERIA

1. Il Comitato si avvale di almeno due unità per le funzioni di segreteria.
2. In caso di assenza o di impedimento di entrambi i segretari, le funzioni sono svolte da un dipendente dell'area C nominato dal Presidente tra i componenti del Comitato.

ARTICOLO 4 MODALITA' DI FUNZIONAMENTO

1. Il Comitato è legittimamente costituito, con almeno la metà più uno dei suoi componenti.
2. Ogni componente deve comunicare tempestivamente l'impossibilità a partecipare per consentire la convocazione del supplente, dandone avviso anche al suo supplente.
3. Alla fissazione dell'ordine del giorno provvede la Presidenza, anche tenendo conto delle proposte dei componenti del C.P.O.
4. In caso di segnalazione di punti all'ordine del giorno da parte di almeno un terzo dei componenti, la proposta verrà inserita di diritto nell'ordine del giorno della prima riunione utile.
5. Il verbale, sottoscritto dal Presidente e da almeno uno dei segretari, è approvato nella successiva seduta del Comitato
6. In caso di votazione le deliberazioni sono valide se assunte almeno dalla maggioranza semplice dei presenti.
7. Il C.P.O. provvederà a chiedere la sostituzione del componente che sia risultato assente alle riunioni, senza aver fatto pervenire alcuna motivazione, per tre volte consecutive.

ARTICOLO 5 GRUPPI DI LAVORO

1. Il Comitato può istituire nel proprio ambito gruppi di lavoro, dei quali possono essere chiamati a far parte, oltre che i componenti titolari e supplenti, anche esperti esterni al Comitato, individuati per la propria specializzazione e professionalità.
2. I documenti elaborati dai gruppi di lavoro vengono presentati al Comitato e discussi in sede di riunione e possono essere assunti dal Comitato stesso al fine di promuovere interventi e azioni positive.

ARTICOLO 6
DURATA DEL REGOLAMENTO

1. La vigenza del presente regolamento coincide con la durata del Comitato stesso, salvo conferma da parte del Comitato subentrante.
2. Il presente regolamento può essere modificato su richiesta di almeno la metà più uno dei componenti il comitato, con deliberazione adottata dalla maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti.

(approvato nella seduta del 25.02.2005)

Comitati Pari Opportunità

MINISTERO DELLA SALUTE - MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO- MINISTERO DELLA GIUSTIZIA- CORTE DEI CONTI- ISS

prot. CPO/Segg. 116
Roma, 28.11.2006

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Diritti e Pari Opportunità
Largo Chigi, 19
00187 Roma

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle
Pubbliche amministrazioni(ARAN)
Via del Corso, 476
00186 ROMA

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Commissione Pari Opportunità tra uomo e
donna
Largo Chigi, 19
00187 Roma

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di
trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici
Via Flavia, 6
00192 Roma

Consigliera Nazionale di Parità
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale del Mercato del Lavoro Divisione IV°
Via Flavia ,6
00192 Roma

Consigliera Regionale di Parità
Regione Lazio
Via Cristoforo Colombo,212
00145 Roma

Consigliera Provinciale di Parità
Provincia di Roma
Piazza dei Ss. Apostoli,49
00187 Roma

CGIL – Confed. Generale Italiana del Lavoro
Coordinamento Nazionale
Politiche Pari Opportunità
Dott. Aitanga Giraldi
Corso d'Italia,25
00198 Roma

CISL – Confed. Italiana Sindacati Lavoratori
Coordinamento Nazionale Donne
Dott.ssa Anna Maria Parente
Via Po, 21
00198 Roma

UIL – Unione Italiana del Lavoro
Coordinamento Nazionale Pari Opportunità
Dott.ssa Donatella Vercesi
Via Lucullo,6
187 Roma

CONFEDIRSTAT – Federazione fra le associazioni
e i sindacati nazionali dei dirigenti,
vicedirigenti, funzionari, professionisti e pensionati della pubblica
amministrazione e delle imprese
Via EZIO,12
00192 Roma

RDB – CUB
Coordinamento Nazionale Donne
Via dell'Aeroporto, 129
00175 Roma

CISAL – Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori
Coordinamento Nazionale per le Pari Opportunità
Viale Giulio Cesare, 21
00192 Roma

CIDA - Confederazione italiana dei dirigenti e delle alte
professionalità
Coordinamento Nazionale Donne
Dott. Alberto Sartoni
Via Nazionale, 75
00184 Roma

CONFEDIR - Confederazione dei sindacati
funzionari direttivi dirigenti e delle elevate
professionalità della funzione pubblica
Coordinamento Nazionale Donne
Largo dell'Amba Aradam, 1
00184 Roma

UGL - Unione Generale del Lavoro
Coordinamento Nazionale
Politiche Pari Opportunità
Dott.ssa Ivette Cagliari
Via Margutta, 19
0187 Roma

COBAS – Confed. Dei Comitati di Base
Pari Opportunità e Lavoro
Dott.ssa Anna Grazia Stammati
Via Manzoni, 55
00185 Roma

OGGETTO: Proposta dei Comitati pari opportunità sull'aggiornamento del proprio ruolo istituzionale.

I sottoscritti Comitati pari opportunità convengono sul nuovo significato che il termine “pari opportunità” ha assunto in questi ultimi anni e sulla necessità di innovare il ruolo svolto dai Comitati stessi, nonché sull’urgenza che le opportunità legislative offerte dall’ordinamento italiano e da quello comunitario abbiano attuazione in più vasta scala, ritenendo occasione non colta in tutte le sue possibili esplicazioni il riassetto dettato in tema di pari opportunità dalla legge 28 novembre 2005, n.246, all’art.6.

Questo documento nasce dalla riflessione comune su alcuni dei tanti e rilevanti temi che si possono accogliere sotto l’accezione “pari opportunità”, nella consapevolezza della lunga strada percorsa sul sentiero della parità tra donne e uomini, degli obiettivi raggiunti, della rilevanza assunta dal tema anche a livello internazionale, ma soprattutto con la coscienza del ruolo propulsore e propositivo che connotano i Comitati stessi, i quali segnalano i seguenti punti di intervento:

A) Strutture dedicate e risorse umane per l’attuazione delle pari opportunità .

E’ necessario costituire strutture “dedicate“ all’attuazione delle pari opportunità e che ciò sia istituzionalmente imposto e non demandato alla “buona volontà” di alcune realtà territoriali (la regione Lazio, ad esempio, ha un’ area “Pari Opportunità”).

Un’ipotesi potrebbe essere rappresentato da una segreteria che anziché essere costituita da una o due persone (come accade oggi in ogni Comitato pari opportunità) sia un vero e proprio ufficio di supporto al Comitato e a tutte le iniziative collegate alle pari opportunità prese da ogni amministrazione o, meglio ancora, costituire un’area di competenza di un ufficio

In conseguenza di ciò il lavoro dei Comitati pari opportunità non sarà più percepito come lavoro rubato o volontario, ma effettivamente riconosciuto e incardinato nel lavoro istituzionale svolto dalle singole amministrazioni od enti, in supporto alle politiche del personale sviluppate dalle singole realtà lavorative.

B) Risorse finanziarie dedicate alle pari opportunità

Naturalmente risorse umane e logistiche sono in inscindibile connubio con l'assegnazione di risorse finanziarie indispensabili per la realizzazione degli obiettivi di competenza.

C) Contrattazione collettiva:

1) pari opportunità come criterio cogente nei contratti collettivi nazionali

L'ordinamento italiano è uno dei più avanzati al mondo in tema di pari opportunità, ma per poter cogliere le "opportunità legislative" offerte dal medesimo occorre che a livello di contrattazione collettiva nazionale diventi – quello delle pari opportunità- un criterio cogente da considerare in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro che possa portare a discriminazione dirette e/o indirette nell'ottica di genere. Dunque - come tale - deve essere inserito nella valutazione dei carichi di lavoro e, riguardo alla valutazione dei dirigenti, il rispetto delle pari opportunità deve essere considerato come criterio da inserirsi tra gli altri.

2) nuovo ruolo dei Comitati pari opportunità nella contrattazione integrativa

A livello di contrattazione integrativa il ruolo dei Comitati pari opportunità deve essere più incisivo, i suoi pareri non debbono essere consultivi, ma obbligatori sui temi di competenza.

3) abolizione di Comitati pari opportunità distinti tra personale delle aree e dirigenti

Infine, sembra contrario ad ogni principio di pari opportunità prevedere Comitati pari opportunità distinti tra personale delle aree e dirigenza, per cui i Comitati sottoscrittori chiedono le opportune modifiche dei rispettivi contratti collettivi, che consentano di istituire un solo Comitato per amministrazione.

D) Piani triennali di azioni positive

I Comitati sottoscrittori, consapevoli della fondamentale importanza – sotto il profilo della concreta attuazione delle pari opportunità- dei Piani triennali di azioni positive, propongono l'abrogazione della disposizione - v. l' art. 48 del Codice di parità uomo-donna(d. lgs. n.198/2006) - in base alla quale le amministrazioni che non predispongono detti piani, non possono procedere ad assunzioni neanche con riguardo alle categorie protette, in quanto è sanzione che colpisce categorie deboli, come quelle dei disoccupati e dei disabili e l'inserimento, in alternativa, di una cogenza che nasca da una richiesta di responsabilità di coloro che sono deputati a predisporre i medesimi piani.

E) Passaggio dalle pari opportunità alla valorizzazione delle differenze

I Comitati sottoscrittori chiedono la realizzazione di una nuova cultura organizzativa nelle amministrazioni, che consenta il passaggio dalle pari opportunità alla valorizzazione delle differenze per progettare amministrazioni che siano non entità neutre, ma composte da donne e uomini capaci di valorizzare le loro differenze e competenze come risorsa dell' organizzazione.

F) individuazione di un unico centro di coordinamento a livello nazionale

La normativa vigente prevede una pluralità di organismi di parità a livello centrale e periferico:

- il Dipartimento dei diritti e le pari opportunità presso la presidenza del Consiglio dei Ministri

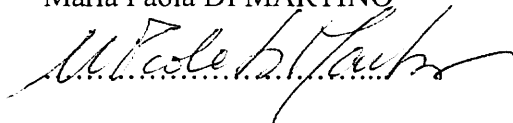
- la Commissione pari opportunità tra uomo e donna operante presso il Ministero delle Pari opportunità
- il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici istituito presso il Ministero del lavoro ed delle politiche sociali
- le consigliere e i consiglieri di parità operanti a livello centrale, regionale e provinciale

Questo quadro articolato, pur rappresentando la ricchezza di iniziative e l'attenzione per il tema della nostra legislazione, non fa chiarezza sul "chi deve fare che cosa", con conseguente scarsità di efficacia dell'azione e di sinergia tra le forze impegnate nelle pari opportunità. Pertanto i Comitati sottoscrittori chiedono un unico centro di riferimento con compiti di coordinamento, di regia e di governo, sicuramente da individuare all'interno del Dipartimento dei diritti e delle pari opportunità.

In conclusione, i Comitati sottoscrittori ritengono questo documento comune un'**azione positiva**, con il quale intervenire per ottenere un'autentica autonomia, attraverso la quale poter :


- sensibilizzare tutta l'organizzazione sulle tematiche legate al genere;
- sviluppare nel proprio ambito lavorativo la consapevolezza che una lettura di genere valorizza le donne e gli uomini dell'organizzazione potenziando efficacia ed efficienza dell'Amministrazione stessa;
- essere parte attiva nelle politiche di sviluppo del personale
- realizzare il salto culturale che porti al superamento delle pari opportunità verso la valorizzazione delle differenze finalizzato ad un ambiente lavorativo con ruoli equilibrati e non discriminati fra uomini e donne.

Maria Paola DI MARTINO



PRESIDENTE CPO Ministero Salute

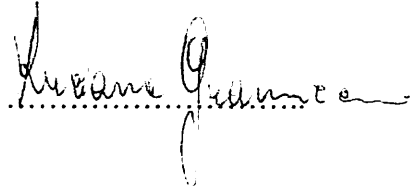
Mirella FERLAZZO



PRESIDENTE CPO Ministero
Sviluppo economico

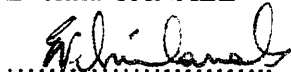
LUIGIANA

Elvira GRAMICIONI



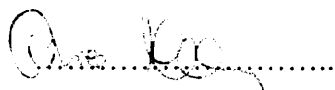
PRESIDENTE CPO
Istituto Superiore di Sanità

Evelina CANALE



PRESIDENTE CPO
Ministero Giustizia
uffici giudiziari romani

Oriana CALABRESI



PRESIDENTE CPO
Corte dei Conti