Verbale d'incontro

In data 24 settembre 2008, presso l'Ufficio Amministrativo dell'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso in Aosta – Via Losanna 5 – si sono riuniti:

Per la parte pubblica	Dott. Michele Ottino, Direttore dell'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso		
Per la parte sindacale	F.P. C.G.I.L.	Galasso Roberto	
		Pugliatti Cinzia	
	F.P.S. CISL	Decembrino Paolo	
	S.A.V.T.	Martinet Michel	
	R.S.U.	Bizel Mario	
		Bracotto Giovanni	
		Nicolussi Stefano	

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Regolamento di organizzazione e attività del Comitato paritetico per le pari opportunità e sul fenomeno del mobbing per il personale degli enti pubblici non economici.

REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE E ATTIVITA' DEL COMITATO PARITETICO PER LE PARI OPPORTUNITA' E SUL FENOMENO DEL MOBBING

Premesso che gli artt. 7 del CCNL del personale del Comparto degli Enti Pubblici non economici del 16 febbraio 1999 ed 8 del CCNL del 9 ottobre 2003 prevedono rispettivamente l'istituzione dei comitati per le pari opportunità e del fenomeno del mobbing, la cui composizione, rispetto alle dimensioni dell'Ente appare pletorica e ritenuto pertanto di unificare i due comitati, riducendone la composizione, i firmatari approvano quanto segue:

Art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina i profili organizzativi e di attività del comitato paritetico per le pari opportunità e sul fenomeno del mobbing istituito dall'Ente Parco Nazionale Gran Paradiso secondo quanto previsto dall'art. 7 del CCNL del personale del Comparto degli Enti Pubblici non economici del 16 febbraio 1999 nonché dall'art. 8 del CCNL del 9 ottobre 2003.

Art. 2

Funzioni del comitato

1. Il comitato realizza i propri compiti istituzionali con riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 1 del CCNL del personale del Comparto degli Enti Pubblici non economici del 16 febbraio 1999 e dall'art. 8, comma 3 del CCNL del 9 ottobre 2003.
2. In relazione alla predisposizione del piano annuale di formazione, l'amministrazione consulta il comitato per verificare programmi e progettualità specifiche.

Art. 3

Composizione

1. Il comitato è composto da 4 membri effettivi, dei quali due su indicazione delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, due da rappresentanti dell'amministrazione. Per ognuna delle parti almeno uno dei membri deve essere di rappresentanza femminile. Presidente e Vice Presidente del comitato sono designati alternativamente tra i rappresentanti dell'Ente ed i componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è prevista la nomina di un componente supplente.
2. In fase di prima applicazione vengono designati Presidente un rappresentante dell'Ente e Vice Presidente un componente sindacale.

Art. 4

Attività del comitato

1. Il comitato, al fine di sviluppare in modo corretto e ottimale le proprie funzioni istituzionali, oltre a quanto già previsto dall'art.7 del CCNL del personale del Comparto degli Enti Pubblici non economici del 16 febbraio 1999 e dall'art. 8 del CCNL del 9 ottobre 2003, svolge anche attività complementari, tra le quali:

a) la realizzazione di indagini conoscitive, anche mediante la somministrazione di questionari ai lavoratori dell'amministrazione;
b) l'organizzazione di convegni di ricerca e di studio, nonché la partecipazione, mediante propri componenti, a iniziative analoghe presso altre amministrazioni o soggetti privati;
c) l'attivazione e lo sviluppo di rapporti con comitati di altre amministrazioni pubbliche, finalizzati all'acquisizione e alla diffusione di "buone pratiche" in materia di prevenzione e contrasto al fenomeno del mobbing;
d) prendere visione di tutti gli atti dell'amministrazione necessari all'espletamento del mandato, osservando tutte le norme relative alla tutela della privacy dei soggetti interessati, ai sensi della normativa vigente.

2) L'attività svolta dal comitato è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro.

Art. 5
Procedimento decisionale

1. Il comitato si riunisce periodicamente, sulla base di convocazione formale del presidente o, per esso, del vicepresidente.
2. Il comitato può riunirsi in via anche straordinaria su richiesta di almeno due dei suoi componenti.
3. Per la validità delle riunioni del comitato è richiesta la presenza di almeno tre componenti. Qualora alla riunione prenda parte un numero inferiore di componenti, il comitato può operare solo a fini istruttori.
4. Il comitato assume decisioni inerenti allo svolgimento della propria attività, con riferimento alle funzioni istituzionali, sulla base di adeguata istruttoria.
5. Il comitato formalizza le proprie decisioni con deliberazioni approvate a maggioranza dei componenti presenti, fermo restando il quorum previsto dal succitato comma 3. A parità di voto, il voto del presidente assume valore doppio.
6. Le deliberazioni contenenti le proposte di azione sono inviate ai competenti organi dell'amministrazione quale impulso per lo sviluppo operativo o gestionale.

Art. 6
Relazioni con l'amministrazione e con i lavoratori

1. Il comitato sviluppa, nell'ambito delle proprie attività istituzionali e complementari, specifiche iniziative volte ad attivare sedi di confronto permanente sui temi delle pari opportunità e della prevenzione e del contrasto al fenomeno del mobbing, sia con l'amministrazione, sia con i lavoratori della stessa.

Art. 7
Profili organizzativi e di attività

1. L'amministrazione assicura al comitato lo svolgimento delle sue attività istituzionali e complementari.
2. Il comitato formalizza le proprie decisioni mediante deliberazione, la quale costituisce riferimento per i conseguenti atti di impulso o di gestione.
3. Le deliberazioni del comitato sono raccolte cronologicamente e riportate per registrazione ufficiale al protocollo generale dell'amministrazione.
4. Le risorse necessarie al funzionamento del comitato sono tratte dai capitoli di bilancio dell'Ente, nei limiti della loro capienza e delle normative vigenti.

Art. 8

Comunicazione e informazione

1. Il comitato pubblicizza la propria attività e le proprie decisioni utilizzando strumenti messi a disposizione dall'amministrazione o effettuando specifiche iniziative.
2. Il comitato riferisce rapportando per iscritto sulla propria attività e sull'analisi delle situazioni di violazione delle pari opportunità o di mobbing nell'amministrazione con cadenza almeno annuale.
3. Per quanto non specificatamente previsto dal presente regolamento si rimanda a quanto previsto dall' art. 7 del CCNL del personale del Comparto degli Enti Pubblici non economici del 16 febbraio 1999 nonché dall'art. 8 del CCNL del 9 ottobre 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 9

Entrata in vigore

1. Il presente accordo ha carattere sperimentale.
2. Il comitato resterà in carica fino al 31 dicembre 2009, previa verifica da effettuarsi nel mese di giugno 2009.