

**Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigenziale  
Del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali 1998-2001 (23/12/1999)**

....

**Articolo 9**  
**Pari opportunità<sup>1</sup>**

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della legge n. 125/1991<sup>2</sup> e degli articoli 7, comma 1, e 61 del decreto legislativo n. 29/1993<sup>3</sup>, sono definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle donne dirigenti.
2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente.
3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:
  - a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge n. 903/1977<sup>4</sup> e alla legge n. 125/1991<sup>5</sup> anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
  - b) individuare 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;
  - c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dirigenti dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
  - d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno.
4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei comitati di cui al comma 2.
5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne dirigenti in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
  - a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
  - b) 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;
  - c) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione in una apposita relazione annuale dei comitati di cui al comma 2.
7. I comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
8. I comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti e deliberano all'unanimità.

---

<sup>1</sup> Le previsioni contrattuali in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e mobbing sono state modificate dalla disciplina introdotta dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (integrando gli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001). La successiva Direttiva Ministeriale del 4 marzo 2011 ha individuato le linee guida per le modalità di funzionamento di tale Comitato, a cui le Regioni e gli Enti Locali si attengono nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuti. L'amministrazione ha recepito le novità legislative introdotte dal citato articolo 21 della Legge n. 183/2010 istituendo con Decreto del Segretario Generale della Programmazione n. 6 del 02/11/2011 il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Regione del Veneto.

<sup>2</sup> La legge 10 aprile 1991, n. 125 ad eccezione dall'articolo 11 è stata abrogata dall'articolo 57 del D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246".

<sup>3</sup> Ora devono intendersi gli articoli 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

<sup>4</sup> La Legge 903/1977 è stata introdotta e modificata dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246".

<sup>5</sup> La legge 10 aprile 1991, n. 125 ad eccezione dall'articolo 11 è stata abrogata dall'articolo 57 del D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246".