

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello dell'1/04/1999 (14/09/2000).

....

Articolo 19
Pari opportunità¹

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del Comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L. 125/1991² e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D.Lgs. n. 29/1993³ saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.
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 funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.
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 L. 903/1977⁴ e alla L. 125/1991⁵ 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 lavoratrici 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 e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.
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 lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
 - a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
 - b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
 - c) 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, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
 - d) 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 dei Comitati di cui al comma 2, che elaborano e diffondono, annualmente, uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle diverse categorie ed in relazione allo stato delle

¹ 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.

² 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".

³ Ora articoli 7, comma 1, e 57 del D.Lgs. n. 165/2001.

⁴ 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".

⁵ 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".

assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di categoria e della progressione economica all'interno della categoria nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.

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.