

REGOLAMENTO CONSIGLIERE/A DI PARITÀ PROVINCIALE

Articolo 1

Il/la Consigliere/a di parità effettivo/a e supplente provinciali sono designati dalla Provincia e nominati con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero delle Pari Opportunità e svolgono i seguenti compiti

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al [decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252](#);
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;
- e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- g) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali;
- h) promozione del tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 su richiesta di chi intenda agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II titolo I, libro III del D.Lgs. n. 198/2006, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi;
- i) facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima;
- j) rilascio di pareri per l'approvazione dei Piani di azioni positive degli enti pubblici;

Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le Consigliere e i Consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.

Articolo 2

Il/la Consigliere/a di parità supplente agisce su mandato della Consigliera o del Consigliere effettivo ed in sostituzione della medesima o del medesimo.

Pertanto, il/la Consigliere/a di parità effettiva valuta quando conferire il mandato, fermo restando che il/la Consigliere/a di parità supplente agisce in sostituzione dell'effettivo/a e, quindi, non è consentita la partecipazione di entrambi ai medesimi incontri, né lo svolgimento delle stesse attività.

Articolo 3

L'ufficio del/la Consigliere/a di parità, effettiva e supplente, funzionalmente autonomo, ai fini delle attività da svolgere, è ubicato presso la sede centrale della Provincia di Teramo in Via Giannina Milli.

La Provincia garantisce all'ufficio la strumentazione necessaria e il supporto necessario agli adempimenti di volta in volta richiesti dal/la Consigliere/a di parità.

La Provincia contribuisce a pubblicizzare la presenza dell'ufficio del/la Consigliere/a di parità, i servizi forniti all'utenza e la periodicità di apertura al pubblico.

Articolo 4

Il/la Consigliere/a di parità è componente di diritto della Commissione provinciale di parità. Ove richiesto, fornisce supporto tecnico e consulenza agli organismi di parità del corrispondente livello territoriale (CUG) e contribuisce alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere, alla promozione di progetti di azioni positive.

Articolo 5

Il/la Consigliere/a di parità collabora con il/la Consigliere delegato alle Pari Opportunità della Provincia di Teramo al fine di promuovere politiche locali di pari opportunità e verificare la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari e nazionali in tema di pari opportunità; collabora, altresì, con i Comuni presenti nel territorio della provincia di Teramo.

Articolo 6

Ad integrazione degli indirizzi generali, il/la Consigliere/a di parità assolve alle funzioni di vigilanza contro le discriminazioni di genere e di promozione di pari opportunità anche mediante:

- a) la collaborazione con le competenti strutture regionali per la rilevazione di situazioni di squilibrio di genere, per l'individuazione di fabbisogni formativi nell'ambito del territorio, per la promozione di progetti di piani di azioni positive e per la promozione e realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale;
- b) la collaborazione con le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro, territorialmente competenti, per l'acquisizione nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 7

Entro il 31 gennaio di ciascun anno il/la Consigliere/a di parità presenta al Presidente della Provincia una relazione programmatica sulle attività che si intendono espletare durante l'anno in corso.

Analogamente al precedente comma, entro il 30 giugno di ogni anno deve essere presentata una relazione annuale sullo stato di attuazione delle attività programmate.

Entro il 31 dicembre di ogni anno il/la Consigliere/a di parità presenta un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione. Il/la Consigliere/a di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio.

Articolo 8

In aderenza a quanto previsto dalla Deliberazione della Conferenza Unificata - Repertorio atti n. 148/CU del 7 ottobre 2021 (concernente determinazione dei criteri di attribuzione delle indennità mensili alle consigliere ed ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e delle province, di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dall'articolo 35 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151) al/la Consigliera/e di parità provinciale effettivo/a è riconosciuta, in funzione della carica istituzionale rivestita, un'indennità onnicomprensiva annuale di € 1.632,00 (€ 136,00 mensili).

Al/la Consigliera/e di parità provinciale supplente è riconosciuta, in funzione della carica istituzionale rivestita, un'indennità onnicomprensiva annuale riconosciuta di € 816,00 (€ 68,00 mensili). Poiché il riconoscimento della predetta indennità al/la Consigliera/e di parità supplente è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza, ai fini della liquidazione dell'indennità sarà necessario che il/la Consigliere/a di parità effettivo/a attesti che nel mese di riferimento sia stata effettivamente esercitata la supplenza.

Art. 9

Come previsto del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e succ. mod, il/la Consigliera/e di parità ha diritto per l'esercizio delle proprie funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 30 ore lavorative mensili medie.

Art. 10

Per quanto non espressamente previsto nel vigente regolamento si applicheranno tutte le norme vigenti in materia.